



www.europa.marche.it



Servizio di attività di valutazione del POR FSE 2014/2020 – Regione Marche

Rapporto tematico “Disoccupazione di lunga durata” – v1.1

NOVEMBRE 2020

Il presente documento è il Rapporto tematico sulla “Disoccupazione di lunga durata” previsto dal servizio di valutazione del POR FSE 2014-2020, affidato dalla Regione Marche ad Ismeri Europa.

Si ringraziano l’Autorità di Gestione del POR FSE, il gruppo regionale della valutazione e gli uffici regionali per il supporto offerto nel corso delle analisi e per le informazioni e i dati messi a disposizione. Si ringraziano i destinatari del Bando Comuni e della misura per la Creazione di impresa per aver risposto all’indagine telefonica e infine si ringraziano i Comuni e i Centri per l’impiego che hanno compilato il questionario online e/o risposto telefonicamente.

Il Rapporto è stato curato da Marco Pompili (Ismeri Europa) e Isabella Giorgetti (Università Politecnica delle Marche e membro del team Ismeri Europa). Carlo Miccadei e Lucia Fiorillo (Ismeri Europa) hanno supportato alcune attività di analisi.

Le informazioni e le analisi contenute nel documento sono il risultato del lavoro dei membri del team del servizio e non necessariamente riflettono le opinioni della Regione Marche. Il team del servizio resta il solo responsabile di eventuali errori o omissioni.

Roma, novembre 2020

Glossario

AdG	Autorità di Gestione
ATS	Ambiti Territoriali Sociali
CE	Commissione Europea
COB	Comunicazioni obbligatorie
CPI	Centri per l'impiego
DAR	Documento attuativo regionale
DGR	Delibera di Giunta regionale
DBD	Disoccupati di breve durata (da meno di 12 mesi)
DLD	Disoccupati di lunga durata (da 12 mesi e più)
FESR	Fondo Europeo di sviluppo regionale
FSE	Fondo sociale europeo
IeFP	Istruzione e formazione professionale
IFTS	Istruzione e formazione tecnica superiore
ITS	Istruzione tecnica superiore
LR	Legge regionale
Meuro	Milioni di euro
OS	Obiettivo specifico
OT	Obiettivo tematico
PA	Pubblica amministrazione
PI	Priorità di investimento
PON	Programma operativo nazionale
POR	Programma operativo regionale
PP	Punti percentuali
PSM	Propensity score matching
RAA	Rapporto annuale di attuazione
RAV	Rapporto annuale di valutazione
RCFL	Rilevazione continua sulle forze di lavoro (ISTAT)
SFC	System for Fund Management in the European Union
SIFORM2	Sistema informativo della formazione professionale
UE	Unione Europea

Indice

Executive Summary	9
Introduzione	19
1. Gli interventi analizzati, le loro caratteristiche e le domande di valutazione	20
1.1. La strategia del POR FSE per i DLD e l'ambito di valutazione	20
1.2. Le domande di valutazione	25
2. L'approccio metodologico e le fonti utilizzate	27
2.1. L'analisi controfattuale.....	27
2.2. Le indagini qualitative	29
2.3. Le fonti utilizzate.....	30
2.3.1. <i>Il quadro delle fonti</i>	30
2.3.2. <i>Questioni di misurazione</i>	31
3. I DLD a livello regionale e nelle 5 misure FSE	33
3.1. La dimensione del fenomeno della disoccupazione di lunga durata nelle Marche.....	33
3.2. Le caratteristiche dei DLD delle Marche	35
3.3. Le caratteristiche dei DLD raggiunti dalle misure FSE e dei percorsi realizzati	39
3.3.1. <i>Le caratteristiche dei DLD nelle misure analizzate</i>	39
3.3.2. <i>Alcune caratteristiche delle misure oggetto di analisi</i>	41
4. Alcune evidenze dalla letteratura sulle politiche per i DLD	42
5. Gli effetti occupazionali degli interventi secondo l'analisi controfattuale	48
5.1. Analisi descrittive.....	48
5.1.1. <i>Caratteristiche delle persone pre-match</i>	48
5.1.2. <i>Esiti occupazionali pre-match</i>	50
5.2. I risultati dell'analisi di impatto controfattuale.....	51
5.2.1. <i>Gli impatti complessivi delle Borse Lavoro e per caratteristiche dei destinatari</i>	52
5.2.2. <i>Gli impatti complessivi dei Tirocini e per caratteristiche dei destinatari</i>	55
5.2.3. <i>Gli impatti complessivi dei Bandi Comuni e per caratteristiche dei destinatari</i>	57
5.2.4. <i>Gli impatti complessivi dei Voucher e per caratteristiche dei destinatari</i>	59
5.2.5. <i>Robustezza delle stime</i>	61
6. Un approfondimento sul Bando Comuni e sulla Creazione di impresa	62
6.1. Il bando "Comuni 2018": ulteriori elementi di riflessione	62
6.1.1. <i>Le caratteristiche dei destinatari e le loro motivazioni</i>	62
6.1.2. <i>La soddisfazione per le mansioni svolte e per l'esperienza</i>	65
6.1.2.1. <i>Il giudizio sulla coerenza della mansione con le proprie competenze</i>	65
6.1.2.2. <i>La soddisfazione per l'esperienza e per il supporto ricevuto</i>	67
6.1.3. <i>La percezione relativa all'utilità dell'esperienza e al proprio contributo</i>	71
6.1.3.1. <i>L'utilità dell'esperienza in Comune rispetto a diversi aspetti</i>	71
6.1.3.2. <i>La percezione in merito al proprio contributo alla realizzazione di servizi per il territorio</i> ...	75
6.1.4. <i>L'attivazione dei DLD sul mercato del lavoro</i>	76
6.1.4.1. <i>La ricerca attiva del lavoro dopo l'esperienza</i>	76

6.1.4.2. <i>Il ricorso ai CPI</i>	77
6.1.5. <i>L'occupazione al momento dell'intervista</i>	79
6.2. I risultati della misura per la creazione di impresa	83
6.2.1. <i>Le caratteristiche dei destinatari</i>	83
6.2.2. <i>La fruibilità del bando Creazione d'Impresa e la fase di progettazione</i>	86
6.2.3. <i>L'avviamento dei progetti d'impresa e il ruolo del supporto regionale</i>	89
6.2.4. <i>Caratteristiche delle imprese create e loro performance</i>	90
6.2.5. <i>Analisi del servizio di supporto offerto dalla regione Marche per il bando Creazione d'Impresa</i>	93
7. I Disoccupati di lunga durata, i CPI e l'offerta di servizi	96
7.1. <i>La relazione tra DLD e CPI nelle Marche dai dati sulle forze di lavoro</i>	97
7.2. <i>I servizi offerti dai CPI</i>	99
7.2.1. <i>Il personale e le strutture dei CPI</i>	99
7.2.2. <i>I servizi offerti per i disoccupati e in particolare per i DLD</i>	101
8. Conclusioni e spunti di riflessione	104
Bibliografia	109
Appendice	113
Appendice Capitolo 1	113
Appendice Capitolo 2	113
<i>Il modello di analisi controfattuale: una illustrazione più formalizzata</i>	113
<i>Altre tabelle e figure relative al capitolo 2</i>	115
<i>Questionario per i destinatari della misura di creazione di impresa</i>	116
<i>Questionario per i destinatari del Bando Comuni</i>	119
<i>Questionario per i Comuni capofila progetti del Bando Comuni</i>	122
<i>Questionario per i CPI</i>	124
Appendice Capitolo 3	127
Appendice Capitolo 5	130
Appendice Capitolo 6	136
Appendice Capitolo 7	139

Indice delle tabelle

Tabella 1 Disoccupati e DLD al 2019 nel POR FSE Marche – da RAA 2019.....	21
Tabella 2 Caratteristiche delle misure oggetti di analisi.....	24
Tabella 3 Destinatari delle 5 misure, iniziali e dopo operazioni di pulizia dei dati, oggetto di analisi di impatto controfattuale.....	25
Tabella 4 Le fonti utilizzate per il Rapporto tematico.....	31
Tabella 5 Caratteristiche dei DLD – Marche - 2016.....	38
Tabella 6 Caratteristiche dei DLD – Marche - 2016 e 5 misure FSE.....	41
Tabella 7 Alcune caratteristiche pre-trattamento, destinatari e gruppo di controllo – analisi con dati amministrativi.....	49
Tabella 8 Esiti occupazionali lordi, destinatari e gruppo di controllo – dati COB.....	51
Tabella 9 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) delle Borse Lavoro con PSM.....	52
Tabella 10 Stime degli effetti medi a 12, 15 e 18 mesi sui trattati (ATET) delle Borse Lavoro con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari.....	54
Tabella 11 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) dei Tirocini con PSM.....	55
Tabella 12 Stime degli effetti medi a 12, 15 e 18 mesi sui trattati (ATET) dei Tirocini con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari.....	56
Tabella 13 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) dei Bandi Comuni con PSM.....	57
Tabella 14 Stime degli effetti medi a 12 e 15 mesi sui trattati (ATET) dei Bandi Comuni con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari.....	58
Tabella 15 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) dei Voucher con PSM.....	59
Tabella 16 Stime degli effetti medi a 12 mesi sui trattati (ATET) dei Voucher con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari.....	60
Tabella 17 Caratteristiche dei DLD e DBD del Bando Comuni 2018.....	62
Tabella 18 Motivazione alla partecipazione da parte dei comuni rispondenti.....	65
Tabella 19 Coerenza tra attività svolta e proprie competenze per caratteristiche delle persone e per tipologia di settore e attività svolta – solo DLD.....	66
Tabella 20 Livello di soddisfazione dei DLD e DBD su diversi aspetti dell'esperienza.....	68
Tabella 21 Giudizio dei comuni sulla partecipazione attiva dei disoccupati, sulle relazioni con gli operatori e sulla volontà di apprendimento.....	68
Tabella 22 Livello di utilità dell'esperienza per i DLD. Vari aspetti. Per caratteristiche dei DLD. Percentuali di giudizi negativi (“per niente” e “poco” utile).....	73
Tabella 23 Quanto ha contribuito al miglioramento dei servizi comunali e alla realizzazione di un servizio nuovo.....	75
Tabella 24 Per chi/cosa è stata maggiormente utile l'esperienza secondo i comuni.....	75
Tabella 25 Tasso di occupazione al momento dell'intervista, DLD e DBD.....	79
Tabella 26 Tipologia di occupazione al momento dell'intervista, DLD e DBD.....	80
Tabella 27 Gruppi cluster di destinatari Bando Comuni, per caratteristiche.....	81
Tabella 28 Caratteristiche base dei DLD e DBD intervista – Misura creazione di impresa.....	84
Tabella 29 Settori delle attività economiche delle imprese create.....	91
Tabella 30 Tipologia di mercati e clienti (% del totale) delle imprese operative.....	91
Tabella 31 Lavoratori iniziali e variazione – DLD e DBD.....	92
Tabella 32 % di DLD e DBD che dichiara di ricerca indennità di disoccupazione o di mobilità.....	98
Tabella 33 PC e addetti in 6 CPI delle Marche.....	100
Tabella 34 Servizi offerti dai CPI della Regione Marche.....	102
Tabella 35 Servizi/azioni specifiche per i DLD.....	103
Tabella 36 Caratteristiche del campione intervistato e universo di riferimento – Misura Creazione di impresa....	115
Tabella 37 Caratteristiche del campione intervistato e universo di riferimento – Misura Bando Comuni 2018 - destinatari.....	116
Tabella 38 Caratteristiche del campione intervistato e universo di riferimento – Misura Bando Comuni 2018 – Comuni intervistati (solo capofila dei progetti).....	116
Tabella 39 Caratteristiche dei DLD – Marche - 2019.....	128
Tabella 40 Caratteristiche dei DLD – Italia - 2016.....	129
Tabella 41 Distribuzione destinatari DLD e DBD per settori nelle borse lavoro e nei tirocini.....	129
Tabella 42 Distribuzione destinatari DLD e DBD per tipo di comuni nel Bando comuni.....	130
Tabella 43 Distribuzione destinatari DLD e DBD settore formativo e lunghezza corsi – Misura Voucher formativi.....	130
Tabella 44 Stime di robustezza dei risultati sulle Borse Lavoro.....	131
Tabella 45 Stime di robustezza dei risultati sui Tirocini.....	133
Tabella 46 Stime di robustezza dei risultati sul Bando Comuni.....	134

Tabella 47 Stime di robustezza dei risultati sui Voucher	135
Tabella 48 Livello delle competenze possedute dai destinatari secondo i comuni	136
Tabella 49 Caratteristiche specifiche dei DLD che dopo l'esperienza Bando Comuni non cercano attivamente lavoro e non si recano al CPI	136
Tabella 50 Numero di servizi ricevuti dai CPI	136
Tabella 51 Livelli di fatturato e crescita del fatturato	138
Tabella 52 Quali azioni per le relazioni con il mondo delle imprese – risposte dei CPI	139
Tabella 53 Quali azioni per coordinarsi con altri enti/servizi – risposte dei CPI	139

Indice delle figure

Figura 1 Percentuale di DLD sui disoccupati raggiunti nei POR regionali – TO8 e totale POR	21
Figura 2 Tasso di disoccupazione di lunga durata (sx) ed incidenza dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati (dx). Marche, EU, Italia e Centro Italia	33
Figura 3 Incidenza della disoccupazione di lunga durata nelle regioni Europee (figure sopra) e tasso di disoccupazione di lunga durata (figure sotto), 2014 e 2019	34
Figura 4 Incidenza DLD su totale disoccupati in Italia e Unione Europea – dati trimestrali, 2014 e 2020	35
Figura 5 Numero di DLD e persone inattive ma disponibili senza lavoro da almeno 12 mesi (15-74 anni)	36
Figura 6 Disoccupati nelle Marche, per livello di durata: non di lunga durata (meno di 12 mesi) e di lunga durata (12-24 mesi e più di 24 mesi) – Marche, vari anni	36
Figura 7 Tassi di DLD tra 2014 e 2019, per sesso, età, titolo di studio e cittadinanza. Marche	39
Figura 8 Disoccupati per lunghezza del periodo di disoccupazione nelle Marche nel 2016 e nelle 5 misure	40
Figura 9 Andamenti occupazionali pre-trattamento, destinatari e gruppo di controllo (pre-match) - analisi con dati amministrativi	50
Figura 10 Principali motivi per aderire al Bando Comuni – DLD e DBD	63
Figura 11 Principali motivi per aderire al Bando Comuni – solo DLD – per titolo di studio	64
Figura 12 Coerenza tra attività svolta e proprie competenze	65
Figura 13 Elementi da migliorare secondo i Comuni - % su Comuni rispondenti	71
Figura 14 Giudizi sull'utilità dell'esperienza presso i comuni rispetto ad alcuni aspetti. Percentuali di giudizi negativi ("per niente" e "poco" utile) e voto medio (scala 1-4)	72
Figura 15 Quanto sono migliorate le competenze dei destinatari secondo i comuni	74
Figura 16 Ricerca attiva del lavoro dopo l'esperienza presso i Comuni. DLD e DBD	76
Figura 17 Ricerca del lavoro e contatto dei CPI dopo l'esperienza presso i Comuni. DLD e DBD	78
Figura 18 Soddisfazione per i servizi offerti dai CPI. DLD e DBD	78
Figura 19 Canali utilizzati per trovare l'occupazione attuale	79
Figura 20 Tasso di occupazione al momento dell'intervista, per gruppi di destinatari del bando Comuni 2018	82
Figura 21 Precedenti esperienze di lavoro autonomo del destinatario o del padre	84
Figura 22 Trattati della personalità dei DLD	86
Figura 23 Canali di conoscenza del bando Creazione di impresa	87
Figura 24 Motivi di partecipazione	87
Figura 25 Supporto esterno per redazione business plan	88
Figura 26 Risorse finanziarie ad integrazione di quelle regionali	88
Figura 27 Tasso di avvio dei progetti	89
Figura 28 Rilevanza finanziamento del POR FSE per avviamento impresa, DLD (sx) e DBD (dx)	89
Figura 29 Percorsi lavorativi dei DLD e DBD, con o senza impresa creata	90
Figura 30 Evoluzione fatturato dall'avvio	92
Figura 31 Grado di soddisfazione al supporto offerto dalla Regione Marche	94
Figura 32 Elementi di forza della misura di creazione di impresa	94
Figura 33 Elementi di debolezza del supporto offerto dalla regione Marche	95
Figura 34 Tempo dall'ultimo contatto con il CPI da parte dei DLD - Marche	97
Figura 35 % di DLD e DBD in educazione o formazione nelle ultime quattro settimane di riferimento – Marche e Italia	98
Figura 36 % di DLD e DBD che dichiara di aver frequentato un corso di formazione professionale regionale almeno una volta	99
Figura 37 Distribuzione operatori CPI per titolo di studio	100
Figura 38 Numero medio di sottoscrittori della DID per ogni operatore	101
Figura 39 Periodo di avvio dei percorsi delle 5 misure	113
Figura 40 Variazione nel numero di disoccupati (in .000), di lunga durata (DLD) e non. Regione Marche	127

Figura 41 Numero di disoccupati di lunga durata nelle Marche, dati ufficiali e dati da micro dati Istat	128
Figura 42 Tassi di occupazione lordi, a 12 mesi, nelle 4 misure – DBD e DLD	130
Figura 43 Bilanciamento pre e post abbinamento per le borse lavoro	131
Figura 44 Bilanciamento pre e post abbinamento per i tirocini	132
Figura 45 Bilanciamento pre e post abbinamento per i bandi Comuni	133
Figura 46 Bilanciamento pre e post abbinamento per i voucher	135
Figura 47 Modalità di ricerca del lavoro dopo l’esperienza Bando Comuni. DLD e DBD	136
Figura 48 Tipologia di servizi ricevuti dai CPI dai destinatari del bando Comuni post attività	137
Figura 49 Giudizi medi (da 1 a 7) su alcuni tratti della propria personalità – DLD e DBD	137
Figura 50 Difficoltà durante l’avvio dell’impresa	138
Figura 51 Effetti del COVID-19 sulle imprese create – DBD e DLD	138

Executive Summary

Obiettivo e domande di valutazione

Il Rapporto tematico “Disoccupazione di lunga durata” ha l’obiettivo di analizzare gli interventi più rilevanti a supporto dei **disoccupati di lunga durata** (DLD) finanziati dal POR FSE 2014-2020 Marche e comprendere se e quali risultati sono stati raggiunti. Le misure analizzate nel rapporto, tutte finanziate con la PI 8.i, sono le borse lavoro, i tirocini, i voucher formativi per i disoccupati, i progetti di work experience realizzati dai Comuni (bando Comuni del 2018) e la misura per la creazione di impresa. Nessuna di queste misure era destinata esclusivamente ai DLD, questi ultimi erano uno dei target possibili.

L’ambito della valutazione è costituito da 2166 DLD, più nello specifico 1058 destinatari di borse lavoro, 526 di tirocini, 236 partecipanti al Bando Comuni, 241 destinatari di voucher formativi e 105 beneficiari di supporto per l’avvio di impresa. Gli interventi FSE analizzati sono stati avviati massimo a luglio 2019 e nella maggioranza dei casi sono stati conclusi prima dell’emergenza COVID-19. Per maggiori dettagli sugli interventi FSE e sulle domande si veda il Capitolo 1 del Rapporto.

Le **domande** di valutazione della valutazione erano divise in tre blocchi:

1. Quali sono gli effetti in termini occupazionali, per i disoccupati di lunga durata, degli interventi FSE? Si riscontrano differenze tra le misure analizzate? Si riscontrano differenze di impatto per caratteristiche dei DLD?

2. Come hanno funzionato gli interventi di work experience presso i Comuni? In particolare questi interventi hanno risposto ai bisogni dei disoccupati e nello specifico dei DLD? Quali sono state le maggiori difficoltà, secondo il punto di vista del DLD e dei Comuni ospitanti? Al di là degli effetti occupazionali, in che modo e quanto sono stati utili ai DLD le esperienze di inserimento presso i Comuni?

3. Quali primi risultati si possono osservare per la misura di creazione di impresa? Emergono nel breve periodo casi di successo?

La metodologia di analisi

Per l’analisi degli effetti occupazionali è stato utilizzato un approccio di tipo **controfattuale**, utilizzando diverse tipologie di dati amministrativi messi a disposizione dalla Regione Marche: dati di monitoraggio relativi agli interventi finanziati con il POR (SIFORM2), dati amministrativi relativi agli iscritti ai Centri per l’impiego (JobAgency) e dati relativi alle comunicazioni obbligatorie (COMarche) che i datori di lavoro inviano in occasione di avviamenti, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro. Abbiamo fatto ricorso a tecniche di matching, in particolare il Propensity score matching, e osserviamo gli impatti su tre diverse variabili risultato: la probabilità di essere occupato a diversi intervalli di tempo dalla realizzazione degli interventi, la probabilità di essere occupato a tempo indeterminato e l’intensità di lavoro misurata come giorni lavorati nei diversi intervalli di tempo. Il Gruppo di controllo è stato selezionato tra coloro che nel periodo 2016-2018 risultavano essere iscritti come disoccupati e disponibili al lavoro ai Centri per l’impiego da 12 mesi o più. La misura di creazione di Impresa non è stata analizzata con l’approccio controfattuale, in quanto i dati a disposizione (le comunicazioni obbligatorie - COB) non consentivano una corretta e completa misurazione dello stato occupazionale dei destinatari ex-post (le COB non misurano il lavoro autonomo). Per il bando Comuni 2018 e per la misura di creazione di impresa abbiamo realizzato due **approfondimenti di tipo qualitativo**: interviste online ai destinatari, sia DLD che disoccupati di breve periodo e interviste online agli enti locali attuatori integrate da 10 interviste in profondità per la misura Comuni 2018, per approfondire il funzionamento dei progetti e per identificare risultati “immateriali” (per esempio sull’attivazione delle persone); interviste ai destinatari degli interventi per la creazione di impresa, per comprendere i risultati della misura ad oggi. I tassi di risposta delle indagini online sono stati piuttosto elevati, superiori al 70%. Si veda il capitolo 2 del Rapporto per ulteriori dettagli metodologici.

L’evoluzione del fenomeno nelle Marche

Nella Marche gli **effetti della crisi** socio-economica del 2008 sulla disoccupazione di lunga durata sono stati ampi, infatti fino al 2007 il fenomeno della disoccupazione di

...negli ultimi anni

lunga durata non era così rilevante a livello regionale in comparazione al dato nazionale e a quello europeo, mentre a partire dal 2009 il tasso di disoccupazione di lunga durata cresce fino a superare quello medio europeo e collocarsi circa su valori simili a quelli delle regioni del Centro. Il numero di DLD a livello regionale raggiunge il suo valore massimo nel 2014, quando i disoccupati di lunga durata rappresentano quasi il 60% del totale dei disoccupati (40 mila persone su 70 mila persone disoccupate totali) e un miglioramento si osserva solo dopo il 2017; in ogni caso, le Marche avevano ancora quasi 30 mila DLD nel 2019 e la regione si collocava insieme ad altre regioni italiane ed europee nel gruppo di quelle con maggiore rilevanza del fenomeno a livello di UE.

Figura Incidenza della disoccupazione di lunga durata nelle regioni Europee, 2014 e 2019

...in relazione alla UE



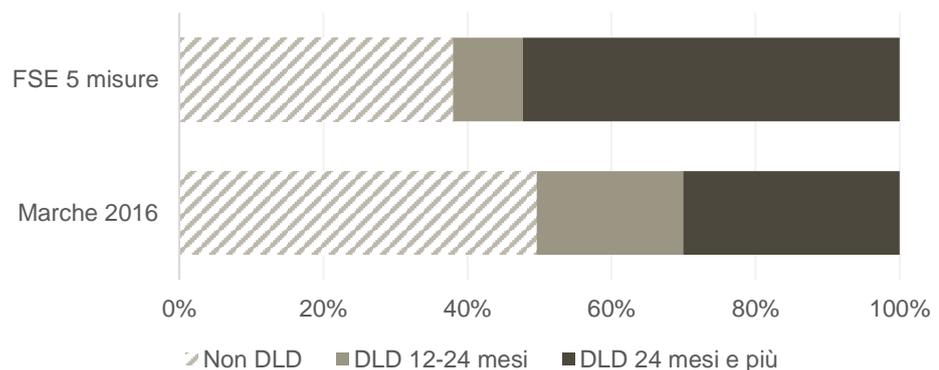
Nota: in bianco le regioni senza dati disponibili
Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati Eurostat (lfst_r_lfu2ltu)

Un confronto tra DLD regionali e DLD raggiunti dalla cinque misure analizzate

Utilizzando i micro-dati delle forze di lavoro si rileva come, pur con qualche oscillazione tra un anno e l'altro, tra il 2014 ed il 2019 circa un terzo e più dei disoccupati regionali sono disoccupati da 24 mesi o più; questo implica che tra i disoccupati di lunga durata la maggioranza di essi sono disoccupati che non lavorano da due anni o più.

Rispetto a questi dati si osserva che il peso dei DLD raggiunti dalle 5 misure oggetto di analisi è maggiore del peso dei DLD secondo i dati ISTAT 2016 (circa 60% contro 50%); in particolare nelle 5 misure sono sovra rappresentati i DLD da 24 mesi e più (figura successiva).

Figura Disoccupati per lunghezza del periodo di disoccupazione nelle Marche nel 2016 e nelle 5 misure



Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati), dati di monitoraggio e dati amministrativi

Inoltre i dati evidenziano che:

- le 5 misure del POR FSE raggiungono in proporzione maggiore le donne DLD rispetto al loro peso nei DLD regionali;
- esiste una sovra rappresentazione dei DLD italiani tra le misure oggetto di analisi (circa 90% italiani sul totale dei DLD coinvolti dal FSE, contro una percentuale di circa il 76% di DLD italiani a livello regionale);
- i DLD che hanno partecipato alle 5 misure del FSE hanno un'età in linea con i DLD presenti a livello regionale nel 2016, ma il dato medio è dovuto soprattutto

- ad una sovra rappresentazione di DLD “anziani” (over 45) nelle Borse Lavoro, mentre in tutte le altre misure i DLD trattati tendono ad essere più giovani di quelli regionali, anche nel bando Comuni, che pure era aperto ai soli over 30;
- i DLD coinvolti dal FSE nelle 5 misure hanno un livello di capitale umano, colto dal titolo di studio come proxy, più elevato dei DLD regionali.

In definitiva, gli interventi FSE si sono rivolti a DLD più difficili per alcuni versi (con maggiore tempo in disoccupazione) ma anche con caratteristiche meno svantaggiate per altri versi (hanno un titolo di studio più elevato e sono più giovani, a parte il caso delle Borse lavoro FSE). Si veda capitolo 3 del Rapporto per ulteriori dettagli su questi aspetti.

I risultati delle analisi: prima domanda di valutazione (impatti delle misure)

Quali sono gli effetti in termini occupazionali, per i disoccupati di lunga durata, degli interventi FSE? Si riscontrano differenze tra le misure analizzate? Si riscontrano differenze di impatto per caratteristiche dei DLD?

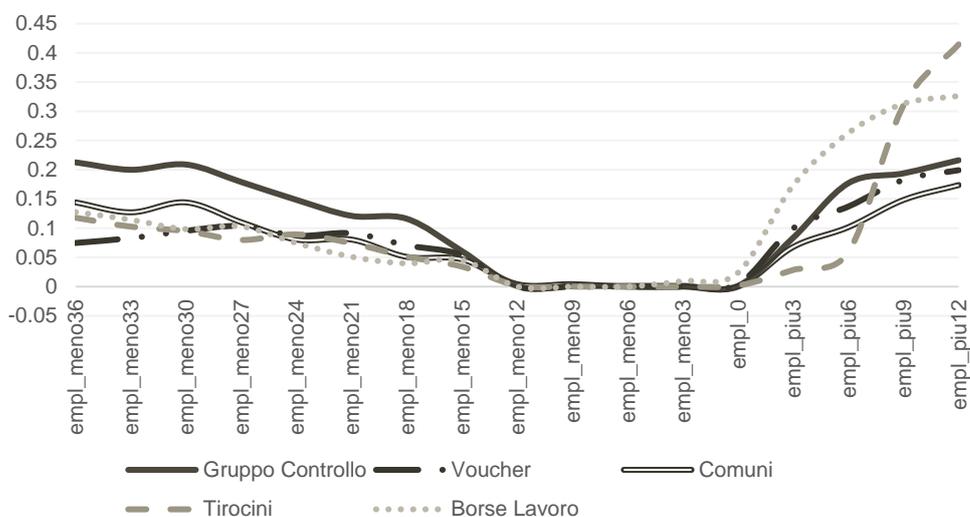
Evidenze descrittive

I **tassi lordi di occupazione** dei DLD sono piuttosto buoni per i tirocini e per le borse lavoro, 42% e 33% rispettivamente a 12 mesi; tendono ad essere più bassi per i DLD che hanno avuto una esperienza presso i Comuni e per i DLD che hanno goduto di un voucher formativo (17% e 20% rispettivamente).

Lo stesso risultato si evidenzia in termini di tasso di occupazione a tempo indeterminato, ovviamente su livelli di grandezza molto più bassi, 5-6% nel caso dei tirocini e delle borse lavoro, 4% nel caso del Bando Comuni e meno dell'1% nel caso dei Voucher.

In termini di intensità di lavoro, cioè giornate lavorate, dopo 12 mesi la media è di 80 giornate per le Borse lavoro, 56 per i Tirocini, 50 per i voucher e 25 per i DLD usciti dai Comuni; per un riferimento, i DLD del gruppo di controllo hanno una media di 53 giornate.

Figura Andamenti occupazionali pre-trattamento, destinatari e gruppo di controllo (pre-match) - analisi con dati amministrativi



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Anche le analisi controfattuali evidenziano **impatti diversi per le quattro misure**.

Gli impatti delle Borse Lavoro: positivi per le diverse categorie di target

Per le **borse lavoro** le analisi indicano effetti positivi e statisticamente significativi su tutte le misure di impatto considerate. A 12 mesi il vantaggio di aver partecipato ad una esperienza con borsa lavoro per un DLD è di 12,7 punti percentuali (pp) in più di tasso di occupazione rispetto ad un DLD che non ha partecipato (figura successiva).

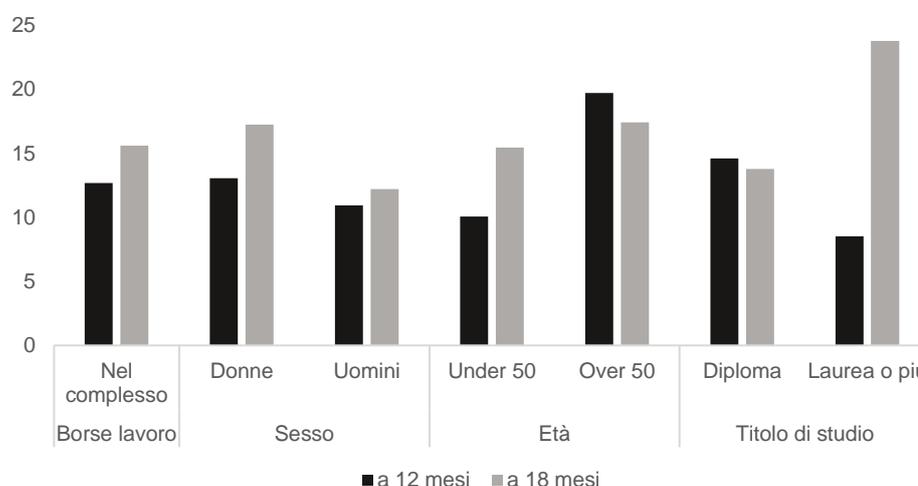
Il vantaggio è minore ma sempre positivo per ottenere un contratto di lavoro stabile (+2 pp) ed è positivo anche in termini di giornate lavorate (si veda capitolo 5 del Rapporto).

Gli effetti sono maggiori per le donne, anche se positivi per entrambi i sessi, in tutte e tre le misure utilizzate; sono maggiori per gli over 50 che per i 30-49enni; infine, gli effetti sono simili e positivi per i laureati e per i non laureati, ad eccezione degli impatti

a 12 e a 18 mesi sull'occupazione a tempo indeterminato per i laureati, che non è significativa.

Nel complesso quindi lo strumento delle borse lavoro ha funzionato positivamente per i DLD.

Figura Impatti delle borse lavoro, per caratteristiche. PP di differenza tra trattati e gruppo di controllo nel tasso di occupazione a 12 e 18 mesi



Note: tutte le stime con significatività statistica all'1%. Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbor con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

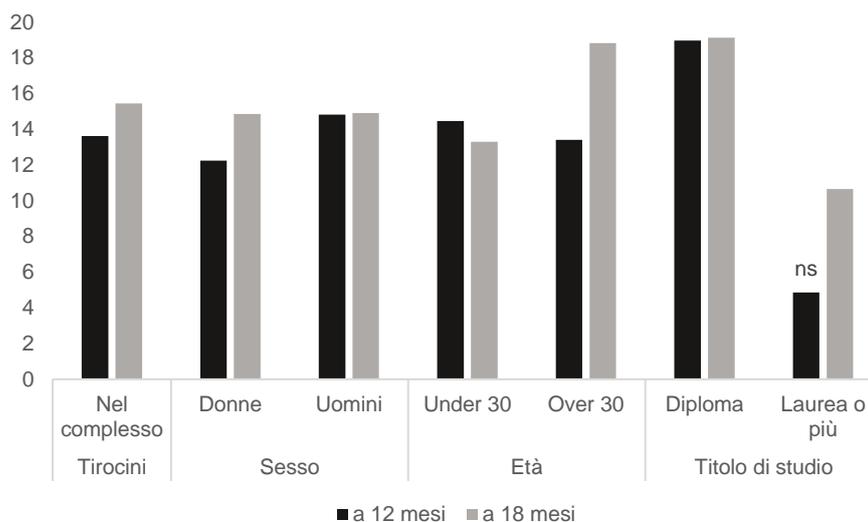
Gli impatti dei tirocini: anche essi positivi, per i laureati nel lungo periodo

Nel caso dei **tirocini**, quando focalizziamo l'attenzione sul tasso di occupazione e il tasso di occupazione a tempo indeterminato i risultati sono positivi, statisticamente significativi e piuttosto buoni, pari a 13-15 pp in più rispetto al gruppo di controllo per il tasso di occupazione e a 3-5 pp per il tasso di occupazione a tempo indeterminato. Si tratta pertanto di una conferma rispetto a quanto già riscontrato nelle analisi di Placement del 2019, che includevano non solo DLD ma anche disoccupati di breve durata (DBD).

L'attuale analisi, analizzando anche gli effetti sull'intensità di lavoro, ci consente comunque di fare un passo in più; se infatti osserviamo gli impatti sulle giornate lavorate, vediamo che i DLD trattati lavorano meno giornate del gruppo di controllo fino a 12 mesi, poi gli effetti si trasformano in positivi e a 18 mesi dall'intervento i tirocinanti DLD hanno lavorato 14 giorni in più del gruppo di controllo. Questo risultato non è in contraddizione con i precedenti basati sul tasso di occupazione, anzi può indicare che i tirocini sono uno strumento ad elevata capacità di offrire occasioni di ingresso nel mercato del lavoro, ma che per molti dei trattati questo avviene con esperienze lavorative, magari ripetute, di breve durata o rinnovando contratti di tirocinio o borse di lavoro.

Osservando l'eterogeneità degli effetti per le caratteristiche delle persone, non appaiono differenze sostanziali tra uomini e donne DLD in tutte le variabili di risultato analizzate; gli over 30 registrano performance dell'intervento migliori su tutti gli outcome; infine in relazione al titolo di studio i tirocini sembrano funzionare meglio per DLD con un titolo di studio inferiore alla laurea, per i laureati gli effetti si manifestano più nel lungo periodo. Anche questi risultati per le diverse caratteristiche delle persone non sono molto differenti da quelli ottenuti in precedenza nel rapporto di Placement se non questo ultimo sui laureati DLD, per i quali l'inferiore performance potrebbe essere dovuta al fatto che a parità di tutto il resto, i laureati trattati hanno abilità inferiori a quelle del gruppo di controllo.

Figura Impatti dei tirocini, per caratteristiche. PP di differenza tra trattati e gruppo di controllo nel tasso di occupazione a 12 e 18 mesi



Note: tutte le stime con significatività statistica all'1% tranne ns=non significativo. Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbor con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (Xi) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

**Gli impatti della misura
Comuni: non si riscontrano
effetti positivi**

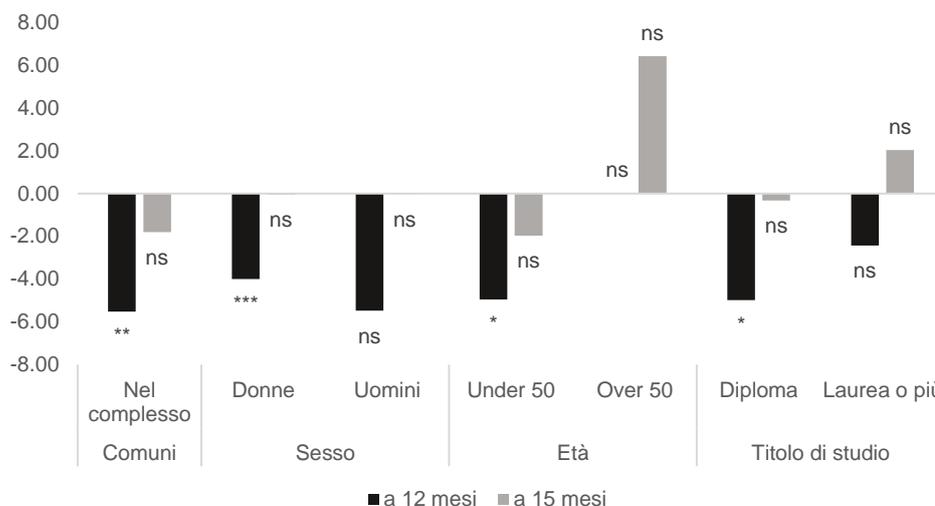
Per i DLD che hanno fatto la loro work experience presso i **Comuni** della Regione Marche, si riscontrano per i DLD trattati minori probabilità di essere occupato/a entro i 12 mesi dall'intervento, mentre a 15 mesi il risultato non è statisticamente significativo e sicuramente si evidenzia una minore intensità di lavoro; non vi sono invece risultati significativi sull'occupazione a tempo indeterminato.

Questi risultati sembrano essere maggiormente dati dagli effetti negativi per le donne, sia per quanto riguarda la chance di occupazione che per il numero di giornate lavorate, per le persone più giovani, 30-49 anni (per gli over 50 le stime sono positive anche se non significative, ad eccezione del tasso di occupazione a tempo indeterminato a 15 mesi) e per i possessori del diploma più che per i laureati, per i quali i risultati negativi si hanno per lo più solo in termini di minore giornate lavorate.

Le considerazioni che si possono fare per interpretare questi risultati sono di diverso tipo. In primo luogo, i risultati non sono molto distanti da quanto indicato in letteratura sulla minore performance di misure di creazione di lavoro pubblico (Card & al., 2017), inoltre, anche quando gli effetti sono stati trovati positivi, essi erano abbastanza limitati (si veda (Ismeri Europa, 2019a) per una misura simile in Slovacchia). Inoltre, l'indagine qualitativa ha consentito di comprendere alcuni elementi importanti che possono spiegare i risultati di cui sopra. In primo luogo le persone DLD che hanno partecipato al bando Comuni erano molto eterogenee e non tutte con la massima motivazione a rientrare nel mercato del lavoro. In secondo luogo, le competenze acquisite presso l'ente locale non sempre erano facilmente spendibili sul mercato del lavoro privato, soprattutto quelle di tipo tecnico (es. competenze su procedure amministrative, software gestionali per gli enti locali), semmai presso la pubblica amministrazione, che però implica un periodo più lungo per il manifestarsi degli effetti. Infine, anche se le evidenze sono per lo più qualitative, sembra che il ruolo del CPI in sede di identificazione delle persone abbia garantito che non ci sia stato un effetto "scrematura", cioè che i DLD coinvolti siano veramente i più vulnerabili tra i potenziali DLD. Se questo è vero nel breve-medio periodo una misura come quella del Bando Comuni va giudicata più per la capacità di attivare processi di riavvicinamento al mercato del lavoro, di riattivare fiducia e self-efficacy, etc. Alcuni indizi emergenti dall'indagine presso i destinatari e presso i Comuni sembrano indicare che in questo senso alcuni risultati sono stati ottenuti. È un aspetto questo che sta crescendo di importanza, soprattutto per l'analisi degli interventi dei DLD, non solo tra gli studi accademici (si vedano (Ivanov & al., 2020) e (Arendt & al., 2020)), ma anche come

riflessione da parte della Commissione sulla necessità di cogliere meglio i risultati delle politiche per i DLD (Barnes & Wright, 2019).

Figura Impatti della misura Comuni, per caratteristiche. PP di differenza tra trattati e gruppo di controllo nel tasso di occupazione a 12 e 15 mesi



Note: *, **, *** significatività al 10%, 5% e 1%, ns=non significativo. Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbor con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (Xi) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Gli impatti dei voucher formativi: risultati non significativi

Infine, in relazione ai **voucher formativi**, si osservano effetti di lock-in al sesto mese per quanto riguarda il tasso di occupazione, che risulta inferiore a quello del gruppo di controllo, che però poi svaniscono e le stime non sono significative. Non vi sono effetti neanche per quanto riguarda i giorni lavorati, mentre si osservano minori probabilità dei DLD trattati di avere un contratto a tempo indeterminato rispetto al gruppo di controllo, anche se limitate (-2 pp). I risultati più deludenti si concentrano sugli uomini e sui giovani.

Va ricordato che i risultati non possono essere che parziali e poco generalizzabili, in quanto per questioni di tempistiche di avviamento della misura in questo rapporto abbiamo potuto osservare solo una parte limitata (un terzo circa) di tutti i destinatari DLD dei voucher. Vale comunque la pena osservare che per un target come quello dei DLD questo strumento potrebbe essere non del tutto adatto, in quanto presuppone una forte capacità di attivazione autonoma e una elevata capacità di auto-orientamento rispetto al mercato del lavoro che potrebbe essere limitate per i DLD.

Per maggiori dettagli sui risultati delle analisi controfattuali si veda il capitolo 5 del Rapporto.

Evidenze qualitative emerse dall'indagine sulla misura Comuni: seconda domanda di valutazione

Come hanno funzionato gli interventi di work experience presso i Comuni? In particolare questi interventi hanno risposto ai bisogni dei disoccupati e nello specifico dei DLD? Quali sono state le maggiori difficoltà, secondo il punto di vista del DLD e dei Comuni ospitanti? Al di là degli effetti occupazionali, in che modo e quanto sono stati utili ai DLD le esperienze di inserimento presso i Comuni?

Oltre a quanto già osservato sopra, l'indagine diretta a destinatari e enti locali e le interviste in profondità hanno permesso di raccogliere evidenze su ulteriori elementi interessanti per comprendere il funzionamento della Misura Comuni 2018.

Motivazioni variegata

In primo luogo, i DLD che si sono mobilitati per l'esperienza presso i comuni, ma in parte anche i disoccupati di breve durata (DBD), hanno indicato una forte prevalenza per il lavoro presso la pubblica amministrazione e **comunque l'ingresso o il re-ingresso nel mercato del lavoro non erano gli unici motivi**, soprattutto per i possessori del solo

Apprezzamento per l'esperienza positivo

diploma, che come visto in precedenza infatti evidenziano gli effetti maggiormente negativi.

L'esperienza presso i Comuni, in ogni caso, **viene giudicata positivamente** da parte dei destinatari, sia in relazione alla coerenza delle mansioni svolte con la propria "preparazione", tranne nei pochi casi che hanno percepito il lavoro svolto come solo pratico e al di sotto delle proprie capacità, sia in relazione a diversi elementi quali le relazioni con i dipendenti del comune, la disponibilità dei dipendenti e nello specifico dei propri "superiori" e gli aspetti organizzativi. Un po' meno apprezzati sono gli aspetti del supporto ricevuto e la capacità dell'esperienza di rispondere a bisogni specifici delle persone. Questo aspetto viene anche confermato dalle risposte date dai Comuni, i quali hanno evidenziato in larga maggioranza una massima disponibilità a supportare le persone ospitate ma con altrettanta onestà hanno indicato di aver fatto il supporto che potevano fare, sia in termini di competenze interne che di tempo a disposizione dei propri dipendenti.

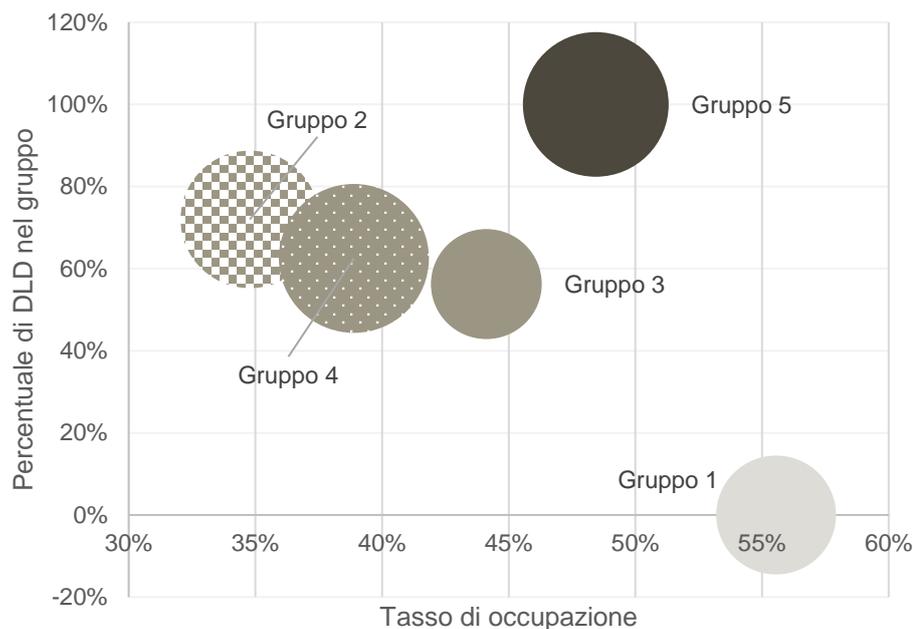
Miglioramento percepito su competenze e aspetti immateriali

Nel complesso l'esperienza, secondo i DLD partecipanti, è stata comunque utile per acquisire alcune competenze, soprattutto trasversali, come quelle relazionali ed organizzative. Inoltre uno degli elementi che viene segnalato di più tra i positivi è quello di una **cresciuta fiducia in sé stessi**. Questo elemento, insieme al fatto che la stragrande maggioranza dei DLD si è attivata in una ricerca di lavoro al termine dell'esperienza è una indicazione del fatto che prima ancora di migliorare le potenzialità occupazionali questa esperienza è stata di utilità per recuperare alcune competenze "sociali". Anche i comuni hanno confermato l'importanza di questo elemento. Gli enti locali hanno visto in generale un progresso e una crescita in termini di competenze da parte dei destinatari ospitati, ma ancora di più hanno visto in molte di queste persone un atteggiamento molto diverso rispetto a quello che avevano al momento dell'ingresso in Comune, più attivo, più partecipativo. Da rilevare, in modo non positivo, che in questo percorso di riavvicinamento al mercato del lavoro, i CPI non vengono considerati un punto di riferimento da parte dei DLD (metà di essi si è rivolta a loro, dopo l'esperienza in Comune).

Quasi metà degli intervistati occupato al momento dell'indagine

Al momento dell'indagine il 42% dei DLD dichiarava di essere occupato, otto punti percentuali in meno dei DBD. Una buona percentuale, quasi il 20%, dichiara di avere trovato lavoro tramite concorso pubblico, a dimostrazione dell'aspirazione di molti a fare questa esperienza per un posto pubblico e del fatto che probabilmente i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro richiederanno più tempo per i destinatari di questa misura. Le performance occupazionali migliori si sono riscontrate in due gruppi di destinatari, simili in quasi tutto tranne il fatto che uno è composto da soli DLD e l'altro da soli DBD; i gruppi si caratterizzano per essere fatti di sole donne, laureate e abbastanza motivate nella ricerca del lavoro.

Figura Tasso di occupazione al momento dell'intervista, per gruppi di destinatari del bando Comuni 2018



Nota: la dimensione dei cerchi corrisponde al peso dei diversi gruppi. Il primo e quinto sono composti da donne, sotto i 40 anni e laureate, ma con la differenziazione che il primo gruppo include solo DBD, mentre il quinto è composto tutto da DLD; questi due gruppi rappresentano rispettivamente il 16% e 24% del totale dei destinatari intervistati. Il secondo gruppo, che pesa il 21% si caratterizza per l'età, infatti è composto da soli over 50 (i quali sono presenti solo in questo gruppo). Il tratto distintivo del terzo gruppo, il meno numeroso - 14% del totale - è il genere, infatti è l'unico gruppo composto da soli uomini (under 40 e prevalentemente diplomati). Infine il quarto gruppo, il più numeroso (25%), si caratterizza per essere composto da donne giovane e diplomate.

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Elementi migliorabili

Due elementi vengono con più frequenza sottolineati dai Comuni come migliorabili: la lunghezza dell'esperienza e il processo di selezione. Nel caso della lunghezza si sostiene che andrebbe aumentata, per il bene delle persone ma anche, con minore frequenza, per la sostenibilità delle attività nelle fasi progettuali. Nel caso del processo di selezione dei destinatari le opinioni sono diversificate: alcuni enti vorrebbero avere maggiore controllo del processo di selezione, altri, soprattutto chi ha ospitato diverse persone, chiedono un processo di selezione che dia luogo a maggiore omogeneità, altri chiedono semplicemente maggiore chiarezza nella presentazione delle regole di selezione, in quanto la doppia selezione, dei CPI e dei Comuni potrebbe disorientare il potenziale destinatario.

I primi risultati della misura Creazione di impresa: terza domanda di valutazione

Per maggiori dettagli sull'approfondimento relativo alla misura Comuni 2018 si veda capitolo 6 del Rapporto.

Quali primi risultati si possono osservare per la misura di creazione di impresa? Emergono nel breve periodo casi di successo?

La misura per la Creazione di Impresa non è stata sottoposta ad indagine controfattuale perché i dati non lo consentivano. Abbiamo realizzato una indagine per ottenere un primo quadro dei risultati e del funzionamento a poco più di due anni dal bando del 2018. L'indagine ha coinvolto 175 persone disoccupate, di cui 89 DLD.

Ad oggi possiamo rispondere alla domanda dicendo che la misura sembra aver funzionato secondo le attese.

La misura ha raggiunto persone con buone motivazioni

Un primo elemento da sottolineare è che la misura pare aver attirato le persone con la giusta motivazione verso il lavoro autonomo. Diversi indicatori confermano questo: la bassa percentuale di coloro che hanno una precedente esperienza di lavoro autonomo o che appartengono ad una famiglia con tradizioni imprenditoriali; l'elevata quota di coloro che hanno indicato non solo la necessità di trovare lavoro come principale aspirazione, ma quella di creare una idea di business, di essere padrone del proprio

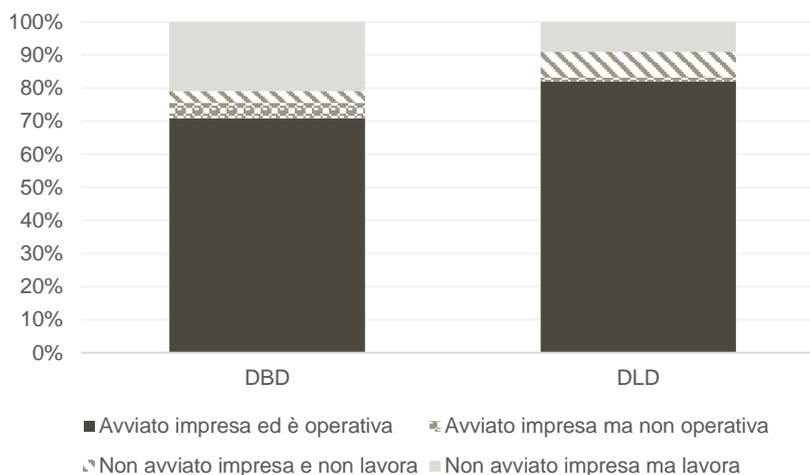
lavoro, etc.; ma soprattutto il fatto che è diffusa la percentuale di caratteristiche personali (la propensione al rischio, la voglia di sperimentare nuove idee, l'estroversione) che di solito sono associate in letteratura alla propensione a diventare imprenditori (Caliendo & al., 2014). Positivo, rispetto a questo aspetto, è anche il fatto che non vi siano differenze evidenti tra DLD e DBD.

La misura non prevedeva servizi di affiancamento iniziali, o formazione, per la predisposizione dell'idea progettuale (che non era un vero e proprio business plan), questo ha determinato per tutti la necessità di volgersi a supporti esterni, soprattutto Commercialisti e consulenti di impresa. In ogni caso in più di un terzo dei casi questa fase iniziale viene indicata come difficoltosa. Questo potrebbe in parte spiegare perché circa un quinto dei DLD ha poi abbandonato il progetto di impresa.

Basso deadweight percepito

Chi ha avviato l'impresa considera la **misura FSE come importante o determinante nel 92% dei casi**, evidenziando un basso deadweight percepito. Al momento dell'intervista le imprese avviate sono quasi al 100% ancora operative e sono operative per lo più nei settori del commercio e della ristorazione (da soli spiegano il 51% del totale); questo spiega perché la maggior parte delle imprese (l'80% circa) operi prevalentemente sul mercato locale.

Figura Percorsi lavorativi dei DLD e DBD, con o senza impresa creata



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

La storia delle imprese create è piuttosto limitata, comunque da quando avviate i **risultati economici dichiarati sono discreti**: in più del 40% delle imprese l'ultimo fatturato era superiore a quello precedente e poche imprese hanno visto una diminuzione (meno del 10%); in termini occupazionali il 75% mantengono una occupazione stabile, ma solo il 4% vede una diminuzione del personale impiegato. Sono dati che rilevano percorsi di crescita interessanti, considerati i settori tradizionali in cui operano queste imprese, il rischio insito nelle nuove imprese di andare incontro a fallimenti e battute di arresto e la pandemia COVID-19. Quest'ultima ha colpito a diverse intensità le attività economiche, soprattutto quelle di produzioni e vendite di beni e servizi non essenziali. Solo il 9,6% delle imprese avviate tramite il bando Creazione d'Impresa dichiara di non avere subito ripercussioni negative a causa lockdown da Covid-19. Il 56% ne risente ancora oggi, mentre il 34% ne ha risentito ma a fine ottobre 2020 aveva recuperato le perdite.

Risultati positivi nel breve periodo, ma effetti del COVID-19 piuttosto diffusi

Per maggiori dettagli sulle analisi relative alla misura Creazione di impresa si veda capitolo 6 del Rapporto.

Spunti di riflessione e raccomandazioni: cinque possibili azioni di miglioramento

Sulla base dei risultati emersi di seguito vengono sottolineate alcune possibili azioni di **miglioramento** o elementi di riflessione in relazione alle politiche di supporto ai disoccupati di lunga durata:

A- Ad oggi il supporto ai DLD è stato realizzato con il FSE soprattutto attraverso misure di work experience e creazione di impresa. Alla luce delle conoscenze consolidate emerse dalla letteratura, che indicano effetti positivi anche della formazione se ben congegnati e tarati sulle esigenze delle persone (attraverso

percorsi di re-skilling o up-skilling) e delle trasformazioni economiche in atto, che con la pandemia COVID-19 saranno probabilmente accelerate (per esempio in termini di digitalizzazione dell'economia), si dovrebbe considerare anche l'utilizzo di misure formative per i DLD, anche non specificamente rivolte a questo target. Se non esclusivamente rivolte ai DLD, le misure formative potrebbero prevedere percorsi più intensi per questo tipo di target svantaggiato. Per DLD e altri target deboli, le azioni formative potrebbero anche prevedere una qualche forma di indennità.

- B- Sia le Borse Lavoro che i Tirocini ad oggi hanno mostrato effetti positivi per i DLD. Leggendo i risultati ottenuti in questo rapporto con quelli riscontrati nel Placement andrebbe considerata l'ipotesi di "tarare" ancora maggiormente le borse lavoro verso il target dei DLD e lasciare ai tirocini l'essere uno strumento maggiormente aperto a diverse categorie di soggetti.
- C- Nel caso delle work experience presso i Comuni i risultati delle indagini hanno evidenziato effetti occupazionali non positivi. Come indicato i risultati sono parziali, in quanto riguardano solo il bando 2018. In ogni caso le evidenze emerse fanno ipotizzare alcune possibili piste di miglioramento, in fase di targeting e selezione delle persone, coinvolgendo i CPI non solo in attività formali ma anche in attività di orientamento delle persone e in fase di post attività, per accompagnare le persone nel fare il bilancio delle competenze apprese e nel riposizionarsi sul mercato del lavoro. Questo ruolo è stato svolto con molti limiti e sopra le forze dagli enti locali, ma non sarebbero loro a poterlo e doverlo fare.
- D- In relazione ai CPI le indagini hanno rilevato alcuni elementi positivi e negativi. Tra gli elementi positivi vi è il fatto che i CPI che hanno risposto, anche se solo la metà, abbiano indicato un ventaglio ampio di servizi che riescono ad offrire ai disoccupati. Tra questi però non sempre vi è l'integrazione tra servizi (lavoro, sociali) e le relazioni con le imprese avvengono in modo uniforme e costante. Tra gli elementi negativi, indicati anche dagli stessi CPI, annoveriamo il persistere di un basso numero di risorse umane, impossibilitate a seguire in modo costante e personale i diversi target di disoccupati, e il conseguente fatto che questi ultimi non vedono i CPI come i loro naturali e principali interlocutori. In relazione a questo aspetto per un verso si tratta di rendere effettivo e accelerare il piano di rafforzamento dei CPI previsto da fine 2019, per un altro di coinvolgere maggiormente i CPI, anche in partenariato con attori privati, nell'attuazione delle politiche attive del lavoro finanziate con il FSE.
- E- In ultimo, se l'occupazione non è sempre e non solo la variabile principale per misurare la validità di politiche rivolte ai soggetti vulnerabili, per misurare in modo rigoroso risultati immateriali andrebbero messe in campo modalità innovative di rilevazione, per esempio indagini di baseline con le quali poi confrontare risultati emersi in indagini successive di follow-up, pratica utilizzata in contesti randomizzati, ma che può essere adattata anche in contesti non randomizzati, per esempio attraverso la somministrazione di un questionario, con il supporto del valutatore, a tutti i soggetti che fanno domanda per partecipare ad un certo intervento, che raccolga non solo le informazioni base ora contenute in SIFORM, ma anche aspetti ulteriori (livello di fiducia, self-efficacy...).

Introduzione

Il Rapporto tematico “Disoccupazione di lunga durata” è un prodotto del servizio di “Valutazione del POR FSE 2014-2020” della Regione Marche.

Il Rapporto ha l’obiettivo di analizzare i più importanti interventi a favore dei Disoccupati di lunga durata (DLD) finanziati dal POR FSE e comprendere se e quali risultati sono stati raggiunti. Più nello specifico, oltre ad alcune misure già analizzate con il Rapporto di Placement (borse lavoro e tirocini) questo rapporto prende in considerazione anche altre misure che hanno coinvolto un numero consistente di DLD, quali i voucher formativi per i disoccupati, i progetti di work experience realizzati dai Comuni (bando Comuni del 2018) e la misura per la Creazione di impresa. Rispetto a queste due ultime misure vengono svolti in questo rapporto due approfondimenti specifici.

La valutazione ha applicato una **metodologia mista** di analisi. Nello specifico, per l’analisi degli effetti occupazionali è stato utilizzato un approccio di tipo controfattuale, in modo simile a quanto fatto per il Rapporto di Placement 2019 (Ismeri Europa, 2019), utilizzando diverse tipologie di dati amministrativi messi a disposizione dalla Regione: dati di monitoraggio relativi agli interventi finanziati con il POR (SIFORM2), dati amministrativi relativi agli iscritti ai Centri per l’impiego (JobAgency) e dati relativi alle comunicazioni obbligatorie (COMarche) che i datori di lavoro inviano in occasione di avviamenti, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro. In questo rapporto osserviamo come variabile principale di risultato la probabilità di essere occupato a diversi intervalli di tempo dalla realizzazione degli interventi, ma anche altre variabili occupazionali, l’occupazione a tempo indeterminato e l’intensità di lavoro. La misura Creazione di Impresa non è stata analizzata con l’approccio controfattuale, in quanto i dati a disposizione (le comunicazioni obbligatorie) non consentivano una corretta e completa misurazione dello stato occupazionale dei destinatari, in quanto questi sarebbero dovuti entrare in una condizione di lavoro autonomo grazie all’intervento, ma il lavoro autonomo non viene registrato dalle COB.

Per i due approfondimenti tematici sul bando Comuni 2018 e sulla misura di Creazione di impresa abbiamo utilizzato indagini di tipo qualitativo: nel primo caso interviste ai destinatari e agli enti locali attuatori per approfondire il funzionamento dei progetti e per identificare risultati “immateriali” (per esempio sull’attivazione delle persone); nel secondo caso interviste ai destinatari degli interventi per la Creazione di impresa, per comprendere i risultati della misura ad oggi.

Gli interventi FSE analizzati sono stati avviati massimo a luglio 2019, pertanto nella maggioranza dei casi sono stati conclusi prima dell’emergenza COVID-19; solo per alcuni casi di destinatari del Bando Comuni e dei Voucher formativi i 12 mesi dall’intervento cadono nel periodo COVID-19, cioè da marzo 2020 a luglio 2020.

Il rapporto si struttura in **otto capitoli**. Il capitolo 1 descrive la strategia del POR FSE per i DLD e le caratteristiche degli interventi analizzati in questo rapporto. Il capitolo 2 descrive l’approccio metodologico utilizzato, mentre il capitolo 3 descrive brevemente l’evoluzione della disoccupazione di lunga durata nel contesto regionale e confronta le caratteristiche dei DLD regionali con i DLD destinatari delle misure FSE. Il capitolo 4 riporta alcune evidenze, dalla letteratura, sui risultati delle politiche del lavoro a favore dei DLD. Il capitolo 5 presenta invece i risultati occupazionali degli interventi emersi dalle analisi di impatto controfattuale. Il capitolo 6 descrive ulteriori elementi riscontrati nei due approfondimenti sul bando Comuni 2018 e sulla misura di Creazione di impresa. Il capitolo 7 approfondisce la relazione tra DLD e CPI nelle Marche. Infine, l’ultimo capitolo offre spunti di riflessione conclusivi.

I principali risultati della valutazione sono sintetizzati in un Executive Summary. L’Executive summary, in inglese ed in italiano, viene prodotto anche come documento a sé stante.

Il Rapporto è stato curato da Marco Pompili (Ismeri Europa) e Isabella Giorgetti (Università Politecnica delle Marche e membro del team Ismeri Europa). Carlo Miccadei e Lucia Fiorillo (Ismeri Europa) hanno supportato alcune attività di analisi.

1. Gli interventi analizzati, le loro caratteristiche e le domande di valutazione

1.1. La strategia del POR FSE per i DLD e l'ambito di valutazione

Il POR Marche FSE 2014-2020 **non prevede interventi specifici ed esclusivamente rivolti ai DLD**. Questi ultimi sono tra i potenziali destinatari delle misure finanziate con il FSE, in particolare di quelle finanziate con la priorità di investimento 8.i, che ha tra gli obiettivi specifici quello di ridurre la disoccupazione di lunga durata e sostenere le persone a rischio di disoccupazione di lunga durata. Questa strategia è abbastanza diffusa in Europa all'interno del FSE; una recente analisi (Fondazione Brodolini, 2019) dei programmi FSE europei evidenzia come siano pochi i programmi che hanno identificato obiettivi specifici per i DLD (poco più di un terzo) e ancora meno i programmi che hanno identificato target sui DLD negli indicatori di realizzazione e risultato. Nella maggioranza dei casi i DLD sono uno tra i gruppi target delle misure del FSE, un sottogruppo del più ampio bacino dei disoccupati o dei soggetti con diverse tipologie di svantaggio.

Per favorire la partecipazione dei DLD all'interno dei diversi strumenti di politica attiva del lavoro messi in campo dal FSE la Regione Marche ha fatto ricorso ad opportuni **criteri di selezione**. Il Documento attuativo regionale (DAR) infatti prevede un criterio di selezione che assegna un punteggio superiore agli interventi che hanno tra i propri destinatari i DLD. Si tratta del criterio COP (condizione occupazionale dei partecipanti), che assegna 3 o 4 punti a seconda che il destinatario sia disoccupato da 12-24 mesi o più di 24 mesi, mentre assegna 1 o 2 punti se il destinatario è disoccupato da meno di 6 mesi o da 6-12 mesi. Secondo il DAR questo criterio va applicato nelle borse di lavoro e di ricerca, nei tirocini, nelle misure di accompagnamento e occupabilità e negli aiuti alle assunzioni; anche nelle misure di creazione di impresa è previsto teoricamente un criterio che premia i disoccupati di lunga durata, ma declinato come SOG (tipologia di soggetti). In pratica, comunque, nel bando da noi analizzato questo criterio non è stato utilizzato.

Questa impostazione del DAR si riflette abbastanza bene nella partecipazione dei disoccupati di lunga durata al POR Marche FSE alla fine del 2019. Secondo quanto indicato nel RAA 2019 infatti, (Regione Marche, 2020), circa un quarto dei disoccupati totali raggiunti dal POR è composto da DLD e i **DLD si concentrano soprattutto nell'Asse I**, in particolare nella PI 8.i e nella PI 8.vii; anche nella PI 8.ii emerge una ampia presenza di DLD ma i numeri assoluti non sono elevati (tabella successiva). La % di DLD sul totale dei disoccupati del POR è una proporzione inferiore rispetto al peso dei DLD tra i disoccupati a livello regionale, ad indicare una minore copertura per questo target specifico rispetto al target generale dei disoccupati. Questo dato è stato anche riscontrato anche a livello europeo, (Fondazione Brodolini, 2019) ed era stato sottolineato per le Marche già nel Rapporto annuale di valutazione (Ismeri Europa, 2020).

Va ricordato che nel sistema di monitoraggio il disoccupato di lunga durata viene identificato attraverso l'auto compilazione della maschera di iscrizione prevista nel sistema di monitoraggio Siform2; quando infatti la persona dichiara come condizione occupazionale l'inoccupazione o la disoccupazione, viene chiesto il periodo di disoccupazione e quando previsto dal bando come condizione di accesso viene richiesta anche la data di iscrizione al CPI. In fase di istruttoria di ammissibilità dei progetti (o di avvio dei corsi di formazione), i funzionari regionali responsabili del procedimento verificano la condizione occupazionale se questa è un requisito di ammissione (la stessa verifica avviene per la durata della disoccupazione se è criterio di ammissione), al fine di escludere eventuali individui non ammissibili.

Tabella 1 Disoccupati e DLD al 2019 nel POR FSE Marche – da RAA 2019

Priorità di investimento (PI)	Disoccupati totali	DLD	% DLD su disoccupati
PI 8.i	10892	2892	27%
PI 8.ii	433	137	32%
PI 8.iv	0	0	-
PI 8.v	0	0	-
PI 8.vii	16262	4744	29%
PI 9.i	1200	107	9%
Pi 9.iv	3002	224	7%
PI 10.i	0	0	-
Pi 10.iii	366	10	3%
Pi 10.iv	1623	274	17%
POR FSE	33778	8388	25%

Nota: si ricorda che nel RAA se la stessa persona partecipa più di una volta viene contata più volte
Fonte: RAA 2019

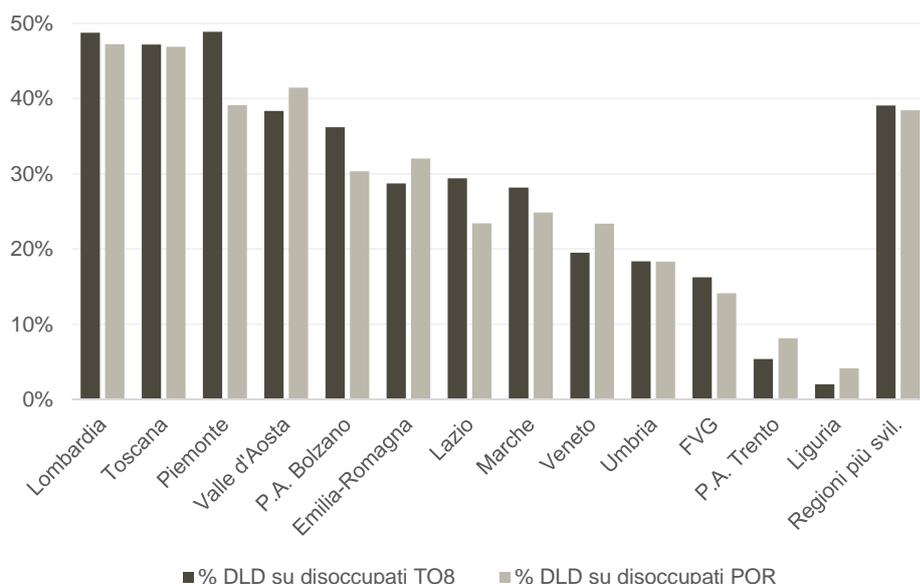
Box: i Disoccupati di lunga durata raggiunti dalle regioni più Sviluppate italiane

Secondo gli ultimi dati forniti nelle relazioni annuali di attuazione 2020 da parte delle regioni italiane, le regioni più sviluppate secondo la definizione 2014-2020 hanno raggiunto alla fine del 2019 più di 770 mila DLD (di cui 700 mila circa con l'OT8), poco più del 40% del totale dei disoccupati raggiunti dai rispettivi POR FSE.

Il livello di copertura dei DLD da parte dei diversi POR, come si vede dalla figura successiva, **non pare strettamente correlato alla rilevanza del fenomeno della disoccupazione di lunga durata** nelle diverse regioni (questo aspetto emerge non solo in Italia, ma anche a livello europeo, secondo quanto riportato da (Fondazione Brodolini, 2019)). Questo dato potrebbe essere piuttosto legato a scelte di policy regionali diverse, alla capacità di raggiungere ed intercettare questo target particolare di disoccupati e anche probabilmente a modalità diverse di rilevazione della condizione di DLD.

I contesti in cui i DLD rappresentano % elevate del totale dei disoccupati raggiunti dai POR a fine 2019 sono Lombardia, Toscana, Piemonte, Valle d'Aosta, la P.A. di Bolzano e l'Emilia-Romagna; a questo gruppo segue un gruppo di regioni con valori intermedi, tra cui Lazio, Marche e Veneto, mentre nel resto delle regioni e province autonome i DLD rappresentano meno del 20% del totale dei disoccupati raggiunti.

Figura 1 Percentuale di DLD sui disoccupati raggiunti nei POR regionali – TO8 e totale POR



Nota: i dati possono essere provvisori nei RAA non ancora approvati dalla Commissione Europea
Fonte: RAA 2019 presentati a settembre 2020 dalle diverse regioni.

Rispetto al quadro complessivo delle azioni messe in campo dal POR Marche, oggetto di analisi del presente rapporto sono gli interventi che ricadono nella PI 8.i. Abbiamo escluso la PI 8.ii perché l'unico intervento che raggiunge i DLD è partito molto recentemente, mentre abbiamo escluso la PI 8.vii, in accordo con la Regione Marche, in quanto gli interventi finanziati sono principalmente finalizzati a rafforzare le capacità generali di funzionamento e operatività dei Centri per l'impiego.

Più in dettaglio, sono cinque le misure che analizzeremo e che coinvolgono maggiormente i DLD all'interno della PI 8.i:

- le Borse lavoro, solo l'edizione 2016 in quanto per quella successiva del 2019 gli interventi sono stati avviati troppo recentemente;
- i Tirocini;
- i Voucher formativi per i disoccupati;
- il bando Comuni 2018;
- il bando per la Creazione di impresa, in particolare l'edizione del 2018 in quanto in quella precedente del 2016 non erano stati raggiunti DLD.

Secondo i dati di monitoraggio a fine 2019 queste misure rappresentano circa il 70% del totale dei DLD raggiunti dalla PI 8.i, un dato che sembra sottolineare come i DLD siano stati attratti maggiormente da misure di avvicinamento al mondo del lavoro rispetto agli interventi formativi che agiscono in prevalenza sul rafforzamento del capitale umano. Questo è probabilmente determinato dall'impostazione dei criteri di selezione, come visto prima, dal sistema di orientamento dei servizi pubblici per l'impiego, che dirottano maggiormente i DLD verso questo tipo di strumenti, come emerso dalle risposte dei Centri per l'impiego regionali al questionario, ma anche dal fatto che i DLD si orientano maggiormente verso questi strumenti che offrono anche un sostegno reddituale.

Nella tabella successiva si riportano le principali caratteristiche delle procedure oggetto di analisi.

Le **borse lavoro** finanziano un'esperienza "lavorativa" della durata di sei mesi presso datori di lavoro privati che hanno una sede in regione, per un importo di 650 Euro lordi mensili. La borsa lavoro prevede 15 ore di formazione nell'arco dei sei mesi, su materie come la sicurezza sul lavoro o le forme contrattuali. Le borse sono rivolte a disoccupati tra 30 e 65 anni di età e che hanno un indicatore di situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a 18 mila Euro. Sono gli stessi disoccupati a fare domanda e a dover presentare un progetto di borsa controfirmato dalla struttura ospitante. I progetti presentati vengono selezionati sulla base di graduatorie; tra i punteggi viene data una premialità rilevante, pari al 50% del totale del punteggio, ai soggetti DLD; gli altri criteri sono il genere (maggiori punteggio per le donne) e un giudizio di contenuto dell'attività proposta.

Il **bando Comuni** ha alcune caratteristiche simili alle borse lavoro. Anche questa misura finanzia esperienze "lavorative", ma presso Comuni della Regione Marche. L'inserimento nel Comune dura 9 mesi, per partecipare a progetti di miglioramento dei servizi per la comunità locale negli ambiti della valorizzazione dei beni culturali, dell'ambiente, dei servizi sociali o di fornitura di competenze specialistiche per servizi innovativi. La misura è rivolta a disoccupati over 30, con diploma di scuola superiore o laurea.

Il meccanismo di selezione è piuttosto articolato: i Comuni predispongono i progetti, nei quali identificano anche i destinatari. Questi ultimi sono identificati in due fasi: i Comuni inviano una richiesta ai CPI per stilare una graduatoria di disoccupati sulla base di alcune caratteristiche in termini di titoli di studio e qualifiche necessarie per i progetti; i CPI predispongono una graduatoria di disoccupati, tra disoccupati che hanno fatto richiesta di aderire, sulla base della durata di disoccupazione e della condizione reddituale e patrimoniale ISEE; infine i Comuni pescano dalla graduatoria dei CPI per l'inserimento definitivo dei DLD nei progetti. I progetti presentati dai Comuni, poi, vengono selezionati sulla base di graduatorie da parte degli uffici regionali; tra i punteggi viene data una premialità, con un peso pari al 20% del totale dei punti disponibili, a progetti che includono persone DLD, gli altri criteri sono il genere (maggiori

punteggio per le donne), l'età (maggiore punteggio agli over 50) la coerenza tra le competenze della persona e le mansioni da svolgere, la forma partenariale tra comuni e un giudizio sulla qualità delle attività previste.

I **tirocini** sono stati attivati nel 2017 a favore di disoccupati residenti nell'area del cratere o che avevano lavorato in aziende collocate in quell'area. Hanno una durata di 3-6 mesi, con una indennità di 500 euro lorde e presso datori di lavoro privati, che formalmente nominano un tutor che segue il disoccupato ospitato. I CPI hanno un ruolo importante nel processo di attuazione, in quanto essi sono soggetti promotori dei tirocini (presentano la domanda, si occupano della convenzione con il soggetto ospitante e verificano che l'attuazione dei tirocini proceda regolarmente). Le domande di tirocinio sono selezionate secondo graduatorie; tra i criteri di selezione non figurano punteggi di favore per il target dei disoccupati di lunga durata, in quanto nel caso dei tirocini l'elemento più rilevante era quello territoriale (area del cratere).

Queste tre misure hanno in comune l'idea di supportare il miglioramento delle competenze dei disoccupati e la loro occupabilità attraverso un'esperienza di formazione "on-the-job", realizzata cioè all'interno di un contesto lavorativo, privato o pubblico.

La misura di **creazione di impresa** finanzia, con contributi fino a 30 mila euro, l'avviamento di nuove imprese, cooperative e/o studi professionali. Le nuove attività possono essere avviate da disoccupati over 18. Le domande sono selezionate sulla base di diversi criteri, senza premialità specifiche per DLD: il tipo di impresa (si dà più punteggio a imprese individuali, cooperative, società di persone e studi professionali che società di capitali), il grado di affidabilità del progetto di impresa, l'occupazione creata e il settore (servizi alle imprese, turismo, cultura, commercio e ambiente hanno un punteggio superiore al settore dei servizi alle persone, terzo settore, manifatturiero o altri settori).

Infine, i **voucher formativi** sono destinati ai disoccupati over 18 (o titolari di p. iva inattiva) per frequentare percorsi formativi a catalogo di diverso tipo (il Catalogo regionale dell'offerta formativa a domanda individuale "FORM.I.CA): formazione di base o per la qualifica di primo livello (pagata 9 Euro all'ora), formazione per la qualifica di secondo livello (9,5 Euro all'ora) o formazione per il conseguimento della specializzazione (10,50 Euro all'ora). I percorsi formativi possono avere massimo un 30% di ore dedicate allo stage e devono durare come minimo 36 ore. I diretti interessati presentano la domanda di partecipazione, alla quale allegano il Piano formativo individuale predisposto insieme ai CPI e l'ammissione al contributo avviene su base di graduatorie, formulate sulla base di diversi criteri: il contenuto dell'attività, il reddito ISEE, il possesso o meno di alcuni svantaggi, il genere e il titolo di studio.

Da quanto illustrato in precedenza si evince come **le misure del POR FSE che hanno raggiunto il maggior numero di DLD non abbiano al loro interno specifiche azioni**, percorsi o regole diversificate per questo tipo di target (es. servizi di supporto specifici, personalizzati, differenziazione nell'intensità della misura) ma al più in alcune di esse sono previsti criteri premiali per il target dei DLD in fase di selezione.

Tabella 2 Caratteristiche delle misure oggetti di analisi

Misura	Euro	Destinatari potenziali	Tipo intervento	Modalità di accesso/selezione
Borse lavoro 2016* (280/SIM – luglio 2016)	4.231.500	Disoccupati 30-65 anni.	Borsa lavoro per inserimento di 6 mesi, non inferiore a 25 ore settimanali. Importo 650 euro mensile lordo. Sono previste 15 ore di formazione su tematiche come la sicurezza, i contratti di lavoro.	Gli interessati stessi fanno richiesta. Devono presentare progetto di borsa controfirmato, pertanto ci deve essere accordo preliminare tra borsista e ospitante. La selezione avviene su base di punteggio da parte degli uffici regionali. Previsione criterio COP con peso 50 su 100
Bando Comuni 2018 (138/SIM – giugno 2018)	10.000.000	Disoccupati over 30. Con almeno scuola superiore	Esperienza lavorativa in progetti (comunali) per migliorare i servizi resi ai cittadini. Durata massima 9 mesi, 25 ore lavorative a settimana. Indennità 700 euro lorde.	I Comuni presentano i progetti, anche in forma partenariale. Comuni identificano caratteristiche persone e fanno richiesta ai CPI che fanno una graduatoria sulla base della durata della disoccupazione e dell'ISEE. La selezione avviene su base di punteggio da parte degli uffici regionali. Previsione criterio COP con peso 20 su 100
Tirocini 2017 (procedura crateri) (155/SIM – maggio 2017)	2.000.000	Disoccupati residenti o che avevano lavorato in aziende del crateri (ma anche fuori, con punteggio inferiore)	Tirocini da 3 a 6 mesi, non inferiore a 30 ore settimanali. Importo 500 Euro. Previsto tutoraggio dell'oggetto promotore (CPI) e del soggetto ospitante. Per il 20% dei tirocini sono previsti aiuti alle assunzioni.	I CPI sono soggetti promotori (Convenzione con soggetto ospitante e verifica di attuazione). CPI caricano la domanda di tirocinio. La selezione avviene su base di punteggio da parte degli uffici regionali. Non c'è una esplicita premialità per i DLD.
Creazione impresa 2018* (30/SIM – febbraio 2018)	6.000.000	Disoccupati over 18	Incentivi economici (max 30 mila euro) per sostenere l'avvio di nuove realtà economiche (imprese e liberi professionisti in forma singola o associata). Le spese sono da realizzare entro 12 mesi.	Gli interessati stessi fanno richiesta. La selezione avviene su base di punteggio da parte degli uffici regionali Non esiste una specifica premialità per i DLD
Voucher formativi disoccupati 2018 (957/IFD – agosto 2018)	2.500.000	Disoccupati over 18 o in possesso di P IVA inattiva	Formazione, a catalogo, di base, per qualifica, per specializzazione. Esclusa la formazione obbligatoria per legge. I percorsi formativi devono durare almeno 36 ore e concludersi entro 12 mesi.	Gli interessati stessi fanno richiesta, allegando Patto personalizzato da CPI. La selezione avviene su base di punteggio da parte degli uffici regionali. Non esiste una specifica premialità per i DLD

Nota*=Le risorse finanziarie sono ripartite per Provincia ex-ante

Fonte: Documentazione regionale (avvisi)

I dati di monitoraggio ricevuti a settembre 2020 contenevano 5244 persone destinatarie delle 5 misure. Come si evince dalla tabella successiva abbiamo realizzato alcune attività di pulizia e sistemazione dei dati per definire il nostro universo di riferimento:

- abbiamo eliminato le persone che avevano svolto più di una tipologia di misura (per esempio tirocinio e bando comuni) in quanto sarebbe difficile identificare l'effetto della singola misura (Blázquez & al., 2019);
- per coloro che hanno realizzato più di un'azione all'interno della stessa tipologia di misura (per esempio due volte un tirocinio) abbiamo considerato l'esperienza più recente;
- infine abbiamo escluso le persone che hanno avviato i loro percorsi da agosto 2019, in quanto abbiamo dati aggiornati sulla condizione occupazionale (le COB) a luglio 2020, pertanto considerare una data successiva avrebbe implicato misurare la condizione occupazionale a meno di 12 mesi dall'intervento.

Alla fine, il nostro **universo di riferimento è pari a 3494 persone, di cui 2166 disoccupati di lunga durata** – vedi tabella successiva¹.

Le operazioni di pulizia dei dati hanno ridotto soprattutto il bacino iniziale dei destinatari dei Voucher formativi ed in misura inferiore dei destinatari del Bando Comuni, soprattutto perché in queste misure numerosi percorsi sono stati avviati da agosto 2019 in poi - vedi Figura 39 in appendice. Per queste misure, pertanto, l'analisi di impatto deve essere considerata come una prima analisi, da approfondire in futuro.

Tabella 3 Destinatari delle 5 misure, iniziali e dopo operazioni di pulizia dei dati, oggetto di analisi di impatto controfattuale

	Borse lavoro	Bando Comuni	Creazione impresa*	Tirocini	Voucher	Totale
Campione iniziale (eventi)	1751	635	240	859	1759	5244
Operazioni di pulizia effettuate						
<i>Esclusi coloro che partecipano a più misure diverse</i>	112	85	9	46	61	313
<i>Esclusi i percorsi meno recenti di coloro che fanno doppi interventi nella stessa misura</i>		18			25	43
<i>Esclusi coloro che hanno iniziato da agosto 2019 o che non hanno una data di avvio</i>		197	39		1158	1394
Campione finale	1639	335	192	813	515	3494
di cui DLD	1058	236	105	526	241	2166

*= Per la creazione di impresa non è stata realizzata l'analisi di impatto controfattuale, ma solo l'indagine diretta

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati SIFOMR2

1.2. Le domande di valutazione

Uno degli elementi da approfondire che erano stati indicati nel disegno di valutazione era quello di comprendere la differenza di risultato tra interventi "generalisti" e interventi "specifici per i disoccupati di lunga durata"; come visto sopra, però, l'assenza di interventi specificamente rivolti ai disoccupati di lunga durata nel POR FSE non consente di esaminare questo aspetto.

Gli altri aspetti menzionati nel Disegno di valutazione rimangono validi e sono stati ulteriormente definiti, in accordo con la Regione Marche, in sede di impostazione del rapporto.

¹ Per l'indagine diretta rivolta ai destinatari della misura per la Creazione di impresa e ai destinatari del Bando Comuni si sono considerate tutte le persone del campione iniziale come universo di riferimento (più di 600 persone per il Bando Comuni e più 240 per la creazione di impresa).

Le domande di valutazione definitive sono le seguenti:

1. *Quali sono gli effetti in termini occupazionali, per i disoccupati di lunga durata, degli interventi FSE?*
 - a. *Si riscontrano differenze tra le misure analizzate?*
 - b. *Si riscontrano differenze di impatto per caratteristiche dei DLD?*

Come per il rapporto di Placement si analizzeranno gli effetti occupazionali attraverso un'analisi di impatto, con la sola esclusione della misura di Creazione di impresa, in quanto i dati utilizzati non consentono di selezionare un idoneo gruppo di controllo e di misurare la condizione occupazionale in modo adeguato². Gli impatti saranno osservati a differenti momenti, a 6, 9, 12, 15 e 18 mesi dall'intervento, in coerenza con quanto fatto nel rapporto di placement. Rispetto all'analisi di Placement la principale differenza è che in questo lavoro ci concentriamo specificamente sul target dei DLD e misuriamo l'impatto non solo con la variabile "occupato o meno", ma anche attraverso le variabili "occupato a tempo indeterminato" e "giorni lavorati". Le 4 misure sono state analizzate in modo separato, per tenere conto dei diversi criteri di ammissibilità, e ove possibile sono analizzati gli effetti differenziati per le diverse caratteristiche delle persone, in particolare sesso, età e titolo di studio (maggiori dettagli metodologici vengono indicati nel capitolo successivo).

2. *Quali primi risultati si possono osservare per la misura di creazione di impresa? Emergono nel breve periodo casi di successo?*

La finalità è quella di verificare i risultati della misura per la creazione di impresa che non poteva essere analizzata con analisi di tipo controfattuale con i dati a nostra disposizione. Al di là del tasso di sopravvivenza delle imprese, poco significativo visto il breve periodo di osservazione (poco più di due anni dal bando), la valutazione mira a verificare se e come le imprese create stanno attraversando la loro fase di avvio, in termini di andamenti economici, criticità e prospettive future.

3. *Come hanno funzionato gli interventi di work experience presso i Comuni?*
 - a. *In particolare questi interventi hanno risposto ai bisogni dei disoccupati e nello specifico dei DLD?*
 - b. *Quali sono state le maggiori difficoltà, secondo il punto di vista del DLD e dei Comuni ospitanti?*
 - c. *Al di là degli effetti occupazionali, in che modo e quanto sono stati utili ai DLD le esperienze di inserimento presso i Comuni?*

La logica dell'esperienza del bando Comuni non è diversa da quella di altre work experience, se non che l'ente ospitante è un Ente pubblico e non un datore di lavoro privato. Questa misura rispetto ad altre potrebbe da un lato diminuire le chance occupazionali dei destinatari, almeno per l'impossibilità di essere assunto dallo stesso ente ospitante, ma viste le caratteristiche di questi progetti, far partecipare i disoccupati in percorsi di miglioramento dei servizi per la comunità, potrebbe favorire l'acquisizione di alcuni "risultati intermedi" che sono importanti per questo tipo di target, come il recupero o il miglioramento di competenze, una maggiore fiducia in se stessi, maggiore capacità di contatto con il mondo del lavoro, benessere sociale; si veda il capitolo sulla letteratura rispetto a questo elemento. L'analisi di approfondimento mira proprio a comprendere questi aspetti e a verificare anche il concreto funzionamento dei progetti e le difficoltà incontrate, sia da parte delle persone destinatari che da parte degli enti ospitanti.

² Le Comunicazioni obbligatorie, che utilizziamo per osservare lo stato occupazionale delle persone, infatti non contengono il lavoro autonomo, quindi non dovrebbero coprire i destinatari della misura di creazione di impresa, che almeno nel breve periodo dovrebbero avviare una esperienza di lavoro autonomo.

2. L'approccio metodologico e le fonti utilizzate

2.1.L'analisi controfattuale

L'**analisi controfattuale** per la valutazione degli effetti delle politiche attive sul lavoro si propone di determinare in che misura l'intervento, al netto degli altri fattori-caratteristiche individuali, abbia consentito il raggiungimento di un certo risultato.

Secondo questo approccio, l'effetto viene definito come differenza tra ciò che è accaduto dopo l'attuazione di una politica (situazione fattuale) e ciò che sarebbe accaduto se quella stessa politica non fosse stata realizzata (situazione controfattuale). Considerato però che la situazione controfattuale non è osservabile ne deriva la necessità di produrre una ragionevole e credibile stima dell'effetto "ricostruendo" la situazione controfattuale con dati osservabili e in grado di approssimare ciò che sarebbe successo ai soggetti esposti alla politica nel caso in cui non lo fossero stati (tra gli altri, si veda (Cerulli, 2015) e per una trattazione meno formalizzata (Martini & Sisti, 2009)).

Nel nostro caso l'obiettivo è esaminare gli esiti occupazionali degli interventi finanziati dal POR FSE Marche in favore dei DLD in diversi momenti successivi agli interventi stessi; gli interventi oggetto di analisi sono le borse lavoro, i tirocini, i voucher per la formazione e le work experience presso i Comuni.

Come per il Rapporto di Placement (Ismeri Europa, 2019) utilizziamo la tecnica del matching, in particolare il Propensity Score Matching (PSM), sebbene alcune scelte metodologiche fatte per questo rapporto siano diverse da quelle del precedente, come illustriamo di seguito. Si rimanda all'appendice al capitolo 2 per una trattazione più formale del PSM.

Le variabili di outcome (Y) studiate si riferiscono agli esiti occupazionali di ciascun individuo a 6, 9, 12, 15 e 18 mesi successivi all'intervento di policy per gli individui trattati dalla politica attiva (gruppo dei trattati) o all'annualità 2016-2018 per chi abbia una DID (dichiarazione di immediata disponibilità) ancora attiva e con uno status di disoccupazione che perdura da almeno 12 mesi precedenti, che costituiscono il gruppo di controllo. Viste le diverse date di avvio degli interventi riusciamo a stimare gli effetti occupazionali a 15 mesi per le Borse Lavoro, i Tirocini e il bando Comuni (questi ultimi a 15 mesi perdono un totale di 24 individui tra i trattati); a 18 mesi, invece, riusciamo a stimare gli impatti solo per le Borse Lavoro e i Tirocini.

Per essere maggiormente coerenti con l'approccio utilizzato nel monitoraggio del programma FSE e con la disciplina sui contratti di lavoro, le esperienze di borse lavoro e tirocini non sono state considerate come contratti di lavoro che alterano lo status occupazionale degli individui, sia quelle avvenute prima che dopo la misura FSE. Le variabili di outcome studiate si riferiscono a tre distinte misure: lo status occupato/non occupato, l'aver un contratto di lavoro a tempo indeterminato e, infine, il numero di giornate lavorative svolte dall'individuo nell'intervallo intertemporale di volta in volta analizzato (es. n. giorni di lavoro nei primi 6 mesi, nei primi 9 mesi, nei primi 12 mesi, ecc.). Queste misure stimate separatamente ci permettono di avere informazioni sia a livello quantitativo che qualitativo sugli esiti occupazionali.

Per l'identificazione delle tre variabili di risultato abbiamo utilizzato i dati COMarche delle Comunicazioni obbligatorie (COB), che riportano i principali eventi relativi ai rapporti di lavoro, cioè gli avviamenti, le cessazioni, le trasformazioni e le proroghe, sia per il gruppo dei destinatari che per il gruppo di controllo. Queste informazioni hanno permesso di ricostruire lo stato occupazionale delle persone a 6, 9, 12, 15 e 18 mesi dall'intervento (per i trattati) o dall'annualità di riferimento 2016-2018 per il gruppo di controllo; inoltre con questi dati abbiamo potuto costruire la condizione occupazionale nei 36 mesi precedenti agli interventi e i giorni lavorati nel periodo post intervento. Come noto, i dati delle COB non contengono informazioni sui lavoratori autonomi né le informazioni su eventuali rapporti di lavoro avviati da residenti marchigiani in altre regioni (o in altri paesi). In entrambi i casi l'ipotesi di fondo è che la quota di incidenza di questi fenomeni (lavoro autonomo o lavoro in altra regione/paese) sia simile per il gruppo dei destinatari e per il gruppo di controllo.

Rispetto al precedente lavoro di Placement, pertanto, abbiamo introdotto dei miglioramenti metodologici sia nel periodo di osservazione (fino a 18 mesi per i tirocini e le borse lavoro), sia nelle variabili sottoposte ad osservazione, includendo anche la tipologia di lavoro e l'intensità di lavoro, sia infine nella modalità di calcolo della variabile occupazionale, escludendo borse lavoro e tirocini che pure registrati nelle COB non sono veri e propri contratti di lavoro.

Il **gruppo dei trattati** è composto dai DLD che hanno partecipato alle quattro misure oggetto di analisi³; i nostri trattati, come visto in precedenza, sono pari a 2166 DLD. Come variabile trattamento (T) utilizziamo una variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se gli individui hanno partecipato ad una delle misure e valore 0 per i non partecipanti. Questi ultimi, che costituiscono il potenziale **gruppo di controllo** sono stati identificati grazie ai dati JOBAgency della Regione Marche. In particolare abbiamo identificato le persone che avevano una DID non attiva da almeno 12 mesi nel periodo tra il 2016 ed il 2018 e che avevano sottoscritto la DID tra il 2010 ed il 2017⁴ (una simile definizione di gruppo di controllo per DLD è stata utilizzata in (Blázquez & al., 2019)). Il database degli iscritti ai CPI (JOBAgency) contiene, con pochissimi campi vuoti, informazioni socio-anagrafiche degli individui, in particolare sesso, età, cittadinanza, titolo di studio e provincia di residenza, importanti in quanto sono informazioni che abbiamo utilizzato come covariate per la stima del PSM (vedi sotto). Inoltre, grazie al fatto che il codice univoco identificativo della persona in JOBAgency era lo stesso di quello utilizzato per le persone trattate presenti nel sistema SIFORM abbiamo potuto escludere dal gruppo di controllo tutti i soggetti che sono transitati nel sistema SIFORM, anche quando questi avevano usufruito di interventi non di nostro interesse. In questo modo il gruppo di controllo che abbiamo identificato è composto da individui che non hanno usufruito di alcuna politica attiva del lavoro, se non i servizi base offerta dai Centri per l'impiego e altre forme di supporto regionale che non passano per il POR FSE, che però dovrebbero essere limitate o assenti. Per concludere, in totale il gruppo di controllo iniziale è composto da 77255 persone che rappresentano lo stock di disoccupati di lunga durata negli anni 2016-2018, che hanno quindi una DID attiva e almeno 12 mesi consecutivi di disoccupazione. I dodici mesi consecutivi sono stati calcolati su base annua: cioè, l'estrazione del gruppo di controllo è avvenuta controllando a fine di ogni anno (31 dicembre) se gli individui non avessero avuto nel corso dello stesso alcun episodio di lavoro. Tutti coloro che non avevano registrato al termine dell'annualità nessun evento di lavoro entravano a far parte dello stock di disoccupati di lunga durata per il gruppo di controllo.

La strategia empirica di analisi si è basata sul **propensity score matching (PSM)**, che rientra nella categoria dei disegni non sperimentali. Si veda in appendice i dettagli tecnici della trattazione metodologica e della strategia identificativa utilizzata. Come si vedrà nel capitolo quattro sono molte le valutazioni di impatto che utilizzano il PSM o più in generale tecniche di matching. Recentemente, (Goller & al., 2020) comparano metodi di matching ad algoritmi di Machine Learning per analizzare gli effetti di interventi formativi per DLD in Germania e trovano che per campioni ampi i diversi approcci tendono a convergere nelle stime. Va osservato che per alcuni interventi altri metodi sarebbero stati applicabili, in quanto in diversi casi le regole di partecipazione presentano soglie di discontinuità (si pensi all'età per le borse lavoro) utili per controllare potenziali selection bias, per esempio attraverso approcci di Regression Discontinuity Design. Comunque questo avrebbe comportato intervento per intervento informazioni sulle persone che sono state escluse.

Per la stima del PSM abbiamo fatto ricorso alla regressione logistica. Scegliamo i dati osservazionali (X_i) a disposizione dal campione che definiscono le caratteristiche che verranno sfruttate per misurare il propensity score: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a tre anni prima, in termini di status di occupato/non occupato, come buona proxy delle caratteristiche e comportamenti non osservabili degli individui (Caliendo & al., 2017), le province di residenza (Ancona, Pesaro Urbino, Macerata, Fermo,

³ L'identificazione dei DLD trattati è avvenuta a partire dal dato di monitoraggio, controllato per verificare che la condizione occupazionale dei destinatari fosse quella di "non occupato" nei 12 mesi precedenti all'intervento.

⁴ I dati forniti dalla Regione Marche erano relativi a 116417 persone che avevano sottoscritto la DID e che risultavano disoccupati per almeno 12 mesi consecutivi negli anni 2016-2018. Di questi abbiamo selezionato quelli con DID attiva e sottoscritta negli anni dal 2010 al 2017 per evitare di selezionare individui che risultavano molto lontani dal mercato del lavoro.

Ascoli Piceno e resto del mondo) e dummies temporali relative agli anni in cui i soggetti vengono osservati per catturare il ciclo economico. Poi, si effettua l'abbinamento statistico (matching) per ogni individuo trattato con uno o più controlli, sulla base del valore assunto dal propensity score, e si calcola l'effetto medio del trattamento sui trattati, l'average treatment effect on the treated (ATET o ATT). Come algoritmo di matching abbiamo utilizzato il metodo di abbinamento **Nearest-Neighbor Matching** che accoppia a ciascun trattato un individuo con il più vicino valore di propensity score (Becker & Ichino, 2002).

Abbiamo applicato la metodologia descritta sopra misura per misura, al fine di meglio cogliere le diversità delle condizioni di ammissibilità dei diversi strumenti analizzati. Per esempio nel caso delle borse lavoro abbiamo applicato il matching escludendo dal gruppo di controllo potenziale gli under 30, in quanto questi non erano ammissibili; per il Bando Comuni, abbiamo escluso gli under 30 e le persone che non avevano almeno il diploma. Per ogni misura, poi, abbiamo stimato gli effetti eterogeni tra diverse tipologie di destinatari, distinguendo il campione per genere, età e titolo di studio.

Per ogni misura analizzata, inoltre, abbiamo realizzato alcuni **test di robustezza delle stime**. In particolare, in primo luogo abbiamo inserito variazioni nelle procedure di stima del PSM, applicando il Nearest-Neighbor con accoppiamento fissato a 4 unità o secondo la tecnica del Caliper Matching con raggio fissato a 0,2. In secondo luogo abbiamo effettuato l'analisi sulla base di un gruppo di controllo "ristretto", prendendo come riferimento solo i disoccupati di lunga durata con iscrizione alla DID tra il 2014 ed il 2017 e non sull'intero periodo 2010-2017, al fine di avere un gruppo di controllo "più vicino" al periodo di riferimento del POR. Infine, come ulteriore test abbiamo considerato solo i disoccupati di lunghissima durata, cioè disoccupati da 24 mesi o più, per verificare se i risultati rimangono validi restringendo le analisi al gruppo più "svantaggiato" dei DLD.

2.2. Le indagini qualitative

Ad integrazione dell'analisi controfattuale sono state realizzate diverse indagini qualitative a valere su due delle misure oggetto di analisi (si ricorda che per le borse lavoro e per i tirocini avevamo già realizzato indagini qualitative nel rapporto di Placement).

Per la misura di **Creazione di impresa** la finalità dell'indagine è stata quella di verificare i risultati della misura, visto che con le COB non si poteva analizzare gli impatti, in quanto per definizione le COB non includono i lavoratori autonomi. L'indagine è stata poi utile a raccogliere diverse informazioni qualitative:

- le differenze tra disoccupati di lunga e non lunga durata sulle aspirazioni e le motivazioni;
- il valore aggiunto percepito dei fondi FSE;
- le ragioni di eventuali fallimenti e o chiusure;
- gli andamenti di sviluppo e crescita, nel breve periodo, delle imprese create (si veda questionario allegato in appendice).

L'indagine ha riguardato l'intero universo dei destinatari per cui si aveva un numero di telefono valido (231 casi). L'indagine è avvenuta nel mese di ottobre con modalità CATI (indagine telefonica) ed è stata completata il 20 ottobre. **Le risposte ottenute sono state 175**, pari al 76% del totale. Come si vede dalla Tabella 36 in appendice il campione intervistato è piuttosto rappresentativo dell'universo di riferimento in tutte le caratteristiche di rilievo (% di DLD, sesso, età, titolo di studio, cittadinanza).

Per la misura **Comuni 2018** sono stati intervistati non solo i destinatari degli interventi, ma anche i Comuni. I destinatari sono stati ascoltati per comprendere meglio:

- motivazioni e aspettative
- giudizio sulla coerenza dell'esperienza rispetto alle aspettative e livello di soddisfazione
- attivazione nella ricerca di lavoro dopo l'esperienza presso il Comune

- condizione occupazionale a ottobre 2020.

Ai Comuni, che hanno un ruolo importante in quanto predispongono i progetti in cui inserire i destinatari disoccupati e garantiscono il loro accoglimento e affiancamento, si è chiesto di descrivere le modalità di affiancamento offerto ai soggetti disoccupati, i risultati ottenuti e le criticità del Bando Comuni secondo il loro punto di vista. Il questionario per i Comuni conteneva anche alcune domande aperte, per non vincolare troppo le risposte e lasciare maggiore spazio per poter motivare le risposte date (i testi dei questionari sono in appendice).

Anche per questa misura l'indagine diretta è stata di tipo censuario, finalizzata cioè a raggiungere tutti i soggetti (individui) e tutti i Comuni capofila dei progetti. Alle persone disoccupate il questionario è stato somministrato a ottobre in modalità CATI, mentre ai comuni è stato inviato via mail, sempre nel mese di ottobre; le indagini sono state chiuse rispettivamente il 20 ottobre ed il 23 ottobre.

Le **risposte ottenute dagli individui destinatari degli interventi sono state 350**, pari al 73% del totale dei destinatari per cui si disponeva di un numero di telefono (480) e al 60% considerando il totale dei destinatari, più di 600. Anche in questo caso, come si vede dalla Tabella 37 in appendice, il campione degli intervistati non differisce di molto né dall'universo totale né da quello con numeri di telefono a disposizione; si rileva solo una certa sovra rappresentazione delle donne tra i rispondenti rispetto all'universo di riferimento.

Le **risposte da parte dei Comuni sono state 60**; esse rappresentano il 46% del totale dei comuni capofila (131) e il 55% del totale dei destinatari ospitati dai comuni. I comuni che hanno risposto hanno caratteristiche comparabili con l'universo di riferimento, per numerosità della popolazione, provincia di appartenenza e tipologia di area (interna o meno) – si veda Tabella 38 in appendice. Con 10 Comuni sono state realizzate interviste integrative, per approfondire le risposte fornite al questionario; in particolare gli elementi di approfondimento sono stati le modalità di supporto offerte alle persone inserite, eventuali problematiche con l'inserimento dei destinatari, gli aspetti positivi e critici dell'esperienza. I Comuni da intervistare sono stati selezionati sulla base di tre criteri: 1. la loro disponibilità, dichiarata nel questionario online; 2. la copertura delle diverse province e 3. la presenza di destinatari DLD tra i destinatari ospitati dai comuni. Sono state realizzate **10 interviste telefoniche di approfondimento**, della durata di circa 30 minuti con i comuni di Porto S. Elpidio, Montecarotto, Montepandone, Monte San Vito, Pesaro, Cagli, Grottammare, Tolentino, Macerata e l'Unione dei comuni "Le terre della marca Senone". Le persone intervistate sono stati i Coordinatori dei progetti e/o istruttori amministrativi che hanno seguito i progetti.

Infine, interviste per lo più aperte sono state effettuate con i **Centri per l'Impiego** tramite questionario online. Oltre alla loro importanza in generale per le politiche attive del lavoro e per il supporto ai disoccupati di lunga durata, questi attori sono stati coinvolti nell'indagine in quanto hanno giocato un ruolo nelle diverse misure analizzate, anche se di diverso tipo, come visto in precedenza: centrale nei tirocini, dove i CPI sono soggetti promotori, di accompagnamento nelle altre misure. Hanno risposto **6 CPI sui 13 regionali**.

2.3. Le fonti utilizzate

2.3.1. Il quadro delle fonti

Le fonti di informazione utilizzate sono state di diverso tipo, come riassume la tabella successiva.

In primo luogo abbiamo fatto ricorso a **fonti "documentali"**, principalmente di due tipi: A- documenti di attuazione e programmazione regionale (Programma, RAA, avvisi delle misure); B- rapporti istituzionali, valutazioni, letteratura sul fenomeno della disoccupazione di lunga durata e sulle politiche per i DLD. Queste fonti sono state utilizzate per lo più per ricostruire le modalità di funzionamento e la logica delle diverse misure analizzate.

I **dati ufficiali ISTAT ed Eurostat e i micro-dati ISTAT** sono stati utilizzati per ricostruire, senza pretesa di esaustività, i trend e le caratteristiche dei DLD nella Regione Marche.

Diverse tipologie di **dati amministrativi** sono state utilizzate invece per l'analisi di impatto: i dati di monitoraggio per identificare trattati e loro caratteristiche, i dati delle iscrizioni ai CPI per l'identificazione di un potenziale gruppo di controllo e i dati delle COB per la ricostruzione della condizione occupazionale dei soggetti trattati e dei soggetti non trattati (i dati sono stati ricevuti a metà settembre). Dato che le COB non registrano l'occupazione autonoma, queste non sono state utilizzate per l'analisi della misura di creazione di impresa.

Da ultimo sono state **raccolte sul campo diverse tipologie di informazioni**, attraverso indagini dirette presso destinatari di alcune misure, enti attuatori e Centri per l'impiego (vedi paragrafo precedente per maggiori dettagli).

Tabella 4 Le fonti utilizzate per il Rapporto tematico

Tipo di fonte	Descrizione e loro utilizzo
Documenti rilevanti	<ul style="list-style-type: none"> - Documenti di programmazione e attuazione regionali per ricostruire la logica ed il funzionamento delle 5 misure oggetto di analisi - Rapporti istituzionali, valutazioni, letteratura
Dati secondari ISTAT/EUROSTAT	<ul style="list-style-type: none"> - Sono stati utilizzati per ricostruire le principali tendenze del fenomeno della disoccupazione di lunga durata e le caratteristiche dei DLD. Per l'analisi di queste ultime sono stati utilizzati i microdati I.stat.
Dati amministrativi di monitoraggio del POR (SIFORM2)	<ul style="list-style-type: none"> - I dati di monitoraggio di SIFORM2 sono stati in primo luogo utilizzati per verificare le misure del POR FSE che hanno coinvolto più DLD - In secondo luogo, i dati di monitoraggio sono stati utilizzati per identificare esattamente i trattati delle 5 misure analizzate, le loro caratteristiche e le caratteristiche dei progetti
Dati amministrativi JOBAgency e COMarche	<ul style="list-style-type: none"> - JobAgency contiene i dati degli utenti e sottoscrittori della DID presso i Centri per l'impiego. Il dataset contiene informazioni utili in merito alla data di iscrizione ai CPI e alle caratteristiche delle persone. Sono stati utilizzati per l'identificazione di un possibile bacino di utenti dei CPI in condizione di DLD, cioè quelli con iscrizione alla DID aperta da 12 mesi o più nel periodo 2016-2018 - COMarche è il dataset degli eventi delle COB. È stato utilizzato per ricostruire la storia lavorativa dei DLD trattati e non trattati dal 2013 a luglio 2020.
Indagini dirette del valutatore	<ul style="list-style-type: none"> - Indagine diretta ai destinatari della misura Creazione di impresa - Indagine rivolta ai destinatari del Bando Comuni 2018 - Indagine presso i Comuni che hanno attuato i progetti del bando Comuni 2018 - Questionario aperto ai 13 CPI regionali <p>(vedi sopra per una descrizione delle caratteristiche delle diverse indagini)</p>

2.3.2. Questioni di misurazione

Le **fonti per misurare il periodo di disoccupazione sono di due tipi**: quelle ufficiali, di fonte Istat e Eurostat, che sono basate su indagini campionarie e seguono la definizione dell'International Labour Organisation (ILO) e quelle amministrative, che variano da paese a paese.

Le fonti ufficiali seguono le convenzioni ILO, secondo le quali è disoccupato colui o colei che al momento dell'intervista ha un'età compresa tra 15 e 74 anni, non risulta occupato nell'ultima settimana di riferimento dell'intervista, ha cercato attivamente lavoro nelle ultime 4 settimane e si dichiara disponibile ad iniziare un lavoro nelle prossime due settimane. I DLD sono coloro che sono in cerca da 12 mesi o più.

In letteratura ((Oecd, 2002), (European Commission, 2009), (Eichhorst & al., 2015), (Duell & al., 2016), (Duell, 2016a)) si sottolinea come questa misurazione della disoccupazione di lunga

durata possa sottostimare il numero di persone distanti dal mercato del lavoro in quanto non tiene conto di coloro che non cercano attivamente lavoro perché scoraggiati ma sarebbero disponibili. Si usa pertanto in alcuni casi una definizione allargata di “persone senza lavoro da lungo tempo” che include tutti coloro che in età da lavoro non hanno un lavoro da 12 mesi (disoccupati e inattivi) o solo gruppi specifici di inattivi, per esempio coloro che hanno indicato di essere disponibili a lavorare, anche se non sono alla ricerca.

A livello amministrativo, in Italia, sulla base dell'articolo 19 del d.lgs. n. 150/2015, sono considerati disoccupati coloro che non hanno un impiego e che dichiarano la propria immediata disponibilità (DID) allo svolgimento di una attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro. Sempre secondo le stesse norme amministrative, la durata della disoccupazione si calcola in giorni, a partire da quello di rilascio della DID fino al giorno in cui la DID cessa di essere valida e viene revocata. Il disoccupato di lungo periodo, in senso amministrativo, è pertanto colui o colei che ha una anzianità di disoccupazione (misurata dalla DID) di 365 giorni + un giorno⁵. Nel calcolo dei giorni non si tiene conto di eventuali sospensioni della DID e quindi dello stato di disoccupazione, sospensioni che avvengono in caso di rapporti di lavoro subordinati di durata inferiore a 6 mesi (ANPAL, 2019).

Come si può capire le due fonti sono solo in parte confrontabili e con i dovuti caveat (per esempio vi possono essere DLD amministrativi che risultano occupati nella rilevazione delle forze di lavoro o che risultano inattivi).

In questo rapporto utilizziamo la definizione ILO, da fonte Eurostat e Istat, per lo più nella versione ristretta e ufficiale di disoccupato di lunga durata, nell'analisi del contesto di riferimento, per dare un semplice inquadramento della dimensione del fenomeno e delle caratteristiche dei DLD marchigiani.

Nelle analisi di impatto e nelle indagini dirette utilizziamo dati di natura amministrativa: identifichiamo i DLD dai dati di monitoraggio del POR nel caso dei trattati (questi dati sono basati sulla definizione amministrativa di disoccupato di lunga durata) e dai dati di iscritti ai CPI con DID attive da 12 mesi nei tre anni 2016-2018 nel caso dei non trattati. In entrambi i casi, attraverso le COB identifichiamo poi esattamente coloro senza una esperienza di lavoro da 12 mesi o più.

⁵ Una persona può entrare in stato di disoccupazione e sottoscrivere la DID (o conservarla) anche se svolge un lavoro dipendente o autonomo che produce un reddito corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del D.P.R. n. 917/1986 (per un lavoratore dipendente questo reddito è di circa 8 mila Euro).

3. I DLD a livello regionale e nelle 5 misure FSE

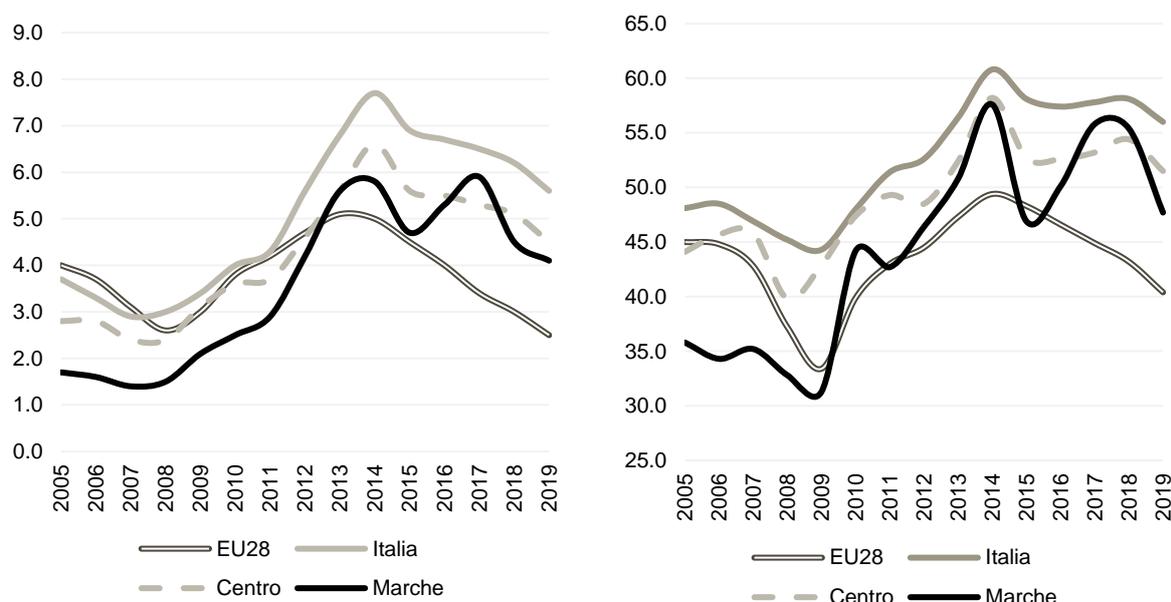
3.1. La dimensione del fenomeno della disoccupazione di lunga durata nelle Marche

La crisi socio-economica del 2008, tra gli altri effetti⁶, ha determinato un **aumento consistente della disoccupazione di lunga durata**. Tra il 2008 ed il 2014 in quasi tutti i paesi europei il tasso di disoccupazione di lunga durata è cresciuto e i valori più elevati al 2014 venivano registrati in Grecia, Spagna, Croazia, Slovacchia, Portogallo e Italia - (European Commission, 2015) e (Duell & al., 2016).

In seguito a questa dinamica l'Unione Europea ha adottato nel 2016 la Raccomandazione 2016/C 67/01, che indicava alcune linee di azione per facilitare la riduzione della disoccupazione di lunga durata, da realizzare da parte degli stati membri; in particolare, la raccomandazione inviata ad accrescere la copertura da parte delle politiche attive verso i DLD, garantire un supporto individualizzato e personalizzato, assicurare il coordinamento tra servizi, migliorare l'interazione tra i DLD e i potenziali datori di lavoro. L'Italia ha presentato una sua strategia nazionale in attuazione della raccomandazione europea a fine 2018; tra le altre cose la strategia prevede che i CPI procedano ad una verifica approfondita della situazione personale dei disoccupati trascorsi i primi 12 mesi di disoccupazione, che stipulino con i disoccupati un accordo per l'inserimento lavorativo e che si pongano come punto unico di contatto che favorisca il coordinamento interistituzionale e la cooperazione tra attori operanti in un sistema integrato, al fine di connettere i disoccupati con i servizi rilevanti (es. sistema della formazione professionale e dell'istruzione degli adulti, servizi sociali...) - (European Union, 2016) per la strategia Europea e (Anpal, 2018) per la strategia nazionale.

Nella Marche gli effetti della crisi sulla disoccupazione di lunga durata sono stati ampi, infatti fino al 2007 il fenomeno della disoccupazione di lunga durata non era così rilevante a livello regionale in comparazione al dato nazionale e a quello europeo⁷, mentre a partire dal 2009 il tasso di disoccupazione di lunga durata cresce fino a superare quello medio europeo e collocarsi circa su valori simili a quelli delle regioni del Centro (figura successiva, parte sx).

Figura 2 Tasso di disoccupazione di lunga durata (sx) ed incidenza dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati (dx). Marche, EU, Italia e Centro Italia



Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati Eurostat (lfst_r_lfu2ltu)

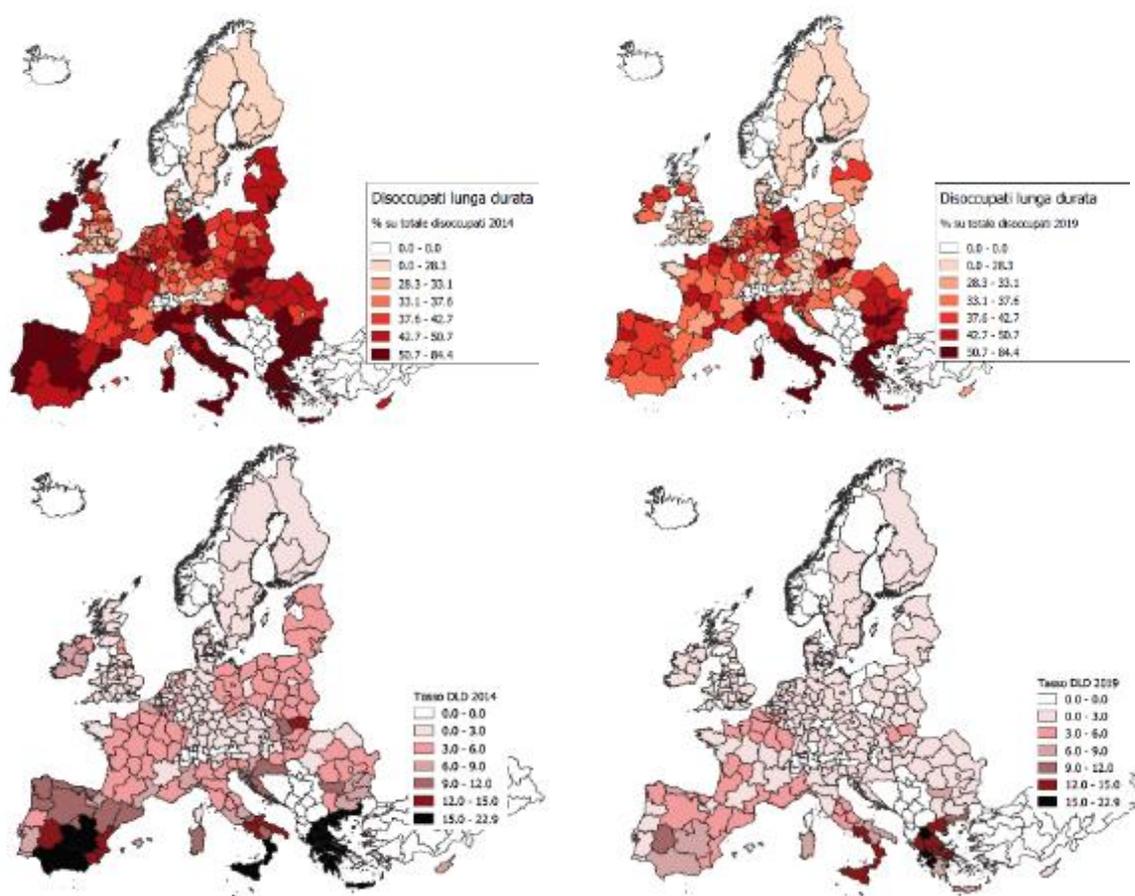
⁶ Si veda (Ismeri Europa, 2020) per un quadro più esaustivo della dinamica del mercato regionale in seguito alla crisi.

⁷ Anche tra la fine degli anni '90 ed i primi anni del 2000 a livello regionale la disoccupazione di lunga durata non aveva un carattere problematico, si veda (Staffolani, 2004)

Una dinamica simile si ha in termini di incidenza dei disoccupati di lunga durata: il picco più alto viene raggiunto nel 2014, quando i disoccupati di lunga durata rappresentano quasi il 60% del totale dei disoccupati (40 mila persone su 70 mila persone disoccupate totali), poi negli anni successivi i valori rimangono su livelli elevati (nel 2016 ancora erano presenti 37 mila DLD su 73,5 mila disoccupati totali) e tendono a migliorare dopo il 2017, in particolare tra il 2018 ed il 2019 (figura precedente, parte dx e Figura 40 in appendice).

In ogni caso, le Marche avevano ancora quasi 30 mila DLD nel 2019. Inoltre, nel 2019 la regione Marche si collocava insieme ad altre regioni italiane ed europee nel gruppo di quelle con maggiore rilevanza del fenomeno a livello di UE, come si vede dalla figura successiva, mappe in alto. Anche considerando il tasso di disoccupazione di lunga durata (cioè il peso dei disoccupati di lunga durata sulla popolazione attiva, mappe in basso) la regione Marche al 2019 si colloca nella fascia delle regioni con un tasso compreso tra 3 e 6 %, come lo era nel 2014⁸ (figura successiva, mappe in basso).

Figura 3 Incidenza della disoccupazione di lunga durata nelle regioni Europee (figure sopra) e tasso di disoccupazione di lunga durata (figure sotto), 2014 e 2019



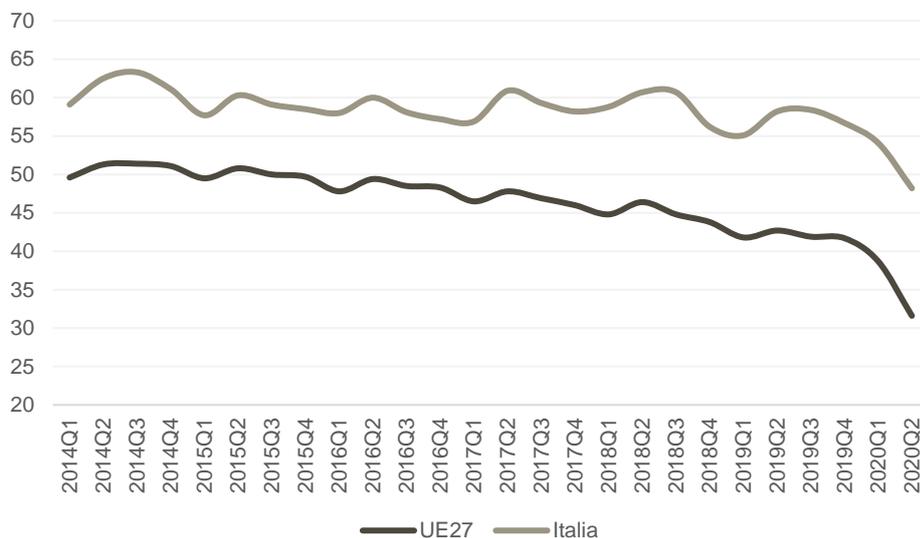
Nota: in bianco le regioni senza dati disponibili
Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati Eurostat (lfst_r_lfu2ltu)

Nella prima parte del 2020 a caratterizzare l'andamento del mercato del lavoro è stata soprattutto la pandemia COVID-19. In riferimento alle Marche i dati ISTAT evidenziano al secondo trimestre 2020 una riduzione dell'occupazione tutto sommato contenuta (-1,2%, circa sette mila lavoratori) ed una forte riduzione del numero di disoccupati, fino ad arrivare a circa 30 mila disoccupati, rispetto ai 60 mila del 2019. Questa riduzione in ogni caso non è il segnale di un mercato del lavoro dinamico, quanto del fatto che in conseguenza del COVID-19 molti disoccupati, anche e soprattutto i disoccupati di lunga durata, sono "scivolati" nell'area dell'inattività, cioè hanno smesso di cercare lavoro; a conferma di ciò, le non forze di lavoro

⁸ I due indicatori (tasso di DLD e incidenza dei DLD) sono in genere correlati, ma non sempre, in quanto la loro relazione dipende anche dal tasso di disoccupazione complessivo.

15-64 passano da 269 mila circa del II trimestre 2019 a 305 mila del II trimestre 2020 (+13,6%, un dato superiore a quello nazionale, +10%) (Regione Marche, 2020a)⁹. A livello nazionale, per cui si hanno i dati trimestrali, si osserva un fenomeno di riduzione dei DLD nella prima parte del 2020, dovuto come detto probabilmente allo scivolamento verso l'inattività, ma si rileva anche che comunque l'incidenza dei DLD sul totale dei disoccupati è piuttosto elevata, pari a circa il 50%, contro il poco più che 30 dell'Unione Europea. Inoltre più della metà di quasi un milione di DLD nel secondo trimestre del 2020 sono disoccupati da 24 mesi e più.

Figura 4 Incidenza DLD su totale disoccupati in Italia e Unione Europea – dati trimestrali, 2014 e 2020



Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati Eurostat (lfsq_upgal)

3.2. Le caratteristiche dei DLD delle Marche

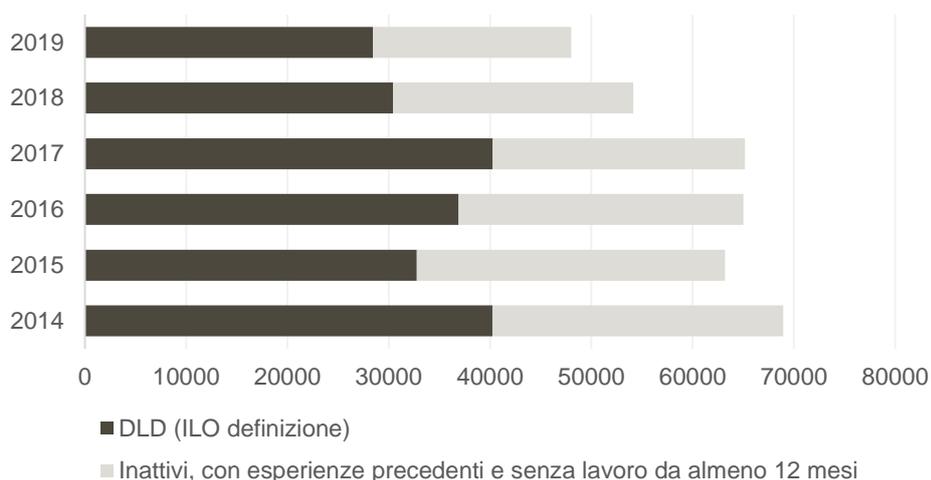
I dati pubblici sul fenomeno della disoccupazione di lunga durata sono piuttosto limitati a livello regionale, sia da fonte ISTAT che EUROSTAT. Per inquadrare meglio il fenomeno e le sue caratteristiche abbiamo utilizzato i microdati ISTAT sulle forze di lavoro, nella loro versione ad uso pubblico (“mlcro.STAT”). I file mlcro.STAT sono ricavati dai file di microdati per la ricerca (MFR), ma su di essi vengono applicate ulteriori tecniche di protezione della riservatezza. Come indicato da ISTAT, le elaborazioni effettuate sui file mlcro.STAT “possono produrre risultati difforni rispetto a quelli pubblicati o a quelli calcolati a partire dai corrispettivi file per la ricerca”. In ogni caso il margine di errore è comunque limitato, come si vede dalla Figura 41 in appendice che riporta il numero di DLD regionali secondo i dati ufficiali e secondo i dati mlcro.STAT.

Un primo elemento che è possibile evidenziare con i micro dati, solo per completezza di informazione, è quello della dimensione fenomeno della disoccupazione di lunga durata se si adotta una definizione allargata, come visto in precedenza. In particolare, la figura successiva evidenzia il numero DLD, secondo la definizione ufficiale ILO, e quello di inattivi con precedenti esperienze di lavoro e disponibili a lavorare, ma senza un lavoro da 12 o più mesi.

⁹ Il Quaderno dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro evidenzia che “i dati delle comunicazioni obbligatorie risentono pesantemente degli effetti del lock-down: il numero di assunzioni scende sotto le 50mila unità con una contrazione del 44,0% rispetto all’analogo periodo del 2019 e del 26,1% rispetto al trimestre precedente. [...] Diviene negativo il saldo assunzioni – cessazioni: si tratta della prima volta dall’inizio delle serie storiche: il II trimestre 2020 registra una differenza di segno negativo di -1.546 posizioni lavorative (-1.321 riferite al lavoro dipendente e -223 all’insieme degli altri contratti). [...] Il blocco dei licenziamenti ha consentito di mantenere un valore positivo per i contratti a tempo indeterminato, ma il saldo di tale tipologia è di gran lunga inferiore a quello del secondo trimestre 2019 (-63,3%).” (Regione Marche, 2020a)

Come si vede l'intensità del fenomeno sarebbe quasi raddoppiata, in media infatti ogni 100 DLD esistono anche 75 inattivi di lunga durata (contro una media nazionale di 85); si tratta di una categoria di persone, quest'ultima, piuttosto difficile da raggiungere da parte delle politiche pubbliche e con maggiori probabilità di scivolare in una condizione di allontanamento strutturale dal mercato del lavoro. Il bacino di disoccupati di lunga durata secondo questa definizione allargata nel 2014 pesava circa il 6%, mentre nel 2019 circa il 4,3%, un miglioramento simile a quello medio nazionale che comunque presenta valori maggiori (dal 7,7% al 6%).

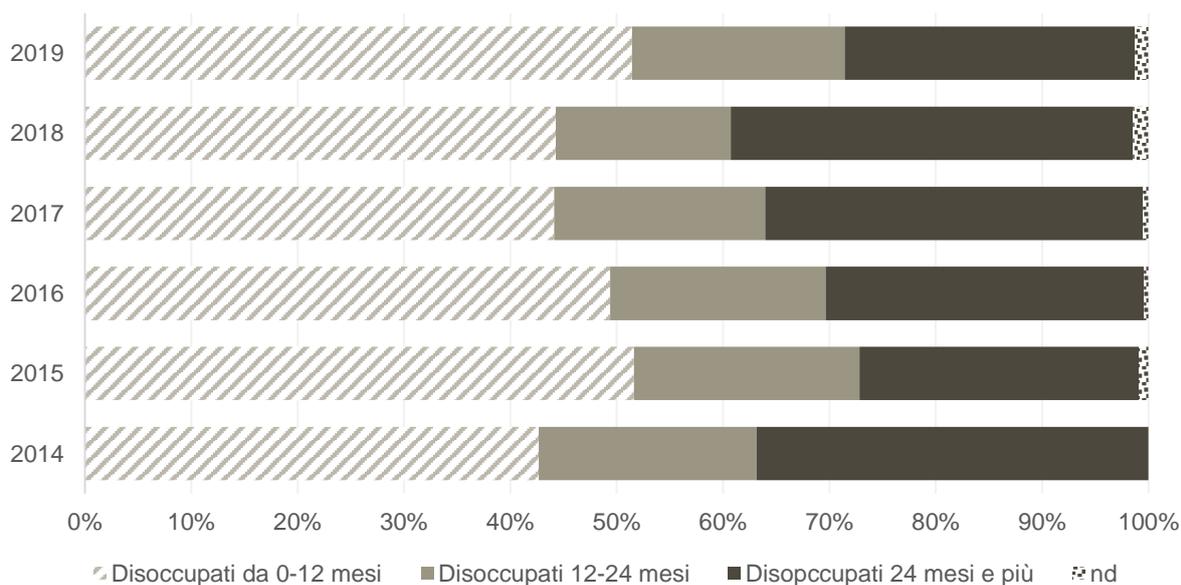
Figura 5 Numero di DLD e persone inattive ma disponibili senza lavoro da almeno 12 mesi (15-74 anni)



Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT mlcro.STAT (dati pesati)

Tornando alla definizione ufficiale di DLD, un ulteriore elemento che è possibile approfondire con i micro dati è quello della lunghezza del periodo di disoccupazione. Come si vede dalla figura successiva, pur con qualche oscillazione tra un anno e l'altro, **circa un terzo e più dei disoccupati regionali sono disoccupati da 24 mesi o più**; questo implica che tra i disoccupati di lunga durata la maggioranza di essi sono disoccupati che non lavorano da due anni o più; Il dato in media è in linea con quello delle altre regioni del Centro Italia, un po' più basso di quello nazionale.

Figura 6 Disoccupati nelle Marche, per livello di durata: non di lunga durata (meno di 12 mesi) e di lunga durata (12-24 mesi e più di 24 mesi) – Marche, vari anni



Nota: nd significa non disponibile (il dato sulla durata della disoccupazione è cioè sconosciuto)

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Infine, con i micro dati possiamo comprendere meglio alcune caratteristiche dei DLD, approfondendo l'analisi per sesso, età, titolo di studio e cittadinanza. A tal fine possiamo osservare diversi indicatori:

- la composizione dei DLD per queste caratteristiche: questo indicatore non esprime la gravità del fenomeno, ma indica semplicemente quali caratteristiche prevalgono all'interno del gruppo dei DLD;
- il tasso di DLD (calcolato come DLD/Pop attiva): questo dà una indicazione della gravità del fenomeno presso i diversi gruppi di persone;
- il rischio di essere DLD (dato dal rapporto tra DLD/Disoccupati totali), che indica quali sono i gruppi con maggiori probabilità di essere DLD.

Sintetizzando le diverse informazioni più interessanti che emergono dai dati (tabella e figura successiva)¹⁰, possiamo osservare che:

- al 2016 la maggioranza dei disoccupati di lunga durata (74% del totale) ha precedenti esperienze di lavoro, così come la maggioranza dei disoccupati di lunghissima durata; in entrambi i casi comunque il dato è inferiore a quello presente per i disoccupati nel loro complesso. In ogni caso **le persone senza precedenti esperienze hanno una maggiore probabilità di essere DLD** o lunghissima durata, a dimostrazione di una elevata difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro per la prima esperienza lavorativa (in Italia la probabilità di essere DLD e DLD di lunga durata è ancora superiore per le persone inoccupate, nel 2016);
- quasi metà dei disoccupati di lunga durata è composta da donne, anche se il **rischio di essere DLD è più elevato per gli uomini ma non di molto**, sia di essere DLD (0,53 contro 0,48) sia di essere disoccupato di lunghissima durata, sopra 24 mesi; se si osserva il 2019, la differenza tra uomini e donne in termini di probabilità di essere DLD risulta molto bassa (0,47 vs. 0,48); le donne evidenziano comunque dal 2014 al 2019 sempre tassi di disoccupazione di lunga durata superiori a quelli degli uomini;
- il 40% dei DLD ha meno di 34 anni e i tassi di disoccupazione di lunga durata delle fasce di età 15-24 e 25-34 sono più alti rispetto alle altre fasce di età; osservando però il **rischio di essere disoccupato di lunga durata, questo è maggiore per i disoccupati con età più avanzata**. Questo ultimo elemento si osserva anche nei dati regionali del 2019 e anche nel confronto con il dato medio nazionale;
- **la probabilità di essere DLD è più elevata tra i disoccupati italiani**, un dato coerente anche con quello nazionale, anche se tra gli stranieri il tasso di DLD è più elevato di quello degli italiani, soprattutto per gli stranieri extra-UE;
- **la probabilità di essere DLD è correlata inversamente al titolo di studio** (le persone con titolo di studio più elevati hanno minori probabilità di essere DLD¹¹), nel 2016 come nel 2019 e in modo simile a quanto avviene a livello nazionale. Questo come si vede dalla figura successiva è anche confermato dai tassi di disoccupazione di lunga durata: tra la popolazione laureata attiva, una bassa percentuale risulta in disoccupazione di lunga durata e negli ultimi 2-3 anni questa percentuale si è ridotta ulteriormente, a differenza di quanto avviene nelle persone con un titolo di studio inferiore;
- **il rischio più elevato di essere DLD si riscontra tra le persone separate** (anche se rappresentano solo il 14% del totale dei disoccupati di lunga durata) e comunque tra le persone con una famiglia piuttosto che nelle persone single. Da osservare che la mono genitorialità è maggiormente un fattore di rischio per gli uomini, ma questo potrebbe anche dipendere dal fatto che le donne in condizioni di mono genitorialità smettono di essere attive sul mercato e quindi entrano nell'area dell'inattività.

¹⁰ Oltre alla tabella nel testo, che fa riferimento al 2016 in quanto è l'anno di avvio concreto delle misure oggetto di analisi, si veda la Tabella 40 in appendice per un confronto con i dati italiani al 2016 e la Tabella 39 in appendice e per i dati relativi alle Marche nel 2019.

¹¹ Se confrontato con quanto emergeva nei primi anni 2000 (Staffolani, 2004), in cui nelle Marche, diversamente che dall'Italia, il rischio di DLD si associava maggiormente ai titoli di studio medio-elevati, il dato attuale riflette le trasformazioni strutturali dell'economia regionale negli ultimi 15 anni.

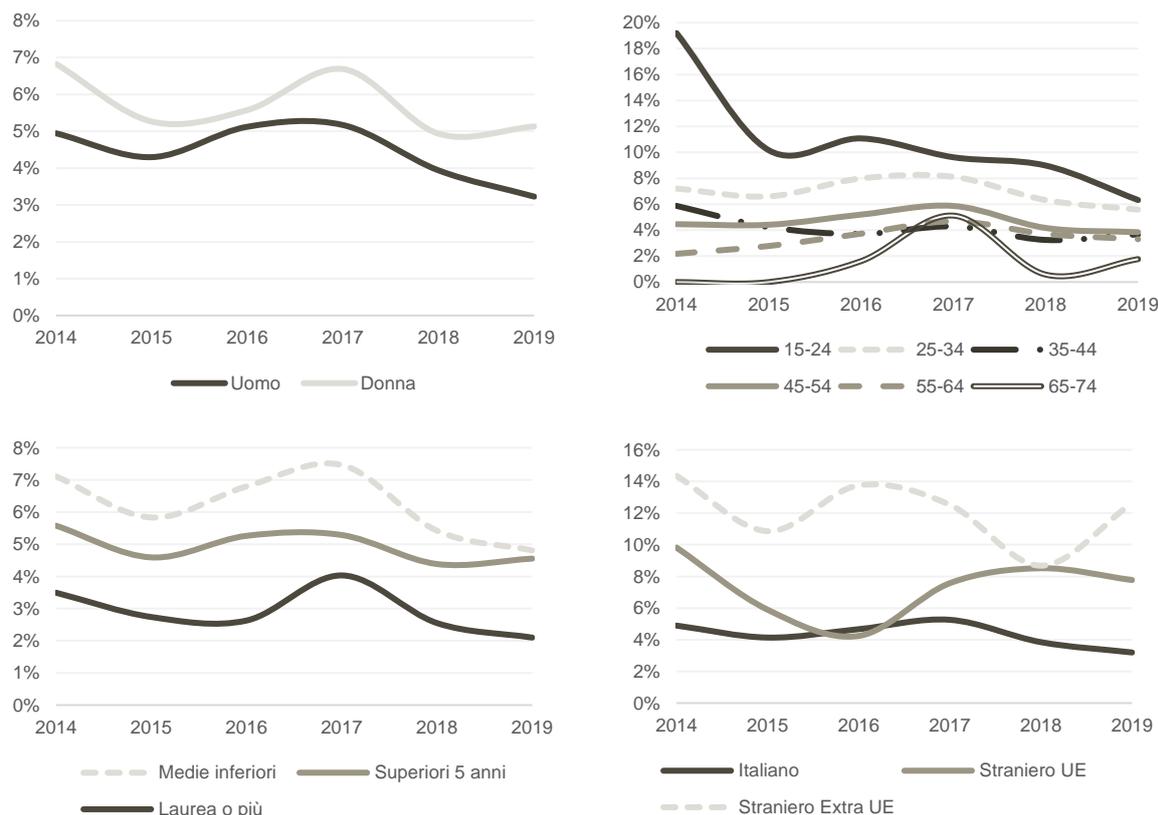
Un'analisi a livello europeo, realizzata con micro dati delle forze lavoro, su dati del 2009, il primo anno della crisi, ha riscontrato all'incirca gli stessi risultati in termini di rischio di essere DLD (Ismeri Europa, 2010). E non dissimili sono i risultati emersi con dati al 2015 in (Duell & al., 2016)

Tabella 5 Caratteristiche dei DLD – Marche - 2016

	Composizione Disoccupati e DLD per caratteristiche			Probabilità di essere DLD	
	DLD	DLD over 24 mesi	Totale Disoccupati	DLD	DLD over 24 mesi
Si esperienze prec.	74,0	70,8	78,8	0,47	0,27
No esperienze prec.	26,0	29,2	21,2	0,62	0,41
<i>Uomo</i>	53,9	56,3	51,4	0,53	0,33
<i>Donna</i>	46,1	43,7	48,6	0,48	0,27
15-24	12,2	12,0	17,4	0,35	0,21
25-34	28,4	28,0	29,8	0,48	0,28
35-44	19,4	18,4	20,5	0,47	0,27
45-54	28,1	27,2	23,2	0,61	0,35
55-64	11,3	13,3	8,4	0,68	0,47
65 e over	0,7	1,1	0,7	0,49	0,49
<i>Italiano</i>	78,3	83,0	77,1	0,51	0,32
<i>Straniero</i>	21,7	17,0	22,9	0,48	0,22
Medie inferiori	50,3	49,8	46,5	0,54	0,32
Superiori 5 anni	39,5	41,9	39,8	0,50	0,32
Laurea o più	10,2	8,3	13,8	0,37	0,18
Celibe-nubile	46,9	45,7	54,0	0,44	0,25
Coniugato	37,8	38,3	34,2	0,55	0,34
Separato/a-div.	14,0	13,9	10,7	0,66	0,39
Vedovo/a	1,2	2,0	1,1	0,56	0,56
Persona isolata	16,1	15,4	15,6	0,52	0,29
Coppia con figli	59,0	59,7	59,7	0,50	0,30
Coppia senza figli	13,0	11,1	11,8	0,55	0,28
Mono genitore M	3,6	5,2	2,9	0,62	0,54
Mono genitore F	8,4	8,7	10,0	0,42	0,26
Totale	100,0	100,0	100,0	0,50	0,30

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Figura 7 Tassi di DLD tra 2014 e 2019, per sesso, età, titolo di studio e cittadinanza. Marche



Fonte: Elaborazioni Iseri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

3.3. Le caratteristiche dei DLD raggiunti dalle misure FSE e dei percorsi realizzati

3.3.1. Le caratteristiche dei DLD nelle misure analizzate

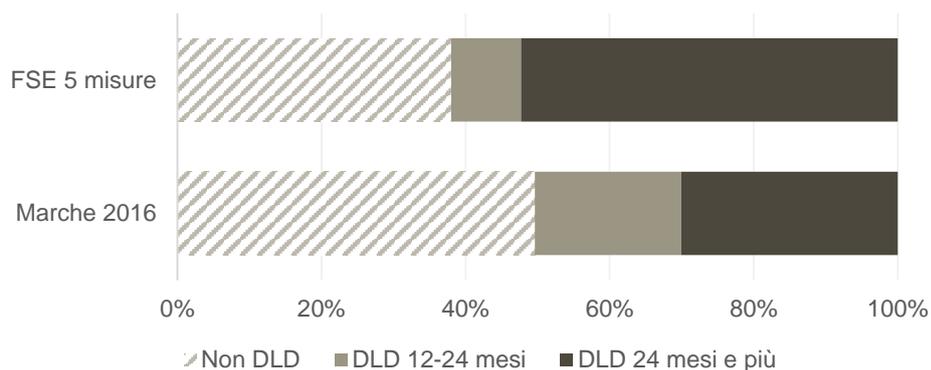
Viste le caratteristiche delle persone disoccupate di lunga durata nelle Marche secondo i dati ISTAT, è interessante analizzare se e quanto i destinatari raggiunti dalle misure del POR abbiano le stesse caratteristiche dei DLD a livello regionale.

Il confronto serve solo a dare un quadro di massima, in quanto come già osservato la rilevazione ISTAT identifica i disoccupati e DLD tramite una survey che segue le regole ILO per definire la condizione occupazionale delle persone, mentre i nostri dati sono di natura amministrativa.

Fatta questa premessa, in primo luogo si osserva che il peso dei DLD raggiunti dalle 5 misure oggetto di analisi è maggiore del peso dei DLD secondo i dati ISTAT 2016 (circa 60% contro 50%); in particolare nelle 5 misure sono sovra rappresentati i DLD da 24 mesi e più¹² (figura successiva).

¹² In particolare questo è vero all'interno del Bando Comuni, delle borse lavoro e dei tirocini. Diversi risultati si otterrebbero se si considerasse il POR nel suo complesso, che come visto raggiunge una quota di DLD (25% del totale di disoccupati) inferiore a quella media regionale.

Figura 8 Disoccupati per lunghezza del periodo di disoccupazione nelle Marche nel 2016 e nelle 5 misure



Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati), dati di monitoraggio e dati amministrativi

Nella tabella successiva **compariamo le caratteristiche dei DLD regionali (sempre al 2016) con quelle dei DLD raggiunti dalle 5 misure analizzate.**

In primo luogo si rileva come le 5 misure del POR FSE raggiungono in proporzione maggiore le donne DLD rispetto al loro peso nei DLD regionali, questo in tutte le misure analizzate.

Se il peso degli stranieri DLD raggiunti dalle 5 misure è abbastanza in linea con quello degli stranieri tra la popolazione regionale, si osserva una sovra rappresentazione dei DLD italiani tra le misure oggetto di analisi (circa 90% italiani sul totale dei DLD coinvolti dal FSE, contro una percentuale di circa il 76% di DLD italiani a livello regionale).

I DLD che hanno partecipato alle 5 misure del FSE hanno un'età in linea con i DLD presenti a livello regionale nel 2016, ma il dato medio è dovuto soprattutto ad una sovra rappresentazione di DLD "anziani" (over 45) nelle Borse Lavoro, mentre in tutte le altre misure i DLD trattati tendono ad essere più giovani di quelli regionali, anche nel bando Comuni, che pure era aperto ai soli over 30.

Infine i DLD coinvolti dal FSE nelle 5 misure hanno un livello di capitale umano, colto dal titolo di studio come proxy, più elevato dei DLD regionali.

In definitiva, i dati evidenziano che il FSE, o meglio le 5 misure analizzate, coinvolgono DLD più difficili per alcuni versi (con maggiore tempo in disoccupazione) ma anche con caratteristiche meno svantaggiate per altri versi (hanno un titolo di studio più elevato e sono più giovani, a parte il caso delle Borse lavoro FSE).

Tabella 6 Caratteristiche dei DLD – Marche - 2016 e 5 misure FSE

	Marche 2016	Borse lavoro FSE	Bando comuni FSE	Creazione impresa FSE	Tirocini FSE	Voucher FSE	Totale 5 misure FSE
Uomo	54%	35%	28%	40%	39%	23%	34%
Donna	46%	65%	72%	60%	61%	77%	66%
15-24	12%	0%	0%	8%	34%	20%	11%
25-34	28%	13%	22%	29%	37%	25%	22%
35-44	19%	36%	46%	32%	15%	22%	30%
45-54	28%	35%	21%	21%	11%	22%	26%
55 e over	12%	16%	11%	10%	3%	11%	11%
Italiano	78%	93%	97%	86%	93%	80%	92%
Straniero	22%	7%	3%	14%	7%	20%	8%
Medie inferiori	50%	27%	0%	22%	17%	34%	22%
Superiori 5 anni	39%	48%	47%	56%	53%	54%	50%
Laurea o più	10%	25%	53%	22%	29%	12%	28%
Casi	36894	1058	236	105	526	241	2166

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati), dati di monitoraggio e dati amministrativi

3.3.2. Alcune caratteristiche delle misure oggetto di analisi

Dai dati di monitoraggio è possibile identificare alcune informazioni sulle caratteristiche dei percorsi realizzati dai destinatari (per esempio ambiti formativi e ore di formazione, settori di inserimento nel caso delle work experience).

Per quanto riguarda borse lavoro e tirocini, come riscontrato in analisi precedenti ((Ismeri Europa, 2019) e (Ismeri Europa, 2020)), **i destinatari si concentrano in enti/imprese appartenenti a pochi settori**. In particolare, per quanto riguarda le borse lavoro 6 settori assorbono il 70% del totale dei destinatari, il commercio, le attività professionali, la sanità, i servizi di alloggio e ristorazione, le altre attività di servizi e la manifattura; anche nel caso dei tirocini vi è una forte concentrazione in pochi comparti, il 78% dei destinatari infatti sono inseriti in enti appartenenti ai 6 settori menzionati. Non vi sono differenze sostanziali tra la distribuzione dei DLD e dei DBD nei diversi comparti, solo nel caso dei tirocini si riscontra una maggiore presenza di DBD nel comparto della manifattura (Tabella 41 in appendice).

Per quanto riguarda **i destinatari del bando comuni, il 40% dei DLD si concentra nei comuni o unioni di comuni capofila con più di 10 mila abitanti**, secondo i dati ISTAT sulla popolazione del 2019; ogni comune con più di 10 mila abitanti ospita in media 5,4 DLD; un quarto circa di DLD, invece, fa esperienza presso un piccolo comune, con meno di 3 mila abitanti (e con poco più di un DLD in media a comune). Il restante numero dei DLD si concentra nei comuni che al 2019 avevano una popolazione di 3-10 mila. Non vi sono differenze nella distribuzione tra DLD e DBD nei diversi comuni, sia per dimensione che per provincia (Ancona e Pesaro assorbono circa il 50% dei destinatari). Si veda Tabella 42 in appendice.

Nel caso dei **Voucher formativi per i disoccupati, tre ambiti formativi assorbono da soli il 50% del totale dei destinatari**, i servizi alberghieri e della ristorazione (25%), l'ambito "tessili, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle" (14% circa) e l'informatica e l'uso del PC (11%). Non vi sono rilevanti differenze tra DLD e DBD negli ambiti formativi (appena maggiore la presenza di DLD nei servizi alberghieri e della ristorazione), comunque i DLD svolgono percorsi leggermente più brevi in termini di ore di formazione, 391 contro 415 ore in media. Si veda Tabella 43 in appendice.

4. Alcune evidenze dalla letteratura sulle politiche per i DLD

Negli ultimi anni, in seguito alla crisi socio-economica del 2008, il fenomeno della disoccupazione di lunga durata è tornato ad essere uno dei temi al centro dell'attenzione, in letteratura come nel dibattito politico-istituzionale.

Diversi studi passati e recenti ((Machin & Manning, 1999), (Duell & al., 2016), (Farooq & Kugler, 2015)) hanno sottolineato come **la lunghezza della disoccupazione tende ad essere un fattore che si associa in modo diretto a minori probabilità future di entrare nel mercato del lavoro** ("scarring effect"); infatti, controllando per diverse caratteristiche, la probabilità di transitare dalla condizione di disoccupazione a quella di occupazione tende ad essere inferiore quanto maggiore è il periodo della disoccupazione. Le ragioni possono essere svariate:

- la perdita di capitale umano e di competenze associate alla distanza dal mercato del lavoro, causa che è venuta crescendo nel tempo in seguito ai mutamenti tecnologici e alla maggiore rapidità con cui questi avvengono, che rendono più veloce il processo di depauperamento delle conoscenze e competenze;
- i minori contatti, anche informali, con il mercato del lavoro, che penalizzano di più i DLD in quanto spesso le imprese assumono sulla base di canali e reti di conoscenze informali;
- una minore efficacia, data la distanza dal mercato del lavoro, nelle azioni di ricerca del lavoro, con il rischio che effetti di scoraggiamento si presentino e si scivolino verso l'inattività;
- infine, la lunghezza del periodo di disoccupazione viene considerato dai potenziali datori di lavoro un "segnale" della produttività dei lavoratori: più lungo il periodo di non lavoro più gli imprenditori tendono ad ipotizzare che i lavoratori in questione siano stati "scartati" perché non produttivi e quindi non attraenti (oltre agli autori citati sopra si vedano (Layard, Nickell, & Jackman, 1991) e (Oecd, 2002))¹³.

A livello macro i fattori che incidono sull'andamento di disoccupazione di lunga durata sono gli stessi di quelli che incidono sulla disoccupazione, cioè il livello della domanda aggregata¹⁴, le trasformazioni strutturali, la presenza di mismatch tra offerta e domanda di lavoro e diversi fattori istituzionali.

Tra questi ultimi vengono menzionate la rigidità dei mercati del lavoro o i sistemi di contrattazione sindacale; nel primo caso il ragionamento è che le rigidità del mercato del lavoro determinano una crescita di costi per le imprese, tra cui i salari, con inevitabile caduta della domanda di lavoro (per esempio (Oecd, 2006)); nel secondo caso, si sostiene che una contrattazione troppo centralizzata non favorirebbe l'adeguamento dei salari ai livelli di produttività (tra gli altri (Boeri, Layard, & Nickell, 2000)).

Anche le politiche del lavoro sono importanti; la letteratura ha evidenziato come "indennità di disoccupazione" (politiche passive) troppo generose e prolungate nel tempo potrebbero scoraggiare la ricerca del lavoro da parte dei lavoratori DLD, acuendo il problema visto sopra dello scarring effect; d'altra parte **i livelli di spesa nelle politiche attive del lavoro si associano inversamente con i tassi di disoccupazione di lunga durata**, evidenziando un loro contributo positivo al miglioramento del fenomeno della disoccupazione. Alcune evidenze indicano anche che è l'interazione delle politiche attive e passive che contribuisce positivamente a ridurre il fenomeno dei DLD, facendo ipotizzare che è meglio un approccio integrato al fenomeno della disoccupazione di lunga durata, basato su politiche di attivazione, sostegno al reddito e assistenza sociale (European Commission, 2009).

(Martin, 2015) ha analizzato 13 studi realizzati tra il la fine degli anni '90 e il 2013 che hanno utilizzato un approccio macro per verificare la relazione tra politiche attive del lavoro dei paesi Ocse e andamento del tasso di disoccupazione e di quello di lunga durata e ha riscontrato che

¹³ (Apergis & Apergis, 2020) mostrano per l'Inghilterra e con dati sul comportamento degli imprenditori nel fare colloqui di assunzione, che in effetti i DLD hanno minore probabilità di essere chiamati per un colloquio. La stessa cosa emerge dall'indagine europea realizzata dalla Cedefop su competenze e lavoro (Cedefop, 2018).

¹⁴ Alcuni autori, tra cui (Cingano & al., 2016), sostengono che la crescita dei DLD in Italia dopo la crisi non sia tanto attribuibile a fattori istituzionali, fenomeni di mismatch o politiche avverse, quanto soprattutto al forte crollo della domanda di lavoro.

la maggior parte di loro evidenzia risultati positivi delle politiche attive del lavoro, con una sola eccezione. (Escudero, 2018) analizza dati di ben 31 paesi OCSE nel periodo 1985-2010, attraverso analisi panel, e trova che le politiche attive del lavoro contribuiscono alla riduzione della disoccupazione e all'aumento della partecipazione al mercato del lavoro. I risultati evidenziano che per le misure rivolte ai soggetti più distanti e vulnerabili gli effetti sono anche maggiori; inoltre la continuità nelle politiche sembra un fattore che aumenta il contributo positivo delle politiche attive del lavoro. Risultati positivi emergono anche nel recente studio di (Sahnoun & Abdennadher, 2020) su 16 paesi OCSE, inclusa l'Italia, nel periodo 2000-2015 che include anche la fase post crisi socio-economica. (Benda & al., 2020), analizzando specificamente l'associazione tra tasso di disoccupazione di lunga durata, spese in politiche attive del lavoro e altri fattori istituzionali (come la rigidità del mercato del lavoro e la generosità dei sussidi alla disoccupazione) in 20 paesi su un periodo di 16 anni, sottolineano che gli effetti delle politiche attive del lavoro sul tasso di disoccupazione sono "mediati" dalle caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro: per esempio programmi di supporto alla ricerca del lavoro e formativi hanno maggiori risultati se la regolazione dei contratti di lavoro temporanei si fa più rigida e meno permissiva, mentre gli incentivi all'occupazione tendono a performare meglio se associati a sussidi per la disoccupazione meno generosi. Infine, (Miyamoto & Suphaphiphat, 2020) evidenziano che mismatch nelle competenze e sistemi inefficienti di incontro tra domanda ed offerta sono i fattori che si associano maggiormente ad elevati tassi di disoccupazione di lunga durata e che la formazione e la creazione di impresa sono le misure di politica attiva che sono più correlate a minori tassi di DLD.

Se focalizziamo l'attenzione sugli approcci micro, cioè basati sugli individui come unità di analisi, che sono di maggiore interesse ai nostri fini, una recente meta-analisi, (Card & al., 2016), ha analizzato più di 200 studi realizzati dopo il 2000 e **conclude che in generale gli interventi di politica attiva del lavoro hanno impatti più elevati per i DLD che per i DBD**, che gli effetti maggiori sono riscontrati nelle misure di formazione in aula e on-the-job e negli incentivi all'occupazione, nonché nei programmi di supporto alla ricerca di lavoro e che gli effetti sono più evidenti in periodi di congiuntura negativa. Anche (McCall, 2016), analizzando politiche formative e non solo a favore principalmente di disoccupati e realizzate in 5 paesi europei e negli Stati Uniti raggiunge risultati simili a quelli di Card, cioè l'efficacia sembra maggiore per target maggiormente svantaggiati come i DLD. Rimane comunque un'alta variabilità di risultati tra i diversi studi e soprattutto non emergono indicazioni robuste e generalizzabili, secondo (Katz & al., 2016), su quali elementi e caratteristiche delle diverse politiche di supporto (in termini di disegno di policy, modalità di selezione dei partecipanti) si associano ai diversi risultati.

Le evidenze da studi recenti su singole misure di politica attiva del lavoro, anche se per lo più non esplicitamente dedicate ai DLD ma a target svantaggiati in genere, confermano le indicazioni di cui sopra.

Per esempio, (Maitino & al., 2012), applicano il PSM e analizzano gli interventi formativi finanziati dal POR FSE 2000-2006 in Toscana tra il 2007 ed il 2008. Essi trovano un effetto positivo sulla probabilità di essere occupati a tre anni di distanza dal termine del corso, con un differenziale positivo rispetto al gruppo di controllo pari a 11 punti percentuali (pp.) per i disoccupati di breve durata, **il doppio per i disoccupati di lunga durata**. (Duranti & al., 2018), analizzando la formazione per disoccupati realizzata in Toscana finanziata dal POR FSE nel periodo 2007-2013 attraverso procedure di matching (sia PSM che matching esatto sulle covariate), hanno stimato un effetto positivo sulla probabilità di essere occupato a 18 mesi circa dall'inizio dei corsi, pari all'8,2%; effetto che si riduce a 3,7% se si considera l'occupazione a tempo indeterminato. **Per i disoccupati DLD gli effetti sono anche più elevati**. Le analisi evidenziano anche che i destinatari più vicini al mercato del lavoro, secondo il sistema di profilazione regionale, beneficiano maggiormente da corsi di formazione di breve durata, mentre i più lontani dal mercato del lavoro evidenziano effetti positivi da corsi formativi lunghi e strutturati.

Uno studio di Ecorys e Ismeri Europa per la Commissione Europea (Ismeri Europa, 2019a) ha esaminato gli interventi di politica attiva del lavoro finanziati dalla DGR 840 del 2015 della Regione Veneto e finanziati dal FSE. Gli interventi sono rivolti a diverse tipologie di soggetti

disoccupati over 30, tra cui DLD e consistono in percorsi formativi, in alcuni casi integrati da esperienza di tirocinio (circa la metà di essi). Le analisi hanno riguardato gli interventi finanziati nel periodo tra l'ottobre 2015 e l'ottobre del 2016. I risultati, applicando una metodologia di PSM, **sono nel complesso positivi e gli effetti per i DLD non sono differenti da quelli per l'intero campione**, i DLD a 12 e 18 mesi hanno una probabilità di essere occupati di 16 e 15 pp superiori al gruppo di controllo (similmente all'intero campione dei disoccupati, 16 e 14 pp). Per entrambi i gruppi non vi sono effetti se si considera come variabile di impatto la sola occupazione a tempo indeterminato.

Nello stesso studio viene analizzato un intervento di politica attiva del lavoro implementato con il FSE in Slovacchia, con caratteristiche simili al Bando Comuni Marche. In particolare, l'intervento slovacco consiste in una esperienza di lavoro sussidiata presso pubbliche amministrazioni, ma anche organizzazioni dipendenti dalle pubbliche amministrazioni, associazioni civiche, fondazioni e organizzazioni del terzo settore, della durata da 3 a 9 mesi (sulla base della necessità dell'amministrazione) per progetti nei campi ambientale, sociale, culturale, dell'educazione dei bambini, attività sportive, etc. I DLD sono il principale, ma non unico, target dell'intervento; i CPI slovacchi hanno il ruolo di dirottare i DLD verso le vacancies proposte dalle pubbliche amministrazioni. I risultati delle analisi di impatto realizzata attraverso un PSM indicano **che l'effetto per i DLD è stato positivo ma limitato** (meno di 4 pp in più rispetto al gruppo di controllo a 12 mesi) e solo per gli uomini.

(Scarano, 2020) analizza diversi interventi di politica attiva del lavoro implementati nel 2015 in Emilia-Romagna, più specificamente nell'area metropolitana di Bologna. Attraverso una metodologia basata sul PSM, le analisi portano ad identificare **effetti nulli sull'occupazione per i DBD, ma positivi per i DLD**, parti a 5 pp superiori ai tassi di occupazione del gruppo di controllo. L'autore ipotizza che una spiegazione possibile di questo risultato è che i servizi per il lavoro pubblici hanno dato maggiore attenzione ai soggetti più svantaggiati.

In Piemonte, il programma del FSE ha implementato dal 2017 la misura "Buono servizi al lavoro" rivolta a specifici target di destinatari, tra cui le persone disoccupate da almeno 6 mesi (con almeno 30 anni). La misura ha offerto a tutti i destinatari servizi di base forniti da operatori specializzati (presa in carico e orientamento e attivazione nella ricerca di lavoro), mentre un sottoinsieme di destinatari ha goduto anche servizi di orientamento specialistico e dotazione di strumenti per la ricerca di lavoro e un altro sottoinsieme di destinatari ha pure beneficiato di tirocini della durata di 3-6 mesi. (Poy, 2019) ha analizzato gli effetti fino a 16 mesi dalla presa in carico di tutti i destinatari. Un primo risultato è che l'effetto è positivo, più basso per chi ha ricevuto solo servizi di orientamento e attivazione, più elevato per chi ha usufruito anche di esperienze di lavoro. Il risultato più interessante è che **i DLD tra 12 e 24 mesi evidenziano risultati più positivi dei DBD, ma non altrettanto i disoccupati di lunghissima durata**, da più di 24 mesi. (Donato & al., 2018) analizzano invece interventi formativi di base e specialistici e trovano effetti positivi pari a 14 pp. di differenza tra trattati e gruppo di controllo, a partire da 12 mesi dall'inizio del corso; analizzando gli effetti sulla base della durata nello stato di disoccupazione alla data di inizio corso emerge che l'impatto più elevato **si riscontra per i DLD tra 12 e 24 mesi, mentre è positivo ma minore per i DLD da più di 24 mesi**. Gli stessi autori, analizzando corsi formativi dell'anno successivo, 2015-2016, riscontrano un effetto sempre positivo, ma inferiore (+8 pp.); le differenze tra DLD e DBD sono simili a quanto evidenziato nello studio precedente, i DLD tra 12 e 24 mesi hanno le performance migliori (fino a 20 pp di differenza con il gruppo di controllo a 18 mesi) (Donato, 2019).

Un recente lavoro, applicando tecniche di matching (il coarsened exact matching), ha analizzato misure di formazione e di assistenza alla ricerca di lavoro in Spagna (più precisamente nella regione di Madrid) implementate tra il 2010 ed il 2012. Lo studio ha trovato **effetti positivi superiori per i DLD che i DBD**; la formazione risulterebbe inoltre più efficace dei servizi di supporto alla ricerca di lavoro, soprattutto per i DLD (Blázquez & al., 2019). Una misura implementata in Catalogna da autorità locali, invece, integra formazione e work experience (per 6-12 mesi) per persone di 45 anni e che hanno ricevuto un sussidio di disoccupazione, quindi per definizione DLD. La misura è stata valutata da due valutazioni, (RED2RED Consultores, 2017) e (Ismeri Europa, 2019a), ed entrambe trovano effetti positivi, pari a circa 8 pp la prima, a sei mesi dall'intervento, e pari a 12 pp dopo 16 mesi la seconda.

(Pasquini & al., 2019) analizzano una delle poche politiche esplicitamente rivolta ai DLD in Italia, la legge 407/90, operativa dal 1990 al 2014. La legge concedeva un credito di imposta alle imprese che assumevano DLD o persone in cassa integrazione da 24 mesi o più. Gli autori, applicando un disegno di regression discontinuity design, trovano **effetti molto positivi in termini di maggiore probabilità dei DLD di 24 mesi di essere assunti** (circa 36% in più) rispetto a disoccupati con una durata inferiore a 24 mesi; non si osservano neanche effetti di spiazzamento. Nella loro analisi della letteratura gli autori mostrano anche come la maggioranza degli studi relativi a incentivi all'occupazione di DLD tendono a dare risultati positivi, con qualche eccezione. Per esempio, per la Svezia (Sianesi, 2008) analizza diversi programmi di politica attiva del lavoro attraverso il PSM e riscontra effetti positivi in relazione agli incentivi per l'occupazione dei DLD; in Irlanda, la valutazione di JobsPlus, una misura di sussidi all'occupazione per DLD, attiva dal 2013 e che offre un sussidio di 7500 Euro per DLD di 12-24 mesi e 10000 Euro per DLD di lunghissima durata, ha riscontrato effetti positivi, in termini di minore probabilità dei destinatari di ricevere supporti alla disoccupazione, di guadagnare di più e di lavorare più giorni (Cronin & al., 2020).

Uno strumento introdotto in Italia nel 2017 a fini di prevenzione della disoccupazione di lunga durata è stato l'assegno di ricollocazione (AdR), uno strumento rivolto ai disoccupati percettori di NASPI da oltre 120 giorni. La politica mira ad offrire a disoccupato un'opportunità lavorativa "congrua" entro 180 giorni dalla data di sottoscrizione del programma individuale di assistenza intensiva alla ricerca di lavoro (presa in carico). L'AdR è stato sperimentato su tutto il territorio nazionale. Ad un anno dal termine le analisi hanno evidenziato che il **10% dei potenziali percettori ha usufruito dell'Assegno di ricollocazione e che rispetto al gruppo di controllo i trattati hanno una probabilità di essere occupati più elevata di 2-3 pp, ma i risultati non sono statisticamente significative**. Nessun effetto è stato osservato invece in relazione all'occupazione a tempo indeterminato (Anpal, 2018a).

In Germania, soprattutto in seguito alla riforma Hartz delle politiche del lavoro, si sono succeduti svariati studi sugli effetti delle politiche attive del lavoro. Tra le altre cose la riforma Hartz aveva introdotto, a partire dal 2005, una nuova modalità di supporto (SGB II) per le persone disoccupate non ammissibili al sussidio di disoccupazione, perché hanno esaurito il periodo del sussidio, non hanno mai lavorato o lavorato solo per un breve periodo di tempo in lavori o con salario basso. SGB II si fonda sul principio dell'attivazione delle persone (per esempio i disoccupati devono firmare un piano d'azione individuale e essere attivi nella ricerca del lavoro). I beneficiari di SGB II sono nella sostanza DLD, disoccupati senza alcuna esperienza e lavoratori a bassa retribuzione. (Bernhard & Kruppe, 2012) analizzano percorsi di formazione professionale rivolti a questo tipo di destinatari implementati nel 2005 e, applicando il PSM, **trovano effetti positivi sul tasso di occupazione, soprattutto nel caso dei percorsi più brevi** (+5 pp dopo 12 mesi e 10 pp dopo 24 mesi). (Caliendo, Hujer, & Thomsen, 2008) analizzano incentivi all'occupazione per disoccupati, in particolare DLD erogati nei primi anni 2000 e **trovano effetti non positivi ad eccezione che per i DLD (+5 pp)**. (Schunemann & al., 2013), attraverso un approccio diverso di regression discontinuity design non trovano effetti positivi per programmi di sussidi salariali ai DLD e così prima di loro anche (Hujer & Thomsen, 2010).

Non sempre gli effetti più evidenti sono sulla condizione occupazionale. Per esempio, (Ivanov & al., 2020) analizzano il programma tedesco per DLD (eventualmente in possesso anche di altre caratteristiche di svantaggio) "Integrazione sociale attraverso il mercato del lavoro", che finanzia un periodo di lavoro sussidiato fino a 36 mesi per massimo 30 ore settimanali presso pubblici datori di lavoro o organizzazioni del terzo settore. Gli autori focalizzano l'attenzione sugli effetti dell'esperienza non sul lavoro, ma su dimensioni sociali, quali la "life satisfaction", la percezione di integrazione sociale, la percezione dello stato di salute. Essi trovano che l'esperienza ha **effetti positivi su queste dimensioni sociali**, ma con una tendenza a diminuire nel corso del tempo. Similmente, (Arendt & al., 2020) si concentra non tanto sull'occupazione come effetto da analizzare, ma su alcuni indici di "occupabilità" misurati attraverso survey ripetute; analizzando vari programmi di attivazione in Danimarca tra il 2012 ed il 2015 rilevano che per due degli otto indicatori analizzati, l'auto percezione della propria condizione di salute e l'autoefficacia (una sorta di fiducia in se stessi nel potersi avvicinare al mercato del lavoro), si riscontrano nel breve periodo **associazioni positive con le politiche realizzate e al tempo**

stesso questi due indicatori di occupabilità sono predittori della condizione occupazionale nel lungo periodo. Anche (Armand & al., 2020) rilevano non solo effetti occupazionali (15 pp dopo tre anni e mezzo) ma anche su competenze non cognitive e competenze legate al lavoro di DLD che hanno beneficiato di un intervento di supporto lavorativo della durata di sei mesi nel nord della Macedonia.

In definitiva, tre punti possono essere sottolineati dalla rassegna di cui sopra:

- in primo luogo, le valutazioni di impatto che si focalizzano su interventi specificamente rivolti ai DLD non sono molte e di solito gli studi analizzano gli effetti sui DLD come un sottogruppo dei disoccupati. Questo dipende in sostanza dalla minore diffusione di politiche specifiche per i DLD, non solo all'interno dei fondi europei, ma più in generale all'interno delle politiche attive del lavoro. Come rilevato da (Bouget, Frazer, Marlier, Peña-Casas, & Vanhercke, 2015) in uno studio per la Commissione Europea a supporto della preparazione della Raccomandazione del 2016 sui DLD in pochi paesi, dei 35 esaminati, erano presenti politiche attive specificamente rivolte a questo target;
- in secondo luogo le evidenze emerse indicano che a parità di altre condizioni alcune politiche, almeno quella basate sulla formazione in aula o attraverso una esperienza di inserimento e gli incentivi all'occupazione, tendono ad avere effetti maggiormente positivi per i DLD che per i DBD;
- infine, alcuni autori sottolineano la necessità di non rivolgere la sola attenzione alla dimensione occupazionale quale risultato degli interventi di attivazione, soprattutto nel breve periodo e per target svantaggiati come i DLD. Sta emergendo un'attenzione a misurare meglio aspetti immateriali (soft outcomes) che danno l'idea del processo di avvicinamento dei destinatari al mercato del lavoro, anche se ad oggi le evidenze sono meno ampie. Si veda su questo, oltre agli autori citati, (Barnes & Wright, 2019) che nel loro studio per la Commissione Europea indicano le varie difficoltà e le possibili soluzioni nel mettere in piedi un sistema di misurazione di soft outcomes.

Manca un ultimo aspetto da sottolineare. Diversi studi già citati e altri più recenti ((Duell & al., 2016), (Bouget, Frazer, Marlier, Peña-Casas, & Vanhercke, 2015), oppure per l'Italia (Oecd, 2019)) evidenziano come a fare la differenza nel rendere più o meno efficaci le politiche di supporto ai disoccupati e ai DLD in particolare, siano anche diversi fattori istituzionali e di organizzazione dei servizi al lavoro. Alcuni paesi con alti tassi di disoccupazione di lunga durata, tra cui l'Italia, sono quelli che hanno una minore capacità di copertura dei DLD, una minore spesa in politiche attive e un sistema di servizi pubblici per l'impiego meno efficace. Per questi paesi **diversi livelli di azione sono necessari per ridurre il numero dei DLD o comunque migliorare l'efficacia delle proprie politiche:**

- data l'importanza dei servizi per l'impiego, il loro rafforzamento (in termini di risorse umane, competenze interne, servizi forniti e relazioni con attori esterni) è fondamentale; l'Italia, insieme ad altri paesi del mediterraneo, come Spagna e Portogallo, ha una delle dotazioni di personale dei CPI più basse in Europa (nel capitolo 7 forniamo anche qualche dato, sia pure parziale, per la regione Marche), sebbene nei prossimi anni dovrebbe migliorare grazie al piano di potenzialmente dei CPI;
- dato che la durata della disoccupazione è correlata a successive difficoltà sul mercato del lavoro, diviene fondamentale accrescere la capacità di intercettare i DLD, di intervenire precocemente, di dotarsi di sistemi di profilazione in grado di identificare le specifiche problematiche delle diverse categorie di persone e di seguire le persone nel tempo. Il sistema di profilazione è importante anche perché i DLD da più lungo periodo possono avere molteplici fattori di svantaggio (sociali, relazionali, di salute, familiari) e per questi soggetti più lontani dal mercato del lavoro obiettivi intermedi di inserimento sociale sono forse più appropriati di strategie incentrate esclusivamente sull'ingresso nel mercato del lavoro ((Spermann, 2015) e si veda sopra);
- i servizi per i DLD dovrebbero essere in grado di essere il più personalizzati possibile e le politiche attive offerte devono essere ampie e di diverso tipo. Come evidenziato in (Ismeri Europa, 2010), per esempio, vi sono differenze evidenti tra coloro appena entrati nella

categoria dei DLD e quelli che ci sono da svariati anni: ai primi va dato supporto per mantenere l'occupabilità, un atteggiamento attivo e un aggiustamento alle proprie competenze per cambiare settori, imprese, area territoriale; per i secondi l'intensità del supporto deve essere maggiore, in quanto vanno rimotivati e sollevati da fenomeni di depressione e "ricostruire" le competenze necessarie, anche di base per poter soddisfare la domanda di lavoro presente. Le politiche di attivazione del lavoro, inoltre, devono essere integrate con altre politiche, in particolare quelle educative e sociali.

Molti di questi elementi sono stati fatti propri dalla raccomandazione europea sulla disoccupazione di lunga durata ed in parte anche dalla strategia nazionale. In questo rapporto non analizziamo in profondità questi aspetti, anche se qualche aspetto sarà toccato nelle diverse analisi. La recente valutazione (Ramboll, 2019) sull'implementazione della raccomandazione europea evidenzia come l'Italia, insieme ad altri paesi, abbia fatto alcuni progressi su alcuni di questi aspetti in seguito alle riforme del mercato del lavoro messe in campo dal 2015, anche se nel complesso la posizione relativa rispetto ad altri paesi rimane ancora distante.

5. Gli effetti occupazionali degli interventi secondo l'analisi controfattuale

Di seguito presentiamo i risultati dell'analisi di impatto controfattuale con il metodo del propensity score matching (PSM), focalizzandoci sugli effetti avuti dagli interventi di politica attiva sul lavoro erogati dalla Regione Marche attraverso il POR FSE 2014-2020 sulla condizione occupazionale dei disoccupati di lunga durata (DLD) a 6, 9, 12, 15 e 18 mesi successivi alla conclusione dei programmi. Le variabili di outcome studiate si riferiscono a tre distinte misure di condizione occupazionale: lo status occupato/non occupato, l'aver un contratto di lavoro a tempo determinato/indeterminato e, infine, il numero di giornate lavorative svolte dall'individuo nell'intervallo intertemporale di volta in volta analizzato (es. n. giorni di lavoro nei primi 6 mesi, nei primi 9 mesi, nei primi 12 mesi, ecc.).

In prima analisi, distingueremo le stime per tipologie di policy implementate: i progetti di borse lavoro, tirocini, voucher e bando Comuni. Entreremo poi nel dettaglio cercando di evidenziare se esistono effetti eterogeni tra diverse tipologie di destinatari, distinguendo il campione per genere, età e titolo di studio. L'ultimo paragrafo del Capitolo presenta i risultati dei test di robustezza.

5.1. Analisi descrittive

5.1.1. Caratteristiche delle persone pre-match

Prima dell'abbinamento statistico gli individui trattati e non trattati possono differire sotto molteplici aspetti. La tabella successiva evidenzia alcune **caratteristiche di differenziazione tra il campione di destinatari ed il campione delle persone che costituiscono il gruppo di controllo.**

Più della metà degli individui sono di genere femminile, sia nei trattati che nel gruppo di controllo.

Il campione di controllo è composto da persone con un'età principalmente compresa tra i 30 e i 49 anni (42%), il 34% supera i 50 anni, mentre il restante 24% è under 30. Tra i trattati, sappiamo che i destinatari di Borse Lavoro e Bando Comuni sono per scelte di policy solo over 30: infatti, il 68% ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni per le borse contro un 79% del bando Comuni. I destinatari dei Tirocini sono tendenzialmente più giovani, con un 58% under 30. Nel costruire di volta in volta il matching tra i gruppi, teniamo in considerazione queste caratteristiche sull'età.

Inoltre, le persone non trattate hanno un livello di istruzione più basso e una maggiore presenza di stranieri rispetto ai destinatari FSE, ad eccezione dei Voucher che registrano un 20% di destinatari con cittadinanza straniera¹⁵.

¹⁵ Molte di queste differenze sono simili a quanto abbiamo riscontrato comparando il gruppo dei trattati nelle misure FSE e i dati regionali dalle forze di lavoro (vedi sopra).

Tabella 7 Alcune caratteristiche pre-trattamento, destinatari e gruppo di controllo – analisi con dati amministrativi

Caratteristiche	Borse Lavoro	Tirocini	Bando Comuni	Voucher	Gruppo controllo prima del matching
% Donne	65%	61%	72%	77%	66%
% sotto i 30 anni	0%	58%	0%	30%	24%
% tra i 30 e 49 anni	68%	34%	79%	51%	42%
% sopra i 50 anni	32%	8%	21%	19%	34%
Scuola media	27%	17%	0%	34%	51%
Scuola superiore	48%	53%	47%	54%	36%
Laurea o più	25%	30%	53%	12%	13%
% Stranieri	7%	7%	3%	20%	16%
AN	23%	6%	30%	34%	29%
MC	14%	43%	17%	32%	21%
AP	28%	43%	13%	10%	15%
FM	12%	57%	57%	11%	15%
PU	23%	0%	27%	11%	17%
Altro	0%	0%	0%	2%	3%
Occupato a t0	2%	0%	0%	0%	0%
Occupato a t-3	0%	0%	0%	0%	0%
Occupato a t-6	0%	0%	0%	0%	0%
Occupato a t-9	0%	0%	0%	0%	0%
Occupato a t-12	0%	0%	0%	0%	0%
Occupato a t-15	5%	3%	5%	5%	6%
Occupato a t-18	4%	5%	5%	7%	12%
Occupato a t-21	5%	7%	8%	9%	12%
Occupato a t-24	7%	9%	8%	9%	15%
Occupato a t-27	10%	8%	11%	10%	18%
Occupato a t-30	10%	10%	14%	10%	21%
Occupato a t-33	11%	10%	13%	8%	20%
Occupato a t-36	13%	12%	14%	7%	21%
Casi	1058	526	263	241	77255

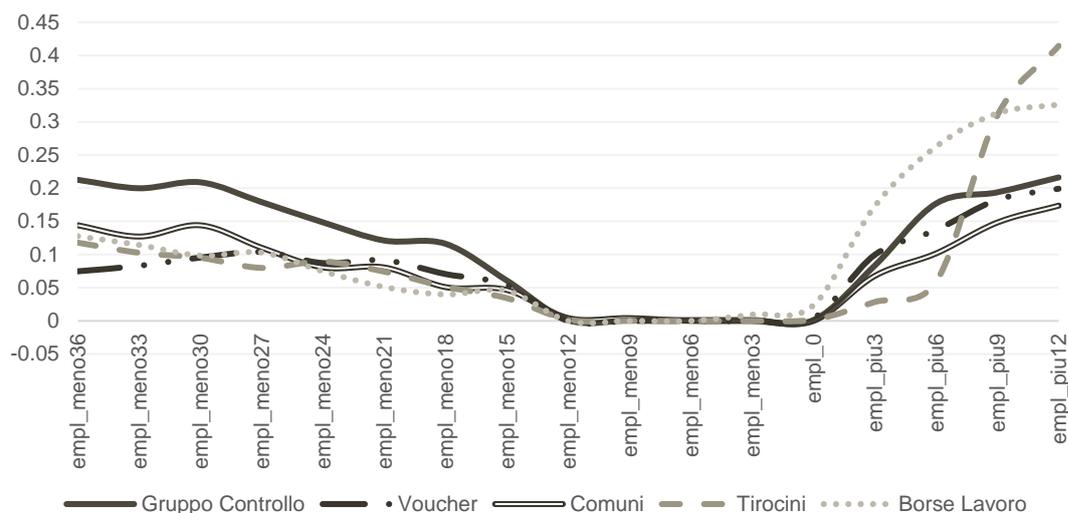
Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

La storia occupazionale fino a 36 mesi prima della partecipazione al FSE o dell'iscrizione ai CPI con permanenza continua di almeno 12 mesi, ci informa, infine, che gli individui che partecipano agli interventi di policy hanno in media dei tassi occupazionali più bassi rispetto al gruppo di controllo nei due anni precedenti a quello attestato in disoccupazione (figura successiva). Questo dato ci dice che a partecipare agli interventi di policy siano in media individui che hanno avuto minori **probabilità di occupazione negli anni precedenti gli interventi** rispetto agli andamenti medi di occupazione del gruppo di controllo. Le differenze, in ogni caso, non sono elevatissime, un elemento confortante per l'efficacia della procedura di matching, che dovrà ridurre ancora di più queste differenze attraverso l'appropriato abbinamento tra trattati e non trattati¹⁶.

Dalla figura si evidenzia che prima dei percorsi FSE le storie lavorative dei DLD trattati non erano molto dissimili in termini di tasso di occupazione, mentre dopo gli interventi le traiettorie occupazionali tendono a differenziarsi tra i diversi gruppi di DLD.

¹⁶ Come si vedrà più avanti il risultato della procedura di matching è piuttosto buon in termini di bilanciamento del PSM prima e dopo il matching.

Figura 9 Andamenti occupazionali pre-trattamento, destinatari e gruppo di controllo (pre-match) - analisi con dati amministrativi



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

5.1.2. Esiti occupazionali pre-match

In questo paragrafo verranno presentati i risultati derivanti dalla mera analisi di andamento dei fenomeni occupazionali studiati. La tabella successiva mostra gli esiti occupazionali a 6, 12, 15 e 18 mesi registrati in media per ciascun gruppo di destinatari delle policy e di controllo. Nel tempo, ciascun gruppo segue una dinamica crescente ma si registrano velocità diverse.

Per quanto concerne l'outcome della situazione occupazionale, i **destinatari delle borse lavoro e dei tirocini registrano esiti superiori ai valori riferiti al gruppo di controllo**. Per i bandi comuni e i voucher, invece, i tassi sono inferiori e su livelli simili a quelli del gruppo di controllo. Infatti, dopo 12 mesi le borse registrano un 33% di occupati, un 41% i tirocini, contro un 22% del gruppo di controllo, un 20% nei voucher e un 17% nei bandi dei comuni.

Uno scenario simile si ritrova guardando come outcome la probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato. Questa volta tassi più bassi di quelli del gruppo di controllo si hanno solo per i voucher. A 12 mesi, infatti, abbiamo un 5% per le borse lavoro, un 5,7% per i tirocini, un 6,6% nei bandi dei comuni e uno 0,4% nei voucher, contro un 2,7% del gruppo di controllo.

Infine, focalizzando l'attenzione sulle giornate di lavoro, le borse lavoro riscontrano per ciascun intervallo temporale valori più alti rispetto al gruppo di controllo. I tirocini superano in valore medio il gruppo di controllo dai 12 mesi, mentre i destinatari del bando Comuni e dei voucher formativi registrano in media valori più piccoli del gruppo di controllo. In 12 mesi abbiamo in media 80 giorni lavorati dai destinatari delle borse lavoro, 56 da quelli dei tirocini, 25 dai bandi comuni, 49 dai voucher, contro 53 giornate lavorate in media dal gruppo di controllo.

Tabella 8 Esiti occupazionali lordi, destinatari e gruppo di controllo – dati COB

	Borse Lavoro	Tirocini	Bando Comuni	Voucher	Gruppo controllo – tutti i controlli prima del matching
Tasso occupazione					
a 6 mesi	26%	6%	10%	14%	18%
a 9 mesi	31%	31%	15%	18%	19%
a 12 mesi	33%	41%	17%	20%	22%
a 15 mesi	36%	45%	23%	Np	23%
a 18 mesi	36%	45%	Np	Np	23%
Tasso occupazione – tempo indeterminato					
a 6 mesi	2,7%	0,6%	2,1%	0,0%	1,6%
a 9 mesi	4,3%	4,6%	2,5%	0,0%	2,2%
a 12 mesi	5,0%	5,7%	4,2%	0,4%	2,7%
a 15 mesi	5,7%	7,6%	6,6%	Np	3,1%
a 18 mesi	6,2%	8,4%	Np	Np	3,4%
Giorni Lavorati					
a 6 mesi	26	4	9	17	16
a 9 mesi	51	22	15	31	34
a 12 mesi	80	56	25	49	53
a 15 mesi	111	95	46	Np	74
a 18 mesi	143	134	Np	Np	95

NP=Non pertinente

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Concentrandoci sui dati occupazionali a 12 mesi si può vedere come i tirocini presentano i risultati più elevati in termini di probabilità sia di essere occupato che di stipulare un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Seguono le borse lavoro, che però superano i tirocini in termini di giornate lavorative svolte nell'arco dei 12 mesi presi in esame. I voucher e il bando comuni apparentemente sembrano, invece, mostrare valori inferiori al gruppo di controllo in tutti e tre gli outcome presi in analisi.

Vedremo di seguito se tali risultati saranno confermati dalle stime controfattuali o se le performance migliorano proprio grazie ad un appropriato matching degli individui che tiene conto delle singole caratteristiche molto diverse tra loro.

Infine, come da attendersi, se si confrontano i tassi occupazionali lordi dei trattati DLD con quelli dei trattati in condizione di disoccupazione di breve durata (DBD), in tutte le misure i DBD mostrano tassi di occupazione a 12 mesi superiori a quelli dei DLD (si veda Figura 42 in appendice).

5.2.1 risultati dell'analisi di impatto controfattuale

In questo paragrafo riportiamo i risultati di stima degli effetti medi sui trattati (ATET) che gli interventi di policy hanno ottenuto. Nello specifico analizzeremo separatamente gli interventi di politica attiva promossi dalla regione Marche dai seguenti bandi: Borse Lavoro con Atto 280/2016, Procedura Tirocini Cratere con Atto 155/2017, Voucher Formativi 2018 con Atto 957/2018 e bando Comuni 2018 con Atto 138/2018.

La procedura di stima utilizzata è quella del Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 1 unità come indicato nel capitolo sulla metodologia. Verranno poi presi in esame effetti eterogenei delle stesse politiche, focalizzando l'analisi per sub-campioni in base al genere, all'età e al titolo di studio.

5.2.1. Gli impatti complessivi delle Borse Lavoro e per caratteristiche dei destinatari

La successiva tabella riporta gli effetti medi sui trattati (ATET) degli interventi delle Borse Lavoro. Prima di discutere nel dettaglio i risultati si rimanda alla Figura 43 in appendice che riporta il bilanciamento sul propensity score prima e dopo il match; come si vede la procedura di match ha dato buoni risultati, infatti una volta accoppiate le unità tra gruppo di trattati e quello di controllo, le caratteristiche sembrano bilanciarsi bene.

In **termini generali, le borse lavoro producono impatti positivi e statisticamente significativi su tutti gli outcome studiati e su tutti gli orizzonti temporali presentati**, con l'eccezione di avere un contratto a tempo indeterminato a 6 mesi.

Entrando nello specifico troviamo che a 12 mesi l'aver svolto una borsa lavoro aumenta la probabilità di occupazione di 12,7 punti percentuali (pp), la probabilità firmare un contratto stabile di 2 pp e di lavorare 32 giorni in più rispetto agli individui con caratteristiche simili ma che non hanno partecipato alla policy.

Questi risultati positivi aumentano di magnitudine con il trascorrere dei mesi e le stime restano statisticamente significative.

Tabella 9 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) delle Borse Lavoro con PSM

Borse lavoro	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
Tasso occupazione		
a 6 mesi	0,1090***	0,0144
a 9 mesi	0,1314***	0,0150
a 12 mesi	0,1269***	0,0153
a 15 mesi	0,1466***	0,0156
a 18 mesi	0,1559***	0,0156
Tasso occupazione - tempo indeterminato		
a 6 mesi	0,0064	0,0053
a 9 mesi	0,0159**	0,0064
a 12 mesi	0,0191***	0,0069
a 15 mesi	0,0216***	0,0073
a 18 mesi	0,0241***	0,0076
Giorni Lavorati		
a 6 mesi	10,6759***	1,5561
a 9 mesi	21,2084***	2,6273
a 12 mesi	32,2193***	3,7008
a 15 mesi	43,7912***	4,8398
a 18 mesi	56,0327***	5,9570
<i>Numero di osservazioni</i>	59843	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Abbiamo cercato quindi di capire meglio se questi risultati medi generali sono il risultato di effetti diversificati per tipologie di destinatari. Di seguito presentiamo i risultati sugli impatti per diversi target di partecipanti (tabella successiva).

Quando si va a distinguere il campione tra uomini e donne gli effetti occupazionali delle borse lavoro restituiscono per le **donne impatti più grandi in termini di valori e di significatività statistica**. La probabilità a 12, 15 e 18 mesi di trovare un'occupazione per una donna che partecipa è rispettivamente di 13, 15 e 17 punti percentuali in più rispetto a chi non partecipa, al netto delle caratteristiche individuali. Per un uomo, invece, è leggermente più bassa e si attesta a 11 pp a 12 mesi e a 12 pp a 15 e 18 mesi. Inoltre, sembra che la probabilità di trovare un contratto di lavoro stabile sia positiva e maggiore per le donne che partecipano alla policy (+ 2,1 pp a 12 e 15 mesi e + 2,9 pp a 18 mesi) rispetto agli uomini che partecipano (+2 pp a 15 mesi), quando confrontati con i loro corrispettivi del gruppo di controllo. Per entrambi i generi si attestano stime molto positive e significative in termini di impatto della policy sul numero di giornate lavorate.

Se osserviamo la distinzione per coorti di età, ritroviamo gli impatti della policy positivi e molto significativi statisticamente su ogni outcome occupazionale studiato. Come per le donne, a livello di valori, **questi impatti risultano più grandi per il gruppo degli over 50 anni**. Riguardo la condizione occupazionale, gli individui sopra i 50 anni di età registrano effetti della policy che superano i 16 pp, mentre gli under 50 arrivano al loro massimo a 18 mesi con +15 pp. Sullo stipulare un contratto a tempo indeterminato gli over 50 registrano effetti pari a +2,1 pp, + 2,7 pp e +2,5 pp nei 12, 15 e 18 mesi, contro impatti per gli under 50 pari rispettivamente a +1,8 pp, +1,8 pp e +2,2 pp. Infine, se guardiamo il numero di giornate lavorate, gli over 50 che hanno partecipato all'intervento hanno un incremento dai 40 a 70 giorni in più, mentre gli under 50 registrano vantaggio di 30-50 giorni in più rispetto al gruppo di controllo.

Come ultima disaggregazione del campione, distinguiamo gli effetti della policy dei destinatari laureati dagli altri. **Si confermano gli impatti positivi e significativi statisticamente in ciascuno dei due sotto campioni dei laureati e non**, ad eccezione degli impatti a 12 e a 18 su contratto a tempo indeterminato per i laureati. In generale, non si osservano grandi eterogeneità degli effetti stimati. Nel dettaglio, partecipare ad una borsa lavoro ha aumentato la probabilità di trovare un'occupazione a 12 mesi di 15 pp per i non laureati, contro un 8,5 pp per i laureati; a 15 e a 18 mesi l'impatto si attesta a 14 per i non laureati, contro rispettivamente un +17 pp e un + 24 pp. Inoltre, l'intervento di policy aumenta anche la probabilità di ottenere un contratto stabile per i non laureati (pari a 2,3, 2,2 e 2,7 pp rispettivamente a 12, 15 e 18 mesi), mentre per i laureati si registra solo un impatto positivo a 15 mesi pari a +2,7 pp. Infine, per quanto concerne il numero di giornate di lavoro svolte in 12, 15 e 18 mesi, l'impatto della partecipazione alle borse lavoro fa crescere questo valore rispettivamente di 30-50 giornate rispetto al gruppo di controllo senza rilevanti differenze tra laureati e non laureati.

Tabella 10 Stime degli effetti medi a 12, 15 e 18 mesi sui trattati (ATET) delle Borse Lavoro con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari

	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
Tasso occupazione	Uomini		Donne	
a 12 mesi	0,1094***	0,0253	0,1306***	0,0201
a 15 mesi	0,1185***	0,0252	0,1547***	0,0205
a 18 mesi	0,1222***	0,0256	0,1724***	0,0202
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0113	0,0103	0,0207**	0,0091
a 15 mesi	0,0202*	0,0118	0,0208**	0,0094
a 18 mesi	0,0164	0,0120	0,0286***	0,0103
Giorni lavorati				
a 12 mesi	21,7773***	5,8048	37,9940***	5,0220
a 15 mesi	32,0522***	7,7548	49,2652***	6,5411
a 18 mesi	41,8604***	9,7095	62,2252***	8,0206
<i>Numero di osservazioni</i>	24975		34868	
	Under 50		Over 50	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	0,1007***	0,0197	0,1971***	0,0260
a 15 mesi	0,1398***	0,0204	0,1627***	0,0260
a 18 mesi	0,1544***	0,0190	0,1741***	0,0264
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0178**	0,0088	0,0213*	0,0123
a 15 mesi	0,0177*	0,0095	0,0269**	0,0130
a 18 mesi	0,0223**	0,0101	0,0246*	0,0129
Giorni lavorati				
a 12 mesi	28,5792***	4,7046	42,0421***	6,2327
a 15 mesi	38,2343***	6,1823	57,8176***	8,2669
a 18 mesi	49,9837***	7,6244	71,6656***	10,2302
<i>Numero di osservazioni</i>	33327		26516	
	Fino Diploma superiore		Laurea o più	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	0,1460***	0,0182	0,0851***	0,0278
a 15 mesi	0,1422***	0,0184	0,1679***	0,0312
a 18 mesi	0,1377***	0,0183	0,2377***	0,0309
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0234***	0,0075	0,0198	0,0148
a 15 mesi	0,0223***	0,0079	0,0274*	0,0166
a 18 mesi	0,0270***	0,0083	0,0257	0,0173
Giorni lavorati				
a 12 mesi	32,7440***	4,3509	30,3767***	6,9838
a 15 mesi	44,7657***	5,7563	40,5179***	8,9580
a 18 mesi	56,3628***	7,1215	56,1051***	11,0956
<i>Numero di osservazioni</i>	53594		6249	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

5.2.2. Gli impatti complessivi dei Tirocini e per caratteristiche dei destinatari

La tabella successiva riporta gli effetti medi sui trattati (ATET) degli interventi dei Tirocini¹⁷.

In termini generali, i tirocini producono impatti diversi quando osserviamo le tre diverse variabili di outcome stimate. Considerando lo status di occupato e quello di avere un contratto di lavoro stabile, si ottengono tutte stime degli effetti dai 6 ai 18 mesi statisticamente significative: queste sono di segno negativo quando si riferiscono ai primi sei mesi, per effetti di lock-in, cambiano il segno diventando positivi dai 9 mesi in avanti ed incrementano anche il valore delle stime. Per coloro che hanno frequentato un tirocinio, la probabilità di avere un'occupazione aumenta di 7 pp a 9 mesi, di 14 pp a 12 mesi, di 16 pp a 15 mesi e si stabilizza a +15 pp a 18 mesi, rispetto a coloro che non lo hanno svolto. Anche gli impatti della policy sulla probabilità di avere un contratto di lavoro stabile aumentano con i mesi: è pari a 2,3 pp a 9 mesi, 2,8 pp a 12 mesi, 4,2 pp a 15 mesi e 4,6 a 15 mesi. Ora, se osserviamo le giornate lavorate, invece, i segni degli effetti stimati sono di segno opposto tra loro. Dai 6 ai 12 mesi registrano segni negativi ad evidenziare che i DLD destinatari di tirocini hanno lavorato meno giornate nel periodo considerato; a 18 mesi, in ogni caso, i destinatari di tirocini hanno recuperato questo svantaggio, avendo 14 giorni lavorati in più del gruppo di controllo.

Tabella 11 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) dei Tirocini con PSM

Tirocini	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
Tasso occupazione		
a 6 mesi	-0,1571***	0,0114
a 9 mesi	0,0703***	0,0204
a 12 mesi	0,1363***	0,0218
a 15 mesi	0,1563***	0,0220
a 18 mesi	0,1545***	0,0220
Tasso occupazione - tempo indeterminato		
a 6 mesi	-0,0110***	0,0037
a 9 mesi	0,0227**	0,0091
a 12 mesi	0,0281***	0,0100
a 15 mesi	0,0415***	0,0115
a 18 mesi	0,0456***	0,0122
Giorni lavorati		
a 6 mesi	-16,2494***	1,1130
a 9 mesi	-19,4991***	2,0681
a 12 mesi	-10,7841***	3,5220
a 15 mesi	2,0398	5,0916
a 18 mesi	14,2771**	6,7337
<i>Numero di osservazioni</i>	77781	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbor con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

La tabella successiva mostra le stime degli effetti diversificati per diversi target di partecipanti.

Seguendo la distinzione di genere, **non appaiono per i tirocini forti differenze degli impatti della policy sulle variabili di outcome studiate**. Si registrano in generale le stesse dinamiche relative ai valori stimati, ma forse gli effetti della policy sugli uomini registrano performance migliori se confrontate con quelle delle donne di pochi punti percentuali. Per quanto concerne, infine, la variabile di outcome giornate lavorative, nel breve periodo per entrambi i sessi non vi sono vantaggi, mentre a 18 mesi i vantaggi sull'intensità di lavoro sono positivi ma solo per gli uomini.

Considerando la diversificazione per classi di età (under e over 30) ritroviamo una certa eterogeneità degli impatti stimati. **Gli over 30 registrano performance dell'intervento migliori su tutti gli outcome**. C'è da osservare che per gli under 30 gli impatti sono nulli sulla probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato e che sono loro a mostrare gli effetti negativi e

¹⁷ In appendice, la Figura 44 riporta i risultati in termini di bilanciamento prima e dopo il match; anche in questo caso i risultati sono buoni.

significativi sulle giornate lavorate a 12 mesi (-16%). Mentre su questa variabile di outcome per gli over 30 si registrano impatti nulli a 12 mesi e positivi e significativi a 15 e 18 mesi.

Infine, focalizzando l'attenzione sul titolo di studio, **i tirocini sembrano funzionare meglio per coloro che hanno un titolo di studio che arriva al massimo al diploma di scuola secondaria superiore** rispetto ai laureati. Questi ultimi, infatti, mostrano effetti della policy positivi e statisticamente significativi solo a 18 mesi per le probabilità di occupazione e di ottenere un contratto di lavoro stabile. Per quanto concerne, invece, l'outcome delle ore lavorate, l'effetto negativo medio generale dell'intervento a 12 mesi è trainato dal sotto campione dei laureati.

Tabella 12 Stime degli effetti medi a 12, 15 e 18 mesi sui trattati (ATET) dei Tirocini con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari

	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
	Uomini		Donne	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	0,1482***	0,0349	0,1225***	0,0286
a 15 mesi	0,2038***	0,0369	0,1208***	0,0277
a 18 mesi	0,1491***	0,0357	0,1486***	0,0283
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0368**	0,0180	0,0191	0,0126
a 15 mesi	0,0400**	0,0187	0,0375***	0,01444
a 18 mesi	0,0441**	0,0196	0,0424***	0,0156
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-11,0121**	5,5504	-14,6048***	4,6542
a 15 mesi	5,7985	8,1953	-4,9141	6,6799
a 18 mesi	20,9304*	11,007	4,8974	8,7748
<i>Numero di osservazioni</i>	33942		43839	
	Under 30		Over 30	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	0,1447***	0,0303	0,1341***	0,0300
a 15 mesi	0,1259***	0,0303	0,2009***	0,0318
a 18 mesi	0,1331***	0,0297	0,1884***	0,0308
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0031	0,0108	0,0614***	0,0186
a 15 mesi	0,0045	0,0119	0,0910***	0,0203
a 18 mesi	0,0202	0,0139	0,0794***	0,0196
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-16,1570***	4,8805	-0,6899	4,5783
a 15 mesi	-5,0856	7,0251	15,2421**	6,9610
a 18 mesi	5,6024	9,3442	30,1267***	9,2084
<i>Numero di osservazioni</i>	18773		59008	
	Fino Diploma superiore		Laurea o più	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	0,1897***	0,0253	0,0487	0,0384
a 15 mesi	0,2139***	0,0261	0,0645	0,0398
a 18 mesi	0,1914***	0,0259	0,1066***	0,0398
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0398***	0,0126	0,0054	0,0167
a 15 mesi	0,0486***	0,0138	0,0291	0,0218
a 18 mesi	0,0513***	0,0142	0,0374*	0,0222
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-5,4208	3,8533	-18,3308**	7,1549
a 15 mesi	12,8003**	5,6895	-14,7793	10,0240
a 18 mesi	29,9734***	7,5901	-9,9713	13,2606
<i>Numero di osservazioni</i>	67745		10036	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighborg con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica.

Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

5.2.3. Gli impatti complessivi dei Bandi Comuni e per caratteristiche dei destinatari

La tabella successiva riporta gli effetti medi sui trattati (ATET) per i destinatari DLD che hanno fatto una work experience presso i Comuni, mentre come al solito in appendice si evidenzia il bilanciamento pre e post matching (Figura 45).

In termini generali, gli effetti medi della policy a diversi orizzonti temporali **mostrano impatti negativi e significativi sulle variabili di outcome relative allo status di occupato (eccetto che per l'effetto a 15 mesi) e alle giornate di lavoro**. Non si registrano impatti statisticamente significativi sulla condizione di avere un contratto a tempo indeterminato lungo nessun orizzonte temporale. Nello specifico, chi ha svolto un progetto del Bando Comuni si vede ridurre la probabilità di trovare occupazione a 6, a 9 e a 12 mesi rispettivamente di 7 pp, 4,6 pp e 5 pp se confrontato con chi non ha partecipato al bando e mostra caratteristiche individuali simili.

Tabella 13 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) dei Bandi Comuni con PSM

Bandi Comuni	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
Tasso occupazione		
a 6 mesi	-0,0669***	0,0217
a 9 mesi	-0,0457*	0,0240
a 12 mesi	-0,0502**	0,0244
a 15 mesi	-0,0180	0,0254
Tasso occupazione - tempo indeterminato		
a 6 mesi	0,0031	0,0096
a 9 mesi	-0,0037	0,0111
a 12 mesi	0,0070	0,0140
a 15 mesi	0,0211	0,0176
Giorni lavorati		
a 6 mesi	-7,2929***	2,3725
a 9 mesi	-17,3127***	3,8641
a 12 mesi	-27,5534***	5,2035
a 15 mesi	-29,9514***	7,0207
Numero di osservazioni	58997	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

A questo punto è opportuno analizzare la presenza, se esiste, di effetti eterogenei all'interno di sotto campioni distinti per genere, classe di età e titolo di studio (tabella successiva).

A registrare effetti negativi di rilevanza statistica sono le donne per gli esiti di occupabilità a 12 mesi (-4 pp) ed entrambi i generi per le giornate lavorate sia a 12 che a 15 mesi, ma con magnitudine maggiore per le donne. **Non si hanno effetti stimati significativi quando disaggregiamo per coorte di età e ci concentriamo sugli over 50**, al contrario, a 15 mesi questi mostrano un impatto di +7 pp sulla probabilità di avere un contratto di lavoro stabile.

Infine, se distinguiamo il campione in base al titolo di studio, **non riscontriamo effetti per i laureati che hanno partecipato al bando Comuni** né sull'occupazione né sul contratto di lavoro stabile. Si registra anche per loro una diminuzione del 23% e del 21% rispettivamente a 12 e a 15 mesi sulle giornate di lavoro, se messe a confronto con gli individui che non sono stati destinatari della policy. Infine, per il sotto campione rappresentato da individui con livello di istruzione fino al diploma superiore, le stime degli impatti sono molti simili a quelle medie generali. Vi è un'unica eccezione: a 15 mesi l'impatto della policy fa aumentare la probabilità di avere un contratto di lavoro stabile di 4,3 pp, se messi a confronto con individui simili nelle caratteristiche ma che non sono stati trattati dai progetti del Bando Comuni.

Tabella 14 Stime degli effetti medi a 12 e 15 mesi sui trattati (ATET) dei Bandi Comuni con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari

	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
	Uomini		Donne	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	-0,0548	0,0380	-0,0400***	0,0104
a 15 mesi	-0,0285	0,0472	-0,0005	0,0202
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0043	0,0204	0,0082	0,0177
a 15 mesi	0,0084	0,0307	0,0317	0,0212
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-19,3590**	8,4515	-29,7957***	6,3866
a 15 mesi	-28,5023**	12,2405	-28,5197***	8,5332
<i>Numero di osservazioni</i>	24672		34349	
	Under 50		Over 50	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	-0,0495*	0,0281	0,0003	0,0471
a 15 mesi	-0,0197	0,0331	0,0643	0,0526
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0093	0,0150	0,0228	0,0276
a 15 mesi	0,0131	0,0194	0,0703*	0,0421
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-32,7749***	6,0688	-7,8177	9,8835
a 15 mesi	-32,3826***	7,9714	-2,5368	11,3422
<i>Numero di osservazioni</i>	32791		26230	
	Fino Diploma superiore		Laurea o più	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	-0,0499*	0,0271	-0,0243	0,0403
a 15 mesi	-0,0032	0,0357	0,0203	0,0406
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	0,0200	0,0177	-0,0007	0,0204
a 15 mesi	0,0425*	0,0245	0,0172	0,0244
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-24,8402***	4,2230	-23,1825***	8,6542
a 15 mesi	-26,3895***	6,5106	-20,5642*	11,4920
<i>Numero di osservazioni</i>	59914		6107	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

5.2.4. Gli impatti complessivi dei Voucher e per caratteristiche dei destinatari

Nel caso dei voucher formativi, essi per la prima volta vengono analizzati a livello di impatto ma come detto in precedenza i risultati sono preliminari, in quanto relativi ad una percentuale di destinatari ancora bassa rispetto al totale di quelli che vi hanno partecipato. La tabella successiva riporta gli effetti medi sui trattati (ATET) degli interventi, mentre come di consueto i risultati in termini di bilanciamento del PSM pre e post matching vengono riportati in appendice (Figura 46).

In termini di stime complessive, i voucher hanno impattato poco sulla probabilità degli individui destinatari della policy relativa all'aver un'occupazione e al numero di giorni lavorati. Nello specifico di queste due variabili di outcome, in media, i trattati hanno registrato un unico effetto negativo e statisticamente diverso da zero relativo all'effetto medio stimato a 6 mesi sullo status di occupabilità (- 4 pp). Vista la natura delle stime precedenti e della policy stessa non sorprende che, invece, vi siano effetti negativi dei voucher sul contratto di lavoro stabile pari a - 1,5 pp a 6 mesi, - 2 pp a 9 mesi e a 12.

Tabella 15 Stime degli effetti medi sui trattati (ATET) dei Voucher con PSM

Voucher	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
Situazione occupazionale		
a 6 mesi	-0,0377**	0,0176
a 9 mesi	-0,0098	0,0215
a 12 mesi	-0,0244	0,0231
Contratto di lavoro a tempo indeterminato		
a 6 mesi	-0,0147***	0,0020
a 9 mesi	-0,0197***	0,0021
a 12 mesi	-0,0202***	0,0047
Giornate lavorative		
a 6 mesi	0,06961	2,4942
a 9 mesi	-1,6618	3,6802
a 12 mesi	-4,9084	5,1212
Numero di osservazioni	77496	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Gli uomini sono più penalizzati delle donne: quando paragonati al gruppo di controllo, il sotto campione maschile presenta effetti stimati negativi e diversi da zero statisticamente in termini di occupabilità, di stabilità lavorativa e di giornate di lavoro. Anche i più giovani (under 30) riscontrano un effetto negativo della policy su status occupazionale a 12 mesi (- 7,9 pp) se paragonati a degli individui simili ma non destinatari dei voucher.

Tabella 16 Stime degli effetti medi a 12 mesi sui trattati (ATET) dei Voucher con PSM – per diverse caratteristiche dei destinatari

	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.	Stime ATET (trattati vs controlli)	Std. Err.
	Uomini		Donne	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	-0,0975**	0,0432	-0,0065	0,0273
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	-0,0279***	0,0036	-0,0232***	0,0081
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-23,3383**	9,9654	-1,9798	5,9970
<i>Numero di osservazioni</i>	33795		43701	
	Under 30		Over 30	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	-0,0791**	0,0379	-0,0039	0,0296
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	-0,0199***	0,0021	-0,0225	0,0067
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-14,9416	9,8665	-1,8024	6,6292
<i>Numero di osservazioni</i>	18542		58954	
	Fino Diploma superiore		Laurea o più	
Tasso occupazione				
a 12 mesi	-0,0249	0,0254	0,0321	0,0677
Tasso occupazione - tempo indeterminato				
a 12 mesi	-0,0194***	0,0055	-0,0347***	0,0043
Giorni lavorati				
a 12 mesi	-2,9926	6,0782	0,7188	15,6071
<i>Numero di osservazioni</i>	67585		9911	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbor con accoppiamento fissato 1 a 1 unità. Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, l'età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima e le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

5.2.5. Robustezza delle stime

Come detto in precedenza diversi **test di robustezza** delle stime sono stati implementati (variazioni nelle procedure di stima del PSM, utilizzo di un gruppo di controllo "ristretto", definizione ristretta di DLD, come disoccupato di lunga durata da 24 mesi o più).

La Tabella 44 in appendice riporta i risultati dei test per le Borse Lavoro. Come si può osservare le stime vengono sostanzialmente confermate, sia quando si applicano metodi diversi di matching sia restringendo il gruppo di controllo al periodo 2014-2017. Anche i valori delle stime sono simili, per tutte le variabili considerate, status occupazionale delle persone, probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato e giorni lavorati. Restringendo l'osservazione ai soli DLD da 24 mesi gli effetti rimangono positivi anche se minori di quelli riscontrati per i DLD con 12 mesi o più di disoccupazione, in linea con le aspettative, per tutte e tre le variabili considerate.

Come si vede dalla Tabella 45 in appendice, alle stesse conclusioni si giunge con i test di robustezza applicati per i Tirocini, con l'unica differenza che per questo strumento la differenza tra DLD a 12 mesi e DLD a 24 mesi o più è inferiore che nel caso delle Borse, indicando come lo strumento dei tirocini abbia funzionato altrettanto bene anche per il gruppo più marginale dei DLD.

La Tabella 46 indica che anche per la misura dei Comuni i test di robustezza confermano nel complesso i risultati visti in precedenza, paragrafo 5.2.3, infatti non si osservano differenze significative nelle stime. Da rilevare che per i DLD a 24 mesi e più gli effetti occupazionali diventano statisticamente non significativi (anche se il segno continua ad essere negativo) e lo svantaggio rispetto al gruppo di controllo in termini di giorni lavorati è più basso che nel caso dei DLD a 12 mesi e più.

Infine, come si vede dalla Tabella 47 sempre in appendice, anche per i voucher formativi non si osservano differenze di rilievo, le analisi di robustezza confermano in pieno le stime presentate sopra.

6. Un approfondimento sul Bando Comuni e sulla Creazione di impresa

6.1. Il bando “Comuni 2018”: ulteriori elementi di riflessione

Nella presente sezione riportiamo i risultati dell'indagine diretta presso i destinatari del Bando Comuni e presso i Comuni che hanno ospitato i destinatari. Come già accennato l'indagine rivolta alle persone ha preso in considerazione tutti i destinatari della misura, anche quelli che hanno iniziato da agosto 2019 e non solo quelli che hanno iniziato prima di questa data come nell'analisi di impatto. Attraverso l'indagine abbiamo potuto approfondire alcune caratteristiche dei DLD raggiunti dal bando Comuni oltre a quelle socio-anagrafiche, la percezione dei destinatari in merito ai benefici ottenuti dall'esperienza presso i comuni in termini di miglioramento delle proprie competenze e la soddisfazione rispetto all'esperienza. Il questionario inviato ai Comuni e le interviste di approfondimento con 10 di essi hanno indagato sugli stessi temi (al fine di triangolarizzare anche i diversi punti di vista) ma anche raccolto informazioni su ulteriori elementi, come per esempio il tipo di supporto offerto ai destinatari e possibili elementi di miglioramento della misura¹⁸.

6.1.1. Le caratteristiche dei destinatari e le loro motivazioni

Un primo elemento interessante da sottolineare è che i DLD che hanno risposto all'indagine sono più anziani degli altri disoccupati partecipanti e hanno in misura maggiore famiglia e figli o altre persone da accudire. Si tratta quindi di persone con maggiori responsabilità e impegni familiari e con minore flessibilità e mobilità a fini lavorativi¹⁹.

Due dati ulteriori sono piuttosto interessanti (tabella successiva):

- in primo luogo quasi il 70% degli intervistati DLD dichiara di **preferire il lavoro nella Pubblica amministrazione** (per i DBD la percentuale è più bassa, 62%);

- in secondo luogo quasi un quinto dei DLD dichiara che al momento di aderire all'esperienza presso i Comuni **non era in cerca attiva di lavoro** (anche in questo caso i disoccupati di breve durata presentano percentuali inferiori).

Nel complesso, pertanto, emerge un profilo di DLD caratterizzato da minore occupabilità rispetto agli altri disoccupati partecipanti, come da attendersi.

Tabella 17 Caratteristiche dei DLD e DBD del Bando Comuni 2018

	DBD	DLD	Totale
Donna	74,8%	77,6%	76,6%
30-49	84,0%	75,3%	78,6%
50 e over	16,0%	24,7%	21,4%
Scuole superiori	48,9%	50,2%	49,7%
Laurea o più	51,1%	49,8%	50,3%
Vive con coniuge	45,8%	55,7%	52,0%
Ha figli minori	32,8%	46,6%	41,4%
Ha persone da accudire (non solo i figli minori)	42,0%	51,6%	48,0%
Può spostarsi per lavoro	77,9%	73,1%	74,9%
Preferisce lavoro presso PA	61,8%	68,9%	66,3%
Cercava attivamente lavoro	89,3%	82,6%	85,1%
Precedenti esperienze formative, stage o tirocini	50,4%	54,3%	52,9%
Casi	131	219	350

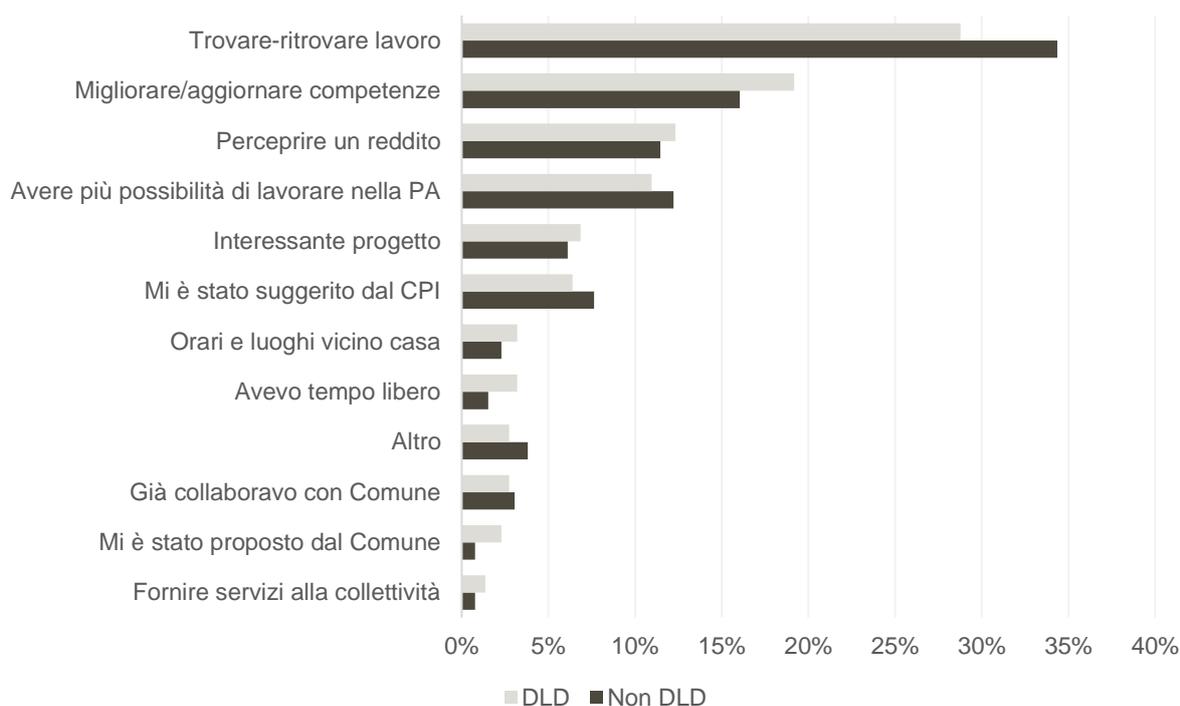
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

¹⁸ Gli elementi interessanti emersi dalle interviste vengono riportati nel testo citando le interviste tramite lettere. Le risposte aperte ai questionari da parte dei Comuni, quando significative, vengono riportate identificandole con il numero del questionario.

¹⁹ Non vi sono invece rilevanti differenze tra DLD e DBD nel considerare la propria vita sociale e amicale buona (anzi la percentuale di DLD che lo fa è anche superiore, 75% contro 70%) e nel definire la propria condizione di salute nel complesso buona (81% dei DLD lo fa, il 79% dei DBD).

Le **motivazioni che spingono alla partecipazione sono per lo più quattro**, sia per i DLD che per gli altri disoccupati: trovare o ritrovare lavoro e avere la possibilità di lavorare nella PA, quindi due elementi legati al mondo del lavoro che insieme spiegano il 40% delle risposte circa per i DLD e il 46% per i DBD, percepire un sostegno reddituale (12%) e migliorare le proprie competenze, 19% nel caso dei DLD e 16% nel caso degli altri disoccupati. Meno importanti solo l'interesse per il progetto (circa 7-8%), il suggerimento da parte di altri (8%) e altre ragioni, come l'aver tempo libero o il fatto che luogo e orari fossero soddisfacenti, che pesano insieme per il 10% (figura successiva).

Figura 10 Principali motivi per aderire al Bando Comuni – DLD e DBD



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Concentrandoci sui DLD, una maggiore focalizzazione sulla motivazione del lavoro la si riscontra per le donne, di età avanzata e con laurea.

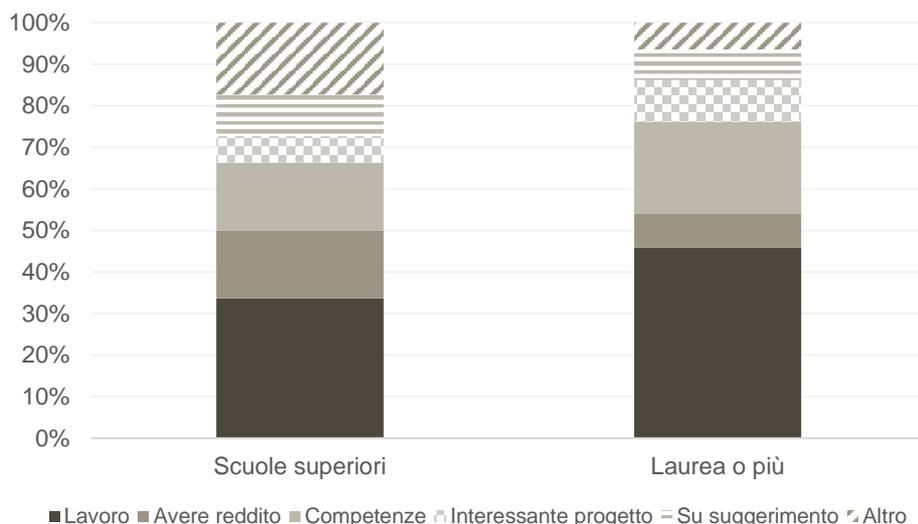
Questa ultima variabile, il titolo di studio, è l'unica però tra le tre che ha un test statistico significativo di associazione²⁰; come si vede dalla figura successiva la differenza tra i due gruppi è evidente: mentre quasi la metà dei laureati sostiene di essere spinto dal lavoro, in quasi la metà dei diplomati prevalgono motivi di supporto al reddito, l'aver tempo libero o la comodità dell'esperienza (voce "altro") o il suggerimento ricevuto da altre persone. Questo elemento motivazionale potrebbe in parte spiegare perché l'analisi di impatto ha trovato che per i diplomati l'esperienza mostra impatto negativo, mentre per i laureati no.

Da rilevare anche che le persone che hanno indicato di non considerare la propria vita sociale e relazionale buona hanno più delle altre indicato come motivazione principale il lavoro (più del 56% contro il 34%)²¹.

²⁰ Il chi quadro di Pearson una significatività dello 0,026.

²¹ La relazione è statisticamente significativa (chi quadro di Pearson pari allo 0,035).

Figura 11 Principali motivi per aderire al Bando Comuni – solo DLD – per titolo di studio



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

L'indagine presso i **Comuni ha confermato che le motivazioni delle persone erano di vario tipo**, ma principalmente la voglia e la necessità di rientrare nel mercato del lavoro o la necessità di ottenere una fonte di sostentamento finanziario, sia pure temporanea; spesso queste due motivazioni erano presenti entrambi. Meno menzionate sono state altre motivazioni:

“Le persone accolte erano più o meno con diversi problemi, di motivazione, di difficoltà reddituali. Per loro forse è stato importante più questo ultimo aspetto che la possibilità di entrare o rientrare nel mondo del lavoro; forse con l’eccezione di una persona che inizialmente ha creduto di poter migliorare le proprie competenze per poter rientrare nel mercato del lavoro” (Intervista A).

“Le persone che abbiamo accolto erano persone che avevano lavorato in precedenza e era da un po' fuori dal mercato del lavoro, infatti un ragazzo era piuttosto avvilito”. (Intervista B)

“I due destinatari erano piuttosto diversi. Uno era relativamente più giovane e all’inizio piuttosto demoralizzato, anche se dopo due settimane aveva superato questo momento di demotivazione. L’altra era una donna meno giovane, propensa a svolgere il ruolo di assistenza agli anziani e ai bambini. Il primo aveva una maggiore necessità di staccarsi dalla famiglia di origine, la donna aveva la necessità di supportare finanziariamente la famiglia”. (Intervista C)

“Alcuni dei destinatari avevano inizialmente un po' di confusione rispetto al progetto (soprattutto in merito al futuro). Nell’insieme le persone avevano partecipato per rimettersi in gioco con il mondo del lavoro e anche per avere supporto economico”. (Intervista D)

“La maggioranza delle persone ha fatto l’esperienza per poter lavorare un certo periodo ed inoltre per aumentare le competenze, anche grazie alla formazione sul lavoro fatta dagli operatori comunali.” (Intervista E)

“In tutti i casi diciamo che l’obiettivo per le persone era duplice, sia avere possibilità di entrare nel mercato del lavoro sia quello di avere una entrata reddituale”. (Intervista G)

“Le persone inserite, le 5 persone, hanno avuto tutte lo stesso entusiasmo, non posso dire che ci siano stati casi particolarmente problematici. Erano tutte persone che avevano necessità di darsi un obiettivo, in quanto erano piuttosto distanti dal mercato del lavoro (un quasi 40enne, per esempio, stava ancora all’Università)” (Intervista I).

“Avevamo una platea di persone differenziata, visto l’elevato numero. Alcuni giovani, over 30, aveva poca esperienza e forse neanche una elevata necessità di inserimento nel mercato del lavoro, mentre altre persone avevano necessità molto più forti, sia di rientrare nel mercato del lavoro, sia di guadagnare un sostentamento. (Intervista L).

Le **motivazioni dell’ente comunale nell’avviare questo tipo di progetti**, d’altra parte, sono di diverso tipo. Dovendo scegliere la più importante, in modo più diffuso gli enti comunali hanno detto che la ragione principale era quella di migliorare i servizi comunali sulle aree ammesse del bando (35% dei comuni che hanno risposto), seguita dalla insufficienza di personale nel poter realizzare le attività previste dal progetto con personale interno (25%). Solo come terza

opzione si dice che la ragione principale è stata quella di dare supporto a persone disoccupate (22%), un dato tutto sommato coerente con il fatto che non è la mission principale e diretta di questo tipo di enti quella di supportare disoccupati e soggetti svantaggiati e di realizzare servizi per il lavoro. Infine vengono menzionate l'insufficienza di personale tout court (13%) e la mancanza di competenze interne per le attività previste dal progetto, solo il 5% (tabella successiva).

Tabella 18 Motivazione alla partecipazione da parte dei comuni rispondenti

Obiettivi dei comuni	% risposte non pesate	% risposte pesate per il numero delle persone ospitate
Non si avevano competenze interne per il progetto	5%	6%
Non si aveva personale interno per il progetto	25%	28%
Avere personale in più	13%	11%
Migliorare i servizi offerti	35%	38%
Dare supporto alle persone disoccupate	22%	17%
Totale	100%	100%
Casi	60	334

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

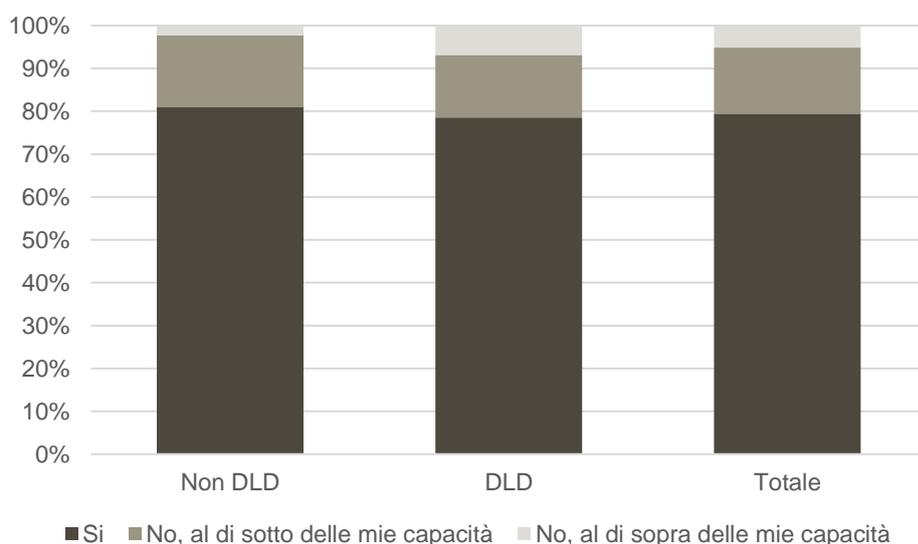
6.1.2. La soddisfazione per le mansioni svolte e per l'esperienza

6.1.2.1. Il giudizio sulla coerenza della mansione con le proprie competenze

Un primo elemento che abbiamo analizzato è stato quello della coerenza percepita dai destinatari tra le attività svolte all'interno del Comune e la propria preparazione in termini di competenze e conoscenze possedute.

Come si vede dalla figura successiva quasi l'80% delle persone intervistate ha dichiarato che le mansioni assegnate all'interno del Comune erano **in linea con le competenze e conoscenze possedute**. Tra gli altri prevalgono coloro che affermano di aver svolto attività che erano al di sotto delle proprie competenze (16%) e solo per un 5% (7% però nel caso dei DLD) di rispondenti le attività assegnate richiedevano competenze superiori a quelle possedute (figura successiva).

Figura 12 Coerenza tra attività svolta e proprie competenze



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Concentrandoci sui DLD, una maggiore coerenza viene dichiarata dalle donne, le persone tra 30 e 49 anni e i laureati, anche se le differenze non sono rilevanti e significative.

Interessante anche osservare che le % più elevate di soddisfazione per le mansioni svolte si ha tra coloro che dichiarano di aver lavorato in ambito sociale e culturale²² e tra coloro che hanno svolto, secondo la propria percezione, un lavoro di natura intellettuale, organizzativo o misto (cioè attraverso diverse tipologie di mansioni), mentre coloro che hanno svolto un lavoro prevalentemente pratico hanno percepito la mansione come non all'altezza delle proprie capacità²³.

Tabella 19 Coerenza tra attività svolta e proprie competenze per caratteristiche delle persone e per tipologia di settore e attività svolta – solo DLD

	Si	No, al di sopra delle mie capacità	No, al di sotto delle mie capacità
Donna	80,0%	7,6%	12,4%
Uomo	73,5%	4,1%	22,4%
30-49	79,4%	7,9%	12,7%
50 e over	75,9%	3,7%	20,4%
Scuole superiori	75,5%	8,2%	16,4%
Laurea o più	81,7%	5,5%	12,8%
Ambiente	77,6%	5,2%	17,2%
Beni culturali	80,0%	5,7%	14,3%
Sociale	85,7%	7,1%	7,1%
Educativo	71,4%	14,3%	14,3%
Attività specialistiche	71,4%	8,6%	20,0%
Lavoro intellettuale e/o con il PC	81,1%	7,5%	11,3%
Lavoro organizzativo	78,9%	10,5%	10,5%
Lavoro pratico	59,3%	7,4%	33,3%
Un mix dei precedenti	81,7%	5,8%	12,5%
Totale	78,5%	6,8%	14,6%

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

In relazione alle competenze possedute dalle persone ospitate, **il punto di vista dei comuni è piuttosto positivo**: secondo il 76% di essi le competenze possedute dalle persone inserite erano buone, per un 19% molto buone e solo per un 5% di essi scadenti - ancora meno del 5% in termini di destinatari ospitati, il 2%. (Tabella 48 in appendice).

Questo giudizio positivo potrebbe dipendere dal fatto che i Comuni sono stati parte attiva nel definire i titoli di studio necessari da inviare al CPI per fare la graduatoria e nell'assegnare le persone a mansioni adeguate rispetto alle loro competenze. Ancora di più, potrebbe essere stato determinante il fatto che molti Comuni, come emerso dalle interviste – vedi sotto -, hanno proceduto con una propria selezione sulla base della graduatoria stilata dai CPI, almeno quando nella graduatoria vi erano più persone individuate per il profilo richiesto dai comuni. Questo ha favorito il selezionare persone più motivate e preparate. D'altra parte, questo processo potrebbe aver comportato, complessivamente, il rischio di incorrere in un effetto "creaming", cioè di selezionare i soggetti meno deboli e meno distanti dal mercato del lavoro (tra gli altri si veda (Bell & Orr, 2020), (Anderson, Burkhauser, & Raymond, 1993) e (Cueto & Mato Javier, 2009)).

Si tratterebbe di un rischio probabilmente contenuto in questo caso specifico, in quanto i CPI predisponavano le graduatorie dando rilevanza a chi fosse disoccupato da più tempo e in base all'ISEE (quindi soggetti deboli), ma non eliminabile totalmente, in quanto gli stessi CPI stilavano la graduatoria sulla base delle persone che avevano risposto ad una formale manifestazione di interesse, quindi tra coloro che si erano mobilitati per partecipare²⁴. Come si vede da quanto riportato dai Comuni intervistati non è possibile avere un quadro univoco dei comportamenti degli enti locali, in ogni caso la maggioranza dei Comuni ha proceduto con una ulteriore selezione a partire dalla lista dei CPI, in alcuni casi con l'intento esplicito di cercare le persone più "adatte":

²² 42 e 70 DLD rispettivamente. Nel settore ambientale sono stati inseriti 58 DLD, in quello educativo solo 14 DLD dei rispondenti e in attività specialistiche 35 DLD.

²³ 53 casi hanno indicato un lavoro intellettuale o al PC, 19 un lavoro di tipo organizzativo, 27 un lavoro pratico e gli altri, 120, un mix tra lavoro intellettuale, organizzativo e pratico.

²⁴ Per analizzare un possibile effetto "creaming" avremmo dovuto avere a disposizione i dati dettagliati delle graduatorie iniziali dei CPI, ma questi non sono disponibili.

“Oltre alle liste dei CPI abbiamo fatto un colloquio. Selezionare persone sulla base di ISEE e tempo di disoccupazione comporta che i primi in graduatoria sono coloro che sono espulsi dal mercato del lavoro prima degli altri, quindi non giovani e non capacissimi. Ho fatto anche il CV per alcuni di essi, che va allegato alla documentazione di progetto, perché non erano neanche in grado di farlo, ma non per colpa loro, ma perché troppo distanti dal mercato del lavoro” (Intervista A)

“Non abbiamo fatto attività specifiche per la selezione delle persone, abbiamo preso così come è venuta la graduatoria ricevuta dal CPI, che ha avuto qualche difficoltà a reperire le persone con gli adeguati titoli di studio come richiesti dal comune” (Intervista B)

“Non abbiamo cambiato o rivisto la lista dei CPI nel primo progetto, in quanto erano solo due persone, che abbiamo assegnato alle parti di progetto secondo le loro competenze. Nel secondo progetto ancora in corso invece le persone sono di più, quindi siamo intervenuti sulla graduatoria facendo anche noi colloqui individuali” (Intervista C)

“Nella selezione delle persone siamo intervenuti con nostre valutazioni alla lista dei CPI, privilegiando la motivazione (attraverso marcatori), al CV e alla disponibilità delle persone. La graduatoria del CPI contribuiva al punteggio, insieme ai colloqui fatti da noi” (Intervista D)

“Nella prima edizione di Over 30 abbiamo utilizzato la graduatoria dei CPI, senza apportare modifiche, mentre nella seconda edizione, in corso, sulla base della graduatoria dei CPI abbiamo fatto nostri colloqui per avere profili più in linea con quello che sarebbe andati a fare” (Intervista F)

“Sulla base della lista dei CPI abbiamo svolto anche noi colloqui. Abbiamo dato un punteggio al CV e poi abbiamo dato un punteggio al colloquio fatto da noi. Non abbiamo dato un punteggio alla graduatoria del CPI” (Intervista G)

“La graduatoria dei CPI ci è arrivata alla fine e abbiamo potuto fare solo un minimo di selezione. Alcune di queste persone le conoscevamo come nostri utenti o del servizio sociale o dell’Informagiovani. Per alcuni profili, in ogni caso, abbiamo avuto un numero di candidature giuste rispetto al numero che avremmo inserito” (Intervista H)

“Noi abbiamo fatto la nostra selezione attitudinale partendo dalla graduatoria, in modo da verificare con un colloquio il livello di competenze delle persone; abbiamo tenuto conto anche del CV e del periodo di disoccupazione. Più che altro abbiamo valutato le competenze, ma ovviamente anche la durata della disoccupazione” (Intervista I)

È stata fatta una selezione sulla base della graduatoria del CPI, attraverso colloqui fatti alle persone e attraverso una commissione abbiamo fatto una nuova graduatoria, che in tre casi abbiamo scorso per sostituire persone” (Intervista L)

6.1.2.2. La soddisfazione per l’esperienza e per il supporto ricevuto

La soddisfazione rispetto all’esperienza complessiva è buona, solo il 3% dei DBD e il 4% dei DLD afferma di essere poco o per niente soddisfatto dell’esperienza svolta.

Gli elementi più apprezzati sono quelli della disponibilità dell’ente comunale e dell’interazione con il personale dell’ente. L’elemento di minore apprezzamento è relativo alla capacità dell’esperienza in comune di rispondere agli specifici bisogni delle persone; anche la soddisfazione per il supporto ricevuto è un elemento che raccoglie giudizi non positivi in misura superiore agli altri aspetti considerati, ma soprattutto è l’elemento con la più alta variabilità tra i rispondenti delle opinioni espresse (come indicato dalla deviazione standard), probabilmente per la diversa capacità da parte dei DLD di stabilire relazioni soddisfacenti con il personale comunale e il/i coordinatore/i dei progetti.

In generale si osserva una tendenza dei DLD a esprimere giudizi più negativi dei DBD, ma la differenza è veramente minima. Si rileva comunque una maggiore dispersione dei giudizi dei DLD rispetto agli altri in quasi tutte le voci, ad indicare una maggiore diversità nei percorsi dei DLD in comparazione a quelli dei DBD (tabella successiva).

Tabella 20 Livello di soddisfazione dei DLD e DBD su diversi aspetti dell'esperienza

	Per niente	Poco	Soddisfacente	Molto soddisfacente	Media voto (1-4)	Dv.std
DBD						
Disponibilità Ente Comunale	0,8%	1,5%	30,5%	67,2%	3,64	0,556
Interazione con personale	0,8%	1,5%	28,2%	69,5%	3,66	0,549
Supporto ricevuto	2,3%	3,8%	24,4%	69,5%	3,61	0,675
Attività realizzate	0,8%	3,1%	35,9%	60,3%	3,56	0,597
Aspetti organizzativi	1,5%	1,5%	45,0%	51,9%	3,47	0,612
Rispondenza ai bisogni	2,3%	5,3%	41,2%	51,1%	3,41	0,700
Nel complesso	0,8%	2,3%	32,8%	64,1%	3,60	0,578
DLD						
Disponibilità Ente Comunale	1,4%	2,3%	26,9%	69,4%	3,64	0,599
Interazione con personale	0,9%	3,2%	27,9%	68,0%	3,63	0,594
Supporto ricevuto	2,3%	3,2%	32,4%	62,1%	3,54	0,672
Attività realizzate	1,4%	3,7%	37,0%	58,0%	3,52	0,638
Aspetti organizzativi	1,4%	5,5%	33,3%	59,8%	3,52	0,666
Rispondenza ai bisogni	1,8%	4,6%	48,9%	44,7%	3,37	0,659
Nel complesso	1,4%	2,7%	36,5%	59,4%	3,54	0,622

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

I giudizi, tra i DLD, non sembrano essere influenzati dalla condizione occupazionale al momento dell'intervista, in quanto non si osserva un'associazione significativa. L'associazione tra la variabile età e il livello di soddisfazione è significativa, i giovani 30-49 sono, anche se non di molto più soddisfatti degli over 49.

Il punto di vista dei comuni, dall'altro lato, è nel complesso positivo in relazione alla partecipazione delle persone disoccupate inserite in Comune, alla loro capacità di relazionarsi con il personale dell'Ente comunale e in termini di volontà di apprendimento (tabella successiva).

Tabella 21 Giudizio dei comuni sulla partecipazione attiva dei disoccupati, sulle relazioni con gli operatori e sulla volontà di apprendimento

	Partecipazione attiva delle persone	Relazioni con gli operatori comunali	Volontà di apprendimento
Molto scadente	2%	0%	0%
Scadente	3%	3%	3%
Buona	36%	51%	50%
Molto buona	59%	46%	47%
Totale	100%	100%	100%

Nota: % di casi non pesati. I pesi (numero di persone destinatarie per comune) non cambierebbero i risultati.

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Abbiamo cercato di capire meglio il tipo di supporto dato dai Comuni. Le risposte fornite potrebbero contribuire a spiegare perché le persone hanno evidenziato giudizi meno positivi, anche se nel complesso sufficienti, in merito al supporto ricevuto e alla capacità di rispondere ai bisogni specifici della persona.

Infatti, la stragrande maggioranza dei comuni ha offerto un supporto "formativo" (il 75%) e anche per l'inserimento organizzativo delle persone inserite (65%), mentre solo il 15% dei comuni ha offerto un supporto "psicologico-sociale". Le interviste di approfondimento hanno chiarito che il supporto formativo è avvenuto in modo formale per lo più solo per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, mentre in modo informale, "come introduzione alle attività da realizzare", per quanto riguarda i contenuti²⁵. Per quanto riguarda il supporto psicologico-sociale, le interviste hanno indicato che si è trattato, ove avvenuto, di un supporto non di tipo

²⁵ Per esempio "La formazione l'abbiamo fatta sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Rispetto ai contenuti del lavoro è stato fatto un affiancamento informale da parte dei diversi tutor di ufficio, che di volta in volta assegnavano alle persone degli obiettivi e insegnavano i fondamenti delle attività. Dopo una mesata tutti erano piuttosto autonomi nel loro lavoro." (Intervista I); o "Li abbiamo formati (sulla sicurezza del lavoro, per esempio, attraverso un corso) e poi supportati nell'inserimento degli uffici" (Intervista C); "le persone le abbiamo formate in modo soft, cioè abbiamo indicato cosa dovevano fare" (intervista B); "va detto che come affiancamento noi abbiamo dovuto più che altro fare affiancamento di tipo organizzativo; essendo le persone selezionate abbastanza competenti nei propri settori. Comunque abbiamo fatto il corso sulla sicurezza del lavoro e la visita medica a tutte le persone" (intervista H).

specialistico²⁶ e realizzato limitatamente, in base al tempo disponibile; alcuni Comuni hanno proprio detto che questo aspetto può essere curato solo da enti con competenze adeguate o con risorse umane sufficienti²⁷.

Inoltre, **la stragrande maggioranza degli enti comunali ospitanti (l'81%) ha detto di non aver differenziato l'affiancamento ai destinatari in base alle loro diverse esigenze** (in particolare la domanda si riferiva ad un affiancamento diverso per i DLD); nel 14% dei casi si afferma di aver dato un supporto specifico in caso di particolari necessità²⁸ e solo il 5% indica che si è data maggiore attenzione alle persone più problematiche. Le ragioni principali che vengono indicate nelle risposte aperte al questionario, al di là dei pochi casi con una sola persona ospitata, sono la mancanza di particolari necessità manifestate delle persone, l'assenza di casi particolarmente bisognosi, l'impossibilità ad offrire un supporto di questo tipo o il fatto che nei piccoli contesti il rapporto quotidiano che si instaura serve anche a supportare eventuali casi di persone con più difficoltà.

Infine, **un numero elevato di comuni indica che non ha supportato le persone ospitate anche in attività di orientamento al lavoro e verso i servizi al lavoro**: il 35% ha detto di non averlo proprio fatto ed il 46% di averlo fatto solo in modo sporadico, il rimanente, meno di un quinto del totale, afferma di averlo fatto (soprattutto i comuni capofila più grandi affermano questo).

Un caso sicuramente interessante è stato, da questo punto di vista, segnalato nell'intervista D, in cui si osserva come il Comune ha mobilitato l'operatrice dell'Informagiovani, che

“se pure non specializzata nell'intermediazione offerta e domanda di lavoro, li ha supportati per comprendere meglio come potevano spendere le competenze acquisite, nel fare meglio il CV, nell'informarli sui concorsi (alcuni infatti hanno partecipato a concorsi regionali subito dopo il Progetto)”.

Il caso evidenziato dall'intervista F rappresenta invece un esempio di un supporto al mercato del lavoro più selettivo e mirato, così come il quello dell'intervista H:

“Vi era differenza tra coloro che avevano svolto il periodo solo per avere un reddito e coloro che invece ne avevano tratto beneficio in termine di stimoli per iniziare, o re-iniziare, un percorso di ricerca attiva del lavoro. A questi ultimi abbiamo dato il supporto che era possibile per noi, non in modo individualizzato, ma sicuramente per quello che potevamo” (Intervista F)

“L'obiettivo comune a tutti i beneficiari era quello di tornare a lavorare. Consapevoli come ente pubblico di non poter dare seguito a questo rapporto con un'assunzione se non attraverso procedure di evidenza pubblica, la premura di informare tutti sulle opportunità offerte dal territorio sia in ambito privato che pubblico che di volta in volta si presentavano, supportando gli stessi anche nella redazione/aggiornamento del proprio CV o lettere di candidature” (Intervista H).

²⁶ Per esempio: “Abbiamo fatto supporto psicologico, potrei definirlo, di tipo Light, quindi non certo da esperti del settore, ma abbiamo cercato di dare supporto individualizzato a tutti loro, ove possibile anche consigliandoli su come orientarsi sul mercato del lavoro, girar loro gli aggiornamenti sui concorsi che arrivavano a noi, farli partecipare alla formazione che abbiamo fatto nel corso dei 9 mesi anche quando non dedicata a loro, ma agli operatori dell'ente. Ci ha pensato soprattutto il nostro servizio “sociale””. (Intervista F) “il limite è che in comuni sottodimensionati il dipendente non riesce ad affiancare le persone bene se non sulla carta e non con una vera azione di supporto (questionario 42)

²⁷ Per esempio: “Non abbiamo e non potevamo avere capacità di affiancare le persone dal punto di vista psicologico e motivazionale. Noi non siamo specializzati in servizi di incrocio di domanda e offerta. Inoltre nei piccoli comuni il personale è molto oberato e senza le necessarie competenze” (Intervista A)

²⁸ Vale la pena menzionare quanto riportato dall'intervista D a questo proposito: “Il supporto formativo e di mentoring è stato fornito affiancando i destinatari inseriti nei progetti con il personale in servizio, offrendo agli stessi occasioni di formazione e confronti su argomenti specifici inerenti al progetto (es. partecipazione a fiere e seminari di settore). Grazie all'operatrice dello sportello Informagiovani un supporto specifico è stato dato ai destinatari su richiesta e in base alle esigenze specifiche di ognuno, sia sull'orientamento tra corsi di formazione bandi e concorsi che sulla qualificazione professionale”. Interessante anche la risposte al questionario 23: “In merito ad un tirocinante disoccupato di lunga durata, che dovendo assistere anche un genitore, è stato prevista una serie di agevolazioni in termini di flessibilità oraria. Allo stesso modo è stata favorita la genitorialità e gestione dei figli, rispettando le indicazioni orarie del bando” e l'intervista L: “ai soggetti più difficoltosi li abbiamo seguiti di più, qualcuno ha dato qualche problema di inserimento, ma organizzativamente abbiamo provato a farli lavorare in gruppi eterogenei, all'interno dei quali questi soggetti più problematici davano il loro apporto.”

Box: gli aspetti da migliorare secondo i comuni

Abbiamo chiesto ai Comuni di indicare, sulla base delle loro esperienze, quali elementi andrebbero migliorati dal loro punto di vista nella impostazione della misura per i Comuni.

La figura successiva evidenzia le risposte dei comuni (solo 10 su 60 non hanno indicato limiti della misura). Come si può notare **uno degli elementi più sottolineati dai Comuni è quello del limite temporale**, infatti quasi metà degli enti locali rispondenti (più del 60% se si includono anche le risposte multiple) afferma che sarebbe auspicabile allungare la durata dei progetti a oltre 9 mesi. Se vi è ampia convergenza su questo elemento, non mancano le differenziazioni tra i Comuni in relazione al perché i progetti dovrebbero durare di più: da un lato vi sono quelli che hanno sottolineato l'impossibilità di trasferire competenze in modo adeguato in un lasso di tempo di 9 mesi; in altri casi si sottolinea non solo i limiti di una durata così ridotta per le persone, ma anche per gli obiettivi dei progetti; infine in altri casi alla limitata durata si afferma che si potrebbe sopperire con una possibilità di far ripetere l'edizione successiva alle stesse persone o parti di esse, per evitare effetti di scoraggiamento e delusione. Tre esempi che esprimono bene rispettivamente queste posizioni:

- Intervista H: *“Un limite è quello di non poter prorogare il progetto e inoltre anche il fatto che le persone non possono ripresentarsi presso gli stessi enti per altri progetti”*
- Intervista C: *“La lunghezza del progetto è un limite, in quanto i primi due mesi volano per ambientarsi, quelli che rimangono sono pochi per acquisire competenze specifiche”* (anche intervista B su questa lunghezza d'onda)
- Intervista D: *“Uno dei limiti è il poco tempo, riguardando persone che hanno una situazione già difficile e che rischia di avere 9 mesi in più di difficoltà, sebbene formativi. Il limite è che non vengono date possibilità opportune di lavoro dopo il progetto, per esempio con sistemi di incentivazione, punteggi premiali...; perdere queste persone dopo 9 mesi comporta che la sostenibilità del progetto diminuisce, così come la sua efficacia. I progetti vengono infatti poi portati avanti da risorse interne che hanno o meno tempo o meno competenze. Manca quella continuità per migliorare i servizi comunali”*.

Un secondo elemento menzionato è quello relativo alla **rigidità dei temi** che possono essere oggetto dei progetti, mentre come terzo aspetto si segnala un **miglioramento del processo di selezione**. Su questo ultimo aspetto anche le motivazioni che stanno dietro a questa risposta sono diverse: per esempio, chi ha utilizzato la graduatoria dei CPI così come era, senza un proprio processo di selezione, esprime la necessità di avere maggiore “conoscenza” delle persone che andrà ad ospitare e delle loro caratteristiche; altri, che hanno fatto anche proprie graduatorie a partire da quelle dei CPI, sottolineano che di avere un quadro più coerente di regole e meno confusione per le persone; infine, che ha ospitato un numero rilevante di persone sottolinea la necessità di una selezione che “garantisca” profili più omogenei di persone (cioè con le stesse caratteristiche e problematiche):

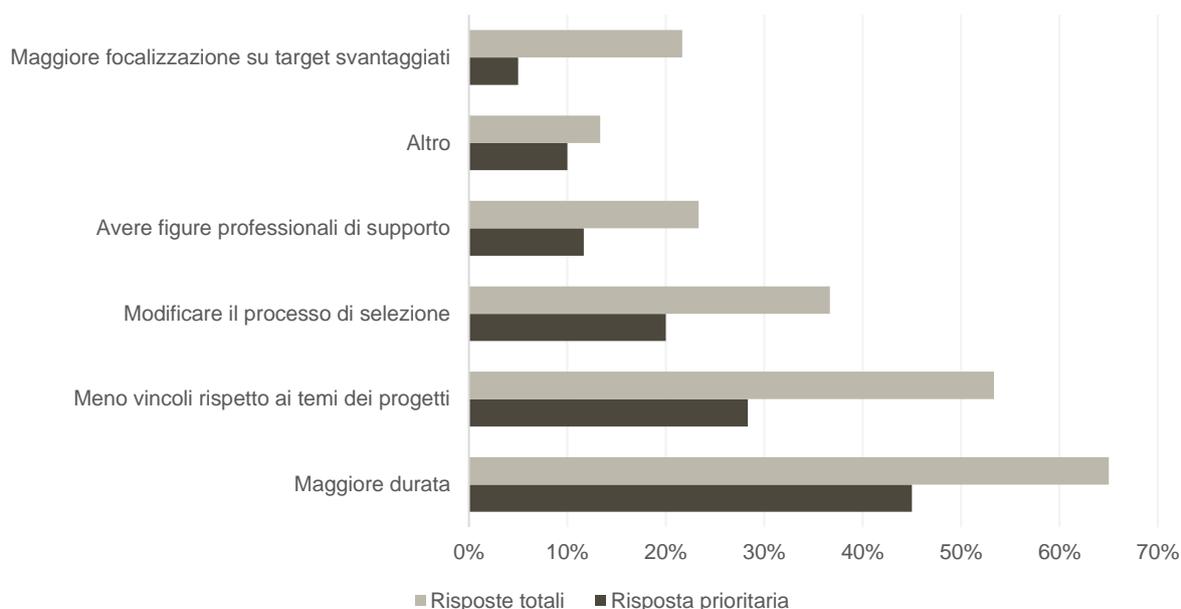
- Intervista E: *“Andrebbe poi modificato il processo di selezione, in quanto noi come comune non sappiamo chi ci viene e pertanto ogni nove mesi dobbiamo fare nuovamente della formazione, anche se di tipo informale”*
- Intervista G: *“il processo di selezione sarebbe un punto da comprendere meglio per il futuro, senza avere due graduatorie separate, quella CPI e quella nostra. Quella dei CPI dovrebbe essere considerata semplicemente una lista degli aventi diritto”*
- Intervista L: *“Il processo di selezione andrebbe migliorato, ma forse nel nostro caso la criticità nasce anche dal fatto che avevamo tanti destinatari; comunque bisognerebbe avere un gruppo di persone da inserire un po' più omogeneo tra loro, altrimenti alcuni fanno più fatica a seguire le cose da fare e poi il rischio è che non apprendono”*.

Meno menzionata risulta la necessità di avere figure professionali specializzate in supporto delle persone per l'orientamento del mercato del lavoro o per dare la possibilità di un tutoraggio più mirato e individualizzato (interviste A e L per esempio).

Seguono poi la voce “altro”, in cui nella maggioranza dei casi gli Enti locali menzionano la **pesantezza burocratica ed amministrativa** (per esempio, nell'intervista A viene detto che *“se si deve dare solo 700 Euro per sostenere le persone mettere in piedi questa macchina pare esagerato. Non abbiamo rifatto il progetto perché il gioco non vale la candela, troppo faticoso per quello che porta, forse anche per le persone disoccupate. [...] L'aspetto più negativo è che, come detto, la macchina è troppo complessa forse in relazione a quello che si può ottenere”*). Concordano con questo aspetto l'intervista B e i Comuni che hanno risposto con i questionari 1, 16, 23, 26, 47, 51, 58.

Come ultimo elemento (penultimo se si considerano tutte le risposte multiple) viene indicata la necessità di dare una **maggiore focalizzazione su target svantaggiati**. Nell'intervista I emerge un ragionamento interessante, in cui si afferma che questa opzione sarebbe utile a fini sociali, anche andando a discapito dell'elemento dell'innovatività delle attività progettuali: *“Il bando dovrebbe focalizzarsi ancora di più su soggetti svantaggiati, come i disoccupati di lunga durata. Certo questo vuol dire che le esperienze “lavorative” non possono essere delle più avanzate. Del resto molte di queste persone sono demotivate, lontane dal mercato...progetti come questi possono ridare quella fiducia. Dobbiamo considerare che se oggi i laureati sono in graduatorie per fare i bidelli, le persone con età più avanzata, magari solo il diploma, che dovrebbero fare?”*

Figura 13 Elementi da migliorare secondo i Comuni - % su Comuni rispondenti



Nota: erano possibili risposte multiple

Fonte: Elaborazioni Iseri su indagine diretta e dati di monitoraggio

6.1.3. La percezione relativa all'utilità dell'esperienza e al proprio contributo

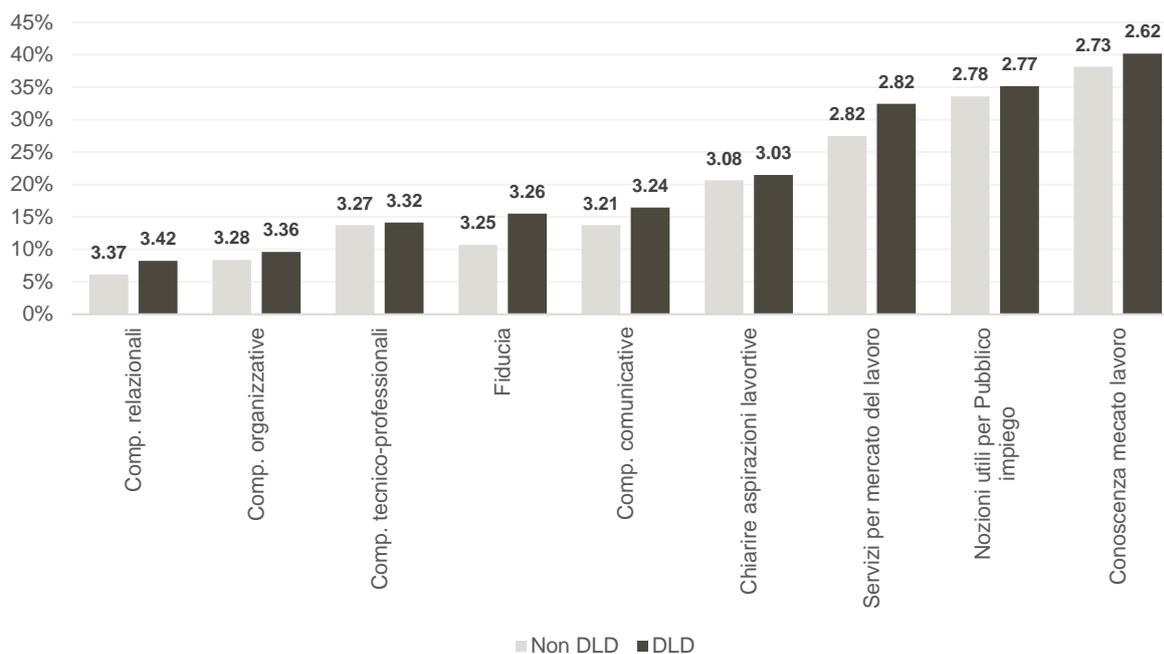
6.1.3.1. L'utilità dell'esperienza in Comune rispetto a diversi aspetti

La figura successiva riporta la percezione sull'utilità dell'esperienza presso i comuni dei disoccupati rispondenti. Negli istogrammi sono indicate le % dei rispondenti che hanno risposto "poco" o "per niente" utile (più bassi più rappresentano un elemento positivo per i rispondenti), mentre nelle etichette sono indicati i valori medi dati ai diversi item (da 1 a 4).

Come si vede, per i DLD, come per i DBD, l'esperienza si è mostrata **utile per acquisire diverse competenze, soprattutto di tipo trasversale**, come quelle relazionali e organizzative, ma anche professionali.

Anche per migliorare **la fiducia in sé stessi l'esperienza è stata utile**, così come per chiarire le proprie aspirazioni lavorative. Non vi sono consistenti differenze tra DLD e DBD.

Figura 14 Giudizi sull'utilità dell'esperienza presso i comuni rispetto ad alcuni aspetti. Percentuali di giudizi negativi ("per niente" e "poco" utile) e voto medio (scala 1-4)



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Focalizzando l'attenzione sui DLD si osserva che gli uomini, gli over 50 e i possessori di un titolo di studio pari alla scuola superiore esprimono giudizi più negativi rispetto all'utilità dell'esperienza in relazione a tutte le voci considerate (competenze, fiducia, conoscenza del mercato del lavoro, etc.). Anche coloro che non vivono con un coniuge o convivente esprimono giudizi tendenzialmente più negativi, forse perché avevano riposto maggiori aspettative su questa esperienza.

In tutti i casi le differenze maggiori si riscontrano in relazione all'utilità dell'esperienza in relazione a diversi elementi legati al mercato del lavoro (possibilità di conoscere meglio i servizi per il mercato del lavoro, di avere nozioni utili per il pubblico impiego, di migliorare la conoscenza del mercato del lavoro), mentre minori sono le differenze tra queste categorie e le altre in relazione all'utilità dell'esperienza per le competenze.

Chi ha dichiarato di aspirare al lavoro pubblico più che a quello "privato" evidenzia giudizi appena più positivi sull'acquisizione delle competenze, ma più negativi in relazione all'utilità dell'esperienza per avvicinare la persona al mercato del lavoro. Il dato è coerente con quanto ci si potrebbe attendere, infatti l'esperienza in un ente pubblico è stata probabilmente gratificante per le competenze apprese per coloro che aspirano a lavorare nel pubblico; al tempo stesso, il fatto che l'esperienza fatta non dia particolari vantaggi (o almeno nel breve) per rimanere presso l'ente comunale o entrare più generalmente nel pubblico impiego potrebbe giustificare le risposte più negative da parte di coloro che aspiravano più al pubblico impiego che al mercato privato (tabella successiva).

Tabella 22 Livello di utilità dell'esperienza per i DLD. Vari aspetti. Per caratteristiche dei DLD. Percentuali di giudizi negativi ("per niente" e "poco" utile)

	Comp. Relazionali	Comp. Organizzative	Comp. Professionali	Fiducia in sé stessi	Comp. Comunicative	Chiarire aspirazioni lavorative	Servizi per mercato del lavoro	Nozioni utili per Pubblico impiego	Conoscenza mercato lavoro
Donna	7,6%	8,8%	12,4%	12,4%	15,3%	18,8%	29,4%	31,8%	38,8%
Uomo	10,2%	12,2%	20,4%	26,5%	20,4%	30,6%	42,9%	46,9%	44,9%
30-49	7,3%	8,5%	13,9%	13,9%	15,8%	17,6%	28,5%	30,9%	38,2%
50 e over	11,1%	13,0%	14,8%	20,4%	18,5%	33,3%	44,4%	48,1%	46,3%
Scuole superiori	9,1%	11,8%	17,3%	19,1%	16,4%	24,5%	40,0%	36,4%	41,8%
Laurea o più	7,3%	7,3%	11,0%	11,9%	16,5%	18,3%	24,8%	33,9%	38,5%
Via da solo o famiglia di origine	14,4%	13,4%	19,6%	16,5%	23,7%	27,8%	40,2%	39,2%	44,3%
Vive con coniuge	3,3%	6,6%	9,8%	14,8%	10,7%	16,4%	26,2%	32,0%	36,9%
Non ha figli minori	12,0%	11,1%	17,9%	18,8%	18,8%	27,4%	38,5%	36,8%	42,7%
Ha figli minori	3,9%	7,8%	9,8%	11,8%	13,7%	14,7%	25,5%	33,3%	37,3%
Non aspira lavoro pubblico	8,8%	10,3%	16,2%	16,2%	23,5%	20,6%	33,8%	32,4%	39,7%
Aspira lavoro pubblico	7,9%	9,3%	13,2%	15,2%	13,2%	21,9%	31,8%	36,4%	40,4%

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Per più di 2/3 dei comuni l'esperienza è stata utile alle persone per un miglioramento delle competenze. Un 29% dei comuni è appena più scettico, nel senso indica un miglioramento limitato; pochissimi comuni, il 2%, hanno una opinione negativa e affermano che non vi sono stati miglioramenti da parte dei disoccupati partecipanti in merito alle loro competenze (figura successiva).

Va precisato che come indicano gli stessi Comuni non vi è stato un processo formalizzato (su base di test, prove o altro) di analisi delle competenze "acquisite" dalle persone al termine dell'esperienza, nella stragrande maggioranza dei casi il processo è stato informale, sulla base dell'osservazione da parte del Coordinatore di progetto o dei coordinatori di area o attraverso incontri, sempre informali, con i destinatari al termine dei progetti; più in dettaglio il 66% dei comuni indica di aver valutato le competenze dei formati tramite il riscontro del coordinatore di progetto o dei responsabili di area/dipartimento.

Le interviste hanno consentito di approfondire meglio le risposte, soprattutto degli enti che hanno indicato che il trasferimento di competenze è avvenuto in modo limitato. Gli aspetti che vengono sottolineati maggiormente sono i seguenti: anche quando le persone hanno potuto apprendere va considerato che diverse competenze apprese non sono spendibili sul mercato del lavoro (o almeno difficile dire quanto lo siano); in altri casi si sottolinea che solo una parte delle persone ospitate hanno fatto miglioramenti evidenti in termini di competenze, anche in base alle loro caratteristiche pregresse o per un migliore andamento del progetto o per abbandoni prematuri; altri ancora osservano come il tempo sia stato troppo limitato, come osservato anche in precedenza. A seguire alcuni esempi che mostrano bene questi concetti:

"Fare servizio in questo tipo di enti non è molto spendibile nel mondo privato, per questo ultimo non è molto appetibile il lavoro in un ente pubblico. Inoltre il processo di selezione ha favorito persone fuori da tempo dal mercato del lavoro e con maggiori problematiche nella costruzione di nuove competenze." (Intervista A)

"Le competenze acquisite sono spendibili sul mercato del lavoro in modo differente: il ragazzo presso gli uffici comunali ha maturato buone conoscenze della macchina amministrativa, utili solo nel caso di concorsi pubblici; l'altra persona ha acquisito competenze molto più specifiche, sul lavoro di assistenza alle persone" (Intervista C)

"Le competenze acquisite sono spendibili sul mercato, ma soprattutto nei casi che hanno potuto maturare competenze specifiche, per esempio legate al turismo" (Intervista E)

"Non saprei quante delle competenze apprese siano spendibili anche sul mercato privato, sicuramente alcune competenze trasversali; per altri versi, per esempio, utilizzare software per la PA o procedure di archiviazione dei documenti con modalità tipiche delle PA sono competenze spendibili più facilmente in questo ambito" (Intervista F)

“Chi ha avuto la fortuna di lavorare con l’ISTAO ha raggiunto livelli di competenze piuttosto buone, mentre per diversi altri l’esperienza ha costituito sicuramente una importante occasione per conoscere il lavoro amministrativo, comunque non per tutti è possibile dire che quanto appreso è spendibile sul mercato del lavoro privato. Pensi solo alla differenza tra lavorare comunque in un comune come Xxxxxx e un piccolo comune collinare, dove anche le competenze tecniche sono diverse. Inoltre il potenziamento delle conoscenze e competenze è avvenuto in base alle esperienze precedenti dei destinatari, al loro livello di istruzione ed età anagrafica.” (Intervista L e questionario 60)

“Il livello di trasmissione di competenze è stato diversificato tra le persone, nel senso che alcuni hanno appreso di più e altri di meno” (Intervista G)

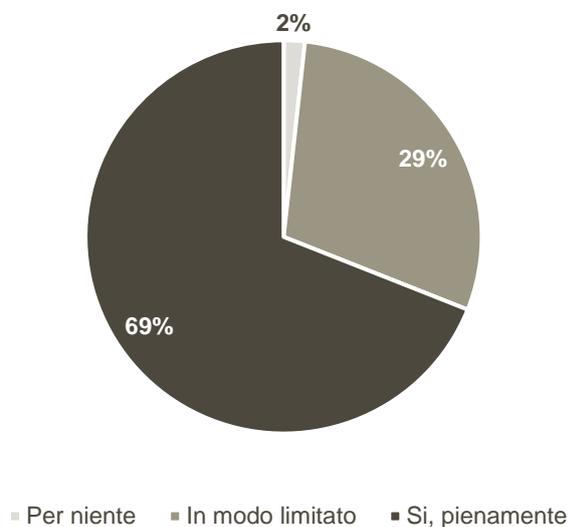
“La lunghezza del progetto è un limite, in quanto i primi due mesi volano per ambientarsi, quelli che rimangono sono pochi per acquisire competenze specifiche” (Intervista C – anche intervista B)

“Lo sviluppo delle competenze personali attraverso questa esperienza è avvenuto in modo soddisfacente e riqualificante ma solo per alcune delle persone coinvolte. Le competenze acquisite nel campo del progetto di innovazione hanno spinto la candidata a crearsi una nuova formazione in campo di diritto pubblico, Trasparenza e gestione degli affari del commercio generale. Le competenze acquisite nell’esperienza l’hanno qualificata e resa in grado di preparare concorsi pubblici e rientrare in graduatoria (press un comune marchigiano) e nel mondo del lavoro. Allo stesso modo, il progetto che riguardava i beni culturali ha permesso di mettere in luce e migliorare le competenze nell’organizzazione e gestione di eventi culturali, come mostre e nello svolgimento di didattica museale per bambini” (questionario 23)

“A causa dell’emergenza COVID-19 le attività hanno subito una sospensione che non ha consentito la realizzazione di quanto previsto, a scapito dell’apprendimento” (questionario 6)

“Un operatore impiegato nel progetto ha ottenuto un concreto risultato in quanto assunto da Cooperativa del territorio per servizi analoghi. Un secondo operatore è stato impegnato in equipe con un maggior numero di utenti come destinatari e non si è rivelato molto produttivo, con notevoli assenze e difficoltà relazionali con i colleghi, il tutto dovuto tuttavia anche a problematiche di salute. Tuttavia, anche il secondo operatore, nel settore specifico, ha ottenuto impiego presso Cooperativa del territorio per servizi analoghi (questionario 34).

Figura 15 Quanto sono migliorate le competenze dei destinatari secondo i comuni



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Alcuni indicano esplicitamente che il trasferimento di competenze non è stato a senso unico, dal Comune alle persone, ma bidirezionale e la maggioranza risponde che senza questo bando in ogni caso i servizi realizzati, pienamente raggiunti gli obiettivi o meno, non sarebbero stati raggiunti. Alcuni esempi:

“con le persone inserite in comune lo scambio è stato reciproco, nel senso che non solo noi abbiamo probabilmente dato un’occasione formativa (per esempio nell’uso del PC, che per molti disoccupati, anche se non mancavano le competenze si sono arrugginite), ma anche le competenze delle persone sono state utili a noi” (intervista D)

“avere avuto queste figure specifiche che si occupavano di sviluppare le attività previste ha in alcuni casi comportato che si potesse dare proprio l'avvio a questi progetti, che altrimenti non sarebbero stati possibili” (intervista F e diverse altre interviste e questionari)

“il ragazzo in Comune è stato di supporto anche per altre attività del Comune, non solo quelle legate strettamente al progetto (intervista C).

6.1.3.2. La percezione in merito al proprio contributo alla realizzazione di servizi per il territorio

Tra le persone destinatarie, **una minoranza, pari al 22% del totale circa di rispondenti, non crede di aver contribuito in modo rilevante al miglioramento dei servizi comunali** (20% tra i DBD e 24% tra i DLD). Ancora più limitato è percepito il contributo dei rispondenti alla realizzazione di un servizio che il comune non erogava in precedenza, infatti la metà circa dei DBD afferma di averlo fatto solo in minima parte o per niente, più della metà nel caso dei DLD (57%). Questo ultimo dato in ogni caso è da leggere con le dovute cautele, in quanto la consapevolezza stessa dei rispondenti rispetto alla novità o meno di un servizio potrebbe essere limitata.

Tabella 23 Quanto ha contribuito al miglioramento dei servizi comunali e alla realizzazione di un servizio nuovo

	DBD	DLD	Totale
Contribuito al miglioramento dei servizi comunali	80,2%	75,8%	77,4%
Contribuito in minima parte o per niente	19,8%	24,2%	22,6%
Contribuito a realizzare un servizio nuovo	49,6%	42,5%	45,1%
Contribuito in minima parte o per niente	50,4%	57,5%	54,9%

Fonte: Elaborazioni Iseri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Le risposte date dai Comuni sembrano confermare che il contributo dato dalle persone inserite nei 9 mesi del progetto per raggiungere gli obiettivi dei progetti è stato buono, secondo il 75% dei comuni (che assorbono l'86% dei destinatari), infatti, l'esperienza è stata utile sia ai destinatari che al territorio comunale, per i servizi e le attività realizzate (tabella successiva).

Tabella 24 Per chi/cosa è stata maggiormente utile l'esperienza secondo i comuni

Per chi è stata utile l'esperienza	% di casi non pesati	% di casi pesati per il numero di destinatari
Principalmente per le persone	14%	6%
Principalmente per il comune e il territorio	12%	8%
Per entrambi	75%	86%
Totale	100%	100%

Fonte: Elaborazioni Iseri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Va detto che nei progetti più complessi, dove si lavorava su diversi ambiti, la capacità del progetto di migliorare i servizi comunali è stata diversificata e non sempre sono stati raggiunti gli obiettivi in tutte le aree del progetto, o per fattori esterni o per problematiche interne:

“Le attività preparatorie per lo spostamento della biblioteca sono state realizzate, ma con il COVID il trasferimento non è ancora avvenuto poi” (Intervista B)

“I risultati sono stati raggiunti, appieno quelli legati a xxxxxxx, in modo solo avviato quelli relativi all'albergo diffuso” (Intervista E)

“Tra le diverse aree di progetto sicuramente in campo sociale c'è stato un caso difficile, in quanto un borsista si aspettava di fare il lavoro di assistenza sociale, ma non era possibile perché aveva difficoltà nella lingua. Pertanto abbiamo adattato il progetto, tentando di adattarlo alle sue possibilità” (intervista G).

“Per alcune aree del progetto possiamo dire che i progetti sono andati meglio; in alcuni casi le persone dopo un minimo di affiancamento sono partiti come delle Ferrari e hanno lavorato in autonomia e senza problemi. In altri casi forse le aspettative iniziali sono state un po' sminuite. Questo anche perché in alcune aree per esempio sono cambiati i nostri operatori comunali e i nuovi non avevano e non potevano avere le stesse conoscenze dei precedenti, per fare soprattutto il ruolo di tutor e seguire i nuovi inseriti” (intervista H).

6.1.4.L'attivazione dei DLD sul mercato del lavoro

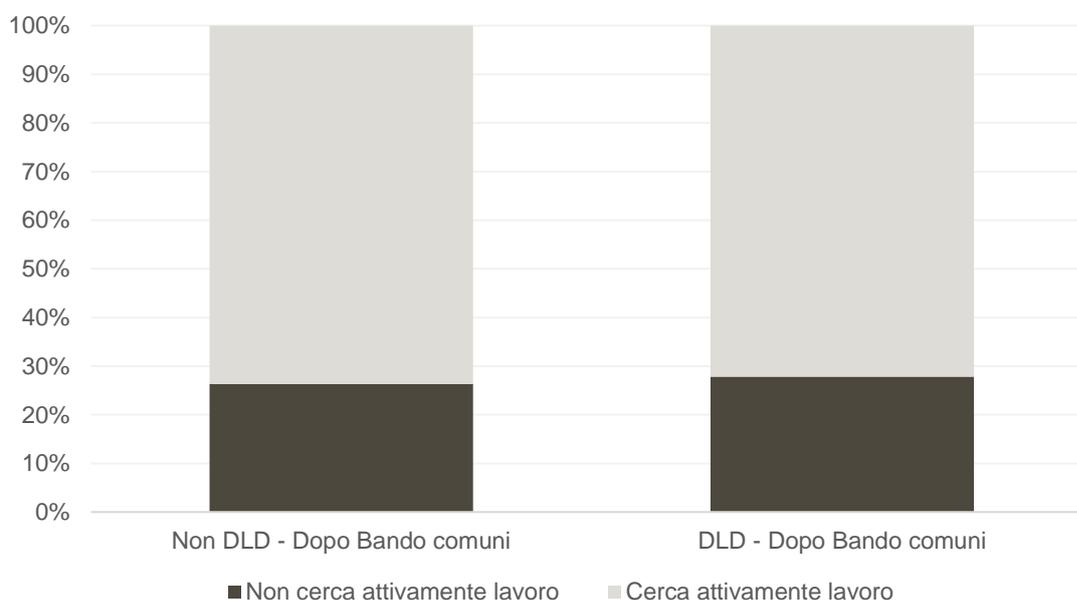
6.1.4.1.La ricerca attiva del lavoro dopo l'esperienza

Il 67% degli intervistati (234 su 350 intervistati e 158 casi su 234 sono DLD) ha dichiarato di aver terminato l'esperienza presso l'ente comunale, 78% nel caso dei DLD contro il 52% dei DBD. La stragrande maggioranza ha iniziato e terminato prima dell'avvento del COVID-19 (87%), mentre solo un 3% ha iniziato da marzo 2020 e ha dichiarato di aver terminato.

Prima di comprendere lo stato occupazionale attuale di queste persone si è in primo luogo esaminato il livello di attivazione delle persone in relazione alla ricerca di un lavoro sul mercato del lavoro.

Il 73% delle persone che hanno completato l'esperienza ha realizzato azioni di ricerca attiva del lavoro, senza rilevanti differenze tra DLD e altri disoccupati. (figura successiva).

Figura 16 Ricerca attiva del lavoro dopo l'esperienza presso i Comuni. DLD e DBD



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Il positivo atteggiamento sul mercato del lavoro non può essere attribuito all'esperienza realizzata presso i Comuni con questi dati che riguardano solo i trattati, ma alcune altre evidenze qualitative rendono probabile una interpretazione di questo tipo: in primo luogo come visto prima uno degli elementi di maggiore utilità dell'esperienza è stato quello di dare maggiore fiducia in se stessi ai partecipanti, secondo le risposte degli stessi intervistati; in secondo luogo le interviste ai Comuni attuatori tendono a confermare questo elemento, anzi alcuni arrivano ad ipotizzare che più che sull'occupazione, per i soggetti più deboli, questo tipo di esperienze vanno prima giudicate in termini di un atteggiamento più positivo:

"Entrambi hanno alcune attività in ballo, la signora mi sembra aveva iniziato un tirocinio che però è stato bloccato poi dal COVID. Sono entrambi attivi in ogni caso nella ricerca del lavoro" (intervista C e questionario 32)

"In alcuni ragazzi c'è stata un po' di delusione perché non avrebbero avuto l'opportunità di continuare questa esperienza. In altri casi il risultato migliore è stato quello di riattivare l'interesse per la ricerca del lavoro, la motivazione. L'esempio di una ragazza che poco tempo fa ci ha comunicato di aver vinto un concorso anche grazie all'essersi riattivata dopo l'esperienza con noi è stato un fatto positivo. La cosa più difficile è proprio far capire ai destinatari che questo percorso non consente un rapporto di lavoro, ma serve ad altro." (Intervista F)

"Non abbiamo fatto un lavoro specifico di supporto ex-post per favorire il loro contatto con il mondo del lavoro. Consideri che erano abbastanza persone valide e hanno potuto muoversi da soli. Alcuni per esempio hanno continuato a fare concorsi o prove. Non vi sono stati comunque fenomeni di disillusione perché il progetto non poteva andare avanti". (Intervista G)

“In generale, tutte le persone inserite hanno dato un contributo attivo anche se tutte avevano chiaro che alla fine non ci sarebbe stata l’assunzione, ma che il progetto poteva essere utile per le future loro attività, attraverso nuovi contatti per esempio. Un caso, per esempio, è quello di un quasi 50enne che ha preso contatti con una ditta che fa manutenzione per il verde per il Comune di xxxx (partner del progetto) e che al termine del progetto è stato assunto da questa cooperativa. Altre due donne per esempio hanno tratto da questa esperienza l’energia per fare svariati concorsi pubblici” (Intervista H).

È ovvio che alcune competenze acquisite qui non trovano sempre massima richiesta sul mercato del lavoro (per esempio i nostri software gestionali utilizzati in comune non sono spendibili sul mercato); ma io credo che l’esperienza sia da giudicare maggiormente per la sua capacità di riattivare entusiasmo [...] L’aspetto più positivo è che le persone si sono comportate, nella quasi totalità, come se fossero dipendenti del comune, disponibili a dare il massimo e lavorare con elevato impegno. Uno dei nostri ospiti ci ha detto: da quando lavoro qui non rimetto neanche la sveglia, perché ho un obiettivo quotidiano di vita. L’aspetto più negativo è che c’è il rischio che la nuova fiducia acquisita in questa esperienza rischia di scemare se il tempo per un nuovo impiego diviene troppo lungo (Intervista I)

“i partecipanti hanno preso consapevolezza delle proprie capacità al fine di un futuro autonomo percorso lavorativo” (questionario 15) – “i benefici sono stati soprattutto su lato motivazionale delle persone” (questionario 50)

La Figura 47 in appendice evidenzia che la più diffusa attività di ricerca del lavoro è quella di aver esaminato e risposto ad annunci di lavoro, sia per i DLD che per i DBD (rispettivamente il 33% ed il 27% del totale dei rispondenti segnala questa attività). È elevata anche la iscrizione/partecipazione a concorsi pubblici, soprattutto per i DLD (20% vs. 12%), in coerenza con quanto visto in precedenza, la preferenza dei rispondenti verso il pubblico impiego²⁹. Da osservare anche la differenza di risposte date dai DLD e DBD in relazione alle Agenzie private specializzate nell’intermediazione tra domanda e offerta di lavoro: verso le quali si rivolgono in modo consistente i disoccupati di breve durata, ma in modo piuttosto limitato i DLD (22% vs. 5%).

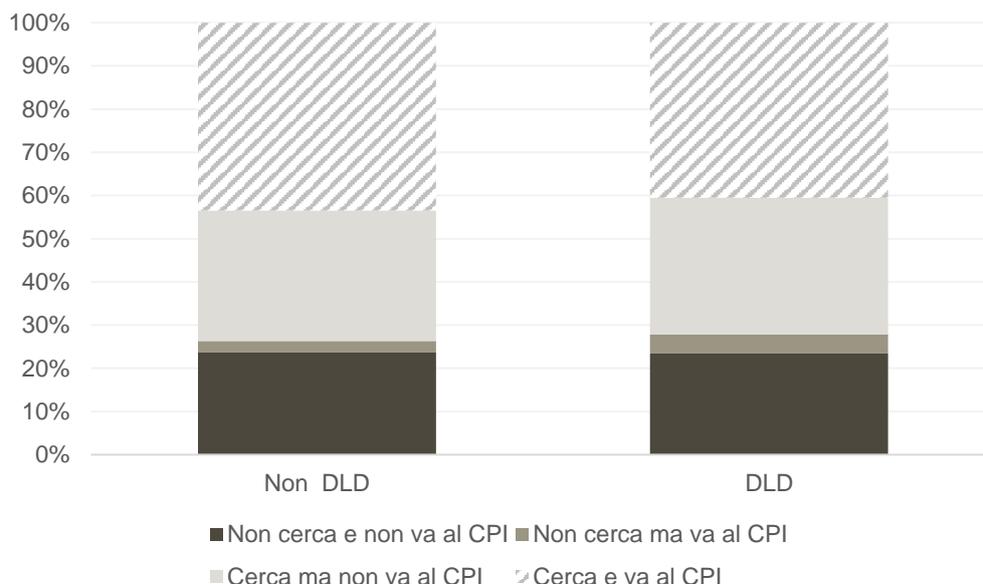
6.1.4.2. Il ricorso ai CPI

Più della metà di coloro che hanno cercato attivamente lavoro si sono rivolti al CPI, senza rilevanti distinzioni di comportamento tra DLD e DBD. In entrambi i gruppi di disoccupati vi è un gruppo di essi, pari a quasi un quarto del totale, che dopo l’esperienza dichiara di non cercare lavoro e di non rivolgersi al CPI (figura successiva).

Nel caso dei DLD si tratta per lo più di donne, under 40, in prevalenza con laurea, con famiglia, figli e altre persone da accudire; la motivazione che ha spinto questi DLD a partecipare non è prevalentemente il lavoro, ma l’aver un reddito o altre motivazioni come l’aver il tempo libero, il fatto che l’esperienza fosse vicino caso o “giusto per provare”. Si tratta pertanto di un target di persone a cui prestare attenzione, in quanto potenzialmente attivabili vista l’età, ma che probabilmente hanno difficoltà di diverso tipo (familiari) e richiedono un supporto maggiormente mirato (si veda Tabella 49 in appendice)

²⁹ Nell’indagine di Placement precedente avevamo riscontrato che i tirocinanti e i partecipanti alle borse lavoro in meno del 10% dei casi avevano indicato questa opzione (Ismeri Europa, 2019)

Figura 17 Ricerca del lavoro e contatto dei CPI dopo l'esperienza presso i Comuni. DLD e DBD



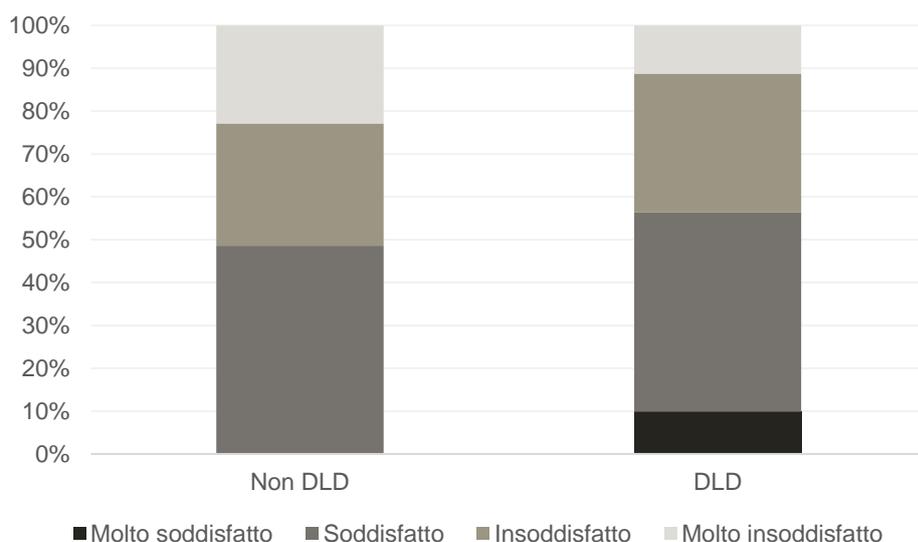
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Tra coloro che si rivolgono ai CPI, meno di un quinto del totale non riceve servizi specifici, un dato in linea con i risultati dell'analisi di Placement svolta su tirocini e borse lavoro (Ismeri Europa, 2019); una quota ampia di persone (la metà tra i DLD, più del 60% dei DBD) riceve più di un tipo di servizio dai CPI. In termini di servizi ricevuti, quelli maggiormente menzionati dagli intervistati sono quelli di accoglienza, di informazione sulle vacanzies e proposte di corsi di formazione; meno menzionati sono i servizi di orientamento specialistico e i tirocini e ancora meno il supporto alla creazione di impresa (Tabella 50 e Figura 48 in appendice).

I DLD nel complesso sono appena più soddisfatti dei servizi ricevuti dal CPI, infatti il 56% di essi indica di essere soddisfatto o molto soddisfatto, contro una percentuale del 48% da parte dei DBD (figura successiva).

Tra i DLD sono maggiormente soddisfatti coloro che hanno dichiarato di non avere una particolare predilezione per il lavoro nel pubblico impiego (64% sono soddisfatti, contro il 52% tra coloro che prediligono il pubblico impiego).

Figura 18 Soddisfazione per i servizi offerti dai CPI. DLD e DBD



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

6.1.5.L'occupazione al momento dell'intervista

Al momento dell'intervista, tra coloro che hanno terminato l'esperienza di work experience presso i comuni, il **44% risulta occupato, percentuale che risulta più elevata per i disoccupati di breve durata rispetto ai DLD, 49% contro 42%** (tabella successiva). I dati sono coerenti con quelli amministrativi visti nel capitolo 5 se si considera in primo luogo che in media al momento di rispondere all'indagine (ottobre 2020) erano trascorsi più mesi dall'intervento rispetto ai dati delle COB che erano fermi a luglio 2020 e che con l'intervista si rileva anche l'occupazione autonoma (si veda successivamente).

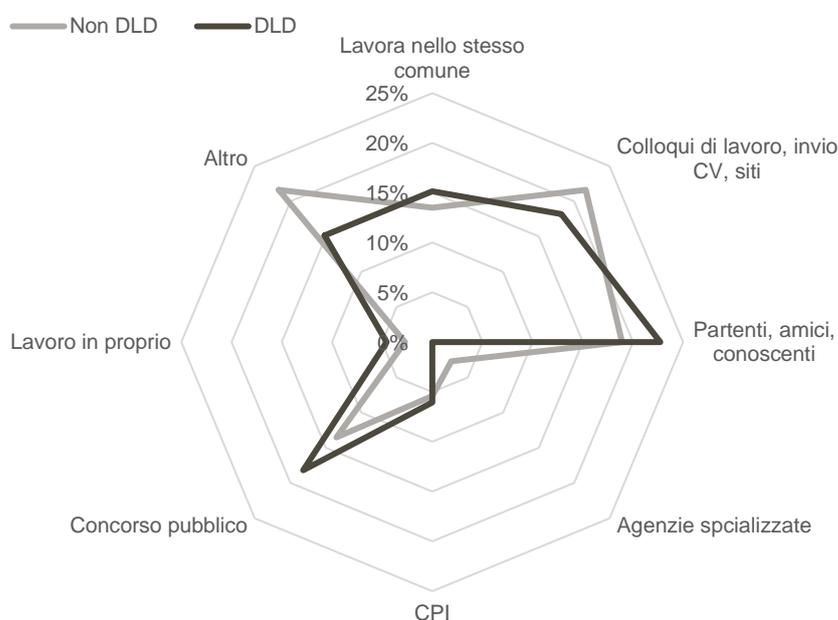
Tabella 25 Tasso di occupazione al momento dell'intervista, DLD e DBD

	Non occupato	Occupato	Totale
DBD	51%	49%	100%
DLD	58%	42%	100%
Totale	56%	44%	100%

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Quasi un quinto delle persone dichiara di avere trovato questo lavoro tramite concorso pubblico, una percentuale elevata, sia rispetto all'indagine sulla rilevazione delle forze di lavoro sia rispetto alla precedente indagine di Ismeri sul Placement dei destinatari delle borse, tirocini e attività formative³⁰. Questo è coerente con quanto rilevato in precedenza sulla propensione a preferire il lavoro pubblico rispetto a quello privato dei partecipanti e alla esplicita volontà di partecipare per avere maggiori opportunità di ingresso nel mondo del lavoro nella pubblica amministrazione³¹. Circa il 15% dichiara di lavorare presso l'ente comunale in cui aveva svolto l'esperienza, ma meno della metà di essi in modo stabile. Hanno un ruolo rilevante per l'inserimento lavorativo anche parenti e conoscenti, un dato acquisito nella modalità di ingresso nel mondo del lavoro nel caso italiano e più in generale dei paesi dell'Europa del mediterraneo, mentre i CPI non sembrano aver un ruolo di rilievo come canale di ingresso nel mondo del lavoro per i destinatari del Bando Comuni (figura successiva).

Figura 19 Canali utilizzati per trovare l'occupazione attuale



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

³⁰ Secondo i microdati ISTAT poco più del 10% degli occupati regionali, nel 2016 ha dichiarato di aver trovato il lavoro tramite concorso; le indagini Ismeri precedenti sui destinatari di borse, tirocini e corsi di formazione (Ismeri Europa, 2019) avevano riscontrato un valore del 4-5%.

³¹ Il dato di un quinto è anche sottostimato, in quanto molti di coloro che hanno risposto "altro" (trovato lavoro in altro modo) hanno indicato di averlo trovato grazie a scorrimenti di graduatorie, aspetto legato al pubblico impiego.

Poco più del 10% del DLD (ma quasi il 20% dei disoccupati di breve durata) ha un contratto a tempo indeterminato; circa il 56% ha un contratto da dipendente a tempo determinato, mentre poco più di un quinto dei rispondenti lavora con altre forme contrattuali (contratti a progetto, tirocini, etc.). Solo il 5% dichiara di avere un lavoro autonomo (tabella successiva). Si tratta di dati abbastanza in linea con i risultati che erano emersi nelle indagini di Placement relativi ad interventi formativi e borse lavoro e tirocini anche se in questo caso risulta meno importante il peso del lavoro autonomo mentre la percentuale di persone a tempo determinato è lievemente superiore a quella riscontrata nel Rapporto di Placement (Ismeri Europa, 2019)

Tabella 26 Tipologia di occupazione al momento dell'intervista, DLD e DBD

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme	Autonomo	Totale
DBD	19%	62%	16%	3%	100%
DLD	14%	56%	24%	6%	100%
Totale	16%	58%	21%	5%	100%

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Per comprendere come varia la condizione occupazionale sulla base di alcuni profili dei destinatari del bando Comuni, abbiamo **clusterizzato i destinatari** sulla base delle variabili più rilevanti, il sesso, l'età, il titolo di studio e la durata della disoccupazione³². Sono emersi **cinque gruppi**, come evidenziato nella tabella successiva.

Il primo e quinto sono composti da donne, sotto i 40 anni e laureate, ma con la differenziazione che il primo gruppo include solo DBD, mentre il quinto è composto tutto da DLD; questi due gruppi rappresentano rispettivamente il 16% e 24% del totale dei destinatari intervistati. Il secondo gruppo, che pesa il 21% si caratterizza per l'età, infatti è composto da soli over 50 (i quali sono presenti solo in questo gruppo). Il tratto distintivo del terzo gruppo, il meno numeroso - 14% del totale - è il genere, infatti è l'unico gruppo composto da soli uomini (under 40 e prevalentemente diplomati). Infine il quarto gruppo, il più numeroso (25%), si caratterizza per essere composto da donne giovane e diplomate.

Altri elementi che caratterizzano i diversi gruppi identificati sono i seguenti:

- nei gruppi quattro e cinque il peso delle persone conviventi con i coniugi o con il proprio partner è consistentemente più elevato che negli altri gruppi (superiore alla metà); in parte questo è vero anche per il gruppo due. D'altra parte, il gruppo tre è composto da una elevata quota di persone che vive ancora con la famiglia di origine;
- il gruppo tre è caratterizzato da una elevata presenza di persone spinte a partecipare per ragioni di lavoro (52% del totale lo hanno dichiarato), mentre il gruppo quattro è quello dove le persone hanno dichiarato di meno di essere stati spinti a partecipare per trovare o ritrovare lavoro (33%). Queste caratteristiche sono confermate anche dal comportamento attivo (in termini di ricerca di lavoro e di contatto con i CPI) dopo la fine dell'esperienza, secondo quanto dichiarato dagli intervistati.

³² Essendo variabili categoriali, abbiamo utilizzato la procedura "Twostep cluster" di SPSS.

Tabella 27 Gruppi cluster di destinatari Bando Comuni, per caratteristiche

	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Gruppo 5	Totale
Donna (vs. Uomo) *	100,0%	54,7%	0,0%	100,0%	100,0%	76,6%
30-49 (vs. over 49) *	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	78,6%
Scuole superiori (vs. Laurea) *	0,0%	76,0%	60,4%	100,0%	0,0%	49,7%
DLD (vs. DBD) *	0,0%	72,0%	56,3%	62,5%	100,0%	62,6%
Abita solo, singole	28,6%	24,0%	14,6%	17,0%	8,4%	18,0%
Abita solo, divorziato-separato	0,0%	13,3%	0,0%	6,8%	7,2%	6,3%
Abita con coniuge/convivente	41,1%	53,3%	27,1%	56,8%	67,5%	52,0%
Abita con famiglia di origine	30,4%	9,3%	58,3%	19,3%	16,9%	23,7%
Vita sociale e relazionale buona	69,6%	68,0%	72,9%	71,6%	84,3%	73,7%
Buona salute (dichiarata)	78,6%	70,7%	81,3%	80,7%	89,2%	80,3%
Esp. precedenti in formazione...	51,8%	46,7%	58,3%	48,9%	60,2%	52,9%
Lavoro motivo per partecipare	39,3%	48,0%	52,1%	33,0%	43,4%	42,3%
Ricerca attiva dopo esperienza	64,3%	58,7%	70,8%	47,7%	61,4%	59,1%
Si è rivolto ai CPI dopo	33,9%	38,7%	47,9%	22,7%	32,5%	33,7%
Casi	56	75	48	88	83	350

*=Variabili utilizzate per la clusterizzazione

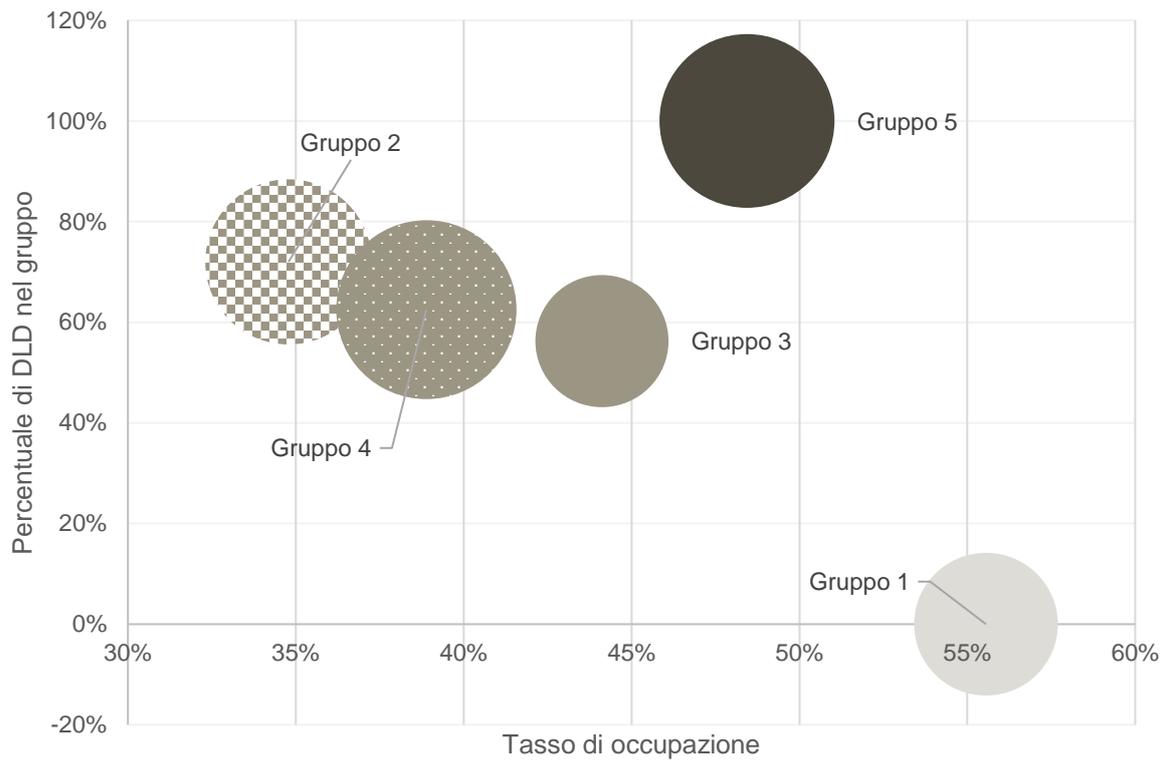
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

La figura successiva rappresenta le performance occupazionali dei diversi gruppi, date dal tasso di occupazione al momento dell'interviste (ottobre 2020). Come si vede **i gruppi con i più elevati tassi di occupazione sono il gruppo 1 e 5**, quest'ultimo in particolare. Questi gruppi hanno caratteristiche simili (donne, giovani, laureate) tranne che per il fatto di essere comporto da DLD o meno.

Il gruppo con minore tasso occupazionale è il gruppo 2, caratterizzato da over 50, di ambo i sessi, con prevalenza di persone diplomate e con prevalenza di DLD; il dato può essere spiegato dal fatto che si tratta di un gruppo con alcune caratteristiche che rendono bassa l'occupabilità dei disoccupati, in particolare età avanzata e titolo di studio non elevato, pur a fronte di un atteggiamento discretamente attivo.

Anche il quarto gruppo ha bassi tassi di occupazione e in questo ultimo caso una delle spiegazioni è la scarsa attivazione e la lontananza di queste persone dal mercato del lavoro. Gli elementi che più mettono in evidenza questo elemento sono la più bassa percentuale di persone, tra i cinque gruppi, che ricercano attivamente lavoro dopo l'esperienza, la più bassa percentuale di coloro che dichiarano di essersi rivolti ai CPI e ultimo, ma non meno importante, la più bassa percentuale di rispondenti che indicano il lavoro come principale motivo per partecipare.

Figura 20 Tasso di occupazione al momento dell'intervista, per gruppi di destinatari del bando Comuni 2018



Nota: la dimensione dei cerchi corrisponde al peso dei diversi gruppi
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

6.2.I risultati della misura per la creazione di impresa

La programmazione regionale del POR FSE 2014/2020 prevedeva tra le azioni ammissibili dell'Asse I il sostegno alla **creazione di nuove imprese** tra gli interventi delle politiche attive de lavoro previsti e finanziati nell'ambito della priorità di investimento 8.i "Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro".

La Regione Marche ha riattivato la misura a sostegno della nascita di nuove imprese sin dal 2016 al fine di promuovere la creazione di opportunità lavorative. Le persone potevano presentare domanda di contributo del valore massimo di 30 mila euro ciascuno e dovevano avere un'età minima di 18 anni, essere residenti o domiciliati da almeno 3 mesi nella regione Marche ed essere soggetti iscritti come disoccupati presso i Centri per l'Impiego. Potevano essere finanziate le nuove imprese, gli Studi Professionali, Singoli e/o Associati e/o dei Liberi professionisti, aventi sede legale e/o sede operativa nel territorio della regione Marche che si fossero costituite dopo la presentazione della domanda di contributo da parte del richiedente.

È ormai generalmente riconosciuto che l'attività imprenditoriale è uno dei principali motori del dinamismo industriale, dello sviluppo economico e della crescita, tanto che la stessa imprenditorialità è stata oggetto di diverse attenzioni e interessi disciplinari. Gli aspetti maggiormente approfonditi in letteratura sono: le interdipendenze tra imprenditorialità e contesti socio-economici, gli effetti dell'imprenditorialità sullo sviluppo territoriale, la relazione tra imprenditorialità e innovazione, la fattibilità dei nuovi business, ed anche le caratteristiche soggettive e il profilo psicologico dell'imprenditore (Renzi A. e Vagnani G., 2013).

In questo rapporto, come indicato in precedenza, non abbiamo potuto realizzare analisi di impatto per la misura della Creazione di impresa, come concordato con la Regione Marche. Più semplicemente, attraverso una indagine ai destinatari della misura abbiamo concentrato l'attenzione sul funzionamento della misura e sui risultati nel breve periodo. Il campione intervistato finale è composto da 175 persone, di cui 89 DLD.

6.2.1. Le caratteristiche dei destinatari

Come si vede dalla tabella successiva i DLD che hanno risposto sono in prevalenza di genere femminile (61%), a differenze dei DBD che sono per lo più di genere maschile.

La tabella evidenzia che i DLD tendono ad essere meno giovani dei DBD e con una maggiore presenza di stranieri, mentre non vi sono differenze rilevanti in termini di titolo di studio (un quarto circa dei partecipanti alla misura di creazione di impresa è laureato).

La tabella evidenzia anche che tra coloro che hanno risposto all'intervista, il 64% è sposato o convivente, il 10% è single e vive da solo, l'1% è separato o divorziato e il 12% circa vive con la famiglia di origine. Quasi il 69% non ha figli minorenni, con un 20% che ne ha uno, la metà di questi ne ha 2 (il 10%) e solo un 1,12% ha tre o più figli minorenni.

Tabella 28 Caratteristiche base dei DLD e DBD intervista – Misura creazione di impresa

	DBD	DLD	Totale
Donne	43%	61%	52%
Under 30	30%	21%	26%
30-49	56%	56%	56%
Over 49	14%	22%	18%
Medie inferiori	20%	18%	19%
Superiori	56%	57%	57%
Laurea	24%	25%	25%
Italiani	92%	88%	90%
Abita da solo perché single	5%	10%	7%
Abita solo perché divorziato	2%	1%	2%
Abita con coniuge	63%	64%	63%
Abita con famiglia di origine	21%	12%	17%
Non risponde	9%	12%	11%
Senza figli	80%	69%	74%
Con figli	20%	31%	26%
Casi	86	89	175

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

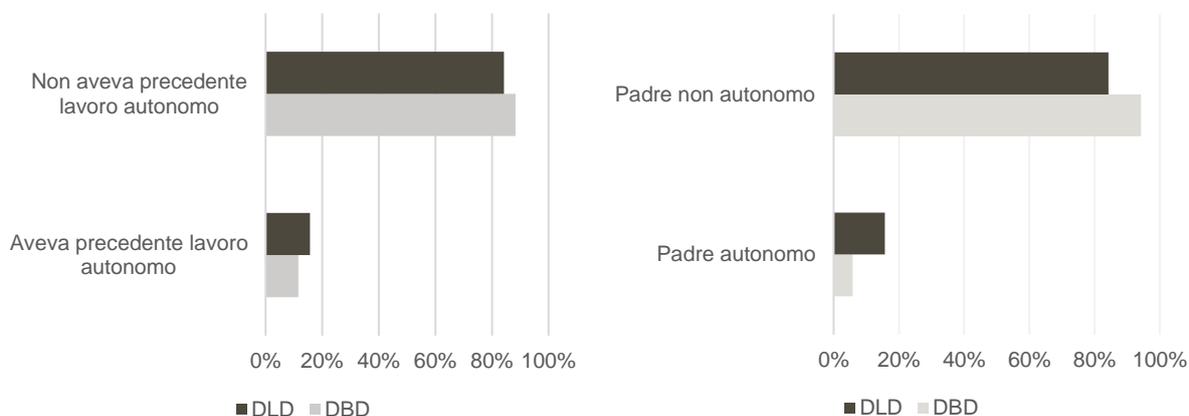
All'interno delle diverse teorie economiche un elemento di notevole importanza in una teoria evolutiva dell'imprenditorialità è il riconoscimento che gli individui differiscono non solo nei loro gusti ma anche nel loro accesso alle informazioni. L'imprenditore è un agente del cambiamento che si preoccupa non solo di allocare risorse esistenti, ma anche di generare e coordinare nuove risorse. Infatti, diversi studi si sono incentrati sulla tipologia delle personalità dell'imprenditore nascente (Fini, 2009) mostrando che le caratteristiche della personalità influenzano le decisioni di avvio e il successo imprenditoriale. Infatti, sia la dimensione microsociale (ad esempio restrizioni familiari, esperienze lavorative) che i fattori macrosociali (ad es. social network, influenze ambientali) influenzano la decisione imprenditoriale. Inoltre, molti studiosi si sono concentrati sull'elemento di propensione al rischio e sulla capacità di prendere decisioni in condizioni di incertezza, quali una delle principali caratteristiche dell'imprenditore.

Dalla letteratura emergono, quindi, che i principali tratti individuali studiati sono: il bisogno di indipendenza e autonomia (Henderson, 2000), (Zhang, 2014), (Piperopoulos, 2015), la capacità di affrontare l'incertezza (Junid, 2017), l'innovazione e la creatività (Galor, 2012), la self-efficacy (Segal, 2005), l'autostima (Liang, 2008), la capacità di individuare e cogliere le opportunità (Kolb, 2015).

Di seguito approfondiamo alcuni di questi elementi sulla base delle risposte ricevute.

Osservando le passate esperienze di lavoro, **l'84% degli intervistati DLD non ha avuto precedenti esperienze di lavoro come lavoratore autonomo proprie o di famiglia** considerando il lavoro che svolgeva il padre, contro un 16% che ne ha avute. Non vi sono rilevanti differenze tra DLD e DBD, questi ultimi hanno ancora una minore esperienza propria o di famiglia.

Figura 21 Precedenti esperienze di lavoro autonomo del destinatario o del padre



Fonte: Elaborazione Ismeri su data da indagine diretta

La figura successiva ci aiuta ad esplorare i tratti della personalità dei DLD intervistati. Per ciascun tratto, l'intervistato poteva scegliere valori da 1 a 7 in base a quanto questi singoli tratti riflettessero le proprie caratteristiche. Le risposte sono state poi classificate: per niente/poco si riferisce ai valori da 1 a 3, abbastanza/medio il valore 4, dal 5 al 7 ci si riferisce alla categoria molto/moltissimo.

Iniziando con le cinque caratteristiche spesso associate all'attitudine di diventare imprenditore (le Big Five, si veda (Caliendo & al., 2014)) si vede che i DLD si presentano per il 79% aperti a nuove esperienze (di cui il 38% lo è molto/moltissimo), l'84% si ritiene coscienzioso nello svolgere mansioni ed attività (di cui il 48% lo è molto/moltissimo) ed anche socievole e comunicativo (con un 44% molto/moltissimo), mentre il 63% è pacato nelle relazioni sociali (con un 24% molto/moltissimo); il 70% invece si ritiene per niente/poco nervoso e ansioso.

Il 66% si fida del prossimo almeno abbastanza tanto che l'88% è abituato a restituire i favori ricevuti e il 71% si ritiene per nulla/poco vendicativo.

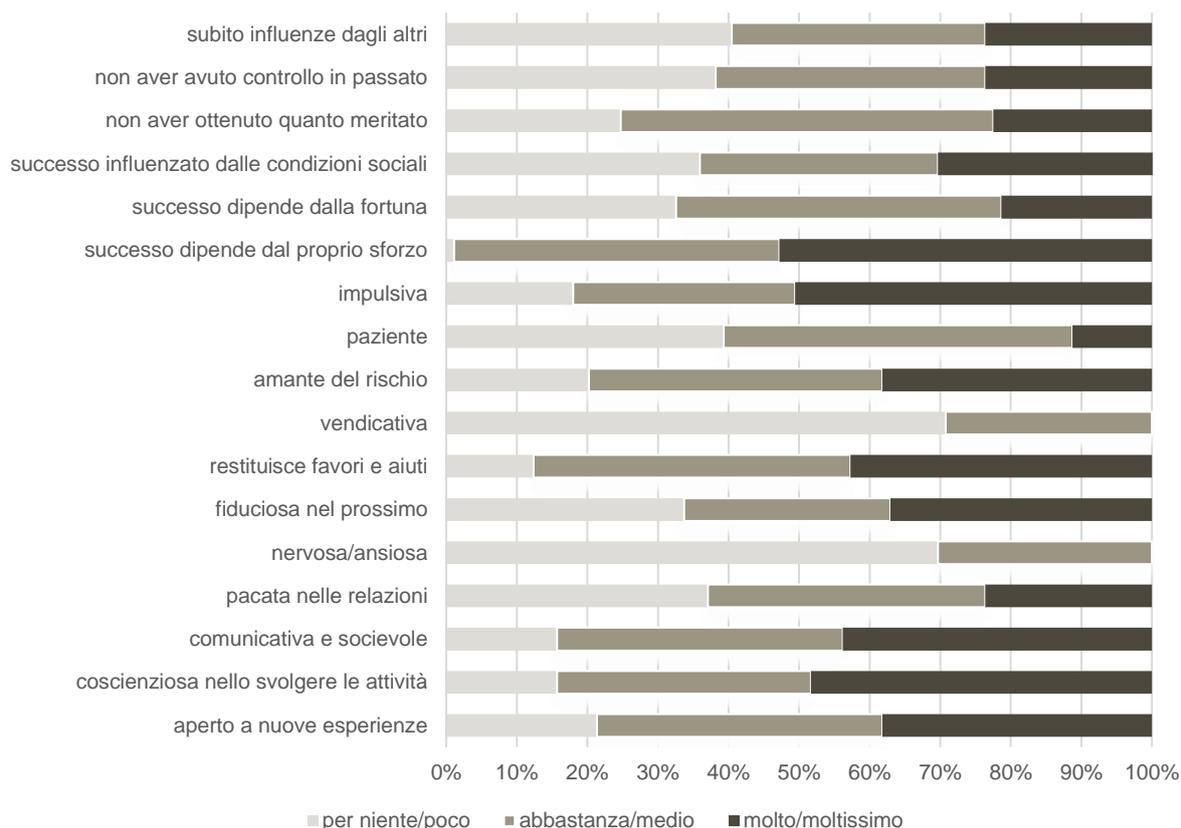
Si riscontra anche **una buona propensione al rischio**, infatti 42% dei DLD lo ama abbastanza e il 38% lo ama molto/moltissimo.

Solo l'11% si ritiene molto paziente, contro un 49% abbastanza e un 39% poco/per niente; è vero infatti che il 51% riconosce di avere un carattere molto impulsivo, contro un 31% abbastanza e un 18% poco/per niente. Quasi tutti ritengono che il successo si ottenga dal proprio sforzo con un 46% che lo crede abbastanza e un 53% che lo crede molto/moltissimo, c'è un 67% che ritiene anche che il successo dipenda dalla fortuna (di cui il 21% lo crede molto/moltissimo) e un 36% che ritiene che non sia influenzato dalle condizioni sociali.

Infine, circa il 23% considera di non avere in passato ottenuto quanto meritato, di non aver avuto molto controllo e di aver subito influenze dagli altri nelle scelte.

Non vi sono rilevanti differenze tra DLD e DBD (Figura 49 in appendice), un dato incoraggiante, che indica una non rilevate differenza di partenza in alcune caratteristiche che si associano di solito con la propensione imprenditoriale. In particolare, (Caliendo & al., 2014) identificano tra i fattori maggiormente esplicativi della propensione all'imprenditorialità la propensione al rischio, l'apertura a nuove esperienze e l'estroversione, ambiti che sono quelli maggiormente identificati dagli intervistati.

Figura 22 Trattati della personalità dei DLD



Fonte: Elaborazione Ismeri su data da indagine diretta

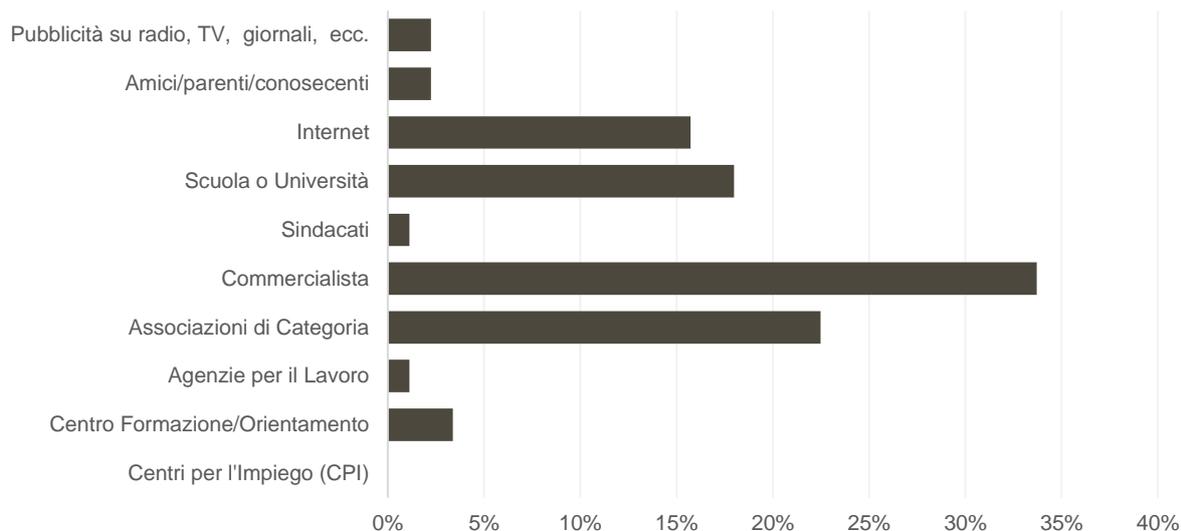
6.2.2. La fruibilità del bando Creazione d'Impresa e la fase di progettazione

I partecipanti DLD al bando Creazione d'Impresa hanno conosciuto questa opportunità soprattutto attraverso quattro canali: il 34% degli intervistati è stato informato dal commercialista, il 22% dalle associazioni di categoria, segue il canale delle scuole e università che ne ha informato il 15% e internet.

Seguono i centri di formazione ed orientamento (4%), la pubblicità sui media e le conoscenze informali con il 2%, ed infine i sindacati con poco più dell'1%.

Nessuno ricorda i Centri per l'impiego (CPI) come canale principale per aver conosciuto la misura di creazione di impresa, anche se i 6 CPI che hanno risposto al questionario indicano di aver fatto la diffusione delle informazioni.

Figura 23 Canali di conoscenza del bando Creazione di impresa



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

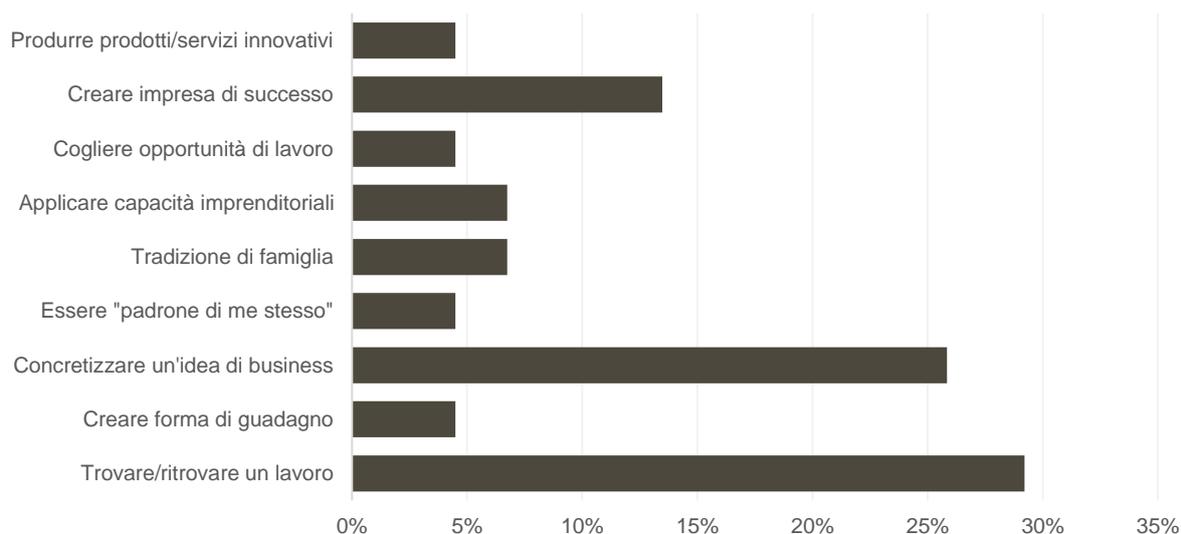
La figura successiva mostra che le motivazioni che hanno spinto i destinatari a partecipare al bando per l'avvio di una nuova impresa sono quelle di trovare lavoro (29%), di concretizzazione la propria idea di business (26%) e di creare un'impresa di successo (13%).

Il 7% invece risulta spinto da tradizioni di famiglia e il desiderio di applicare le proprie capacità imprenditoriali.

Infine, il 4,5% voleva cogliere un'opportunità di lavoro, creare una forma di guadagno e diventare "padroni di sé stessi"

È interessante rilevare che i DBD hanno con maggiore frequenza indicato la motivazione del lavoro come spinta principale a partecipare (44% contro 29%).

Figura 24 Motivi di partecipazione



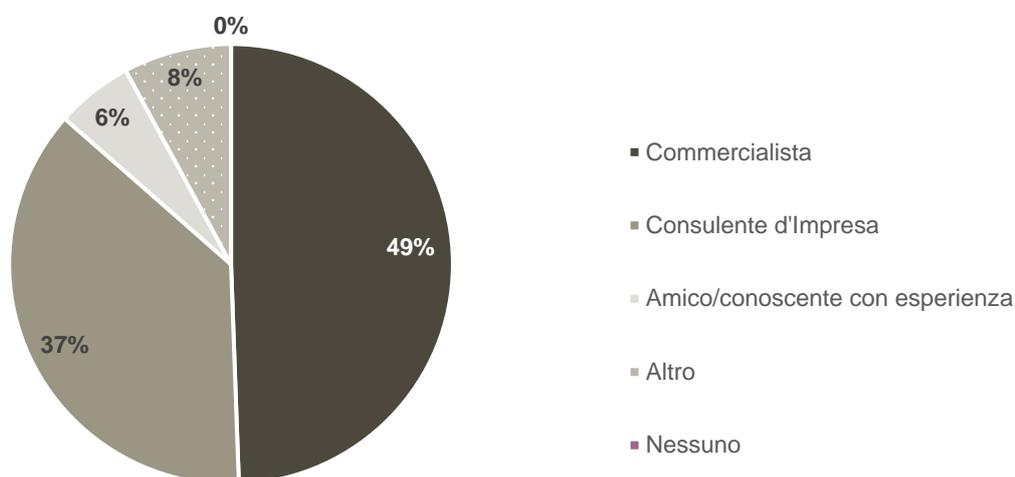
Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Gli intervistati hanno avuto bisogno di supporti esterni per redigere il business plan da presentare nel progetto di partecipazione al bando. La figura successiva evidenzia che il 49% dei DLD si è riferito alla categoria dei commercialisti, il 37% ai consulenti d'impresa, mentre il 6% circa ha chiesto aiuto a conoscenti esperti nella redazione. L'8% dice di aver usato altri

modi, ma nessuno è riuscito a redigere il business plan senza supporti esterni. Non si tratta di una minore “capacità” o “impreparazione” dei DLD, in quanto lo stesso comportamento lo hanno evidenziato i disoccupati di breve durata.

In più di un terzo dei casi, comunque, si sono riscontrate difficoltà nella redazione del progetto d'impresa.

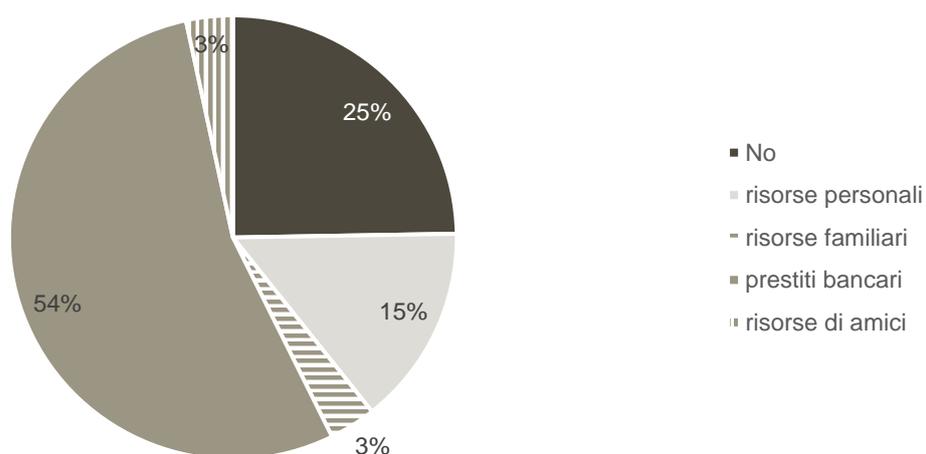
Figura 25 Supporto esterno per redazione business plan



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Infine, la figura successiva evidenzia che le risorse del bando, i 30 mila Euro messi a disposizione della Regione Marche, sono stati sufficienti solo per il 25% dei DLD. I restanti hanno integrato le risorse con prestiti bancari per un 54%, proprie finanze per il 15%, mentre poco più del 3% ha chiesto aiuti economici ad amici e familiari.

Figura 26 Risorse finanziarie ad integrazione di quelle regionali



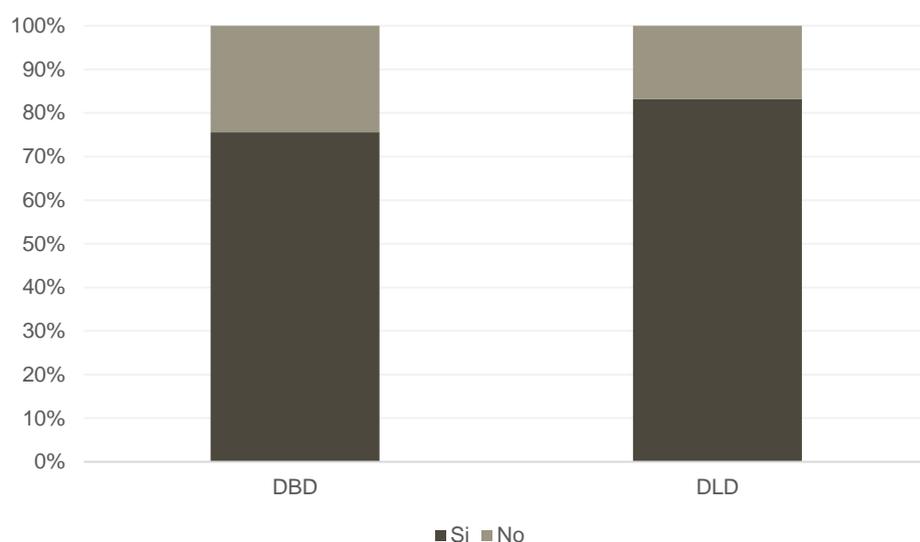
Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

6.2.3.L'avviamento dei progetti d'impresa e il ruolo del supporto regionale

L'83% dei DLD ha avviato concretamente l'impresa (74 su 89 rispondenti), una percentuale superiore a quella dei DBD, che in un quarto di casi affermano di non aver dato vita ai progetti imprenditoriali (figura successiva).

Per i DLD che non hanno avviato l'impresa, la principale motivazione (67% dei casi) è stata quella di aver compreso che l'idea imprenditoriale non fosse buona; un 7% di casi ha avuto problemi di natura amministrativa e burocratica o difficoltà di salute, mentre la restante quota non specifica i motivi del mancato avvio.

Figura 27 Tasso di avvio dei progetti



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Chi ha avviato il progetto afferma che il supporto regionale è stato determinante nel 35% de casi, mentre per un 57% dei rispondenti è stato importante perché ha integrato risorse che il destinatario aveva o poteva reperire; **solo per un 8% (che rappresenta il deadweight percepito) la misura regionale non è stata di alcuna utilità**, in quanto l'impresa sarebbe stata creata ugualmente. Non vi sono rilevanze sostanziali tra DLD e DBD, questi ultimi affermano in maniera appena superiore che il ruolo del FSE non è stato determinante (12%) – vedi figura successiva.

Figura 28 Rilevanza finanziamento del POR FSE per avviamento impresa, DLD (sx) e DBD (dx)



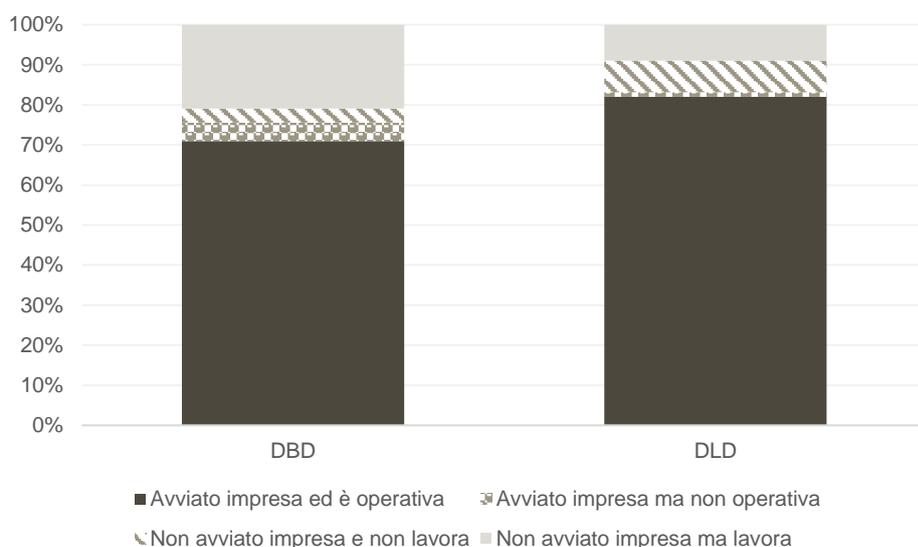
Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Al momento dell'intervista, ottobre 2020, cioè due anni in media dall'avvio dei progetti, il 99% delle imprese sono attive e operative, in un solo caso viene dichiarata la chiusura (4 nel caso dei DBD, cioè il 6%). Quasi la totalità delle imprese dichiara di avere avuto difficoltà di avvio (solo il 4% afferma di non avere avuto problemi particolari). L'aspetto più difficoltoso

menzionato è in primo luogo quello della creazione del pacchetto clienti (59%), seguito da problemi di natura finanziari, legati al credito e al finanziamento bancario e all'emergenza del COVID-19 (11%); minori problematiche sono legate ad aspetti organizzativi e alle competenze o alle prospettive di crescita. Le risposte dei DLD sono abbastanza simili a quelle dei DBD, anche se questi ultimi menzionano maggiormente problemi di natura finanziaria rispetto a quelli legati al consolidamento della clientela (vedi Figura 50 in appendice).

Incrociando dati sull'avviamento dell'impresa e sulla sua operatività si osserva che **i DLD hanno mostrato una maggiore capacità dei DBD di rimanere legati al proprio progetto di impresa.** Ogni 100 DLD, infatti, 82 persone hanno avviato l'impresa e questa è ancora operativa, mentre nel caso dei DBD questo è vero per 71 persone. Le ragioni possono essere molteplici e la bassa numerosità delle interviste non ci consente di indagare a fondo; di sicuro sappiamo che la % di persone che lavorano al momento dell'intervista è la stessa per i due gruppi (circa il 90-91%), solo che nel caso dei DLD maggiormente nella impresa creata, mentre nei DBD in altri contesti (figura successiva).

Figura 29 Percorsi lavorativi dei DLD e DBD, con o senza impresa creata



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

6.2.4. Caratteristiche delle imprese create e loro performance

Di seguito presentiamo alcune caratteristiche delle imprese create. In primo luogo, dalla tabella successiva si vede come vi sia una forte concentrazione delle imprese create sul comparto dei servizi, probabilmente anche per effetto dei criteri di selezione del bando. In particolare, due settori hanno assorbito quasi la metà delle imprese, "alloggio e ristorazione" e "commercio"; seguono poi il settore manifatturiero (8%) e quello delle "attività professionali e scientifiche" (8%); gli altri settori sono meno rilevanti.

Tabella 29 Settori delle attività economiche delle imprese create

	DBD	DLD	Totale
C - Manifattura	15,4%	8,1%	11,5%
F - Costruzioni	4,6%	1,4%	2,9%
G - Commercio	23,1%	20,3%	21,6%
H - Trasporto e magazzinaggio	0,0%	1,4%	0,7%
I - Alloggio e ristorazione	32,3%	28,4%	30,2%
J - Informazione e comunicazione	1,5%	2,7%	2,2%
M - Attività professionali e scientifiche	9,2%	8,1%	8,6%
N - Noleggio, agenzie di viaggio	1,5%	6,8%	4,3%
P - Istruzione	0,0%	1,4%	0,7%
Q - Sanità e assistenza sociale	0,0%	1,4%	0,7%
R - Attività artistiche	0,0%	4,1%	2,2%
S - Altre attività di servizi	4,6%	5,4%	5,0%
nd	7,7%	10,8%	9,4%
Totale	100%	100%	100%

Casi: 74 nel caso di DLD e 65 nel caso di DBD

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Considerati i dati dei settori visti sopra non sorprende che ad oggi il mercato di riferimento principale delle imprese sia quello locale o al massimo regionale (in misura superiore per i DBD). In termini di clienti, le imprese create producono beni e servizi soprattutto per il mercato dei clienti finali, ma un 14-15% di essere anche per altre imprese. Poche sono le imprese che lavorano esclusivamente per la Pubblica amministrazione, mentre più del 10% delle imprese create (7% nel caso dei DBD) dichiara di avere diversi tipi di clienti.

Tabella 30 Tipologia di mercati e clienti (% del totale) delle imprese operative

	DBD				DLD			
	Locale	Nazionale	Estero	Totale	Locale	Nazionale	Estero	Totale
Finali	74%	3%	2%	79%	63%	4%	4%	71%
Imprese	8%	7%	0%	15%	8%	5%	0%	14%
PA	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
Diversi tipi	3%	2%	2%	7%	5%	5%	3%	14%
Totale	85%	11%	3%	100%	78%	15%	7%	100%

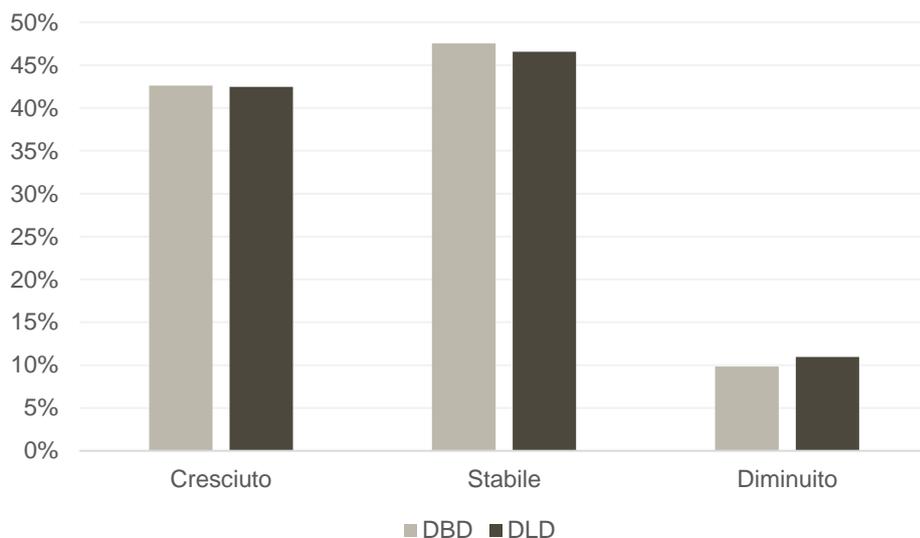
Casi: 73 nel caso di DLD e 61 nel caso di DBD

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Considerando che il bando è stato pubblicato a febbraio 2018 e considerati i tempi gestionali non abbiamo dati sufficienti per esaminare l'evoluzione e il processo di crescita delle imprese. In ogni caso abbiamo cercato di capire, attraverso l'indagine, quali fossero state le performance realizzate nel primo periodo di attività, dal punto di vista occupazionale e di fatturato.

Iniziando da quest'ultimo, in più della maggioranza dei casi gli intervistati non hanno voluto indicare il livello dell'ultimo fatturato; sappiamo in ogni caso con certezza che più di un terzo delle imprese hanno un fatturato inferiore a 150 mila Euro. La figura successiva evidenzia la dinamica del fatturato, secondo quanto dichiarato dagli stessi intervistati e si osserva che più del 40% ha dichiarato una dinamica crescente del fatturato o una stabilità dello stesso; **pochi i casi in cui vi è stata una diminuzione di fatturato** (si veda anche Tabella 51 per ulteriori dettagli).

Figura 30 Evoluzione fatturato dall'avvio



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

In termini occupazionali, le 73 imprese create dai DLD e operative sono passate da 170 lavoratori iniziali a 189 degli attuali, mentre le 60 imprese avviate dai DBD sono passate da 162 a 169 lavoratori. Questa dinamica di crescita è frutto di diverse tendenze, positive e negative come si vede dalla tabella successiva. In particolare **la maggioranza delle imprese ha una occupazione stabile** (70-75% di esse), in un 20% di imprese i lavoratori crescono e in circa l'8-10%, senza troppa differenza tra imprese avviate da DLD e DBD, vi è una diminuzione di occupati, in particolare nelle imprese che avevano un numero di lavoratori più elevato inizialmente.

Tabella 31 Lavoratori iniziali e variazione – DLD e DBD

N lavoratori iniziali	Cresce	Stabile	Decresce	Casi	% casi
DBD	22%	70%	8%	60	
1 lavoratore	50%	50%	0%	8	13%
2-3	13%	85%	3%	40	67%
>3	33%	33%	33%	12	20%
DLD	21%	75%	4%	73	
1 lavoratore	33%	67%	0%	12	16%
2-3	10%	87%	4%	52	71%
>3	67%	22%	11%	9	12%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Box: gli effetti del COVID-19

Abbiamo cercato anche di comprendere quali tipi di impatti il COVID-19 abbia avuto sulle imprese create; come visto infatti in precedenza i settori in cui si concentrano maggiormente le imprese avviate con la misura FSE sono settori colpiti dal lockdown stabilito in seguito alla pandemia e più in generale dalle norme sociali di distanziamento adottate in seguito al COVID-19.

Solo il 9,6% delle imprese avviate tramite il bando Creazione d'Impresa non ha subito ripercussioni negative a causa lockdown da Covid-19. Il 56% ne risente ancora oggi, mentre il 34% ne ha risentito ma a fine ottobre 2020 era tornato ad una situazione di normalità; nel caso delle imprese avviate dai DBD le risposte sembrano indicare una situazione di maggiore resilienza, infatti è inferiore la quota di imprese che risente ancora del COVID-19 (si ricorda che al momento dell'indagine, la seconda ondata della pandemia non era ancora entrata nella sua fase più acuta). Si veda Figura 51 in appendice.

Le motivazioni legate a queste perdite per il 62% era legata alla chiusura delle attività, il 12% per la diminuzione della clientela, mentre il 2% dichiara di aver lavorato poco e meno ed un altro 2% di aver avuto problemi nell'attuare le disposizioni di sicurezza legate al Covid-19.

Al di là della congiuntura economica negativa che era stata attuale, le imprese guardano al futuro con ottimismo: solo il 15% dichiara di non avere progetti di espansione, contro un 55% che ne ha e un altro 30% che ne ha già di concreti.

Di seguito, sia pure senza pretesa di esaustività, segnaliamo tre esperienze di interesse, scelte tra le imprese che hanno evidenziato un processo di crescita del fatturato o dell'occupazione e per le quali il support offerto dal FSE è risultato essere determinante per l'avvio dell'impresa:

- **La Mou Dolce Lab**: è una impresa operativa nel settore della produzione di prodotti pasticceri nella provincia di Ancona. È stata fondata senza esperienze pregresse di lavoro autonomo e di impresa, con la principale motivazione ad avere una attività autonoma da gestire. Le risorse del POR FSE sono state determinanti, anche se non sufficienti e integrate con risorse proprie. Dopo alcune difficoltà iniziali, di natura finanziaria, l'azienda è pienamente operativa e ha all'attivo 5 lavoratori. Nei primi mesi del 2020 la pasticceria si è aggiudicata il titolo di "miglior pasticceria delle Marche" a Cake Star, programma televisivo in onda su Real Time³³. La pandemia COVID-19 ha avuto un impatto sull'attività, considerato il settore di riferimento, ma al momento dell'intervista (ottobre 2020) l'emergenza era rientrata.
- **Popup studio**³⁴: è una società cooperativa iscritta all'albo delle cooperative da agosto 2018 che progetta interventi di arte contemporanea urbana ed è operativa negli ambiti della riqualificazione urbana, marketing territoriale, festival ed eventi, interior design e community building. È stata fondata sulla base di esperienze pregresse di lavoro autonomo e sulla base di conoscenze del settore piuttosto specifiche, il fondatore/fondatrice è un professionista del settore, che aveva contribuito ad ideare il popup festival sin dal 2008³⁵. Anche in questo caso il FSE è stato determinante per passare da una idea ed esperienze varie ad un progetto di impresa. Le difficoltà iniziali sono state quelle di affrontare prospettive di mercato meno ampie di quelle attese, in ogni caso la cooperativa ha visto un aumento di fatturato e occupa due lavoratori. La prospettiva attuale è impegnativa, il settore culturale ha risentito molto degli effetti della pandemia da coronavirus e anche al momento dell'intervista la situazione di mercato era ancora incerta per l'impresa, sia pure in presenza di potenziali progetti di espansione.
- **Sapori Speciali**³⁶: è una piccola impresa a condizione familiare, laboratorio artigianale per la produzione di prodotti alimentari che seguono la tradizione regionale, in particolare confetture. L'idea è quella di rimettersi in gioco nel mondo del lavoro, pure senza esperienze pregresse di gestione di impresa, ma con conoscenze "pratiche" del settore e del prodotto da realizzare. Il FSE ha fatto da traino ad una idea che era già presente e le risorse europee, integrate da prestiti bancari hanno consentito la nascita dell'impresa. Le difficoltà iniziali sono state principalmente quelle di raggiungere un parco clienti sufficiente e redditizio, ma superate queste fasi iniziali vi è stato un percorso di crescita del fatturato; l'impresa ha due altri lavoratori, oltre al titolare.

6.2.5. Analisi del servizio di supporto offerto dalla regione Marche per il bando Creazione d'Impresa

Abbiamo chiesto infine a tutti i rispondenti la soddisfazione rispetto al supporto regionale offerto con la misura di creazione di impresa. La figura successiva evidenzia che tra DLD e DBD in generale non vi sono differenze rilevanti: 10% circa degli intervistati risulta non soddisfatto del servizio offerto, un altro 10% lo ha considerato mediamente soddisfacente,

³³ <https://www.viverejesi.it/2020/03/19/la-mou-dolce-lab-trionfa-a-cake-star/775748/> ;
<https://www.cronacheancona.it/2020/03/14/cake-star-incorona-laura-martini-e-sua-la-pasticceria-piu-golosa-delle-marche/227492/>;

<https://www.corriereadriatico.it/ancona/falconara-la-mou-sfida-pasticceria-marche-5111366.html>

³⁴ <https://www.popup-studio.it/>

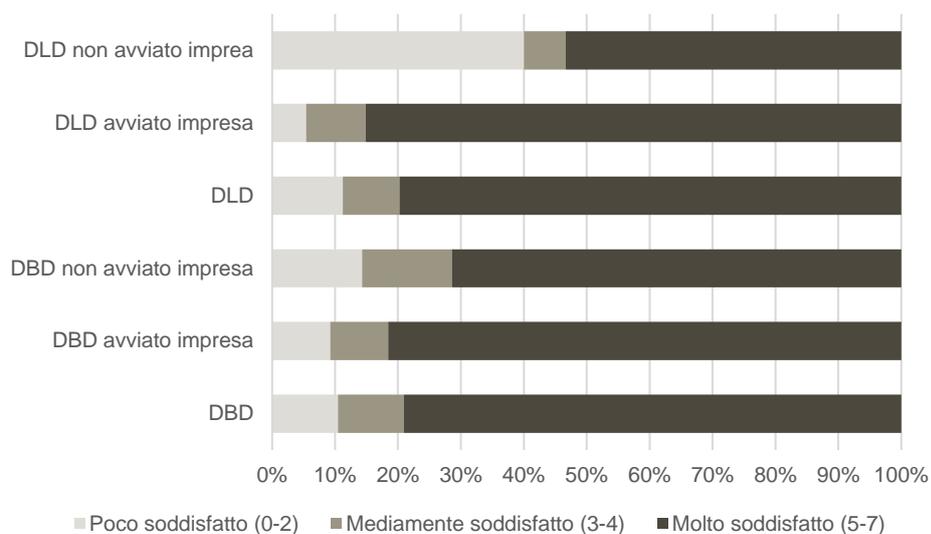
³⁵ <https://popupfestival.it/>

<http://eventi.turismo.marche.it/home/risultati?lang=it&dtstart=21%2F09%2F2020&dtend=28%2F09%2F2020#!164741>

³⁶ <https://www.saporispecialistore.it/spedizioni/>

mentre un ulteriore 80% ne è rimasto molto soddisfatto. Come da attendersi la soddisfazione è più alta per coloro che sono riusciti a portare a compimento il progetto di creazione di impresa.

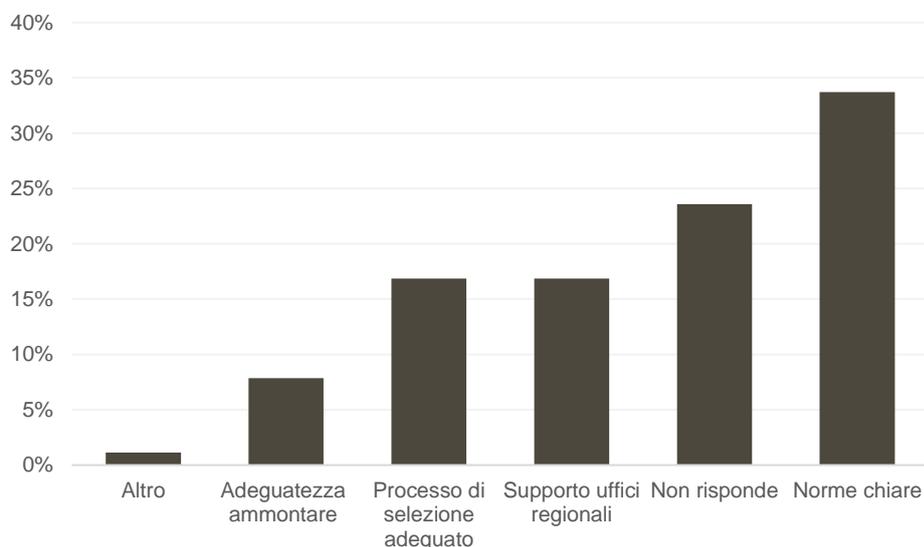
Figura 31 Grado di soddisfazione al supporto offerto dalla Regione Marche



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

L'elemento maggiormente apprezzato è stato quello della chiarezza delle regole (34% del totale dei DLD), seguito dal supporto ricevuto dagli uffici regionali e dall'adeguatezza del processo di selezione. Meno rilevante appare l'ammontare del contributo, giudicato probabilmente troppo esiguo. Quasi un quarto dei rispondenti non ha indicato alcun punto di forza.

Figura 32 Elementi di forza della misura di creazione di impresa

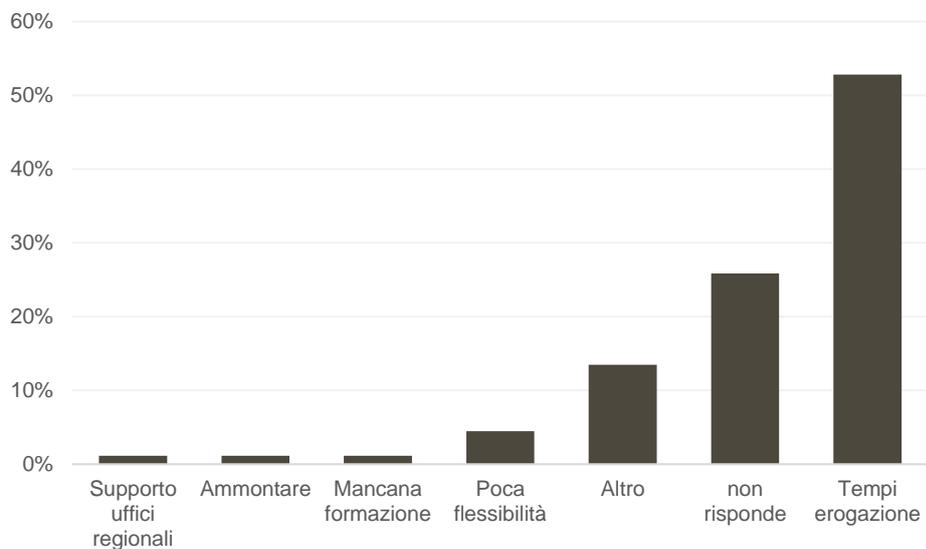


Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Tra gli elementi di debolezza, anche in questo caso i DLD per un quarto si sono astenuti nel dare giudizi. Tra quelli che hanno risposto vi è stata una forte propensione (53% del totale) ad indicare nei tempi lunghi di erogazione delle risorse finanziarie il principale elemento di debolezza; in secondo luogo viene la voce "altro" e poi la poca flessibilità. Gli ulteriori elementi non ricevono una attenzione rilevante.

Coloro che hanno risposto “altro” hanno menzionato soprattutto aspetti di burocrazia (più della metà dei casi), la necessità di dover anticipare le risorse (circa un quarto dei casi), la poca chiarezza della normativa e altri aspetti minori.

Figura 33 Elementi di debolezza del supporto offerto dalla regione Marche



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

7.1 Disoccupati di lunga durata, i CPI e l'offerta di servizi

In questo ultimo capitolo focalizziamo l'attenzione sul ruolo dei CPI regionali, non solo e non tanto in relazione alle misure analizzate nello specifico in questo rapporto, quanto in relazione alla loro capacità e modalità di offrire servizi per i disoccupati, in particolare per i disoccupati di lunga durata.

Come si è visto in precedenza la letteratura riconosce ai servizi pubblici per il lavoro una importanza centrale nella lotta alla disoccupazione di lunga durata. Inoltre, con il Jobs Act del 2015 l'Italia ha ridefinito in modo sostanziale il quadro istituzionale delle politiche del lavoro e dato un ruolo di pivot a CPI, nella gestione delle politiche del lavoro, nell'attuazione del principio della condizionalità, nella stipulazione del patto di servizio personalizzato, nella fase di profilazione qualitativa dell'utenza.

L'assetto attuale, dopo la mancata approvazione della riforma costituzionale nel 2016, assegna al Ministero del lavoro un ruolo di indirizzo e di costruzione di un sistema unitario di politiche attive del lavoro, in termini di definizione del concetto di offerta di lavoro congrua, emanazione delle linee d'indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive e servizi pubblici per il lavoro, indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, definizione dei livelli minimi delle prestazioni (LEP) dei servizi per l'impiego e l'elaborazione delle linee d'indirizzo triennali e la fissazione degli obiettivi annuali in materia di politiche attive. Alle Regioni e Province autonome spetta la programmazione delle politiche attive del lavoro sui propri territori e quindi l'attuazione dei livelli minimi delle prestazioni (LEP), la gestione delle politiche attive del lavoro e l'erogazione delle stesse, tramite i CPI o la rete dei soggetti accreditati, l'attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali³⁷.

L'assetto definitivo di questo quadro istituzionale ha richiesto tempo per essere implementato, perché le responsabilità degli enti territoriali italiani sono state anche esse ridefinite con la legge Delrio, per la mancata approvazione della riforma costituzionale, menzionata sopra, e per gli aggiustamenti che si sono resi necessari in seguito all'approvazione del Reddito di Cittadinanza. Giusto per dare una idea di questo percorso, il Piano per il potenziamento dei CPI è stato approvato nel 2017, i LEP sono stati definiti nel 2018, la strategia nazionale per i disoccupati di lunga durata nel 2018 e nel 2019, in seguito al Reddito di cittadinanza, è stato approvato il Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego³⁸.

Il POR FSE, pertanto, ha operato, soprattutto nei primi 3-4 anni di attuazione all'interno di un framework istituzionale in fase di assestamento, in termini di regole, ruoli e strumenti di policy.

Consapevoli di questo di seguito analizziamo il funzionamento dei CPI regionali e la loro offerta di servizi ai disoccupati regionali, in particolare ai DLD. A tal fine una prima fonte di informazione è la rilevazione delle forze di lavoro ISTAT (micro dati), una seconda fonte sono le risposte date dai CPI regionali al questionario online, che ha raccolto informazioni soprattutto qualitative sui servizi per i DLD.

Come detto in precedenza, solo 6 CPI su 13 hanno risposto (Ancona, Fano, Urbino, Jesi, Ascoli Piceno, Senigallia), pertanto il quadro che abbiamo ricostruito è solo parziale, ma offre una idea delle strategie e delle azioni messe in campo localmente dai CPI.

³⁷ In questo nuovo assetto l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) svolge un ruolo di coordinamento dei servizi per il lavoro, del collocamento dei disabili e delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro. L'Anpal definisce inoltre degli strumenti unitari della strategia nazionale (quali gli standard di servizio, le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, le metodologie di profilazione degli utenti, i costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro), e lo sviluppo e la gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

³⁸ Anche la vicenda del personale dei CPI, con la esclusione delle Province quale attore responsabile delle politiche del lavoro, ha necessitato di alcuni anni per il raggiungimento di un quadro regolatorio definitivo e il passaggio alle regioni del personale. Su questo si veda la ricostruzione che abbiamo fatto in (Ismeri Europa, 2020)

7.1. La relazione tra DLD e CPI nelle Marche dai dati sulle forze di lavoro

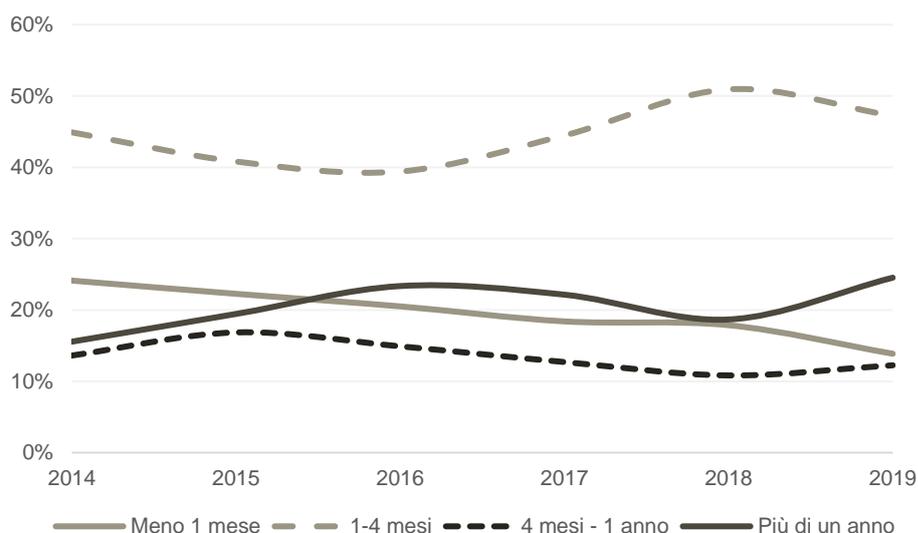
Secondo i micro dati delle forze di lavoro circa l'80% dei disoccupati di lunga durata marchigiani dichiara di essere stato a contatto almeno una volta con un CPI, una % non differente da quella delle altre regioni del Centro e dell'Italia nel periodo 2014-2019 (in media).

Tra i DLD che hanno indicato di avere avuto relazioni con un CPI, **un quinto circa in media nel periodo 2014-2019 dichiara di avere avuto l'ultimo contatto più di 12 mesi prima**; il peso di questi DLD da più tempo "lontani" dai CPI tende alla diminuzione tra il 2016 ed il 2018, ma ad una ripresa successivamente (figura successiva). In ogni caso si tratta di una percentuale inferiore di quanto emerge a livello nazionale, dove circa metà dei DLD dichiara di non essere stato in contatto con un CPI da 12 o più mesi.

In totale, dei 35 mila DLD in media tra il 2014-2019, quasi 8000 di loro dichiarano di non essere stati "coperti" dai CPI e altri 2000 mila quasi non sono in contatto con i CPI da più di 12 mesi.

Quindi circa un terzo dei DLD regionali non è coperto dai CPI o non ha contatti con i servi per il lavoro da più di 12 mesi, un dato che evidenzia la distanza rispetto agli obiettivi della strategia nazionale contro la disoccupazione di lunga durata, la quale pone come obiettivo di policy la copertura totale dei DLD e la valutazione personale dopo 12 mesi di disoccupazione. Va comunque precisato che la strategia nazionale fa riferimento ad un obiettivo da misurare per i DLD in termini amministrativi, cioè facendo riferimento alla durata di una DID valida. Detto questo, il confronto serve comunque a dare una idea dello sforzo necessario da parte del contesto regionale.

Figura 34 Tempo dall'ultimo contatto con il CPI da parte dei DLD - Marche



Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

La percentuale di DLD che dichiara di percepire (nella settimana dell'intervista) il sussidio di disoccupazione o l'indennità di disoccupazione era del 3-4% tra il 2014 ed il 2017, nel 2018 del 3% e nel 2019 del 9%. Tra 2018 e 2019 l'indagine delle forze lavoro ha cambiato la domanda del questionario di rilevazione, per tenere conto dell'introduzione della NASPI, pertanto i valori non sono pienamente confrontabili tra prima del 2018 e dopo. Si osserva comunque che queste percentuali non sono molto diverse da quelle nazionali, ma soprattutto che sono più basse sia nelle Marche che a livello nazionale di quelle riscontrate nei disoccupati non di lunga durata (che oscillano intorno al 20%, vedi tabella successiva). Per entrambe le categorie di disoccupati, inoltre, il confronto con altri paesi europei evidenzia una limitata capacità di copertura dei disoccupati da parte di queste politiche di supporto. Nel 2014, infatti, la media Europea di DBD riceventi una qualche forma di supporto alla disoccupazione era di quasi il 40% e del 25% per quanto riguarda i DLD (European Commission, 2015).

Tabella 32 % di DLD e DBD che dichiara di ricerca indennità di disoccupazione o di mobilità

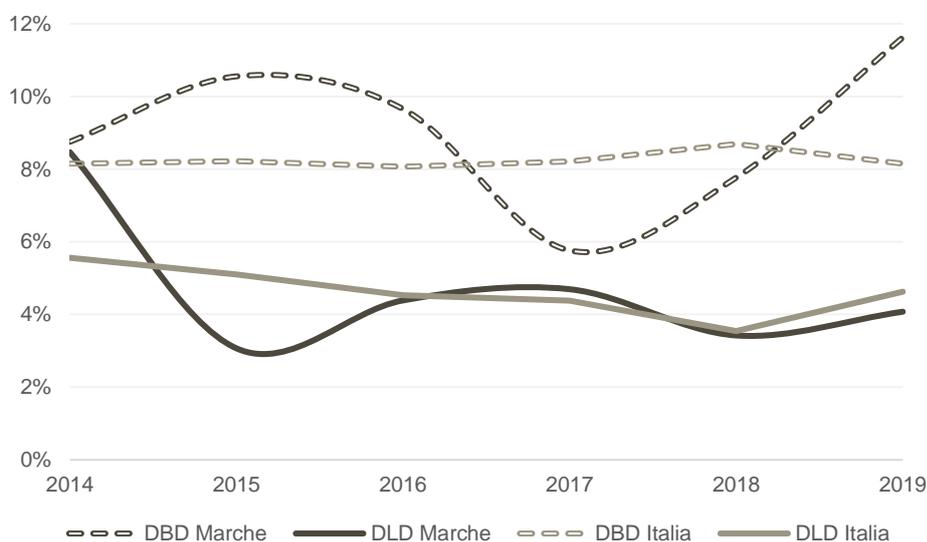
	DLD Marche	DLD Italia	DBD Marche	DBD Italia
2014	2%	2%	21%	15%
2015	5%	2%	16%	16%
2016	7%	3%	17%	17%
2017	4%	4%	20%	18%
2018*	3%	3%	19%	18%
2019*	9%	8%	29%	25%

*La modalità di rilevazione di questa domanda del questionario (G9) cambia nel 2018

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Un altro elemento rilevante è quello dei disoccupati e dei DLD in percorsi di educazione e formazione nelle ultime quattro settimane al momento dell'intervista. **I dati indicano ancora una % piuttosto limitata**, senza distinzione tra il dato regionale e quello nazionale. In media i DBD presentano % maggiori dei DLD (circa 9-10% contro il 5% nel caso delle Marche). Anche in questo caso i dati vanno inseriti in un contesto più ampio, infatti al 2014 la partecipazione media in Europa di DLD a corsi di educazione e formazione era superiore al 10% (European Commission, 2015).

Figura 35 % di DLD e DBD in educazione o formazione nelle ultime quattro settimane di riferimento – Marche e Italia



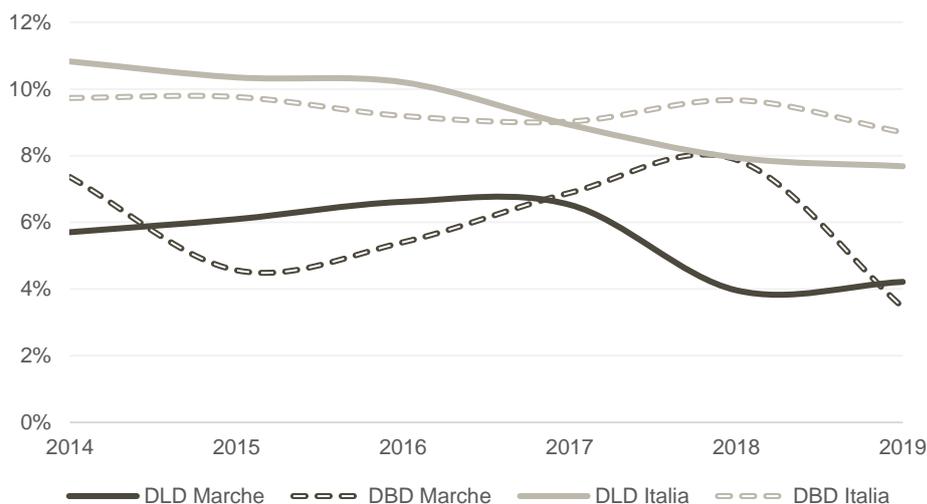
Nota: Il calcolo è basato sulle variabili EDUCSTAT e COURATT, utilizzate da Eurostat poi per creare la variabile EDUC4WN "Education or training received during previous four weeks"³⁹

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Infine, la percentuale dei disoccupati regionali che dichiarano di aver partecipato in passato ad un corso di formazione professionale regionale è pari al 5-6% tra il 2014 ed il 2019, senza sostanziali differenze tra DBD e DLD; il dato regionale è appena inferiore di quello nazionale (figura successiva) e si osserva in entrambi i casi una tendenza alla diminuzione nel tempo, anche occorrerebbe un periodo di analisi più lungo per capire se queste dinamiche si consolidano.

³⁹ Si veda <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EULFS-Database-UserGuide.pdf>

Figura 36 % di DLD e DBD che dichiara di aver frequentato un corso di formazione professionale regionale almeno una volta



Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Nel complesso questi dati evidenziano una minore capacità nazionale e anche delle Marche, rispetto ad altri paesi europei, di raggiungere i DLD e di offrire loro strumenti di politiche passive e attive.

7.2.I servizi offerti dai CPI

7.2.1.II personale e le strutture dei CPI

Uno dei primi aspetti che il questionario ci ha consentito di approfondire è relativo alla dotazione informatica dei CPI e al loro personale.

Il primo elemento è un aspetto importante in quanto un punto rilevante delle riforme avviate nel 2015 è quello di accrescere l'interoperabilità e l'accesso alle banche dati dei diversi attori, per la messa a punto del Sistema informativo unitario (Siu) delle politiche del lavoro (al fine di facilitare l'accesso al servizio da parte dei cittadini, di accrescere l'efficienza di lavoro degli operatori e di avere un quadro coerente di informazioni interscambiabili).

Il secondo elemento, quello del personale dei CPI, è importante sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo; dal primo punto di vista, la letteratura ha mostrato come una riduzione del numero di "casi/persona" che ogni operatore dei servizi pubblici dell'impiego si trova a gestire ha risultati positivi sulla capacità di offrire servizi e supportare i disoccupati. (Hainmueller & al., 2016), per esempio, analizzano gli effetti di un aumento quasi 500 unità di personale in 14 uffici per l'impiego in Germania e trovano che l'aumento ha determinato una diminuzione del tasso e della durata della disoccupazione locale (si vedano anche (Eichhorst & al., 2015) e (Spermann, 2015).

La tabella successiva evidenzia i risultati dell'indagine presso i CPI in relazione a questi due elementi.

Andando per ordine, come si vede dalla tabella successiva nei 6 CPI che hanno risposto vi sono nel complesso 252 Personal Computer (PC) a disposizione, **in media 42 PC per ogni CPI e circa 1,5 per ogni addetto**. Il 100% dei PC è collegato in rete ed è dotato di internet. Rispetto all'ultima rilevazione regionale pubblica, del 2006 (Regione Marche, 2006), si osserva un aumento medio del 20% in termini di PC per ogni CPI e del 25% in termini di PC per addetto.

Tre dei 6 CPI indicano una bassa adeguatezza della dotazione informatica, mentre un terzo (2 CPI) indica una bassa adeguatezza della rete internet; percentuali non troppo distanti da quelle rilevate nel monitoraggio nazionale del 2017 (Anpal, 2017).

Tabella 33 PC e addetti in 6 CPI delle Marche

CPI	Totale PC a disposizione dei CPI	Risorse umane al momento della rilevazione (ottobre 2020)	Risorse umane ottobre 2019*	Risorse umane 2003**
Ancona	37	36	25	24
Jesi	50	24	25	14
Senigallia	50	25	25	35
Ascoli Piceno	38	30	34	18
Fano	37	31	31	19
Urbino	40	22	20	15
Totale	252	168	160	125
Media CPI	42	28	27	21

*= da DGR 1664 del 2019 **= da (Regione Marche, 2003) – non vengono contati i collaboratori individuali ma solo personale a tempo indeterminato e determinato

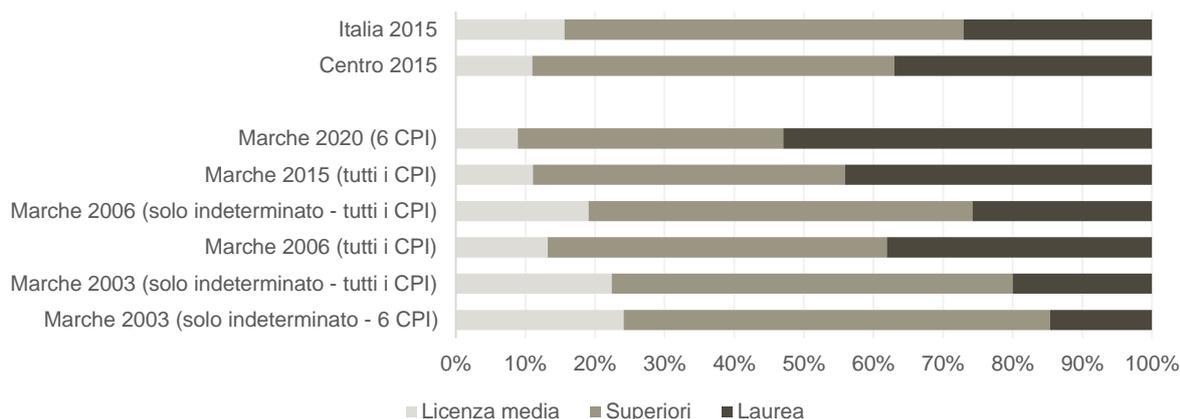
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e Documenti Regione Marche

In relazione alle risorse umane, i sei CPI che hanno risposto hanno 168 addetti ai CPI. Si tratta di un numero nel complesso pari a quello rilevato in occasione della predisposizione delle linee di indirizzo regionali per l’attuazione del programma straordinario di potenziamento dei Centri per l’impiego della Regione Marche per il triennio 2019-2021 (DGR 1664/2019) a ottobre 2019, sia pure con variazioni minime tra singoli CPI. Rispetto al dato del 2003 si osserva un incremento del 30% degli addetti dei 6 CPI, infatti in media si passa da 21 addetti per CPI a 28 (contando quelli che nel monitoraggio regionale del 2003 venivano indicati come collaboratori l’incremento sarebbe inferiore, ma sempre presente - +17%)⁴⁰.

Oltre al numero, è interessante rilevare che, a seguito delle politiche di stabilizzazione di questi ultimi anni, quasi il 100% degli addetti sono a tempo indeterminato⁴¹, contro % inferiori rilevate sia dal monitoraggio nazionale del 2015 (Isfol, 2015) che da quello regionale del 2003 e del 2006 ((Regione Marche, 2003) e (Regione Marche, 2006)).

Più della metà del personale dei 6 CPI che hanno risposto ha un titolo pari alla laurea, un dato costantemente cresciuto nel tempo nelle diverse rilevazioni e particolarmente mutato rispetto ai monitoraggi dei primi anni 2000, nei quali emergeva una quota minoritaria di operatori laureati, meno del 20%; anche considerando le possibili diversità nelle rilevazioni i dati offrono una indicazione chiara dell’aumento della “qualificazione” degli operatori dei CPI⁴².

Figura 37 Distribuzione operatori CPI per titolo di studio



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e Documenti Regione Marche

⁴⁰ Il monitoraggio nazionale del 2015 indica 404 addetti nei 13 CPI regionali, con un 7,4% di essi che sono collaboratori. Escludendo questi ultimi si avrebbe una media di addetti per CPI pari a 29, appena superiore a quella dei 6 CPI che hanno risposto all’indagine (Isfol, 2015). I dati del monitoraggio del 2017 sono in linea con quelli della presente rilevazione: i 10 CPI rispondenti al 2017 avevano 265 operatori, quindi 26,5 operatori in media a CPI.

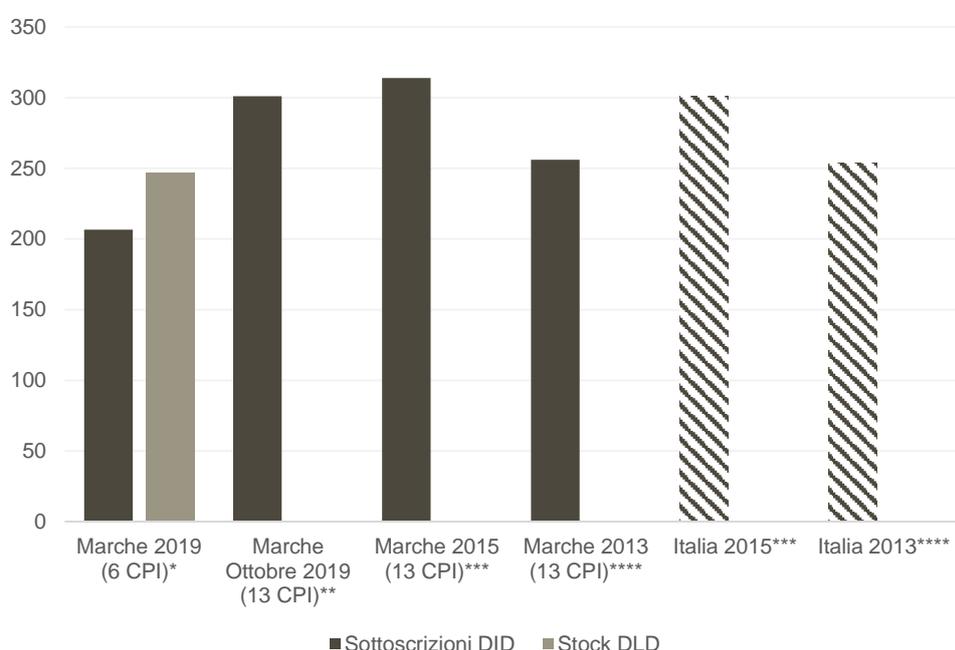
⁴¹ Solo nel caso del CPI di Ancona sono state indicate 8 risorse a tempo determinato su 36.

⁴² Dei 6 CPI rispondenti, due di essi hanno una quota di laureati appena inferiore al 50% (Jesi e Ascoli Piceno), mentre Senigallia ha una percentuale di laureati inferiore al 40%. Nel complesso comunque il dato è in linea con quello rilevato per la Toscana (Irpet, 2019), anche se la nostra rilevazione riguarda solo 6 dei 7 CPI regionali.

In termini di pressione sugli operatori, la figura successiva evidenzia che i CPI regionali oscillano, negli ultimi anni, **tra 200 e 300 nuovi disoccupati sottoscrittori di DID per ogni operatore del CPI**. Il dato non è molto diverso da quello medio nazionale, mentre appare superiore a quello di altri paesi europei e della media europea, che si aggira intorno a 100-140 disoccupati per ogni operatore in media nel periodo 2014-2016 ((Icon, 2016); si veda anche (Oliveri, 2020)). Se consideriamo i soli operatori dei CPI di front-office l'indicatore di pressione sale da 200 a 260, in quanto l'80% degli operatori complessivi sono di front-office secondo i dati dei 6 CPI (132 su 168). Ovviamente il rapporto sarebbe ancora più elevato in termini di stock dei disoccupati (e non di flussi) per ogni operatore cioè, intorno a 400.

Accelerare il rafforzamento delle risorse umane, secondo quanto stabilito dalla DGR 1664/2019 diviene un passaggio importante: nel caso dei 6 CPI che hanno risposto l'ingresso dei nuovi operatori previsti dal piano di rafforzamento indicherebbe, con i dati attuali, un rapporto di 140 disoccupati iscritti per ogni operatore, un dato non troppo lontano da quello di altri paesi europei. Inoltre, stando alle risposte dei CPI (si veda di seguito), uno degli ostacoli alla realizzazione di servizi per i disoccupati e DLD è proprio quello delle risorse umane insufficienti.

Figura 38 Numero medio di sottoscrittori della DID per ogni operatore



Fonti: *=presente indagine. **= DGR 1664 del 2019 Regione Marche. ***= (Isfol, 2015) ****= (Italia Lavoro, 2013)

7.2.2.1 servizi offerti per i disoccupati e in particolare per i DLD

Passando ad esaminare i servizi erogati dai CPI regionali, in primo luogo abbiamo esaminato i servizi in generale erogati ai disoccupati. La tabella successiva evidenzia sia i servizi forniti dai diversi CPI sia quali CPI hanno indicato di avere competenze limitate.

Le principali evidenze sono che:

- quasi tutti i CPI erogano i servizi e le prestazioni che sono considerati di livello essenziale dalla normativa, con le eccezioni del supporto a strumenti di conciliazione vita-lavoro, indicato da una solo CPI, l'orientamento all'autoimpiego, indicato da 4 CPI ma in un paio di casi limitatamente, la gestione degli incentivi di mobilità territoriale, indicata in tre casi su sei;
- un discorso a parte merita il servizio di orientamento specialistico, che configurandosi in bilanci di competenze, counseling, colloqui di gruppi può costituire uno strumento efficace di orientamento per le categorie più deboli come i DLD: esso viene offerto da tutti i 6 CPI

rispondenti, ma in modo limitato in due casi; inoltre metà dei CPI indicano di avere competenze limitate nell'offerta di questo servizio

- la mediazione culturale, la consulenza giuridica e il supporto specialistico di tipo psicologico sono i servizi che vengono offerti in misura minore;
- anche i servizi a favore delle imprese (risposta ai fabbisogni e servizi di incontro domanda ed offerta), uno dei temi rilevanti secondo la raccomandazione europea 2016 per migliorare il supporto dei DLD e parte dei servizi prestazionali indicati nei LEP nazionali con il decreto del 2018, vengono svolti da quasi tutti i 6 CPI rispondenti, i quali nel complesso indicano come buona la relazione con il mondo delle imprese. Le risposte più dettagliate rilevano sottolineature differenti tra i CPI (Tabella 52 in appendice): emergono alcuni elementi di interesse, come la sperimentazione di alcune azioni concrete di avvicinamento al mondo imprenditoriale o mettendo a disposizione i locali del CPI per colloqui o andando presso le aziende; la criticità in ogni caso di rispondere in modo efficace alle esigenze delle imprese per via di una mancanza di tempo e personale; la riduzione dovuta al COVID-19 di sperimentare servizi specifici per le imprese, potendo garantire soprattutto servizi essenziali;
- nel complesso, tra i diversi CPI vi è una situazione diversificata in termini di capacità di offerta dei servizi.

Tabella 34 Servizi offerti dai CPI della Regione Marche

Servizi forniti	Servizi forniti	Competenze limitate
Accoglienza e prima informazione**	AN, JE, SEN, AP, FA, URB	
Profilazione, SAP**	AN, JE, SEN, AP, FA, URB	
Orientamento di base**	AN, JE, SEN, AP, FA, URB	
Orientamento specialistico**	AN, JE, SEN*, AP*, FA, URB	SEN, AP, URB
Supporto inserimento**	AN, JE, SEN, AP, FA, URB	
Avviamento formazione**	AN, JE, AP*, FA, URB	AP
Progettazione percorsi formativi	AN, AP*, FA*, URB	AP
Incentivi mobilità territoriale**	JE, FA, URB	FA
Supporto conciliazione vita-lavoro**	JE	
Presa in carico integrata soggetti vulnerabili**	AN, JE, SEN*, AP*, FA, URB	SEN
Orientamento all'autoimpiego**	JE, AP*, FA*, URB	AP
Analisi fabbisogni imprese**	AN, JE, AP, FA, URB	
Selezione personale per imprese**	AN, JE, SEN, AP, FA, URB	
Mediazione culturale	AP*	
Consulenza giuridica	AN, AP, SEN*	AP
Servizi specialistici di affiancamento psicologico	FA*	
Gestione sistemi informativi	AN, JE, SEN, AP, FA, URB	URB

Nota: * indica i CPI che indicano di fornire questi servizi in "minima parte"; **=Indica servizi/prestazioni che sono parte dei livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e Documenti Regione Marche

Abbiamo quindi approfondito che modo i CPI si collocano rispetto alle linee guida indicate dalla Raccomandazione europea sui DLD e alla Strategia nazionale per i DLD. Cinque CPI hanno fornito risposte dettagliate, riportate nella tabella successiva. Un CPI, quello di Senigallia, ha affermato di non realizzare interventi specifici per i DLD.

Si osserva in primo luogo che i pochi CPI rispondenti hanno tutti indicato di mettere in campo azioni per un approccio preventivo nei confronti dei DLD, anche se non tutti indicano di poter garantire in modo pieno il riesame dei bisogni tra 12 e 18 mesi o la rielaborazione del patto di servizio nello stesso periodo (12-18 mesi). Quattro CPI su cinque indicano anche di realizzare, in un paio di casi in modo limitato, il profiling qualitative ad integrazione del profiling basato su soli criteri oggetti ed indicatori.

Le risposte aperte al questionario consentono di capire meglio come avviene questa azione:

- in prevalenza attraverso interviste periodiche individualizzate e, talvolta, laboratori di gruppo. Questo avviene per tutti almeno *una volta l'anno*, ove non vi sia una diversa necessità (CPI Ancona)

- sulla base di quanto previsto nel Piano di servizio personalizzato, *il riesame può essere a 6, 9 o 12 mesi*. La criticità principale nell'aggiornare il Patto sta nella mancata presentazione agli appuntamenti da parte dei disoccupati e le condizioni oggettive degli utenti e dei loro fabbisogni, che spesso rendono difficile proporre un percorso di matching con la domanda o proporre misure specifiche ed innovative. Quindi in questo caso si osserva come le persone posso “demotivarsi e considerare il passaggio esclusivamente come un impegno formale” (CPI Fano)
- nel corso del 2019 il CPI di Senigallia, pur senza tarare il servizio ai DLD nello specifico, ha sperimentato il Job Club quale modalità di accompagnamento alla ricerca del lavoro, un'attività strutturata per piccolo gruppo di utenti e sotto la supervisione di un consulente di orientamento. Il servizio in ogni caso non ha trovato continuità, per l'impossibilità di coniugarlo con “l'erogazione delle restanti numerose attività” (CPI Senigallia).

Meno attrezzati risultano i CPI nell'offerta di un'assistenza “personalizzata” ai DLD e nella possibilità di offrire figure e competenze di tipo specialistico a supporto dei DLD. Alcuni CPI menzionano come figure specialistiche orientatori e orientatrici che si propongono di rimotivare i DLD alla ricerca del lavoro, informali sulla situazione del mercato del lavoro, renderli consapevoli delle conoscenze/competenze trasferibili, supportarli nell'elaborazione di un CV efficace” (CPI Fano) o di realizzare colloqui individualizzati (CPI Jesi). Il CPI di Urbino, pur non mettendo in campo figure specialistiche per tale target afferma di dedicare a questo target più tempo e procedendo con valutazioni individuali approfondite dei bisogni. Il CPI di Senigallia sottolinea che vi sono solo limiti di tempo e risorse per poter procedere con consulenze specialistiche e specializzate, che vengono svolte pertanto in “numero ridotto”. Quasi tutti menzionano come difficoltà nel poter realizzare un servizio quanto più personalizzato quella di avere scarso personale, di essere assorbiti troppo da procedure “ordinarie”.

Tabella 35 Servizi/azioni specifiche per i DLD

Azioni per i DLD	No	In modo limitato	Sufficientemente	Pienamente
Intervenire in modo preventivo sui DBD prima che diventino DLD		AP		AN, JE, FA, URB
Garantire un esame dei bisogni tra il 12 ed il 18 mese della disoccupazione		JE, AP		AN, FA, URB
Rielaborare il patto di servizio tra il 13 ed il 18 mese		AP	URB	AN, JE, FA
Profiling qualitativo		AP	AN, FA	JE, URB
Offrire Assistenza personalizzata	URB	AN, JE, AP, FA		
Figure specifiche per DLD	AN	AP, URB	JE, FA	
Competenze specialistiche per DLD	AN, JE, AP, URB	FA		

Nota: CPI di Senigallia non presente in quanto ha indicato che non azioni specifiche per i DLD

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e Documenti Regione Marche

Abbiamo anche chiesto ai CPI quale strategia adottano in termini di coordinamento e integrazione con altri attori e servizi territori. Questo aspetto è importante in relazione ai nuovi LEP approvati nel 2018, soprattutto a quello relativo alla presa in carico integrata dei soggetti più vulnerabili che include, tra le varie azioni⁴³, l'attivazione di equipe multi professionale. Rispetto a questo elemento le risposte indicano che vi sono due strategie diverse, una di tipo informale, basata per lo più su rapporti consolidati da tempo (CPI Ascoli Piceno e Fano) e una di tipo formale, realizzata attraverso accordi e protocolli; in questo ultimo caso tra i soggetti maggiormente menzionati sono gli ATS, anche in relazione all'attuazione del Reddito di Cittadinanza (Tabella 53 in appendice).

In definitiva, emerge un quadro di azioni e strategie piuttosto differenziate tra i singoli CPI, sia in relazione all'erogazione dei servizi “generalisti” rivolti ai disoccupati che in relazione ad azioni maggiormente orientate a disoccupati vulnerabili e DLD.

⁴³ Tra cui: individuazione del fabbisogno informativo/orientativo del destinatario, analisi-valutazione approfondita del profilo di fragilità delle persone, attivazione equipe multi professionale, attuazione programma personalizzato comprendente misure di politica attiva del lavoro (Patto di Servizio sociale e/o sanitario).

8. Conclusioni e spunti di riflessione

In questo capitolo finale presentiamo le conclusioni della valutazione degli interventi finanziati dal FSE Marche rivolti ai disoccupati di lunga durata (DLD). Le analisi hanno riguardato in particolare cinque misure (Borse lavoro, Tirocini, Bando Comuni, Voucher formativi per disoccupati e Creazione di impresa) e i risultati osservati sono relativi per lo più al periodo precedente all'emergenza COVID-19.

Le evidenze emerse, in ogni caso, sono di utilità anche per il futuro dell'attuale programmazione e soprattutto per la prossima programmazione, per due principali motivi. In primo luogo, anche se il fenomeno della disoccupazione di lunga durata è andato migliorando negli ultimi anni esso rimane un problema rilevante e in seguito alla pandemia COVID-19 potrebbe tornare a crescere; infatti, anche a fronte di una possibile ripresa già dal 2021 l'incidenza dei DLD rimarrà alta o tenderà ad aumentare per effetti di isteresi nel mercato del lavoro (Ball, 2009) e perché in seguito alle trasformazioni economiche che seguono queste crisi molti disoccupati potrebbero faticare a rientrare nel mercato del lavoro in tempi rapidi (Oecd - ILO, 2020). In secondo luogo, la disoccupazione di lunga durata è uno dei temi indicati nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, 2017, che stabilisce il quadro di orientamento per le politiche da realizzare nella prossima programmazione 2021-2027 nell'ambito del lavoro e delle politiche sociali. All'interno del pilastro, nell'ambito delle pari opportunità e dell'accesso al mercato del lavoro, il quarto punto è dedicato al sostegno all'occupazione e in esso si afferma l'importanza di sostenere i DLD, i quali hanno diritto ad un sostegno individualizzato, continuo e coerente e a una valutazione individuale e approfondita che li supporti nel rientro nel mercato del lavoro.

Di seguito rispondiamo alle domande di valutazione e riportiamo alcune piste di riflessione.

Quali sono gli effetti in termini occupazionali, per i disoccupati di lunga durata, degli interventi FSE? Si riscontrano differenze tra le misure analizzate? Si riscontrano differenze di impatto per caratteristiche dei DLD?

I tassi di occupazione dei DLD prima dell'analisi di impatto sono piuttosto buoni per i tirocini e per le borse lavoro, 42% e 33% rispettivamente a 12 mesi; tendono ad essere più bassi per i DLD che hanno avuto una esperienza presso i Comuni e per i DLD che hanno goduto di un voucher formativo (17% e 20% rispettivamente, non dissimile dal gruppo di controllo). Lo stesso risultato si evidenzia in termini di tasso di occupazione a tempo indeterminato, ovviamente su livelli di grandezza molto più bassi, 5-6% nel caso dei tirocini e delle borse lavoro, 4% nel caso del Bando Comuni e meno dell'1% nel caso dei Voucher. In termini di intensità di lavoro, cioè giornate lavorate, dopo 12 mesi la media è di 80 giornate per le Borse lavoro, 56 per i Tirocini, 50 per i voucher e 25 per i DLD usciti dai Comuni; per un riferimento, i DLD del gruppo di controllo hanno una media di 53 giornate.

Anche le analisi controfattuali evidenziano risultati diversi per le quattro misure.

Per le **borse lavoro** le analisi indicano effetti positivi e statisticamente significativi su tutte le misure di impatto considerate. A 12 mesi il vantaggio di aver partecipato ad una esperienza con borsa lavoro per un DLD è di 12,7 punti percentuali (pp) in più di tasso di occupazione rispetto ad un DLD che non ha partecipato. Il vantaggio è minore ma sempre positivo per ottenere un contratto di lavoro stabile (+2 pp) ed è positivo anche in termini di giornate lavorate. Gli effetti sono maggiori per le donne, anche se positivi per entrambi i sessi, in tutte e tre le misure utilizzate; sono maggiori per gli over 50 che per i 30-49enni; infine, gli effetti sono simili e positivi per i laureati e per i non laureati, ad eccezione degli impatti a 12 e a 18 mesi sull'occupazione a tempo indeterminato per i laureati, che non è significativa. Nel complesso quindi lo strumento delle borse lavoro ha funzionato positivamente per i DLD; sebbene non confrontabili del tutto con i risultati emersi nel rapporto di Placement, i presenti attuali sono coerenti con quelli. Infatti, se in generale nelle analisi di Placement emergevano risultati non significativi, nel complesso si osservava comunque che per le categorie più deboli i risultati erano, sia pure di poco, positivi.

Nel caso dei **tirocini**, quando focalizziamo l'attenzione sul tasso di occupazione e il tasso di occupazione a tempo indeterminato i risultati sono positivi, statisticamente significativi e piuttosto buoni, pari a 13-15 pp in più rispetto al gruppo di controllo per il tasso di occupazione e a 3-5 pp per il tasso di occupazione a tempo indeterminato. Si tratta pertanto di una conferma rispetto a quanto già riscontrato nelle analisi di Placement, che includevano non solo DLD ma anche disoccupati di breve durata (DBD). L'attuale analisi, analizzando anche gli effetti sull'intensità di lavoro, ci consente comunque di fare un passo in più; se infatti osserviamo gli impatti sulle giornate lavorate, vediamo che i DLD trattati lavorano meno giornate del gruppo di controllo fino a 12 mesi, poi gli effetti si trasformano in positivi e a 18 mesi dall'intervento i tirocinanti DLD hanno lavorato 14 giorni in più del gruppo di controllo. Questo risultato non è in contraddizione con i precedenti basati sul tasso di occupazione, anzi può indicare che i tirocini sono uno strumento ad elevata capacità di offrire occasioni di ingresso nel mercato del lavoro, ma che per molti dei trattati questo avviene con esperienze lavorative, magari ripetute, di breve durata o rinnovando contratti di tirocinio o borse di lavoro. Osservando l'eterogeneità degli effetti per le caratteristiche delle persone, non appaiono differenze sostanziali tra uomini e donne DLD in tutte le variabili di risultato analizzate; gli over 30 registrano performance dell'intervento migliori su tutti gli outcome; infine in relazione al titolo di studio i tirocini sembrano funzionare meglio per DLD con un titolo di studio inferiore alla laurea, per i laureati gli effetti si manifestano più nel lungo periodo. Anche questi risultati per le diverse caratteristiche delle persone non sono molto differenti da quelli ottenuti in precedenza nel rapporto di Placement se non questo ultimo sui laureati DLD, per i quali l'inferiore performance potrebbe essere dovuta al fatto che a parità di tutto il resto, i laureati trattati hanno abilità inferiori a quelle del gruppo di controllo.

Sia per le borse lavoro che per i tirocini i risultati ottenuti in termini di grandezza dell'effetto sulla probabilità di essere occupato a 12-18 mesi sono coerenti con diversi studi analizzati in precedenza, tra cui (Ismeri Europa, 2019a), (Poy, 2019) e (Donato & al., 2018).

Per i DLD che hanno fatto la loro work experience presso i **Comuni** della Regione Marche, si riscontrano per i DLD trattati minori probabilità di essere occupato/a entro i 12 mesi dall'intervento, mentre poi il risultato non è statisticamente significativo e sicuramente si evidenzia una minore intensità di lavoro; non vi sono invece risultati significativi sull'occupazione a tempo indeterminato. Questi risultati sembrano essere maggiormente dati dagli effetti negativi per le donne, sia per quanto riguarda la chance di occupazione che per il numero di giornate lavorate, per le persone più giovani, 30-49 anni (per gli over 50 le stime sono positive anche se non significative, ad eccezione del tasso di occupazione a tempo indeterminato a 15 mesi) e per i possessori del diploma più che per i laureati, per i quali i risultati negativi si hanno per lo più solo in termini di minore giornate lavorate. Le considerazioni che si possono fare per interpretare questi risultati sono di diverso tipo. Andando per ordine:

- a- i risultati non sono molto distanti da quanto indicato in letteratura sulla minore performance di misure di creazione di lavoro pubblico (Card & al., 2017), inoltre, anche quando gli effetti sono stati trovati positivi, essi erano abbastanza limitati (si veda (Ismeri Europa, 2019a) per una misura simile in Slovacchia);
- b- l'indagine qualitativa ha consentito di comprendere alcuni elementi importanti che possono spiegare i risultati di cui sopra. In primo luogo le persone DLD che hanno partecipato al bando Comuni erano molto eterogenee e non tutte con la massima motivazione a rientrare nel mercato del lavoro. In secondo luogo, le competenze acquisite presso l'ente locale non sempre erano facilmente spendibili sul mercato del lavoro privato, soprattutto quelle di tipo tecnico (es. competenze su procedure amministrative, software gestionali per gli enti locali), semmai presso la pubblica amministrazione, che però implica un periodo più lungo per il manifestarsi degli effetti. Infine, anche se le evidenze sono per lo più qualitative, sembra che il ruolo del CPI in sede di identificazione delle persone abbia garantito che non ci sia stato un effetto "scrematura", cioè che i DLD coinvolti siano veramente i più vulnerabili tra i potenziali DLD. Se questo è vero nel breve-medio periodo una misura come quella del Bando Comuni va giudicata più per la capacità di attivare processi di riavvicinamento al mercato del lavoro, di riattivare fiducia e self-efficacy, etc. Alcuni indizi emergenti dall'indagine presso i destinatari e presso i Comuni sembrano indicare che in questo senso

alcuni risultati sono stati ottenuti. E' un aspetto questo che sta crescendo di importanza, soprattutto per l'analisi degli interventi dei DLD, non solo tra gli studi accademici (si vedano i citati (Ivanov & al., 2020) e (Arendt & al., 2020)), ma anche come riflessione da parte della Commissione sulla necessità di cogliere meglio i risultati delle politiche per i DLD (Barnes & Wright, 2019).

Infine, in relazione ai **voucher formativi**, si osservano effetti di lock-in al sesto mese per quanto riguarda il tasso di occupazione, che risulta inferiore a quello del gruppo di controllo, che però poi svaniscono e le stime non sono significative. Non vi sono effetti neanche per quanto riguarda i giorni lavorati, mentre si osservano minori probabilità dei DLD trattati di avere un contratto a tempo indeterminato rispetto al gruppo di controllo, anche se limitate (-2 pp). I risultati più deludenti si concentrano sugli uomini e sui giovani. In questo caso vale in primo luogo quanto sottolineato in uno dei primi capitoli di questo rapporto e cioè che i risultati non possono essere che parziali e poco generalizzabili, in quanto per questioni di tempistiche di avviamento della misura in questo rapporto abbiamo potuto osservare solo una parte limitata (un terzo circa) di tutti i destinatari DLD dei voucher. Vale comunque la pena osservare che per un target come quello dei DLD questo strumento potrebbe essere non del tutto adatto, in quanto presuppone una forte capacità di attivazione autonoma e una elevata capacità di auto-orientamento rispetto al mercato del lavoro che potrebbe essere limitate per i DLD.

Come hanno funzionato gli interventi di work experience presso i Comuni? In particolare questi interventi hanno risposto ai bisogni dei disoccupati e nello specifico dei DLD? Quali sono state le maggiori difficoltà, secondo il punto di vista del DLD e dei Comuni ospitanti? Al di là degli effetti occupazionali, in che modo e quanto sono stati utili ai DLD le esperienze di inserimento presso i Comuni?

Oltre a quanto già osservato sopra, l'indagine diretta ha consentito di evidenziare ulteriori elementi interessanti.

In primo luogo, i DLD che si sono mobilitati per l'esperienza presso i comuni, ma in parte anche i DBD, hanno indicato una forte prevalenza per il lavoro presso la pubblica amministrazione e comunque l'ingresso o il re-ingresso nel mercato del lavoro non erano gli unici motivi, soprattutto per i possessori del solo diploma, che come visto in precedenza infatti evidenziano gli effetti maggiormente negativi.

L'esperienza presso i Comuni, in ogni caso, viene giudicata positivamente da parte dei destinatari, sia in relazione alla coerenza delle mansioni svolte con la propria "preparazione", tranne nei pochi casi che hanno percepito il lavoro svolto come solo pratico e al di sotto delle proprie capacità, sia in relazione a diversi elementi quali le relazioni con i dipendenti del comune, la disponibilità dei dipendenti e nello specifico dei propri "superiori" e gli aspetti organizzativi. Un po' meno apprezzati sono gli aspetti del supporto ricevuto e la capacità dell'esperienza di rispondere a bisogni specifici delle persone. Questo aspetto viene anche confermato dalle risposte date dai Comuni, i quali hanno evidenziato in larga maggioranza una massima disponibilità a supportare le persone ospitate ma con altrettanta onestà hanno indicato di aver fatto il supporto che potevano fare, sia in termini di competenze interne che di tempo a disposizione dei propri dipendenti.

Nel complesso l'esperienza, secondo i DLD partecipanti, è stata comunque utile per acquisire alcune competenze, soprattutto trasversali, come quelle relazionali ed organizzative. Inoltre uno degli elementi che viene segnalato di più tra i positivi è quello di una cresciuta fiducia in sé stessi. Questo elemento, insieme al fatto che la stragrande maggioranza dei DLD si è attivata in una ricerca di lavoro al termine dell'esperienza è una indicazione del fatto che prima ancora di migliorare le potenzialità occupazionali questa esperienza è stata di utilità per recuperare alcune competenze "sociali". Anche i comuni hanno confermato l'importanza di questo elemento. Gli enti locali hanno visto in generale un progresso e una crescita in termini di competenze da parte dei destinatari ospitati, ma ancora di più hanno visto in molte di queste persone un atteggiamento molto diverso rispetto a quello che avevano al momento dell'ingresso in Comune, più attivo, più partecipativo. Da rilevare, in modo non positivo, che in questo percorso di riavvicinamento al mercato del lavoro, i CPI non vengono considerati un

punto di riferimento da parte dei DLD (metà di essi si è rivolta a loro, dopo l'esperienza in Comune).

Al momento dell'indagine il 42% dei DLD dichiarava di essere occupato, otto punti percentuali in meno dei DBD. Una buona percentuale, quasi il 20%, dichiara di avere trovato lavoro tramite concorso pubblico, a dimostrazione dell'aspirazione di molti a fare questa esperienza per un posto pubblico e del fatto che probabilmente i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro richiederanno più tempo per i destinatari di questa misura. Le performance occupazionali migliori si sono riscontrate in due gruppi di destinatari, simili in quasi tutto tranne il fatto che uno è composto da soli DLD e l'altro da soli DBD; i gruppi si caratterizzano per essere fatti di sole donne, laureate e abbastanza motivate nella ricerca del lavoro.

Due elementi vengono con più frequenza sottolineati dai Comuni come migliorabili: la lunghezza dell'esperienza e il processo di selezione. Nel caso della lunghezza si sostiene che andrebbe aumentata, per il bene delle persone ma anche, con minore frequenza, per la sostenibilità delle attività nelle fasi progettuali. Nel caso del processo di selezione dei destinatari le opinioni sono diversificate: alcuni enti vorrebbero avere maggiore controllo del processo di selezione, altri, soprattutto chi ha ospitato diverse persone, chiedono un processo di selezione che dia luogo a maggiore omogeneità, altri chiedono semplicemente maggiore chiarezza nella presentazione delle regole di selezione, in quanto la doppia selezione, dei CPI e dei Comuni potrebbe disorientare il potenziale destinatario.

Quali primi risultati si possono osservare per la misura di creazione di impresa? Emergono nel breve periodo casi di successo?

La misura per la Creazione di Impresa non è stata sottoposta ad indagine controfattuale perché i dati non lo consentivano. Abbiamo realizzato una indagine per ottenere un primo quadro dei risultati e del funzionamento a poco più di due anni dal bando del 2018. L'indagine ha coinvolto 175 persone, di cui 89 DLD.

Ad oggi possiamo rispondere alla domanda dicendo che la misura sembra aver funzionato secondo le attese.

Un primo elemento da sottolineare è che la misura pare aver attirato le persone con la giusta motivazione verso il lavoro autonomo. Diversi indicatori confermano questo: la bassa percentuale di coloro che hanno una precedente esperienza di lavoro autonomo o di avere una famiglia con tradizioni imprenditoriali; l'elevata quota di coloro che hanno indicato non solo la necessità di trovare lavoro come principale aspirazione, ma quella di creare una idea di business, di essere padrone del proprio lavoro, etc.; ma soprattutto il fatto che è diffusa la percentuale di caratteristiche personali (la propensione al rischio, la voglia di sperimentare nuove idee, l'estroversione) che di solito sono associate in letteratura alla propensione a diventare imprenditori (Caliendo & al., 2014). Positivo, rispetto a questo aspetto, è anche il fatto che non vi siano differenze evidenti tra DLD e DBD.

La misura non prevedeva servizi di affiancamento iniziali, o formazione, per la predisposizione dell'idea progettuale (che non era un vero e proprio business plan), questo ha determinato per tutti la necessità di volgersi a supporti esterni, soprattutto Commercialisti e consulenti di impresa. In ogni caso in più di un terzo dei casi questa fase iniziale viene indicata come difficoltosa. Questo potrebbe in parte spiegare perché circa un quinto dei DLD ha poi abbandonato il progetto di impresa.

Chi ha avviato l'impresa considera la misura FSE come importante o determinante nel 92% dei casi, evidenziando un basso deadweight percepito. Al momento dell'intervista le imprese avviate sono quasi al 100% ancora operative e sono operative per lo più nei settori del commercio e della ristorazione (da soli spiegano il 51% del totale); questo spiega perché la maggior parte delle imprese (l'80% circa) operi prevalentemente sul mercato locale.

La storia delle imprese create è piuttosto limitata, comunque da quando avviate i risultati economici dichiarati sono discreti: in più del 40% delle imprese l'ultimo fatturato era superiore a quello precedente e poche imprese hanno visto una diminuzione (meno del 10%); in termini occupazionali il 75% mantengono una occupazione stabile, ma solo il 4% vede una diminuzione del personale impiegato. Sono dati che rilevano percorsi di crescita interessanti,

considerati i settori tradizionali in cui operano queste imprese, il rischio insito nelle nuove imprese di andare incontro a fallimenti e battute di arresto e la pandemia COVID-19.

Quest'ultima ha colpito a diverse intensità le attività economiche, soprattutto quelle di produzioni e vendite di beni e servizi non essenziali. Solo il 9,6% delle imprese avviate tramite il bando Creazione d'Impresa dichiara di non avere subito ripercussioni negative a causa lockdown da Covid-19. Il 56% ne risente ancora oggi, mentre il 34% ne ha risentito ma a fine ottobre 2020 aveva recuperato le perdite.

Sulla base di questi risultati indichiamo di seguito alcune **possibili piste di miglioramento o elementi di riflessione** in relazione alle politiche di supporto ai disoccupati di lunga durata:

- 1- Ad oggi il supporto ai DLD è stato realizzato con il FSE soprattutto attraverso misure di work experience e creazione di impresa. Alla luce delle conoscenze consolidate emerse dalla letteratura, che indicano effetti positivi anche della formazione se ben congegnati e tarati sulle esigenze delle persone (attraverso percorsi di re-skilling o up-skilling) e delle trasformazioni economiche in atto, che con la pandemia COVID-19 saranno probabilmente accelerate (per esempio in termini di digitalizzazione dell'economia), si dovrebbe considerare anche l'utilizzo di misure formative per i DLD, anche non specificamente rivolte a questo target. Se non esclusivamente rivolte ai DLD, le misure formative potrebbero prevedere percorsi più intensi per questo tipo di target svantaggiato. Per DLD e altri target deboli, le azioni formative potrebbero anche prevedere una qualche forma di indennità.
- 2- Sia le Borse Lavoro che i Tirocini ad oggi hanno mostrato effetti positivi per i DLD. Leggendo i risultati ottenuti in questo rapporto con quelli riscontrati nel Placement andrebbe considerata l'ipotesi di "tarare" ancora maggiormente le borse lavoro verso il target dei DLD e lasciare ai tirocini l'essere uno strumento maggiormente aperto a diverse categorie di soggetti.
- 3- Nel caso delle work experience presso i Comuni i risultati delle indagini hanno evidenziato effetti occupazionali non positivi. Come indicato i risultati sono parziali, in quanto riguardano solo il bando 2018. In ogni caso le evidenze emerse fanno ipotizzare alcune possibili piste di miglioramento, in fase di targeting e selezione delle persone, coinvolgendo i CPI non solo in attività formali ma anche in attività di orientamento delle persone e in fase di post attività, per accompagnare le persone nel fare il bilancio delle competenze apprese e nel riposizionarsi sul mercato del lavoro. Questo ruolo è stato svolto con molti limiti e sopra le forze dagli enti locali, ma non sarebbero loro a poterlo e doverlo fare.
- 4- In relazione ai CPI le indagini hanno rilevato alcuni elementi positivi e negativi. Tra gli elementi positivi vi è il fatto che i CPI che hanno risposto, anche se solo la metà, abbiano indicato un ventaglio ampio di servizi che riescono ad offrire ai disoccupati. Tra questi però non sempre vi è l'integrazione tra servizi (lavoro, sociali) e le relazioni con le imprese avvengono in modo uniforme e costante. Tra gli elementi negativi, indicati anche dagli stessi CPI, annoveriamo il persistere di un basso numero di risorse umane, impossibilitate a seguire in modo costante e personale i diversi target di disoccupati, e il conseguente fatto che questi ultimi non vedono i CPI come i loro naturali e principali interlocutori. In relazione a questo aspetto per un verso si tratta di rendere effettivo e accelerare il piano di rafforzamento dei CPI previsto da fine 2019, per un altro di coinvolgere maggiormente i CPI, anche in partenariato con attori privati, nell'attuazione delle politiche attive del lavoro finanziate con il FSE.

In ultimo, se l'occupazione non è sempre e non solo la variabile principale per misurare la validità di politiche rivolte ai soggetti vulnerabili, per misurare in modo rigoroso risultati immateriali andrebbero messe in campo modalità innovative di rilevazione, per esempio indagini di baseline con le quali poi confrontare risultati emersi in indagini successive di follow-up, pratica utilizzata in contesti randomizzati, ma che può essere adattata anche in contesti non randomizzati, per esempio attraverso la somministrazione di un questionario, con il supporto del valutatore, a tutti i soggetti che fanno domanda per partecipare ad un certo intervento, che raccolga non solo le informazioni base ora contenute in SIFORM, ma anche aspetti ulteriori (livello di fiducia, self-efficacy...).

Bibliografia

- Anderson, K., Burkhauser, R., & Raymond, J. (1993). The effect of creaming on placement rates under the job training partnership act. *Industrial and Labor Relations Review*, 613-624.
- Anpal. (2017). *Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro 2017*. Roma: Anpal.
- Anpal. (2018). *Strategia italiana per l'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro*. Roma.
- Anpal. (2018a). *Rapporto di Valutazione della sperimentazione dell'assegno di ricollocazione*. Roma: Anpal.
- Anpal. (2019). *Circolare numero 1/2019 del 23 luglio 2019*. Roma.
- Apergis, E., & Apergis, N. (2020). Long-term unemployment. A question of skill obsolescence (updating existing skills) or technological shift (acquiring new skills)? *Journal of Economic studies*, 713-727.
- Arendt, J. N., & al. (2020). The Relationship between Active Labor Market Programs and Employability of the Long-Term Employability of the Long-Term. *Labour*, 154-175.
- Armand, A., & al. (2020). Can Subsidized Employment Tackle Long-Term Unemployment? Experimental Evidence from North Macedonia. *IZA DP No. 13478*.
- Ball, L. M. (2009). Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence . *NBER Working Paper N. 14818*.
- Barnes, S.-A., & Wright, S. (2019). *The feasibility of developing a methodology for measuring the distance travelled and soft outcomes for long-term unemployed people participating in Active Labour Market Programmes*. Bruxelles: European Commission.
- Becker, S., & Ichino, A. (2002). Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores. *The Stata Journal*, 2(4), 358-377.
- Bell, H. S., & Orr, L. L. (2020). "Screening (and Creaming?) Applicants to job training programs: the AFDC homemaker-home health aide demonstrations. *Labour Economics*(9), 279-301.
- Benda, L., & al. (2020). Activation is not a panacea: active labour market policy, long-term unemployment and institutional complementarity. *Journal of Social Policy*, 483-506.
- Bernhard, S., & Kruppe, T. (2012). Effectiveness of further vocational training in Germany. *IAB Discussion Paper - 10/2012*.
- Blázquez, M., & al. (2019). Training and job search assistance programmes in Spain: The case of long-term unemployed . *Journal of Policy modeling*, 316-335.
- Boeri, T., Layard, R., & Nickell, S. (2000). *Welfare-to-work and fight against long-term unemployment*. London: DFEE.
- Bouget, D., Frazer, H., Marlier, R., Peña-Casas, R., & Vanhercke, B. (2015). *Integrated support for the long-term unemployed. A study of national policies*. Bruxelles: European Commission.
- Caliendo, M., & al. (2014). Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-Employed. *Small Business Economics*, 787-814.
- Caliendo, M., & al. (2017). Unobservable, but Unimportant? The Relevance of Usually Unobserved Variables for the Evaluation of Labor Market Policies. *Labour economic*, 46, 14-25.
- Caliendo, M., & Kopeinig, S. (2008). Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 31-72.
- Caliendo, M., Hujer, R., & Thomsen, S. L. (2008). The employment effects of job-creation schemes in Germany: A microeconomic. *Modelling and Evaluating Treatment Effects in Econometrics: Volume 21*, 381-428.
- Card, D., & al. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, F452-F477.
- Card, D., & al. (2016). Active labour market policies and long-term unemployment. In S. Bentolila, & M. Jansen, *Long-Term Unemployment after the great recession causes and remedies* (p. 11-23). London: CEPR Press.

- Card, D., & al. (2017). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic association*, 1-38.
- Cedefop. (2018). *From long-term unemployment to a matching job*. Luxembourg: Cedefop.
- Cerulli, G. (2015). *Econometric Evaluation of socio-economic programs*. Springer.
- Cingano, F., & al. (2016). Long-term unemployment in Italy after the great recession. In S. Bentolila, & M. Jansen, *Long-term unemployment after the great recession: causes and remedies* (p. 75-86). London: CEPR Press.
- Cronin, H., & al. (2020). *JobsPlus evaluation*. Bruxelles: Joint Research Centre.
- Cueto, B., & Mato Javier, F. (2009). A nonexperimental evaluation of training programmes: regional evidence for Spain. *The Annals of Regional Science*, 415-433.
- Donato, L. (2019). *L'effetto occupazionale della formazione professionale in Piemonte*. Regione Piemonte.
- Donato, L., & al. (2018). Employment effects of vocational training: an evaluation using propensity score matching. *Politica Economica*, 273-296.
- Duell, N. (2016a). How to tackle long-term unemployment? Policy trends in europe. *Mutual Learning Programme - Peer review on "Approaches to integrate long-term unemployed persons"*. Bruxelles: European Commission.
- Duell, N., & al. (2016). *Log-term Unemployment in the EU: Trends and Policies*. Bertelsmann Stiftung.
- Duranti, S., & al. (2018). What training for the unemployed? An impact evaluation for targeting training courses. *Politica economica*, XXXIV(3), 241-272.
- Eichhorst, W., & al. (2015). A European Perspective on Long-Term Unemployment. *IZA Discussion paper 9321*.
- Escudero, V. (2018). Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy*.
- European Commission. (2009). *Employment in Europe 2009*. Bruxelles: European Commission.
- European Commission. (2015). *Employment and social developments in Europe - 2015*. Bruxelles: European Commission.
- European Union . (2016). *Council Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market (2016/C 67/01)*. Bruxelles.
- Farooq, A., & Kugler, A. D. (2015). What factors contributed to changes in employment during and after the Great Recession? *IZA Journal of Labor Policy*(4:3).
- Fini, R. e. (2009). Factors fostering academics to start up new ventures: an assessment of Italian founders' incentives. *The Journal of Technology Transfer*, 34(4), 380-402.
- Fondazione Brodolini. (2019). *Thematic note on the ESF and YEI support to long-term unemployed (LTU) and the implementation of Council Recommendation on integration of LTU into the labour market*. Bruxelles: European Commission.
- Galor, O. &. (2012). Evolution and the growth process: Natural selection of entrepreneurial traits. *Journal of Economic Theory*, 147(2), 759-780.
- Goller, D., & al. (2020). Does the Estimation of the Propensity Score by Machine Learning Improve Matching Estimation? The Case of Germany's Programmes for Long Term Unemployed. *IZA Discussion paper No.12526*.
- Hainmueller, J., & al. (2016). Do Lower Caseloads Improve the Performance of Public Employment Services? New Evidence from German Employment Offices. *The Scandinavian Journal of economics*, 941-974.
- Henderson, R. &. (2000). Who wants to be an entrepreneur? Young adult attitudes to entrepreneurship as a career. . *Career Development International*, 5(6), 279-287.
- Hujer, R., & Thomsen, S. (2010). How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? *Labour Economics*, 38-51.
- Icon. (2016). *Assessment Report on PES Capacity - 2016*. Bruxelles: European Commission.
- Irpet. (2019). *Il personale dei Centri per l'impiego in Toscana*. Firenze: Regione Toscana.

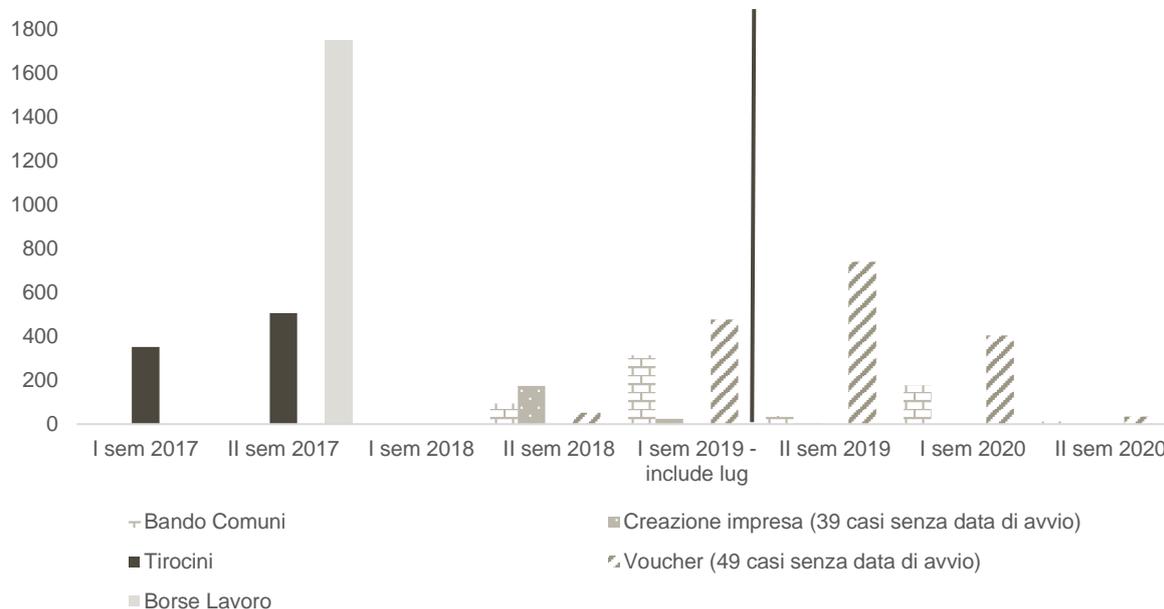
- Isfol. (2015). *Rapporto di monitoraggio sui servizi per il lavoro*. Roma: Isfol.
- Ismeri Europa. (2010). *The Role of Mobility Policies in combating Long-term unemployment*. Bruxelles: European Commission.
- Ismeri Europa. (2019). *Rapporto di Placement 2019 - POR FSE Marche 2014-2020*. Ancona: Regione Marche.
- Ismeri Europa. (2019a). *Pilot and feasibility study on the sustainability and effectiveness of results for ESF participants using Counterfactual Impact evaluation*. Bruxelles: Commissione Europea.
- Ismeri Europa. (2020). *Rapporto annuale di valutazione 2019 - POR FSE Marche 2014-2020*. Ancona: Regione Marche.
- Italia Lavoro. (2013). *Indagine sui servizi per l'impiego - 2013*. Roma : Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.
- Ivanov, B., & al. (2020). Do job creation schemes improve the social integration and well-being of the long-term unemployed? *Labour Economics*.
- Junid, J. N. (2017). A Preliminary Study of Entrepreneurial Personal Traits Amongst University Students of Science and Technology Cluster. . *Advanced Science Letters*, 23(8), 7714-7718.
- Katz, L., & al. (2016). Addressing long-term unemployment in the aftermath of the great recession. In S. Bentolila, & M. Jansen, *Long-term unemployment after the great recession: causes and remedies* (p. 25-32). London: CEPR Press.
- Kolb, C. &. (2015). Crowding in or crowding out: the link between academic entrepreneurship and entrepreneurial traits. . *The Journal of Technology Transfer*, 40(3), 387- 408.
- Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1991). *Unemployment*. Oxford University Press.
- Liang, C. L. (2008). Are entrepreneurs optimistic, realistic, both or fuzzy? Relationship between entrepreneurial traits and entrepreneurial learning. . *Academy of Entrepreneurship Journal*, 14-51.
- Machin, S., & Manning, A. (1999). The causes and consequences of Long-Term unemployment in Europe. In O. Ashenfelter, & D. Card, *Handbook of Labor Economics* (Vol. Volume 4B). North Holland.
- Maitino, M. L., & al. (2012). What kind of training works for the unemployed and first-time job seekers? Differential effects of a regional program. *XXVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro Seconda Università di Napoli, 27-28 Settembre 2012*.
- Martin, J. P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(4), 1-29.
- Martini, A., & Sisti, M. (2009). *Valutare il successo delle politiche pubbliche*. Bologna: Il Mulino.
- McCall, B. (2016). Government-Sponsored Vocational Education for Adults. In E. A. Hanushek, S. Machin, & L. Woessmann, *Handbook of the Economics of Education* (p. 479-652). Elsevier.
- Miyamoto, H., & Suphaphiphat, N. (2020). Mitigating Long-term Unemployment in Europe. *IMF Working Papers - WP/20/168*.
- Oecd - ILO. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies. *Paper prepared at the request of G20 Leaders Saudi Arabia's G20 Presidency 2020*.
- Oecd. (2002). *Employment Outlook*. OECD.
- Oecd. (2006). *Employment Outlook*. OECD.
- Oecd. (2019). *Strengthening Active Labour Market Policies in Italy*. Oecd.
- Oliveri, L. (2020, Novembre). Servizi per l'impiego da remoto? Pesa il digital divide. *lavoce.info*.
- Pasquini, A., & al. (2019). Fighting long-term unemployment: Do we have the whole picture? *Labour Economics*, 61.
- Piperopoulos, P. &. (2015). Burst bubbles or build steam? Entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 970-985.
- Poy, S. (2019). *Gli effetti occupazionali del buono per servizi al lavoro nella Regione Piemonte: prime evidenze*. Torino: IRES.

- Ramboll. (2019). *Study supporting the evaluation of the Council recommendation on the integration of long-term unemployed into the labour market*. Bruxelles: European Commission.
- RED2RED Consultores . (2017). *Avaluació d'impacte del Programa Treball i Formació (convocatòria 2015) en el marc del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya*. Generalitat de Catalunya .
- Regione Marche. (2003). *Servizi per l'impiego - Monitoraggio 2003*. Ancona: Regione Marche.
- Regione Marche. (2006). *Servizi per l'impiego nelle Marche - Monitoraggio 2006*. Ancona: Regione marche.
- Regione Marche. (2020). *Relazione annuale di attuazione FSE*. Ancona.
- Regione Marche. (2020a). *I quaderni dell'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro - N. 53 Settembre 2020 - 2° trimestre 2020*. Ancona: Regione Marche.
- Renzi A. e Vagnani G. (2013). *Imprenditorialità, capitale di sviluppo e valore*. Torino: G. Giappichelli Editpre.
- Rosenbaum, P., & Rubin, D. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 41-55.
- Sahnoun, M., & Abdennadher, C. (2020). A simultaneous-equation model of active labour market policies and change in unemployment rate: evidence from OECD countries. *Policy Studies*.
- Scarano, G. (2020). Alternative models of activation policies: the experience of public oriented services. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 382-408.
- Schunemann, B., & al. (2013). Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies? *German Economic Review*, 43-64.
- Segal, G. B. (2005). The motivation to become an entrepreneur. . *International journal of Entrepreneurial Behavior & research*, 11(1), 42-57.
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 370-399.
- Spermann, A. (2015). How to fight long-term unemployment: lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*.
- Staffolani, S. (2004). *La disoccupazione di lunga durata nelle Marche*. Ancona: ARMAL.
- Zhang, Y. D. (2014). The role of entrepreneurship education as a predictor of university students' entrepreneurial intention. *International entrepreneurship and management journal*, 10(3), 623-641.

Appendice

Appendice Capitolo 1

Figura 39 Periodo di avvio dei percorsi delle 5 misure



Nota: la barra verticale rappresenta il limite temporale del periodo di osservazione per l'analisi di impatto
Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati di monitoraggio

Appendice Capitolo 2

Il modello di analisi controfattuale: una illustrazione più formalizzata

Il metodo controfattuale applicato al nostro caso paragona la condizione occupazionale a 6, 9, 12, 15 e 18 mesi dei destinatari degli interventi del POR FSE 2014-2020 della regione Marche con la performance che gli stessi individui avrebbero seguito in assenza degli interventi ricevuti.

In dettaglio, si indichi con Y_i^1 il valore assunto dalla variabile di outcome dell'individuo i -esimo se ha partecipato ad un intervento (T), e con Y_i^0 la stessa quantità se l'individuo i -esimo non ha ricevuto il trattamento (T); concentriamo, pertanto, la nostra attenzione sul seguente effetto del trattamento:

$$T_i = Y_i^1 - Y_i^0 \quad (1)$$

Tale differenza misura, se correttamente calcolata, l'effetto del programma in questione sul singolo destinatario i -esimo. Il problema è che non siamo in grado di osservare l'individuo in entrambe le situazioni, quando cioè partecipa all'intervento e quando non lo fa. Siamo di fronte ad un problema di mancanza del controfattuale.

Per affrontare tale problema, in accordo con (Caliendo & Kopeinig, 2008), invece di guardare al singolo individuo i -esimo, spostiamo l'attenzione sulla dimensione aggregata e definiamo l'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT) come segue:

$$ATT = E[Y_i^1 | T_i=1] - E[Y_i^0 | T_i=1] \quad (2)$$

dove T_i è una variabile dummy che assume valore pari ad 1 se l'individuo i -esimo ha ricevuto il trattamento e 0 altrimenti. Mentre siamo in grado di stimare $E[Y_i^1 | T_i=1]$, che rappresenta, in media, il valore assunto dalla variabile di outcome degli individui trattati, nella situazione, osservabile, di presenza del trattamento, il termine $E[Y_i^0 | T_i=1]$ non è osservabile in quanto

rappresenta, in media, il valore assunto dalla variabile di outcome degli individui trattati se non fossero stati trattati. Nasce di conseguenza la necessità di stimare, ancora una volta, una quantità chiaramente definita, ma non osservabile. Una stima distorta di (2) è data da:

$$\widehat{ATT} = E[Y_i^1 | T_i=1] - E[Y_i^0 | T_i=0] \quad (3)$$

dove alla quantità non osservabile $E[Y_i^0 | T_i=1]$ è stata sostituita la quantità osservabile $E[Y_i^0 | T_i=0]$. In particolare, la cosiddetta distorsione da selezione (selection bias) è data da:

$$SB = E[Y_i^0 | T_i=1] - E[Y_i^0 | T_i=0] \quad (4)$$

ed è dovuta al fatto che le due quantità al secondo membro dell'equazione (4) differiscono tra loro per le diverse caratteristiche intrinseche degli elementi (nel nostro caso gli individui) che le compongono. L'unico caso in cui la distorsione da selezione (SB) è pari a zero è data da un'assegnazione al trattamento casuale. Ciò non si verifica nel nostro caso, poiché, da una parte, il policy maker definisce il target di popolazione a cui riferirsi secondo i propri obiettivi da raggiungere, mentre, dall'altra parte, sono i singoli individui (o gli enti di formazione che selezionano gli individui) che si auto-selezionano nel momento in cui partecipano al bando pubblico.

Nasce pertanto l'esigenza di costruire un gruppo di individui, detto campione di controllo, che, pur non essendo stati trattati, rappresentino una buona proxy della quantità non osservabile $E[Y_i^0 | T_i=1]$ e possano, di conseguenza, essere utilizzate per la stima dell'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT). La situazione di first best consisterebbe nell'individuazione di un sottoinsieme di individui non trattati, e pertanto osservabili, che abbiano caratteristiche identiche a quelli trattati tranne per il fatto di non essere state destinatarie della politica in esame. Poiché tale quantità è, il più delle volte, impossibile da trovare, diversi studi hanno cercato di individuare diverse modalità per selezionare un gruppo di controllo che minimizzi la distorsione da selezione. Una di queste è il propensity score matching, descritto di seguito.

Al fine di individuare un gruppo di controllo che controbilanci la mancanza di randomizzazione e minimizzi la distorsione da selezione, si consideri il vettore di covariate X_i che rappresentano le caratteristiche pre-trattamento dell'individuo i -esimo.

Seguendo (Becker & Ichino, 2002) e (Caliendo & Kopeinig, 2008), se per ogni individuo siamo in grado di osservare X , e se inoltre possiamo effettuare la seguente assunzione⁴⁴:

$$(A1) \quad Y_i^1, Y_i^0 \perp T_i | X_i, \forall i$$

possiamo stimare l'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT) implementando il matching esatto su X_i come segue:

$$\widehat{ATT} = E_{X_i | T_i=1} \{E[Y_i^1 | T_i=1, X_i = x] - E[Y_i^0 | T_i=0, X_i = x]\} \quad (6)$$

Nell'equazione (6) stiamo allora effettuando il confronto tra il gruppo dei trattati ed il gruppo di controllo che, avendo le caratteristiche pre-trattamento più simili al gruppo dei trattati, ne rappresenti una valida proxy.

L'assunzione (A1) non può essere verificata, e la scelta di quali variabili includere nel vettore X_i è basata sulla letteratura esistente e sull'esperienza del valutatore.

La difficoltà principale riguardante l'utilizzo del matching esatto basato sull'equazione (6) è da riferire alla dimensionalità. Da una parte infatti, più si aggiungono variabili al vettore X_i e più si migliora la qualità del matching. D'altra parte, però, più si aggiungono variabili al vettore X_i , e più diventa difficile identificare un controfattuale che abbia lo stesso valore delle variabili pre-trattamento considerate.

Al fine di risolvere il problema della dimensionalità, (Rosenbaum & Rubin, 1983) propongono l'utilizzo del propensity score, definito come la probabilità di ricevere il trattamento, date le caratteristiche pre-trattamento:

⁴⁴ Questa assunzione è chiamata Unconfoundedness o Conditional Independence Assumption (CIA).

$$p(X_i) \equiv Pr(T_i = 1 | X_i) = E(T_i | X_i) \quad (7)$$

Si noti che la Conditional Independence Assumption continua ad essere valida anche dopo l'introduzione del propensity score:

$$(A2) \quad Y_i^1, Y_i^0 \perp T_i | X_i \Rightarrow Y_i^1, Y_i^0 \perp T_i | p(X_i)^{45}$$

Un'altra ipotesi da effettuare per l'utilizzo del propensity score è il rispetto della cosiddetta proprietà di bilanciamento:

$$(A3) \quad T \perp X | p(X_i)$$

Se tale ipotesi è rispettata, infatti, "le osservazioni con lo stesso propensity score devono avere la stessa distribuzione di caratteristiche osservabili (e non osservabili), indipendentemente dallo stato del trattamento. In altre parole, per un dato propensity score, l'esposizione al trattamento è casuale, e di conseguenza, le unità trattate e di controllo dovrebbero essere, in media, identiche all'osservazione" (Becker & Ichino, 2002).

Date le assunzioni (A2) ed (A3), è ora possibile stimare il valore dell'ATT come segue:

$$\widehat{ATT} = E_{p(X_i) | T_i=1} \{E[Y_i^1 | T_i=1, p(X_i)] - E[Y_i^0 | T_i=0, p(X_i)]\} \quad (8)$$

Nell'equazione (8) allora, la scelta di quale gruppo di controllo selezionare, viene effettuata sulla base di una misura unidimensionale quale è il propensity score. L'abbinamento statistico (matching) basato sul propensity score è implementato in due stadi: nel primo stadio viene stimato, per ogni individuo, il valore del propensity score utilizzando un modello standard di probabilità della regressione logistica. Nel secondo stadio si effettua l'abbinamento statistico (matching) per ogni individuo trattato con uno o più controlli, sulla base del valore assunto dal propensity score, e si calcola l'effetto medio del trattamento sui trattati (ATT) secondo l'equazione (8). La tecnica utilizzata è quella del Nearest-Neighbor matching che accoppia a ciascun trattato un individuo che ha il più vicino valore di propensity score (Becker & Ichino, 2002).

Altre tabelle e figure relative al capitolo 2

Tabella 36 Caratteristiche del campione intervistato e universo di riferimento – Misura Creazione di impresa

Creazione impresa	Intervistati	Universo con numeri di telefono
Donna	52%	52%
Uomo	48%	48%
<i>Fino licenza media inferiore</i>	19%	21%
<i>Scuole superiori</i>	57%	56%
<i>Laurea o più</i>	25%	23%
Fino a 30 anni	26%	26%
30-49 anni	56%	56%
50 e più	18%	18%
<i>Stranieri</i>	10%	11%
<i>Italiani</i>	90%	89%
DLD	51%	50%
Casi	175	231

Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati da indagine diretta, di monitoraggio e amministrativi

⁴⁵ Questa condizione è chiamata Unconfoundedness dato il propensity score o CIA dato il propensity score.

Tabella 37 Caratteristiche del campione intervistato e universo di riferimento – Misura Bando Comuni 2018 - destinatari

Bando Comuni 2018	Intervistati	Universo con numeri di telefono	Universo
Donna	77%	74%	74%
Uomo	23%	26%	26%
Scuole superiori	50%	51%	50%
Laurea o più	50%	49%	50%
30-49 anni	79%	77%	78%
50 e più	21%	23%	22%
Stranieri	3%	4%	4%
Italiani	97%	96%	96%
DLD	63%	62%	62%
Casi	350	480	609

Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati da indagine diretta, di monitoraggio e amministrativi

Tabella 38 Caratteristiche del campione intervistato e universo di riferimento – Misura Bando Comuni 2018 – Comuni intervistati (solo capofila dei progetti)

Caratteristiche Comuni	Rispondenti	Universo
1.Meno 2000 mila	35%	34%
2.2000-4999 mila	25%	30%
3.>5 mila	40%	36%
Ancona	20%	19%
Ascoli Piceno	13%	13%
Fermo	18%	17%
Macerata	28%	26%
Pesaro-Urbino	20%	25%
Aree interne	42%	45%
Centri	58%	55%
Totale	60	131

Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati da indagine diretta, di monitoraggio e ISTAT

Questionario per i destinatari della misura di creazione di impresa

Con chi abita? [una sola risposta]

- Abita da solo perché single
- Abita da solo perché divorziato/separato
- Abita con coniuge/convivente
- Abita con la famiglia di origine (genitori, nonni, fratelli)
- Abita con amici, conoscenti
- Abita in comunità, carcere, altri istituti

Lei ha figli minorenni? [una sola risposta]

- Sì, 1
- Sì, 2
- Sì, 3 o più
- No

Potrebbe indicare da 1 a 7 quanto si ritrova nelle affermazioni seguenti pensando a sé stesso? [1=per niente, 7=si applica perfettamente a me]

- Sono una persona
 - aperta a nuove idee ed esperienze
 - coscienziosa nel fare le attività (le svolgo con efficienza)
 - comunicativa e socievole
 - pacata nel relazionarmi agli altri
 - che tende a preoccuparsi e diventare nervoso/ansioso
 - fiduciosa verso il prossimo
 - che tende a restituire favori e aiuti se li ha ricevuti
 - che tende a vendicarsi se ha ricevuto offese
 - che ama prendere dei rischi
 - generalmente paziente
 - impulsiva
 - che crede che gli obiettivi e i successi si ottengono lavorando e con le proprie forze
 - che crede che il successo sia questione di fortuna e casualità
 - che crede che le opportunità e i risultati siano influenzati dalle condizioni sociali
 - che non ha ottenuto quanto meritava
 - che non ha avuto molto controllo delle cose accadute nella propria vita
 - che subisce e ha subito influenza da parte degli altri

Come è venuto a conoscenza della possibilità di ricevere un supporto finanziario da parte della Regione Marche per la creazione di impresa/cooperativa/libera professione? [una sola risposta]

- Centro per l'Impiego
- Centro di formazione/orientamento (es. informagiovani ecc.)
- Agenzie per il lavoro (es. Adecco, Manpower...)
- Associazioni di categoria (es. Confcommercio, Confindustria ecc.)
- Commercialista
- Sindacati (CIGL, CISL, UIL ecc.)
- Scuola o Università
- Tramite Internet (anche social network, come Facebook, twitter)
- Tramite parenti, amici, conoscenti
- Pubblicità su radio, TV, giornali, manifesti, volantini
- Altro _____

Prima di richiedere supporto alla Regione Marche lei aveva mai avuto una sua impresa o esperienza di lavoro autonomo o di libero professionista? [una sola risposta]

- Sì
- No

Suo padre ha/aveva mai avuto una sua impresa o esperienza di lavoro autonomo o di libero professionista? [una sola risposta]

- Sì
- No

Qual è stato il motivo principale che l'ha spinto a chiedere il finanziamento, nel 2018, per avviare un'impresa/cooperativa/libera professione? [una sola risposta]

- Trovare lavoro o ritrovare lavoro dopo averlo perso
- Avere una forma di guadagno, non avendo altre entrate finanziarie
- Concretizzare una idea specifica di business
- Essere "padrone di me stesso"
- Proseguire una tradizione di famiglia
- Applicare le mie capacità e competenze imprenditoriali
- Cogliere nuove opportunità di mercato
- Creare una impresa-attività di successo
- Realizzare prodotti-servizi innovativi
- Altro _____

Aveva conoscenze specifiche (derivanti da titolo di studio, sue personali o dalla sua esperienza) relativamente al settore/ambito in cui ha presentato domanda alla Regione Marche? [una sola risposta]

- Sì, piuttosto precise
- Sì, sufficienti
- No

È stato supportato da qualcuno nel predisporre il progetto di impresa/business plan da allegare alla domanda alla Regione Marche? [una sola risposta]

- Sì, Commercialista
- Sì, Consulente di impresa
- Sì, Amici/conoscenti con la stessa esperienza
- Sì, altro _____
- No

Ha avuto difficoltà a predisporre il progetto di impresa? [una sola risposta]

- Sì
- No

Oltre alle risorse ricevute dalla Regione Marche ha dovuto mobilitare altre risorse finanziarie per avviare l'impresa-attività? [una sola risposta]

- Sì → 12
- No → 13

Da dove venivano? [una sola risposta]

- Mie personali
- Dalla mia famiglia
- Da prestiti bancari
- Da amici/conoscenti
- Altro _____

Ha avviato l'impresa, cooperativa, attività in proprio o studio professionale per cui aveva chiesto il finanziamento alla Regione Marche nel 2018? [una sola risposta]

- Sì → 16
- No → 14

Perché non l'ha avviata dopo aver fatto domanda? [una sola risposta]

- Ho abbandonato il progetto, perché non era una buona idea imprenditoriale
- Ho trovato altro lavoro
- Mi sono messo a fare altro
- Per problemi di salute
- Per difficoltà amministrative-burocratiche
- Altro _____

Cosa fa attualmente? [una sola risposta]

- Lavoro come dipendente full-time
- Lavoro come dipendente part-time
- Lavoro con contratti a tempo determinato
- Lavoro saltuariamente
- Non lavoro
- Altro _____

Quanto è stato rilevante il finanziamento della Regione Marche per avviare la sua attività? [una sola risposta]

- Determinante, senza di esso non avrei concretizzato nulla per mancanza di risorse finanziarie
- In parte, ha integrato risorse che avevo o che potevo reperire
- Per niente, avrei creato comunque questa impresa/attività

Attualmente l'impresa o cooperativa o la sua attività di libero professionista finanziata dalla Regione Marche è operativa? [una sola risposta]

- Sì
- No

Quando ha cessato la sua operatività? [una sola risposta]

Mese _____
Anno _____

Perché è stata chiusa? [una sola risposta]

- Non era abbastanza redditizia
- Ho trovato altro lavoro più sicuro
- Problemi di salute
- Era troppo difficile gestire l'attività
- Era troppo impegnativo
- Altro _____

Quali sono state le maggiori difficoltà nel lanciare l'attività/impresa? [una sola risposta]

- Raggiungere e far crescere i clienti
- Di natura finanziaria, nel ricorso al mercato del credito e bancario
- Nel reperire nuovo personale
- Mancanza di competenze gestionali
- Le prospettive di mercato e crescita sono inferiori a quelle ipotizzate inizialmente
- Altro _____

Su quali mercati e per quali clienti opera l'impresa-attività creata? [anche più risposte]

- localmente
- mercato regionale
- mercato nazionale
- mercato estero
- Consumatori finali imprese Pubblica amministrazione

Da quando l'attività è stata avviata, come definirebbe l'evoluzione del fatturato/suo reddito? [una sola risposta]

- Cresciuto molto (più del 10%)
- Cresciuto
- Stabile
- Diminuito
- Diminuito molto (più del 10%)

Quale è il livello dell'ultimo fatturato (fatturato annuale)? [una sola risposta]

- 0-100 mila euro
- 101-150 mila euro
- 151-200 mila euro
- 201-300 mila euro
- 301-500 mila euro
- oltre 500 mila euro

Incluso lei quanti erano all'inizio (cioè all'avvio) e quanti sono ora i lavoratori presso l'impresa, cooperativa o attività creata? [una sola risposta]

- | | Inizialmente | Attualmente |
|-------------|--------------|-------------|
| - 1 | | |
| - 2 | | |
| - 3 | | |
| - 4 | | |
| - 5 | | |
| - 6 | | |
| - 7 | | |
| - 8 | | |
| - 9 | | |
| - 10 | | |
| - 11-15 | | |
| - Più di 15 | | |

Negli ultimi mesi la pandemia COVID-19 o Coronavirus ha avuto un effetto negativo sulla sua attività? [una sola risposta]

- Per niente
- Sì, ma ora più o meno si è tornati alla normalità

- Sì, ancora il volume di affari ne risente

Potrebbe descrivere in poche parole in che modo?

Al di là della congiuntura negativa ha progetti di espansione/crescita per la sua attività? [una sola risposta]

- Sì, l'attività già è in fase di forte espansione
- Sì, ho progetti concreti che spero presto daranno risultati
- Sì, ma ancora non ben definiti vista la situazione di incertezza
- No

Nel complesso quanto è soddisfatto del supporto della Regione Marche per l'avvio dell'impresa/attività, da 0 a 7 [zero significa livello più basso]

Quali sono stati i punti di forza del supporto della Regione marche [due risposte, di cui una prioritaria]

Prioritaria Secondaria

- Le norme e le regole erano chiare
- Il processo di selezione era chiaro e adeguato
- I tempi di erogazione delle risorse
- Il supporto ricevuto dagli uffici regionali
- L'ammontare del supporto era adeguato
- Altro _____
- Nessuno

Quali sono stati i punti di debolezza del supporto della Regione marche [due risposte, di cui una prioritaria]

Prioritaria Secondaria

- Il processo di selezione
- I tempi di erogazione delle risorse
- Il supporto ricevuto dagli uffici regionali
- L'ammontare del supporto era troppo basso
- Poca flessibilità nel modulare il progetto
- La mancanza di formazione o servizi di supporto specifici nella fase iniziale della impresa
- Altro _____
- Nessuno

Questionario per i destinatari del Bando Comuni

Con chi abita? [una sola risposta]

- Abita da solo perché single
- Abita da solo perché divorziato/separato
- Abita con coniuge/convivente
- Abita con la famiglia di origine (genitori, nonni, fratelli)
- Abita con amici, conoscenti
- Abita in comunità, carcere, altri istituti

Potrebbe rispondere con sì o no alle seguenti affermazioni?

	Si	No
Lei ha figli minorenni che deve accudire		
Lei ha altre persone care o parenti che deve accudire (nonni, genitori, parenti malati...)		
Lei ha almeno una casa di sua proprietà		
Lei ha un'auto di sua proprietà		
Lei definirebbe la sua vita sociale buona e piena di amici e relazioni		
Lei è disponibile e può spostarsi facilmente per ragioni di lavoro		
Lei definirebbe le sue condizioni di salute degli ultimi anni buone o ottime		

Lei preferirebbe avere un lavoro presso la Pubblica amministrazione che presso imprese o enti privati? [una sola risposta]

- Sì
- No

Prima di partecipare all'esperienza presso il Comune, prima cioè di giugno 2018, aveva svolto altre attività di formazione (escluso il suo percorso scolastico), tirocinio, stage o di altro? [una sola risposta]

- Sì
- No

Poco prima di partecipare all'esperienza presso il Comune, a metà 2018 circa, stava cercando attivamente lavoro (mandando CV, andando presso agenzie del lavoro o centri per l'impiego, facendo colloqui o altre azioni)? [una sola risposta]

- Sì
- No

Quelle era la principale difficoltà nel trovare lavoro? [una sola risposta]

- Mancanza di lavoro nel mio territorio
- Insufficienti mie competenze
- Miei problemi di salute

- Per miei impegni per problemi familiari (cura di altre persone per esempio)
- Problemi di mobilità e spostamenti
- Essere stato lontano dal mercato del lavoro
- Età troppo avanzata
- Mancanza di posti nei lavori di mio interesse
- Altro _____

Qual è stato il motivo principale che l'ha spinto a manifestare interesse per partecipare ai progetti da svolgere presso il Comune? [una sola risposta]

- Per avere possibilità di trovare/ritrovare lavoro
- Per percepire un reddito, anche se temporaneo
- Perché mi è stato proposto dal Comune stesso
- Perché mi è stato suggerito dal Centro per l'impiego
- Per aggiornare/migliorare le competenze/conoscenze
- Perché già collaboravo con il Comune
- Per contribuire a fornire servizi per la collettività
- Perché aveva del tempo libero
- Per avere poi maggiori possibilità di entrare a lavorare presso una Pubblica amministrazione
- Per avvicinarmi al momento del pensionamento
- Altro _____

In che ambito è stato impiegato durante l'esperienza presso il Comune? [una sola risposta]

- Attività di tutela e valorizzazione del patrimonio ambientale ed urbanistico
- Attività culturali e tutela e valorizzazione dei beni culturali
- Attività ausiliare di tipo sociale
- Attività educative e ricreative
- Attività specialistiche

Come definirebbe le mansioni che ha realizzato presso il Comune? [una sola risposta]

- Un lavoro prettamente intellettuale e/o con il PC
- Un lavoro prettamente organizzativo (gestione contatti, appuntamenti, meeting...)
- Un lavoro prettamente pratico/manuale
- Un mix dei precedenti

Potrebbe descrivere in breve cosa ha fatto? [descrizione libera]

Le mansioni che ha svolto per il comune erano coerenti con il proprio titolo di studio/bagaglio di competenze? [una sola risposta]

- Sì
- No, erano al di sopra delle mie capacità/conoscenze
- No, erano al di sotto delle mie capacità/conoscenza

Qual è il suo giudizio in relazione alla sua esperienza presso il Comune? Risponda per ognuna delle seguenti voci

	Per niente soddisfacente	Poco soddisfacente	Soddisfacente	Molto soddisfacente
Disponibilità dell'ente comunale ospitante				
Interazione con il personale dell'ente comunale ospitante				
Supporto ricevuto dal "coordinatore o coordinatori del progetto" del Comune				
Le attività realizzate con il progetto per il comune erano interessanti				
Gli aspetti organizzativi (orari, sede, strumentazione...)				
L'esperienza ha risposto in modo specifico ai miei bisogni				
Altro _____ (facoltativa)				
Nel complesso				

Pensa che l'esperienza presso il Comune sia stata utile per lei rispetto ai seguenti aspetti? Risponda per ogni voce

	Per niente	Poco	Discretamente	Molto
Per migliorare/aggiornare competenze tecnico/professionali spendibili per un lavoro				
Per migliorare/aggiornare le competenze comunicative (parlare in pubblico...)				
Per migliorare/aggiornare la capacità di cooperare con gli altri				
Per migliorare/aggiornare le competenze organizzative (gestire attività, persone, scadenze...)				
Per acquisire nozioni utili per poter fare concorsi per il pubblico impiego				
Per avere una più precisa idea delle proprie aspirazioni lavorative				

Per migliorare la conoscenza del mercato del lavoro				
Per ampliare la rete di contatti e servizi utili per il mercato del lavoro				
Per migliorare la fiducia in me stesso/a				
Altro _____ (facoltativa)				

Pensa di aver contribuito attivamente al miglioramento dei servizi comunali attraverso le mansioni svolte per il Comune? [una sola risposta]

- Si
- In minima parte
- No

Pensa di aver contribuito alla realizzazione di un servizio che il Comune non erogava in precedenza? [una sola risposta]

- Si
- In minima parte
- No

Dopo la sua partecipazione all'attività finanziata dalla Regione Marche ha svolto azioni concrete di ricerca del lavoro? [una sola risposta]

- Si
- No

Quali azioni di ricerca di lavoro ha fatto? Ne indichi due massimo, una maggiormente rilevante e l'altra secondaria
Primaria Secondaria

- Esaminato/risposto ad annunci di lavoro pubblicate su giornali, internet, social network, radio
- Si è rivolto ad agenzie specializzate (agenzie di lavoro interinale, di intermediazione)
- Si è rivolto a sindacati
- Si è rivolta a parenti, amici, conoscenti
- Ha partecipato a concorsi
- Ha inviato curriculum per autocandidarsi
- Ha inserito il suo profilo su siti o piattaforme specializzate
- Ha intrapreso iniziative per avviare un lavoro o attività in proprio
- Ha aderito a forme di lavoro autonomo gestite tramite applicazione o piattaforme informatiche
- Altro _____

Si è rivolto anche ad un Centro per L'impiego per la ricerca di lavoro dopo l'attività realizzata grazie al finanziamento della Regione Marche? [una sola risposta]

- Si
- No

Dal Centro per l'impiego ha ricevuto questi servizi? Risponda si o no

Si No

- Accoglienza e informazioni
- Attività di orientamento (es. come fare un CV, bilancio delle sue competenze, preparazione a colloqui di lavoro...)
- Proposte per corsi di formazione
- Proposte per tirocini
- Informazioni utili su posizioni di lavoro in Italia (es. indicazioni di imprese a cui mandare CV, imprese che cercavano lavoro)
- Informazioni su posizioni di lavoro all'estero
- Consulenza per creazione di impresa
- Altro _____

Quanto è rimasto soddisfatto dei servizi offerti dai Centri per l'impiego? [una sola risposta]

- Molto soddisfatto
- Soddisfatto
- Insoddisfatto
- Molto insoddisfatto

Attualmente la sua esperienza presso il Comune è completata? [una sola risposta]

- Si
- No, sono ancora nel progetto presso il Comune → fine intervista

Qual è la sua condizione lavorativa attuale? [una sola risposta]

- Non lavoro, sono in cerca di lavoro → fine
- Non lavoro, e non cerco lavoro → fine
- Non lavoro, sto studiando → fine
- Lavoro, sono occupato

Lavora presso il Comune in cui aveva realizzato l'esperienza? [una sola risposta]

- Si, ho vinto un concorso pubblico dopo l'esperienza e sono stato assunto
- Si, ho avuto un contratto di lavoro temporaneo dal Comune dopo l'esperienza
- No

Può indicare il nome del Comune?

Lavora part-time o full-time? [una sola risposta]

- Full-time, cioè a tempo pieno
- Part-time

Che tipo di posizione professionale ha? [una sola risposta]

- Dirigente
- Impiegato
- Operaio

Potrebbe indicare la sua retribuzione netta mensile in Euro? [una sola risposta]

- Euro _____
- Non so/non ricordo

Come ha trovato questo lavoro? [una sola risposta]

- Tramite colloqui di lavoro
- Tramite risposte ad offerte di lavoro pubblicate su giornali, internet
- Tramite invio di curriculum da parte mia
- Tramite parenti, amici, conoscenti
- Tramite sindacati
- Tramite siti o piattaforme internet specializzate
- Tramite agenzie specializzate (agenzie di somministrazione, agenzie di intermediazione)
- Tramite Centri per l'impiego
- Tramite concorso pubblico
- Ho avviato un lavoro o attività in proprio
- Altro _____

Che tipo di lavoro è? [una sola risposta]

- Lavoro come dipendente a tempo indeterminato (senza scadenza del contratto)
- Lavoro come dipendente a tempo determinato
- Lavoro con contratto di apprendistato
- Lavoro con altre forme contrattuali: contratto di somministrazione, lavoro intermittente, lavoro a chiamata, contratto di lavoro ripartito
- Lavoro come tirocinante retribuito
- Lavoro con contratti a progetto, di prestazione occasionale, di co.co.co
- Lavoro come autonomo (es. con partita IVA, libero professionista...)
- Lavoro, ma senza contratto (accordo informale con datore di lavoro)

Lavora part-time o full-time? [una sola risposta]

- Full-time, cioè a tempo pieno
- Part-time

Che tipo di posizione professionale ha? [una sola risposta]

- Dirigente
- Direttivo/quadro
- Impiegato
- Operaio
- Imprenditore
- Lavoratore autonomo – in proprio
- Altro _____

Potrebbe indicare la sua retribuzione netta mensile in Euro? [una sola risposta]

- Euro _____
- Non so/non ricordo

Questo lavoro è coerente secondo lei con l'esperienza finanziata dalla Regione Marche presso il Comune? [una sola risposta]

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

È soddisfatto del suo lavoro attuale? [una sola risposta]

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

Questionario per i Comuni capofila progetti del Bando Comuni

Comune di: _____ [indichi il nome del Comune]

Qual è stato il motivo principale che ha portato il Comune a presentare un progetto/più progetti in risposta al bando Comuni 2018? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Realizzare progetti specifici per cui non si avevano competenze all'interno
- Realizzare progetti specifici per cui non si aveva personale interno a sufficienza
- Avere risorse professionali in più, vista la mancanza di personale dell'ente

- Migliorare i servizi offerti alla comunità comunale
- Dare supporto a persone disoccupate
- Altro, specificare _____

Il progetto prevedeva che ogni comune nominasse un Coordinatore di progetto. Come lo avete scelto? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Su base volontaria (disponibilità dei dipendenti)
- Sulla base delle competenze del dipendente - in linea con i contenuti dei progetti
- È stato nominato il dipendente che si occupa delle risorse umane
- Altro, specificare _____

Come Comune avete previsto attività di supporto alle persone disoccupate inserite nei progetti, oltre al coordinamento delle attività per la realizzazione dei progetti? Rispondete Sì o No a tutte le voci

	SI	NO
Supporto "formativo", rispetto alle competenze per svolgere le attività del progetto (es. mentoring)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto "psicologico", relativamente a problematiche di natura psicologica-sociale dei destinatari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto "relazionale", per l'inserimento nell'ambiente di lavoro del Comune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Come avete realizzato queste attività di supporto? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Tramite il/i Coordinatore/i del progetto
- Tramite figure specialistiche (per es. psicologi, assistenti sociali...) presenti all'interno dell'ente
- Tramite figure specialistiche esterne all'ente
- Altro, specificare _____

Nel supportare le persone disoccupate è stata data particolare attenzione a quelle maggiormente problematiche, in particolare ai disoccupati di lunga durata (cioè entrati come disoccupati da lungo tempo, 12 mesi o più)? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Non specificamente, le persone disoccupate sono state assistite tutte allo stesso modo
- Solo in base a casi di necessità specifiche
- Sì

Potrebbe qualificare e giustificare la sua risposta precedente? [inserisca una risposta libera di seguito]

Rispetto agli obiettivi dei progetti, come giudicherebbe, in media, i seguenti elementi relativi alle persone disoccupate che sono state inserite nei vostri progetti? [risponda a tutte le voci]

	Molto scadenti/e	Scadenti/e	Buone/a	Molto buone/a
In termini di competenze possedute dalle persone disoccupate inserite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per il livello di partecipazione attiva alle attività del progetto (basse assenze, puntualità...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per la capacità di relazionarsi con gli operatori comunali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per la volontà di apprendimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il progetto realizzato ha avuto risultati positivi per le persone coinvolte (i disoccupati che hanno partecipato ai progetti) o per il territorio comunale (in termini di miglioramento servizi, qualità della vita...)? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Maggiormente per le persone disoccupate coinvolte
- Maggiormente per il territorio e per il territorio comunale
- Per entrambi

Potrebbe qualificare e giustificare la sua risposta precedente? Indichi che tipo di risultati positivi sono stati ottenuti (anche attraverso esempi, riscontri oggettivi, storie significative...) [inserisca una risposta libera di seguito]

Uno degli obiettivi del Bando era in ogni caso favorire le competenze delle persone disoccupate attraverso questa esperienza. In che modo questo è avvenuto secondo lei? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Per niente
- In modo limitato o solo per alcune delle persone disoccupate coinvolte
- Pienamente

Potrebbe qualificare e giustificare la sua risposta precedente? Indichi come e quali competenze sono migliorate o perché non si sono avuto evidenti successi in questo ambito (anche attraverso esempi, riscontri oggettivi, storie significative...) [inserisca una risposta libera di seguito]

In che modo sono state rilevate le competenze acquisite alla fine del progetto? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Dal coordinatore del progetto in modo informale
- Tramite un test finale
- Attraverso colloqui informali finali con le persone disoccupate
- Altro, specificare _____

Alla fine dei progetti, avete indirizzato/supportato le persone disoccupate nel reperire servizi finalizzati all'inserimento del mercato del lavoro? [indichi una sola risposta, la più importante]

- No
- In modo sporadico
- Sì, sistematicamente

Nel complesso considererebbe il progetto una buona prassi? Se sì perché? Fornisca alcune spiegazioni di seguito [se non pensa si possa parlare di una buona pratica non inserisca alcuna risposta, altrimenti inserisca una risposta libera di seguito]

Ci sono elementi che potrebbero essere migliorati da parte della Regione in questo tipo di intervento? [indichi una sola risposta, la più importante]

- Sì
- No

Cosa suggerirebbe per migliorare questo tipo di interventi alla Regione Marche? [sono possibili due risposte, una prioritaria, una secondaria]

	Prioritaria	Secondaria
Modificare il processo di selezione delle persone disoccupate da inserire, rendendolo meno rigido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maggiore focalizzazione su target svantaggiati (disoccupati di lunga durata)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di una durata superiore ai 12 mesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meno vincoli rispetto ai temi dei progetti da realizzare (non solo ambiente, cultura e sociale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avere la possibilità di attingere ad alcune figure professionali specializzate nel supporto ai soggetti disoccupati (per es. attraverso coaching)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sarebbe disponibile ad una intervista telefonica, di breve durata (max 30-40 minuti), per approfondire alcuni elementi emersi dal questionario? [una sola risposta]

- Sì
- No

Questionario per i CPI

Nome CPI: _____

Qual è il bacino di utenti disoccupati del CPI, in media annua, e quanti di essi sono disoccupati di lunga durata (incluse le sedi distaccate)? Indichi in numero per le seguenti categorie di persone, facendo riferimento all'anno 2019

	Totale (numero)
Utenti totali del CPI nel 2019	
Utenti che nel corso del 2019 hanno sottoscritto DID	
Utenti in Disoccupazione di lunga durata, cioè che non hanno lavoro da 12 mesi	

Di quanti Personal computer è dotato il CPI? (incluse le sedi distaccate)

	Numero
PC presenti	
Di cui PC in rete	
Di cui PC con internet	

Quanto è adeguata la strumentazione informatica a disposizione del CPI e la logistica (incluse le sedi distaccate)?

	Molto bassa	Bassa	Buona	Molto buona
--	-------------	-------	-------	-------------

Adeguatezza dotazioni informatiche del CPI (PC, stampanti...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adeguatezza rete di collegamento internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adeguatezza degli spazi e degli uffici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Può indicare la consistenza del personale (incluse le sedi distaccate)?

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altri contratti temporanei	Totale
Numero personale impiegato (totale)				
Di cui con al massimo licenza media				
Di cui con scuola superiore				
Di cui con Laurea o più				
Numero personale impiegato per il front office				
Di cui con al massimo licenza media				
Di cui con scuola superiore				
Di cui con Laurea o più				

Può indicare come si distribuisce il personale per età (incluse le sedi distaccate)?

	Fino a 34 anni	35-44 anni	54-54 anni	Sopra 54 anni	Totale
Numero personale impiegato (totale)					

Può indicare se il CPI fornisce i seguenti servizi (incluse le sedi distaccate)?

	Si	No	In minima parte
Servizi di accoglienza e prima informazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Did, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientamento di base e Patto di servizio personalizzato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientamento di specialistico e bilancio di competenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (accompagnamento al lavoro, attivazione tirocini, incontro domanda e offerta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avviamento alla formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Progettazione di percorsi formativi e/o di inserimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestione di incentivi alla mobilità territoriale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto per strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presenza in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientamento all'autoimpiego e tutoraggio all'avvio di impresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisi fabbisogni imprese e/o consulenza alle imprese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preselezione del personale per le imprese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servizi di mediazione culturale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consulenze giuridiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servizi specialistici di affiancamento psicologico (coaching per esempio)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestione dei sistemi informatici e Database	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Può indicare quanto sono presenti le necessarie competenze presso il CPI per realizzare le seguenti attività (incluse le sedi distaccate)?

	Per niente	Limitatamente	Sufficientemente	Pienamente
Servizi di accoglienza e prima informazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Did, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientamento di base e Patto di servizio personalizzato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientamento di specialistico e bilancio di competenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (accompagnamento al lavoro, attivazione tirocini, incontro domanda e offerta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avviamento alla formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Progettazione di percorsi formativi e/o di inserimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestione di incentivi alla mobilità territoriale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto per strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presenza in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientamento all'autoimpiego e tutoraggio all'avvio di impresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisi fabbisogni imprese e/o consulenza alle imprese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preselezione del personale per le imprese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servizi di mediazione culturale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Consulenze giuridiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servizi specialistici di affiancamento psicologico (coaching per esempio)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestione dei sistemi informatici e Database	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A quanti degli utenti in disoccupazione di lunga durata presenti (vedi domanda 1) il CPI ha offerto una misura di politica attiva nell'anno 2019 (circa)? Quali misure di politica attiva? E quali sembrano funzionare meglio per l'inserimento lavorativo secondo la vostra conoscenza? (incluse le sedi distaccate)

A quanti utenti in disoccupazione di lunga durata: _____

Misure di politica attiva offerte?

Quali Misure funzionano meglio e perché?

Ci sono figure specialistiche all'interno dei CPI per affiancare e supportare i Disoccupati di lunga durata? Se si, quali e come operano? In generale quale tipo di azione specifica rivolgete ai disoccupati di lunga durata rispetto ad altri tipi di disoccupati? (incluse le sedi distaccate)

Per i disoccupati di lunga durata, in che misura riuscite a garantire le seguenti attività? (incluse le sedi distaccate)

	Per niente	Limitatamente	Sufficientemente	Pienamente
Intervenire (con colloqui, per esempio) presso i disoccupati prima che diventino di lunga durata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offrire un'assistenza individualizzata, con un operatore che segue costantemente il disoccupato di lunga durata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garantire un esame dei bisogni tra il 12 ed il 18 mese che la persona è senza occupazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rielaborare il Patto di servizio tra il 13 ed il 18 mese che la persona è senza occupazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizzare approcci qualitativi per integrare il sistema di profilazione "informatico"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mettere a disposizione figure specifiche del CPI per i disoccupati di lunga durata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garantire la mobilitazione di competenze specialistiche (psicologiche per esempio) per assistere i disoccupati di lunga durata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro: specificare _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Come CPI avete una qualche strategia per "incentivare" l'iscrizione dei disoccupati di lunga durata presso il CPI? Se si, come operate? (incluse le sedi distaccate)

Che strategia adotta il CPI per garantire una verifica della situazione personale delle persone disoccupate dopo 12 mesi e prima del 18 mese? Quali criticità si hanno in questa attività? (incluse le sedi distaccate)

Che strategia adotta il CPI per rielaborare il Patto di servizio che contenga almeno un'offerta di servizio individuale volta a trovare lavoro tra 13 e 18 mesi di disoccupazione delle persone? Quali criticità si hanno in questa attività? (incluse le sedi distaccate)

Più in generale in che modo si garantiscono servizi personalizzati ai disoccupati di lunga durata e quali sono le criticità nel poter offrire un servizio personalizzato? (incluse le sedi distaccate)

In che modo il CPI riesce ad attivare e coordinare servizi di diverso tipo a supporto delle persone disoccupate ed in particolare ai disoccupati di lunga durata (su aspetti sociali, della salute, psicologici)? Per esempio: avete convenzioni con attori territoriali e come funzionano; avete relazioni con figure specialistiche che mobilitate all'occorrenza... (incluse le sedi distaccate)

Come giudicate la vostra capacità di relazione con il mondo delle imprese?

- Molto bassa
Bassa
Buona
Molto buona

Che azioni avete messo in campo per accrescere la vostra capacità di rispondere ai bisogni del mondo imprenditoriale?
Quali criticità riscontrate da questo punto di vista? (incluse le sedi distaccate)

Come il CPI ha contribuito ad attuare le seguenti misure finanziate dal FSE (Fondo sociale Europeo) dalla Regione Marche: borse lavoro, tirocini, azioni di creazione di impresa, Esperienze lavorative presso i Comuni?

Borse lavoro:

Tirocini:

Creazione di impresa:

Esperienze lavorative presso Comuni:

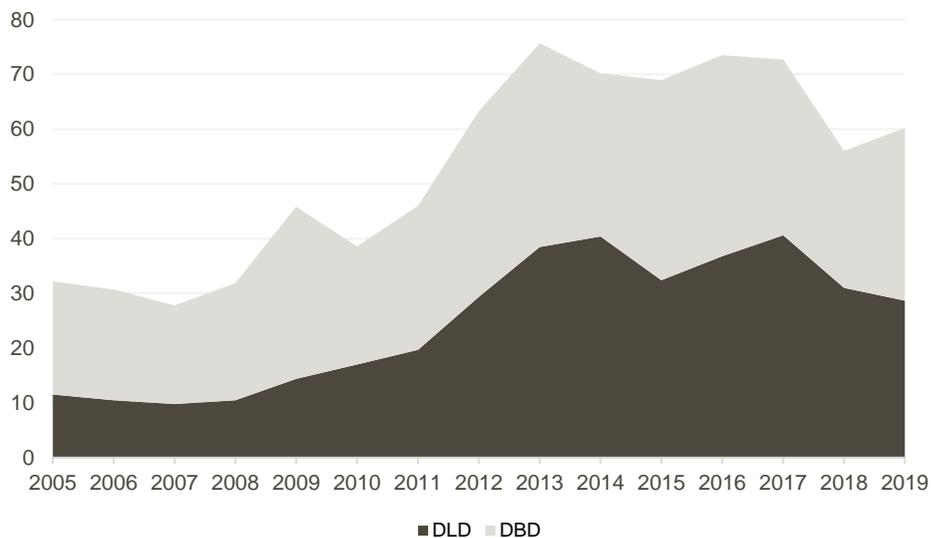
In base alla vostra esperienza quale delle misure finanziate dal FSE (Fondo sociale Europeo) dalla Regione Marche hanno maggiori possibilità di funzionare per i disoccupati di lunga durata, tra borse lavoro, tirocini, azioni di creazione di impresa, Esperienze lavorative presso i Comuni? Perché?

Sareste disposti a rispondere ad una breve intervista di approfondimento dopo la compilazione del questionario?

- Sì
No

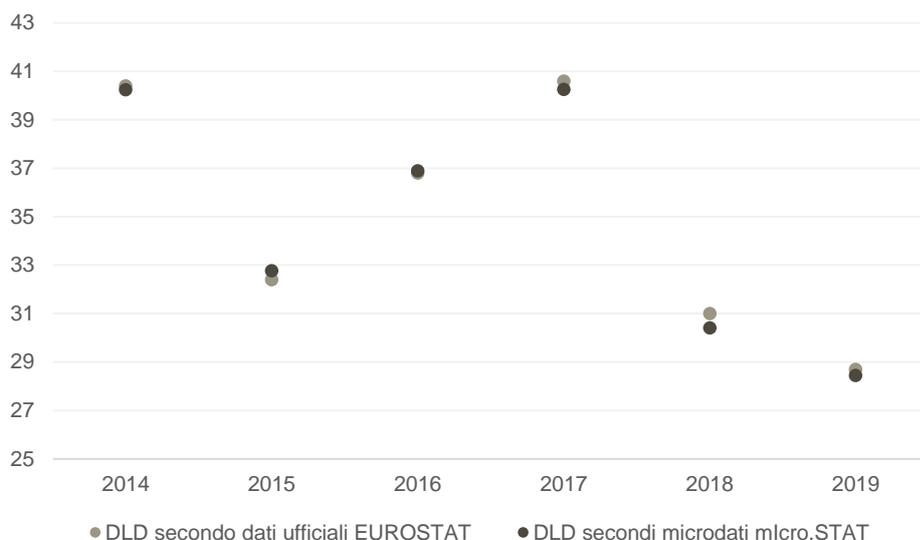
Appendice Capitolo 3

Figura 40 Variazione nel numero di disoccupati (in .000), di lunga durata (DLD) e non. Regione Marche



Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati Eurostat (lfst_r_lfu2ltu e lfst_r_lfu3pers)

Figura 41 Numero di disoccupati di lunga durata nelle Marche, dati ufficiali e dati da micro dati Istat



Fonte: Elaborazioni Ismeri su dati Eurostat (lfst_r_lfu2ltu e lfst_r_lfu3pers) e microdati ISTAT mlcro.STAT (dati pesati)

Tabella 39 Caratteristiche dei DLD – Marche - 2019

	Composizione Disoccupati e DLD per caratteristiche			Probabilità di essere DLD	
	DLD	DLD over 24 mesi	Totale Disoccupati	DLD	DLD over 24 mesi
Si esperienze	76,3	73,6	78,3	0,45	0,27
No esperienze	23,7	26,4	21,7	0,58	0,30
<i>Uomo</i>	43,4	40,3	45,6	0,47	0,28
<i>Donna</i>	56,6	59,7	54,4	0,48	0,27
15-24	8,1	13,5	4,2	0,26	0,08
25-34	24,9	22,5	26,7	0,44	0,27
35-44	22,8	19,6	25,1	0,50	0,32
45-54	27,7	23,0	31,1	0,54	0,35
55-64	15,4	20,0	12,1	0,59	0,27
65 e over	1,0	1,4	0,8	1,00	0,44
<i>Italiano</i>	69,5	56,8	78,9	0,45	0,29
<i>Straniero</i>	30,5	43,2	21,1	0,54	0,22
Medie inferiori	43,6	47,3	40,9	0,48	0,26
Superiori 5 anni	44,6	42,3	46,4	0,52	0,31
Laurea o più	11,8	10,4	12,8	0,33	0,21
Celibe-nubile	44,2	38,5	48,4	0,42	0,26
Coniugato	41,8	49,8	36,0	0,55	0,27
Separato/a-div.	13,0	11,7	14,0	0,46	0,29
Vedovo/a	0,9	0,0	1,6	0,71	0,71
Persona isolata	20,8	22,4	19,6	0,53	0,29
Coppia con figli	50,5	48,1	52,3	0,46	0,28
Coppia senza figli	12,3	15,5	9,9	0,48	0,22
Monogenitore M	0,5	0,6	0,4	0,15	0,07
Monogenitore F	15,9	13,3	17,9	0,46	0,30
Totale	100,0	100,0	100,0	0,47	0,27

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Tabella 40 Caratteristiche dei DLD – Italia - 2016

	Composizione Disoccupati e DLD per caratteristiche			Probabilità di essere DLD	
	DLD	DLD over 24 mesi	Totale Disoccupati	DLD	DLD over 24 mesi
Si esperienze	66,0	72,0	63,1	0,52	0,34
No esperienze	34,0	28,0	36,9	0,71	0,52
<i>Uomo</i>	53,4	51,7	54,2	0,57	0,39
<i>Donna</i>	46,6	48,3	45,8	0,58	0,39
15-24	17,1	21,8	14,9	0,51	0,30
25-34	28,2	27,6	28,4	0,55	0,38
35-44	24,7	24,0	25,0	0,60	0,41
45-54	21,4	19,1	22,4	0,61	0,44
55-64	8,3	7,2	8,8	0,64	0,46
65 e over	0,4	0,2	0,4	0,63	0,49
<i>Italiano</i>	86,5	82,4	88,5	0,58	0,40
<i>Straniero</i>	13,5	17,6	11,5	0,55	0,32
Medie inferiori	54,8	49,4	57,4	0,61	0,43
Superiori 5 anni	35,8	38,0	34,8	0,57	0,37
Laurea o più	9,4	12,6	7,9	0,45	0,26
Celibe-nubile	53,4	54,5	52,9	0,55	0,37
Coniugato	36,5	35,8	36,8	0,61	0,41
Separato/a-div.	8,6	8,6	8,6	0,58	0,39
Vedovo/a	1,5	1,1	1,7	0,69	0,53
Persona isolata	11,7	12,6	11,3	0,54	0,35
Coppia con figli	63,5	63,5	63,5	0,58	0,39
Coppia senza figli	9,5	9,9	9,2	0,60	0,40
Monogenitore M	2,5	2,3	2,6	0,54	0,39
Monogenitore F	12,8	11,7	13,3	0,58	0,41
Totale	100,0	100,0	100,0	0,58	0,39

Fonte: Elaborazioni Ismeri su microdati ISTAT - mlcro.STAT (dati pesati)

Tabella 41 Distribuzione destinatari DLD e DBD per settori nelle borse lavoro e nei tirocini

Settori	Borse			Tirocini		
	DBD	DLD	Totale Borse	DBD	DLD	Totale Tirocini
G: Commercio	17,4%	17,1%	17,2%	16,8%	16,8%	16,8%
M: Attività professionali	10,8%	12,4%	11,8%	13,6%	21,1%	18,4%
C: Manifattura	10,3%	10,4%	10,4%	23,9%	13,6%	17,3%
S: Altre attività di servizi	10,3%	12,1%	11,4%	8,9%	9,3%	9,2%
Q: Sanità e assistenza	9,7%	11,7%	11,0%	7,5%	5,9%	6,5%
I: Alloggio e ristorazione	9,9%	6,2%	7,5%	10,4%	10,5%	10,4%
F: Costruzioni	5,2%	3,5%	4,1%	5,0%	5,1%	5,1%
P: Istruzione	5,9%	4,2%	4,8%	0,7%	2,6%	1,9%
A. Agricoltura	4,5%	4,6%	4,6%	2,1%	1,8%	1,9%
R: Attività artistiche	4,3%	4,7%	4,6%	1,8%	1,6%	1,7%
J: Servizi inf. & com.	3,3%	3,5%	3,4%	2,5%	4,2%	3,6%
M: Supporto imprese	2,6%	4,6%	3,9%	1,8%	3,0%	2,5%
H: Trasporti	2,4%	1,6%	1,9%	2,1%	0,8%	1,3%
K: Attività finanziarie	0,9%	1,5%	1,3%	1,4%	1,8%	1,7%
L: Immobiliare	1,4%	1,1%	1,2%	0,4%	1,2%	0,9%
D: energia, gas	0,3%	0,2%	0,2%	0,7%	0,2%	0,4%
E: Acqua, reti fognarie	0,3%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%
U: Org. Extra territoriali	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%
O: Amministrazione Pubblica	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
B: Estrazione	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
T: Famiglie convivenze	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	581	1058	1639	287	526	813

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Tabella 42 Distribuzione destinatari DLD e DBD per tipo di comuni nel Bando comuni

	Numero di Comuni	Distribuzione destinatari totali	Distribuzione DLD	Totale destinatari in media	DLD in media
Meno di 3000 mila	62	28%	26%	2,7	1,6
3000-10000	41	34%	34%	5,0	3,1
> 10 mila	28	39%	40%	8,4	5,4
Ancona	25	24%	25%	5,7	3,8
Ascoli Piceno	17	14%	15%	4,9	3,3
Fermo	22	17%	17%	4,7	3,0
Macerata	34	20%	18%	3,5	2,0
Pesaro-Urbino	33	26%	25%	4,8	2,8
Totale casi	131	100%	100%	4,6	2,9

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

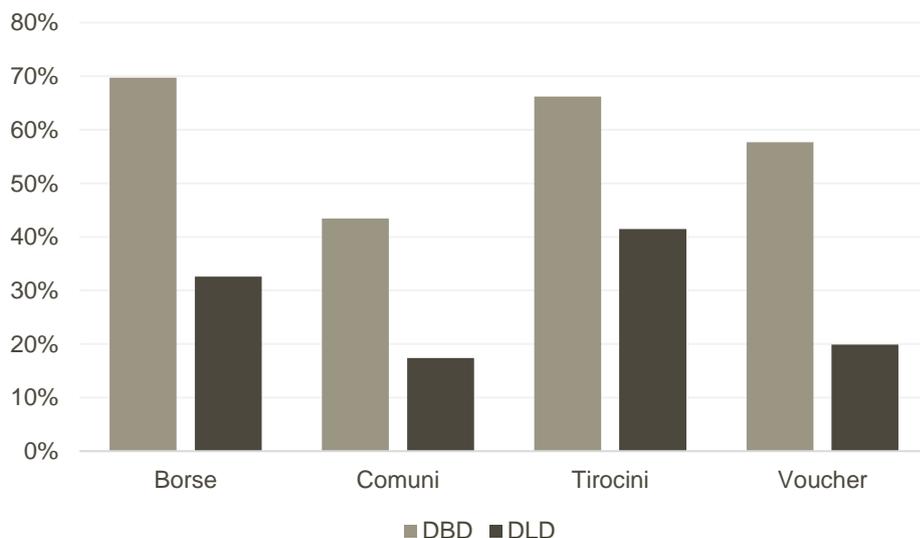
Tabella 43 Distribuzione destinatari DLD e DBD settore formativo e lunghezza corsi – Misura Voucher formativi

Voucher	DBD	DLD	Totale
Acconciatura ed estetica	3,3%	3,3%	3,3%
Lingue e culture straniere	2,9%	3,7%	3,3%
Assistenza sociale, medica	4,4%	2,5%	3,5%
Architettura - Design	2,9%	5,4%	4,1%
Marketing e pubblicità	4,7%	5,4%	5,0%
Gestione aziendale, segreteria, contabilità	5,1%	7,5%	6,2%
Varie (trasporti, artigianato, commercio, arti figurative...)	7,7%	7,9%	7,8%
Non disponibile	10,6%	5,4%	8,2%
Servizi per l'infanzia e per i giovani	9,9%	7,1%	8,5%
Informatica e uso del PC	11,3%	10,8%	11,1%
Tessili, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle	13,5%	13,7%	13,6%
Servizi alberghieri e della ristorazione	23,7%	27,4%	25,4%
<i>Fino a 100 ore</i>	19%	29%	23%
101-400	32%	23%	28%
401-600	41%	35%	38%
>600	8%	13%	11%
Ore di formazione in media	415	391	404

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

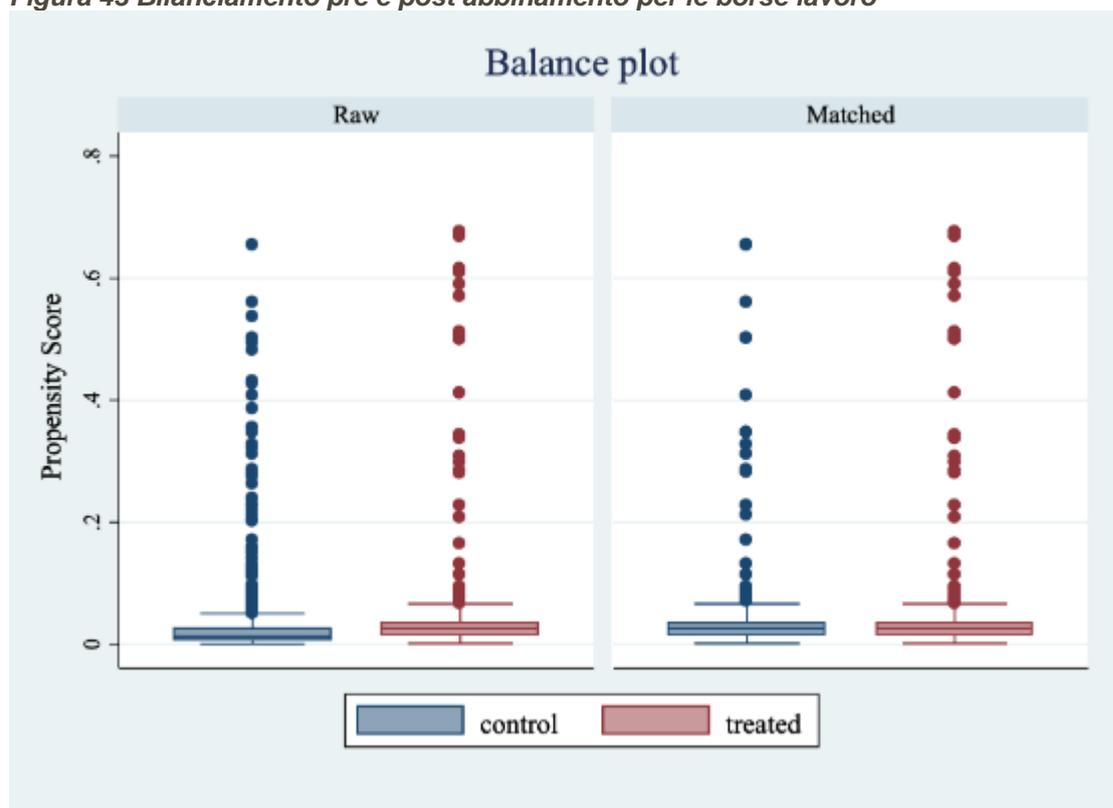
Appendice Capitolo 5

Figura 42 Tassi di occupazione lordi, a 12 mesi, nelle 4 misure – DBD e DLD



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Figura 43 Bilanciamento pre e post abbinamento per le borse lavoro



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Tabella 44 Stime di robustezza dei risultati sulle Borse Lavoro

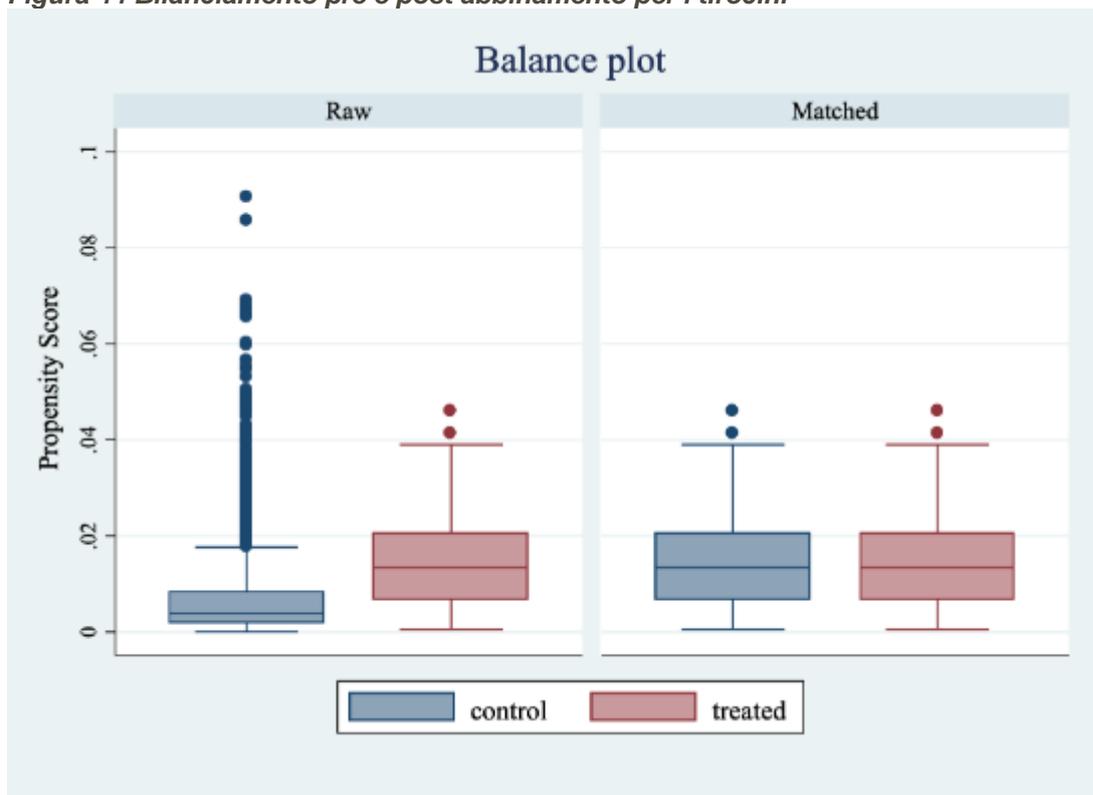
Borse Lavoro	PSM calcolato con NN 4		PSM calcolato con Caliper a 0,2		Gruppo di controllo dei DLD 12 dal 2014		Definizione DLD: 24 o più mesi	
	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.
Tasso occupazione								
a 6 mesi	0,1098***	0,0141	0,1101***	0,0145	0,1177***	0,0144	0,1046***	0,01525
a 9 mesi	0,1342***	0,0143	0,1324***	0,0147	0,1419***	0,0149	0,1124***	0,0163
a 12 mesi	0,1246***	0,0146	0,1255***	0,015	0,1370***	0,0152	0,1099***	0,0166
a 15 mesi	0,1436***	0,0148	0,1450***	0,0154	0,1508***	0,0154	0,1391***	0,0170
a 18 mesi	0,1575***	0,015	0,1565***	0,0157	0,1676***	0,0154	0,1548***	0,0168
Tasso occupazione - tempo indeterminato								
a 6 mesi	0,0064	0,0052	0,0053	0,0055	0,0069	0,0053	0,0086	0,0053
a 9 mesi	0,0158**	0,0063	0,0157**	0,0065	0,0165**	0,0065	0,0143**	0,0064
a 12 mesi	0,0184***	0,0068	0,0186***	0,0071	0,0192***	0,007	0,0155**	0,007
a 15 mesi	0,0204***	0,0072	0,0213***	0,0075	0,0218***	0,0075	0,0159**	0,0072
a 18 mesi	0,0232***	0,0075	0,0240***	0,0079	0,0257***	0,0077	0,0181**	0,0075
Giorni lavorati								
a 6 mesi	10,8126***	1,5238	10,9529***	1,5670	11,1303***	1,5805	9,7210***	1,5600
a 9 mesi	21,3726***	2,5663	21,7415***	2,6431	22,2205***	2,6501	19,5711***	2,6521
a 12 mesi	31,8895***	3,5894	32,7323***	3,7018	33,6144***	3,7323	29,3248***	3,7598
a 15 mesi	43,1249***	4,6664	44,2162***	4,8141	45,5127***	4,8504	40,0205***	4,9401
a 18 mesi	55,2750***	5,7314	56,4897***	5,9299	58,2695***	5,9469	51,7450***	6,1157
Osservazioni	59884		59844		41978		45858	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 4 unità nella prima colonna (NN4), secondo la tecnica del Caliper Matching con raggio fissato a 0,2 nella seconda colonna (Caliper a 0,2), sul campione di controlli DLD a 12 mesi registrati dal 2014 nella terza colonna (DLD 12 dal 2014) e, infine, sul campione selezionato di DLD a 24 mesi nella quarta colonna (DLD 24 mesi). Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Figura 44 Bilanciamento pre e post abbinamento per i tirocini



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Tabella 45 Stime di robustezza dei risultati sui Tirocini

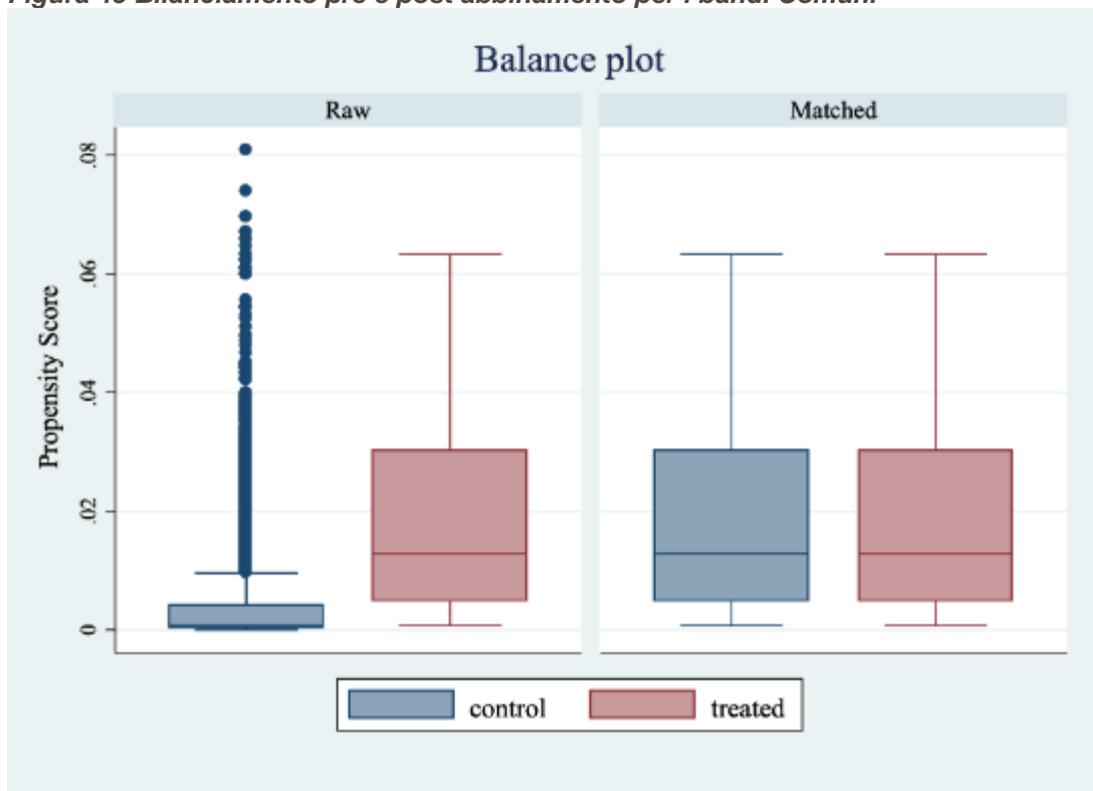
Tirocini	PSM calcolato con NN 4		PSM calcolato con Caliper a 0,2		Gruppo di controllo dei DLD 12 dal 2014		Definizione DLD: 24 o più mesi	
	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.
Tasso occupazione								
a 6 mesi	-0,1541***	0,0137	-0,1600***	0,0120	-0,1665***	0,0117	-0,1444***	0,0120
a 9 mesi	0,0718***	0,0200	0,0651***	0,0208	0,0534***	0,0201	0,0582***	0,0217
a 12 mesi	0,1346***	0,0214	0,1324***	0,0224	0,1252***	0,0223	0,1323***	0,0233
a 15 mesi	0,1571***	0,0215	0,1555***	0,0228	0,1483***	0,0220	0,1451***	0,0238
a 18 mesi	0,1535***	0,0217	0,1492***	0,0224	0,1394***	0,0222	0,1428***	0,0236
Tasso occupazione - tempo indeterminato								
a 6 mesi	-0,0113***	0,0034	-0,0100***	0,0035	-0,0101***	0,0030	-0,0104***	0,0040
a 9 mesi	0,0227**	0,0089	0,0240**	0,0093	0,0203**	0,0097	0,0231**	0,0100
a 12 mesi	0,0268***	0,0099	0,0275***	0,0104	0,0263**	0,0106	0,0290***	0,0111
a 15 mesi	0,0390***	0,0115	0,0404***	0,0119	0,0378***	0,0119	0,0344***	0,0120
a 18 mesi	0,0427***	0,0120	0,0444***	0,0122	0,0419***	0,0124	0,0284**	0,0119
Giorni Lavorati								
a 6 mesi	-15,6987***	0,9358	-16,0780***	1,1137	-17,4529***	1,0770	-14,6208***	0,9633
a 9 mesi	-18,6333***	1,8356	-19,7458***	2,0670	-21,8845***	1,9932	-17,8293***	2,0088
a 12 mesi	-9,8714***	3,3099	-11,3971***	3,5513	-14,5386***	3,4790	-10,3911***	3,6317
a 15 mesi	2,946	4,9111	0,9976	5,1967	-2,878	5,1095	1,9239	5,3605
a 18 mesi	15,2679**	6,5387	13,0598*	6,8739	8,3453	6,7886	12,8630*	7,1939
Osservazioni	77781		77781		57073		59924	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 4 unità nella prima colonna (NN4), secondo la tecnica del Caliper Matching con raggio fissato a 0,2 nella seconda colonna (Caliper a 0,2), sul campione di controlli DLD a 12 mesi registrati dal 2014 nella terza colonna (DLD 12 dal 2014) e, infine, sul campione selezionato di DLD a 24 mesi nella quarta colonna (DLD 24 mesi). Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Figura 45 Bilanciamento pre e post abbinamento per i bandi Comuni



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Tabella 46 Stime di robustezza dei risultati sul Bando Comuni

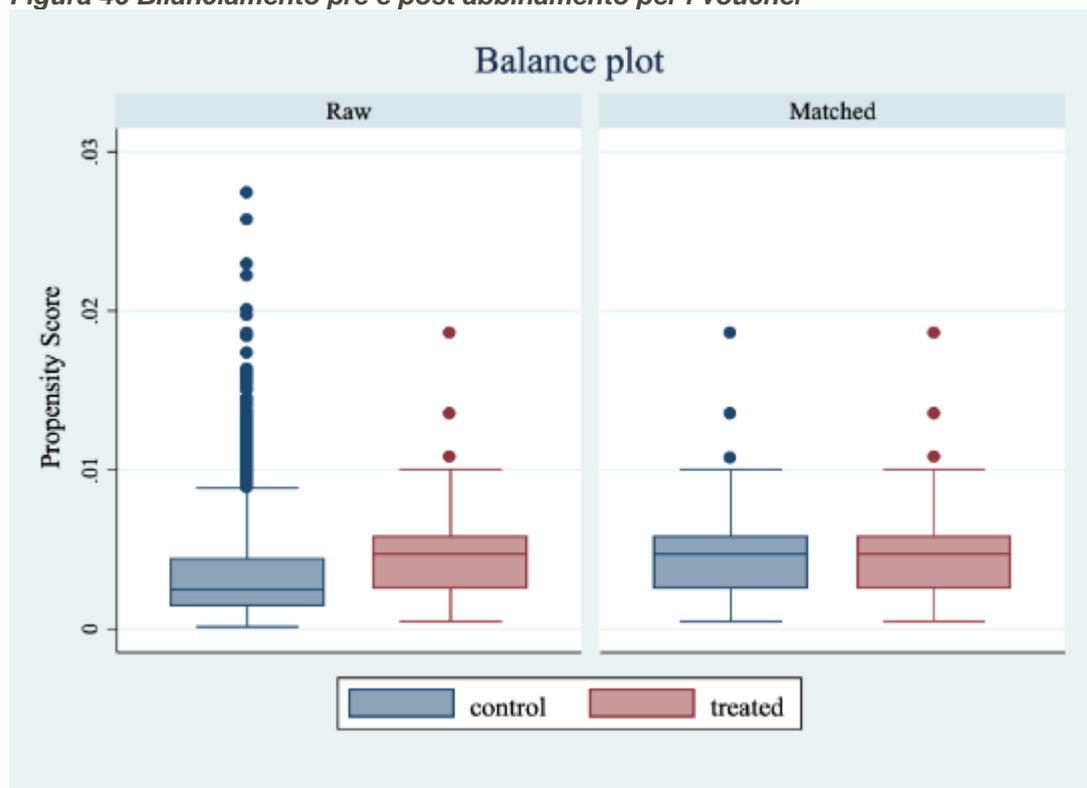
Bando Comuni	PSM calcolato con NN 4		PSM calcolato con Caliper a 0,2		Gruppo di controllo dei DLD 12 dal 2014		Definizione DLD: 24 o più mesi	
	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.
Tasso occupazione								
a 6 mesi	-0,0616***	0,0206	-0,0713***	0,0221	-0,0603***	0,0204	-0,0426**	0,0195
a 9 mesi	-0,0395*	0,0229	-0,0423*	0,0244	-0,0348	0,0230	-0,0189	0,0225
a 12 mesi	-0,0486**	0,0235	-0,0488*	0,0249	-0,0519**	0,0249	-0,0357	0,0256
a 15 mesi	-0,0069	0,0247	-0,0130	0,0288	-0,0010	0,0269	0,0023	0,0310
Tasso occupazione - tempo indeterminato								
a 6 mesi	0,0011	0,0096	0,0031	0,0096	0,0050	0,0097	0,0001	0,0102
a 9 mesi	-0,0039	0,0103	0,0011	0,0101	0,0030	0,0103	-0,0070	0,0102
a 12 mesi	0,0066	0,0133	0,0119	0,0132	0,0141	0,0133	0,0029	0,0133
a 15 mesi	0,0234	0,0167	0,0229	0,0179	0,0248	0,0153	0,0234	0,0165
Giorni Lavorati								
a 6 mesi	-6,7528***	2,2786	-7,6667***	2,4062	-6,9403***	2,3964	-5,4114**	2,2569
a 9 mesi	-16,3043***	3,7203	-17,5602***	3,8937	-16,2586***	3,9319	-12,9260***	3,8267
a 12 mesi	-26,2929***	4,9633	-27,6415***	5,1804	-26,0087***	5,2898	-20,8975***	5,1935
a 15 mesi	-27,1478***	6,7467	-28,0602***	7,2912	-25,8953***	7,3819	-20,6839***	7,7116
Osservazioni	59022		59022		41156		45173	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 4 unità nella prima colonna (NN4), secondo la tecnica del Caliper Matching con raggio fissato a 0,2 nella seconda colonna (Caliper a 0,2), sul campione di controlli DLD a 12 mesi registrati dal 2014 nella terza colonna (DLD 12 dal 2014) e, infine, sul campione selezionato di DLD a 24 mesi nella quarta colonna (DLD 24 mesi). Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Figura 46 Bilanciamento pre e post abbinamento per i voucher



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

Tabella 47 Stime di robustezza dei risultati sui Voucher

Voucher	PSM calcolato con NN 4		PSM calcolato con Caliper a 0,2		Gruppo di controllo dei DLD 12 dal 2014		Definizione DLD: 24 o più mesi	
	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.	Stime ATET	Std. Err.
Tasso occupazione								
a 6 mesi	-0,0447***	0,0171	-0,0404*	0,0222	-0,0438**	0,0182	-0,0449**	0,0218
a 9 mesi	-0,0162	0,0207	-0,0133	0,0249	-0,0085	0,0246	-0,0102	0,0260
a 12 mesi	-0,0295	0,0214	-0,0320	0,0267	-0,0299	0,0237	-0,0281	0,0268
Tasso occupazione - tempo indeterminato								
a 6 mesi	-0,0155***	0,0021	-0,0147***	0,0020	-0,0143***	0,0023	-0,0123***	0,0011
a 9 mesi	-0,0205***	0,0022	-0,0197***	0,0021	-0,0192***	0,0024	-0,0182***	0,0015
a 12 mesi	-0,0224***	0,0049	-0,0202***	0,0047	-0,0238***	0,0064	-0,0178***	0,0051
Giorni Lavorati								
a 6 mesi	-0,1049	2,4861	0,2309	2,6422	-0,2687	1,8173	0,3341	2,6852
a 9 mesi	-3,1501	3,6430	-2,2705	4,1752	-2,9906	3,0954	-2,8833	4,1417
a 12 mesi	-6,6612	4,9595	-6,0389	5,9333	-6,4131	4,9284	-5,6283	5,8989
Osservazioni	77496		77496		56788		59677	

Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%.

Le stime derivano da un Propensity Score Matching (PSM) secondo la tecnica del Nearest-Neighbour con accoppiamento fissato 1 a 4 unità nella prima colonna (NN4), secondo la tecnica del Caliper Matching con raggio fissato a 0,2 nella seconda colonna (Caliper a 0,2), sul campione di controlli DLD a 12 mesi registrati dal 2014 nella terza colonna (DLD 12 dal 2014) e, infine, sul campione selezionato di DLD a 24 mesi nella quarta colonna (DLD 24 mesi). Per il calcolo del Propensity Score si è stimato un modello di regressione logistica. Il vettore di covariate (X_i) è definito da: il genere, la classe di età, il titolo di studio, la cittadinanza, la storia lavorativa mensile fino a 36 mesi prima, le province di residenza.

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati amministrativi JOBAgency, COMarche e dati SIFORM

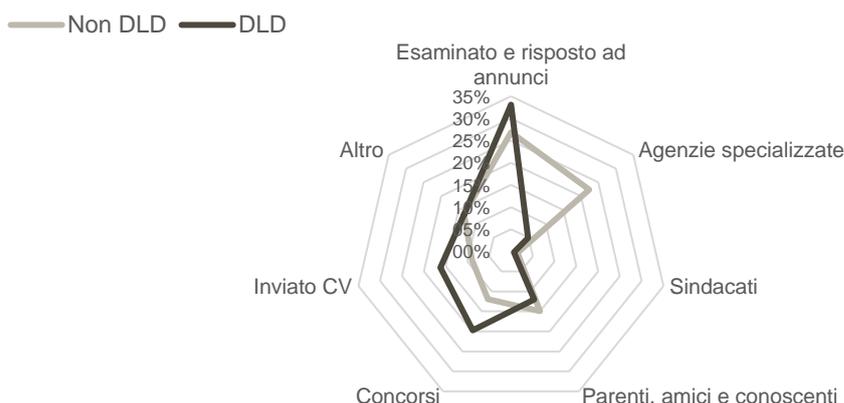
Appendice Capitolo 6

Tabella 48 Livello delle competenze possedute dai destinatari secondo i comuni

	% risposte non pesate	% risposte pesate per persone ospitate
Molto scadenti	0%	0%
Scadenti	5%	2%
Buone	76%	88%
Molto buone	19%	10%
Totale	100%	100%

Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Figura 47 Modalità di ricerca del lavoro dopo l'esperienza Bando Comuni. DLD e DBD



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Tabella 49 Caratteristiche specifiche dei DLD che dopo l'esperienza Bando Comuni non cercano attivamente lavoro e non si recano al CPI

	Non ricerca e non va dal CPI	Totale DLD
Donna	83,8%	75,3%
Uomo	16,2%	24,7%
30-49	81,1%	77,8%
50 e over	18,9%	22,2%
Scuole superiori	45,9%	48,7%
Laurea o più	54,1%	51,3%
Non vive con coniuge	37,8%	45,6%
Vive con coniuge	62,2%	54,4%
Non ha figli minori	40,5%	52,5%
Ha figli minori	59,5%	47,5%
Non ha altre persone da accudire	37,8%	47,5%
Ha altre persone da accudire	62,2%	52,5%
Lavoro	24,3%	40,5%
Avere reddito	16,2%	11,4%
Competenze	18,9%	17,7%
Interessante progetto	8,1%	9,5%
Su suggerimento	8,1%	8,2%
Altro	24,3%	12,7%

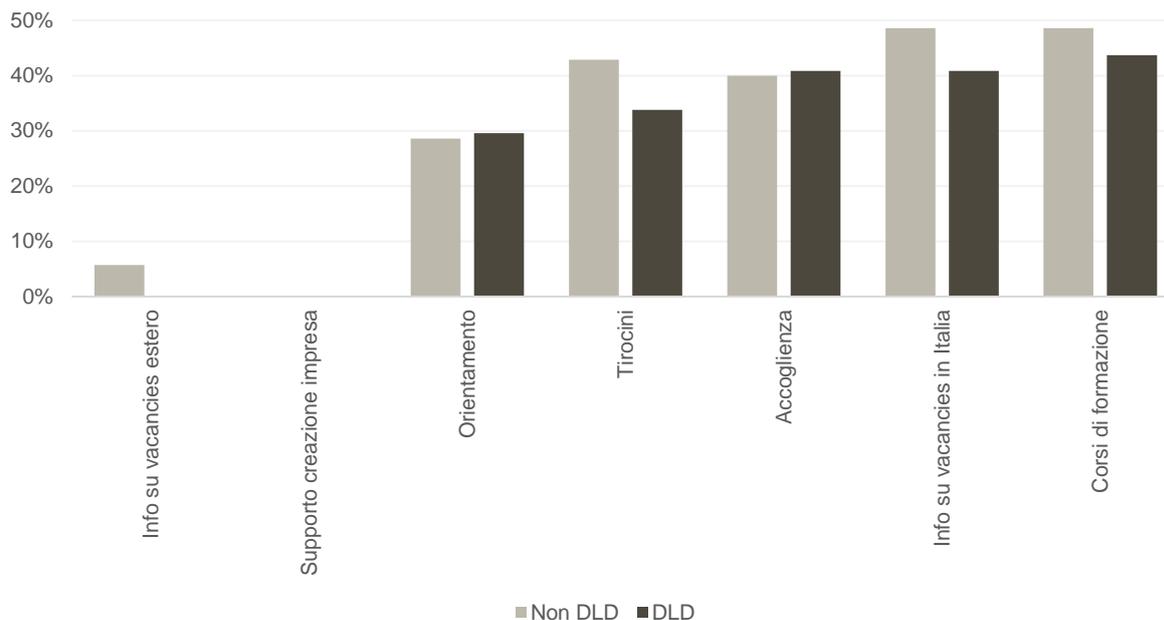
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Tabella 50 Numero di servizi ricevuti dai CPI

	DBD	DLD	Totale
Nessuno	20,0%	14,1%	16,0%
Uno	14,3%	33,8%	27,4%
Più di uno	65,7%	52,1%	56,6%

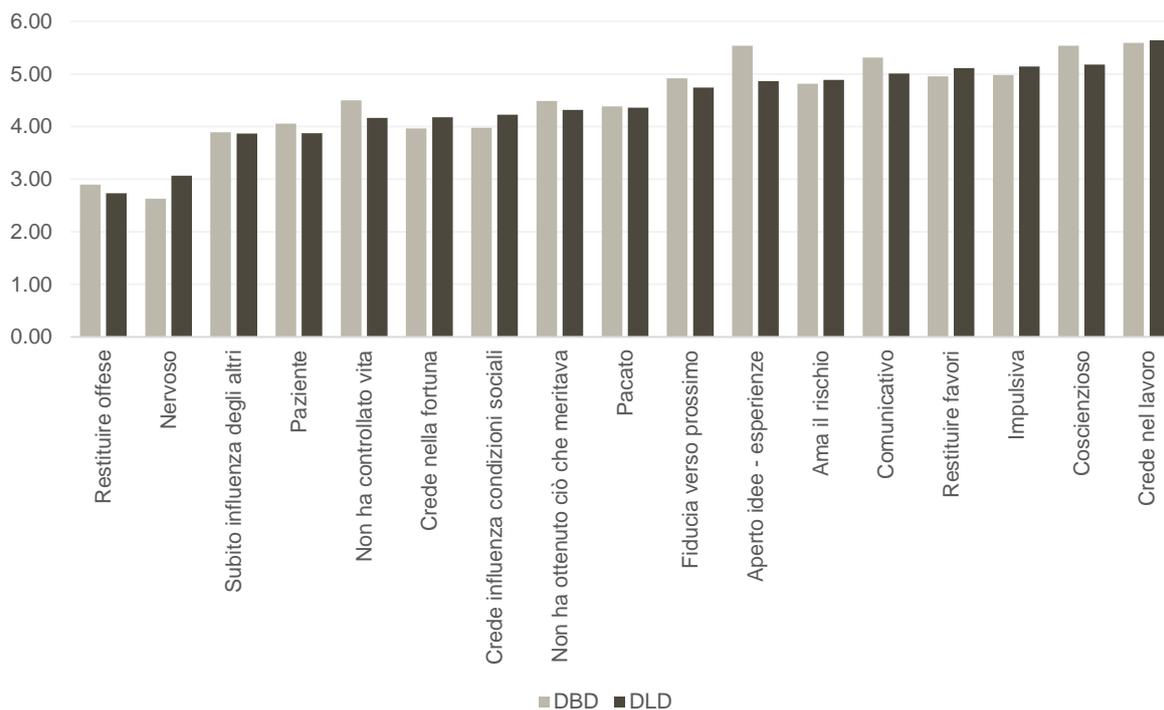
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Figura 48 Tipologia di servizi ricevuti dai CPI dai destinatari del bando Comuni post attività



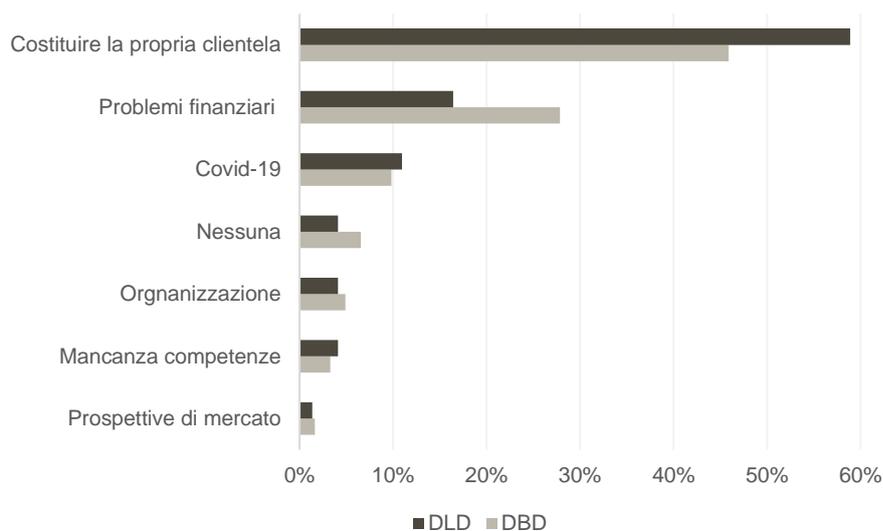
Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Figura 49 Giudizi medi (da 1 a 7) su alcuni tratti della propria personalità – DLD e DBD



Fonte: Elaborazioni Ismeri su indagine diretta e dati di monitoraggio

Figura 50 Difficoltà durante l'avvio dell'impresa



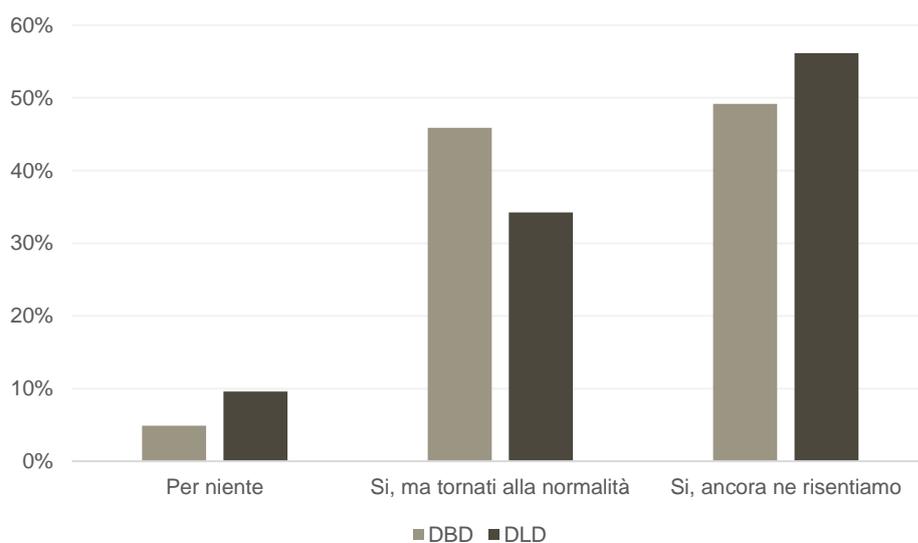
Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Tabella 51 Livelli di fatturato e crescita del fatturato

	Cresciuto molto	Cresciuto	Stabile	Diminuito	Diminuito molto	Totale casi	% casi
DBD	1,6%	41,0%	47,5%	6,6%	3,3%	61	
< 100 Mila		63,2%	21,1%	15,8%		19	31%
101-150 mila		75,0%	25,0%			4	7%
201-300 mila			50,0%	50,0%		2	3%
non risponde	2,8%	27,8%	63,9%		5,6%	36	59%
DLD	1,4%	41,1%	46,6%	11,0%		73	
< 100 Mila	0,0%	27,8%	38,9%	33,3%		18	25%
101-150 mila		60,0%	40,0%			5	7%
151-200 mila		100,0%				1	1%
201-300 mila			50,0%	50,0%		2	3%
non risponde	2,1%	44,7%	51,1%	2,1%		47	64%

Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Figura 51 Effetti del COVID-19 sulle imprese create – DBD e DLD



Fonte: Elaborazione Ismeri su dati derivati dall'indagine diretta

Appendice Capitolo 7

Tabella 52 Quali azioni per le relazioni con il mondo delle imprese – risposte dei CPI

CPI	Risposte dei CPI
Ancona	Promozione e coinvolgimento di aziende in diversi servizi del CPI: incrocio D/O, offerta Tirocini, Borse lavoro, rilevazione fabbisogni di personale e formativi, ecc. Le criticità risiedono nei pochi operatori CPI che incidono sul tempo di attesa della nostra risposta.
Ascoli Piceno	Informazione alle aziende su come è organizzato il servizio di Incrocio Domanda/Offerta, informative su politiche attive e incentivi, acquisito i principali fabbisogni di competenze e segnalato al servizio formazione professionale la necessità di progettare nuovi corsi di formazione per soddisfare i bisogni delle aziende
Fano	La criticità è data dall'incapacità di rispondere alle aziende in tempi celeri (contrariamente alle agenzie private), in considerazione del lavoro amministrativo che richiede ogni pratica. Le azioni riguardano soprattutto la ricerca di informazioni e di bandi di finanziamento aperti e/o di prossima uscita; collaborazione con il mondo imprenditoriale del territorio con servizi di preselezione dei candidati e selezione da parte delle aziende dentro i locali del centro impiego con l'assistenza e collaborazione degli operatori del centro impiego; incontri tematici su competenze trasversali tenuti da referenti aziendali, progetto con Bcc Fano per la conoscenza delle imprese virtuose locali attraverso videointerviste. Informazione delle aziende tramite mail list delle iniziative dei CPI o della Regione (#TIMETOMOVE, BORSELAVORO, EMPLOYERSDAY, INCENTIVI BORSE LAVORO OVER30).
Jesi	Informazione: Contatti telefonici, News letter. Servizio di preselezione su offerte di lavoro. Consulenza sugli incentivi e contratti
Senigallia	Evasione delle richieste di personale nel giro di 3-4 giorni dall'istanza trasmessa dall'azienda. Informativa alle associazioni di categoria sull'avvio di progetti di interesse per le aziende (Borse lavoro...). Alcuni mesi prima del lockdown era stato promosso presso le aziende un nuovo servizio consistente nella possibilità per le imprese di usufruire dei locali del CPI per sostenere i colloqui di lavoro con iscritti appositamente preselezionati. Vi era un operatore per "presentare" i candidati. Tale percorso è stato sospeso per l'impossibilità di accedere liberamente ai locali del CPI. Era stato anche avviato un progetto di Anpal Servizi, in collaborazione con la Regione Marche, denominato MOO, finalizzato a promuovere i servizi pubblici per l'impiego presso le aziende del territorio tramite contatti telefonici e spostamenti in azienda; poi sospeso per via del COVID-19. Quest'ultimo ha portato all'utilizzo del lavoro flessibile (smart working) di gran parte del personale, che riduce la piena capacità organizzativa della struttura e pertanto l'attenzione è focalizzata sulla necessità di garantire comunque all'utenza i servizi essenziali di base.
Urbino	Offerta dei servizi di preselezione e selezione del personale. Promozione dei Tirocini, Borse di lavoro, borse di ricerca. Si osserva comunque ancora una certa diffidenza del mondo imprenditoriale e poche aziende si rivolgono al CPI. Andrebbe realizzata una forte azione di comunicazione per migliorare questo aspetto.

Fonte: Elaborazioni Iseri su indagine diretta – risposte dei CPI

Tabella 53 Quali azioni per coordinarsi con altri enti/servizi – risposte dei CPI

CPI	Risposte dei CPI
Ancona	Accordi di rete e relazioni con Ambiti sociali (ATS), Comuni, Umee, OO.SS., Ass. datoriali categoria, A.p.l., Enti di formazione privati, Coop. Sociali, Scuole, Università, etc.
Ascoli Piceno	Non ci sono convenzioni o accordi formalizzati ma esiste una buona rete di relazioni che si è sviluppata e rafforzata negli anni
Fano	Non ci sono convenzioni, né protocolli di intesa, né figure specialistiche che possono essere mobilitate all'occorrenza. Per i lavoratori che presentano particolare fragilità e che dichiarano di essere seguiti dai servizi sociali o sanitari, l'ufficio può prendere contatto con i servizi competenti per concordare le misure che più si adattano alla situazione del disoccupato (possibilità di attivare tirocini di inserimento lavorativo).
Jesi	Attività di collaborazione con i Servizi Sociali del Comune di Jesi
Senigallia	Prima della pandemia da coronavirus, era in fase di rinnovo uno specifico protocollo di intesa con l'ATS (Ambito Territoriale Sociale), l'ASUR e l'UEPE per la presa in carico e successiva gestione congiunta delle persone che versano in condizioni di grave disagio sociale/culturale, nonché disabili iscritti al CPI. Gli utenti da prendere in carico non sono tuttavia individuati in base alla durata dello stato di disoccupazione ma in base alle difficoltà segnalate anche dai partner del protocollo. Protocollo attualmente in stand by causa covid.
Urbino	Relazioni informali con diversi attori (servizi sociali, ATS, Caritas...). Con ATS accordo operativo per l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati.

Fonte: Elaborazioni Iseri su indagine diretta – risposte dei CPI