

XV Convegno Nazionale di Economia del Lavoro

Formazione per disoccupati in mobilità: effetti diretti sui percorsi di reinserimento e di transito fra politiche attive del lavoro

Aviana Bulgarelli, * Antonietta De Sanctis *, Claudio Malpede **

Introduzione

Dai primi anni '90 si è assistito ad un moltiplicarsi di iniziative a favore dei disoccupati di lunga durata sia sul versante legislativo, sia su quello relativo alla realizzazione di azioni di riqualificazione del capitale umano, risocializzazione al lavoro, incentivazione economica al lavoro autonomo ed al lavoro dipendente.

In particolare, la collocazione dei lavoratori nelle liste di mobilità e la contestuale corresponsione di un'indennità speciale di disoccupazione doveva costituire la "camera di compensazione" nel passaggio dal lavoro al lavoro, uno spazio temporale da colmare con attività di orientamento, formazione, partecipazione ad attività di utilità collettiva.

Gli interventi formativi a favore di tale target hanno avuto un forte impulso a partire dal 1994, quando:

- si richiedevano effettivi investimenti per fronteggiare l'acuirsi delle tensioni sociali legate agli alti tassi di disoccupazione (in specie meridionale);
- hanno potuto fruire dei finanziamenti delle risorse di Fondo sociale europeo.

Nel corso del periodo 1994-1996, il Ministero del lavoro diede attuazione, in collaborazione con le diverse Agenzie regionali per l'impiego, ad interventi rivolti a lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, realizzati attraverso la programmazione delle risorse di Fse non impegnate in Italia nel periodo 1989-1993.

Le finalità generali e specifiche degli interventi e, in parte, le tipologie d'utenza coinvolte, coincidevano con quelle individuate nei documenti di programmazione del Fse riferito alle annualità 1994-1999 (Quadro comunitario di sostegno, Programmi operativi regionali e multiregionali degli obiettivi 3 e 1) e confermate con le strategie messe in atto dai titolari di programmi di Fondo sociale europeo per dare attuazione alla lotta alla disoccupazione di lunga durata.

Si è trattato di un massiccio intervento, 2.043 edizioni corsuali, per un totale di 31.349 allievi, caratterizzato da attività rivolte a favorire il reinserimento al lavoro di disoccupati di lunga durata, attuato da quattro Programmi operativi rivolti ai disoccupati iscritti nelle liste di mobilità, soprattutto del Sud Italia ma con presenze significative anche nel Centro-Nord. La Struttura di Valutazione dell'ISFOL, su incarico del Ministero del Lavoro e decisione del Comitato di Sorveglianza, ha sottoposto a valutazione l'intervento, nelle fasi di realizzazione (1995-valutazione in itinere) e di impatto (1997 e 1998).

I risultati attesi dalle autorità responsabili consistevano nel disporre di conoscenze utilizzabili nelle fasi di riprogrammazione delle attività. La valutazione di questo programma era tanto più rilevante

* Isfol-Struttura di valutazione, ** R&P Torino

in quanto era la prima volta che in Italia, si effettuavano interventi massicci di riqualificazione professionale di ex lavoratori adulti. Infatti i risultati della valutazione in itinere, mirata ad analizzare soprattutto la qualità e il processo del programma, sono stati utilizzati, nel 1996 e nel 1997 per riprogrammare questa tipologia di azione e ridefinire i terms of reference dei progetti.

Il lavoro realizzato ha riguardato: i) la valutazione in itinere di quattro Programmi Operativi rivolti ai disoccupati iscritti nelle liste di mobilità; ii) la valutazione di impatto, realizzata in due fasi, mediante indagine retrospettiva ad un anno dalla conclusione dei corsi e mediante indagine longitudinale a due anni dalla conclusione dei medesimi.

Con l'analisi longitudinale, realizzata dopo due anni dalla conclusione dei corsi, si è dunque concluso l'intero iter valutativo ed è possibile, perciò, disporre di un quadro conoscitivo approfondito.

La questione aperta, sulla quale sarà necessario riflettere, riguarda la natura di *questi* corsi di formazione professionale. Sono una politica assistenziale o formativa? Sono uno strumento di politica attiva del lavoro? Rappresentano solo una camera di decompressione tra disoccupazione/mobilità e reinserimento nel mondo del lavoro oppure sono parte di un disegno di empowerment?

Abbiamo rilevato una relazione chiara tra partecipazione ad un corso di formazione e successivo inserimento in progetti di lavoro socialmente utile. Se i LSU fossero l'applicazione pratica - mascherata da occupazione assistita - di una formazione professionale teorica si potrebbe parlare di FSU? La Formazione è Socialmente Utile?

1. Approccio e metodi

1.1 Indagini e campione

Per valutare in modo compiuto se e in quale misura la formazione abbia influenzato gli esiti e la riuscita occupazionale, nel corso del 1997 sono state realizzate due indagini: una qualitativa sui formati ed una quantitativa su due diversi gruppi bersaglio¹ ad un anno dalla conclusione delle attività formative, prendendo a riferimento le medesime realtà già sottoposte a valutazione in itinere. Dopo due anni dagli eventi formativi (nel 1998) si è tornati sullo stesso gruppo di soggetti per un'indagine longitudinale, di tipo quantitativo, volta ad ulteriormente verificare la durata nel tempo degli impatti precedentemente rilevati.

L'*indagine qualitativa*, propedeutica alle rilevazioni quantitative, è stata realizzata mediante la tecnica dei *focus group*. Questa ha permesso di rilevare alcune caratteristiche culturali e psicologiche dei disoccupati di lunga durata (in termini di cultura del lavoro e atteggiamenti verso la formazione e, più in generale, verso il futuro), ma soprattutto sulle problematiche emerse nella realizzazione degli interventi.

Il principale obiettivo che si voleva raggiungere con la realizzazione dei focus era di esplorare il vissuto e la percezione della formazione dei disoccupati di lunga durata partecipanti ai programmi loro destinati. Sembrava importante, oltre che per orientare la successiva ricerca quantitativa, anche perché dalle opinioni dei soggetti, dalla loro cultura e dalla loro motivazione si riteneva dipendesse in gran parte il successo delle iniziative formative.

In particolare sono stati fatti oggetto di indagine:

- Il problema della disoccupazione, analizzato attraverso l'individuazione delle cause e delle soluzioni percepite;

¹ L'*indagine quantitativa* ha preso a riferimento due gruppi di soggetti:

- il gruppo principale costituito dai formati, da coloro cioè che sono giunti alla fine del percorso formativo;
- un secondo gruppo composto da quanti, selezionati per partecipare alla formazione oppure iscritti alle azioni formative, non hanno partecipato per motivi amministrativi; questo doveva avere la funzione di gruppo di controllo.

- Il valore ed i significati associati alla formazione professionale;
- Il vissuto e la percezione del corso di formazione frequentato
- I risultati ed i riflessi della formazione ricevuta sul destino occupazionale di quanti avevano partecipato fino alla fine ai percorsi loro destinati;
- La raccolta di suggerimenti per impostare un corso di formazione migliore di quello frequentato.

I focus² hanno consentito di:

- perfezionare le ipotesi di ricerca;
- ricavare gli elementi utili a costruire il questionario per l'indagine quantitativa, realizzata tramite intervista telefonica con il metodo CATI (dalle aree problematiche ai codici linguistici);
- facilitare e aggiungere profondità all'analisi di efficienza (per esempio, sulle durate degli interventi formativi e sulla loro connessione alla strutturazione dell'intervento);
- assumere informazioni complesse riguardo motivazioni, attitudini, conoscenza e aspettative della popolazione di riferimento (per esempio, l'evento formativo vissuto dagli utenti come recupero di identità e status perso con la disoccupazione).

Nel seguito della trattazione le testimonianze più significative emerse dai focus serviranno a evidenziare - in grigio - alcuni aspetti rilevanti del rapporto tra disoccupazione, formazione professionale e lavoro.

Le *indagini quantitative* sono state realizzate mediante intervista telefonica ed hanno preso a riferimento due gruppi di soggetti:

1. il gruppo principale costituito dai formati, da coloro cioè che sono giunti alla fine del percorso formativo;
2. un secondo gruppo composto da quanti, selezionati per partecipare alla formazione oppure iscritti alle azioni formative, non hanno partecipato per cause amministrative legate al cofinanziamento nazionale³; questo doveva assumere la funzione di gruppo di controllo.

La non disponibilità di basi di dati omogenee (elenco dei selezionati, degli iscritti e degli effettivi partecipanti ai corsi) e, in alcuni contesti regionali, la completa indisponibilità di base dati (teoricamente in possesso alle singole Agenzie per l'impiego) ha comportato il ricorso ad un "subuniverso" di 6.077 nominativi disponibili (quasi esclusivamente privi di specifica sull'età, il titolo di studio, etc.). Ciò ha reso impossibile utilizzare le ipotesi di stratificazione predisposte sull'universo effettivo dei formati (13.860 unità) e ha imposto l'individuazione di un campione di formati (1.817 unità) rilevante da un punto di vista quantitativo e supportato da una buona approssimazione, in termini di area macrogeografica di provenienza, di genere e di scolarità, all'effettivo universo. Anche per il gruppo dei non formati, in fase di avvio della ricerca ma soprattutto nella lettura delle risposte al questionario della prima rilevazione retrospettiva, si sono posti in evidenza i limiti e l'incompletezza delle informazioni effettivamente fornite dalle Agenzie

² Nel 1997, sono stati realizzati 8 *focus group* in 7 diverse sedi geografiche (Roma, Bari, Pescara, Crotone, Napoli, Cagliari, Palermo); hanno riguardato complessivamente 67 beneficiari degli interventi formativi; di questi sono state scandagliate in profondità da un moderatore, che ne ha indirizzato e diretto la discussione, facilitandone l'interazione, le opinioni relative al mondo del lavoro, alla formazione, al corso seguito, agli esiti della formazione sulla base di una specifica *traccia di conduzione*. I gruppi sono stati condotti secondo le tecniche classiche dell'intervista motivazionale e hanno avuto una durata di circa 2 ore.

³ Le attività co-finanziate dai Fondi strutturali implicano una quota di finanziamento nazionale generalmente erogata dal Fondo di rotazione. A causa delle restrizioni nazionali di bilancio e nel caso specifico di azioni rivolte agli iscritti nelle liste di mobilità, fu deciso che il finanziamento nazionale fosse costituito dal sussidio di mobilità erogato dall'Inps. La normativa sulle durate dei sussidi di mobilità varia a seconda di una serie di condizioni, fra di esse è prevalente quella di durata annuale. I corsi di riqualificazione previsti erano lunghi (media di oltre 500 ore), distribuiti fra i 6 mesi e 1 anno. Poteva così succedere che, per molti soggetti, il sussidio di mobilità e quindi il cofinanziamento nazionale del corso, sarebbe cessato durante lo svolgimento del corso. Di fatto, le Agenzie per l'Impiego hanno selezionato soggetti che, in seguito, non hanno ammesso a partecipare ai corsi proprio per evitare l'insorgere di problemi amministrativi e contabili.

per l'Impiego, ciò ha comportato la non totale similarità tra gruppo di controllo e gruppo campione dei formati⁴.

1.2 Indicatori

Gli interventi realizzati, per il fatto di rivolgersi a *disoccupati in situazione di svantaggio soggettivo e oggettivo*, ossia persone adulte, che hanno perso un lavoro stabile nei settori tradizionali dell'industria, con livelli di scolarità bassi e provenienti, nella maggior parte dei casi da contesti regionali o locali caratterizzati da situazioni di forte crisi occupazionale (e più in generale, economica e sociale), non possono non comportare un obiettivo di crescita di chance di ricollocazione nel mercato del lavoro (crescita di occupabilità).

Le indagini finalizzate alla misurazione del grado di raggiungimento di questo obiettivo non sono comuni e la mancanza di una esperienza specifica sulle analisi di efficacia degli interventi formativi e, più in generale di politica attiva del lavoro rivolta ai "disoccupati svantaggiati", ci ha indotto a intraprendere un processo di scomposizione del concetto di "crescita delle chance di ricollocazione".

L'obiettivo era rappresentato dalla individuazione, attraverso fasi successive di scomposizione, delle dimensioni direttamente rilevabili (indicatori e variabili) di un concetto altrimenti troppo ampio.

Ne è risultata l'identificazione del processo in base al quale categorie svantaggiate, caratterizzate da limitate opportunità e da un costante sostegno pubblico (nel nostro caso interventi di Cassa integrazione e iscrizione alle liste di mobilità) sviluppano la capacità di "affrancarsi" dalla rassegnazione alla dipendenza, attraverso una contestuale crescita della fiducia in se stessi e del senso di "potenza" (capacità di intervenire sul contesto circostante): *l'empowerment*.

In ogni caso, nonostante guardino con atteggiamento perplesso alle soluzioni del proprio "problema" oppure sperino nella trasformazione dell'Lsu in occupazione stabile, è opportuno rilevare che gli intervistati sono convinti che il "posto fisso" sia ormai in declino anche nei luoghi da sempre ritenuti sicuri e privilegiati "...anche nella pubblica amministrazione ci saranno dei cambiamenti...potranno licenziare per mancanza di redditività...l'epoca del posto fisso sembra ormai tramontata..."

È diffusa tra i partecipanti la certezza che la capacità imprenditoriale del singolo o del piccolo gruppo rappresenti la sola risorsa intelligente per "inventare" lavoro e tentare di risolvere, specie nelle aree più depresse, situazioni endemiche di disoccupazione. "...se prima un giovane poteva contare su un posto statale che lo sistemava...oggi non è più possibile... è piu' difficile... bisogna affrontare il mondo del lavoro in maniera diversa... inventarsi qualcosa... non a caso sono nate almeno qui a Roma tante cooperative e società di servizi..."

Per tale ragione, l'analisi di efficacia della formazione realizzata ha tenuto conto in primo luogo dei tradizionali indicatori di impatto sui beneficiari:

In secondo luogo, attraverso un approccio qualitativo (focus group) e quantitativo (interviste telefoniche), sono state rilevate dimensioni afferenti ai mutamenti culturali prodotti: (i) negli atteggiamenti manifestati dai soggetti rispetto al lavoro, alla ricerca di lavoro e alla formazione (empowerment) e (ii) nelle opinioni e nei giudizi dei partecipanti sull'importanza e l'efficacia delle azioni formative che li hanno coinvolti⁵.

⁴ La prima indagine è stata realizzata sulla base di un campione composto da 2.200 persone, estratto dall'universo di riferimento. Sono state effettuate 2.200 interviste telefoniche con questionario strutturato, 1.817 al gruppo principale e 403 al gruppo di controllo.

L'esame dei dati ha determinato una riduzione del campione (record spuri, incoerenze...) con 1597 interviste 'utili' (1341 formati e 256 non formati), sulle quali si basano le statistiche descrittive e l'analisi controfattuale.

⁵ Si rimanda al prossimo volume Isfol per le analisi relative ad empowerment e qualità della formazione, mentre di seguito si espongono i risultati principali dell'analisi retrospettiva e longitudinale basata sugli indicatori d'impatto.

Tabella 1. Indicatori e variabili

Indicatori	Variabili principali
<i>Impatto</i>	
Esito occupazionale	Stato occupazionale a x mesi
	Dinamica occupazionale post corso
Riuscita professionale	Tipo di contratto
	Retribuzione netta e variazione rispetto a quella precedente lo stato di disoccupazione
<i>Empowerment</i>	
Autopromozione	Canali utilizzati nella ricerca di lavoro
Dinamicità e flessibilità	Numero, stabilità e coerenza tra i lavori svolti post corso o motivi della non ricerca di lavoro
	Capacità di orientarsi nella ricerca di informazioni utili
Stabilità	Capacità di mantenere il posto di lavoro
<i>Qualità</i>	
Utilità del corso	Nell'acquisire professionalità/competenze
	Nel trovare lavoro
Giudizio sul corso	Giudizio sulle aspettative (confronto ex ante e post corso)
	Giudizio sulla didattica, organizzazione e docenza (post corso)
Atteggiamenti	Verso il lavoro e la formazione

2. Target: profili ed esiti

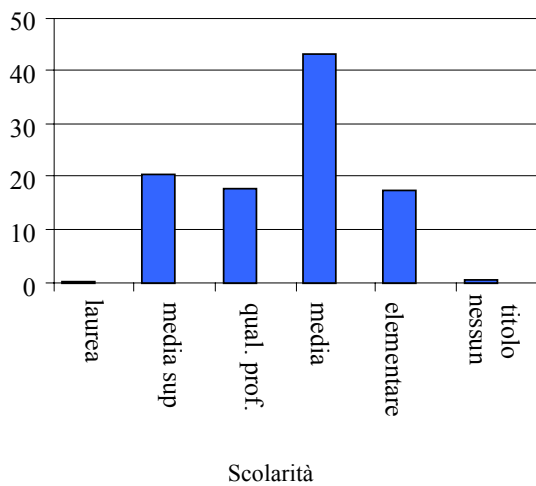
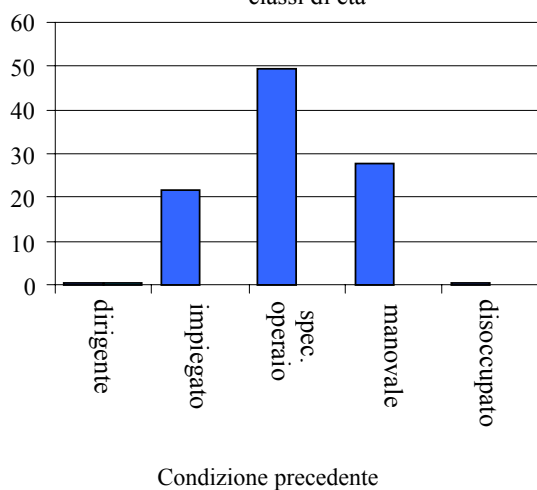
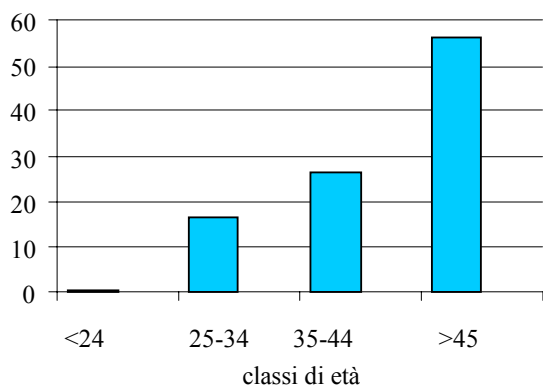
I risultati della prima e della seconda intervista forniscono un quadro statico degli esiti occupazionali post-formazione (o selezione), l'analisi longitudinale consente invece un approccio dinamico, o quanto meno di statica comparata.

2.1 Profilo

Il profilo della popolazione risulta fortemente caratterizzato, sia rispetto ai dati anagrafici di base che alle caratteristiche professionali di provenienza; gli intervistati – iscritti nelle liste di mobilità o in cassa integrazione – sono prevalentemente

- adulti
- di genere maschile
- con bassi livelli di istruzione/qualificazione formale
- provenienti da occupazioni con qualifica da operaio nel settore industriale

Dalle storie personali emerse nei focus group si evidenziano altre caratteristiche, attinenti al rapporto con la formazione, dalle quali risulta che alcuni degli intervistati avevano frequentato molti corsi, spesso tra di loro non in sintonia per qualifica e per tipo di percorso formativo, in attesa di un concreto inserimento nel mondo del lavoro, oppure spinti dalla speranza di vedersi aprire le porte di nuove occupazioni.



Quanto tempo sono rimasti in mobilità, prima di essere “attivati” con la formazione? L’indagine permette, purtroppo solo per i formati, di distinguere tra coloro che hanno passato meno di 12 mesi in mobilità/cig/disoccupazione prima di iniziare a frequentare il corso (limbo breve) e chi ha subito un periodo di inattività superiore all’anno (limbo lungo).

Tipo di inattività	Limbo breve	Limbo lungo	totale	%
Mobilità	323	846	1169	87.2
Cig	19	125	144	10.7
Disoccupazione	9	13	22	1.6
Altro	0	4	4	0.3
n.r.	1	1	2	0.2
Totale	352 (22.0%)	989 (61.9%)	1341 (100.0%)	100

Poco meno dei 4/5 dei formati sperimenta un “limbo lungo” prima di avviare il processo formativo, ad indicare o una necessità più impellente di acquisire strumenti tali da ricollocarsi sul mercato (causa personale) o una scelta di policy, una sorta di diritto/dovere di precedenza, nei confronti dei lavoratori da più tempo in mobilità.

I due gruppi analizzati (trattamento e controllo) differiscono in parte per caratteristiche individuali, corrette in sede di confronto (§ 4):

- tra i formati vi è una percentuale inferiore di giovani sotto i trent’anni (~6% contro l’8% dei non formati) ed un numero più elevato di ‘anziani’ (~50% oltre i 45 anni, contro il 36% del gruppo di controllo).
- il numero di individui di sesso femminile è superiore tra gli intervistati che concludono il corso di formazione (25% contro il 18%).
- i soggetti selezionati per il corso che non vi partecipano o lo abbandonano sono relativamente più istruiti (il 27% di essi ha almeno un diploma di scuola superiore), ma tra i formati vi è una percentuale più alta di soggetti in possesso di qualifica professionale (18% contro il 13% dei non formati) mentre relativamente minore è il numero di formati in possesso *solo* di licenza elementare (17% contro il 23% dei non formati).
- tra i formati il numero di coloro che svolgevano mansioni impiegatizie prima del corso è inferiore rispetto ai soggetti appartenenti al gruppo di controllo (21.5% contro 28,2%).

2.2 Esiti a un anno

Ad un anno dalla conclusione del programma, il 68% dei formati dichiarava di lavorare contro il 74% dei non formati.

Se si analizza, però, il regime che regolava l’attività lavorativa, emerge il grande numero di individui coinvolti in progetti di lavori socialmente utili. Prevalde nettamente tra i formati l’inserimento in Lsu (46,3%), ma la partecipazione a tali progetti risulta essere rilevante (25,4%) anche nel gruppo dei non formati ad indicare come – formazione a parte – si tratta comunque di due gruppi fortemente assimilati dalla posizione sul mercato del lavoro.

Al momento dell'intervista 1997	formati		non formati	
	n.	%	n.	%
Lavora	906	67,6	190	74,2
<i>Tempo indet.</i>	143	10,7	74	28,9
<i>Tempo det.</i>	81	6,0	18	7,0
<i>Lsu</i>	621	46,3	65	25,4
<i>Lavoro autonomo</i>	23	1,7	19	7,4
<i>Precario</i>	37	2,8	14	5,5
<i>n.r.</i>	1	0,1	0	0,0
Non lavora	435	32,4	66	25,8
Totale	1341	100,0	256	100,0

Solo l'11% dei formati è inserito in impieghi stabili contro il 29% del gruppo di controllo; anche le esperienze di lavoro autonomo sono superiori per il gruppo di controllo (7,4%) rispetto ai formati (1,7%).

In entrambi i gruppi costituiscono una forte discriminante al reimpiego le variabili di genere (le donne sono ancora disoccupate nel 42% dei casi fra i formati e nel 44% fra i non formati), di età (al crescere dell'età diminuiscono le probabilità di trovare lavoro, soprattutto dopo i 50 anni) e di scolarizzazione (maggiore disoccupazione fra i soggetti in condizione di semi-analfabetismo).

Per i formati è più difficile trovare lavoro. Le disomogeneità rilevate nella composizione dei due gruppi evidenziano però come sia superiore tra i formati la quota di soggetti che vengono considerati in posizione 'debole' per quanto riguarda la competitività sul mercato del lavoro. E così, la maggior presenza di giovani ed anziani (momentaneamente usciti dal mercato del lavoro e quindi, per questo motivo 'a rischio di esclusione'), di donne e di soggetti con bassa scolarizzazione determina un peggioramento a priori della performance occupazionale del gruppo, indipendentemente dall'esito del corso di formazione.

2.3 Analisi longitudinale

L'analisi longitudinale permette di superare i limiti insiti nella non buona confrontabilità tra i due gruppi.

Mentre con la prima intervista (1997) si voleva rispondere alla domanda "la formazione assegna un vantaggio competitivo sul mercato del lavoro?", con la seconda indagine – a distanza di un anno dalla prima – si può osservare il peso della formazione nel mantenere la condizione lavorativa negli anni. In altre parole si modifica in parte l'oggetto stesso della ricerca:

<p>da</p> <p><i>“rinunciare alla ricerca del lavoro per sottoporsi ad un periodo di formazione aumenta la probabilità di trovare lavoro al termine del corso?”</i></p> <p>a</p> <p><i>“aumentare il proprio bagaglio formativo influisce sull'evoluzione della carriera lavorativa?”</i></p>
--

Ovviamente due anni di osservazioni non consentono di procedere per induzione, ma d'altra parte non è illogico pensare che gli effetti della formazione calibrata per il reinserimento nel lavoro si facciano sentire soprattutto nel momento della ripresa della carriera. È infatti un tipo di riqualificazione professionale ben diverso dalla formazione destinata a giovani che devono fare il loro ingresso sul mercato del lavoro; in questa sede si parla di lavoratori in condizione di inattività che tentano di ricollocarsi sul mercato: o si rientra subito nel mercato del lavoro oppure la (supposta) maggiore competitività attribuibile alla formazione va riducendosi con il tempo.

"...questo corso ha dato un grosso cambiamento alla mia vita... avevo solo la terza media... pensavo di non valere niente... ho imparato qualcosa di qualificante... mi sono sentita meglio anche dal punto di vista psicologico... adesso con i lavori socialmente utili metto in pratica quello che ho imparato come videoterminalista..."

"...i tre mesi di corso mi hanno aiutato a superare lo stress del momento successivo al mio licenziamento..."

"...la mia esperienza in questo ramo è stata felicissima... è un corso che rifarei molto volentieri... poiché quando ho cominciato non sapevo nemmeno come si accendeva un computer..."

Attraverso l'uso dell'analisi longitudinale – combinando i dati delle interviste del 1997 e del 1998 – è possibile descrivere una matrice di transizione tra status occupazionali⁶ per i due gruppi di individui. Le due domande alle quali si vuole rispondere sono:

1. "a due/tre anni di distanza dalla fine del corso è più probabile per un 'formato' occupare una posizione stabile sul mercato del lavoro?"
2. "formati o non formati? chi ha più probabilità di migliorare la propria posizione lavorativa a distanza di un anno dalla prima intervista? chi è più mobile?"

"...speravo che alla fine del corso sarei stato inserito nel mondo del lavoro e purtroppo questo non è successo e ora a distanza di 2 anni quello che ho imparato è solo un ricordo..."

"...alla fine del corso dopo gli esami hanno detto che ci avrebbero dato il diploma e possibilità di lavoro...dopo 2 anni non abbiamo ricevuto nulla..."

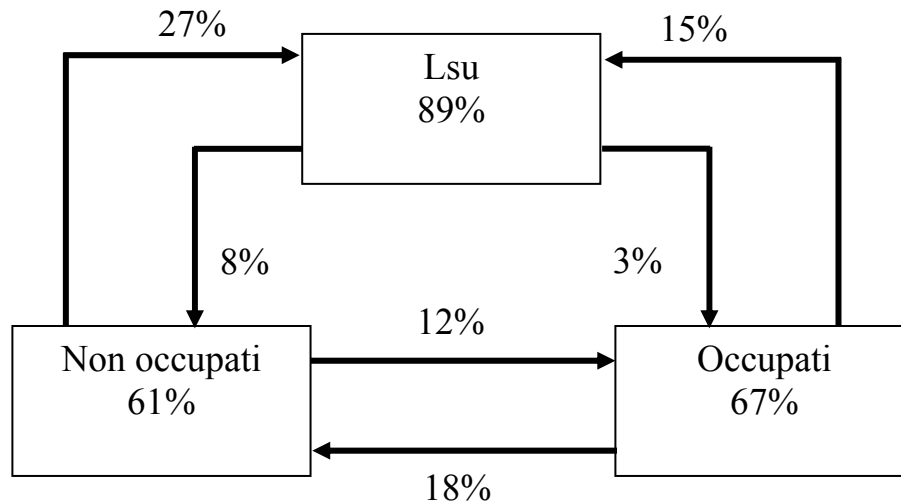
"...ho frequentato un corso interessante che ci ha insegnato come creare un centro di agriturismo ma malgrado quello che abbiamo imparato non abbiamo potuto mettere in pratica niente perché non abbiamo ricevuto né aiuto né collaborazione sia da parte del sindacato sia da parte della regione Calabria..."

6 Nelle matrici di transizioni presentate si comprendono nella categoria "tempo determinato" anche i lavoratori 'precari' ed i lavoratori in proprio: di fatto si tratta di tutta la parte di occupazione che non concerne un 'posto fisso'. La categoria non occupato comprende sia i disoccupati che i lavoratori in mobilità o in cassa integrazione.

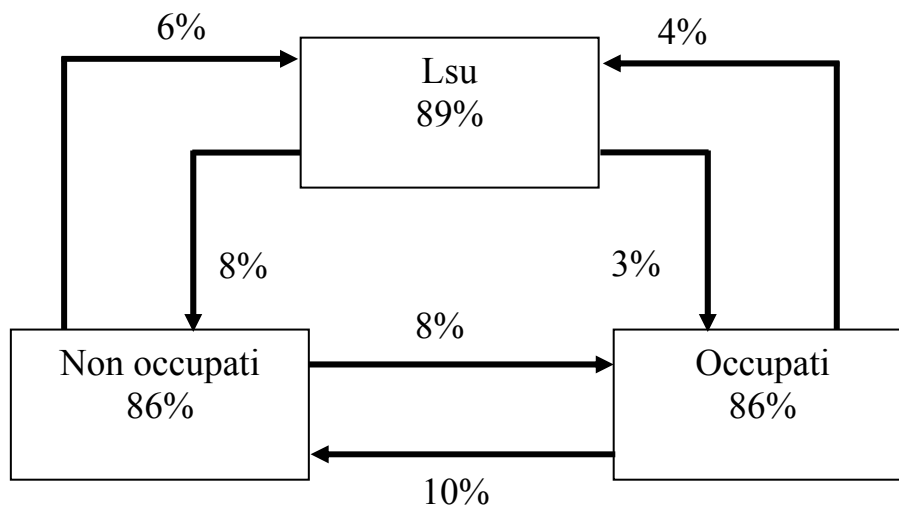
La figura successiva mostra il quadro riassuntivo dei flussi tra status occupazionali, separatamente per il gruppo di trattamento e per il gruppo dei non formati: all'interno delle caselle di testo si ha la percentuale di coloro che non cambiano status (es. Lsu, formati, l'89% degli Lsu 1997 è ancora Lsu nel 1998).

Figura 1

Gruppo di trattamento (1341 individui)



Gruppo di confronto (256 individui)



2.3.1 Stabilità.

- Per entrambi i gruppi diminuiscono gli occupati a tempo determinato (dal 10,6% al 6,5% tra 1997 e 1998, per i formati, dal 19,9% al 12,1% per i non formati).
- La percentuale di intervistati con un contratto a tempo indeterminato sale sia per i formati che per i non formati. Gli occupati con contratto a tempo indeterminato passano dal 10,7% al 13,5% nel gruppo target, e dal 28,9% al 32,8% nel gruppo di controllo.
- La percentuale di disoccupati tra i formati scende di circa 6 punti percentuale, dal 32,4% al 26,9; tra i non formati invece aumenta di 3 punti, dal 25,8% al 28,9%, determinando un peggioramento complessivo della situazione occupazionale del gruppo.
- I formati coinvolti in progetti di lsu passano dal 46% al 53%, mentre tra 1997 e 1998 i non formati che svolgono un lsu sono sostanzialmente stabili (~26%).

Tabella 2: Transizione tra status occupazionali

Formati	1998					
1997	tempo det.	non occupato	tempo indet.	LSU	Num.	%
tempo det.	23.9	24.6	25.3	26.1	142	10.6
non occupato	6.4	60.5	6.0	27.1	435	32.4
tempo indet.	9.8	11.2	75.5	3.5	143	10.7
lsu	1.8	7.6	1.8	88.9	621	46.3
Num.	87	361	181	712	1341	100
%	6.5	26.9	13.5	53.1	100	

Non formati	1998					
1997	tempo det.	non occupato	tempo indet.	LSU	Num.	%
tempo det.	47.1	13.8	31.4	7.8	51	19.9
non occupato	4.6	86.4	3.0	6.1	66	25.8
tempo indet.	5.4	6.8	86.5	1.3	74	28.9
lsu	0	7.7	3.1	89.2	65	25.4
Num.	31	74	84	67	256	
%	12.1	28.9	32.8	26.2	100	

Osservando le percentuali di riga si può descrivere cosa è successo agli individui che occupavano una data posizione nel mercato del lavoro a distanza di un anno dalla prima intervista:

- Il 60,5% dei formati non occupati rimane tale anche nel 1998, mentre la percentuale è decisamente più alta per i non formati (86,4%).
- Il destino dei lavoratori socialmente utili sembra quello di rimanere tali, senza differenze particolari tra i due gruppi (89%). Il dato va contro la natura stessa della politica dei lsu, secondo la quale un progetto dovrebbe avere una durata massima di dodici mesi. Nello stesso modo non vi sono grandi differenze nella probabilità di rientrare nelle fila della disoccupazione (~8%). Il numero di coloro che da un progetto di lsu nel 1997 occupano un posto di lavoro più o meno stabile nel 1998 è ridotto in entrambi i gruppi (~3%).
- Gli occupati a tempo indeterminato nel 1997 nelle stesse condizioni a distanza di un anno sono pari all'86,5% tra i non formati e al 75,5% tra i formati. Il dato sembra attribuire ai non formati una maggiore 'capacità' di mantenere il posto di lavoro rispetto ai formati, tanto più che è pari all'11% la percentuale dei formati con 'posto fisso' nel 1997 che si trova in condizione di inattività nel 1998.
- Mentre gli individui formati che lavorano a tempo determinato nel 1997 hanno la stessa probabilità di trovarsi nel 1998 in uno dei quattro status occupazionali previsti, i soggetti analoghi non formati hanno una probabilità più alta di contrarre un contratto a tempo indeterminato (31,4%) oppure di avere ancora un contratto a termine (47,1%).

La transizione tra status occupazionali merita di essere analizzata anche in base all'età e al genere dei soggetti coinvolti. Le due forme di contratto – a tempo indeterminato e a termine – sono riunite nell'accezione 'occupato'.

La percentuale di lavoratori nei due anni, ovvero coloro che riescono a restare nel mercato del lavoro, decresce al crescere dell'età: tra gli ultra-quarantacinquenni solo 69 individui su 100 sono

occupati nei due anni, mentre la percentuale sale all'81% per gli under-35. Si ha un lieve effetto di genere con gli uomini (75%) favoriti rispetto alle donne (69%). Anche chi ha un diploma di scuola media superiore o una qualifica professionale è occupato in entrambi gli anni con probabilità maggiore (78%) rispetto a chi possiede solo il diploma di scuola media o la licenza elementare (69%).

Il confronto tra la retribuzione percepita dopo aver concluso (o essere stato selezionato per) il corso di formazione e quella precedente l'inserimento nelle liste di mobilità è sensibile al concetto di occupazione a cui si fa riferimento: il 74% dei formati occupati in senso lato (comprendendo anche gli lsu) ha un salario inferiore, contro il 47% degli occupati in senso stretto. Per i non formati la percentuale scende dal 58 al 42%. I lavoratori in senso lato con paga superiore sono il 10% tra i formati e i 14% tra i non formati; se invece consideriamo i miglioramenti salariali solo per gli occupati in senso stretto allora sono relativamente di più tra i formati (23%) che tra i non formati (20%).

Analizzando più da vicino il gruppo di trattamento si nota come la retribuzione - che potrebbe rappresentare un'approssimazione della qualità del posto del lavoro e dell'abilità del lavoratore - influisce anche sulla probabilità di essere occupati a un anno di distanza: l'11% di chi era occupato con salario superiore non lavora nel 1998, la proporzione sale al 26% per chi aveva un salario simile e al 41% per chi percepiva una retribuzione inferiore.

2.3.2 Miglioramento e mobilità

Viene formulata una ri-definizione socio-culturale degli assunti classici del mondo del lavoro *"...bisogna abituarsi a una nuova idea di lavoro... tempo fa uno iniziava a lavorare in una società e moriva in quella società... oggi non si può fare... anche volendo è diventato difficile per una serie di fattori avere questa possibilità perché una volta che hai un posto non è più detto che rimanga il solo punto di riferimento... bisogna assimilare il concetto che uno deve essere disponibile a muoversi anche prima che eventi tragici (il licenziamento) lo costringono..."*

Un primo modo per verificare come evolve la situazione occupazionale degli intervistati consiste nel costruire un indicatore che possa misurare il miglioramento/peggioramento delle condizioni occupazionali dal 1997 al 1998, a partire alcune ipotesi a priori, riassunte nello schema seguente:

da ⇒ a	tempo det.	non occupato	tempo indet.	lsu
tempo det.	+	-	+	-
non occupato	+	-	+	(+)
tempo indet.	-	-	+	-
lsu	+	-	+	-

Si ipotizza che i passaggi (transizioni) segnati con il simbolo + indichino un miglioramento (o meglio un non peggioramento), mentre quelli con il simbolo - costituiscano un peggioramento delle condizioni lavorative. Mentre alcune celle della matrice di transizione non lasciano adito a dubbi per alcune di esse è necessario ricorrere all'astrazione. Così se è ovvio che un qualsiasi spostamento verso un contratto 'ordinario' rappresenta un miglioramento o al più un non peggioramento altrettanto non si può dire dei movimenti da non occupazione a lsu (si riapre la speranza o si rimane nel circolo della disoccupazione assistita?) o da indeterminato a contratto a termine (si perde il posto fisso oppure si guadagna in termini di prospettiva di carriera?). Inoltre, si è considerato che la permanenza nella condizione di lsu costituisca un peggioramento in quanto, soprattutto quando il lsu segue un'altra politica attiva quale la formazione, esso debba essere letto come una condizione di transizione verso forme di occupazione di mercato.

Se i passaggi dalla non occupazione verso i lavori socialmente utili sono considerati 'in positivo' allora la situazione sembra nel complesso favorire il gruppo dei non formati, il 45% dei quali non peggiora la posizione sul mercato del lavoro tra 1997 e 1998. È invece pari al 72% la percentuale di formati che peggiora la propria condizione lavorativa nel giro di un anno. Questi dati sono fortemente condizionati dalla prevalenza di lsu, e dalla permanenza in tale condizione, fra i formati.

	Non Peggiora	Peggiora
Formati	27.7% (372)	72.3% (959)
Non Formati	44.9% (115)	55.1% (141)

Escludendo invece dal non peggioramento le transizioni da non occupazione a LSU la situazione cambia soprattutto per i formati, riducendosi al 19% la percentuale di essi che migliora la condizione lavorativa.

	Non Peggiora	Peggiora
Formati	18.9% (254)	81.1% (1077)
Non Formati	43.3% (111)	56.7% (145)

Una domanda del questionario permette di individuare i comportamenti dei soggetti intervistati in tema di mobilità.

Rispetto al 1998, nel 1997:

- 778 individui (49%) svolgevano lo stesso lavoro nella stessa azienda
- il 7% svolgeva un lavoro differente in altra impresa
- l'11% non lavorava mentre adesso è occupato
- il 7% degli intervistati vede 'peggiore'⁷ la propria situazione: lavorava nel 1997 e non lavora al momento della seconda intervista.
- 320 (20% del totale) sono gli intervistati che non lavorano nei due momenti.

Tabella 3. Mobilità e non peggioramento

	formati	non formati	tipo di lavoratore	non peggioramento in senso lato
stesso lavoro, stessa azienda	48.0	53.1	stayer	X
stesso lavoro, altra azienda	1.8	3.9	mover	X
altro lavoro, stessa azienda	1.0	0.4	stayer-flessibile	X
altro lavoro, altra azienda	6.9	7.4	mover-flessibile	X
non lavorava, lavora	12.6	3.5		X
lavorava, non lavora	7.3	6.6		
non lavorava, non lavora	19.6	22.3	al margine	
n.r.	2.8	2.7		
N	1341	256		
%	84.0	16.0		

I lavoratori *stayer* sono il 49.0% del totale dei formati ed il 53.5% del gruppo di controllo. Circa 9 formati su 100 cambiano impresa tra 1997 e 1998, mentre tra i non formati la percentuale di *movers* sale all'11.3%. Interessante appare il dato di coloro che lavorano nel 1998 e non lo facevano nel 1997: il 12.6% dei formati rispetto al 3.5% del gruppo di controllo. Questa evidenza rappresenta un buon segnale per il gruppo dei formati, tanto più che le percentuali di lavoratori che peggiorano la loro situazione, conoscendo la non occupazione dopo un periodo più o meno lungo di lavoro non variano significativamente tra i due gruppi (~7%). Intorno al 20% per il gruppo target e al 22% per il gruppo di controllo è la percentuale degli intervistati che non lavora nei due anni.

Osservando i dati sulla mobilità viene da chiedersi se è vero che a migliorare siano soprattutto i non formati. Il punto è che in questo caso il *non peggioramento in senso lato* si riferisce solo al fatto di lavorare o meno, e non coinvolge considerazioni legate al tipo di contratto, come invece si è visto a proposito di transizioni tra status occupazionali. In altre parole non si distingue tra contratto a termine e contratto a tempo indeterminato, ed inoltre buona parte di coloro che si dichiarano occupati in realtà sono semplicemente impegnati in progetti di LSU.

⁷ Ipotizzando che una *qualsiasi* occupazione rappresenti una condizione di vita migliore rispetto ad una *qualsiasi* disoccupazione.

In questo “triste” contesto avere/mantenere nel tempo una occupazione stabile appare quasi un privilegio, il diritto al lavoro dell’uomo appare negato e ignorato dalle istituzioni, il lavoro nero (“*mi arrangio come posso*”) nelle situazioni più disagiate rappresenta il solo mezzo di sussistenza: “...oggi sono pochi a lavorare in modo regolare... la stessa costituzione dice che l’Italia è una repubblica fondata sul lavoro dovrebbe quindi spettare a tutti... perché il lavoro serve all’uomo per vivere... ma ai nostri politici non sembra interessare... oggi chi ha un lavoro sicuro è un fortunato... e siamo arrivati al punto di dire... beato te che hai un lavoro...”

3. Un tentativo di confronto tra i formati e i non formati

3.1 Un gruppo fuori controllo?

Le statistiche precedenti hanno valore soprattutto descrittivo dei due gruppi esaminati, e non possono costituire un confronto pienamente attendibile; a tal fine è necessario tener conto delle differenze dei due gruppi, con riferimento a:

1. caratteristiche individuali degli intervistati.
2. effetto di auto-selezione del campione: contrariamente alla nostra ipotesi progettuale, una buona parte degli intervistati che hanno interrotto il corso di formazione oppure sono stati semplicemente selezionati ma non vi hanno mai partecipato, individuano nel fatto di avere trovato (o ritrovato) un’occupazione la causa che li ha allontanati dal periodo formativo.

Il primo problema si risolve depurando il confronto dagli effetti di composizione, ovvero isolando l’effetto sulla probabilità di essere occupati attribuibile all’aver concluso o meno la formazione.

Il secondo problema richiede uno sforzo di astrazione maggiore. Si può parlare di processo di sostituzione tra formazione ed esperienza. Alcuni si rafforzano ‘culturalmente’ per presentarsi con maggiori chance sul mercato del lavoro. Altri, pur essendo stati selezionati per le formazione⁸ non partecipano o interrompono il processo formativo. Il gruppo di controllo ideale è composto da selezionati che non partecipano al corso per motivi diversi dal successo nella ricerca di un lavoro; infatti nella nostra ipotesi progettuale le cause, e la relativa collocazione dei non partecipanti ai corsi negli archivi delle Agenzie per l’impiego, dovevano essere di tipo amministrativo. Molti individui selezionati hanno invece (ri)trovato lavoro prima dell’inizio del corso⁹. Tautologicamente, la probabilità di occuparsi - in un dato momento dopo la selezione - per un non formato che rinuncia al corso perché si è occupato, è pari a 1, è una certezza. Non ci si può esimere dal cambiare prospettiva.

Il confronto avviene tra formazione e ‘non formazione’. La ‘non formazione’ non è una condizione unidimensionale. I non formati *nel frattempo* possono sperimentare nuovi metodi di ricerca di un’occupazione, trovare un lavoro, attenderlo senza cercarlo, lavorare in nero. Non si tratta di chiuderli in una campana di vetro, isolata dal mondo del lavoro, e poi vedere l’effetto occupazionale che fa...¹⁰

L’oggetto del confronto non è allora l’esito occupazionale - quantomeno non solo - è la crescita delle chances occupazionali (l’occupabilità della Commissione Europea?).

⁸ e dunque con lo stesso grado di eliggibilità

⁹ informazioni ricavate a intervista avvenuta e tramite una serie di domande di controllo per verificare la correttezza delle informazioni contenute negli archivi delle Agenzie. Pur tuttavia non sappiamo con precisione se l’aver (ri)trovato lavoro sia la causa della mancata partecipazione al corso oppure se il venir meno del sussidio di mobilità (che doveva essere la causa amministrativa che impediva la partecipazione al corso) abbia causato un’accelerazione della ricerca di lavoro.

¹⁰ non era possibile risolvere i problemi utilizzando come gruppo di controllo lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non selezionati per corsi di formazione, poiché: 1) la mancata selezione potrebbe derivare da caratteristiche individuali non misurabili, 2) non si può stare ‘a vita’ in mobilità: la durata massima è di 12 mesi: o non erano nelle liste prima del corso, o uscivano dalle liste durante, 3) non è richiesto al lavoratore in mobilità di non cercare lavoro, anzi, dunque non si tratta di una condizione ‘immutabile’.

E allora: le chances occupazionali aumentano per chi si segue un corso di formazione?

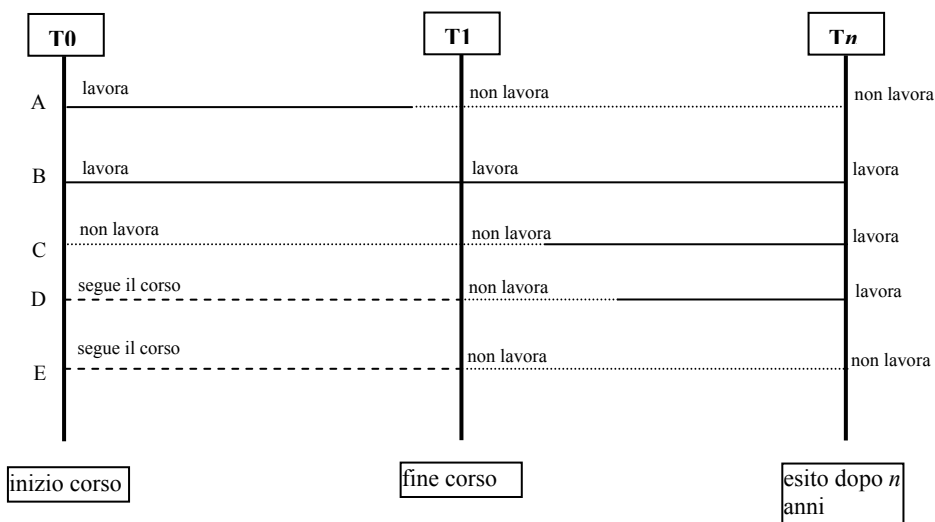
Anche il momento in cui si osserva lo status degli intervistati è rilevante: dopo un anno o due dalla conclusione del corso il selezionato non formato perché ha trovato lavoro è ancora occupato? La risposta non è più ovvia. È proprio in questo senso che la formazione dovrebbe agire: migliorare il modo con cui si cerca lavoro, offrire gli strumenti per non perderlo o per orientarsi in un sistema che si dirige verso l'utilizzo dei contratti a termine.

Può essere utile ricordare ancora una volta qual è la natura della formazione di cui si sta parlando. Non si tratta della predisposizione di strumenti professionali ed intellettuali per *affrontare l'ingresso* nel mercato del lavoro, quanto piuttosto la definizione di strumenti funzionali all'*abbandono di una posizione marginale* nello stesso e ad agevolare la ricollocazione dei soggetti formato, già in possesso di un bagaglio di conoscenze costituito dalle precedenti esperienze lavorative.

La consapevolezza di non avere una forte identità professionale suscita in questi soggetti una propensione a ricoprire qualsiasi posizione lavorativa, anche non specialistica, ed una passiva e completa disponibilità ad investire in contenuti formativi indifferenziati.

"...d'altronde che potrei pretendere... mi sta bene tutto... ho lavorato come operaio in una fabbrica di alluminio... ma sono andato anche a lavare le scale... "...non ho problemi... io voglio solo lavorare... prima stavo in italsider facevo il manovratore ma poi sono stato disposto a fare di tutto... dove mancava una persona andavo io a tamponare..."

Figura 2



La figura 2 ha valore riassuntivo e mostra solo cinque delle molteplici 'storie lavorative' possibili. Interessa porre l'accento sulla diversa natura delle domande poste in relazione al tempo in cui vengono formulate.

Gli individui intervistati A e B lavorano al momento dell'inizio dei corsi, dunque dovrebbero 'distorcere' il confronto, C non lavora subito ma non può seguire - per altri motivi - il corso per cui è stato selezionato. Se si osserva lo status occupazionale alla fine del corso solo B lavora ancora, A ha perso il lavoro e C continua a cercarlo. D ed E hanno seguito il corso di formazione e alla conclusione non lavorano ancora. Dopo n anni lavorano tutti tranne A ed E: nel primo caso non ha avuto rilevanza positiva il fatto di lavorare subito, senza seguire il corso, nel secondo caso la formazione non ha ancora prodotto risultati positivi in termini di esito occupazionale.

La condizione in T0 ha valore classificatorio, ma non necessariamente costituisce un vincolo per il proseguimento della carriera lavorativa. Un confronto effettuato a T1 non rende giustizia alla formazione in quanto non vi è tempo per il soggetto formato di cercare lavoro. Dopo n anni, con n non troppo grande (altrimenti si perde l'effetto della formazione, di questo tipo di formazione, per sua natura limitato nel tempo), è possibile verificare le posizioni nel mercato del lavoro dei vari soggetti senza penalizzare i formati. Il confronto tra status Tn e status Tn+1 approssima la

misurazione della capacità dei soggetti di mantenere la ‘posizione’ nel mondo del lavoro o di migliorarla.

Nel nostro caso si è osservato lo status occupazionale nel 1998 e si confronta lo status 1997 con lo status 1998, in termini di ‘probabilità di miglioramento’.

3.2 Il modello logistico

Per isolare l’effetto della partecipazione al corso di formazione – a parità di altri fattori¹¹ – si stima con il metodo della massima verosimiglianza un modello logistico che pone in relazione la probabilità di essere occupato/disoccupato al momento dell’intervista controllando per le caratteristiche individuali degli intervistati. Utilizzare come regressori le caratteristiche individuali consente di omogeneizzare i gruppi target e di controllo, differenti nella loro composizione. Le stime hanno riguardato tre modelli, con differenti variabili dipendenti:

- **occlato** → probabilità di essere occupati ‘in senso lato’ nel 1998¹².
- **occtr** → probabilità di essere occupati ‘in senso stretto’ nel 1998¹³.
- **miglior** → prob. di migliorare la posizione sul mercato del lavoro tra ‘97 e ’98.

Per ognuna delle variabili dipendenti sovraelencate si sono testate diverse specificazioni del modello, utilizzando come regressori le caratteristiche individuali degli individui (al fine di eliminare gli effetti di composizione) ed una variabile dummy riferita alla condizione di ‘non formato’. Il modello completo da stimare è dunque:

$$Y = f(\text{età, sesso, titolo di studio, qualifica, area geografica, NONFORM})$$

L’attenzione si è concentrata sulla probabilità di essere occupati in senso stretto, in quanto è quella che in qualche modo rappresenta l’occupazione ‘svincolata’ dall’intervento di sostegno delle politiche del lavoro. In qualche modo si può pensare a questa variabile come alla probabilità di rientrare a pieno titolo nel mercato del lavoro dopo un periodo di ‘aspettativa assistita’.

Tabella 4. Stima della probabilità di occupazione in senso stretto

Benchmark
 anni: 43 genere: maschile
 titolo di studio: superiori o professionali
 qualifica precedente: operaio
 area geogr.: Puglia corso di formazione: formato

	tutti i soggetti	corsi di formazione 1995
Intercetta	0.7166 (0.3809)*	0.7730 (0.4502)*
Età	-0.0377 (0.0083)***	-0.0373 (0.0098)***
Genere femminile	-0.4906 (0.1683)***	-0.5372 (0.1960)***
Non formato	0.7595 (0.1619)***	0.4794 (0.2078)***
Titolo di studio inferiore	-0.3429 (0.1511)	-0.2357 (0.1758)**
Impiegato	0.0188 (0.1744)	0.1500 (0.2031)
Isole	0.2751 (0.2326)	0.2016 (0.2696)
Centro	0.8930 (0.1787)***	0.7882 (0.2090)***
Campania e Basilicata	-0.8919 (0.1905)***	-0.9439 (0.2147)***

¹¹ Il modello non tiene conto delle caratteristiche non osservabili quali la motivazione a partecipare all’azione formativa. In ogni caso si ipotizza che, contrariamente a quanto avviene nell’adesione volontaria a un corso, le motivazioni e le aspettative di partecipazione fossero scarse in quanto i disoccupati sono stati obbligati a riqualificarsi.

¹² Si comprendono tra gli occupati in senso lato anche coloro che, dichiaratisi disoccupati, sono impegnati in progetti LSU

¹³ Non si comprendono tra gli occupati in senso stretto coloro che, pur dichiaratisi occupati, sono in realtà impegnati in progetti LSU (e quindi *formalmente* non perdono il diritto al trattamento CIG o di mobilità oppure non escono dalle liste di disoccupazione).

Calabria	-1.1378 (0.2607)***	-1.3317 (0.3393)***
N (=1)	1548 (370)	1103 (265)
% Concordant	74.4	73.1

* p<.10

** p<.05

*** p<.01

Il *benchmark* è rappresentato da un individuo di genere maschile di 43 anni, che ha completato un corso di formazione in Puglia, ed è in possesso del diploma di scuola media superiore o di una qualifica professionale. La variabile genere femminile ha il segno atteso (negativo, sinonimo di posizione debole sul mercato) e risulta essere statisticamente significativa. La variabile scuole inferiori ha segno negativo, ad indicare come il possedere un titolo di studio più elevato migliora la probabilità di avere un'occupazione. La variabile impiegato non è mai significativa. I risultati indicano come all'aumentare dell'età si riduca la probabilità di riuscire a rientrare nel mercato del lavoro. Appartenere al mercato del lavoro delle regioni centrali migliora la probabilità di essere occupati rispetto al benchmark (Puglia), così come hanno segno negativo e valore assoluto elevato le dummies per Campania e Calabria. Le condizioni del mercato del lavoro a livello locale incidono sull'occupabilità dei lavoratori in lista di mobilità.

La variabile esplicativa di cui maggiormente interessa conoscere l'effetto sulla probabilità di essere occupati è naturalmente la dummy che segnala i non formati. Oltre a risultare sempre significativa, la variabile che caratterizza l'appartenenza al gruppo di controllo assume segno positivo. Ciò significa che i risultati emersi dalle precedenti statistiche descrittive sono confermati: non aver concluso un corso di formazione aumenta - *ceteris paribus* - la probabilità di essere occupato.

“...al sud non ha mai voluto investire nessuno... hanno paura della mafia e dei costi superiori... qui a Napoli stavamo meglio al tempo di re Ferdinando...” “...qui a Pescara è tutto fermo... tutto chiuso... non c'è proprio il lavoro... abito a piazza del duca ed è desolante vedere che chiude un negozio a settimana...” “...a Crotone la situazione è drammatica... la crisi è generale... non è una persona o due... sono tutti a non lavorare...” “...a Cagliari ormai siamo ridotti a zero... fino a qualche tempo fa si trovava qualcosa oggi non si trova più niente... non trovi nemmeno da pulire le scale...”

Tabella 5 Probabilità di essere occupato in senso stretto nel 1998 - per aree geografiche e formazione - derivanti dalla trasformazione dei coefficienti stimati.

	formati	non formati	Δp
Puglia	28.8	46.4	-17.6
puglia 1995	30.3	41.3	-11.0
campania e basilicata	14.2	26.2	-11.9
campania e basilicata 1995	14.5	21.5	-7.0
Calabria	11.5	21.7	-10.2
calabria 1995	10.3	15.6	-5.3
Centro	49.7	67.9	-18.2
centro 1995	48.9	60.7	-11.8
Isole	34.8	53.3	-18.5
isole 1995	34.7	46.2	-11.5

NB: il dato relativo alle isole non è statisticamente significativo

Oltre a quanto analizzato finora, la differenza tra i due gruppi può essere interpretata con i LSU. La così rilevante presenza e permanenza di LSU tra i formati sembra evidenziare un percorso protetto. I formati sono gli insider di un sistema di politiche sociali, i non formati sembrano prevalentemente uscirne. Nello scenario di assenza di una rete di servizi all'impiego capaci di intercettare, informare

e orientare i soggetti più deboli sul mercato del lavoro¹⁴, le Agenzie per l'impiego e le loro specifiche competenze in materia di gestione delle liste di mobilità e, in parte, delle politiche rivolte a questi soggetti, hanno creato, di fatto, un circuito di assistenza tutto interno agli iscritti in mobilità. Chi è andato in formazione è rimasto nel circuito. I contenuti e il modo in cui è stata gestita la formazione non prevedevano azioni di accompagnamento al reingresso nell'occupazione, il termine del corso coincideva con il termine del sussidio. Il LSU è stata la soluzione per garantire continuità di reddito e, forse, di spezzoni di politiche. Agenzie per l'impiego e centri di formazione, questi ultimi di prevalente emanazione sindacale, hanno contribuito a trovare soluzioni (sussidiate) a un gruppo che conoscono e assistono.

La permanenza nei LSU evidenzia la speranza (alimentata sia dai decreti che, negli anni, hanno reiterato le durate dei LSU, sia le "promesse" di garanzia di sbocco) di assorbimento nella PA.

La maggior parte degli intervistati tenta di "resistere" più a lungo possibile nel luogo designato investendo energie, impegnandosi con scrupolo e devozione con la speranza che il contratto diventi a tempo indeterminato *"...sono dei contratti a termine... ma puoi sperare... devi comportarti bene... dare una buona impressione... magari poi ti richiamano..."*

A conferma di questo elevato grado di fiducia negli sbocchi del LSU si osserva come siano ben 525 (67%) coloro che non sono alla ricerca di lavoro. Il 16% degli intervistati dichiara di aver iniziato a lavorare entro tre mesi dalla fine del corso, il 13% dopo un'attesa compresa tra 3 e 6 mesi, il 16% ha un tempo di attesa compreso tra 6 e 12 mesi e il 13% aspetta almeno un anno prima di trovare lavoro. Il 34% degli intervistati afferma di non avere mai lavorato dalla fine del corso in avanti ed il 9% non risponde alla domanda. In linea generale, l'avviamento agli Lsu sembra facilitato per chi abbia frequentato un corso di formazione. Se si giudica in base alla coerenza con la qualifica posseduta sembra che i LSU non possano rappresentare un effettivo sbocco di un percorso formativo, l'applicazione pratica della teoria imparata in aula. Ma non va sottovalutato il grado di consenso dei soggetti coinvolti: il 74% apprezza l'attività che sta svolgendo e vi è una correlazione positiva tra giudizio positivo sull'utilità del corso e del lavoro socialmente utile.

In generale, lamentano soprattutto la scarsità dello stipendio *"...una cifra irrisoria se si pensa che con 800.000 mila lire devo mandare avanti una famiglia... con due figli disoccupati e una moglie che non lavora..."* spesso "arrotondato" con i guadagni di lavoro irregolare, che pochi intervistati ammettono chiaramente, preferendo ricorrere a perifrasi *"...mi arrangio con quello che posso... faccio un po' di tutto..."*, anche se riaffiora per tutti comunque il concetto che il lavoro socialmente utile rappresenti un surrogato del vero e proprio posto di lavoro, quasi un mondo sospeso da cui osservare l'esterno nelle vesti di *disoccupato di lusso* *"...anche se siamo a tutti gli effetti dei disoccupati siamo pagati...vedi la mancanza di offerta che c'è... rispetto a chi proprio un lavoro non ce l'ha e non fa niente io mi sento superiore..."*, luogo dal quale attendere che promesse "fantomatiche" si realizzino, che prima o poi si sviluppino nel proprio territorio nuove realtà produttive *"...ora faccio un lavoro socialmente utile ma sto vivendo come tanti altri in attesa di un lavoro che ci hanno promesso e quindi aspettiamo...promesse venute dal sindaco in prima persona...dalle parti che lo sostengono...da chi vuole insidiarsi qui a Crotone..."*

¹⁴ Si veda A.Bulgarelli (a cura di), *Valutazione finale dell'obiettivo 3 in Italia*, Milano, Angeli 1999.

4. Conclusioni aperte

La tentazione, nel tracciare le conclusioni emerse dall'analisi svolta, è quella di non rispondere affatto alle questioni poste in partenza. Si potrebbe invocare un qualche impedimento metodologico (il gruppo *fuori* controllo), la scarsità informativa delle basi dati di partenza, la mancanza assoluta di dati in alcuni casi. Si potrebbe, ma vi è un'altra tentazione, più prepotente della prima, quella di far tacere i numeri e lasciare spazio alla testimonianza diretta dei 'beneficiari', partecipanti ai focus group.

In alcuni casi gli intervistati hanno avuto ampia esperienza di frequentazione di corsi di formazione professionale, spesso distonici tra loro (per qualifica e per tipo di percorso formativo) che sono stati frequentati, in base alle dichiarazioni rese:

- per "riempire" il vuoto del proprio curriculum, in attesa di un concreto inserimento nel mondo del lavoro;
- con la speranza che la "nuova" formazione/specializzazione potesse aprire le porte a "nuove" situazioni occupazionali;
- "obbligatoriamente" nei lunghi periodi di mobilità (casi eclatanti a Cagliari e Napoli, nel gruppo di lavoratori di Bagnoli) per giustificare il ruolo di società/enti che erogano formazione, tenendo di fatto "parcheeggiati" soggetti che non si riesce a ricollocare.

Di che formazione si sta discutendo? Forse di uno strumento esso stesso al margine, una politica residuale, non mirata. La moltitudine non occupata assume spesso l'aspetto di 'miccia', a innescare polveriere sociali, le liste di mobilità, la formazione, i lavori socialmente utili possono fungere da idrante, da camera di decompressione. Ma spesso la disoccupazione è la maschera dietro la quale si nasconde il volto del lavoro irregolare, e allora la formazione diventa un intoppo:

"...tutti quelli che partecipavano a questi corsi all'inizio come me si saranno preoccupati perché qualcosa facevano...al mattino lavoravano...sicuramente non stavano a casa senza fare niente...quindi si sono trovati spiazzati perché ti arriva questo impegno...tu hai un tuo impegno al nero e non è che ti puoi andare a giustificare..."

Il "primo" merito del corso è stato quello di far riacquistare la fiducia in se stessi, di fornire le energie necessarie per reagire allo stato di depressione, al senso di perdita della propria autostima. Il corso si configura, così, come energica "terapia" di supporto:

"...mi è servito per superare dei momenti brutti... In cui mi sentivo una persona senza dignità..." "...avevo perso il lavoro... Ero molto nervoso... Mi sentivo sempre teso... Questo corso mi ha scaricato..." "...la mia esperienza è stata tristissima... Mi sentivo come sprofondare... Il corso mi ha dato un po' di sollievo...È stato salutare sotto questo punto di vista..." "...ti fa dire... Però non sono proprio da buttare via... Credo che abbia dato a tutti la spinta a fare qualcosa di buono in seguito..."

Per contro, soprattutto alcuni lavoratori in mobilità, sono arrivati al corso senza nutrire particolari speranze e con maggiori pregiudizi, frutto a volte di esperienze negative con precedenti corsi di formazione. Costoro sono generalmente i più duri nel giudicare il corso, a volte sembrano completamente disillusi e negativi circa l'utilità della formazione e reagiscono quindi con toni più aspri e fortemente critici.

"...è inutile che ci giriamo intorno questi corsi servono soprattutto a chi li organizza per creare occupazione...ci sono dei soldi stanziati che si devono necessariamente impiegare in qualcosa...e poi ci mangeranno sopra...se veramente i corsi fossero fatti per noi immediatamente dopo aver avuto la specializzazione vado a fare quel lavoro...ma non è mai accaduto..."
"...questi sono corsi auffa-auffa ...alla romana...perché sono fatti con i fondi europei ma le regioni non si muovono per tempo ad organizzarli e allora quando arriva il momento li organizzano se no perderebbero i fondi ma lo fanno con molte carenze... di certo non li organizzano in maniera perfetta..."

Dopo aver ceduto alla tentazione di far parlare le persone si ritorna sui numeri, su due in particolare:

- 1) La percentuale di formati che lavora alla fine del corso e nei primi anni successivi alla sua frequentazione è all'incirca pari al 20%.
- 2) Si individua chiaramente un percorso che conduce dalla formazione al lavoro socialmente utile: il 53% dei formati è utilizzato in un LSU nel 1998 e il 46% nel 1997.

Ma allora questa formazione è socialmente utile?

Sì, pensando alla capacità di diventare una terapia di supporto.

Sì, in relazione ai processi di empowerment.

Sì, inserita in una logica che la descrive come transito teorico formativo tra la mobilità inattiva e la mobilità attiva (LSU).

No, se la si giudica in base alla capacità di incidere positivamente sulla probabilità di trovare un lavoro.

Figura 3. Schema riassuntivo per l'individuazione dei soggetti impegnati in Lsu

