



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA  
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

DOTTORATO DI RICERCA

CORSO DI SCIENZE SOCIALI

CURRICULUM: SCIENZE SOCIALI, POLITICHE E DELL'INTERCULTURA

TEMA DI RICERCA: VALUTAZIONE DEI PROCESSI E DEI SISTEMI EDUCATIVI

XXIX CICLO

TESI DI DOTTORATO:

**CHI BEN COMINCIA È A METÀ DELL'OPERA**

*Transizioni al mercato del lavoro dei qualificati in obbligo*

*di istruzione, il caso piemontese*

Tutor: Prof. Mauro Palumbo

Candidata: Valentina Lamonica

## RINGRAZIAMENTI

Ho intrapreso il percorso del Dottorato di Ricerca dopo aver iniziato a collaborare con l'Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica e Sostenibile IRCrES-CNR. Dal 2013, sono molti i colleghi che mi hanno sostenuto e ai quali vorrei dire grazie.

Innanzitutto, ringrazio Alessandro, per il confronto costante e l'impagabile disponibilità. Ringrazio il mio gruppo di Ricerca: Igor che per primo mi ha spronato ad intraprendere questo percorso, Lisa che mi ha sostenuto nelle molte difficoltà incontrate ed Elena costantemente impegnata per non farmi finire nel vicolo cieco della precarietà. Grazie ad Enrico, per il prezioso aiuto e l'incoraggiamento continuo. Vorrei altresì esprimere la mia immensa gratitudine ai colleghi e amici che mi hanno sostenuto in questi anni con i loro consigli e la loro pazienza. In particolare ringrazio Isabella, Greta e Sara per esserci sempre state. Grazie a Paolo e Maddalena per aver condiviso con me le ansie di questo percorso, i viaggi di studio e i progetti per il futuro.

Ringrazio i miei genitori e Michele per aver sempre sostenuto le mie scelte e per essermi sempre stati accanto. Ringrazio l'altra parte della mia famiglia, gli amici più cari. Grazie a Paola che mi ha portato fuori dal bunker più di quanto avessi progettato, a Michele costantemente al mio fianco, ad Eleonora per la simbiosi a distanza. Ringrazio Manuela, Francesca, Antonella, Roberta e Federica, le mie imprescindibili costanti.

Infine, il ringraziamento più profondo è rivolto a Furio. Grazie per avermi supportato sin dal primo giorno, per avermi insegnato ad avere pazienza, a respirare profondamente e ad accettare con il sorriso il peso delle rinunce. Grazie per essere al mio fianco, sempre.

## INDICE

Introduzione .....	1
Domanda di ricerca .....	5
1. IL FRAMEWORK TEORICO DELLE TRANSIZIONI AL MERCATO DEL LAVORO.....	7
1.1 Il mercato del lavoro .....	7
1.2 Transizione alla vita adulta e occupazione .....	14
1.3 I regimi di welfare .....	18
1.4 Sistema formativo e imprese .....	26
2. DUE PROPOSTE ANALITICHE PER LO STUDIO DELLE TRANSIZIONI DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO .....	31
2.1 Scarring effect .....	33
2.2 <i>Stepping stone</i> .....	38
3 IL CONTESTO DELLA RICERCA .....	43
3.1 L'assetto normativo della formazione professionale in Italia.....	44
3.2 La formazione professionale regionale.....	51
3.3 Programmazione regionale piemontese 2007-2013 .....	58
4 L'ANALISI EMPIRICA .....	62
4.1 Obiettivi ed ipotesi.....	62
4.2 La popolazione di riferimento.....	63
4.3 <i>Data warehouse</i> .....	71
4.3.1 Database MonVISO .....	72
4.3.2 Database COB.....	76
4.4 Stati occupazionali e caratteristiche della popolazione .....	82
4.4.1 Caratteristiche occupazionali ad un anno dalla qualifica .....	82
4.4.2 Caratteristiche occupazionali a cinque anni dalla qualifica .....	86
5 UN MODELLO PROBIT PER L'ANALISI DELLE PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI DEI QUALIFICATI .....	91
5.1 Probabilità di essere occupato a cinque anni dalla qualifica.....	96

5.2	Probabilità di essere occupato con contratto a tempo indeterminato, a cinque anni dalla qualifica.....	99
5.3	Probabilità di essere occupato a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica, rispetto ai soli lavoratori a tempo determinato.....	101
5.4	Probabilità di permanere in un dato stato occupazionale a cinque anni dalla qualifica, in relazione alla carriera lavorativa dei primi due anni post formazione .....	103
	Conclusioni .....	109
	Bibliografia.....	115

# CHI BEN COMINCIA È A METÀ DELL'OPERA

*Transizioni al mercato del lavoro dei qualificati in obbligo di istruzione, il caso piemontese.*

## **Introduzione**

Nel corso del XX° secolo il mercato del lavoro europeo è stato intaccato da profondi cambiamenti, che hanno contribuito alla ridefinizione dell'assetto normativo atto a regolare gli inserimenti occupazionali degli individui. La strategia perseguita dall'Europa è stata orientata alla deregolamentazione del mercato del lavoro, per aumentarne la flessibilità interna e rendere maggiormente dinamica la mobilità degli individui. Gli esiti di questa manovra non sono stati i medesimi per tutti i Paesi. In Italia, dalla fine degli anni Novanta ad oggi, sono state realizzate numerose riforme del mercato del lavoro, il cui esito è risultato duplice. Da un lato, hanno condotto alla deregolamentazione selettiva e parziale del mercato del lavoro (a svantaggio dei giovani) dall'altra alla sua polarizzazione e segmentazione. Si è infatti osservata la graduale perdita delle protezioni sociali per le occupazioni così dette *tipiche*, non bilanciata dall'aumento delle protezioni per le nuove forme di lavoro *atipiche*. Oltre a ciò, le riforme del mercato del lavoro hanno determinato la polarizzazione e la divisione del mercato in due segmenti: il primo caratterizzato da occupazioni altamente qualificate, riservate ai lavoratori con alti livelli educativi; il secondo contraddistinto da lavori poco qualificati, in cui vengono impiegati i lavoratori con bassi livelli di scolarità. Mentre gli occupati nel primo segmento risultano avere maggiori protezioni sociali e sono per lo più assunti con contratti tipici, i lavoratori nel secondo segmento hanno accesso a tipologie occupazionali con protezioni minime, e sono assunti prevalentemente con contratti atipici.

L'analisi dei mutamenti intercorsi nel mercato del lavoro italiano ha condotto alla definizione della domanda di ricerca del presente studio. Nello specifico, si è scelto di indagare le condizioni di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani qualificati piemontesi, con particolare attenzione

all'intrecciarsi dei loro percorsi professionali con le forme contrattuali atipiche. La popolazione in analisi risulta particolarmente esposta ai rischi della flessibilità del mercato del lavoro per almeno tre motivi: la giovane età, i bassi livelli educativi e le limitate competenze apprese *on the job*. Le analisi condotte sulla popolazione descritta hanno due finalità: da un lato mirano alla rilevazione degli effetti delle transizioni al mercato del lavoro attraverso contratti atipici, sull'occupabilità a cinque anni dal termine della qualifica. Dall'altro, mirano alla verifica degli effetti degli ingressi nel mercato del lavoro tramite lavori atipici, sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato a cinque anni dalla conclusione del percorso formativo. Entrambe le analisi sono state condotte attraverso l'impiego di un modello econometrico di regressione binaria non lineare Probit e guidate da due prospettive teoriche. La prima, basata sull'argomento dello *scarring effect*, prevede l'intrappolamento di coloro che transitano al mercato del lavoro tramite contratti atipici. La seconda, la prospettiva dello *stepping stone*, percepisce l'inserimento occupazionale con contratti atipici come ponte per l'ottenimento di contratti lavorativi permanenti nel breve periodo. Le evidenze empiriche emerse dallo studio portano ad accogliere l'argomento dello *scarring effect*. In primo luogo, i qualificati che transitano al mercato del lavoro attraverso contratti atipici, ovvero che risultano in condizione di disoccupazione dopo un anno dal termine della formazione, risultano avere una riduzione della probabilità di essere occupati dopo cinque anni dalla qualifica, rispetto ai colleghi che transitano al mercato del lavoro con contratti tipici. Non solo, dopo cinque anni dall'ottenimento della qualifica, questi formati hanno minori probabilità di essere occupati con contratti a tempo indeterminato. Infine, è stata condotta un'ulteriore analisi volta ad indagare gli effetti delle evoluzioni occupazionali sull'occupabilità dei qualificati a cinque anni dalla qualifica. Da questa analisi emerge l'importanza di osservare in prospettiva dinamica le transizioni, senza limitarsi allo studio dei singoli stati occupazionali. In particolare, emerge che il peggioramento della situazione occupazionale entro due anni dalla qualifica (ad esempio il passaggio da contratto determinato ad atipico o da contratto atipico a disoccupato)

riduce la probabilità dei qualificati di essere occupati, ovvero occupati con contratto a tempo indeterminato, dopo cinque anni dalla conclusione del percorso formativo. Anche le involuzioni occupazionali risultano quindi stigmatizzanti per i qualificati che transitano al mercato del lavoro.

Il presente lavoro di ricerca è costituito da cinque capitoli; il primo è orientato alla definizione del framework teorico di riferimento per lo studio delle transizioni al mercato del lavoro. In questo capitolo è stata condotta un'analisi critica dell'iter normativo e delle congiunture storico-economiche che hanno definito l'attuale struttura del mercato del lavoro italiano. È stato poi analizzato, in prospettiva storica, il cambiamento intercorso nel rapporto tra le transizioni e i corsi di vita. Infine, gli ultimi due paragrafi sono orientati a descrivere, in ottica comparativa, le prerogative dei regimi di welfare e di transizione dei Paesi europei, oltreché all'analisi delle interazioni tra il sistema educativo e formativo e il mercato del lavoro.

Il secondo capitolo indaga le due prospettive teoriche attraverso le quali sono state analizzate le transizioni al mercato del lavoro. L'ampia letteratura sul tema ha permesso di mettere a confronto l'argomento dello *scarring effect* e quello dello *stepping stone*, ai quali si è accennato poco sopra.

Il terzo capitolo descrive il contesto della ricerca empirica sviluppata nei due capitoli successivi. In particolare, la scelta di condurre le analisi sulla popolazione di giovani qualificati in obbligo di istruzione ha imposto la descrizione del sistema di formazione professionale. Il primo livello di analisi di questo capitolo è nazionale ed è volto alla descrizione dell'iter giuridico che ha condotto all'attuale livello di integrazione di due sistemi storicamente paralleli: quello dell'istruzione e quello della formazione professionale. L'importanza di tale integrazione è principalmente da ricercare nella possibilità di adempiere l'obbligo di istruzione in entrambi i percorsi. Il secondo livello di analisi è regionale, ed è orientato alla descrizione dei meccanismi che regolano la formazione professionale in Piemonte (definizione delle Direttive regionali, accreditamento degli enti di formazione preposti alla somministrazione dei corsi di formazione professionale). Infine, l'ultimo paragrafo è volto alla descrizione delle

prerogative della formazione professionale finanziata attraverso il Fondo Sociale Europeo, durante la Programmazione regionale 2007- 2013.

Gli ultimi due capitoli del presente studio sono interamente dedicati all'analisi empirica. Il capitolo quattro è volto alla descrizione degli obiettivi e delle ipotesi di ricerca e dei *data warehouse* impiegati per l'indagine delle caratteristiche della popolazione in studio. Infine, il capitolo cinque descrive la strategia econometrica impiegata per verificare la domanda di ricerca e per testarne le ipotesi. In ultima analisi, sempre in questo capitolo sono presentate le principali evidenze emerse.



## **Domanda di ricerca**

*(1) La flessibilità che caratterizza l'odierno mercato del lavoro italiano ha degli effetti sulle transizioni dei giovani?*

Dagli anni Ottanta ad oggi il mercato del lavoro italiano è stato coinvolto da una serie di innovazioni promosse da un complesso iter normativo. Gli esiti di questo percorso sono stati principalmente due: la maggiore flessibilità del mercato del lavoro e l'introduzione delle forme contrattuali così dette atipiche. Entrambi i processi avviati hanno profondamente mutato la struttura e la capacità ricettiva del mercato del lavoro. Per poter sviluppare l'analisi empirica finalizzata alla comprensione degli effetti di questi processi sulle transizioni dei giovani, è risultato necessario specificare ulteriormente la domanda di ricerca.

*(2) Transitare al mercato del lavoro attraverso contratti atipici ha degli effetti sulla carriera lavorativa dei giovani qualificati piemontesi in obbligo di istruzione?*

La prima specificazione della domanda è volta al concetto di flessibilità, si è scelto infatti di indagare gli inserimenti occupazionali attraverso contratti atipici, al fine di analizzare le transizioni più deboli.

È altresì risultato necessario specificare ulteriormente il target e il contesto di riferimento. La popolazione giovanile non è omogenea ma presenta due principali discriminanti: l'età e il percorso di istruzione e formazione seguito. Tali differenze possono essere lette in parallelo nell'analisi delle transizioni al mercato del lavoro, poiché l'età alla quale viene intrapreso il processo di transizione dipende molto dal tipo di percorso educativo seguito. Si è scelto di circoscrivere l'analisi ai giovani qualificati in obbligo di istruzione poiché intraprendono il processo di transizione in condizioni di particolare svantaggio. Le limitate competenze apprese *on the job*, l'esigua competitività (causata dall'inesperienza lavorativa) e i bassi livelli educativi (livello 3 del Quadro Europeo delle Qualifiche- EQF) sono infatti alcune delle caratteristiche che espongono

questi giovani ai rischi derivanti dalla flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Infine, l'ultima specificazione della domanda di ricerca ha riguardato il contesto. La popolazione analizzata nel presente studio è composta dai qualificati nei corsi finanziati dal Fondo Sociale Europeo durante la Programmazione 2007- 2013 della Regione Piemonte.

# **1. IL FRAMEWORK TEORICO DELLE TRANSIZIONI AL MERCATO DEL LAVORO**

## **1.1 Il mercato del lavoro**

Nel corso del XX secolo, le caratteristiche del mercato del lavoro in Europa hanno subito profondi cambiamenti. Il modello occupazionale predominante degli anni Sessanta era caratterizzato da occupazioni dipendenti, full-time, maschili, che assicuravano una qualità della vita soddisfacente e percorsi lavorativi altamente prevedibili (Fuller, 2014; Sennet, 2011; Standing, 2011; Drobic e Blossfeld, 2004). La crisi del modello fordista ha portato con sé il declino delle professioni manuali, lo sviluppo delle occupazioni impiegatizie, la crescita dei livelli educativi per fronteggiare le richieste sempre più specializzate del mercato del lavoro, nonché l'emergere del terziario, settore che sino agli anni '80 non aveva un importante peso economico (Aoyama e Castells, 2002; Gallino, 1987). Nel 1988 Levy, descrivendo il mercato del lavoro, osservava l'espandersi di un modello occupazionale caratterizzato da lavori poco retribuiti e da una nuova classe operaia precaria, flessibile, circoscritta nelle zone periferiche (Levy, 1988). Tuttavia, il lento declino dei lavori manuali e dequalificati non ha condotto all'estinzione degli stessi, ma complice l'aumento della scolarizzazione e la sempre maggiore specializzazione delle mansioni svolte, la popolazione che occupa queste posizioni lavorative è molto cambiata dagli anni ottanta del novecento ad oggi. Nello specifico, vi sono delle vere e proprie nicchie occupazionali abbandonate dagli autoctoni (perché troppo faticose o dequalificate) quasi interamente saturate dai migranti, (Fullin e Reyneri, 2011; Ambrosini, 2011). I Paesi dell'Europa continentale, per rispondere ai mutamenti intercorsi nel mercato del lavoro, hanno seguito la strada della deregolamentazione, con l'intento di aumentarne la flessibilità interna. Tale manovra è stata messa a sistema con l'idea che una maggiore flessibilità del mercato del lavoro ne avrebbe diminuito il costo e favorito la diminuzione delle protezioni legislative dei lavoratori. Tuttavia, mentre in Europa questo processo ha coinvolto

selettivamente le forme occupazionali meno stabili, senza intaccare quelle permanenti, in Italia è avvenuto il contrario (Streeck, 2001; Esping-Andersen e Regini 2000).

Dagli anni Ottanta, il concetto di flessibilità è stato declinato e attuato principalmente in tre forme: *salariale, funzionale e numerica* (Pastore, 2011; Atkinson 1984). La flessibilità *salariale* implica l'aumento dei salari correlato all'aumento della produttività del lavoro e non a quello dell'inflazione. La flessibilità *funzionale* riguarda il ruolo dei lavoratori dipendenti e la possibilità di impiegarli, a seconda delle necessità produttive, per lo svolgimento di molteplici mansioni. Infine, la flessibilità *numerica* fa riferimento all'introduzione nel mercato del lavoro italiano di nuove forme contrattuali flessibili, come il lavoro subordinato e le collaborazioni a vario titolo. In riferimento all'introduzione di questi nuovi contratti, Gallino (2006) parlava di nascita del lavoro *usa e getta*, il cui ruolo si rivelerà determinante nel processo di de-standardizzazione delle transizioni al mercato del lavoro (Buchmann e Kriesi, 2011; Barbieri e Scherer, 2009; Walther, 2006). Questo complesso processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro è andato di pari passo con la deregolamentazione delle condizioni occupazionali intesa come: possibilità di gestire l'orario lavorativo dei dipendenti secondo le necessità produttive delle aziende, di strutturare in modo dinamico l'organizzazione del lavoro, di prevedere retribuzioni non standardizzate sulle prerogative dei contratti collettivi.

Tra il 1990 e il 1995 sono state introdotte numerose disposizioni in materia di mercato del lavoro (tra le altre: la L. 236/1993 *interventi urgenti a sostegno dell'occupazione* e il D.lgs. 416/1995 che ha riformato la normativa sugli stage incentivando gli imprenditori attraverso lo spostamento degli oneri assicurativi dalle imprese all'ente promotore), che hanno reiterato il processo di deregolamentazione iniziato a metà degli anni ottanta. Gli interventi legislativi di questi anni sono stati caratterizzati da una forte frammentarietà superata attraverso il patto per il lavoro del 1996, siglato dall'allora Ministro Treu e dalle parti sociali. Tale sigla ha aperto la strada alle molteplici revisioni e disposizioni varate attraverso il

così detto Pacchetto Treu, L. 196/1997 orientato alla riforma dei contratti di lavoro flessibile e della formazione, per aumentare l'occupazione. Per quanto riguarda le misure per rendere maggiormente flessibile il mercato del lavoro, attraverso il Pacchetto Treu viene istituito il lavoro interinale, che cambia i rapporti tra il lato domanda e offerta nel mercato del lavoro, attraverso l'introduzione di una terza figura di mediazione, che regola le prestazioni lavorative: le agenzie interinali. Tale introduzione ha inevitabilmente indebolito le garanzie del lavoratore, che da questo momento, oltre alla discontinuità dei contratti deve accogliere il sistema delle prestazioni lavorative.

La legge che ha continuato quanto avviato con la L. 196/1997 è la 30/2003, la c.d. legge Biagi, anche questa orientata a dare disposizioni in materia di flessibilità numerica, apportando delle modifiche alla precedente normativa a tutela dei diritti dei lavoratori. Con la legge in oggetto sono stati regolamentati i servizi per l'impiego, i contratti di apprendistato e le nuove tipologie contrattuali flessibili. Nello specifico, sono stati introdotti i contratti di lavoro intermittente e il lavoro ripartito, tipologie contrattuali caratterizzate dalla discontinuità e dalla mancata predeterminazione. Mentre le normative precedenti hanno per lo più regolamentato i contratti di lavoro stabili, con la L. Biagi, per la prima volta, è stato dato spazio anche alle fasce più deboli del mercato del lavoro: i giovani in cerca di prima occupazione e i disoccupati. Con questa legge, infatti, i contratti di formazione e lavoro (istituiti con la L. 285 del giugno 1977) sono stati sostituiti con quelli di inserimento, mantenendone gli incentivi fiscali e la temporaneità. La principale critica mossa alla legge Biagi è di aver ridotto i costi per il licenziamento solamente per i giovani neoassunti con contratti precari, senza aver apportato dei cambiamenti significativi per i lavoratori con contratti stabili. Secondo Pastore (2016) e Ichino (2015), infatti, la legge in oggetto sarebbe il completamento di un processo iniziato con la Legge 196/1997, di mantenimento dei diritti e delle protezioni acquisite da parte dei lavoratori a tempo indeterminato, ma nessuna delle due riforme avrebbe favorito le tutele per il lavoro atipico.

Parallelamente all'iter legislativo avviato tra gli anni ottanta e novanta, le attività lavorative hanno subito una vera e propria polarizzazione. Con tale termine si intende lo sviluppo di occupazioni altamente specializzate, che richiedono alti livelli di istruzione, contemporaneamente alla crescita di posizioni lavorative poco qualificate, per le quali sono sufficienti basse competenze (Fernandez e Macias, 2012). Nello stesso periodo, la flessibilità del mercato del lavoro continua ad aumentare e tale processo è riconducibile principalmente a due ragioni. La prima riguarda l'importante peso del settore manifatturiero in Italia, la cui sopravvivenza è stata a lungo determinata dalla capacità di essere concorrenziale nel prezzo, caratteristica che ha esposto il settore al continuo abbassamento dei costi. Il secondo fattore può invece essere ricondotto all'eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano. In particolare, si fa riferimento ai costi di licenziamento e all'ingente peso dei sindacati nella trattativa per l'innalzamento dei prezzi degli stipendi al di sopra del livello di equilibrio (Pastore, 2016). Questi meccanismi hanno avuto come principale esito il disincentivo alle assunzioni di nuovi dipendenti, anche in periodi di crescita economica, finalizzato al contenimento dei costi aziendali.

Dal 2008, a causa della crisi economica, vi è stata un'ulteriore accelerazione dei processi di deindustrializzazione e di polarizzazione del Paese, trend ampiamente criticati sia dalla letteratura sociologica (Gallino, 2011, 2001; Barbieri, 2011; Esping-Andersen e Regini 2000), sia da quella economica (Boeri e Garibaldi, 2007). L'acuirsi di questi fenomeni ha condotto all'aumento delle occupazioni poco specializzate ed è in questo periodo che l'inversione del trend italiano rispetto a quello europeo si è palesata in tutta la sua gravità: sono infatti i lavoratori altamente qualificati ad aver assorbito il peso economico e sociale della crisi (Fellini e Chiesi, 2014). Dal punto di vista legislativo, questi anni sono stati segnati dalla legge 92/2012, la c.d. legge Fornero. L'obiettivo principale della legge è stato l'aumento del costo del lavoro temporaneo per i datori di lavoro, attraverso la riduzione dei costi (in uscita) dei lavori a tempo indeterminato. La legge, infatti, non ha regolato l'accesso alle occupazioni a tempo indeterminato, ma ne ha reso maggiormente flessibile l'uscita. Alla

base dell'attuazione della Legge Fornero c'è l'ipotesi che rendendo più semplice il licenziamento dei lavoratori, i datori di lavoro possano essere incentivati ad assumere con contratti a tempo indeterminato, venendo meno molti dei vincoli per il licenziamento. A tal riguardo, la L. 92/2012 ha abolito l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, sostituendolo con l'art. 14 della suddetta legge, che prevede tre diversi tipi di licenziamento: per motivi economici, disciplinari e discriminatori. La novità rispetto al passato è data dalla modalità di reintegro lavorativo per i licenziati *senza giusta causa*. Prima dell'entrata in vigore della legge, infatti, il reintegro era assicurato e supportato dall'accredito degli stipendi persi, così come della contribuzione previdenziale, il tutto a carico del datore di lavoro. Con la legge Fornero il reintegro è obbligatorio solamente per i lavoratori licenziati a causa di discriminazioni, ma non lo è per i licenziamenti per motivi economici (ad esempio causati dalla chiusura di un reparto dell'azienda) e resta discrezionale (dipende dal giudizio del giudice) per i lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Tra le critiche maggiormente sollevate c'è proprio il depotenziamento del processo di reintegro, che causerebbe l'indebolimento del potere di negoziazione del lavoratore dipendente (Meucci, 2012).

Nonostante le differenze tra le normative appena descritte, l'assenza di investimenti sulle politiche attive per il lavoro (PAL) è uno degli elementi comuni di insuccesso degli interventi normativi attuati fino al 2012. Le riforme del mercato del lavoro susseguitesesi fino alla legge 92/2012 hanno infatti favorito la flessibilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, senza sostenere adeguatamente il processo di accompagnamento al reintegro<sup>1</sup>. Non solo, la crescita del lavoro temporaneo e più in generale del lavoro atipico ha caratterizzato in modo selettivo e parziale i giovani e le donne in transizione al mercato del lavoro. Proprio per questo, l'aumento delle carriere lavorative precarie e frammentarie è particolarmente rilevante in questi due gruppi (Gualmini e Rizza, 2011).

---

<sup>1</sup> Per reintegro si intende ad esempio il sostegno al reddito (sussidi al termine dell'Assicurazione Sociale Per l'Impiego-ASPI) e agli investimenti nelle politiche attive per l'occupazione (Pastore, 2016).

L'ultima riforma riguarda l'attuazione della legge delega 183/2014, il c.d. *Jobs Act*, introdotta sotto la guida del governo Renzi. L'intento primario della legge è il contrasto alla segmentazione del mercato del lavoro italiano, provvedimento finalizzato al miglioramento delle condizioni occupazionali, soprattutto dei giovani. I decreti costitutivi del *Jobs Act* sono otto e riguardano aspetti diversi del mercato del lavoro: il nuovo trattamento della disoccupazione tramite il NASPI, la disciplina per i licenziamenti tramite i contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, la conciliazione lavoro-famiglia, il riordino contrattuale, la cassa integrazione e i fondi di solidarietà, l'unificazione dei servizi ispettivi, l'assegno di ricollocazione, il collocamento obbligatorio. In breve, viene istituita la Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego, la distinzione rispetto all'ASPI è data dai requisiti necessari per fare richiesta, molto meno rigidi rispetto a quanto richiesto dalla legge Fornero. Sono infatti necessarie solamente 13 settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni per fare richiesta, invece delle 26 precedentemente previste. Oltre a ciò, vengono rivisti sia i termini di durata massima della disoccupazione, sia la percentuale rispetto allo stipendio precedentemente percepito. La novità maggiore è data dal focus del *Jobs Act* sulle PAL che fino alla legge Fornero non avevano acquisito un posto significativo nella struttura della riforma del mercato del lavoro. Tra gli obiettivi della legge c'è la creazione dell'Agenzia Nazionale Per le Politiche Attive al lavoro (ANPAL) con la duplice partecipazione statale e regionale, affiancata dalle agenzie private accreditate, per la somministrazione del lavoro. Le politiche attive non sono esclusivamente orientate ai giovani, ma sono rivolte a tutti i lavoratori, nonostante ciò, il supporto per l'inclusione lavorativa tramite la presa in carico dell'individuo può risultare particolarmente efficace per i giovani durante la transizione al mercato del lavoro. Tuttavia, allo stato attuale, tale processo risulta solamente abbozzato, a causa del complicato iter politico che sta affrontando il Paese (Vesan, 2016). Sempre nell'ottica del supporto ai giovani, il *Jobs Act* prevede un rafforzamento delle tutele per i lavoratori più flessibili (ad es. per coloro che sono assunti con un contratto a progetto o in apprendistato), per favorire lo sviluppo di un



mercato del lavoro basato sulla flessicurezza<sup>2</sup>. Tale modello, sperimentato per la prima volta in Danimarca negli anni Novanta, è caratterizzato da tre elementi: un mercato del lavoro flessibile, con debole protezione legislativa dell'occupazione, un'alta protezione del reddito in caso di disoccupazione, un ampio sistema di politiche attive per la riqualificazione dei lavoratori e per favorirne la loro occupabilità (Gualmini e Rizza, 2013; Madsen, 2005).

Per sostenere la transizione dei giovani al mercato del lavoro, il *Jobs Act* ha previsto due azioni specificatamente dirette ai giovani. La prima riguarda l'apprendistato, sia quello di primo livello (rivolto ai giovani tra i 15 e 25 anni compiuti, per il raggiungimento della qualifica, del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria di secondo grado e per la specializzazione tecnica superiore) sia quello di terzo livello (rivolto ai giovani tra 18 e 29 anni che seguono percorsi di alta formazione e ricerca). La seconda azione riprende la struttura del sistema duale tedesco (cfr. Ballarino, 2013) rendendo obbligatoria l'alternanza scuola-lavoro, in tutte le scuole secondarie di secondo grado. La possibilità di fare esperienza nelle aziende non resta dunque esclusiva della formazione professionale e degli istituti tecnici, ma viene allargata anche ai licei. Infine, l'ultimo intervento promosso per favorire la transizione dei giovani al mercato del lavoro è *l'accordo tra Governo, Regioni ed enti locali orientato alla definizione delle linee strategiche in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali* del 10 luglio 2014. Con tale accordo si promuove la creazione di un sistema nazionale per l'apprendimento permanente, orientato a sostenere, l'apprendimento formale, non formale e informale. La promozione di questa sinergia istituzionale multilivello, coerentemente con i suggerimenti della Commissione europea, è orientata all'aggiornamento costante delle competenze dei giovani, per favorirne l'occupabilità. Al di là della riuscita dei processi appena descritti, che richiedono un vero e proprio cambio di

---

<sup>2</sup> La Flessicurezza viene descritta come una strategia politica che da un lato tenta di accrescere (sincronicamente e in modo deliberato) la flessibilità del mercato del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dei rapporti di lavoro, mentre dall'altro cerca di migliorare la sicurezza occupazionale e sociale dei gruppi deboli, all'interno e all'esterno del mercato del lavoro (Wilthagen e Tros 2004, p. 169).

prospettiva, orientata alla stretta cooperazione tra più istituzioni, mercato del lavoro e scuola (ancora lontano dalla realtà italiana), il *Jobs Act* ha quantomeno il pregio di aver aperto il dialogo sulla necessità di queste connessioni e interazioni sistematiche.

## **1.2 Transizione alla vita adulta e occupazione**

Prima di entrare nel merito delle transizioni dei giovani verso il mercato del lavoro, è opportuno definirne più precisamente il concetto. Le transizioni sono *"passaggi, più o meno normati e prevedibili da uno stato all'altro, esposti a differenziazioni e contingenze differenziate per età e incastonati in percorsi di stabilità e cambiamento a lungo termine (traiettorie)"* (Bonica e Cardano, 2008 p. 27). Il luogo e il momento storico in cui avvengono le transizioni sono due fattori impattanti sui percorsi dei giovani verso la vita adulta e conseguentemente sulle loro transizioni al mercato del lavoro.

Fino agli anni ottanta del XX° secolo, le fasi della vita erano scandite dall'ingresso nel mercato del lavoro. I corsi di vita degli individui risultavano istituzionalizzati da parte del mercato del lavoro e dello Stato, che avevano un ruolo centrale nella definizione della sequenza di eventi caratterizzanti la vita degli individui (istituzione dell'età dell'obbligo scolastico, dell'età minima per accedere al mercato del lavoro e per potersi sposare) (Saraceno, 1991). Parallelamente alla rigida definizione dei passaggi tra gli stati dei corsi di vita, l'aumento della speranza di vita e le nuove sicurezze sociali acquisite con i sistemi di welfare hanno permesso agli individui di ottenere un maggior controllo sulla propria esistenza. In questo momento storico, l'infanzia e l'adolescenza venivano percepite come fasi pre lavorative, l'età adulta era caratterizzata dalla fase lavorativa, mentre la vecchiaia segnava il ritiro dal mercato del lavoro (Cuconato e Walther, 2015). La definizione dei corsi di vita è stata a lungo determinata dalla prima occupazione, poiché era proprio questo passaggio ad avviare il processo di emancipazione dal nucleo familiare di origine, per favorire, eventualmente, la costruzione di un progetto di coppia (McGrath e Keister,

2008; Ranson, 1998; Scherer, 2009). Quanto appena descritto ha permesso il perpetuarsi di corsi di vita tipici, caratterizzati dalla prevedibilità delle transizioni. La differenza principale era dovuta alle specificità di genere, determinanti per l'accesso al mercato del lavoro. Fino agli anni Sessanta, infatti, la donna non transitava al mercato del lavoro, ma erano il matrimonio e la maternità a definirne i corsi di vita.

Dopo gli anni Ottanta, le transizioni diventano processi sempre più de-istituzionalizzati, pur restando fondamentale il ruolo dello Stato e del mercato del lavoro nella definizione dei corsi di vita, si osserva un dilatamento progressivo dei passaggi tra le varie fasi, dovuto da un lato al ristagno economico e dall'altro alla precarizzazione dell'occupazione giovanile. Per spiegare questa nuova situazione, Lucchini e Schizzerotto (2001) hanno introdotto il concetto di *postadolescenza*, introducendo quindi una nuova fase dei corsi di vita. L'innalzamento del livello di scolarità ha procurato un aumento delle aspettative lavorative dei giovani, tuttavia a causa della congiuntura economica e degli alti tassi di disoccupazione, i giovani hanno iniziato a rinegoziare le aspettative e a posticipare i passaggi alle diverse fasi della vita adulta. In questo contesto, il ruolo genitoriale di supporto economico ai figli diventa un fattore di spinta importante per sperimentare nuove transizioni nelle diverse fasi della vita (Strandh, 2000; Cavalli e Galland, 1995). Il supporto dei genitori permette di invertire l'ordine prestabilito dalle norme sociali, che continuano ad avere un ruolo importante, ma non condizionante; risulta sempre meno raro, ad esempio, l'avvio di un progetto familiare prima del termine del percorso di studi, o della stabilizzazione occupazionale (Barbieri e Bozzon, 2013; Lucchini e Schizzerotto, 2001).

Nel 2000 Il Consiglio Europeo, attraverso la Strategia di Lisbona (2000) ha dettato le linee guida per lo sviluppo della *società della conoscenza*, attraverso l'investimento nel *lifelong learning*<sup>3</sup>. Lo sviluppo del capitale

---

<sup>3</sup> Con questo termine si intende un processo intenzionale di apprendimento perseguito per motivi personali o professionali. L'obiettivo generale dell'apprendimento è migliorare le conoscenze e le competenze. L'intenzione di imparare distingue le attività di apprendimento dalle attività non orientate al mero apprendimento come quelle culturali o sportive (Eurostat, 20017).

umano<sup>4</sup> dei cittadini europei viene posto come obiettivo primario per la crescita economica e sociale dei Paesi membri. Tra gli elementi che hanno maggiormente contribuito alla progressiva differenziazione delle modalità di transizione europee al mercato del lavoro vi sono le strategie messe in atto per favorire lo sviluppo del proprio capitale umano e le caratteristiche del mercato del lavoro dei diversi paesi. Per quanto concerne le caratteristiche del mercato del lavoro italiano, la polarizzazione e la deregolazione di cui si è parlato poco sopra, hanno portato ad un graduale disallineamento tra educazione e mercato. La deregolamentazione è avvenuta in modo selettivo e parziale (Esping-Andersen e Regini, 2000), penalizzando i giovani e avendo un effetto di segmentazione per coorti di età (nonché di discriminazione), piuttosto che per livello educativo, come avvenuto nell'Europa del Nord (Reyneri, 2011; De Luigi e Rizza, 2011). Lo sviluppo del capitale culturale non è andato di pari passo con la capacità del mercato di accogliere le figure professionali più specializzate. Sono i giovani ad avere accusato maggiormente tali incongruenze, il cui esito più evidente è il prolungamento del tempo necessario per transitare al mondo del lavoro. Tale estensione temporale ha altresì determinato il cambiamento dei ritmi che scandiscono i passaggi tra le fasi dei corsi di vita, per questo motivo, alcuni studiosi hanno introdotto il concetto di transizioni *yo-yo* (Walther *et al.*, 2006). Tale concetto definisce l'attuale condizione dei giovani, che si trovano a sperimentare contemporaneamente alcuni aspetti della vita adulta e altri della vita giovanile, trovandosi in una situazione di mezzo, che li porta ad avanzare e a retrocedere continuamente tra gli stati (Walther *et al.*, 2002). Rispetto al passato, non è più possibile fare riferimento alle transizioni giovanili come percorsi standardizzati ed omogenei, ma possono essere definite come processi costitutivi della sfera identitaria dell'attore sociale, estremamente eterogenei.

---

<sup>4</sup> Il capitale umano è l'insieme delle facoltà, delle risorse umane, della conoscenza, dell'istruzione, dell'informazione e delle capacità tecniche acquisite da un individuo, che danno luogo alla capacità umana di svolgere attività di trasformazione e creazione finalizzate al raggiungimento di obiettivi sociali ed economici singoli o collettivi (Becker, 1964).

Le indicazioni del Consiglio hanno spostato la responsabilità del successo dei cittadini dal sistema di welfare nazionale, al singolo individuo, spinto ad investire nel proprio capitale umano, per lo sviluppo del Paese. Il ruolo dell'istruzione e della formazione nella società della conoscenza è divenuto sempre più importante in questi anni, proprio per il suo peso nell'Agenda europea, sono molteplici gli studi orientati ad indagare gli *outcome* educativi dei giovani che transitano al mercato del lavoro. Dagli anni 2000, la letteratura sul tema ha cercato di spiegare cosa accade quando si sposta la responsabilità dalla collettività all'individuo, le traiettorie risultano sempre più individualizzate, diverse le une dalle altre (Brzinsky- Fay, 2007).

Gli studi comparativi sulle transizioni europee, sia di tipo quantitativo (Ballarino, 2013), sia qualitativo (Walther, 2015, 2016) evidenziano la differenza in termini di durata e conseguentemente di accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani. Nello specifico, nel panorama europeo, la Germania è il Paese che presenta il tasso di disoccupazione giovanile (fino ai 24 anni) più basso, con un valore pari al 6,5%, mentre la Grecia è il Paese con le transizioni più complesse, con il 42,8% di giovani disoccupati, seguita dalla Spagna 37,8% e dall'Italia che ha il 35,2% di giovani disoccupati. Per comprendere il peso di questi Paesi è bene rilevare che la media UE28, rispetto all'indicatore in oggetto è del 16,8% (Eurostat, 2017). La velocità delle transizioni al mercato del lavoro e le loro caratteristiche sono determinate da molteplici fattori. Tra gli elementi determinanti vi sono le scelte educative degli individui, ma anche le istituzioni sociali che regolano le interazioni tra i giovani e la società in cui vivono. Le strutture che impattano maggiormente sono tre; prima di tutto il sistema di istruzione e formazione, in secondo luogo il mercato del lavoro (la sua ricettività) e infine il sistema di politiche attive implementato per mediare tra i due. Dall'interazione di questi sistemi è possibile identificare diversi regimi di welfare che corrispondono ad altrettanti regimi di transizione dei giovani. Nel paragrafo seguente si cercherà di riordinare la letteratura sul tema, per fornire un *framework* interpretativo il più possibile dettagliato.

### 1.3 I regimi di welfare

L'analisi degli *outcome* lavorativi dei giovani impone lo studio dei percorsi di transizione dalla scuola al mercato del lavoro. La letteratura sul tema permette di comprendere gli elementi costitutivi dei diversi regimi di welfare dei Paesi europei, dai quali si possono desumere i regimi di transizione.

La prima proposta di classificazione dei regimi di transizione è stata ideata da Esping-Andersen negli anni novanta. L'autore ha individuato tre idealtipi distinguendo il tipo di istituzione (Stato, Mercato, famiglia) che prende in carico gli individui, nel momento in cui non hanno a disposizione il reddito da lavoro dipendente.

Il primo regime di *welfare* è definito *liberale*, tipico dei Paesi anglosassoni, nei quali è il Mercato ad avere la responsabilità sociale maggiore. Il secondo regime è definito *universalistico* ed è caratteristico dei Paesi nordici, in questi casi è lo Stato a prendere in carico gli individui. Infine il terzo regime è quello *conservatore*, tipico dei Paesi continentali, in cui è la famiglia ad attutire la perdita di reddito (Esping-Andersen, 1990). La classificazione ha segnato il punto di partenza per lo studio delle transizioni al mercato del lavoro, permettendo l'impiego del concetto di *regime* sia in riferimento al welfare sia alle transizioni. Esattamente come avviene per le transizioni, il sistema statale di *welfare* afferisce alla struttura socioeconomica, ai modelli culturali e alle istituzioni dei Paesi. Da un punto di vista macro, la regolazione del mercato del lavoro, la sua mobilità interna e il sistema educativo sono tutti fattori da tenere in considerazione quando si analizzano sia i regimi di welfare, che quelli di transizione (Pohl e Walther, 2007). La classificazione di Esping-Andersen ha avviato una serie di riflessioni sui regimi di transizione europei ed internazionali, ad esempio Gallie e Paugam (2000) hanno rivisto il regime *conservatore* dividendolo in due sottogruppi: il regime *centrato sul lavoro* e quello *subprotettivo*. I Paesi dell'Europa meridionale, tra cui Italia, Spagna e Portogallo, sono riconducibili a questa tipologia, perché caratterizzati dall'importante ruolo della famiglia nella protezione sociale degli individui e dalla debole e incompleta copertura da parte dello Stato. Per quanto concerne il regime

centrato sul lavoro, Francia, Germania e Paesi Bassi sono i Paesi che meglio rappresentano questo idealtipo, la copertura da parte dello Stato è maggiore rispetto al regime subprotettivo ma risulta variabile e diseguale tra gli attori sociali. Per definire i regimi di welfare è necessario distinguere il ruolo dello Stato nel determinare l'indipendenza finanziaria dei giovani e conseguentemente nel facilitarne la transizione al mercato del lavoro. Chevalier (2016) definisce il *welfare di cittadinanza dei giovani* l'insieme di policy messe in atto dai singoli stati per sostenere l'assenza di reddito. Le dimensioni del *welfare di cittadinanza* sono due: quella sociale e quella economica. La dimensione sociale fa riferimento all'immagine che gli Stati hanno dei giovani e può essere *familiarizzata* oppure *individualizzata*. La dimensione sociale del welfare di cittadinanza intende i giovani come estensione dell'infanzia, proprio per questo il supporto della famiglia è molto importante, sino al raggiungimento dell'indipendenza economica. La cittadinanza sociale può invece essere individualizzata quando i giovani vengono accorpati alla categoria degli adulti, piuttosto che a quella dei bambini. Questo modo di percepire la condizione giovanile fa sì che essi non siano supportati dalla famiglia, anche quando continuano gli studi, ma che sia lo Stato a prendersi carico dei giovani attraverso dei benefit (per lo più tramite le borse di studio). La dimensione economica del welfare di cittadinanza descrive l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Per favorirne le transizioni, gli Stati possono mettere in atto diverse strategie: il supporto al reddito dei giovani, ma anche il sostegno per lo sviluppo delle *skill*. Le strategie della dimensione economica della cittadinanza sono due: la prima è definita *comprensiva*, la seconda *selettiva*. La strategia comprensiva è quella attuata dagli Stati che, tramite il sistema educativo, forniscono le *skill* a tutti i giovani e tramite l'intervento statale riducono la disoccupazione giovanile. La diffusione della formazione e l'aggiornamento continuo delle competenze sono i due mezzi attraverso i quali si sostiene l'apprendimento continuo dei giovani e il loro inserimento nel mercato del lavoro. La strategia selettiva, al contrario, elargisce competenze solamente ad una parte dei giovani, favorendo così le diseguaglianze interne. Dal lato dello Stato, la disoccupazione giovanile non viene affrontata tramite

l'investimento nel capitale umano dei giovani, ma con l'implementazione di policy atte a diminuire i costi di accesso al mercato del lavoro, ad esempio attraverso incentivi per l'assunzione. Per riassumere, la tipologia emergente è composta da quattro *cluster*:

**Tabella 1: cluster, tipologia "welfare di cittadinanza"**

	<b>Selettiva</b> (dimensione economica del welfare di cittadinanza)	<b>Comprensiva</b> (dimensione economica del welfare di cittadinanza)
<b>Individualizzata</b> (dimensione sociale del welfare di cittadinanza)	Cittadinanza dei giovani di <b>seconda classe</b> (U.K., Irlanda)	Cittadinanza dei giovani <b>abilitata</b> (Svezia, Finlandia, Danimarca, Paesi Bassi)
<b>Familiarizzata</b> (dimensione sociale del welfare di cittadinanza)	Cittadinanza dei giovani <b>negata</b> (Spagna, Portogallo, Francia, Italia, Belgio, Grecia)	Cittadinanza dei giovani <b>monitorata</b> (Germania, Austria, Lussemburgo)

Fonte: (Chevalier, 2016), p.13, trad.

Entrando nel merito delle caratteristiche dei quattro tipi di welfare di cittadinanza, la tipologia *di seconda classe* è caratterizzata dalla mancanza di obblighi da parte della famiglia relativamente al supporto dei giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo (sedici anni). La dimensione sociale del welfare è individualizzata mentre quella economica è selettiva, i giovani in Inghilterra (uno dei Paesi rappresentativi del *cluster*) sono considerati adulti ma il loro status nel mercato del lavoro è nettamente più basso, proprio per questo si parla di welfare di cittadinanza di seconda classe. Nella tipologia della *cittadinanza negata* vi sono i Paesi dell'Europa meridionale e il Belgio. Anche in questo caso vi è selettività della dimensione economica di welfare, ma la dimensione sociale è familiarizzata, la qual cosa significa che le famiglie supportano i giovani durante la transizione al mercato del lavoro. Questo cluster è costituito dai Paesi in cui la stratificazione sociale e le diseguaglianze hanno un forte peso, perché il supporto della famiglia dipende strettamente dalle disponibilità economiche. Tra le prerogative di questi sistemi, seppure con differenze interne, si rilevano le difficili transizioni al mercato del lavoro per i giovani con background socioeconomico meno favorevole (Barone, Schizzerotto, 2011). Questa tipologia riflette una strategia elitaria di allocazione delle competenze, in direzione dei giovani maggiormente



qualificati e con il background socioeconomico migliore. Questo fattore, aggiunto alla mancata indipendenza dalla famiglia, determina la condizione di cittadinanza giovanile negata.

La tipologia *cittadinanza abilitata* è invece tipica dei paesi dell'Europa settentrionale, la dimensione economica del welfare di cittadinanza è comprensiva, mentre la dimensione sociale è individualizzata. In altre parole, i Paesi in questa tipologia intendono i giovani come parte della categoria di adulti e forniscono loro pari opportunità, indifferentemente dalle specifiche socioeconomiche e dal loro background. Questa percezione dei giovani fa sì che vi siano ampi investimenti nel loro capitale umano poiché risultano una risorsa e non un peso sociale, è proprio il ruolo attivo dei giovani cittadini a dare il nome alla tipologia in oggetto.

Infine, l'ultimo cluster è popolato dalla Germania, dall'Austria e dal Lussemburgo, in questi Paesi la dimensione economica del welfare è comprensiva, come per i Paesi dell'Europa settentrionale, ma la dimensione sociale del welfare di cittadinanza è familiarizzata. La famiglia ha un ruolo sociale molto importante per i giovani, ha il dovere di sostenerli fino al compimento degli studi, come avviene in Italia, ma la differenza tra le due tipologie riguarda l'acquisizione delle *skill*. Mentre in Europa meridionale la logica è quella di fornire un ampio numero di competenze a pochi giovani, in Germania le *skill* sono molto specifiche e rivolte a tutti (Chevalier, 2016). Quanto appena osservato può risultare improprio a causa delle caratteristiche del sistema educativo tedesco: altamente selettivo, direttivo e poco flessibile (Ballarino, 2013), ma il sistema è interpretato dall'autore come esito funzionale dell'allocazione delle competenze specifiche. Secondo l'interpretazione di Chevalier (2016), la rigidità del sistema sarebbe dunque dovuta alla necessità di incanalare i giovani formati verso specifici percorsi lavorativi, per orientare le specifiche *skill* apprese nel percorso scolastico (Chevalier, 2016). Per altri autori (Pastore, 2016; Steedman, 1993), tali competenze sono talmente specifiche da poter divenire un punto di debolezza. In un mercato del lavoro altamente flessibile e de-standardizzato, sempre più condizionato dall'innovazione tecnologica, la capacità di adattamento di questa tipologia

di formati potrebbe essere più bassa di coloro che hanno frequentato percorsi di formazione più generalisti. Il modello tedesco viene definito di *cittadinanza monitorata* proprio in ragione del fatto che le protezioni sociali dei giovani sono fortemente regolate sia dalla famiglia, sia dal sistema educativo.

Pohl e Walther (2007) partendo dalla tipologia ideata da Gallie e Paugam (2000) arricchiscono gli idealtipi, introducendo il concetto di transizione accanto a quello di regime. Gli autori non si limitano a considerare il grado di sicurezza sociale dei singoli Stati, ma analizzano altre prerogative impattanti sulle transizioni giovanili. Nell'analisi vengono infatti inseriti i sistemi educativi e formativi, le peculiarità del sistema di protezione sociale, le specifiche del mercato del lavoro (con particolare attenzione all'inclusione femminile nello stesso), il significato attribuito al termine *giovane* da parte dei singoli Stati e a quello di *svantaggio*.

Gli idealtipi emersi dalla classificazione sono quattro: *universalistico, centrato sul lavoro, liberale, subprotettivo, dei Paesi post-comunisti*. Dal confronto con la classificazione di Gallie e Paugam (2000) si evince un nuovo idealtipo, che fino a questo momento non era stato considerato, quello dei Paesi dell'ex blocco comunista, le cui specifiche li rendono difficilmente accorpabili agli altri Paesi europei.

Il regime di transizione *universalistico*, tipico della Danimarca e della Finlandia, è caratterizzato da un sistema scolastico non selettivo, che permette l'accesso ai percorsi universitari anche a seguito dell'ottenimento della qualifica professionale. Per quanto concerne la protezione sociale, la responsabilità dei giovani è dello Stato, il mercato del lavoro è caratterizzato da alti tassi di occupazione femminile e da un settore pubblico molto esteso. I Paesi in questo regime sono improntati allo sviluppo di policy tese all'attivazione dei giovani, per renderli cittadini indipendenti e motivati. Proprio per questo, lo svantaggio viene interpretato come una condizione transitoria e individuale, sulla quale è possibile lavorare per invertirne la traiettoria.

Il regime di transizione *liberale* è tipico dell'Inghilterra, anche in questo caso il sistema scolastico non è selettivo ed è caratterizzato da un sistema

di formazione professionale flessibile, che permette facili entrate ed uscite tra i percorsi. Anche in questo caso, è lo Stato ad avere la responsabilità sociale maggiore sui giovani, espletata tramite l'investimento educativo e formativo funzionali ad aumentarne il capitale umano. Questo processo è supportato per migliorare la transizione al mercato del lavoro e per rendere economicamente indipendenti i giovani nel minor tempo possibile. Anche in questo caso, il concetto di svantaggio è inteso come condizione individuale ma il focus delle transizioni è spostato sull'asse lavorativo a dispetto di quello educativo. Questo significa che gli investimenti statali supportano maggiormente le politiche attive per l'accompagnamento durante le transizioni, piuttosto che investire nei processi di attivazione durante il percorso educativo.

Il regime di transizione *centrato sull'impiego* è specifico della Germania e dell'Austria, in questi Paesi il sistema educativo è selettivo e poco flessibile. Le carriere professionali sono strettamente connesse al percorso scolastico e sia le entrate, sia le uscite dal sistema sono strettamente regolate. Un'altra caratteristica dei Paesi in questo regime di transizione è lo stretto collegamento tra la formazione professionale e il mercato del lavoro alla base del c.d. sistema duale. Le politiche attive, a differenza di quanto avviene per i Paesi del regime di transizione universalistico, sono percepite come un mezzo utile al *recruiting* dei giovani disoccupati, non come strumento di riattivazione utile per sviluppare specifiche *skill*.

I Paesi dell'Europa meridionale afferiscono al regime di transizione *sottoprotetto*, la famiglia si occupa della protezione sociale dei giovani, sopperendo alle mancanze istituzionali, per sostenere i giovani nel difficile percorso di transizione. Il sistema della formazione professionale risulta secondario rispetto al percorso educativo tradizionale (licei, istituti tecnici), a differenza di quanto avviene in Germania, il coinvolgimento delle aziende è ridotto al minimo. La segmentazione del mercato del lavoro di questi Paesi e il mancato supporto da parte dello Stato, che percepisce i giovani come una categoria intermedia tra l'adolescenza e l'età adulta, contribuiscono a perpetuare gli alti tassi di disoccupazione giovanile. Le politiche volte a favorire la transizione al mercato del lavoro sono per lo più

orientate ad investimenti sul lato della domanda, tramite lo stanziamento di incentivi per le assunzioni dei giovani in modo da creare posti di lavoro *ad hoc*.

L'ultimo regime di transizione individuato da Pohl e Walther (2007) include i paesi dell'Europa centrale e dell'est. Le transizioni di questi Paesi, fino all'inizio degli anni novanta, erano fortemente standardizzate a causa della poca autonomia decisionale dei singoli individui. Con la caduta dei regimi comunisti le evoluzioni dei singoli stati sono state diverse e proprio per questo è difficile categorizzare questa tipologia di transizione in modo univoco (Walther *et al.*, 2009). Il sistema di istruzione e formazione è comprensivo e la protezione sociale è garantita sia dallo Stato, sia dalla famiglia. Il mercato del lavoro resta chiuso, così come l'accesso delle donne al mercato del lavoro, che rimane molto basso. Per quanto riguarda le policy attivate per favorire le transizioni, le differenze tra i Paesi sono ancora molto alte, proprio per questo non è possibile definirle univocamente (Tikkanen, 2015).

La descrizione dei regimi di welfare e di transizione riportata in questo paragrafo è volta a fornire un quadro generale sulle istituzioni e sui diversi fattori che contribuiscono a determinare gli esiti delle transizioni dei giovani al mercato del lavoro. A determinare i regimi di transizione non sono le singole caratteristiche, ma l'insieme delle relazioni che si instaurano tra Stato, welfare e contesto socio- culturale di riferimento. Come si evince dalle pagine precedenti, lo Stato, il mercato del lavoro e la famiglia hanno ruoli complementari nella protezione sociale dei giovani in transizione.

A seconda dei Paesi, i giovani acquisiscono diverso status, talvolta venendo assimilati alla categoria dei bambini, talaltra a quella degli adulti, da questa diversa percezione ne consegue la presa in carico da parte di istituzioni diverse. Come osservato, i Paesi che assimilano i giovani alla categoria dei bambini si limitano a delegare alle famiglie "l'indipendenza" finanziaria dei giovani, senza partecipare attraverso politiche di sostegno al reddito o di sostegno all'inclusione lavorativa (PAL) per favorirne la transizione al mercato del lavoro.

Alla luce di quanto appena descritto, è utile sintetizzare le caratteristiche del regime di welfare italiano, ripercorrendo i modelli descritti. Nonostante la categorizzazione di Esping-Andersen (1990) non sia tra le più recenti, la descrizione delle caratteristiche del sistema italiano resta decisamente attuale. Il welfare italiano può ancora essere definito conservatore, caratterizzato dal forte sostegno da parte della famiglia nei momenti di assenza di reddito da occupazione. Questa caratteristica del welfare ha degli impatti evidenti sulle transizioni al mercato del lavoro, mediamente più lunghe di quelle dei giovani colleghi europei, non supportate da politiche attive strutturali per l'inserimento lavorativo. Il mancato sostegno alle transizioni giovanili da parte dello Stato è coerente con la percezione di questa coorte. Lo Stato non assimila i giovani in transizioni alla categoria degli adulti, ma a quella dei bambini, proprio per questo si parla di cittadinanza negata. La condizione giovanile è nel limbo socio-istituzionale che non ne permette l'emancipazione verso l'età adulta, tramite l'espletamento di diritti e doveri fondamentali, tra cui il lavoro (Art. 4, co. 1, Costituzione).

Delegare alle famiglie il supporto dei giovani in transizione implica porre alla base del sistema di protezioni la perpetuazione delle disuguaglianze sociali<sup>5</sup>. Le famiglie con *background* socioeconomico favorevole possono, infatti, permettersi un maggiore intervento a sostegno dei figli in transizione, rispetto alle famiglie che vertono in difficoltà economiche. A questa caratteristica del regime di transizione italiano si aggiunge altresì lo svantaggio tipico della coorte dei giovani che si avvia all'ingresso nel mercato del lavoro: poche competenze lavorative specifiche, spesso limitate competenze trasversali, network molto debole, tutti elementi che non semplificano i processi di transizione.

Un'altra caratteristica del regime di transizione italiano è data dalla debole interconnessione tra il sistema educativo e formativo e il mercato

---

<sup>5</sup> Il dibattito sull'argomento è molto ampio in letteratura ed è riconducibile agli studi sulle disuguaglianze e sulla stratificazione sociale. Gli studi focalizzano l'attenzione sugli impatti del *background* socio-economico e culturale delle famiglie di origine sulle scelte educative, che condizionano le transizioni dei giovani. Per un approfondimento del tema cfr. ad esempio (Benadusi e Giancola, 2014; Bukodi e Goldthorpe, 2012; Heckman, 2011; Ballarino e Schadee, 2008).

del lavoro (Schizzerotto e Barone, 2006). Le due istituzioni procedono spesso a compartimenti stagni, senza reali contaminazioni tra le parti. Tale prerogativa è particolarmente rilevante per il sistema di formazione professionale che, dovendo rispondere alle esigenze del territorio, dovrebbe essere in piena sinergia con il sistema produttivo, per favorire il *matching* tra domanda e offerta. Il regime di transizione italiano non ha subito cambiamenti di rilievo, nonostante i mutamenti intercorsi nella struttura del mercato del lavoro e nell'apparato normativo atto a regolarlo. Resta dunque un sistema particolarmente statico, nel quale i giovani hanno difficoltà ad emanciparsi dalla famiglia, che resta l'istituzione cardine per compiere transizioni vantaggiose verso il mercato del lavoro.

#### **1.4 Sistema formativo e imprese**

L'analisi dei regimi di welfare e di transizione dei giovani europei permette l'inquadramento a livello macro del fenomeno in studio, attraverso l'esplicitazione delle differenze e delle analogie tra i Paesi europei. Questo punto di vista non è tuttavia l'unico, l'interazione tra il sistema educativo e formativo e il mercato del lavoro rappresenta un'altra chiave di lettura per la contestualizzazione delle transizioni dei giovani. Dalla fine degli anni Novanta, l'analisi delle transizioni dei giovani al mercato del lavoro è stata condotta attraverso la distinzione di due dimensioni istituzionali: il grado di *flessibilità* del mercato del lavoro e quello di *occupazionalizzazione* (Hannan *et al.*, 1996; Gangl, 2002). Mentre il concetto di flessibilità è stato ampiamente descritto nei paragrafi precedenti, con *occupazionalizzazione* si intende la misura in cui le diverse coorti di età vengono formate per essere impiegate in specifiche occupazioni (Gangl, 2002). La prima classificazione che considera queste dimensioni divide in tre *cluster* gli Stati. Il primo definito *Occupational Labour Market* (OLM) raccoglie i Paesi con un mercato del lavoro giovanile altamente occupazionalizzato: Austria, Danimarca, Paesi Bassi e Germania. Il secondo cluster definito *Flexible Labour Market* (FLM) accoglie i Paesi con un mercato del lavoro giovanile non occupazionalizzato, ma flessibile:

Francia, Belgio, Irlanda, Inghilterra e Spagna). Infine l'ultimo cluster è costituito dai Paesi dell'Europa meridionale, quindi Italia, Grecia e Portogallo, che alla fine degli anni novanta si distinguevano per avere un mercato del lavoro fortemente regolamentato ma poco ricettivo per l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro (Gangl, 2002). Alla base di questa classificazione c'è l'ipotesi che mercati del lavoro con alta occupazionalizzazione, quindi caratterizzati da un sistema di istruzione e formazione molto specializzati, limitino la capacità del sistema di adattarsi ai cambiamenti strutturali, a causa degli stretti collegamenti tra gli specifici percorsi educativi e le altrettante specifiche posizioni occupazionali (Di Prete *et al.*, 1997).

Gli studi comparativi sul tema delle transizioni hanno ripreso le categorie appena accennate ridefinendo due modelli, il primo chiamato *occupational labour market*, in riferimento al concetto di occupazionalizzazione (Hannan *et al.*, 1996; Marsden e Ryan 1995), mentre il secondo è definito *Institutional Labour Market* oppure *Internal Labour Market* (ILM) (Shavit and Müller, 1998; Brzinsky-Fay, 2007). L'attenzione si sposta dunque dalla flessibilizzazione del mercato del lavoro alle caratteristiche del sistema di istruzione e formazione professionale, nonché al grado di specificità delle *skill* acquisite in questi percorsi educativi (Gangl, 2003).

Il sistema *occupational labour market* è caratterizzato dal buon *matching* tra educazione e mercato del lavoro, determinato dalle competenze acquisite durante il percorso educativo, alla base delle rapide transizioni. Al contrario, nel sistema *institutional labour market*, l'educazione determina in modo minore le transizioni al mercato del lavoro, che risultano maggiormente discrezionali, poiché l'importanza data alle *skill* acquisite durante il percorso educativo è minore rispetto al sistema precedente, mentre risulta maggiore il peso alle competenze acquisite *on the job* (Müller e Shavit, 1998; Gangl, 2001).

Considerando la dicotomia appena descritta, i *cluster* emergenti sono tre. Innanzi tutto quello dei Paesi dell'Europa meridionale, composto dall'Italia, dalla Grecia e dal Portogallo. Il secondo *cluster* comprende i

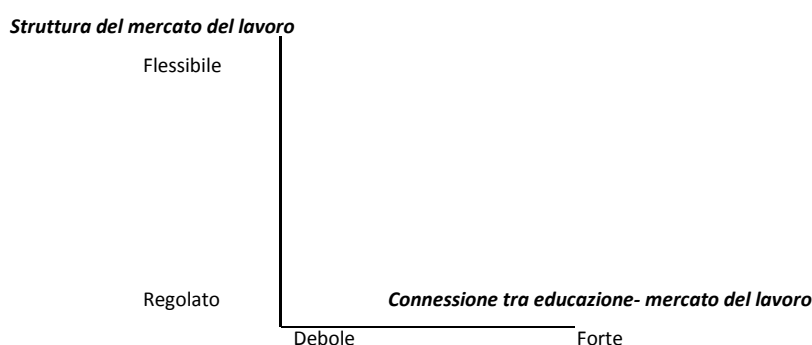
Paesi dell'Europa nord occidentale: Francia, Irlanda, Belgio, Inghilterra e Spagna e infine, il gruppo composto dall'Austria, Germania, Danimarca e Paesi Bassi. La distinzione nei tre gruppi risponde alle caratteristiche del sistema di formazione professionale dei Paesi europei e il cluster dell'Europa nord occidentale è quello che risponde meglio alla distinzione OLM- ILM. I Paesi dell'Europa meridionale presentano alcuni tratti del sistema ILM (come il forte peso dell'esperienza lavorativa nel determinare i livelli di disoccupazione giovanile), sia del sistema OLM (come il basso peso dell'educazione nel determinare l'occupazione e i bassi livelli di mobilità del mercato del lavoro). L'Inghilterra, la Francia, l'Irlanda e il Belgio, coerentemente con le caratteristiche dell'*institutional labour market*, assegnano all'esperienza un ruolo importante per la selezione dei lavoratori. A differenza dei Paesi dell'Europa meridionale, in questo *cluster* la mobilità è forte anche tra i lavoratori più giovani. Infine, l'Austria, la Danimarca, la Germania e i paesi Bassi rispondono alle caratteristiche del sistema OLM. In questi Paesi, infatti, la formazione professionale è orientata a soddisfare le specifiche richieste del mercato del lavoro (in termini di competenze), elemento che potrebbe favorire la rapidità delle transizioni (Gangl, 2001).

Un altro parametro attraverso il quale sono state analizzate le transizioni in Europa è il grado di interdipendenza, ovvero il tipo di connessione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro. Hannan *et al.*, (1996) e successivamente Iannelli e Raffe (2007) classificano i Paesi in quattro tipologie. La prima tipologia è caratterizzata da *collegamenti diretti e forti* tra educazione- formazione professionale e mercato del lavoro. I Paesi caratterizzati da queste specifiche hanno un mercato del lavoro fortemente occupazionalizzato e segmentato. I formati godono di un supporto diretto da parte delle aziende, che assumono la responsabilità anche finanziaria della formazione. Questa tipologia è tipica della Germania e della Danimarca, risponde molto bene al sistema duale, caratterizzato appunto da una forte connessione tra formazione e mercato del lavoro. La seconda tipologia ha un *collegamento collineare* tra i due sistemi e i Paesi Bassi ne sono un esempio; gli Stati in questo *cluster* sono caratterizzati da



un mercato del lavoro occupazionalizzato, permeabile per coloro che seguono percorsi educativi molto specializzati, ma poco accogliente nei confronti del sistema formativo. La terza tipologia emergente è senza *collegamento diretto* tra i due sistemi, appartengono a questa categoria l'Italia, la Francia, la Scandinavia e l'Irlanda. Le aziende non sono coinvolte nella sovvenzione del sistema educativo e formativo, nonostante ciò, gli output scolastici e le competenze acquisite dagli studenti sono valorizzati nel processo di transizione al mercato del lavoro (Hannan, 1996). Le tipologie appena descritte riflettono la struttura del mercato del lavoro e dell'educazione dei singoli Stati, proprio per questo, i Paesi possono cambiare la loro posizione nel medio e lungo periodo, ad esempio passando da un livello basso di standardizzazione del mercato del lavoro ad uno alto, oppure passando da un sistema educativo meno comprensivo ad uno più inclusivo.

Alla luce di questa considerazione, Schröder (2004) riprende la tipologia ideata da Hannan (1996) rileggendo le interazioni tra i due sistemi, rispetto ai cambiamenti intercorsi.



Fonte: Schröder, 2004 pag. 7.

### Figura 1: transizione al mercato del lavoro

I due assi nella figura 1 rappresentano da un lato, asse delle ascisse, la connessione tra educazione e mercato del lavoro (debole o forte), dall'altro, asse delle ordinate, le caratteristiche del mercato del lavoro (flessibile o regolato). La connessione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro è definita *forte* quando i sistemi educativi prevedono un

coinvolgimento attivo dei datori di lavoro, tramite il finanziamento diretto dei sistemi di formazione professionale. La formazione è altamente professionalizzante, orientata a creare delle occupazioni molto qualificate. Per quanto concerne la struttura del mercato del lavoro, Schröder (2004) lo definisce regolato, se vi è un forte controllo da parte dello Stato, che regola il sistema attraverso leggi *ad hoc*, in caso contrario, esso viene definito flessibile.

Dall'incrocio dei due assi appena descritti emergono i diversi modelli di transizione. Al di là delle caratteristiche dei singoli Stati, lo studio stabilisce che la stretta connessione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro abbia degli impatti positivi sulle transizioni. Al contrario, la combinazione più svantaggiosa si verifica quando i legami tra i due sistemi risultano deboli e il mercato del lavoro presenta una struttura fortemente regolata.

In linea generale, il modello presentato suggerisce il miglioramento delle transizioni giovanili ogniqualevolta ci si allontana dal vertice della figura 1, perché vicino all'origine, il *mismatch* tra le competenze acquisite, le richieste del settore produttivo e la capacità ricettiva del mercato del lavoro è molto alto (Schröder, 2004; Iannelli e Raffe, 2007).

Alla luce di quanto descritto, è possibile rilevare lo svantaggio competitivo dei giovani italiani che intraprendono il processo di transizione al mercato del lavoro. Tale svantaggio è riconducibile alla debole connessione tra il sistema educativo, in particolare formativo, e il mercato del lavoro. Il mancato intervento da parte del settore produttivo nella sovvenzione del sistema di formazione professionale (come avviene ad es. in Germania), se da un lato tutela i formati dall'essere inseriti in percorsi formativi molto specializzati, dall'altra espone i giovani ad un maggiore rischio nel momento in cui si apprestano a cercare la prima occupazione. In particolare, la mancata partecipazione delle aziende nel processo di definizione e sviluppo delle competenze dei formati crea un *mismatch* tra *skill* acquisite e necessità produttive. Proprio per questo, i datori di lavoro tendono ad attribuire maggiore importanza alle esperienze acquisite *on the job*, piuttosto che alle conoscenze acquisite durante il periodo formativo.

## 2. DUE PROPOSTE ANALITICHE PER LO STUDIO DELLE TRANSIZIONI DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO

Nei paragrafi precedenti sono stati affrontati i tre temi propedeutici alla comprensione del lavoro empirico sviluppato nel presente studio. L'analisi in prospettiva storica dei mutamenti del mercato del lavoro, così come la descrizione dei regimi di welfare europei e i rispettivi modelli di transizione, sono necessari per contestualizzare i percorsi di transizione dei giovani al mercato del lavoro. Come osservato, l'*iter* normativo seguito dall'Italia ha permesso l'avvio del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, al fine di favorire le transizioni degli individui più svantaggiati (per lo più giovani e donne, con un basso livello educativo) (Gebel e Giesecke, 2011; Barbieri e Scherer, 2009). Proprio per questo, gli effetti della nuova regolamentazione del mercato del lavoro risultano maggiormente visibili negli esiti occupazionali dei giovani al principio della loro carriera lavorativa: periodo generalmente circoscritto ai primi cinque anni dal termine del percorso di istruzione (Barbieri e Sestito, 2008; Quintini *et al.*, 2007).

Il sostegno politico alle tipologie contrattuali temporanee è stato favorito dall'idea che i datori di lavoro, dopo un iniziale periodo di prova, avrebbero assunto i lavoratori tramite un contratto a tempo indeterminato. Il lavoro temporaneo è stato dunque pensato come un ponte per favorire il rapido ingresso nel mercato del lavoro agli individui in situazione di particolare svantaggio. Tuttavia, il processo di flessibilizzazione è risultato una riforma al margine (*two-tiers reform*) a causa dell'inatteso accrescimento della segmentazione tra gli occupati con contratti a lungo termine e coloro assunti con contratti temporanei (Barbieri, 2009; Bentolila e Dolado, 1994) e della mancata capacità del welfare di adattarsi a questi cambiamenti, per fronteggiare i nuovi rischi sociali ai quali sono esposti i lavoratori (Barbieri *et al.*, 2014; Ferrera, 2008).

Dato che i giovani sono i principali destinatari delle riforme attuate nel mercato del lavoro, quella giovanile risulta altresì la coorte maggiormente esposta alle trappole del sistema. I rischi ai quali sono esposti i giovani sono

molteplici, innanzi tutto c'è la maggiore probabilità di incorrere in periodi di disoccupazione e di essere assunti attraverso contratti temporanei. Oltre a ciò, a parità di esperienza lavorativa, i contratti temporanei permettono l'accesso a stipendi tendenzialmente più bassi, rispetto a quelli dei lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato (Dietrich e Möller, 2016; Gebel, 2010). In terzo luogo, la letteratura sul tema rileva il limitato accesso ai benefit di cui possono normalmente godere i lavoratori a tempo indeterminato (ad es. la possibilità di richiedere mutui agli istituti di credito, la tutela da parte della previdenza sociale in caso di disoccupazione) (Giesecke 2009; Boyce *et al.*, 2007; Gash and McGinnity 2007; McGovern *et al.*, 2004). Infine, in relazione al benessere generale del lavoratore, gli occupati con contratti temporanei risultano meno soddisfatti del proprio lavoro, oltre a manifestare maggiore senso di insicurezza rispetto alle proprie condizioni di vita (Yu, 2012; Barbieri e Cutuli, 2010; DiPrete *et al.*, 2006). Gli studi dell'*International Labour Office* (ILO) (2016), dell'*Organisation for Economic Co-operation and Development* OECD (2015) e *Istituto Nazionale di Statistica* (ISTAT, 2012) rilevano un trend preoccupante per i giovani lavoratori italiani, sempre più a rischio povertà, proprio a causa delle tipologie contrattuali con le quali vengono assunti. I rischi connessi alle difficili transizioni dei giovani al mercato del lavoro sono altresì indagati dagli studi sulla disuguaglianza e sulla stratificazione sociale (Bourdieu e Passeron, 1990; Barbagli, 1982; Mare, 1981; Boudon, 1974). Nello specifico, l'occupabilità e la mobilità dei giovani sono analizzate attraverso il loro percorso di istruzione e formazione, spostando il focus sui fattori che guidano le scelte educative e sull'impatto di queste ultime sui percorsi di transizione (Triventi *et al.*, 2016; Argentin e Ballarino, 2014; Ballarino *et al.*, 2014; Triventi, 2013; Barone e Schizzerotto, 2011; Brunello e Checchi, 2007;).

Nei paragrafi 2.1 e 2.2 verranno descritte le due prospettive teoriche che hanno guidato l'analisi empirica del presente studio: quella dello *scarring-effect* e quella dello *stepping stone*. Le due prospettive sono essenziali per interpretare gli *outcome* lavorativi dei giovani, oltretutto per

favorire la comprensione degli effetti delle assunzioni dei giovani con contratti atipici e temporanei, sulle loro carriere lavorative

## **2.1 Scarring effect**

La prima prospettiva teorica definisce gli ingressi lavorativi tramite occupazioni atipiche un *dead end job*, dal quale i giovani riescono difficilmente ad uscire. Tra le principali argomentazioni che supportano questo filone di ricerca vi è innanzitutto la limitata mobilità che caratterizza i lavoratori che entrano nel mercato del lavoro tramite occupazioni atipiche. Vi sono, infatti, evidenze empiriche che dimostrano come non sia sempre conveniente transitare velocemente al mercato del lavoro, accettando ad esempio occupazioni poco qualificate o contratti temporanei, poiché tali scelte possono inficiare la mobilità dei lavoratori verso carriere lavorative maggiormente gratificanti (Autor e Houseman; 2010). Questo scenario di "intrappolamento" risponde alla teoria della segmentazione, che prevede due segmenti del mercato del lavoro. Il primo, altamente desiderabile è caratterizzato da occupazioni qualificate, per le quali sono previsti inserimenti lavorativi con contratti di lungo periodo, con una buona qualità del lavoro, per lo più riservati a lavoratori con alti livelli educativi. Al contrario, il secondo segmento del mercato del lavoro è contraddistinto da occupazioni poco qualificate, per le quali non è necessario possedere alti livelli educativi e che prevedono inserimenti occupazionali con contratti di breve periodo, senza prospettive di carriera (Passaretta e Wolbers, 2016; Cutuli e Guetto, 2013; Giesecke 2009; Gash e McGinnity 2007; Scherer, 2004; Doeringer e Piore, 1971). Sarebbero proprio i lavoratori nel secondo segmento ad accusare il peso della flessibilizzazione del mercato del lavoro, restando intrappolati in occupazioni svantaggiose, sia dal punto di vista contrattuale, sia retributivo (Gebel, 2009; Dolado *et al.*, 2002; Erikson e Goldthorpe, 2002).

Il secondo argomento a sostegno dello *scarring effect* è relativo all'effetto negativo dei contratti temporanei, in termini di reinserimento occupazionale dei lavoratori (Gangl, 2004). Secondo Autor and Houseman

(2002) le occupazioni di breve periodo non faciliterebbero la ricerca di un'occupazione più vantaggiosa. Tutte le energie dei lavoratori sarebbero, infatti, concentrate nel cercare di mantenere la propria occupazione precaria, impedendo l'investimento del proprio capitale umano, per la ricerca di un impiego migliore. Analogamente, qualora il lavoratore volesse sviluppare le proprie *skill*, per essere maggiormente desiderabile sul mercato del lavoro, egli non avrebbe tempo a sufficienza per cercare e frequentare dei corsi di specializzazione (Fuller, Stecy-Hildebrandt, 2014a).

L'effetto cicatrice dei lavori temporanei è quindi molteplice, Bendick e Nunes (2012) e Fuller (2008) focalizzano l'attenzione sul punto di vista dei datori di lavoro. Gli autori osservano che tra le poche informazioni di cui il datore di lavoro dispone in sede di selezione c'è la storia lavorativa del candidato. Percorsi lavorativi brevi e discontinui suggerirebbero un profilo scarsamente affidabile, mettendo in dubbio l'interesse e l'impegno del candidato. Non solo, dalla ricerca di Fuller (2008), condotta prendendo a campione dei giovani americani, emerge che tanto più frequente è il cambio di occupazione, minore è la crescita salariale dei giovani sul medio-lungo periodo. Allo stesso modo, la percezione negativa dei datori di lavoro è alimentata dai lunghi periodi di disoccupazione, che favorirebbero l'esclusione sociale di questa popolazione, oltre al suo isolamento in nicchie occupazionali particolarmente povere e deprivate al momento del reinserimento occupazionale (Yu, 2012; Fuller, 2011; Arranz *et al.*, 2010; Gangl, 2006; Booth *et al.*, 2002).

Barbieri e Scherer (2009) definiscono il circolo vizioso nel quale rimangono intrappolati coloro che passano per lavori atipici e disoccupazione il *carosello lavorativo precario*, così definito perché la possibilità di uscire da questa situazione è sempre minore, man mano che aumentano gli episodi di disoccupazione o il numero di contratti atipici. I lavori temporanei risultano dunque componenti critiche della nuova forma di segmentazione del mercato del lavoro (Fuller, 2014b; Yu, 2012; Berton *et al.*, 2011). Alcuni autori come Hudson (2007) e Zeytinoglu e Muteshi (2000) osservano che lo svantaggio iniziale non solo può persistere, ma può diventare anche più profondo con il passare del tempo. Le barriere da

sormontare per passare da contratti atipici a contratti a tempo indeterminato sono maggiori nei Paesi la cui struttura del mercato del lavoro è fortemente segmentata (Yu, 2012; Fuller 2011; Gebel 2010; McGinnity *et al.*, 2005; Scherer, 2004). Questo sarebbe dovuto alla convenienza economica percepita dai datori di lavoro, dato che i costi del lavoro atipico sono minori di quelli affrontati per i contratti a tempo indeterminato. Oltre a ciò, gli incentivi per trasformare questi contratti non risultano abbastanza vantaggiosi da interrompere il circolo vizioso (Giesecke e Groß, 2004; Olsen e Kalleberg, 2004). Gli individui maggiormente esposti a questa precarietà lavorativa risultano proprio i giovani in uscita dal percorso scolastico che, a causa della poca esperienza lavorativa, si trovano spesso a scegliere tra contratti atipici o periodi di disoccupazione (Barbieri, 2009).

Un altro argomento a supporto dell'effetto cicatrice è l'impossibilità di accrescere il proprio capitale umano. Questo punto, come vedremo nel paragrafo successivo, è in contrasto con quanti supportano l'argomentazione della *stepping stone*, poiché sostiene il deperimento progressivo delle competenze acquisite. La precarietà occupazionale determina un minore investimento da parte delle aziende e del lavoratore nello sviluppo delle competenze specifiche. Le aziende, infatti, tendono a non investire in formazione per i lavoratori a termine, poiché non usufruirebbero dei benefici di tale investimento (Berton e Garibaldi, 2012; Yu, 2012; Cutuli e Guetto, 2012; Fouarge *et al.*, 2012; McGovern *et al.*, 2004). Dal loro lato, i lavoratori sarebbero meno motivati ad investire nell'acquisizione di nuove *skill*, data la mancanza di una prospettiva lavorativa di medio-lungo periodo. Non solo, il capitale umano acquisito nelle aziende è molto specifico e legato alle necessità produttive delle stesse imprese, proprio per questo, il valore aggiunto dato dall'acquisizione di queste competenze viene meno nel momento in cui l'individuo transita verso altre occupazioni. La produttività dei lavoratori, connessa alle mansioni svolte nell'azienda precedente, tende a diminuire e le competenze precedentemente acquisite non risultano utili poiché troppo specifiche. Questo determinerebbe una perdita di guadagno per il

lavoratore, al quale non sono riconosciute le competenze acquisite e non può spendere l'accrescimento del proprio capitale umano per aumentare la propria competitività nel mercato del lavoro. (Farber, 1993; Kletzer, 1989).

La letteratura che testa l'argomentazione dello *scarring effect* non è tuttavia omogenea, i risultati sono contrastanti e dipendenti per lo più dai contesti analizzati, dalle coorti di età studiate e dagli *spell* temporali considerati per le analisi. Passaretta e Wolbers (2016) contribuiscono al dibattito osservando che il modo in cui i contratti a tempo determinato influenzano le transizioni al mercato del lavoro dipende dal livello di controllo della segmentazione del mercato del lavoro, da parte delle istituzioni. Secondo gli autori, questo fattore spiegherebbe i risultati contrastanti emergenti dalle ricerche condotte sulla stessa popolazione e nello stesso contesto, ma in periodi storici diversi.

Non solo i lavori temporanei, ma anche la disoccupazione è spesso intesa come fattore determinante lo *scarring effect*. Tra gli altri, Dietrich e Möller (2016), Manzonì e Mooi-Reci (2011), Gangl (2006), sottolineano il peso di questi eventi, soprattutto se si verificano all'inizio della carriera lavorativa dei giovani. Arulampalam (2001) individua tre meccanismi, causati dalla disoccupazione, che contribuirebbero a determinare l'effetto cicatrice: la mancata accumulazione di esperienza lavorativa e il generale deterioramento delle competenze acquisite; l'indebolimento del network lavorativo; gli effetti negativi sui futuri salari e l'impedimento delle future transizioni. Mroz e Savage (2006) oltre a verificare gli effetti negativi in termini di occupabilità, per i giovani che hanno vissuto episodi di disoccupazione, osservano gli impatti che questi eventi possono avere sul benessere generale degli individui. In particolare, si fa riferimento alla salute psico-fisica degli individui, compromessa da patologie che espongono gli attori al rischio di esclusione sociale (Gash, e McGinnity, 2007; Mroz e Savage, 2006).

Per quanto concerne il contesto italiano, Gagliarducci (2005) è tra i primi autori a testare empiricamente gli effetti dell'ingresso nel mercato del lavoro, tramite contratti a breve termine. Dal suo studio emerge che la probabilità di passare da un contratto atipico ad un contratto a tempo



indeterminato diminuisce all'aumentare dei contratti atipici che il lavoratore accetta durante la propria storia lavorativa. Un secondo fattore che impatta fortemente sulla probabilità di acquisire un contratto a tempo indeterminato è il numero di interruzioni lavorative, quindi gli episodi di disoccupazione vissuti dai lavoratori. Le motivazioni addotte da Gagliarducci (2005) si riferiscono, anche in questo caso, alla perdita di capitale umano specifico (competenze acquisite *on the job*) e di conseguenza alla perdita di produttività dovuta alla disoccupazione<sup>6</sup>. Successivamente al lavoro di Gagliarducci (2005), gli autori che hanno confermato le evidenze da lui riscontrate sono molteplici, per citarne alcuni, lo studio di Arranz *et al.*, (2010), così come Toharia e Cebrián (2007) confermano l'intrappolamento dei lavoratori che entrano nel mercato del lavoro tramite contratti temporanei ed evidenziano la maggiore probabilità di transitare da queste occupazioni per i lavoratori manuali, a supporto della teoria della segmentazione.

Barbieri e Scherer (2009, 2008, 2005), Ballarino e Barbieri (2012), confermano l'effetto cicatrice per i giovani italiani in transizione, osservando che l'ingresso nel mercato del lavoro tramite contratti atipici non è una buona strategia. Mettendo a confronto i giovani che vivono nel nord Italia e quelli che vivono nel sud, gli autori verificano due percorsi di transizione "tipici", che conducono allo stesso esito occupazionale. Mentre i giovani che vivono nel nord Italia tendono a cambiare spesso lavoro, transitando tra contratti temporanei, i giovani che desiderano entrare nel mercato del lavoro nelle regioni meridionali restano intrappolati in lunghi periodi di disoccupazione, per poi transitare anch'essi in posizioni che garantiscono contratti atipici e poca stabilità. Secondo (Barbieri *et. al.*, 2014b) e Barbieri e Scherer (2009), data la segmentazione che caratterizza il mercato del lavoro, per i giovani conviene procrastinare il più possibile, in attesa di trovare (come prima occupazione) un contratto tipico e scongiurare in questo modo il circolo vizioso dell'occupazione temporanea.

---

<sup>6</sup> Becker (1964) definisce la formazione specifica come l'insieme delle conoscenze che accrescono la produttività delle imprese che la forniscono.

Ad ulteriore conferma dell'ipotesi di intrappolamento, un recente lavoro di Cascioli (2016) sui giovani italiani in ingresso nel mercato del lavoro, a seguito della conclusione del percorso di istruzione e formazione professionale, conferma i contratti atipici quale percorso di transizione principale. Le analisi condotte confermano l'ipotesi dell'intrappolamento, l'ingresso nel mercato del lavoro con contratti temporanei non impone necessariamente la loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato. Dallo studio si evince una correlazione debole tra la tipologia contrattuale e la riqualificazione professionale e si apre una riflessione sul sistema educativo. Il vantaggio occupazionale (in termini di probabilità di essere occupati) dei percorsi di istruzione professionale, evidente negli anni passati, non risulta più verificato. Le posizioni lavorative occupate da questa tipologia di qualificati e diplomati risultano, infatti, circoscritte a nicchie occupazionali particolarmente svantaggiate.

## **2.2 *Stepping stone***

Il secondo filone di letteratura che analizza le transizioni al mercato del lavoro, attraverso la tipologia contrattuale, definisce gli inserimenti occupazionali con contratti temporanei come *stepping stone* per le carriere lavorative. Alla base di questa argomentazione c'è l'idea che lo sviluppo del capitale umano sia essenziale per i lavoratori e che parte del suo sviluppo sia riconducibile alla permanenza degli individui all'interno del mercato del lavoro. L'ingresso nel mercato del lavoro tramite contratti atipici può essere il punto di partenza per rafforzare il capitale umano, rendendo i lavoratori maggiormente competitivi. Becker (1964) osserva che parte delle competenze apprese sul lavoro possono essere definite come formazione specifica orientata allo sviluppo del capitale umano specifico dei lavoratori. Tale forma di capitale umano non è tuttavia l'unica a crescere con l'esperienza lavorativa, aumenta anche il capitale umano generico<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> La formazione generica contribuisce ad accrescere la produttività marginale, sia alle imprese che la forniscono, sia alle imprese esterne. La formazione specifica invece accresce la produttività principalmente delle imprese che la forniscono poiché troppo legata al settore, al tipo di occupazione e alla mansione del lavoratore (Becker, 1964).

Tendenzialmente i lavoratori sviluppano entrambe le forme di capitale umano, ma le aziende trasferiscono per lo più formazione specifica, mirata all'acquisizione di competenze utili per svolgere specifiche mansioni. Nonostante la trasferibilità di queste competenze sia limitata alle aziende che lavorano nello stesso settore e che prevedono le stesse mansioni per il lavoratore, secondo Becker (1964), gli occupati (seppure con contratti atipici e temporanei) ne risultano avvantaggiati in termini di competitività. Al contrario, il mancato ingresso nel mercato del lavoro non permetterebbe lo sviluppo né del capitale umano generico, né di quello specifico, riducendo il vantaggio competitivo di questi individui in cerca di occupazione (Becker, 1964; Barley e Kunda, 2004).

Come osservato, i sostenitori dell'argomentazione dello *scarring effect* rilevano il mancato interesse dei datori di lavoro ad investire in formazione destinata a lavoratori precari. L'incentivo che indurrebbe le aziende ad investire in formazione sul lavoro è, secondo Becker (1964), l'aumento della produttività derivante dalla formazione specifica dei lavoratori. Siccome la formazione erogata è propedeutica all'assolvimento di specifici compiti nell'azienda, essa può avere degli impatti sulla produttività aziendale già nel brevissimo periodo. Sarebbe proprio questo l'incentivo all'investimento nella formazione dei dipendenti, anche se assunti con una prospettiva di breve periodo. Evidentemente, il contesto storico ed economico nel quale scrive Becker sono difficilmente raffrontabili alla situazione attuale; resta comunque vero che l'investimento in capitale umano è supportato se l'imprenditore ne percepisce un rendimento economico. L'assunzione, anche se tramite contratti atipici, permette al lavoratore di formarsi *on the job*, evitando l'obsolescenza delle proprie competenze.

L'argomentazione dello *stepping stone* ritiene che la transizione al mercato del lavoro sia fondamentale per superare l'effetto cicatrice vissuto dai disoccupati di lungo periodo. I periodi di disoccupazione non sono percepiti in modo positivo dai datori di lavoro e lo stigma connesso a tale condizione è ancora più forte per gli individui con bassi livelli educativi. Il mancato ingresso nel mercato del lavoro, infatti, è inteso come segnale di

poca motivazione e assenza di dinamismo. I periodi di disoccupazione risultano meno stigmatizzanti per i giovani con alti livelli educativi, questi possono infatti preferire la disoccupazione a proposte lavorative poco soddisfacenti, per via delle maggiori aspirazioni occupazionali e delle minori pressioni economiche che favoriscono la procrastinazione delle transizioni. All'opposto, per i lavoratori con basso livello di scolarità, trascorrere lunghi periodi di disoccupazione, in attesa dell'ingresso nel mercato del lavoro attraverso contratti c.d. tipici, non risulta conveniente (Schmelzer, 2011). Il rischio, per questa tipologia di lavoratori è di restare intrappolati nell'attesa, senza che arrivi effettivamente una possibilità migliore. L'impossibilità di accedere ai redditi familiari, unito alle basse aspettative occupazionali, fa sì che l'effetto di spinta per la ricerca di un'occupazione sia più forte per i lavoratori con bassi livelli educativi. Un altro elemento a supporto dell'importanza del capitale umano per gli individui con basso livello educativo è il peso economico e sociale dell'eventuale perdita delle *skill* acquisite *on the job*. Queste competenze sono il principale elemento di sviluppo del capitale umano degli individui con bassi livelli di scolarità, perdere il lavoro, affrontare lunghi periodo di disoccupazione significherebbe dunque mettere in *stand by* la propria competitività. I lavoratori con alti livelli educativi, al contrario, possono sfruttare le proprie competenze trasversali, spesso maggiormente sviluppate di quelle apprese *on the job*, per potersi reinserire nel mercato del lavoro, anche dopo periodi di disoccupazione prolungata. Per i sostenitori dell'argomento dello *stepping stone* e in generale per coloro che ritengono essenziale la permanenza nel mercato del lavoro, al fine di evitare la perdita di capitale umano (condizione peggiore in cui si può trovare un individuo) è fondamentale scongiurare la disoccupazione di lungo periodo (Baranowska *et al.*, 2011; Steijn *et al.*, 2006).

Ad ulteriore rafforzamento dell'argomento dello *stepping stone* c'è l'idea che i contratti temporanei siano utilizzati dai datori di lavoro come meccanismo di *screening* per successive assunzioni con contratti a tempo indeterminato (Addison e Surfield, 2009; Gash 2008; Steijn *et al.*, 2006; McGinnity *et al.*, 2005; Booth *et al.*, 2002; Guell e Petrangolo, 2000). In un

mercato del lavoro come quello attuale, flessibile e deregolamentato, le assunzioni atipiche sono più convenienti per i datori di lavoro. Questi ultimi, infatti, possono reclutare i lavoratori atipici affrontando bassi costi iniziali per l'assunzione e testare le *skill* lavorative, rimandando l'assunzione definitiva (Andersson *et al.*, 2009; Amuedo-Dorantes *et al.*, 2008; Lane *et al.*, 2003; García-Pérez e Muñoz-Bullón, 2003; Korpi e Levin; 2001). Definire i contratti temporanei come mezzo per lo *screening* dei lavoratori ne presuppone la trasformazione da temporanei ad indeterminati, dopo un periodo di prova iniziale. Sono molteplici gli studi che verificano empiricamente questo assunto, confermandone la veridicità soprattutto in Europa, tra gli altri Berton *et al.* (2011), (De Graaf-Zijl *et al.*, 2011; Heinrich, 2005). Per quanto concerne il contesto italiano, Ichino *et al.*, (2008, 2005), Berton *et al.*, (2007), hanno confermato l'effetto *push* dei lavori atipici, ma sono molteplici gli studiosi che negli anni successivi hanno verificato il trend opposto (cfr. ad esempio Gagliarducci, 2005; Barbieri e Scherer, 2009). Attraverso lo studio degli effetti della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, Barbieri e Scherer (2009) definiscono l'attesa come migliore strategia di transizione al mercato del lavoro. I disoccupati che rifiutano lavori atipici avrebbero, infatti, maggiori probabilità di trovare un'occupazione a tempo indeterminato, avendo più tempo per cercare attivamente un'occupazione, senza dover impiegare le proprie giornate lavorando. Nonostante sia indubbio che la condizione di disoccupazione permetta di avere molto tempo libero a disposizione, non è per forza detto che il tempo guadagnato sia speso per la ricerca di un nuovo impiego. Gli episodi di disoccupazione rischiano di demotivare i lavoratori, soprattutto se frequenti e continui, senza offrire la possibilità di un lavoro duraturo. Al contrario, la permanenza nel mercato del lavoro, indipendentemente dal tempo speso in questa condizione, sembra favorire la probabilità di trovare un'occupazione in futuro (Dietrich Moller, 2016; Autor e Houseman, 2010; Doiron e Gørgens, 2008; Heckman and Borjas 1980).

Un ulteriore punto di forza dell'inserimento lavorativo attraverso contratti atipici risiederebbe nel rafforzamento del network. Gli individui che transitano al mercato del lavoro, seppure con contratti brevi, nei

periodi di disoccupazione possono ricorrere al network intrecciato nel periodo lavorativo. L'accesso al network può agire da ponte per la mobilità occupazionale, permettendo ai lavoratori di muovere verso occupazioni migliori, ma può altresì aprire la strada ad occupazioni future, aumentando così le probabilità di transitare, grazie alle conoscenze nel settore di interesse (Author e Housman, 2010; 2005; Scherer, 2004; Korpi e Levin, 2001). Questa argomentazione apre altresì la riflessione sull'importanza di analizzare le transizioni come processi, non come singoli eventi tra stati (es. disoccupato/occupato) perché potrebbero essere necessarie più esperienze lavorative con contratti atipici e più connessioni con lavoratori e imprenditori che lavorano nello stesso settore, prima di effettuare il passaggio verso contratti a tempo indeterminato (Fuller, 2014a).

### **3 IL CONTESTO DELLA RICERCA**

Nel presente capitolo, è stata condotta l'analisi delle normative che hanno portato all'odierno livello di integrazione tra il sistema di istruzione e quello di formazione professionale. L'analisi è stata effettuata procedendo dal macro al micro, considerando due livelli: quello nazionale e quello regionale, in particolare della Regione Piemonte.

Rispetto alle normative nazionali susseguitesi negli ultimi quindici anni, si descriveranno le principali evoluzioni che hanno determinato la possibilità di adempiere l'obbligo d'istruzione e formativo tramite i percorsi in leFP. Tale processo è stato perseguito per fronteggiare l'annoso fenomeno della dispersione, muovendosi nella direzione auspicata dalla Strategia di Lisbona (2000). Non solo, l'integrazione dei due sistemi è stata altresì promossa per facilitare le transizioni dei giovani con bassi livelli di scolarizzazione verso il mercato del lavoro, attraverso percorsi individualizzati di apprendimento e orientamento.

Il par. 3.1 descrive il percorso istituzionale culminato con la delega alle Regioni, in regime di sussidiarietà, per l'erogazione dei corsi di formazione professionale dei sistemi di leFP. Nel par. 3.2 si affronta il tema della programmazione della formazione professionale in Regione Piemonte, attraverso lo studio delle competenze specifiche della Regione in qualità di Autorità di gestione del FSE. L'ultimo paragrafo permette di chiudere l'iter normativo, attraverso l'analisi del programma operativo FSE 2007-2013 della Regione Piemonte. In questa ultima sezione si analizzano i meccanismi che conducono dalla definizione delle strategie nazionali, alle Direttive regionali finanziate, passando per l'accreditamento degli enti di formazione preposti alla somministrazione dei corsi finanziati. I tre livelli di analisi del presente capitolo sono stati pensati per essere propedeutici alla comprensione della ricerca sviluppata nei prossimi capitoli, il cui target è costituito dai qualificati in obbligo di istruzione, che hanno concluso il percorso formativo durante la programmazione regionale 2007-2013 in Piemonte.

### **3.1 L'assetto normativo della formazione professionale in Italia**

Il sistema della formazione professionale italiano è nato in modo non istituzionalizzato, su iniziativa talvolta economica, talaltra sociale, divenendo dapprima un canale parallelo, in seguito integrato al percorso di istruzione tradizionale. Dagli anni duemila ad oggi, i tentativi di riforma finalizzati all'inclusione della formazione professionale nel sistema di istruzione nazionale sono stati molteplici; per comprendere le prerogative attuali del sistema, di seguito si ripercorreranno le principali tappe normative a partire dall'attuazione della riforma Moratti nel 2003.

Attraverso l'emanazione della L. 53 del 28 marzo 2003, la c.d. riforma Moratti, si è scelto di approvare un complesso disegno di riordino del sistema scolastico italiano, tramite la riorganizzazione della scuola per l'infanzia, del primo e del secondo ciclo: licei e Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Con la riforma Moratti, la formazione professionale è stata inserita nel "diritto e dovere" entrando a pieno titolo nel secondo ciclo del sistema educativo nazionale. L'articolo, 2 comma c, della legge 53/2003 recita: *è assicurato a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età; l'attuazione di tale diritto si realizza nel sistema di istruzione e in quello di istruzione e formazione professionale, secondo livelli essenziali di prestazione definiti su base nazionale a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.* Con questa legge, si definisce la struttura dell'attività formativa, caratterizzata da due periodi biennali e un quinto anno finalizzato al completamento del percorso disciplinare e all'approfondimento delle conoscenze e delle abilità professionali del corso di studi. La L. 53/2003 ha altresì riconfermato la competenza regionale in materia di formazione e istruzione professionale e sancito la possibilità di muoversi tra i diversi sistemi educativi (ha infatti legittimato le passerelle tra licei, istituti tecnici e formazione professionale). Attraverso l'Art.4 è stata regolamentata la possibilità di frequentare i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro per



acquisire competenze maggiormente spendibili nel mercato del lavoro. Tale possibilità è stata estesa all'intero percorso formativo (per i giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni) grazie alle convenzioni stipulate tra le imprese e le associazioni di rappresentanza, nonché gli altri soggetti pubblici o privati disponibili ad accogliere gli studenti. Per la prima volta, attraverso la riforma Moratti è stato rivisto il ruolo del sistema di formazione professionale tramite la regolamentazione dell'equipollenza del percorso rispetto al sistema di istruzione. L'accelerazione di questo processo è avvenuta, almeno formalmente, grazie all'accesso alle passerelle formative per il rientro in istruzione.

L'iter giuridico che ha condotto alla ridefinizione dell'obbligo scolastico è risultato altresì determinante per la ridefinizione del ruolo della formazione professionale. A tal proposito, le norme emanate tra il 2006 e il 2010 hanno segnato un cambiamento epocale in materia di obbligo scolastico. Il primo atto normativo emanato è la L. n. 296 del 27 dicembre 2006, che all'art. 1 comma 622 recita: *l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno d'età*. Il secondo strumento che ha regolamentato l'obbligo di istruzione è Il Decreto Ministeriale del 22 agosto 2007, n. 139 art.1, che, in aggiunta alla L. 296 del 27 dicembre 2006 ne disciplina la *possibilità di espletare l'obbligo di istruzione attraverso i percorsi sperimentali di leFP*. Successivamente, con la Circolare Ministeriale del 30 dicembre 2010 n.101 viene disposto che *l'obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni*.

Per sintetizzare, l'iter normativo conclusosi con la Circolare Ministeriale del 30 dicembre 2010 sancisce l'obbligo scolastico per almeno dieci anni, a decorrenza dai sedici anni di età del giovane, con la possibilità di espletare l'obbligo anche nei percorsi sperimentali dell'leFP.

Concluso l'iter per la ridefinizione dell'obbligo d'istruzione, la giurisprudenza ha regolato le modalità attraverso le quali poter espletare tale obbligo. La L. 133 del 6 agosto 2008 recita: *l'obbligo di istruzione si assolve anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al*

*Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e, sino alla completa messa a regime delle disposizioni ivi contenute, anche nei percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale di cui al comma 624 del presente articolo.*

Tramite l'innalzamento del cd. "diritto e dovere", al termine della scuola secondaria di primo grado, i giovani possono scegliere se iscriversi in percorsi di istruzione secondaria di secondo grado (licei, istituti tecnici o istituti professionali) ovvero scegliere di seguire percorsi formativi in enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni e Province autonome. Raggiunto il sedicesimo anno di età e l'obbligo di istruzione, i giovani restano comunque in obbligo formativo sino al compimento dei diciotto anni. A tal fine, tra i sedici e i diciotto anni possono optare per il completamento del percorso attraverso la frequenza di un percorso di istruzione o formativo, oppure attraverso un inserimento lavorativo con valenza formativa (apprendistato).

Prima di tale riforma, questi corsi avevano carattere tecnico, di durata biennale, cui limite era quello di non essere recuperabili né nei percorsi di istruzione né ai fini della partecipazione ai concorsi pubblici. In questo senso, i corsi di formazione conducevano ad un vicolo cieco riservato per lo più agli studenti meno adatti a proseguire la scuola secondaria di secondo grado.

Sempre nel 2008, è stato avviato il riordino del sistema di istruzione e formazione professionale nel secondo ciclo, quest'ultimo terminato con l'emanazione dei D.P.R. n. 87/88/89 del 15 marzo 2010. L'approvazione dei regolamenti ha imposto un riordino della didattica, delle organizzazioni e degli ordinamenti degli istituti professionali, tecnici e dei licei, effettivi dall'anno scolastico 2010-2011. Fino all'anno scolastico 2009-2010, gli istituti professionali di stato (IPS) prevedevano percorsi costituiti da un triennio più un biennio formativo (la c.d. formula 3+2), prevedendo un esame statale al termine del terzo anno formativo, con successiva possibilità di accesso al mercato del lavoro, oppure di prosecuzione degli studi per altri due anni, al fine dell'ottenimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado. L'articolazione del secondo biennio è stato

pensato per favorire le passerelle tra i percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione, migliorando quindi il raccordo tra scuola e istruzione superiore. Per quanto concerne i licei e gli istituti tecnici, sono stati riorganizzati prevedendo due bienni più l'esame di stato al V anno.

*Come stabilito dall'Art.2 del D.P.R. n. 87/2010 l'identità degli istituti professionali si caratterizza per una solida base di istruzione generale e tecnico-professionale, che consente agli studenti di sviluppare, in una dimensione operativa, saperi e competenze necessari per rispondere alle esigenze formative del settore produttivo di riferimento, considerato nella sua dimensione sistemica per un rapido inserimento nel mondo del lavoro e per l'accesso all'università e all'istruzione e formazione tecnica superiore.*

*L'Art.2 del D.P.R. n. 88/2010 definisce l'identità degli istituti tecnici caratterizzata da una solida base culturale di carattere scientifico e tecnologico in linea con le indicazioni dell'Unione Europea, costruita attraverso lo studio, l'approfondimento e l'applicazione di linguaggi e metodologie di carattere generale e specifico ed è espressa da un limitato numero di ampi indirizzi, correlati a settori fondamentali per lo sviluppo economico e produttivo del Paese, con l'obiettivo di far acquisire agli studenti, in relazione all'esercizio di professioni tecniche, saperi e competenze necessari per un rapido inserimento nel mondo del lavoro e per l'accesso all'università e all'istruzione e formazione tecnica superiore.*

I due articoli stabiliscono le simmetrie e le differenze tra gli istituti di formazione professionale e gli istituti tecnici. Nonostante gli sbocchi post diploma siano i medesimi per gli Istituti professionali e tecnici, la qualità dei saperi del curriculum e il collegamento con il settore produttivo sono differenti. Nello specifico, gli istituti tecnici sono orientati allo sviluppo delle competenze tecnico-scientifiche, mentre gli istituti professionali curano maggiormente gli aspetti operativi delle competenze apprese, per favorire la connessione con il settore produttivo di riferimento.

Il quadro delle riforme attuate fino al 2010 è stato pensato per rendere maggiormente flessibili gli ingressi e le uscite dai percorsi in leFP e fronteggiare, tra gli altri, il problema della dispersione scolastica. Restando in tema di raccordo, il D.P.R. 89 del 2010 ha regolato i rapporti tra gli

istituti professionali del percorso di Istruzione e quelli in Istruzione e Formazione Professionale Regionale. Con l'Art.2, c. 3 del D.P.R. n. 89/2010, infatti, gli istituti professionali hanno ottenuto il nullaosta per svolgere, in regime di sussidiarietà con le Regioni, l'offerta formativa dei sistemi di leFP. L'offerta può essere di due tipi: *sussidiaria integrativa e complementare*<sup>8</sup>. Ogni Regione ha dunque la possibilità di stabilire, all'interno della programmazione della propria offerta formativa, i percorsi di leFP che gli istituti professionali del territorio possono erogare in regime sussidiario. Gli studenti che intraprendono questo percorso, iscrivendosi al primo anno, possono scegliere di conseguire la qualifica professionale (al III anno) oppure al termine del quarto, ottenendo così il Diploma di istruzione professionale. Al termine del percorso di leFP possono altresì scegliere se continuare gli studi in un istituto di istruzione del secondo ciclo, conseguendo il Diploma (con superamento dell'esame di Stato al V anno), oppure fermarsi al quarto anno ed entrare nel mercato del lavoro. I diplomati degli istituti professionali, oltre alla possibilità di entrare nel mercato del lavoro e di iscriversi all'università, possono proseguire in percorsi brevi di 800/1000 ore per ottenere una specializzazione tecnica superiore (IFTS) o percorsi biennali per il conseguimento del Diploma tecnico superiore presso gli Istituti Tecnici Superiori (ITS)<sup>9</sup>.

I percorsi leFP sono finanziati dalle Regioni con partecipazione dello Stato, attraverso fondi del Ministero del Lavoro. Grazie all'accordo siglato in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, questi percorsi sono stati regolamentati con linee generali, a livello nazionale.

---

<sup>8</sup> L'offerta sussidiaria integrativa permette agli studenti iscritti a corsi quinquennali riformati di acquisire anche la qualifica professionale triennale corrispondente. L'offerta complementare invece permette agli studenti della formazione professionale regionale di conseguire la qualifica e il diploma dei percorsi in leFP presso gli istituti professionali (D.P.R. 87/2010).

<sup>9</sup> Gli IFTS sono programmati dalle Regioni, possono accedere tutti coloro che sono in possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, diploma professionale di tecnico, gli ammessi al quinto anno dei percorsi liceali. In totale i corsi hanno durata di 800/1000 ore e sono finalizzati all'ottenimento di una specializzazione tecnica superiore. Tali percorsi prevedono lo stage obbligatorio per il 30% del monte ore complessivo e il 50% dei docenti devono provenire dal mondo del lavoro, con esperienza almeno quinquennale. Gli ITS offrono percorsi orientati al conseguimento di diplomi di tecnico superiore, la durata è di 1800/2000 ore e sono accessibili da coloro in possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Nello specifico, devono rispondere agli standard relativi alle competenze di base, nonché agli standard minimi formativi per le competenze tecniche e professionali. Gli standard minimi sono stabiliti attraverso il *repertorio nazionale delle qualifiche*, mentre per la regolamentazione del rilascio dei titoli intermedi e conclusivi, la validità è nazionale. La prerogativa dei percorsi IeFP è la flessibilità, grazie alla struttura in moduli e crediti formativi, gli studenti possono cambiare area professionalizzante, previo riconoscimento dei crediti conseguiti. Con l'accordo in esame viene altresì decretata l'entrata a regime dei percorsi triennali e quadriennali, finalizzati al conseguimento dei titoli di qualifica e di diploma professionale.

I percorsi triennali si rivolgono agli studenti di 14-17 anni che hanno conseguito il diploma di scuola secondaria di primo grado, mentre possono accedere al quarto anno formativo gli studenti in possesso della qualifica professionale. All'interno dell'accordo sopracitato si stabilisce che tali corsi, debbano avere durata di almeno 990 ore e condurre al conseguimento della qualifica (livello 3 del Quadro Europeo delle Qualifiche-EQF)<sup>10</sup> ovvero al diploma (livello 4 dell'EQF) attraverso il quarto anno formativo. A conclusione dei percorsi triennali, gli studenti hanno la possibilità di proseguire con un ulteriore anno di specializzazione nello stesso percorso formativo (IV anno), possono scegliere di rientrare nel percorso di istruzione statale. Il percorso quadriennale permette l'accesso ai percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) e ai percorsi in istruzione per il conseguimento del Diploma di scuola secondaria di secondo livello.

L'ultima riforma in materia di istruzione e formazione professionale fa riferimento all'attuazione della legge. 107/2015, la cd. "Buona scuola" che, tra gli altri interventi, prevede una revisione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, tramite la *ridefinizione degli indirizzi, delle articolazioni e delle opzioni dell'istruzione professionale e il potenziamento delle attività didattiche laboratoriali anche attraverso una rimodulazione a parità di tempo scolastico, dei quadri orari degli indirizzi con particolare*

---

<sup>10</sup> Il Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli per l'apprendimento è regolamentato dalla raccomandazione del Parlamento europeo del 23/04/2008 con l'intento di fornire un quadro europeo per la comparazione dei livelli di apprendimento dei Paesi membri.

*riferimento al primo biennio. Con questa legge è stata ravvisata la necessità di ribadire l'equipollenza dei titoli rilasciati da scuole e dalle istituzioni formative di rilevanza nazionale operanti nei settori di competenza del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Tra le novità introdotte con questa legge c'è l'estensione dell'alternanza scuola lavoro anche ai licei: al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Lo svolgimento del percorso in alternanza è previsto durante la sospensione delle attività didattiche ovvero attraverso la modalità di impresa formativa simulata, sia in Italia che all'estero.*

Tale legge è stata seguita dal Decreto Legislativo 61/2017, che disciplina *la revisione dei percorsi dell'istruzione professionale, in raccordo con quelli dell'istruzione e formazione professionale attraverso la ridefinizione degli indirizzi e il potenziamento delle attività didattiche laboratoriali*. Ancora una volta, si intende mettere mano all'assetto organizzativo dell'IeFP confermandone la struttura quinquennale ma articolandolo in biennio + triennio (Art. 4 e Art. 5). Il primo biennio è costituito da 2.112 ore di cui 1.188 sono attività di insegnamento generale e 924 ore di attività di indirizzo e laboratoriali, una parte delle ore totali (max. 264 ore) è destinata alla realizzazione del progetto formativo individuale. Il triennio formativo è fortemente caratterizzato dai laboratori e dalle attività lavorative, ogni anno consta di 1.056 ore di cui 462 sono di insegnamenti generali, mentre 594 di insegnamenti di indirizzo.

Attraverso l'articolo 7 del D.lgs. 61/2017 si regola l'entrata nella Rete nazionale degli istituti professionali, delle scuole e delle istituzioni formative accreditate. Il fine è di *promuovere l'innovazione, il permanente raccordo con il mondo del lavoro, l'aggiornamento periodico [...]degli indirizzi di studio e dei profili di uscita [...] nonché di rafforzare gli interventi*

*di supporto alla transizione dalla scuola al lavoro, diffondere e sostenere il sistema duale realizzato in alternanza scuola-lavoro e in apprendistato[...].*

Infine, con l'Art.8 vengono disciplinate le passerelle tra IP e leFP per programmare le modalità di accompagnamento degli studenti che desiderano inserirsi in questi percorsi. Nello specifico, *nel corso, o al termine dei primi tre anni, le istituzioni scolastiche e le istituzioni formative accreditate tengono conto dei crediti maturati e certificati, secondo le seguenti modalità: a) certificazione delle competenze acquisite nel precedente percorso formativo, con riferimento alle unità di apprendimento di cui all'articolo 5, comma 1, lettera e); b) elaborazione, anche sulla base di eventuali verifiche in ingresso, di un bilancio di competenze da parte delle istituzioni che accolgono la studentessa e lo studente; c) progettazione e realizzazione delle attività di inserimento e di accompagnamento nel nuovo percorso.* Gli studenti, al conseguimento della qualifica triennale, possono dunque intraprendere due vie: passare al quarto anno nei percorsi di istruzione professionale, ovvero scegliere di continuare nei percorsi di leFP, presso gli istituti scolastici o gli istituti accreditati, per conseguire il Diploma professionale. I Diplomi professionali rilasciati a seguito del superamento dell'esame di Stato, così come le qualifiche (triennali) e i Diplomi professionali (quinquennali) rilasciati a conclusione dei percorsi di leFP (previo superamento dell'esame conclusivo), sono titoli di studio tra loro correlati nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

### **3.2 La formazione professionale regionale**

Gli ultimi due decenni della formazione professionale nazionale e regionale italiana sono da analizzare parallelamente al ruolo del Fondo Sociale Europeo (FSE), fondamentale per il progresso delle politiche e, più in generale, del sistema formativo stesso. Fino all'approvazione della riforma del 1988 i finanziamenti del FSE erano concessi ai singoli progetti regionali e caratterizzati per lo più da investimenti in metodologie

didattiche e da una programmazione frammentaria e di breve periodo. Con la riforma del 1988 (il cd. Pacchetto Delors I) le programmazioni regionali acquisiscono una struttura maggiormente solida e iniziano a concentrare gli investimenti del Fondo Sociale su pochi obiettivi geograficamente circoscritti, nelle Regioni più arretrate. La programmazione diventa altresì pluriennale, permettendo alle Regioni di lavorare nel medio periodo, attraverso azioni strutturate (Lauro e Ragazzi, 2011).

Dagli anni 2000 il FSE cambia missione passando da ente finanziatore di progetti generici a ente promotore di azioni orientate al contrasto alla disoccupazione, attraverso l'integrazione del sistema di istruzione e formazione con quello del mercato del lavoro. I Paesi membri sono coinvolti nella definizione dei Programmi Operativi atti ad allocare i cofinanziamenti del Fondo Sociale, per il supporto di progetti innovativi. Il nuovo ruolo del FSE è dunque quello di condurre i singoli Stati all'adeguamento ai nuovi obiettivi definiti dalla Strategia di Lisbona 2000. Nello specifico, i tre principali obiettivi da raggiungere sono: l'aumento generale della qualità e dell'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione, la facilitazione di accesso ai sistemi di istruzione e formazione professionale e l'apertura dei due sistemi al mondo esterno.

Un'ulteriore svolta nel panorama della formazione professionale regionale è determinata dalla legge costituzionale 3/2001, attraverso la modifica del Titolo V della Costituzione, che riprende quanto emanato con la L. 59/1997 e con il D.lgs. 112/1998. Con le modifiche del Titolo V si avvia un processo di decentramento di alcuni poteri, sino a quel momento esclusiva prerogativa dello Stato, verso le Regioni. Al capo III, Art.138 del D.lgs. 112/1998 sono specificate le deleghe alle Regioni, tra queste vengono segnalate: *la programmazione dell'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale; la programmazione, sul piano regionale, nei limiti delle disponibilità di risorse umane e finanziarie, della rete scolastica, sulla base dei piani provinciali, assicurando il coordinamento con la programmazione di cui alla lettera a); la suddivisione, sulla base anche delle proposte degli enti locali interessati, del territorio regionale in ambiti funzionali al miglioramento dell'offerta*



*formativa; la determinazione del calendario scolastico; i contributi alle scuole non statali: le iniziative e le attività di promozione relative all'ambito delle funzioni conferite.*

Il 2003 è l'anno che ha scosso maggiormente il delicato equilibrio regionale in materia di istruzione e formazione, a causa dello stravolgimento legislativo portato dalla Legge 53/2003. Senza entrare nel merito della legge, ampiamente descritta nel paragrafo precedente, in questa sezione si descriveranno gli effetti, riscontrati a livello regionale. La L. 53/2003 sancisce l'obbligo da parte delle Regioni di attivare le qualifiche triennali e i diplomi quadriennali scaturiti dall'iter legislativo. Le Regioni hanno cercato di adeguarsi alle nuove richieste avviando (tramite l'Accordo Stato-Regioni sottoscritto lo stesso anno) percorsi di formazione professionale triennali. Negli anni di transizione, la gestione più complessa è stata quella dei quattordicenni, a causa della possibilità di assolvere l'obbligo di istruzione prima dei 12 anni di istruzione e/o formazione ovvero del raggiungimento del diciottesimo anno di età. La legge porta con sé anche la costruzione del sistema di accreditamento degli enti, processo complesso a causa dei consistenti investimenti su strutture e professionalità.

Con la L. 296/2006 e il relativo innalzamento dell'obbligo di istruzione, le Regioni si trovano nuovamente davanti ad *un'impasse* attuativa poiché nel testo si legge: *[...] l'adempimento dell'obbligo di istruzione deve consentire, una volta conseguito il titolo di studio conclusivo del primo ciclo, l'acquisizione dei saperi e delle competenze previste dai curricula relativi ai primi due anni degli istituti di istruzione secondaria superiore, sulla base di un apposito regolamento adottato dal Ministro della pubblica istruzione ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. [...] Le strutture formative che concorrono alla realizzazione dei predetti percorsi e progetti devono essere inserite in un apposito elenco predisposto con decreto del Ministro della pubblica istruzione. Il predetto decreto è redatto sulla base di criteri predefiniti con decreto del Ministro della pubblica istruzione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Sono fatte salve le*

*competenze delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, in conformità ai rispettivi statuti e alle relative norme di attuazione, nonché alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3. L'innalzamento dell'obbligo di istruzione decorre dall'anno scolastico 2007/2008.* Dalla descrizione della legge non si evince se l'assolvimento dell'obbligo di istruzione possa essere espletato all'interno del percorso professionale regionale, a causa dell'approssimazione della norma stessa. La risoluzione dei dubbi sollevati con questa legge giungerà attraverso la L. 40/ 2007, che sancirà la permanenza degli istituti professionali nel percorso di istruzione, e la L. 133/ 2008 che stabilirà la possibilità di assolvere l'obbligo di istruzione nei percorsi di leFP, aprendo definitivamente i corsi triennali anche ai quattordicenni. Queste due leggi hanno permesso l'alleggerimento legislativo regionale, definendo in modo chiaro il ruolo delle Regioni che, da questo momento, operano in autonomia nei diversi territori.

La programmazione dei sistemi di leFP regionale, a seguito dell'emanazione delle leggi appena descritte, diviene l'esito di un processo *bottom-up* nel quale gli *stakeholder* del sistema di leFP, le parti sociali e i rappresentanti dei sistemi scolastici del territorio si riuniscono per discutere e negoziare le attività da implementare sul territorio. La formazione professionale, in tal senso, deve essere concepita come *governance* all'interno della quale i diversi soggetti cooperano per la costruzione del sistema, in attuazione degli indirizzi regionali.

Date le diverse disposizioni regionali in materia di formazione professionale, l'attuazione dei sistemi di leFP ha seguito percorsi diversi. Poiché la ricerca empirica sviluppata nel capitolo successivo farà riferimento al contesto piemontese, si è scelto di approfondirne le prerogative.

La legge regionale che disciplina la FP piemontese è la LR n. 63 del 13/04/1995 che ne regola le attività di formazione professionale e di orientamento. L'Art. 1 della legge definisce le finalità della formazione professionale e dell'orientamento intendendoli come strumenti di politica attiva del lavoro atti a: *sviluppare le culture professionali necessarie per la*

*qualificazione della realtà economica e produttiva regionale; rendere effettivo il diritto al lavoro, rimuovendo gli ostacoli e le cause di natura personale o sociale che impediscono la parità di opportunità nell'accesso al mercato del lavoro e la piena partecipazione alla vita economica e sociale; concorrere a realizzare la piena occupazione e a superare gli squilibri territoriali e sociali.* Tra le finalità della formazione professionale non si accenna al ruolo di contrasto alla dispersione scolastica, il focus è decisamente spostato sulla funzione di sostegno al processo di transizione dei giovani al mercato del lavoro.

Attraverso la LR. 63/1995 inoltre, sono state regolate le competenze regionali in materia di formazione professionale; nello specifico, tra i principali compiti regionali si riportano: la definizione dei programmi triennali e delle direttive annuali di attuazione, la definizione dei criteri e delle modalità di implementazione del sistema di valutazione e monitoraggio nonché la definizione degli standard formativi e delle certificazioni degli stessi. Oltre a queste competenze ve ne sono altre di carattere organizzativo, come ad esempio la riorganizzazione delle agenzie formative, la gestione delle convenzioni stipulate e il controllo delle attività affidate dalla Regione a soggetti terzi.

L'Art. 21 della LR. 63/1995 regola la gestione dei piani annuali di programmazione da parte della Giunta Regionale. Tra i compiti principali ci sono: la definizione della tipologia, della durata del ciclo formativo, del numero di ore e delle norme che regolano l'ammissibilità degli studenti, la scelta dell'agenzia formativa incaricata della realizzazione dei corsi e il rispettivo contributo finanziario. Tramite questo articolo si danno pieni diritti alla Giunta Regionale in materia di gestione della programmazione regionale della Formazione Professionale. É altresì delegata alla Giunta Regionale la gestione delle eventuali quote per la partecipazione ai corsi, le possibili forme di sostegno al reddito e la definizione delle regole e degli obblighi dei partecipanti alle azioni stanziare.

Questa legge regionale, tutt'oggi in vigore, è alla base della regolamentazione dei programmi finanziati dal FSE in materia di formazione professionale. Come indicato in apertura di paragrafo, il Fondo

Sociale è il mezzo principale attraverso il quale l'Unione Europea persegue la coesione e lo sviluppo economico e sociale delle sue Regioni e finanzia i corsi di formazione professionale. I Fondi in questione vengono destinati alle Regioni seguendo dei precisi cicli di programmazione<sup>11</sup> di durata settennale. Il processo che conduce dalla definizione delle priorità nazionali e regionali e allo stanziamento dei finanziamenti del Fondo Sociale è determinato da un complesso iter normativo, che vede la predisposizione del *Documento strategico preliminare (nazionale e regionale)* nonché del *Documento Strategico per il Mezzogiorno*. Questi atti, esito delle valutazioni tecniche e del confronto tra le varie istituzioni coinvolte (enti locali, comitato coordinato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento per le Politiche di sviluppo e Coesione) hanno il fine di predisporre il Quadro Strategico Nazionale (QSN). L'allocazione delle risorse stanziato dallo Stato e dall'UE è una delle finalità principali del QSN; questo documento dettaglia gli obiettivi e le priorità strategiche regionali, attuate tramite i Programmi Operativi (PO). A seconda delle tematiche trattate, i Programmi Operativi possono essere nazionali (PON) gestiti dall'Amministrazione centrale o regionali (POR), questi ultimi riferiti alle singole Regioni e gestiti dalle Amministrazioni Regionali.

L'ultimo processo da considerare per chiudere l'analisi del processo che conduce dallo stanziamento dei fondi del FSE alla progettazione dei singoli corsi, è quello dell'accreditamento. Con questo termine si intende l'iter attraverso il quale le singole Regioni riconoscono gli enti, atti ad erogare i corsi di formazione professionale, finanziati con le risorse statali e dell'UE. Tale processo è guidato a livello statale dal D.M. 166 del 2001 apripista delle successive regolamentazioni regionali. L'accreditamento in Regione Piemonte è disciplinato dal D.G.R. n. 29-3181 del 19 giugno 2006 attraverso la *revisione delle procedure di accreditamento delle sedi operative per la formazione e per l'orientamento e l'approvazione delle nuove disposizioni finali*. L'Art. 1 definisce gli obblighi imposti dell'accreditamento, tra cui la

---

<sup>11</sup> Con questo termine si fa riferimento ai processi organizzativi, decisionali e ai finanziamenti volti ad attuare l'azione congiunta degli stati membri e dell'Unione Europea sulla base del regolamento CE n.1260 del 1999, articolo 9.

necessità di introdurre degli standard di qualità dei soggetti attuatori nel sistema di formazione professionale, al fine di realizzare delle politiche pubbliche di sviluppo delle risorse umane. L'Art. 3 regola la possibilità di richiedere l'accREDITAMENTO agli enti pubblici o privati che erogano corsi di formazione professionale; le condizioni per poter accedere all'accREDITAMENTO sono regolate dall'Art. 3: *le sedi operative devono disporre di risorse gestionali, logistiche ed umane, nonché aver maturato livelli di efficacia ed efficienza<sup>12</sup> in attività pregresse e mantenere attività con il sistema sociale e produttivo locale secondo predefiniti standard.*

Le tipologie di accREDITAMENTO sono due, è infatti possibile richiederlo per le attività di orientamento o per quelle di formazione. L'accREDITAMENTO per orientamento viene concesso per le attività di informazione e formazione orientativa e sostegno all'inserimento al lavoro. L'accREDITAMENTO per le attività di formazione viene invece concesso per tre macrotipologie. Innanzi tutto per le attività formative volte all'assolvimento del diritto dovere, per quelle in formazione superiore e per quelle in formazione continua (destinata ad occupati in Cassa Integrazione, in mobilità o disoccupati). La durata dell'accREDITAMENTO è annuale ed è soggetta a verifica per tutte le sedi, tramite valutazione da parte del nucleo valutativo, per verificare il mantenimento dei requisiti che ne hanno consentito l'accREDITAMENTO. Tramite la valutazione annuale, gli accREDITAMENTI possono essere revocati per riscontrata difformità o per mutamenti delle condizioni e dei requisiti che ne avevano determinato la concessione.

---

<sup>12</sup> Gli indicatori di efficacia ed efficienza sono definiti dal D.G.R. n. 29- 3181 del 19 giugno 2006, per l'efficacia sono tre gli indicatori: attuazione (rapporto ore allievi rendicontate e ore allievi approvate), abbandono (rapporto tra allievi frequentanti e iscritti), successo formativo (rapporto allievi frequentanti e qualificati). Per l'efficienza gli indicatori sono: il livello di spesa (rapporto tra importi rendicontati e approvati), costo allievo (rapporto tra importo rendicontato per allievi frequentanti e importi approvati su valore atteso), costo allievo formato (rapporto tra importo rendicontato su allievi formati e importi approvati su valore atteso).

### **3.3 Programmazione regionale piemontese 2007-2013**

La programmazione 2007-2013 è stata pianificata partendo dall'attuazione della Strategia di Lisbona che definisce, attraverso obiettivi e strumenti specifici, la strategia per rendere l'Unione Europea maggiormente competitiva. La competitività dell'Europa è determinata dalla sua capacità di transitare verso un'economia digitale basata sulla conoscenza, nella quale il *capitale umano* ha un ruolo essenziale per lo sviluppo dei Paesi membri. La Strategia di Lisbona definisce anche gli strumenti per raggiungere la crescita e la competitività dei Paesi, spingendo gli Stati ad incentivare l'apprendimento e ad integrare il sistema di formazione con il mercato del lavoro. In occasione della definizione delle linee guida della programmazione in oggetto, l'Europa si è posta l'obiettivo di diventare un'economia trainante entro il 2010, attraverso la promozione della cittadinanza attiva e dell'occupabilità.

Alla base della programmazione 2007-2013 c'è anche il processo di Copenaghen per l'istruzione e la formazione professionale del 2002. In questa occasione, il Consiglio ha emanato una dichiarazione orientata alla promozione della cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale. Le priorità individuate furono quattro: il rafforzamento della cooperazione tra istruzione e formazione professionale in Europa, l'aumento della trasparenza nei due sistemi (attraverso la razionalizzazione degli strumenti a disposizione) il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche tramite sistemi che ne favoriscano la comparabilità e la garanzia della qualità, lo scambio di buone pratiche (Powell *et al.*, 2012).

Le disposizioni generali del FSE, per la programmazione 2007-2013, sono disciplinate dal Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento e del Consiglio, del 5 luglio 2006. Questo regolamento definisce gli obiettivi in materia di partenariato oltre alla gestione e valutazione delle attività promosse con i fondi del FSE.

Le disposizioni relative alle attività finanziabili sono disposte per facilitare la transizione al mercato del lavoro, migliorare la qualità del lavoro, promuovere l'inserimento sociale dei soggetti svantaggiati, ridurre le disuguaglianze occupazionali a livello nazionale, regionale e locale. Il

Fondo Sociale ha finanziato cinque PO per l'obiettivo *Convergenza* e sedici per *Competitività regionale e occupazione*.

Il FSE ha sostenuto azioni di diverso tipo, innanzi tutto ha finanziato l'accrescimento dell'adattabilità dei lavoratori e degli imprenditori per poter affrontare i mutamenti economici. Oltre a ciò è stato fornito supporto per l'accesso al mercato del lavoro e per l'inserimento duraturo degli inattivi. I fondi stanziati sono stati altresì impiegati per la prevenzione della disoccupazione giovanile e per quella di lungo periodo. Infine, sono state finanziate azioni finalizzate al miglioramento del capitale umano, alla promozione della partnership e a sostegno della lotta alle varie forme di discriminazione sul mercato del lavoro.

Tra i sei Assi presenti nel PO della Regione Piemonte: *adattabilità, occupabilità, inclusione sociale, capitale umano, transnazionalità e assistenza tecnica*, quello del capitale umano è stato il maggiormente finanziato. Tra gli obiettivi specifici dell'Asse *Capitale Umano* ci sono l'elaborazione e l'attuazione delle riforme del sistema leFP per migliorare l'integrazione, sviluppare l'occupabilità e innalzare i livelli di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Un altro obiettivo specifico di questo asse riguarda la promozione della Ricerca sull'innovazione e la promozione delle collaborazioni tra Università, centri tecnologici di Ricerca e modo produttivo.

L'attuazione del quadro normativo avviene attraverso il PO e il sistema delle Direttive annuali; con questi atti programmatici si decidono le procedure attuative per i progetti di formazione professionale.

Nella programmazione 2007-2013 sono state emanate 31 Direttive, alcune delle quali reiterate, per rispondere alle molte esigenze formative.

Le Direttive differiscono per il target di riferimento (ad esempio: *occupati, obbligo di istruzione, alta formazione*). Tra le azioni maggiormente finanziate in questa programmazione si rilevano quelle orientate alla riduzione della dispersione scolastica e alla facilitazione delle transizioni giovanili: Direttiva *Obbligo di Istruzione e diritto-dovere all'leFP* e quelle orientate all'inserimento di giovani e adulti nel Mercato del Lavoro, la Direttiva *Mercato del Lavoro*.

Gli stanziamenti finanziari per la Direttiva Obbligo di istruzione, relativa all'asse Capitale Umano, sono stati destinati al supporto dei corsi attivati per l'assolvimento dell'obbligo di Istruzione, tramite il raggiungimento del sedicesimo anno di età in formazione oppure tramite il conseguimento del titolo di qualifica professionale. I corsi avviati in seno a questa Direttiva sono di durata triennale, biennale o annuale. Dall'anno 2011/2012 è stato introdotto il così detto "quarto anno" con la funzione di passerella per il conseguimento del Diploma di scuola secondaria di secondo grado. Infine, all'interno di questa Direttiva sono stati finanziati anche dei progetti per il recupero degli apprendimenti finalizzati alla riduzione degli abbandoni scolastici prematuri.

Nella Direttiva Mercato del Lavoro sono confluiti i finanziamenti destinati all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e a rischio di esclusione sociale, tra i quali: disabili, migranti disoccupati, ex detenuti. I percorsi attivati in questa Direttiva sono per lo più di specializzazione, finalizzati al rafforzamento e all'aggiornamento delle competenze. I corsi sono annuali e cercano di rispondere alle esigenze di due target di utenza: adulti disoccupati, giovani in cerca della prima occupazione.

La formazione professionale finanziata in Regione Piemonte durante la programmazione 2007-2013 è molto ampia, ma riconducibile a quattro macrogruppi: *formazione al lavoro*, *formazione sul lavoro*, *formazione permanente e azioni formative specifiche*. La *formazione al lavoro* accoglie al suo interno la formazione iniziale, quella superiore, i percorsi formativi ITS, l'alta formazione e la formazione per lo svantaggio. Come indicato dai nomi delle tipologie formative elencate, sono tutte pensate per aumentare le conoscenze e le competenze dei formati che appartengono a diverse coorti di età e con diversi titoli di istruzione/formazione. La formazione al lavoro si rivolge, infatti, sia ai giovanissimi a rischio dispersione scolastica, sia ai giovani e agli adulti che desiderano aggiornarsi e specializzarsi per inserirsi nel mercato del lavoro. Alla *formazione sul lavoro* appartengono i percorsi formativi per l'apprendistato e la formazione aziendale, quest'ultima finalizzata all'aggiornamento delle competenze degli occupati. Per quanto concerne la formazione in apprendistato, al suo interno vi sono



tutti i corsi rivolti ai giovani in apprendistato, che hanno l'obbligo di formazione sul lavoro. Infine, l'ultima tipologia di formazione è la *permanente*, al suo interno vi sono i corsi di aggiornamento attivati su iniziativa dei lavoratori e le attività formative di breve o media durata orientate alla riconversione professionale dei formati, per favorirne il reinserimento nel mercato del lavoro.

## 4 L'ANALISI EMPIRICA

### 4.1 Obiettivi ed ipotesi

L'analisi dell'assetto normativo della formazione professionale in Italia, nonché delle modifiche subite negli ultimi venti anni di legislazione nazionale e regionale, hanno permesso la descrizione del contesto di riferimento della ricerca. Di seguito si entrerà nel merito dell'analisi empirica, attraverso la descrizione delle ipotesi di ricerca, degli strumenti impiegati per testarle e delle caratteristiche della popolazione. Nello specifico, l'analisi empirica è volta alla verifica gli effetti dell'attuale struttura del mercato del lavoro italiano sui i giovani qualificati piemontesi in obbligo di istruzione, che transitano verso il mercato del lavoro. Per rispondere alla domanda di ricerca si è scelto di indagare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, attraverso le tipologie contrattuali di assunzione, ovvero gli eventi di disoccupazione registrati, negli anni immediatamente successivi alla qualifica professionale.

La riflessione teorica sui concetti di segmentazione e flessibilità del mercato del lavoro e sulle conseguenze che possono derivarne (cfr. par. 1.1) ha permesso la formalizzazione della ricerca, attraverso due ipotesi testate nei paragrafi successivi.

La prima ipotesi testata **(H1)** può essere così riassunta: la teoria della segmentazione prevede che le persone con bassi livelli educativi che transitano al mercato del lavoro attraverso contratti atipici ne rimangono intrappolati, senza transitare verso occupazioni con contratti permanenti (argomento dello *scarring effect*). Se questa ipotesi fosse confermata **(H1.1)**, dovremmo aspettarci una polarizzazione tra i lavoratori che sono transitati al mercato del lavoro attraverso contratti permanenti e coloro che sono transitati tramite contratti atipici, con minore probabilità di questi ultimi di ottenere contratti di lavoro tipici, dopo cinque anni dalla conclusione del corso di formazione.

La seconda ipotesi testata **(H2)**, la teoria del capitale umano l'assenza "dell'effetto cicatrice" sulla carriera lavorativa di coloro che transitano al

mercato del lavoro attraverso contratti atipici, tantomeno per gli individui caratterizzato da bassi livelli di istruzione. Al contrario, i contratti atipici fungerebbero da *screening* per i datori di lavoro (argomento dello *stepping stone*). **(H2.2)** Se questa seconda ipotesi fosse verificata, potremmo aspettarci una differenza non significativa in termini di probabilità di ottenere contratti di lavoro permanenti, dopo cinque anni dalla conclusione del corso di formazione, tra i lavoratori transitati al mercato del lavoro attraverso contratti permanenti e coloro entrati tramite contratti temporanei.

## 4.2 La popolazione di riferimento

Le ipotesi presentate nel paragrafo 4.1 sono state testate (cfr. Cap. 5) attraverso lo studio degli esiti occupazionali dei giovani qualificati in obbligo di istruzione nei percorsi di formazione professionale finanziati attraverso il POR-FSE, durante la programmazione 2007-2013. Le iniziative formative oggetto di indagine afferiscono all'*Asse IV, Capitale Umano, Direttiva Obbligo di Istruzione*. Le azioni formative finanziate in questa Direttiva sono rivolte, come dice il nome, ai giovani in obbligo di istruzione. Le attività formative considerate per l'analisi sono due:

- Direttiva Obbligo di Istruzione, Azione IV.H.11.99 **(O13)**: percorsi triennali di qualifica finalizzati all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo;
- Direttiva Obbligo di Istruzione, Azione IV.H.11.01 **(O1B)**: percorsi annuali e biennali di qualifica con crediti in ingresso<sup>13</sup>;

I corsi attivati in seno all'azione IV.H.11.99 (O13), hanno durata triennale (3150 ore annuali) e impongono uno stage formativo (320 ore) durante l'ultima annualità. Tali corsi sono rivolti prioritariamente a giovani 14enni che hanno terminato il primo ciclo di istruzione, ma restano in obbligo formativo. Per quanto concerne i corsi attivati in seno all'azione IV.H.11.01

---

<sup>13</sup> Per rendere più agevole la lettura e decodifica delle varie tipologie di azioni, i codici identificativi dei corsi sono stati sostituiti con degli acronimi di più facile memorizzazione. L'azione IV.H.11.99 è stata rinominata O13 in quanto si riferisce a corsi triennali nella Direttiva obbligo di Istruzione. L'azione IV.H.11.01 è stata rinominata O1B, in quanto si tratta di corsi più brevi, biennali o annuali, con il riconoscimento dei crediti in ingresso.

(OIB), questi hanno durata biennale (2250 ore, con 320 ore di stage formativo) o in alcuni rari casi annuale (1200 ore, con 240/260 ore di stage formativo). Si rivolgono ai giovani che abbiano frequentato almeno un anno di scuola superiore o siano in possesso di crediti formativi maturati tramite esperienze diverse (lavoro, percorso destrutturato). Ambo le azioni prevedono, al loro termine, il rilascio di una qualifica professionale.

Si è scelto dunque di considerare un target particolarmente svantaggiato, per via della giovane età, del basso livello di scolarizzazione, delle poche competenze acquisite *on the job*, tutti fattori che ne condizionano la competitività nel processo di transizione al mercato del lavoro. La popolazione di riferimento è composta dai giovani qualificati che hanno terminato il percorso formativo tra il 2010 e il 2012<sup>14</sup>.

Il primo dato utile per comprendere la composizione della popolazione di riferimento è la percentuale di qualificati per genere e cittadinanza. I qualificati con cittadinanza italiana sono l'84,4% del totale dei qualificati, mentre il restante 15,6% dei formati ha cittadinanza straniera.

Osservando la composizione della popolazione di riferimento, le femmine qualificate con cittadinanza italiana sono il 34% del totale, mentre le qualificate con cittadinanza straniera sono solamente il 5,1% del totale dei qualificati tra il 2010-2012. Metà dell'universo è composto da maschi con cittadinanza italiana, mentre i maschi con cittadinanza straniera sono il 15,6% del totale dei qualificati.

**Tabella 2: qualificati per genere e cittadinanza, valori %**

	ITA		ITA Totale	STRA		STRA Totale	Totale %
	F	M		F	M		
Totale %	34,0	50,4	84,4	5,1	10,5	15,6	100,0

La tabella che segue presenta la percentuale di qualificati, per anno di qualifica, azione e genere. Innanzi tutto, la percentuale di qualificati nelle due azioni è rimasta costante dei tre anni presi in analisi; il 58,8% dei

<sup>14</sup> La popolazione di riferimento comprende solamente i qualificati nei percorsi formativi in oggetto di analisi, tuttavia, nei percorsi formativi della Direttiva OI la differenza numerica tra gli iscritti e i qualificati è molto bassa, nelle tre annualità considerate, gli studenti che terminano il percorso formativo qualificandosi sono circa l'85% del totale.

qualificati ha seguito corsi di formazione nell'Azione OI3, dunque triennali, il 41,2% si è qualificato in corsi OIB. Per quanto concerne le variazioni percentuali di genere tra il 2010-2012, si osserva una situazione pressoché immutata, con il mantenimento della proporzione tra uomini e donne nelle azioni considerate.

**Tabella 3: qualificati per anno e Azione formativa e genere, valori %**

Anno di qualifica	OI3		OI3 Tot.	OIB		OIB Tot.	Totale %
	F	M		F	M		
2010	22,4	36,5	58,9	17,2	23,9	41,1	100,0
2011	21,1	37,5	58,6	17,2	24,2	41,4	100,0
2012	22,4	36,5	58,8	17,1	24,1	41,2	100,0
Totale %	22,0	36,8	58,8	17,1	24,1	41,2	100,0

La Tabella 4 presenta le percentuali dei qualificati per cittadinanza. Come si evince dai dati, nelle tre annualità considerate non vi sono differenze, tuttavia si può osservare che l'84% circa ha cittadinanza italiana e il 16% circa straniera. Dalla scomposizione della categoria *cittadinanza straniera in europea/ non europea* si rileva una differenza significativa tra i due gruppi. I qualificati con cittadinanza non europea sono circa il doppio (10,5%) dei qualificati con cittadinanza europea (4,6%) (≠ da quella italiana).

**Tabella 4: qualificati per anno e cittadinanza, valori %**

Anno qualifica	ITA Tot.	STRA		STRA Totale	Totale %
		NON UE	UE		
2010	84,8	10,5	4,6	15,2	100,0
2011	84,1	11,6	4,4	15,9	100,0
2012	84,3	11,1	4,7	15,7	100,0
Totale %	84,4	11,0	4,6	15,6	100,0

In merito alle cittadinanze maggiormente frequenti tra i qualificati, dopo quella italiana compaiono quella rumena (4,2%) seguita da quella marocchina (3,6%) e albanese (2,5%).

**Tabella 5: qualificati per cittadinanza, valori %**

<b>Cittadinanza</b>	<b>%</b>
Italia	84,4
Romania	4,2
Marocco	3,6
Albania	2,5
Ecuador	0,6
Macedonia	0,6
Perù	0,4
Moldavia	0,4
Ucraina	0,3
Senegal	0,2
Cina popolare	0,2
Costa d'avorio	0,2
Brasile	0,2
India	0,1
Tunisia	0,1
Nigeria	0,1
Jugoslavia	0,1
Altro (cittadinanze con valori <0,1%)	1,7
Totale %	100,0

Circa il 50% dei qualificati nella Direttiva OI hanno frequentato il corso nella Provincia di Torino. Dal confronto tra la Provincia del corso e quella di residenza dei qualificati si può osservare una sovrapposizione dell'informazione, come ovvio che sia, i qualificati hanno frequentato il corso di formazione nel capoluogo di Provincia maggiormente prossimo al comune di residenza. Per questo motivo, è dunque corretto osservare che quasi la metà dei qualificati risiede nella Provincia di Torino. A seguire, la Provincia di Cuneo, con il 17,5 % dei qualificati e quella di Alessandria, con il 12,4% accolgono la percentuale maggiore di qualificati in Piemonte.

**Tabella 6: qualificati per Provincia corso, valori %**

<b>Provincia</b>	<b>%</b>
Torino	47,7
Cuneo	17,5
Alessandria	12,4
Novara	6,9
Asti	5,3
Verbano Cusio Ossola	3,8
Vercelli	3,4
Biella	2,9
Totale %	100,0

Per quanto concerne la differenza di genere per Provincia, ad eccezione della Provincia di Novara, tutte le altre presentano percentuali maggiori di qualificati di genere maschile, la Provincia di Biella e quella di Cuneo sono quelle con la percentuale maggiore, rispettivamente del 67,3% e 63,5%. Data l'esigua differenza tra gli iscritti e i qualificati nella Direttiva OI, è possibile osservare che i maschi si iscrivono ai percorsi di formazione nella Direttiva Obbligo di Istruzione più delle femmine, in tutte le Province piemontesi, eccezion fatta per quella di Novara.

**Tabella 7: qualificati per Provincia corso e genere, valori %**

<b>Provincia</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Totale %</b>
Torino	37,0	63,0	100,0
Cuneo	36,5	63,5	100,0
Alessandria	41,5	58,5	100,0
Novara	50,1	49,9	100,0
Asti	39,8	60,2	100,0
Verbano Cusio Ossola	49,9	50,1	100,0
Vercelli	43,8	56,2	100,0
Biella	32,7	67,3	100,0
Totale %	39,1	60,9	100,0

Rispetto alla ripartizione per Provincia e cittadinanza dei qualificati è possibile rilevare che Alessandria è la Provincia con la percentuale più alta di qualificati stranieri (26,9%). Al contrario, la Provincia del Verbano Cusio Ossola è quella con la percentuale minore, i qualificati stranieri sono appena il 7,5% del totale. Nonostante Torino sia la Provincia con la percentuale maggiore di qualificati, gli stranieri sono solamente il 13% del totale.

**Tabella 8: qualificati per Provincia corso e cittadinanza, valori %**

<b>Provincia</b>	<b>ITA</b>	<b>STRA</b>	<b>Totale %</b>
Alessandria	73,1	26,9	100,0
Asti	78,4	21,6	100,0
Biella	90,2	9,8	100,0
Cuneo	83,8	16,2	100,0
Novara	83,4	16,6	100,0
Torino	87,3	12,7	100,0
Verbano Cusio Ossola	92,5	7,5	100,0
Vercelli	85,1	14,9	100,0
Totale %	84,4	15,6	100,0

Un dato importante per interpretare le analisi condotte nei paragrafi successivi è l'età alla qualifica, per Azione. La distribuzione dell'età dei qualificati in entrambe le Direttive è compresa tra 16 e 21 anni. Al termine del percorso formativo il 54% dei qualificati nei percorsi triennali ha 17 anni, mentre il 32,4% ha 18 anni. La metà dei formati in questa azione è dunque minorenni e si appresta ad entrare nel mercato del lavoro con un evidente svantaggio competitivo, basti pensare all'impossibilità di lavorare in orari notturni (dopo le 22), molto richiesti ad esempio del settore della ristorazione<sup>15</sup>. Per quanto concerne i qualificati in OIB, l'età dei formati è principalmente distribuita tra le coorti 17-18-19 anni. Circa il 35% dei qualificati in questa Azione ha 17 anni, ma la concentrazione maggiore di è tra coloro che hanno 18 anni (43%). In generale, è possibile osservare che l'Azione OIB è quella che presenta la percentuale più alta di qualificati maggiorenni (65%), mentre nell'Azione OI3 sono il 46%.

**Tabella 9: qualificati per età alla qualifica e Azione, valori %**

Anni alla qualifica	OI3	OIB	Totale %
16	0,1	0,5	0,3
17	54,0	34,5	46,0
18	32,4	42,5	36,6
19	11,6	20,4	15,2
20	1,9	2,0	1,9
21	0,1	0,1	0,1
Totale %	100,0	100,0	100,0

La tabella che segue riporta le percentuali dei qualificati per età alla qualifica, cittadinanza e genere. La prima caratteristica che emerge dal confronto delle età per cittadinanza è che la metà dei qualificati italiani ha 17 anni al termine della formazione, mentre il 46% dei giovani con cittadinanza straniera è appena maggiorenni. Sia per i cittadini italiani che per quelli stranieri, la percentuale di qualificati con meno di 17 e più di 19 anni risulta molto bassa, sotto il 5%. Mediamente, i qualificati italiani entrano nel mercato del lavoro ad un'età inferiore rispetto ai compagni

<sup>15</sup> Cfr. Articolo 15 della Legge 977 del 1967.



stranieri, basti pensare che l'85% termina la formazione entro i 18 anni di età, mentre i colleghi stranieri a qualificarsi entro i 18 anni sono il 69%.

Per quanto concerne le differenze di genere, tra i qualificati con cittadinanza italiana si può osservare che le femmine terminano il percorso prima dei maschi, il 55% delle ragazze si qualifica, infatti, entro il diciassettesimo anno di età.

Infine, si rileva una maggiore omogeneità nelle età alla qualifica dei formati con cittadinanza straniera. Come per i colleghi italiani, le femmine terminano mediamente prima dei maschi il percorso di formazione. Per entrambi i generi, la percentuale maggiore di qualificati ha 18 anni al termine del percorso formativo (44% di femmine e 47% di maschi) con code del 30% circa di qualificati entro i vent'anni.

**Tabella 10: qualificati per età alla qualifica, cittadinanza e genere, valori %**

Età	ITA		ITA Totale	STRA		STRA Totale	Totale %
	F	M		F	M		
16	0,2	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
17	54,8	47,2	50,3	26,2	21,0	22,7	46,0
18	31,7	37,0	34,8	43,6	47,0	45,9	36,6
19	11,8	14,2	13,2	25,2	26,1	25,8	15,2
20	1,4	1,3	1,3	4,5	5,2	5,0	1,9
21	0,0	0,0	0,0	0,3	0,6	0,5	0,1
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La Tabella 11 descrive le caratteristiche dei qualificati per denominazione corso e cittadinanza. I corsi che accolgono più qualificati stranieri (27,5%) afferiscono all'area *operatore per l'abbigliamento* (confezioni artigianali e industriali) e *operatore meccanico* (attrezzista, costruttore macchine utensili e montatore manutentore). Il 20,4% dei qualificati stranieri ha seguito corsi nell'area di *operatore meccanico carrozziere*, infine il 19,4% ha frequentato corsi da *operatore elettrico*. I corsi appena descritti presentano una polarizzazione di genere: mentre il 25,3% dei qualificati nell'area di *operatore dell'abbigliamento* è di genere femminile, nelle aree di *operatore meccanico*, *operatore elettrico* e *operatore meccanico carrozziere*, i qualificati sono pressoché tutti maschi.

Le qualificate con cittadinanza straniera prediligono altresì i corsi da *operatore dei trattamenti estetici, operatore servizi all'impresa (12%) e oreficeria (10,3%)*. Al contrario, il corso meno frequentato dai qualificati con cittadinanza straniera è quello da operatore agricolo: seguito solamente dall'1,2% dei maschi stranieri.

È possibile rilevare delle vere e proprie nicchie formative pressoché esclusivamente popolate da cittadini italiani. Nello specifico, i corsi di *operatore grafico e operatore dei servizi ristorativi* sono quelli con la percentuale maggiore, gli italiani risultano rispettivamente il 91,4% e 90,2%. Infine, come osservato per i qualificati con cittadinanza straniera, anche in questo caso vi sono delle specifiche di genere; i corsi maggiormente frequentati dalle qualificate con cittadinanza italiana sono quelli di *operatore dei trattamenti estetici (83,4%), e operatore dell'abbigliamento (71,4%)*.

**Tabella 11: qualificati per corso, cittadinanza e genere, valori %**

Denominazione corso	ITA		ITA Totale	STRA		STRA Totale	Totale %
	F	M		F	M		
Operatore agricolo	4,8	94,0	98,8	0,0	1,2	1,2	100,0
Operatore dei trattamenti estetici	83,4	6,8	90,2	9,1	0,7	9,8	100,0
Operatore dell'abbigliamento	71,4	1,1	72,5	25,3	2,2	27,5	100,0
Operatore dell'alimentazione	35,6	48,4	84,0	9,7	6,3	16,0	100,0
Operatore di saldocarpenteria	0,0	86,2	86,2	0,0	13,8	13,8	100,0
Operatore edile	0,0	87,9	87,9	0,0	12,1	12,1	100,0
Operatore elettrico	0,5	80,1	80,6	0,2	19,2	19,4	100,0
Operatore elettronico	1,9	85,2	87,0	0,0	13,0	13,0	100,0
Operatore falegnameria	5,6	82,6	88,2	0,0	11,8	11,8	100,0
Operatore grafico	28,3	63,1	91,4	1,6	7,0	8,6	100,0
Operatore impiantista termoidraulico	0,0	81,5	81,5	0,0	18,5	18,5	100,0
Operatore meccanico	0,1	72,4	72,5	0,1	27,5	27,5	100,0
Operatore meccanico carrozziere	0,0	79,6	79,6	0,0	20,4	20,4	100,0
Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	0,3	82,4	82,8	0,0	17,2	17,2	100,0
Operatore oreficeria	29,3	55,2	84,5	10,3	5,2	15,5	100,0
Operatore servizi all'impresa	57,4	26,4	83,8	12,0	4,2	16,2	100,0
Operatore servizi ristorativi	36,9	53,2	90,2	4,6	5,2	9,8	100,0
Totale %	34,0	50,4	84,4	5,1	10,5	15,6	100,0

### 4.3 *Data warehouse*

L'accesso ai dati impiegati per rispondere alle ipotesi di ricerca è stato possibile grazie alla collaborazione con il gruppo di ricerca incaricato della valutazione del *Placement* per conto della Regione Piemonte, sulle attività formative finanziate tramite POR-FSE, per il periodo 2007-2013 (Ragazzi *et al.*, 2014; 2013).

Durante gli anni in cui è stata effettuata la valutazione di *Placement*, per ragioni tecniche e metodologiche, i qualificati della Direttiva Obbligo di istruzione sono stati esclusi dalle analisi. In particolare, le analisi di *Placement* svolte per la valutazione delle Direttive Obbligo di Istruzione (OI) e Mercato del Lavoro (MdL), la direttiva OI non è mai stata sottoposta all'analisi di impatto netto (avente come obiettivo la valutazione del contributo dato dal percorso formativo alla modifica della situazione preesistente -*Placement* dei formati-, al netto dei risultati che si sarebbero ottenuti ugualmente) (Martini e Sisti, 2009). Non è stato, infatti, possibile costruire un gruppo di controllo per questa popolazione, non essendoci studenti in obbligo di istruzione e formazione esclusi dal circuito educativo o formativo<sup>16</sup>. Al contrario, per la Direttiva MdL, le diverse caratteristiche della popolazione hanno permesso di costruire un gruppo di controllo idoneo alla verifica dell'impatto della formazione professionale sull'occupabilità dei formati (Ragazzi *et al.*, 2014; 2013).

Per condurre l'analisi della popolazione target è stato necessario effettuato il *merge* di due *data warehouse*: il primo proveniente dal Sistema Informativo Formazione Professionale e Lavoro (MonVISO), il secondo dal catalogo *Stampe Selettive Lavoratori*, che contiene le Comunicazioni Obbligatorie (COB) dei rapporti di lavoro di tutti i formati della formazione professionale della Regione Piemonte. I microdati impiegati per lo studio provengono da *data warehouse* creati per fini istituzionali e amministrativi; queste fonti, nonostante la ricchezza delle

---

<sup>16</sup> Ad esclusione del fenomeno dei Neet (*Not in Education Employment or Training*), che riguarda giovani non rintracciabili poiché allontanatisi dal percorso scolastico, i giovani in obbligo di istruzione e formazione sono obbligatoriamente inseriti nel circuito scolastico e formativo. Per questo, la popolazione oggetto di analisi non ha reso possibile la costruzione di un campione controfattuale, necessario all'analisi di impatto, fattore che ne ha determinato l'esclusione della Direttiva OI dall'analisi di *Placement*.

informazioni contenute, presentano delle debolezze tipiche dei dati secondari non generati per espliciti fini di ricerca. L'estrazione dei dati ha richiesto un complesso lavoro di maieutica per comprenderne la costruzione, tale processo è risultato necessario per garantirne l'affidabilità (Biolcati Rinaldi e Vezzoni, 2012; King, 1995) e per effettuare il *merge* delle informazioni provenienti dai due *data warehouse*. La portata informativa dei dati può infatti cambiare molto, una volta compreso il processo che sta dietro al caricamento del dato stesso. Le informazioni raccolte sono state utilizzate previa valutazione dell'affidabilità e inevitabilmente, alcuni campi non sono stati utilizzati<sup>17</sup>. L'impossibilità di utilizzare alcuni campi può essere altresì ricondotta alle procedure additive con le quali vengono originati i database amministrativi. Non è raro, infatti, trovare informazioni ripetute in campi simili ma non identici, proprio a causa della mancata aggregazione dei dati con la stessa portata informativa (Ragazzi e Sella, 2013). La mancata sistematicità con la quale vengono aggiunte le informazioni fa sì che vi sia una sovrapposizione informativa, che in assenza di un'adeguata ricostruzione del processo di creazione del campo, può determinare la perdita o il mancato utilizzo del patrimonio informativo stesso.

#### **4.3.1 Database MonVISO**

La prima base dati utilizzata per la definizione dell'universo di riferimento è stata estratta dal catalogo MonVISO (Monitorare e Valutare Interventi a Sostegno dell'Occupazione-Formazione Professionale), i dati provengono dal *data warehouse* Sistema Informativo Formazione Professionale e Lavoro, gestito dalla Regione Piemonte e contenente il dettaglio dei corsi di formazione professionale finanziati nell'ambito della programmazione 2007-2013 oltre che le specifiche degli allievi (qualificati e

---

<sup>17</sup> A titolo esemplificativo, i campi sulle anagrafiche dei qualificati e sul loro percorso formativo sono presenti sia nel *data warehouse* MonVISO sia su quello delle comunicazioni obbligatorie, tuttavia i dati inseriti in quest'ultimo non sono stati ritenuti affidabili poiché poco dettagliati e spesso non aggiornati. La finalità per la quale è stato progettato e implementato tale strumento fa sì che le informazioni raccolte siano puntuali nel rilevare i cambiamenti relativi allo stato occupazionale del lavoratore, ma decisamente meno nella rilevazione delle prerogative dei lavoratori stessi.

non) che vi hanno partecipato. È bene osservare che all'interno di questo *data warehouse* sono presenti le informazioni rispetto ai corsi finanziati in seno a tutte le Direttive Regionali, per rispondere alla domanda di ricerca del presente studio si è scelto di circoscrivere l'analisi ai qualificati nella Direttiva Obbligo di Istruzione.

Le informazioni raccolte attraverso questo database possono essere distinte in due sezioni. Da un lato vi sono i dati relativi ai corsi di formazione frequentati dai qualificati nella Direttiva Obbligo di Istruzione, durante la Programmazione POR-FSE 2007-2013, dall'altra le informazioni anagrafiche dei qualificati. Tutte le informazioni sono riconducibili all'individuo grazie al codice fiscale, ciò ha reso possibile il *merge* con il database delle Comunicazioni Obbligatorie e permesso di seguire i qualificati dal termine del corso di formazione ai cinque anni successivi.

Nella Tabella 12 sono riportate le informazioni sulla numerosità della popolazione in analisi, ripartita nelle due Azioni formative della Direttiva Obbligo di Istruzione (OI3-Azione IV.H.11.99 e OIB-IV.H.11.01)<sup>18</sup>. La numerosità della popolazione studiata è di N. 11336 qualificati, di cui 6663 nell'Azione OI3 e 4673 nell'Azione OIB.

**Tabella 12: ripartizione della popolazione di riferimento per Azione formativa**

<u>Azione</u>	<u>N</u>
OI3	6663
OIB	4673
Totale complessivo	11336

I qualificati nelle azioni formative oggetto di analisi non sono ugualmente ripartiti nelle Province piemontesi. In generale, è possibile rilevare una ripartizione tra OI3 (60%) e OIB (40%), ma vi sono Province in cui la differenza tra le due azioni è ancora più marcata. I qualificati nella Provincia di Cuneo hanno frequentato per l'80% circa corsi di formazione triennali, solamente il 19% circa si è qualificato in corsi più brevi dell'OIB.

<sup>18</sup> Per un'analisi dettagliata delle Azioni della Direttiva Obbligo di Istruzione cfr. par. 4.2.

I qualificati in Provincia di Torino, di Biella e Asti sono ripartiti pressoché equamente tra le due Azioni formative, mentre i qualificati in Provincia di Novara hanno per lo più scelto di qualificarsi nei corsi brevi dell'OIB.

**Tabella 13: ripartizione dei qualificati per provincia e Azione, valori %**

Azione	Alessandria	Asti	Biella	Cuneo	Novara	Torino	Verbano Cusio Ossola	Vercelli	Totale %
OI3	73,0	45,4	53,5	81,2	37,9	52,4	60,0	47,4	58,8
OIB	27,0	54,6	46,5	18,8	62,1	47,6	40,0	52,6	41,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dalla tabella seguente è possibile osservare il confronto della distribuzione dei qualificati nei diversi corsi, oltre la metà ha frequentato dei corsi nelle prime tre aree, sia per l'Azione OI3 (50,1%) sia per OIB (54,6%). Per quanto riguarda le tipologie di corsi con la percentuale maggiore di qualificati, vi sono delle differenze tra i corsi triennali e quelli brevi.

Per l'Azione OI3 i corsi per *operatore servizi alle imprese* (servizi commerciali, di accoglienza e gestionali) sono quelli che presentano la percentuale maggiore di qualificati. Il 16,3% dei qualificati in questa Azione proviene invece dai corsi di *operatore elettrico* (corsi da impiantista civile o installatore e manutentore di impianti di automazione industriale). Infine, la terza tipologia di corsi, per numero di qualificati (15,8%) in OI3 è quella di *operatore dei servizi ristorativi* (cucina e sala bar).

Per quanto riguarda l'azione OIB, i corsi da *operatore dei trattamenti estetici* (acconciatore ed estetista) sono quelli che accolgono il maggior numero di qualificati tra il 2010-2012 (24,5%). Anche per questa azione i corsi di *operatore elettrico* sono al secondo posto per percentuale di qualificati (16,1%). Infine, il 14% dei qualificati ha frequentato un corso da *operatore servizi alle imprese*.

**Tabella 14: qualificati 2010-2012 nella Direttiva Obbligo di Istruzione, per Azioni, corsi, valori %**

Denominazione corso	OI3	Denominazione corso	OIB
Operatore servizi all'impresa	18,0	Operatore dei trattamenti estetici	24,5
Operatore elettrico	16,3	Operatore elettrico	16,1
Operatore servizi ristorativi	15,8	Operatore servizi all'impresa	14,0
Operatore dei trattamenti estetici	15,7	Operatore servizi ristorativi	13,8
Operatore meccanico	12,3	Operatore meccanico	11,3
Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	6,2	Operatore dell'alimentazione	4,5
Operatore impiantista termoidraulico	3,5	Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	3,6
Operatore grafico	2,9	Operatore grafico	2,5
Operatore dell'alimentazione	2,6	Operatore impiantista termoidraulico	2,2
Operatore falegnameria	1,8	Operatore elettronico	1,5
Operatore elettronico	1,4	Operatore falegnameria	1,3
Operatore edile	1,1	Operatore agricolo	1,2
Operatore oreficeria	0,9	Operatore dell'abbigliamento	1,2
Operatore dell'abbigliamento	0,5	Operatore meccanico carrozziere	1,2
Operatore di saldocarpenaria	0,5	Operatore edile	0,8
Operatore agricolo	0,4	Operatore di saldocarpenaria	0,5
Totale complessivo	100,0	Totale complessivo	100,0

L'ultima informazione, rispetto ai corsi di formazione professionale seguiti dai qualificati piemontesi in OI è relativa al numero di ore di formazione ripartiti per le diverse tipologie di corso. I corsi di formazione presi in considerazione sono di 1200-2250-3150 ore suddivise in 1-2-3 anni di formazione. I corsi con 1200 ore sono quelli meno frequentati dai qualificati in OI, infatti, accolgono appena il 2,7% del totale dei di questa Direttiva. A seguire vi sono i corsi di 2250 ore, con il 38,5% dei qualificati e infine i corsi triennali, con 3150 ore risultano quelli maggiormente frequentati dai qualificati (58,8%).

**Tabella 15: distribuzione dei qualificati per numero di ore dei corsi di formazione frequentati, valori %**

<b>Denominazione corso</b>	<b>1200 ore</b>	<b>2250 ore</b>	<b>3150 ore</b>	<b>Totale %</b>
Operatore agricolo	0,0	69,0	31,0	100,0
Operatore dei trattamenti estetici	3,5	48,7	47,7	100,0
Operatore dell'abbigliamento	0,0	60,4	39,6	100,0
Operatore dell'alimentazione	3,7	50,8	45,5	100,0
Operatore di saldocarpenzeria	0,0	37,9	62,1	100,0
Operatore edile	33,6	0,0	66,4	100,0
Operatore elettrico	0,0	40,8	59,2	100,0
Operatore elettronico	22,8	21,0	56,2	100,0
Operatore falegnameria	0,0	33,7	66,3	100,0
Operatore grafico	6,7	30,9	62,4	100,0
Operatore impiantista termoidraulico	0,0	30,7	69,3	100,0
Operatore meccanico	3,0	36,0	61,0	100,0
Operatore meccanico carrozziere	0,0	100,0	0,0	100,0
Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	4,8	24,0	71,2	100,0
Operatore oreficeria	0,0	0,0	100,0	100,0
Operatore servizi all'impresa	2,9	32,4	64,7	100,0
Operatore servizi ristorativi	0,0	37,9	62,1	100,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>2,7</b>	<b>38,5</b>	<b>58,8</b>	<b>100,0</b>

#### **4.3.2 Database COB**

I microdati di MonVISO sono stati integrati con i dati del catalogo *Stampe Selettive Lavoratori*. Queste informazioni provengono dal Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP) *data warehouse* che contiene le Comunicazioni Obbligatorie (COB) dei rapporti di lavoro.

Tramite le COB è stato possibile accedere a tutti i dati relativi all'instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro dei qualificati. Il *merge* dei due database ha imposto delle scelte metodologiche di rilievo. Mentre si è già accennato alle scelte effettuate per i dati MonVISO, la selezione degli *spell* temporali da rilevare è stata guidata dalla letteratura sul tema.



Avendo potenzialmente a disposizione tutti gli episodi lavorativi rilevati attraverso le comunicazioni obbligatorie<sup>19</sup>, per tutti i qualificati della formazione professionale finanziata dal FSE nella programmazione 2007-2013, si è scelto di seguire i qualificati fino a cinque anni dalla qualifica, per questo le annualità considerate sono il 2010-2011-2012. I qualificati nel 2012 sono, infatti, gli ultimi giovani in obbligo di istruzione per i quali è stato possibile seguirne gli episodi lavorativi per cinque anni consecutivi (fino al 2017).

La letteratura sul tema non è univoca rispetto agli *spell* temporali da considerare, ma le strategie metodologiche impiegate sono principalmente due. Innanzi tutto, alcuni autori impiegano come periodo massimo di analisi quello a disposizione dal database di riferimento, che talvolta può essere molto lungo (Arranz *et al.*, 2010; Gebel, 2009; Korpi *et al.*, 2003), talaltra molto meno, prendendo in considerazione fino a sette anni dal termine del processo di istruzione e formazione (Passaretta e Wolbers, 2016; Amuedo-Dorantes *et al.*, 2008; Barbieri e Scherer, 2009; Berton *et al.* 2011; Di Prete, 2000). La seconda strategia è quella impiegata dagli autori che scelgono lo *spell* temporale da analizzare, non tanto in base alla disponibilità dei dati, quanto piuttosto alla capacità dell'intervallo di cogliere il fenomeno in studio. In questo caso, gli inserimenti occupazionali vengono analizzati al massimo fino a cinque anni dal termine del percorso di istruzione e formazione professionale (Brzinsky-Fay, 2007; McGinnity *et al.*, 2005). In linea con questa seconda strategia, nel presente studio, i qualificati sono stati seguiti fino a cinque anni dopo la qualifica professionale, intervallo temporale scelto perché ritenuto adeguatamente informativo rispetto al processo di transizione al mercato del lavoro

---

<sup>19</sup> Le Comunicazioni Obbligatorie non raccolgono informazioni sull'autoimpiego né sul lavoro sommerso. Tale caratteristica è certamente un limite, ma la giovane età della popolazione fa sì che la perdita di informazioni sia contenuta. Purtroppo, il limite maggiore di questo database è dato dalla mancata registrazione della tipologia di individui accolti sotto l'etichetta "disoccupati". Al suo interno vi sono infatti sia persone in cerca di occupazione, sia inattivi, sia rientri in istruzione. Registrando solamente le comunicazioni obbligatorie, nello scarico dei dati, i disoccupati sono semplicemente coloro che non hanno registrato alcun contratto nel periodo analizzato. Per questo motivo, mentre in questo capitolo è stato ritenuto utile descrivere tutta la popolazione dei qualificati, coloro che sono risultati mai transitati al mercato del lavoro sono invece stati esclusi dall'analisi econometrica cfr. Cap. 5.

(Barbieri e Sestito, 2008; Quintini *et al.*, 2007; Quintini e Martin, 2006; Gagliarducci, 2005) oltre ad essere una *proxy* della carriera lavorativa iniziale dei giovani (Fuller, 2014a-2014b; Gebel, 2013; Scherer, 2001).

La seconda scelta metodologica effettuata riguarda i *time point* considerati. Anche in questo caso la letteratura non è unanime nella scelta. C'è ragione di ritenere che la scelta dipenda molto dai dati a disposizione e dal Paese in cui sono stati raccolti. Barbieri e Scherer (2009) osservano che, dipendentemente dal Paese analizzato, tra  $\frac{1}{3}$  e  $\frac{2}{3}$  dei lavoratori che hanno contratti a tempo determinato muovono verso lavori stabili nell'arco di due anni dal primo contratto atipico (Barbieri e Scherer, 2009, DiPrete, 2000; Contini *et al.*, 1999). Proprio per questo, alcune ricerche impiegano uno *spell* temporale di massimo due anni (Bernardi e De Simone, 2017; Picchio, 2008; Autor e Houseman, 2002), con *time point* per lo più mensili (Brzinsky-Fay, 2007; McGinnity *et al.*, 2005; Scherer, 2001), semestrali (Gagliarducci, 2005), annuali (Fuller 2014a, 2014b; Bernardi e De Simone, 2017; Barbieri e Sestito, 2008; Berton *et al.*, 2007; Arulampalam, 2001) per cogliere le eventuali trasformazioni degli eventi lavorativi. Per l'Italia, ma in generale per i Paesi dell'Europa meridionale, il tempo necessario per effettuare la prima transizione al mercato del lavoro e per (eventualmente) passare da un contratto atipico ad un contratto stabile è più lungo che per gli altri Paesi europei (Gagliarducci, 2005). Si è quindi scelto di rilevare lo stato occupazionale annualmente, sino a cinque anni dalla qualifica.

La terza scelta metodologica è relativa alla selezione del mese dell'anno in cui effettuare lo scarico dei dati sui contratti dei qualificati. Si è scelto il mese di marzo, principalmente perché gli esiti occupazionali dei qualificati della formazione professionale sono maggiormente esposti alla stagionalità rispetto ad altri occupati (Ragazzi *et al.*, 2013). Nello specifico, i giovani qualificati transitano spesso in occupazioni di carattere stagionale (ad es. nel settore della ristorazione) e l'inserimento con contratti atipici in queste tipologie occupazionali non è circoscritto ai qualificati in *operatore dei servizi ristorativi*, per via delle poche competenze in ingresso richieste (Ragazzi *et al.* 2013). Dato che i corsi di formazione terminano nel mese di giugno, la prima rilevazione (dopo un anno dalla qualifica) avrebbe

rischiato di sovrastimare gli episodi lavorati dei formati. Per questo motivo si è scelto di effettuare lo scarico dati a marzo, perché è un mese neutro (abbastanza lontano sia dai mesi invernali, sia da quelli estivi, in cui tale rischio è maggiore).

Oltre alla scelta del mese da considerare, è stato altresì necessario decidere quali episodi lavorativi prendere in considerazione. Vi sono infatti dei casi in cui sono state registrate molteplici attivazioni di contratti nelle COB. Questa condizione si è verificata per l'1,8% della popolazione studiata. In questi casi le scelte sono state due:

- È stato considerato il contratto con il > numero di giorni nel mese;
- A parità di giorni lavorati nel mese, si è deciso di considerare il contratto maggiormente "prestigioso". A titolo esemplificativo, nei casi in cui il lavoratore, nel mese di marzo, sia risultato occupato 15 giorni con un contratto temporaneo e 15 giorni con un contratto determinato si è scelto il contratto determinato.

Le tipologie contrattuali sono state suddivise in cinque categorie: *contratti a tempo indeterminato, determinato* (comprende anche i contratti di apprendistato), *temporaneo* (collaborazioni di vario tipo, somministrazione, occasionale), *tirocini e disoccupati* (Fuller, 2014; Berton et al., 2011, 2007; Righi e Sciulli, 2008).

Al fine di descrivere l'andamento degli esiti occupazionali dei qualificati tra il 2010 e il 2012, di seguito si riportano le descrittive relative allo stato occupazionale dall'anno successivo alla qualifica, fino a cinque anni dopo. Ad un anno dalla qualifica, lo stato di disoccupazione risulta il più alto tra i qualificati, con percentuali che variano dal 66% nel 2010 al 76% nel 2012. È possibile osservare un progressivo ritardo nell'ingresso nel mercato del lavoro tra i qualificati tra il 2012 e il 2012; nelle tre annualità si osserva un incremento del +10,2% di disoccupati ad un anno dalla qualifica, mentre è possibile rilevare una diminuzione dei contratti a tempo determinato - 8,1%. I qualificati nel 2010 presentano la percentuale più bassa di disoccupati rispetto alle altre due annualità. Questo dato è compensato da una maggiore attivazione di contratti di tirocinio e di contratti a tempo determinato (per lo più in apprendistato). È interessante osservare che, ad

un anno dalla qualifica, coloro che hanno terminato il percorso nel 2012 risultano maggiormente condizione di disoccupazione, oltre ad essere meno assunti con contratti a tempo determinato. A due anni dalla qualifica professionale, diminuiscono gli individui disoccupati per i qualificati di tutte e tre le annualità considerate, in media del -12% circa. Come è logico attendersi, diminuiscono anche i contratti di tirocinio, mentre i contratti temporanei aumentano lievemente. Le due tipologie contrattuali segnate dal maggiore incremento percentuale sono i tempi determinati, grazie all'attivazione dei contratti di apprendistato, nonché i contratti a tempo indeterminato, con un aumento di circa il 4% per tutte e tre le annualità. Dall'analisi dei trend delle singole annualità si osserva che, a due anni dalla qualifica, il 40% circa dei qualificati è assunto con contratto determinato o indeterminato, mentre rispetto all'anno precedente, si osserva un aumento di circa 2 punti percentuali delle assunzioni con contratto temporaneo. Circa il 40% dei qualificati nel 2011, a due anni dal termine della formazione sono assunti con contratti determinati e indeterminati, il doppio rispetto all'anno precedente, mentre le fluttuazioni per i contratti temporanei sono minime (-0,3%). Infine, i qualificati nel 2012, dopo due anni dal termine della formazione presentano un incremento del 8% nell'attivazione di contratti determinati e del +5,4% per i tempi indeterminati. A tre anni dalla qualifica, continua a diminuire la percentuale di qualificati disoccupati, ma il trend inizia ad essere meno marcato: mentre nel passaggio dal primo al secondo anno post qualifica, la diminuzione è stata circa del 12%, nel passaggio dal secondo al terzo anno, i disoccupati risultano il 7% in meno. I contratti determinati e indeterminati aumentano circa del +5% rispetto all'anno precedente. I qualificati nel 2010, dopo tre anni dalla conclusione della formazione presentano una diminuzione -1,4% di assunti con contratti temporanei e dei disoccupati -3,9% rispetto all'anno precedente, al contrario, si rileva un lieve aumento dei contratti a tempo indeterminato +5,2%. Per i qualificati nel 2011 e 2012, a tre anni dalla qualifica si osserva una diminuzione della disoccupazione di circa 10 punti percentuali, il che permette loro di recuperare lo svantaggio iniziale, rispetto ai qualificati nel 2010. Infine, i

contratti determinati e indeterminati sono mediamente in aumento per entrambe le annualità, rispettivamente del 4% e del 5%. Dopo quattro anni dalla qualifica, la percentuale dei disoccupati continua a diminuire rispetto all'anno precedente, in media del 6%. Per quanto riguarda i contratti determinati, si rileva una stabilità del trend, mentre gli indeterminati aumentano in media del 5,5% nelle tre annualità. Anche in questo caso vi sono differenze rispetto agli anni di qualifica: i qualificati nel 2010 sono quelli che presentano un incremento minore dei contratti temporanei +3,3% mentre i qualificati nel 2012 presentano la percentuale maggiore di contratti indeterminati rispetto all'anno precedente: +7,9%. Per quanto concerne i contratti temporanei, la diminuzione rispetto all'anno precedente è costante per tutte e tre le annualità. Infine, a distanza di cinque anni dalla qualifica professionale, i qualificati assunti con contratti determinati o indeterminati sono tra il 50% e il 60%, nelle tre annualità. I contratti a tempo determinato smettono di aumentare mentre i qualificati nel 2012 presentano un'inversione del trend: +8% di assunzioni a contratto determinato rispetto all'anno precedente. Per quanto concerne i tempi indeterminati, questi aumentano per tutte e tre le annualità: +4,1% per i qualificati nel 2010, +6,7% per i qualificati nel 2011 e +1,4 per l'ultima coorte. I disoccupati diminuiscono mediamente del 6% così come i contratti temporanei dei qualificati nel 2010-2011.

**Tabella 16: stato occupazionale nei cinque anni successivi alla qualifica, per anno di qualifica, valori %.**

	Stato occupazionale ad 1 anno			Stato occupazionale a 2 anni			Stato occupazionale a 3 anni			Stato occupazionale a 4 anni			Stato occupazionale a 5 anni		
	Anno della qualifica			Anno della qualifica			Anno della qualifica			Anno della qualifica			Anno della qualifica		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Disoccupato	66,1	70,3	76,3	53,0	60,3	63,3	49,1	52,2	53,6	46,7	47,6	42,4	44,6	41,9	35,2
Tirocinio	6,1	3,8	4,6	1,9	2,1	3,5	1,9	2,2	3,6	1,7	2,1	4,5	1,6	2,4	2,2
Temporaneo	3	3,8	2,6	5,5	4,1	3,2	4,1	3,7	3,1	3,4	3,5	2,3	3,1	2,6	2,5
Determinato	18,4	15,2	10,3	27,8	20,7	19,4	27,9	24,1	24	27,7	23,9	27,1	26	23,6	35,1
Indeterminato	6,4	6,9	6,2	11,9	12,9	10,8	17,1	17,8	15,7	20,6	22,9	23,6	24,7	29,6	25
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

#### **4.4 Stati occupazionali e caratteristiche della popolazione**

Dal *merge* tra il *data warehouse* MonVISO e quello delle Comunicazioni Obbligatorie, è possibile effettuare una prima lettura delle caratteristiche degli stati occupazionali dei qualificati nel 2010-2011-2012, dopo uno e cinque anni dall'ottenimento della qualifica. La lettura congiunta degli stati occupazionali e delle caratteristiche della popolazione di riferimento ha due obiettivi: da un lato desidera fornire una lettura delle caratteristiche degli ingressi nel mercato del lavoro, in termini di percentuali di occupati per genere, età, nazionalità e corsi di formazione frequentati. Dall'altro lato, quanto segue è propedeutico alla comprensione dei risultati emersi dalle analisi statistiche condotte tramite i modelli Probit che verranno presentati nelle pagine seguenti.

##### **4.4.1 Caratteristiche occupazionali ad un anno dalla qualifica**

La tabella che segue presenta le caratteristiche degli ingressi nel mercato del lavoro per anno di qualifica, tipologia contrattuale e genere. Come osservato nel par. 4.3.2, dopo un anno dal conseguimento della qualifica, la condizione prevalente è quella della disoccupazione. L'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani qualificati in obbligo di istruzione risulta un processo tutt'altro che rapido. Per quanto concerne le caratteristiche di genere, la condizione di disoccupazione riguarda maggiormente le femmine, soprattutto se qualificate nel 2010 e nel 2011. Mediamente, infatti, le disoccupate sono il 5% in più dei maschi in queste due annualità, trend che si inverte per i qualificati nel 2012: -1,5% di femmine disoccupate rispetto ai maschi. Per tutte e tre le annualità, il tempo determinato risulta lo stato occupazionale principale dopo un anno dalla qualifica, ma anche in questo caso, per le femmine le percentuali sono minori nelle prime due annualità (-5%). Tra i qualificati nel 2012, le differenze di genere sono meno marcate, le femmine con contratto a tempo determinato sono solamente l'1,3% in meno rispetto agli uomini. Per quanto concerne il tempo indeterminato, ad un anno dalla qualifica sono circa il 7% i qualificati nelle tre annualità in questo stato

occupazionale. La distribuzione delle donne in questa tipologia contrattuale è di circa il 5%, con variazioni minime a seconda degli anni di qualifica. Infine, a un anno dalla qualifica, le femmine sono più inserite nel mercato del lavoro con contratti atipici (temporaneo + tirocinio), rispetto ai maschi, trend osservabile in tutte e tre le annualità di qualifica.

**Tabella 17: tipologia contrattuale e disoccupati, ad un anno dalla qualifica, per genere e anno di qualifica, valori %**

Stato occupazionale	2010		2010 Tot.	2011		2011 Tot.	2012		2012 Tot.	$\bar{X}$ Totale %
	F	M		F	M		F	M		
Disoccupato	69,7	63,8	66,1	72,9	68,7	70,3	75,4	76,9	76,3	70,9
Tirocinio	6,4	5,8	6,1	4,9	3,2	3,8	6,2	3,5	4,6	4,8
Temporaneo	3,9	2,5	3,0	4,7	3,3	3,8	3,6	2,0	2,6	3,1
Determinato	15,2	20,4	18,4	12,6	16,8	15,2	9,5	10,8	10,3	14,6
Indeterminato	4,7	7,4	6,4	5,0	8,0	6,9	5,2	6,8	6,2	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

La seconda dimensione considerata è la cittadinanza; è interessante osservare che ad un anno dal termine del corso, la percentuale di cittadini stranieri in condizione di disoccupazione è minore per tutte e tre le annualità, rispetto ai colleghi italiani. Non solo, ad un anno dal termine del percorso di formazione, gli stranieri risultano meno inseriti in percorsi di tirocinio e maggiormente assunti con contratti a tempo indeterminato. Per quanto concerne le occupazioni con contratti permanenti (determinati e indeterminati), tra i qualificati nel 2010 la percentuale di assunti con questi contratti risulta la più alta rispetto alle altre annualità, soprattutto per gli stranieri. Al contrario, tra i qualificati nel 2012 si registra il minor numero di assunzioni di lungo periodo, indipendentemente dalla cittadinanza. Considerando esclusivamente i contratti a tempo indeterminato, ad un anno dalla qualifica, i cittadini stranieri in tutte e tre le annualità risultano maggiormente inseriti con contratti tipici rispetto ai colleghi italiani (+3.2%).

La scelta della formazione professionale, per i giovani con cittadinanza straniera è molto spesso dettata dal desiderio di acquisire competenze tecniche e professionali, immediatamente spendibili per la transizione al

mercato del lavoro. La volontà (spesso necessità) di transitare rapidamente potrebbe essere uno degli elementi di spinta per l'accettazione di qualsivoglia lavoro offerto, senza attendere l'offerta migliore o semplicemente più coerente con il proprio percorso formativo (Bernardi *et al.*, 2000). La minore percentuale di stranieri che accedono al mercato del lavoro tramite tirocini, rispetto ai compagni italiani potrebbe altresì supportare questa interpretazione.

Accettare di essere inseriti attraverso dei tirocini, infatti, significherebbe continuare ad investire nel proprio capitale umano accettando di ritardare l'ingresso nel mercato del lavoro con formule contrattuali più remunerative.

**Tabella 18: tipologia contrattuale e disoccupati, ad un anno dalla qualifica, per cittadinanza e anno di qualifica, valori %**

Stato occupazionale	2010		2011		2012		2012		$\bar{X}$ Totale %	
	ITA	STRA	Tot.	ITA	STRA	ITA	STRA	Totale		
Disoccupato	66,3	65,2	66,1	70,7	67,7	70,3	76,4	76,0	76,3	71,0
Tirocinio	6,4	4,0	6,1	4,0	2,9	3,8	4,8	3,3	4,6	4,8
Temporaneo	2,9	4,0	3,0	3,8	3,7	3,8	2,8	1,9	2,6	3,1
Determinato	18,2	19,6	18,4	14,9	16,8	15,2	10,1	11,3	10,3	14,7
Indeterminato	6,2	7,3	6,4	6,5	8,9	6,9	5,9	7,5	6,2	6,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Per quanto concerne l'età al termine della qualifica, è possibile osservare che, dopo un anno dalla conclusione del percorso formativo, gli occupati hanno mediamente tra i 19-21 anni. Questo significa che al termine del percorso di formazione erano già maggiorenni. Il trend sembrerebbe suggerire che per coloro che terminano la formazione senza aver raggiunto la maggiore età, la transizione verso il mercato del lavoro dopo un anno, potrebbe risultare più complessa rispetto ai compagni che terminano a 18 o 19 anni. Questo dato suggerirebbe, come per altro osservato precedentemente, la limitata capacità del mercato del lavoro italiano di accogliere i giovanissimi.



**Tabella 19: stato occupazionale ad un anno dalla qualifica, per età, valori %**

Età alla qualifica	2010		2011		2012		2012		Tot. occupati	$\bar{X}$
	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Totale			
							2010 Totale			
16	0,1	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
17	43,9	49,8	47,0	44,5	50,0	47,6	41,3	44,5	43,2	43,2
18	38,4	35,3	36,8	37,4	34,2	35,6	37,4	37,3	37,4	37,7
19	15,3	12,4	13,8	15,3	14,1	14,6	18,6	16,3	17,3	16,4
20	2,1	1,9	2,0	2,4	1,4	1,8	2,3	1,6	1,9	2,3
21	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nella tabella che segue si riporta lo stato occupazionale dei qualificati ad un anno dal termine del percorso formativo, per tipologia di corso frequentato.

Dopo un anno, coloro che hanno concluso la formazione nel 2010 risultano principalmente occupati nei corsi di *operatore saldo carpenteria*, *operatore meccanico carrozziere e operatore oreficeria*. Al contrario, i corsi con la percentuale minore di occupati sono: *operatore grafico*, *operatore servizi ristorativi e operatore edile*. Anche per i qualificati nel 2011, il corso di *operatore oreficeria* è quello con la percentuale maggiore di occupati, seguito da *operatore agricolo e operatore edile*. Tra i qualificati in questa annualità, la percentuale i corsi di *operatore dell'abbigliamento*, *operatore dell'alimentazione e operatore servizi ristorativi* sono stati maggiormente frequentati da coloro che risultano in stato di disoccupazione.

Infine, tra i qualificati nel 2012, le percentuali maggiori di occupati sono ripartite tra: *operatore edile*, *operatore meccanico e operatore dei trattamenti estetici*.

L'analisi dell'ultima colonna della tabella permette di osservare che in media, per le tre annualità considerate, i qualificati nei corsi di *operatore dell'abbigliamento*, *operatore servizi ristorativi e operatore grafico* ad un anno dalla conclusione del percorso formativo, risultano avere percentuali di disoccupazione più alte rispetto agli altri corsi.

**Tabella 20: stato occupazionale ad un anno dalla qualifica, per corso e anno di qualifica, valori %**

Tipi corso	2010		2011		2012		$\bar{X}$ tot. occupati	$\bar{X}$ tot. Non occupato
	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato		
Operatore agricolo	42,3	57,7	57,1	42,9	33,3	66,7	44,0	56,0
Operatore dei trattamenti estetici	50,6	49,4	46,1	53,9	46,3	53,7	47,7	52,3
Operatore dell'abbigliamento	44,4	55,6	37,5	62,5	34,4	65,6	38,5	61,5
Operatore dell'alimentazione	48,8	51,2	39,8	60,2	41,8	58,2	43,5	56,5
Operatore di saldocarpenteria	72,7	27,3	50,0	50,0	48,0	52,0	53,4	46,6
Operatore edile	42,1	57,9	52,5	47,5	51,7	48,3	48,6	51,4
Operatore elettrico	45,7	54,3	42,2	57,8	39,2	60,8	42,5	57,5
Operatore elettronico	47,1	52,9	49,0	51,0	48,4	51,6	48,1	51,9
Operatore falegneria	49,1	50,9	51,6	48,4	35,6	64,4	45,5	54,5
Operatore grafico	33,6	66,4	47,6	52,4	46,7	53,3	42,0	58,0
Operatore impiantista termoidraulico	54,4	45,6	48,9	51,1	39,2	60,8	47,6	52,4
Operatore meccanico	52,4	47,6	46,0	54,0	46,6	53,4	48,6	51,4
Operatore meccanico carrozziere	72,2	27,8	47,1	52,9	21,1	78,9	46,3	53,7
Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	56,9	43,1	47,0	53,0	40,6	59,4	48,3	51,7
Operatore oreficeria	57,9	42,1	77,8	22,2	38,1	61,9	56,9	43,1
Operatore servizi all'impresa	43,0	57,0	43,0	57,0	40,2	59,8	42,1	57,9
Operatore servizi ristorativi	39,7	60,3	41,4	58,6	40,8	59,2	40,6	59,4
Totale complessivo	46,9	53,1	44,7	55,3	42,3	57,7	44,6	55,4

#### **4.4.2 Caratteristiche occupazionali a cinque anni dalla qualifica**

Dopo aver osservato le caratteristiche degli occupati e dei disoccupati ad un anno dal termine del percorso formativo, di seguito si analizzano gli stati occupazionali dopo cinque anni dalla qualifica. Dal confronto tra la tabella che segue e la Tabella 17 è possibile osservare che dopo cinque anni dall'ottenimento della qualifica la percentuale di disoccupati scende del 30%, oltre a ciò, si rileva la pressoché stabilità dei contratti temporanei. Infine, gli occupati con contratti a tempo determinato raddoppiano.

La condizione prevalente per i qualificati nelle tre annualità in analisi resta la disoccupazione. La media dei tre anni è del 40,6%, ma vi sono specifiche a seconda dell'annualità di qualifica. In particolare, i qualificati nel 2012 sono percentualmente meno disoccupati dei colleghi qualificati

nel 2010 e 2011 e la percentuale di assunti con contratto a tempo determinato è maggiore rispetto alle due annualità precedenti, il 60% dei qualificati nel 2012 è infatti impiegato con contratti tipici (determinati o indeterminati). I qualificati nel 2010 e nel 2011 assunti con contratti di lungo sono rispettivamente il 51% e il 53%, circa il 10% in meno rispetto ai qualificati nel 2012.

Per quanto concerne le prerogative di genere, nonostante il generale abbassamento delle percentuali di disoccupazione, la forbice tra le performance delle femmine e quelle dei maschi sembra continuare ad allargarsi. In particolare, la percentuale di donne disoccupate rispetto ai maschi cresce del 4% rispetto a quanto rilevato dopo un anno dalla fine del corso di formazione. Le donne continuano ad essere impiegate in contratti temporanei in misura leggermente maggiore rispetto agli uomini. Per quanto concerne le assunzioni a tempo indeterminato, i maschi assunti con questa tipologia contrattuale sono circa il 9% in più delle femmine.

**Tabella 21: tipologia contrattuale e disoccupati, a 5 anni dalla qualifica, per genere e anno di qualifica, valori %**

Stato occupazionale	2010		2010 Tot.	2011		2011 Tot.	2012		2012 Tot.	Ī Tot. %
	F	M		F	M		F	M		
Disoccupato	49,4	41,6	44,6	45,0	40,1	41,9	41,0	31,7	35,2	40,6
Tirocinio	2,0	1,4	1,6	3,1	2,0	2,4	2,2	2,3	2,2	2,0
Temporaneo	4,6	2,1	3,1	4,0	1,7	2,6	3,8	1,6	2,4	2,7
Determinato	23,8	27,4	26,0	22,8	24,0	23,6	33,5	36,0	35,1	28,3
Indeterminato	20,3	27,5	24,7	25,0	32,2	29,6	19,5	28,4	25,0	26,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

L'analisi per tipologia occupazionale e cittadinanza a cinque anni dalla qualifica permette di osservare che l'iniziale vantaggio nell'ingresso nel mercato del lavoro per i cittadini stranieri sembra dissiparsi. Non solo, si rileva altresì un'inversione di tendenza: la percentuale di stranieri disoccupati è infatti mediamente maggiore di quella dei colleghi italiani, nelle tre annualità considerate (+5%). Rispetto a quanto mostrato in Tabella 18, persiste la tendenza per gli stranieri ad essere meno inseriti nei percorsi di tirocinio, mentre non è confermato il maggiore inserimento con

contratti a tempo determinato. I cittadini italiani, dopo cinque anni dalla qualifica risultano mediamente più inseriti in questi percorsi. Il dato più interessante è fornito dalle assunzioni a tempo indeterminato. Dopo cinque anni, non vi è praticamente differenza tra le assunzioni con questa tipologia contrattuale.

**Tabella 22: tipologia contrattuale e disoccupati, a cinque anni dalla qualifica, per cittadinanza e anno di qualifica, valori %**

Stato occupazionale	2010		2010 Tot.		2011		2011 Tot.		2012		2012 Tot.		X̄ Tot. %
	ITA	STRA	ITA	STRA	ITA	STRA	ITA	STRA	ITA	STRA			
Disoccupato	44,4	45,6	44,6	41,2	45,3	41,9	35,7	44,9	37,2	41,2			
Tirocinio	1,8	0,7	1,6	2,6	1,4	2,4	2,7	1,4	2,5	2,2			
Temporaneo	2,6	5,7	3,1	2,5	3,1	2,6	2,4	2,9	2,5	2,7			
Determinato	26,4	24,0	26,0	24,1	20,5	23,6	28,9	19,9	27,5	25,7			
Indeterminato	24,8	24,0	24,7	29,6	29,6	29,6	30,3	30,8	30,4	28,2			
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100		

A cinque anni dal termine del percorso formativo, il presunto vantaggio dei qualificati che hanno terminato il percorso di formazione maggiorenni sembra venire meno. Non solo, coloro che al termine della qualifica avevano 17 anni, risultano maggiormente occupati rispetto a quanti terminano il percorso già maggiorenni, per tutte e tre le annualità. Quanto osservato è altresì confermato dal modello Probit riportato in Tabella 26.

**Tabella 23: stato occupazionale a cinque anni dalla qualifica, per età, valori %**

Età alla qualifica	2010		2010 Totale		2011		2011 Totale		2012		2012 Totale		X̄ Tot. %
	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato			
16	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	
17	47,6	46,1	46,9	48,5	45,5	47,3	43,9	39,8	42,5	45,7	42,5	45,7	
18	36,2	37,6	36,9	34,7	36,4	35,4	36,9	39,2	37,7	36,6	37,7	36,6	
19	13,6	13,6	13,6	15,0	15,8	15,3	17,1	18,8	17,7	15,5	17,7	15,5	
20	2,0	2,3	2,1	1,4	1,9	1,6	1,7	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9	
21	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Infine, nella tabella che segue sono riportati gli stati occupazionali dei formati nelle tre annualità considerate, per corso di qualifica. Dopo cinque anni, i qualificati nel 2010 che risultano occupati hanno per lo più

frequentato corsi di *operatore di saldocarpenzeria, operatore meccanico, operatore meccanico carrozziere*. I corsi frequentati dagli occupati risultano coerenti con quanto rilevato ad un anno dalla qualifica, a diminuire è solamente la percentuale di occupati che hanno frequentato dei corsi di *operatore oreficeria*.

Anche tra i non occupati la situazione non è mutata a distanza di cinque anni, i qualificati in questo stato hanno per lo più frequentato corsi di *operatore grafico, operatore agricolo, operatore edile*.

Tra i qualificati nel 2011, coloro che hanno frequentato corsi di meccanica ed elettronica risultano avere i tassi di occupazione maggiore: *operatore meccanico carrozziere, operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo e operatore elettronico*. Mentre coloro che hanno frequentato corsi di *operatore oreficeria, operatore servizi all'impresa e operatore dell'abbigliamento* accusano maggiormente la condizione di disoccupazione.

Coloro che risultano occupati e si sono qualificati nel 2012, come osservato per i qualificati nel 2010, hanno per lo più frequentato corsi di meccanica ed elettronica. Al contrario, i tassi maggiori di disoccupazione si osservano tra coloro che hanno frequentato corsi di *operatore grafico e oreficeria*.

**Tabella 24: stato occupazionale a cinque anni dalla qualifica, per corso  
e anno di qualifica, valori %**

Tipi corso	2010		2011		2012		$\bar{X}$ totale occupati	$\bar{X}$ totale Non occupati
	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato	Occupato	Non occupato		
Operatore agricolo	38,1	61,9	52,9	47,1	55,0	45,0	48,3	51,7
Operatore dei trattamenti estetici	55,1	44,9	57,0	43,0	61,4	38,6	57,8	42,2
Operatore dell'abbigliamento	58,3	41,7	50,0	50,0	47,8	52,2	52,1	47,9
Operatore dell'alimentazione	48,4	51,6	54,3	45,7	61,5	38,5	55,1	44,9
Operatore di saldocarpenteria	77,8	22,2	65,0	35,0	70,0	30,0	69,4	30,6
Operatore edile	44,1	55,9	54,3	45,7	66,7	33,3	54,2	45,8
Operatore elettrico	59,5	40,5	61,9	38,1	70,1	29,9	63,6	36,4
Operatore elettronico	61,9	38,1	66,7	33,3	73,8	26,2	67,5	32,5
Operatore falegnameria	50,0	50,0	51,9	48,1	63,0	37,0	54,8	45,2
Operatore grafico	42,6	57,4	53,4	46,6	54,5	45,5	49,1	50,9
Operatore impiantista termoidraulico	63,1	36,9	61,6	38,4	69,7	30,3	64,6	35,4
Operatore meccanico	66,7	33,3	63,3	36,7	73,3	26,7	67,3	32,7
Operatore meccanico carrozziere	66,7	33,3	80,0	20,0	94,4	5,6	81,3	18,8
Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	65,1	34,9	75,6	24,4	78,7	21,3	72,9	27,1
Operatore oreficeria	44,4	55,6	33,3	66,7	40,0	60,0	40,0	60,0
Operatore servizi all'impresa	45,4	54,6	48,6	51,4	59,4	40,6	50,9	49,1
Operatore servizi ristorativi	51,4	48,6	54,0	46,0	59,0	41,0	54,7	45,3
<b>Totale</b>	<b>55,4</b>	<b>44,6</b>	<b>58,1</b>	<b>41,9</b>	<b>64,8</b>	<b>35,2</b>	<b>59,3</b>	<b>40,7</b>

## 5 UN MODELLO PROBIT PER L'ANALISI DELLE PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI DEI QUALIFICATI

Le tabelle presentate nel paragrafo precedente hanno il pregio di consentire una rappresentazione preliminare del fenomeno in studio, ma non permettono di verificare, da un lato le ipotesi formulate e dall'altro gli effetti congiunti di alcune dinamiche sugli status occupazionali, nel periodo esaminato. Al fine di prendere in considerazione contemporaneamente tali dinamiche ed escludere gli effetti congiunti sulla probabilità di osservare un determinato status occupazionale, è stato necessario stimare un modello econometrico. Se, in generale, un modello di regressione avrebbe potuto fornire utili indicazioni in questo senso, nel caso di variabili dipendenti dicotomiche (occupato sì/no, a tempo indeterminato sì/no) il modello di regressione lineare sarebbe risultato inappropriato. Infatti, in questo caso, il cosiddetto *linear probability model* non sarebbe stato in grado di garantire i valori predetti della regressione inclusi nel range 0-1, assunto dalla variabile dicotomica dipendente. La teoria econometrica suggerisce quindi come soluzione, una trasformazione non lineare del modello, tipicamente utilizzando una distribuzione logistica ovvero normale, adottando poi come tecnica di stima la massima verosimiglianza. In questo caso, si pone la scelta tra due modelli denominati rispettivamente Logit oppure Probit (Greene, 1993), che consentono la stima, dopo un opportuno computo dei cosiddetti *effetti marginali*, di coefficienti che indicano l'effetto marginale delle variabili esplicative incluse sulla probabilità che la variabile dipendente assuma valore unitario.

La scelta di procedere attraverso un modello non lineare per condurre le analisi è stata altresì guidata dalla letteratura sociologica ed economica che ha analizzato il fenomeno in studio (Bernardi e De Simone, 2017; Passaretta e Wolbers, 2016; Cascioli, 2016; Fuller, 2014a; Barbieri e Sestito, Berton *et al.*, 2011; 2008; Righi e Sciulli, 2008).

Il modello econometrico, applicato a diverse definizioni dello status occupazionale a 5 anni, assume la forma di un modello Probit:

$$\Pr(status\_occupazionale | X_1, X_2) = \phi(\beta_0 + X_1' \beta_1 + X_2' \beta_2 + X_3' \beta_3) \quad (1)$$

dove  $\phi(\cdot)$  rappresenta la funzione di probabilità cumulate della distribuzione Normale, il vettore  $X_1$  raccoglie informazioni personali sul soggetto che ha frequentato il corso di qualifica, il vettore  $X_2$  raccoglie le informazioni relative alla modalità di entrata sul mercato del lavoro, ovvero sulla situazione lavorativa osservata ad un anno dall'ottenimento della qualifica. Infine, il vettore  $X_3$  colleziona tutte le informazioni disponibili relative alla natura e alla collocazione territoriale del corso stesso. Di conseguenza, data la formulazione delle ipotesi, così come sono state in precedenza presentate, il parametro  $\beta_2$  rappresenta l'aspetto di maggior interesse in quanto condensa l'impatto delle variabili relative alla modalità e tipologia di accesso al mercato del lavoro sull'occupazione in generale e sull'occupazione a tempo indeterminato in particolare. Tutti i parametri  $\beta_i$  ( $i=0, 1, 2, 3$ ) sono stati stimati attraverso l'uso della massima verosimiglianza e in particolare  $\beta_0$  è un numero scalare.

La strategia empirica adottata è basata sulla ripetizione delle stime del modello Probit appena presentato relativamente a tre differenti definizioni della variabile dipendente. Inoltre, in ognuno dei tre casi, la robustezza dei risultati sarà garantita dalla presenza di più specificazioni del modello in essere, per aumentare la confidenza del lettore rispetto ai principali risultati ottenuti.

Sono state individuate e generate tre dimensioni dello *status\_occupazionale* nell'equazione (1) dei qualificati dopo cinque anni dal termine del percorso formativo.

Innanzitutto è stata costruita una variabile dicotomica (*dummy*) che indica l'occupazione del soggetto a 5 anni dalla qualifica, qualunque sia la forma contrattuale. In questo caso, la variabile *Occupato\_5anni* assume il valore 1 nel caso il soggetto sia occupato, 0 altrimenti.

In secondo luogo, è stata costruita una *dummy* che indica l'occupazione con contratto a tempo indeterminato del soggetto a 5 anni dalla qualifica, considerando come tali solo gli occupati con contratto a tempo indeterminato ovvero gli occupati con contratto a domicilio. In questo caso



la variabile *TI\_5anni* assume il valore 1 nel caso il soggetto sia occupato a tempo indeterminato, 0 per tutti i soggetti non occupati ovvero per i soggetti occupati con una tipologia contrattuale differente da quella a tempo indeterminato.

Infine è stata costruita una *dummy* del tutto analoga alla precedente, che indica l'occupazione con contratto a tempo indeterminato del soggetto a 5 anni dalla qualifica, limitando l'attenzione ai soli soggetti dotati di un contratto di lavoro tipico (a tempo determinato o indeterminato) al termine del periodo. In questo caso la variabile *TI\_5anni* assume valore 1 nel caso il soggetto sia occupato a tempo indeterminato, 0 nel caso in cui il soggetto risulti occupato con contratto a termine a fine periodo. Rispetto al caso precedente, cambia quindi l'universo di riferimento e, come sottolineato nella tabella che descrive tutte le variabili coinvolte, cambia la numerosità dei soggetti considerati e quindi delle osservazioni utilizzate in fase di stima del modello.

Per la descrizione sintetica di tutte le altre variabili esplicative dello status occupazionale dei soggetti analizzati, si rimanda al contenuto delle due tabelle che seguono, dove sono riportate la denominazione sintetica della variabile, una sua descrizione e la sua media. Nel caso di variabili dicotomiche la media coincide con la frequenza dei casi dal valore 1 rispetto al totale.

Per quanto concerne le modalità di entrata nel mercato del lavoro, il presente studio utilizza la strategia empirica di identificare i due gruppi di maggiore interesse (lavoratori che transitano mediante contratto atipico ovvero in disoccupazione) rispetto alla massa di lavoratori che transita attraverso contratti permanenti, quindi indeterminati o determinati (compresi gli apprendistati). Quindi, la *baseline* di ingresso sul mercato del lavoro risulta essere composta dai lavoratori che transitano al mercato del lavoro tramite contratti permanenti (c.d. tipici), mentre le due *dummy* incluse nei modelli (*entrata\_atipico*, *entrata\_disoccupazione*) indicano le differenze di ciascuno dei due gruppi (transitati tramite contratti atipici ovvero disoccupati) rispetto alla *baseline*.

**Tabella 25: variabili incluse nel modello econometrico, descrizione e media**

<b>Variabile</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>
<b>Variabili dipendenti incluse nel modello Probit</b>			
Occupato_5anni	Variabile binaria che indica se il qualificato risulta occupato a 5 anni dalla qualifica	0,6	8876
TI_5anni	Variabile binaria che indica se il qualificato risulta occupato a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica	0,3	8876
TI_5anni	Variabile binaria che indica se il qualificato risulta occupato a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica rispetto ai lavoratori a tempo determinato	0,4	5231
<b>Variabili esplicative e di controllo</b>			
Eta_fine	Variabile continua che indica l'età del qualificato al termine del percorso di qualifica	17,7	
Femmina	Variabile binaria che indica se il qualificato è di genere femminile	0,4	
Straniero	Variabile binaria che indica se il qualificato ha cittadinanza straniera	0,2	
Entrata_disoccupazione	Variabile binaria che indica se il qualificato risulta disoccupato ad 1 anno dalla qualifica	0,7	
Entrata_atipico	Variabile binaria che indica se il qualificato risulta lavorare con contratto temporaneo + tirocinio ad 1 anno dalla qualifica	0,1	
Anno_2011	Variabile binaria che indica se il qualificato si è qualificato nell'anno 2011	0,3	
Anno_2012	Variabile binaria che indica se il qualificato si è qualificato nell'anno 2012	0,3	
Qualifica_triennale	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato corso di qualifica di durata triennale	0,6	
Area_urbana	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede in un capoluogo di provincia	0,1	
S_stazionario_down	Variabile binaria che indica se il qualificato è rimasto disoccupato nei primi due anni dalla qualifica	0,6	
S_stazionario_top	Variabile binaria che indica se il qualificato risulta assunto a tempo indeterminato in entrambi i primi due anni dalla qualifica	0,5	
S_peggiora	Variabile binaria che indica se il qualificato peggiora il proprio status lavorativo nei primi due anni dalla qualifica	0,1	
S_migliora	Variabile binaria che indica se il qualificato migliora il proprio status lavorativo nei primi due anni dalla qualifica	0,2	

**Tabella 25a: variabili incluse nel modello econometrico, descrizione e %**

<b>Variabili esplicative e di controllo</b>		
<b>Denominazione corso</b>	<b>Descrizione</b>	<b>%</b>
Operatore agricolo	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	0,7
Operatore dei trattamenti estetici	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	19,5
Operatore dell'abbigliamento	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	0,8
Operatore dell'alimentazione	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	3,2
Operatore di saldocarpenteria	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	0,6
Operatore edile	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	1,1
Operatore elettrico	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	16,3
Operatore elettronico	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	1,4
Operatore falegneria	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	1,6
Operatore grafico	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	2,5
Operatore impiantista termoidraulico	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	3,2
Operatore meccanico	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	12,7
Operatore meccanico carrozziere	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	0,5
Operatore meccanico ed elettronico dell'autoveicolo	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	5,5
Operatore oreficeria	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	0,3
Operatore servizi all'impresa	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	14,9
Operatore servizi ristorativi	Variabile binaria che indica se il qualificato ha frequentato il corso in oggetto	15,1
<b>Provincia corso</b>		
Alessandria	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	11,8
Asti	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	5,3
Biella	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	2,9
Cuneo	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	19,3
Novara	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	6,8
Torino	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	46,5
Verbano Cusio Ossola	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	4,0
Vercelli	Variabile binaria che indica se il qualificato risiede nella provincia indicata	3,3

## **5.1 Probabilità di essere occupato a cinque anni dalla qualifica**

Questa sezione è dedicata alla presentazione e all'analisi dei risultati derivanti dalla stima empirica del modello **(1)** utilizzato per verificare, in modo formale e consistente dal punto di vista statistico le ipotesi che sono state formulate durante la trattazione, verificando quali siano le principali determinanti della probabilità di risultare occupati (stabilmente e non) a 5 anni dalla qualifica.

Come già detto precedentemente, la strategia empirica si basa sulla stima di un modello Probit, ripetuta arricchendolo attraverso il progressivo incremento delle variabili di controllo. Questo consente una prima verifica della robustezza dei risultati attraverso l'analisi della stabilità dei singoli coefficienti stimati nelle differenti specificazioni (ossia alla presenza di differenti variabili esplicative), con particolare attenzione agli aspetti di maggior interesse del presente studio. Tutte le tabelle del presente capitolo riportano direttamente gli effetti marginali, calcolati a partire da analoghi Probit, al fine di rendere immediata l'interpretazione dei coefficienti, che possono essere letti come effetti delle variabili esplicative sulla probabilità di essere occupati ovvero di essere occupati a tempo indeterminato a seconda della tabella esaminata.

La prima serie di stime, riportata in Tabella 26, riguarda l'analisi delle determinanti della probabilità di occupazione a 5 anni dalla qualifica dei soggetti analizzati. La variabile dipendente assume valore 1 nel caso in cui il soggetto risulti occupato a 5 anni dalla qualifica, qualunque sia la tipologia contrattuale osservata.

Per quanto riguarda le variabili di controllo relative alle caratteristiche dei singoli individui, l'età appare l'unico aspetto capace di influenzare, negativamente, le probabilità di occupazione a 5 anni dalla qualifica. Nello specifico, al crescere dell'età del qualificato, diminuisce la sua probabilità di essere occupato dopo cinque anni dalla qualifica. Un'interpretazione di questo dato può essere ricercata nelle caratteristiche dei qualificati. Al crescere dell'età alla qualifica cresce altresì la probabilità di aver accumulato svantaggio, ad esempio attraverso l'accumulo di fallimenti scolastici. Tali fallimenti, come dimostrato da precedenti studi (Ragazzi *et*

al., 2013) influenzano negativamente la probabilità di trovare un'occupazione. In questo contesto, l'età può dunque essere intesa come una *proxy* dei fallimenti scolastici pregressi.

Alcuni effetti di genere esistono, tuttavia risultano significativi con una lieve penalizzazione delle donne solo nella specificazione del modello base (1). Si può quindi osservare che la penalizzazione delle donne risulta evidente quando si considera il settore di qualifica del corso, poiché le donne scelgono in misura maggiore corsi in settori che garantiscono minori *chances* occupazionali (tipicamente corsi di operatore dei trattamenti estetici, come osservato nel par. 4.4.2).

Relativamente agli stranieri, si osserva la situazione opposta, con coefficienti significativi solamente nelle specifiche (2) e (3) del modello (nelle quali sono state inserite le variabili di controllo per area di residenza urbana/non urbana e per settore corso). Gli stranieri mostrano una minore probabilità di trovare occupazione (-3 punti percentuale) rispetto agli italiani e questa evidenza resta confermata ogni qualvolta si considerano le differenze di settore tra i qualificati. In altre parole, gli stranieri risultano maggiormente svantaggiati a parità di corso, ma scelgono di qualificarsi in percorsi formativi caratterizzati da migliori *chances* occupazionali.

Anche le differenti annualità di qualifica mostrano diverse probabilità di occupazione a 5 anni, con maggiori probabilità per i qualificati negli anni 2011-2012 rispetto a quelli del 2010. Infatti, i due coefficienti positivi e significativi delle due variabili binarie *anno\_2011* e *anno\_2012* suggeriscono rispettivamente il 3% e l'11% in più di possibilità di risultare occupati a 5 anni rispetto a coloro che hanno ottenuto la qualifica nel 2010, confermando i risultati che sono già stati presentati precedentemente mediante le tabelle descrittive.

Per venire alle due variabili di maggior interesse, in quanto connesse alle ipotesi di ricerca, attraverso il modello seguente è stata testata la probabilità di risultare occupato a cinque anni dalla qualifica, sia nel caso in cui i qualificati siano transitati (dopo un anno) al mercato del lavoro tramite contratti atipici (contratti temporanei o tirocinio), sia nel caso di "ingresso" in condizione di disoccupazione.

I qualificati transitati al mercato del lavoro in una delle due situazioni appena descritte risultano avere una riduzione della probabilità di essere occupati dopo cinque anni. L'effetto è decisamente più forte nel caso di disoccupazione ad un anno dalla qualifica, con una riduzione delle prospettive di occupazione di oltre il 16 punti percentuale rispetto a coloro che entrano con un contratto tipico (determinato o indeterminato). Infine, per coloro che transitano al mercato del lavoro con contratti atipici le probabilità di essere occupati a 5 anni dalla qualifica risultano del 3-5% più basse rispetto a coloro che entrano nel mercato con un contratto tipico ad un anno dalla qualifica.

Quanto appena descritto permette di accettare l'ipotesi **(H1)** a sostegno dell'argomentazione dello *scarring effect*. I qualificati che transitano al mercato del lavoro attraverso contratti atipici, ovvero in disoccupazione, ne rimangono intrappolati. Nello specifico caso, risultano avere minori probabilità di essere occupati dopo cinque anni dal termine del corso di formazione professionale. Come osservato da Arulampalam (2011), la mancata accumulazione di esperienza lavorativa, l'indebolimento del network e la perdita delle competenze acquisite potrebbero essere tra le cause principali del peso della disoccupazione all'inizio della carriera lavorativa. Per quanto concerne i contratti atipici, le cause dell'intrappolamento vanno cercate nelle caratteristiche del mercato del lavoro italiano e nei meccanismi che ne regolano le transizioni. Mercati del lavoro fortemente segmentati difatti impongono il superamento di barriere, istituzionali e non, molto più alte rispetto ai Paesi caratterizzati da una debole segmentazione, fattore che rende particolarmente difficoltosa la mobilità dei lavoratori (Yu, 2012; Fuller 2011; Gebel 2010).

**Tabella 26: modello Probit sulla probabilità di essere occupato a 5 anni dalla qualifica**

VARIABLES	(1)	(2)	(3)
	Occupato_5anni		
eta_fine	-0.0191*** (0.00676)	-0.0188*** (0.00701)	-0.0172** (0.00707)
Femmina	-0.0699*** (0.0110)	-0.00972 (0.0167)	-0.0124 (0.0168)
Straniero	-0.0212 (0.0151)	-0.0353** (0.0154)	-0.0330** (0.0156)
<b>entrata_disoccupazione</b>	<b>-0.173***</b> <b>(0.0117)</b>	<b>-0.166***</b> <b>(0.0120)</b>	<b>-0.162***</b> <b>(0.0121)</b>
<b>entrata_atipico</b>	<b>-0.0573***</b> <b>(0.0185)</b>	<b>-0.0310</b> <b>(0.0189)</b>	<b>-0.0324*</b> <b>(0.0189)</b>
anno_2011		0.0307** (0.0126)	0.0310** (0.0126)
anno_2012		0.113*** (0.0126)	0.112*** (0.0127)
Triennale		0.0102 (0.0112)	0.00187 (0.0117)
Urbana			-0.0356 (0.0384)
Settore corso	No	Si	Si
Provincia	No	No	Si
Observations <sup>20</sup>	8,876	8,876	8,876
Pseudo_R2	0.0216	0.0363	0.0391
Chi-square	254.3	423.8	454.8
Log Lik	-5870	-5781	-5764

Robust standard errors in parentheses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## 5.2 Probabilità di essere occupato con contratto a tempo indeterminato, a cinque anni dalla qualifica

Dopo aver stimato la probabilità di essere occupato a cinque anni dal termine del percorso formativo, la seconda serie di stime, riportata in Tabella 27, è volta all'analisi delle determinanti della probabilità di occupazione a tempo indeterminato. La variabile dipendente assume valore 1 nel caso in cui il soggetto risulti occupato a tempo indeterminato dopo 5 anni, mentre assume valore 0 nel caso di qualunque altra forma

<sup>20</sup>È bene osservare che nel presente capitolo sono stati esclusi dalle analisi i 2460 qualificati mai transitati nelle COB. Tra questi individui vi sono potenzialmente: inattivi, Neet, rientri in istruzione, occupazioni irregolari, lavoratori autonomi. Infatti, limitandosi a registrare le comunicazioni obbligatorie delle assunzioni, le COB non permettono di distinguere con buon grado di certezza le tipologie di individui per i quali non sono stati avviati contratti. L'eterogeneità delle caratteristiche di tali individui avrebbe inevitabilmente distorto le stime delle analisi, proprio per questo, si è scelto di escluderli.

contrattuale osservata (contratto temporaneo, tirocinio, tempo determinato) o stato di disoccupazione.

Per quanto riguarda le variabili di controllo relative alle caratteristiche dei singoli individui, l'età appare un fattore non significativo nell'aumentare le probabilità di occupazione a tempo indeterminato dopo 5 anni dalla qualifica, mentre il genere influenza fortemente le probabilità di occupazione a tempo indeterminato. In particolare, per la variabile dicotomica *femmina* viene stimato un effetto negativo e significativo per tutte le specificazioni del modello riportate. A parità di tutti gli altri fattori considerati, le femmine hanno minori probabilità di essere assunte a tempo indeterminato (-3% e il -6%) rispetto agli uomini. Per quanto concerne gli effetti della cittadinanza, non risultano significativi, così come l'appartenenza alle singole coorti, nessuna delle due variabili incide significativamente sulle probabilità di occupazione a tempo indeterminato dopo 5 anni dalla qualifica.

Per le due variabili di maggior interesse, invece i risultati ottenuti appaiono significativi, stabili e con effetti marginali consistenti rispetto a tutti i 3 modelli riportati in tabella. In questo senso, la Tabella 27 rappresenta forse l'*output* più significativo per la verifica delle ipotesi proposte.

Innanzitutto, considerando i qualificati che transitano nel mercato del lavoro attraverso un periodo di disoccupazione nel primo anno, le loro probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica sono del 13-14% più basse rispetto ai qualificati che entrano nel mercato del lavoro tramite un contratto permanente. In secondo luogo, i qualificati che transitano al mercato del lavoro con contratti atipici mostrano una probabilità inferiore dell'8% di essere occupati a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica, rispetto a coloro che entrano nel mercato del lavoro con un contratto permanente ad un anno dalla qualifica.

Le evidenze appena descritte consentono di rafforzare l'argomento dello *scarring effect*, permettendone altresì la verifica della sotto ipotesi **(H1.1)**: i qualificati transitati al mercato del lavoro con contratti temporanei



risultano avere minori probabilità di essere occupati con contratti a tempo indeterminato, dopo cinque anni dalla qualifica, rispetto ai qualificati transitati al mercato del lavoro attraverso contratti tipici.

**Tabella 27: modello Probit sulla probabilità di essere occupato a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica**

VARIABLES	(4)	(5)	(6)
		TI_5anni	
eta_fine	0.00328 (0.00607)	0.00428 (0.00629)	0.00529 (0.00632)
Femmina	-0.0687*** (0.00953)	-0.0295* (0.0151)	-0.0331** (0.0150)
Straniero	-0.00809 (0.0132)	-0.0201 (0.0132)	-0.0171 (0.0134)
<b>entrata_disoccupazione</b>	<b>-0.181***</b> <b>(0.0119)</b>	<b>-0.176***</b> <b>(0.0122)</b>	<b>-0.172***</b> <b>(0.0122)</b>
<b>entrata_atipico</b>	<b>-0.0870***</b> <b>(0.0138)</b>	<b>-0.0780***</b> <b>(0.0143)</b>	<b>-0.0790***</b> <b>(0.0142)</b>
anno_2011		0.0548*** (0.0117)	0.0550*** (0.0117)
anno_2012		0.0182 (0.0119)	0.0161 (0.0119)
Triennale		0.0100 (0.00987)	0.00784 (0.0105)
Urbana			-0.0230 (0.0329)
Settore corso	No	Si	Si
Provincia	No	No	Si
Observations	8,876	8,876	8,876
Pseudo_R2	0.0317	0.0392	0.0424
Chi-square	312.3	385.8	412.6
Log Lik	-4966	-4927	-4911

Robust standard errors in parentheses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

### **5.3 Probabilità di essere occupato a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica, rispetto ai soli lavoratori a tempo determinato**

La terza serie di stime, riportata in Tabella 28, si concentra sul sottogruppo di qualificati che risulta, dopo 5 anni dalla qualifica, occupato con contratto permanente (determinato o indeterminato). La variabile dipendente assume valore 1 nel caso in cui il soggetto risulti occupato a tempo indeterminato dopo 5 anni e 0 nel caso in cui risulti occupato con contratto determinato. Rispetto alle stime precedenti, in questo caso varia

la popolazione presa in considerazione, limitata ai soggetti che a 5 anni dalla qualifica lavorano con contratto tipico, escludendo quindi disoccupati e lavoratori atipici.

Per quanto riguarda l'età al conseguimento della qualifica, tale aspetto risulta debolmente significativo con segno positivo nell'influenzare le probabilità di essere occupati a tempo indeterminato, rispetto alla probabilità di essere occupati a tempo determinato, dopo 5 anni dalla qualifica. Tale risultato, che sembra in antitesi con quanto emerso in precedenza, in realtà è coerente se si pensa alla differente composizione della sotto-popolazione presa in analisi. L'esclusione degli individui disoccupati e occupati con contratto atipico a cinque anni dalla qualifica permette di osservare ciò che accade considerando la sezione di popolazione meno svantaggiata. Anche in questo caso è possibile rilevare degli effetti di genere, l'essere femmina diminuisce la probabilità di essere assunta con contratto indeterminato, dopo cinque anni dalla qualifica, rispetto a quella di essere assunta a tempo determinato. Tuttavia, questi effetti risultano limitati alla specificazione del modello con pochi controlli, perdendo progressivamente significatività al loro aumento. Discorso analogo può essere fatto sulla cittadinanza, gli stranieri non appaiono in particolari condizioni di vantaggio o svantaggio, così come non appaiono significativi gli effetti di coorte, se non per il coefficiente positivo relativo ai qualificati nell'anno 2011.

Per venire alle due variabili che permettono di verificare formalmente le ipotesi di ricerca, i risultati confermano ulteriormente quanto emerso dal modello precedente. Sia nel caso di un ingresso nel mercato del lavoro attraverso un periodo di disoccupazione nel primo anno, sia nel caso di ingresso con contratto atipico, la probabilità di essere occupati a tempo indeterminato rispetto al tempo determinato dopo 5 anni, si riduce significativamente. L'effetto è decisamente più ampio nel caso di disoccupazione ad un anno dalla qualifica, con una riduzione delle prospettive occupazionali a tempo indeterminato del 13-14 %, mentre nel caso di ingresso con contratti di natura atipica, il differenziale negativo in termini di probabilità si riduce all'8%. Quest'ultima tabella aggiunge

ulteriore robustezza ai risultati ottenuti che vengono confermati anche attraverso l'utilizzo di un differente campione per la stima dei modelli.

**Tabella 28: modello Probit sulla probabilità di essere occupato a tempo indeterminato a 5 anni dalla qualifica, rispetto ai soli lavoratori a tempo determinato a cinque anni dalla qualifica**

VARIABLES	(7)	(8)	(9)
		TI_5anni	
eta_fine	0.0176** (0.00893)	0.0176* (0.00932)	0.0177* (0.00940)
femmina	-0.0450*** (0.0147)	-0.0120 (0.0237)	-0.0156 (0.0238)
straniero	0.00396 (0.0200)	-0.00592 (0.0203)	-0.00437 (0.0206)
<b>entrata_disoccupazione</b>	<b>-0.135***</b> <b>(0.0153)</b>	<b>-0.140***</b> <b>(0.0158)</b>	<b>-0.137***</b> <b>(0.0159)</b>
<b>entrata_atipico</b>	<b>-0.0839***</b> <b>(0.0226)</b>	<b>-0.0843***</b> <b>(0.0231)</b>	<b>-0.0859***</b> <b>(0.0231)</b>
anno_2011		0.111*** (0.0171)	0.112*** (0.0171)
anno_2012		-0.00862 (0.0171)	-0.0114 (0.0172)
triennale		0.0107 (0.0148)	0.00920 (0.0156)
urbana			-0.00325 (0.0530)
Settore corso	No	Si	Si
Provincia	No	No	Si
Observations	5,231	5,231	5,231
Pseudo_R2	0.0142	0.0275	0.0300
Chi-square	100.5	192.2	208.3
Log Lik	-3547	-3500	-3491

Robust standard errors in parentheses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### **5.4 Probabilità di permanere in un dato stato occupazionale a cinque anni dalla qualifica, in relazione alla carriera lavorativa dei primi due anni post formazione**

Infine, si è scelto di analizzare la dinamica occupazionale dei primi due anni successivi alla qualifica, per rilevarne gli eventuali effetti sulla condizione lavorativa a cinque anni. I qualificati al termine della formazione professionale sono introdotti in percorsi volti a favorirne l'inserimento occupazionale (tipicamente attraverso le Politiche Attive per il Lavoro). Spesso sono gli stessi enti di formazione a fornire PAL e a prendere in

carico i formati accompagnandoli durante la prima transizione. Il supporto fornito permette da un lato di rafforzare la motivazione dei qualificati, dall'altro di ampliare il loro network lavorativo<sup>21</sup>. Tuttavia, gradualmente tale supporto diminuisce e viene meno la "protezione" nei confronti delle dinamiche di inclusione nel mercato del lavoro. Venendo meno l'effetto *push* dell'ente di formazione, il peggioramento della condizione occupazionale potrebbe determinare in modo negativo la probabilità dei qualificati di risultare occupati, ovvero di essere occupati a tempo indeterminato, dopo cinque anni dalla qualifica. Per verificare quanto appena descritto, piuttosto che concentrarsi sulla sola modalità contrattuale di ingresso ad 1 anno dalla qualifica, si è scelto di utilizzare variabili esplicative relative alla dinamica occupazionale tra il primo e il secondo anno di osservazione. L'ultima analisi riporta quindi le stime derivanti da ulteriori 3 modelli, proposti ciascuno con due differenti specificazioni: una parsimoniosa in termini di variabili di controllo e una più completa caratterizzata da controlli anche per settore di appartenenza del corso e Provincia oltre che per variabili connesse alle caratteristiche personali dei qualificati. Le evoluzioni occupazionali testate sono le seguenti:

- *Stazionario top*, indica la permanenza del qualificato nel mercato del lavoro, attraverso contratti a tempo indeterminato;
- *Peggiora*, indica il peggioramento della condizione occupazionale del qualificato nei primi due anni dalla qualifica;
- *Migliora*, indica il miglioramento della condizione occupazionale del qualificato nei primi due anni dalla qualifica;
- *Stazionario down*, indica la permanenza del qualificato in disoccupazione per i primi due anni successivi alla qualifica;

Come osservabile dalla tabella che segue, i qualificati che i primi due anni post qualifica hanno sperimentato una di queste dinamiche occupazionali sono l'88,7% del totale. Di questi, oltre la metà ha

---

<sup>21</sup> Dalle interviste qualitative effettuate per interpretare i risultati emersi dall'analisi di Placement 2012 (Ragazzi *et al.*, 2013) è emerso che la presa in carico degli studenti, da parte degli enti di formazione, raramente supera l'anno post qualifica. Tendenzialmente i giovani sono seguiti sino al primo inserimento occupazionale, per poi perderne i contatti.

sperimentato la permanenza in disoccupazione e il 24% di loro ha migliorato la propria condizione occupazionale nel periodo considerato.

**Tabella 29: ripartizione della popolazione per condizione occupazionale nei primi due anni dalla qualifica, valori % e assoluti**

Variabili	%	N
s_stazionario Top	5,8	517
s_stazionario Down	51,9	4608
s_peggiora	7,4	657
s_migliora	23,6	2094
Totale	88,7	7876

**Tabella 30: modello Probit sulla probabilità di un dato stato occupazionale a 5 anni, in relazione alla carriera lavorativa nei primi due anni dalla qualifica**

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Occupato_5anni		TI_5anni		TI_5anni	
eta_fine	-0.018*** (0.00687)	-0.0183** (0.00715)	0.00619 (0.00626)	0.00681 (0.00650)	0.0235** (0.00933)	0.0224** (0.00980)
Femmina	-0.066*** (0.0111)	-0.0103 (0.0170)	-0.067*** (0.00975)	-0.0353** (0.0155)	-0.044*** (0.0152)	-0.0192 (0.0248)
Straniero	-0.0253* (0.0153)	-0.0359** (0.0159)	-0.0138 (0.0135)	-0.0206 (0.0138)	-0.00739 (0.0207)	-0.0115 (0.0215)
Stazionario_Top	0.274*** (0.0212)	0.263*** (0.0221)	0.635*** (0.0190)	0.633*** (0.0195)	0.541*** (0.0143)	0.542*** (0.0146)
Stazionario_down	<b>-0.221*** (0.0170)</b>	<b>-0.224*** (0.0175)</b>	<b>-0.056*** (0.0158)</b>	<b>-0.055*** (0.0161)</b>	<b>0.0522** (0.0223)</b>	<b>0.0468** (0.0233)</b>
S_peggiora	<b>-0.226*** (0.0248)</b>	<b>-0.225*** (0.0253)</b>	<b>-0.0530** (0.0208)</b>	<b>-0.0530** (0.0209)</b>	<b>0.0341 (0.0346)</b>	<b>0.0232 (0.0350)</b>
S_migliora	<b>0.00351 (0.0197)</b>	<b>0.00176 (0.0200)</b>	<b>0.143*** (0.0187)</b>	<b>0.146*** (0.0189)</b>	<b>0.196*** (0.0227)</b>	<b>0.197*** (0.0232)</b>
anno_2011		0.0428*** (0.0127)		0.0623*** (0.0121)		0.110*** (0.0177)
anno_2012		0.125*** (0.0127)		0.0142 (0.0123)		-0.0274 (0.0178)
triennale		-0.00328 (0.0118)		0.00396 (0.0107)		0.00230 (0.0162)
urbana		-0.0445 (0.0390)		-0.0292 (0.0331)		-0.00275 (0.0535)
Settore corso	No	Si	No	Si	No	Si
Provincia	No	Si	No	Si	No	Si
Observations	8,876	8,876	8,876	8,876	5,231	5,231
Pseudo_R2	0.0629	0.0783	0.118	0.127	0.0867	0.102
Chi-square	667.9	830.4	992.4	1046	485.5	546.4
Log Lik	-5622	-5529	-4521	-4475	-3287	-3232

Robust standard errors in parentheses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Entrando nel merito dei risultati, le colonne 1-2 della tabella 30 riguardano il modello sulla *dummy* occupato o meno a 5 anni, le colonne 3-4 descrivono il Probit sulla *dummy* occupato a tempo indeterminato o meno a 5 anni dalla qualifica, mentre le colonne 5-6 si concentrano sulla *dummy* occupato a tempo indeterminato o determinato a 5 anni dalla qualifica, restringendo dunque il campione ai soli lavoratori tipici. Tutte le modalità testate sono confrontate rispetto alla modalità *stazionario top*.

In questa serie di modelli l'età alla fine del percorso di qualifica ha effetti differenziati, negativi sulla probabilità di essere occupati, positivi sulla probabilità di ottenere contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato. Viene quindi riconfermato lo svantaggio dei qualificati più "anziani", connesso soprattutto agli insuccessi formativi pregressi. Al contrario, nella sotto-popolazione di qualificati assunti con contratti tipici, l'età risulta significativa e positiva nel determinare la probabilità di essere assunti con contratto a tempo indeterminato, ad ulteriore conferma che questa sotto-popolazione è meno svantaggiata.

La differenza di genere viene sostanzialmente confermata ancora una volta, con performance generalmente peggiori sul mercato del lavoro delle donne in termini di probabilità di occupazione, nonché di occupazione a tempo indeterminato. Anche per i cittadini stranieri è possibile rilevare la minore probabilità di risultare occupati, rispetto ai cittadini italiani, cinque anni dopo la qualifica. Tuttavia, questa evidenza è significativa solo nel caso delle probabilità di risultare occupati con qualunque contratto a 5 anni.

Per quanto riguarda le variabili connesse all'ingresso nel mercato del lavoro e alle evoluzioni occupazionali nei primi due anni, i qualificati che restano disoccupati nei primi due anni dalla qualifica mostrano minori probabilità di essere occupati a 5 anni, oltre ad avere minori probabilità di risultare occupati con contratti a tempo indeterminato, con effetti approssimativi rispettivamente del -20% e -5%. Questa evidenza mostra l'impatto fortemente negativo del perdurare degli eventi di disoccupazione per la carriera lavorativa dei giovani qualificati. Tuttavia, prendendo in considerazione i soli individui occupati con contratto tipico alla fine dei 5 anni, la permanenza in stato di disoccupazione nei primi 2 anni dalla

qualifica non sembra determinare un crollo delle probabilità di assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle probabilità di essere assunti a contratti a tempo determinato.

Considerazioni analoghe valgono per i qualificati che subiscono un peggioramento del proprio stato occupazionale, rispetto allo stato occupazionale ad 1 anno dalla fine della qualifica. In questo caso, i qualificati mostrano minori probabilità di essere occupati a 5 anni, così come minori probabilità di avere contratti a tempo indeterminato, con effetti approssimativi rispettivamente del -20% e -5%, rendendoli paragonabili agli individui disoccupati a 1 e 2 anni dalla qualifica.

Se i modelli presentati nelle tabelle precedenti sottolineano l'importanza di una "buona transizione" al mercato del lavoro in termini contrattuali, queste ulteriori stime gettano semi di speranza per il successo lavorativo dei qualificati che riescono, nei primi due anni dalla qualifica, a migliorare la propria situazione occupazionale, qualunque sia il punto di partenza. Questi individui, infatti, hanno oltre il 14% di probabilità in più di avere contratti a tempo indeterminato, rispetto ai qualificati con situazione occupazionale statica nei primi 2 anni dalla qualifica. Considerando solamente gli occupati a tempo determinato e indeterminato a cinque anni dalla qualifica, la probabilità aumenta del 19%.

Concludendo, l'analisi condotta in questo paragrafo permette di rilevare l'importanza della dinamica delle transizioni al mercato del lavoro dei giovani qualificati. Lo stato occupazionale non risulta l'unico predittore della carriera lavorativa di questa popolazione, ma è altrettanto importante osservare in termini dinamici che cosa succede nei primissimi anni dopo la qualifica. Cosa accade, quindi, nel momento in cui il qualificato si emancipa dai servizi al lavoro e dall'ente di formazione, per costruire autonomamente la propria carriera lavorativa.

Infine, i risultati emersi rafforzano nuovamente l'ipotesi l'effetto cicatrice, che in questo modello risulta particolarmente forte per i qualificati che fanno esperienza di più eventi di disoccupazione, ovvero sperimentano un peggioramento della propria situazione occupazionale nei primi due anni post qualifica. Come osservato in precedenti studi (Barbieri

e Scherer, 2009; Gagliarducci, 2005) l'accumulo delle esperienze di disoccupazione può impattare negativamente sulla crescita del capitale umano specifico dell'individuo, conducendolo di fatto verso il progressivo deperimento delle competenze acquisite.

L'impatto del peggioramento della situazione occupazionale sulla probabilità di risultare occupati, ovvero occupati con contratto a tempo indeterminato, può essere spiegato principalmente attraverso la perdita di motivazione degli studenti, a causa degli insuccessi lavorativi. Inoltre, il giovane qualificato che perde il posto di lavoro non è più sostenuto dall'ente di formazione attraverso l'accompagnamento al lavoro e si trova in condizioni di svantaggio permanente a causa della limitatezza del proprio network relazionale. Questa osservazione sottolinea l'importanza di associare alle politiche formative servizi al lavoro che permettano di sostenere il percorso di inserimento, non solo nel periodo immediatamente successivo al conseguimento della qualifica.

Infine, ancora una volta, è opportuno leggere i risultati anche dal punto di vista del mercato del lavoro. Infatti, aver sperimentato molteplici eventi di disoccupazione, così come il peggioramento dello stato occupazionale nei primi due anni post qualifica, possono essere percepiti come indicatori di inaffidabilità da parte del potenziale datore di lavoro (Yu, 2012; Fuller, 2011; Arranz *et al.*, 2010).



## Conclusioni

Lo studio delle transizioni dei giovani al mercato del lavoro impone una riflessione di ampio respiro sul contesto di riferimento, principalmente considerando tre elementi: il mercato del lavoro, i sistemi di welfare e la struttura del sistema educativo e formativo. Il complesso *iter* di riforme del mercato del lavoro italiano, avviato negli anni Ottanta, ha portato alla deregolamentazione selettiva e parziale del mercato, il cui esito principale è la riduzione delle protezioni sociali per i lavori così detti tipici e il progressivo aumento degli inserimenti occupazionali attraverso contratti atipici. Tale processo non è stato affiancato da alcuna riforma del sistema di welfare, che ha invece mantenuto la medesima struttura dal momento della sua istituzione. Nello specifico, il sistema di welfare italiano è definito conservatore, ed è caratterizzato dalla centralità del ruolo della famiglia per il sostegno degli individui nei momenti di assenza del reddito. Tale sistema risulta dunque particolarmente statico e rende difficile l'emancipazione dei giovani dalla famiglia, che, in un contesto di progressiva precarizzazione del mercato del lavoro, resta l'istituzione cardine per compiere transizioni vantaggiose. Per quanto concerne la struttura del sistema educativo e formativo, nonostante le numerose riforme subite, questa risulta ancora poco integrata con il mercato del lavoro. Quanto detto può essere riscontrato sia in relazione alla capacità di adattarsi alle esigenze tecniche del settore produttivo, sia rispetto alla capacità di stabilire sinergie, per favorire rapidi inserimenti nel mercato del lavoro. Le caratteristiche appena descritte fanno sì che le transizioni dei giovani al mercato del lavoro risultino particolarmente complesse, soprattutto se paragonate a quelle dei colleghi europei.

L'analisi del contesto di riferimento delle transizioni giovanili in Italia, condotta nel primo capitolo, ha permesso la definizione della domanda di ricerca del presente studio: *transitare al mercato del lavoro attraverso contratti atipici ha degli effetti sulla carriera lavorativa dei giovani piemontesi in obbligo di istruzione?*

Si è quindi scelto di testare gli effetti degli inserimenti occupazionali attraverso contratti atipici, sulla probabilità dei giovani qualificati piemontesi di risultare occupati a cinque anni dal termine del percorso formativo. La popolazione analizzata risulta particolarmente esposta ai rischi del processo di deregolamentazione e di precarizzazione del mercato del lavoro italiano, principalmente per due motivi. Innanzi tutto a causa della giovane età alla quale si apprestano ad avviare la transizione al mercato del lavoro, in secondo luogo a causa delle poche competenze tecniche apprese *on the job* e dei bassi livelli educativi che li caratterizzano.

Prima di riportare le principali evidenze emerse nel quinto capitolo, è bene riprendere le caratteristiche della popolazione, quindi dei qualificati piemontesi tra il 2010 e il 2012, nei percorsi di formazione professionale finanziati attraverso il POR-FSE, durante la programmazione 2007-2013. La popolazione di riferimento è composta maggiormente da italiani (84,4%) e da individui di genere maschile (61%). I qualificati con cittadinanza straniera sono il 15,6% del totale e le cittadinanze maggiormente presenti sono quella rumena, marocchina e albanese. Per quanto concerne l'età, i qualificati al termine del percorso formativo hanno tra i 16 e i 21 anni. Mediamente i cittadini italiani conseguono la qualifica "più giovani" rispetto ai compagni con cittadinanza straniera, così come le femmine terminano il percorso formativo "più giovani" rispetto ai maschi. Dall'analisi delle caratteristiche dei percorsi formativi seguiti è emersa la presenza di nicchie formative pressoché esclusivamente popolate da cittadini italiani. Nello specifico, si fa riferimento ai corsi di *operatore grafico* e *operatore dei servizi ristorativi* nei quali la percentuale di italiani è rispettivamente del 91,4% e 90,2% del totale dei qualificati. Dall'analisi descrittiva condotta nel quarto capitolo è emerso che l'ingresso nel mercato del lavoro per i giovani qualificati in obbligo di istruzione risulta un processo tutt'altro che rapido. Ad un anno dal termine del percorso formativo i disoccupati sono circa il 70% nelle tre annualità analizzate. È possibile osservare delle specifiche di genere nella distribuzione dei qualificati sul mercato del lavoro. In particolare, dopo un anno dalla qualifica, le femmine risultano maggiormente disoccupate ovvero più inserite nel mercato del lavoro con

contratti atipici, rispetto ai maschi. Infine, ad un anno dal termine del percorso formativo i cittadini stranieri in condizione di disoccupazione risultano percentualmente di meno rispetto ai colleghi italiani.

Il quinto capitolo ha permesso di rispondere alla domanda di ricerca che ha guidato la Tesi in oggetto, attraverso l'impiego di un modello di regressione binaria non lineare. Quanto emerso permette di osservare che transitare al mercato del lavoro attraverso contratti atipici risulta avere degli effetti sulla carriera lavorativa dei giovani piemontesi in obbligo di istruzione. I risultati delle analisi condotte permettono altresì di confermare, per la popolazione considerata, quanto supposto attraverso l'ipotesi (H1): *gli individui che transitano al mercato del lavoro attraverso contratti temporanei ne rimangono intrappolati, senza transitare verso occupazioni con contratti stabili*. Le analisi condotte in questo capitolo hanno permesso di stimare due tipi di effetti: da un lato, quelli delle transizioni al mercato del lavoro attraverso contratti atipici, sulla probabilità di risultare occupati a cinque anni dal termine della qualifica. Dall'altro, gli effetti delle transizioni al mercato del lavoro attraverso contratti atipici sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato, a cinque anni dalla conclusione del percorso formativo.

Per quanto concerne la verifica della prima serie di effetti, gli individui che transitano al mercato del lavoro tramite contratti atipici, oppure in disoccupazione ad un anno dalla qualifica, hanno minori probabilità, a cinque anni dalla qualifica, di risultare occupati. Tale probabilità è decisamente minore nel caso di disoccupazione ad un anno dalla qualifica: 16 punti percentuale in meno rispetto a coloro che entrano nel mercato del lavoro con un contratto tipico. I qualificati che transitano al mercato del lavoro tramite contratti atipici (contratti temporanei e tirocini) risultano avere tra il 3% e il 5% in meno di probabilità di essere occupati a 5 anni dalla qualifica, rispetto a coloro che entrano nel mercato con un contratto tipico. Per quanto concerne le caratteristiche individuali, l'età influenza negativamente la probabilità del qualificato di risultare occupato a cinque anni dalla qualifica. L'aumento dell'età alla qualifica, per questa popolazione, può nascondere pregressi insuccessi scolastici e proprio per

questo essere un indicatore di svantaggio. Dal Probit emerge altresì una lieve penalizzazione delle femmine e una minore probabilità dei cittadini stranieri di risultare occupati (-3%) rispetto ai cittadini italiani.

Dalle analisi volte alla verifica della seconda serie di effetti è emerso che i qualificati che transitano nel mercato del lavoro attraverso un periodo di disoccupazione nel primo anno hanno probabilità del 13-14% in meno rispetto ai qualificati che effettuano l'ingresso attraverso contratti di lavoro atipico di risultare occupati a tempo indeterminato. Non solo, coloro che transitano al mercato del lavoro con contratti atipici risultano avere probabilità dell'8% in meno di risultare occupati a tempo indeterminato, rispetto ai qualificati che entrano nel mercato del lavoro con contratto tipico. Rispetto alle caratteristiche individuali, il genere influenza in modo consistente la probabilità di risultare occupato a tempo indeterminato. Le femmine, infatti, hanno il 6% in meno di probabilità di essere assunte a tempo indeterminato, rispetto ai maschi. I risultati emersi dal secondo Probit hanno quindi permesso di accogliere l'ipotesi (H1.1): *i qualificati transitati al mercato del lavoro con contratti atipici risultano avere minori probabilità di essere occupati con contratti a tempo indeterminato, dopo cinque anni dalla qualifica, rispetto ai qualificati transitati al mercato del lavoro attraverso contratti tipici.*

Gli ultimi risultati derivano dall'analisi volta ad osservare la dinamica occupazionale tra il primo e il secondo anno successivi alla qualifica. La probabilità dei qualificati di risultare occupati, ovvero occupato a tempo indeterminato a cinque anni dalla qualifica, è stata osservata attraverso la dinamica delle evoluzioni e delle involuzioni occupazionali. Con questi termini si intendono il miglioramento e il peggioramento della situazione occupazionale dei qualificati. Lo studio della dinamica occupazionale dei primi due anni post formazione permette di rilevare ciò che accade nelle carriere lavorative dei giovani nel momento in cui non sono più supportati dagli enti di formazione. Al termine della formazione, infatti, i giovani sono seguiti con iniziative per la promozione degli inserimenti occupazionali (politiche attive per il lavoro) oltre a beneficiare del network lavorativo dell'ente formatore. L'analisi permette di osservare cosa accade quando

tale supporto viene meno. I qualificati che risultano disoccupati nei primi due anni dalla qualifica hanno minori probabilità di essere occupati a 5 anni (-20%), oltre ad avere minori probabilità di risultare occupati con contratti a tempo indeterminato (-5%). Non solo, si rilevano effetti altrettanto negativi per gli inserimenti occupazionali dei qualificati che subiscono un peggioramento del proprio stato occupazionale. Al contrario, i qualificati che nei primi due anni dalla qualifica migliorano la propria situazione occupazionale hanno oltre il 14% di possibilità in più di essere assunti con contratto a tempo indeterminato, rispetto ai colleghi che nei primi due anni registrano una situazione occupazionale statica.

Le analisi condotte comprovano i rischi dell'esposizione dei giovani qualificati, nei percorsi di formazione professionale piemontesi, ai processi di precarizzazione del mercato del lavoro italiano. Transitare attraverso occupazioni atipiche diminuisce la probabilità di ottenere occupazioni vantaggiose nel medio periodo. In tal senso, per scongiurare l'intrappolamento dei giovani nel carosello lavorativo precario (Scherer, Barbieri, 2009) risulta necessario pensare ad interventi di policy capaci di promuovere l'inserimento occupazionale di questa popolazione attraverso contratti di lungo periodo. Inoltre, l'analisi in prospettiva dinamica apre una riflessione sull'importanza della presa in carico dei giovani qualificati da parte degli enti di formazione, e in generale dalle istituzioni, attraverso le Politiche attive. Infatti, i numerosi tentativi di riforma del mercato del lavoro attuati sino ad oggi non hanno condotto ad una seria ed efficace implementazione delle Politiche attive a sostegno degli inserimenti dei giovani nel mercato del lavoro. L'attivazione dei giovani e il sostegno motivazionale, in un processo complesso come quello della transizione verso il mercato del lavoro, risultano essenziali per evitare il peggioramento della loro situazione occupazionale, che come si è visto, ha effetti negativi sull'occupabilità nel medio periodo. Risulta dunque impensabile delegare alla famiglia, che risulta il vero pilastro del welfare italiano, il sostegno dei giovani che intraprendono tale processo. Il rischio, in tal senso, è di incrementare le disuguaglianze sociali, poiché i giovani in grado di rifiutare occupazioni poco vantaggiose (ovvero che determinano il

peggioramento della propria situazione occupazionale) risultano quelli con il background socio-economico migliore.

Un'ultima considerazione concerne le criticità emerse dal presente lavoro di ricerca. In particolare, un elemento critico con il quale devono confrontarsi gli studiosi delle transizioni dei giovani qualificati riguarda l'accesso ai dati. Sarebbe stato interessante condurre un'analisi comparativa sui qualificati di più Regioni italiane, ma allo stato attuale, la difficoltà di accesso ai dati non lo ha consentito. In particolare, mi è stato possibile accedere ai due *data warehouse* utilizzati nella Tesi grazie alla collaborazione con l'Istituto di Ricerca IRCrES-CNR, che si è occupato della valutazione del Placement della formazione professionale piemontese durante la Programmazione 2007-2013. Infatti, l'accesso a questi dati è pressoché limitato agli enti che effettuano analisi di policy commissionate *ad hoc* dalle istituzioni. La portata informativa delle analisi condotte nel presente lavoro risulta pertanto circoscritta ai qualificati piemontesi della Direttiva Obbligo di Istruzione e non consente la generalizzazione delle evidenze.

Per concludere, i risultati emersi dall'analisi dinamica delle evoluzioni occupazionali dei formati hanno aperto la strada a futuri sviluppi di ricerca. Nello specifico, sarebbe interessante avviare un'analisi delle sequenze lavorative dei qualificati, nei cinque anni successivi alla qualifica. Avendo a disposizione (potenzialmente) tutti gli episodi lavorativi dei qualificati, si potrebbe procedere attraverso l'analisi delle sequenze, per individuare e descriverne le tipologie di transizione al mercato del lavoro. Infine, un ulteriore sviluppo di ricerca dovrebbe riguardare l'analisi della coerenza degli inserimenti occupazionali dei formati, rispetto ai corsi di formazione frequentati. In questo modo, potrebbero essere indagate le caratteristiche, in termini qualitativi, delle transizioni effettuate da questa tipologia di giovani.

## Bibliografia

- Addison, J. T., Surfield, C. J. (2009). Does atypical work help the jobless? evidence from a caeas/cps cohort analysis. *Applied Economics*, 41(9), 1077-1087.
- Amuedo-Dorantes, C., Malo, M. A., Munoz-Bullon, F. (2008). The role of temporary help agency employment on temp-to-perm transitions. *Journal of Labor research*, 29(2), 138-161.
- Andersson, F., Holzer, H. J., Lane, J. (2009). Temporary help agencies and the advancement prospects of low earners. In Autor, D., H., (Ed.) *Studies of Labor Market Intermediation*. University of Chicago Press., pp. 373-398.
- Aoyama, Y., Castells, M. (2002). An empirical assessment of the informational society: Employment and occupational structures of G-7 countries, 1920-2000. *International labour review*, 141(1-2), 123-159.
- Argentin, G., Ballarino, G. (2014). I rendimenti dell'istruzione: variazioni nello spazio e nel tempo. In Barbieri, P., Fullin, G. (a cura di), *Lavoro istituzioni e diseguaglianze*, Bologna, Il Mulino.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475), 585-606.
- Arranz, J. M., García-Serrano, C., Toharia, L. (2010). The influence of temporary employment on unemployment exits in a competing risks framework. *Journal of Labor Research*, 31(1), 67-90.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Autor, D. H., Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First". *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96-128.

- Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2005). Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from random assignments. *Upjohn Institute Working Paper*, 124.
- Autor, D. H., Houseman, S. N. (2002). Do temporary help jobs improve labor market outcomes? A pilot analysis with welfare clients. *W.E. Upjohn Institute for Employment Research*.
- Ballarino, G. (2013). Istruzione, formazione professionale, transizione scuola-lavoro. Il caso italiano in prospettiva comparata. *Rapporto di ricerca IRPET*.
- Ballarino, G., Barone, C., Panichella, N. (2014). Social background and education in occupational attainment in 20th century Italy. *Working Paper SPS*, n.03.
- Ballarino, G., Scherer, S. (2013). More investment, less returns? Changing returns to education in Italy across three decades. *Stato e Mercato*, 33(3), 359-388.
- Ballarino, G., Barbieri, P. (2012). Diseguaglianze nelle carriere lavorative. In: Checchi, D., ed., *Disuguaglianze diverse*. Bologna, il Mulino, pp. 79-98.
- Ballarino, G., Schadee, H. (2008). La disuguaglianza delle opportunità educative in Italia, 1930-1980: tendenze e cause, *Polis*, 22 (3), 373-402.
- Baranowska, A., Gebel, M., Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment and Society*, 25(4), 777-793.
- Barbagli, M. (1982) *Educating for unemployment: politics, labor markets, and the school system -Italy, 1859-1973*. New York: Columbia University Press.
- Barbieri, P. (2011). Italy: no country for young men (and women). The Italian way of coping with increasing demands for labour market flexibility and rising welfare problems. In Blossfeld, H., Buchholz, S., Hofäcker, D., Kolb, K. (Eds.). *Globalized labour markets and social inequality in Europe*, Springer, pp. 108-148.



- Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621-628.
- Barbieri, P., Fullin, G. (2014a). *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*. Bologna, il Mulino.
- Barbieri, P., Cutuli, G., Scherer, S. (2014b). Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio. *Sociologia del lavoro*, (136), 73-98.
- Barbieri, P., Bozzon, R. (2016). Welfare, labour market deregulation and households' poverty risks: An analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different European welfare clusters. *Journal of European Social Policy*, 26(2), 99-123.
- Barbieri, P., Cutuli, G. (2010). A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano. *Stato e Mercato*, 90(3), 471-504.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2009). Labour market flexibilization and its consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25(6), 677-692.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2008). Flexibilizing the Italian labour market. Unanticipated consequences of partial and targeted labour market deregulation. In Blossfeld, H., P. (Ed.) *Young Workers, Globalization and the Labour Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar, pp. 155-80.
- Barbieri, G., Sestito, P. (2008). Temporary workers in Italy: Who are they and where they end up. *Labour*, 22(1), 127-166.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2005). Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. *Stato e mercato*, 25(2), 291-322.
- Barone, C., Schizzerotto, A. (2011). Introduction: career mobility, education, and intergenerational reproduction in five European societies. *European Societies*, 13(3), 331-345.
- Bauman, Z. (2013). *The individualized society*. John Wiley & Sons.
- Beck, U. (1992). *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*, (2nd ed.), New York, Columbia University Press.
- Benadusi, L., Giancola, O. (2014). Sistemi di scuola secondaria comprensivi versus selettivi. Una comparazione in termini di equità. *Scuola democratica*, (2), 461-482.
- Bendick, M., Nunes, A. P. (2012). Developing the research basis for controlling bias in hiring. *Journal of Social Issues*, 68(2), 238-262.
- Bentolila, S., Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: lessons from Spain. *Economic Policy*, 9(18), 53-99.
- Bernardi, F., Layte, R. Schizzerotto, A., Jacobs, S. (2000). Who Exits Unemployment? Institutional Features, Individual Characteristics, and Chances of Getting a Job. A Comparison of Britain and Italy. In Gallie, D. and Paugam, S. (eds), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford, Oxford University Press, pp. 218-23.
- Bernardi, M., De Simone, G. (2017). *Un'analisi esplorativa sui percorsi di Istruzione e Formazione professionale in Piemonte. Esiti formativi e lavorativi di iscritti e qualificati nei percorsi dell'obbligo formativo*. Torino, Fondazione Agnelli.
- Berton, F., Garibaldi, P. (2012). Workers and firms sorting into temporary jobs. *The Economic Journal*, 122(562), 125-154.
- Berton, F., Devicienti, F., Pacelli, L. (2011). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee. *International Journal of Manpower*, 32(8), 879-899.
- Berton, F., Devicienti, F., Pacelli, L. (2007). Temporary jobs: Port of entry, trap, or just unobserved heterogeneity? *LABORatorio Revelli Working Paper*, n.68.
- Biolcati Rinaldi, F., Vezzoni, C. (2012). *L'analisi secondaria nella ricerca sociale: come rispondere a nuove domande con dati già raccolti*. Bologna, Il Mulino.
- Boeri, T., Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?. *The Economic Journal*, 117(521), 357-385.

- Bonica, L., Cardano, M. (2008). *Punti di svolta: analisi del mutamento biografico*. Bologna, Il Mulino.
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends?. *The Economic Journal*, 112(480), 189-213.
- Boudon, R. (1984). *L'inegalité Des Chances*. Paris: Hachette.
- Boudon, R. (1974). *Education, Opportunity, and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society*. New York: Wiley.
- Bourdieu, P., Passeron, J.,C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Bourdieu, P., Passeron, J.,C. (1990). *Reproduction in Education, Society, and Culture*. London: Sage.
- Boyce, A., S., Ryan, A., M., Imus, A., L., Morgeson, F., P. (2007). Temporary worker, permanent loser? A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5-29.
- Breen, R., Goldthorpe, J., H. (1997). *Explaining educational differentials: towards a formal rational action theory*. *Rationality & Society*, (9), 275-305.
- Brunello, G., Checchi, D. (2007). Does school tracking affect equality of opportunity? New international evidence. *Economic policy*, 22(52), 782-861.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- Buchmann, M., C., Kriesi, I. (2011) Transition to Adulthood in Europe. *Annual Review of Sociology*, 37(1), 481-503.
- Bukodi, E., Goldthorpe, J., H. (2013). Decomposing 'social origins': The effects of parents' class, status, and education on the educational attainment of their children. *European Sociological Review*, 29(5), 1024-1039.
- Cascioli, R. (2016). Le prospettive occupazionali dei giovani al termine dei percorsi di istruzione e formazione in Italia e in Europa alla luce dell'indicatore europeo sulla transizione scuola-lavoro. *Politiche Sociali, Social Policies*. (2), 287-310.

- Cavalli, A., Galland, O. (1995) *Youth in Europe, Social Change in Western Europe*. London: Pinter.
- Chevalier, T. (2016). Varieties of youth welfare citizenship: Towards a two-dimension typology. *Journal of European Social Policy*, 26(1), 3-19.
- Consiglio Europeo (2000). Consiglio Europeo. Conclusioni della presidenza. Brussels: European Council. [www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_it.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm) (accesso settembre 2017).
- Contini, B., Pacelli, L., Villosio, C. (1999). Short employment spells in Italy, Germany and the UK: testing the 'port of entry' hypothesis. *Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science*, giugno.
- Cuconato M., Walther A. (2015) Doing transitions in education, *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 28(3), 283-296
- Cutuli, G., Guetto, R. (2013). Fixed-term contracts, economic conjuncture, and training opportunities: a comparative analysis across European labour markets. *European Sociological Review*, 29(3), 616-629.
- De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J., Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107-139.
- De Luigi, N., Rizza, R. (2011). La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze. *Sociologia del lavoro*. (124), 117-147.
- Dietrich, H., Möller, J. (2016). Youth unemployment in Europe-business cycle and institutional effects. *International Economics and Economic Policy*, 13(1), 5-25.
- DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, E., Quesnel-Vallee, A. (2006). Work and pay in flexible and regulated labor markets: A generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the US. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 311-332.
- DiPrete, T., A., De Graaf, P., M., Luijkx, R., Tahlin, M., Blossfeld, H., P. (1997). Collectivist versus individualist mobility regimes? Structural

- change and job mobility in four countries. *American Journal of Sociology*, 103(2), 318-58.
- Doeringer, P., B., Piore, M., J. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. ME Sharpe.
- Doiron, D., Gørgens, T. (2008). State dependence in youth labor market experiences, and the evaluation of policy interventions. *Journal of Econometrics*, 145(1), 81-97.
- Dolado, J., J., García-Serrano, C., Jimeno, J., F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal*, 112(480), 270-295.
- Drobnic, S., Blossfeld, H., P. (2004). Career patterns over the life course: Gender, class, and linked lives. *Research in Social Stratification and Mobility*, 21(04), 139-64.
- Erikson, R., Goldthorpe, J., H. (2002). Intergenerational inequality: A sociological perspective. *The Journal of Economic Perspectives*, 16(3), 31-44.
- Erikson, R., Jonsson, J., O. (1996). Can Education be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective. In Tienda, M., Grusky, D., B. (Eds.) *Social inequality series*. Boulder, CO: Westview.
- Esping-Andersen, G. (1990) The Three Political Economies of the Welfare State. *International journal of sociology*, 20(3), 92-123.
- Esping-Andersen, G., Regini M. (2000). *Why Deregulate Labor Markets?*. Oxford, Oxford University Press.
- Eurostat, (2017). *Statistic explained, glossary*. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong\\_learning](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning) (accesso settembre )
- Eurostat, (2017). *Harmonised unemployment rate by sex-age group 15-24*. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=teilm021&language=en&toolbox=sort> (accesso luglio )
- Farber, H., S., Hall, R., Pencavel, J. (1993). The incidence and costs of job loss: 1982-91. *Brookings papers on economic activity. Microeconomics*, (1), 73-132.

- Fellini, I., Chiesi, A. (2014) Le specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana. In Barbieri, P., Fullin, G. (Eds.) *Lavoro istituzioni e diseguaglianze*, Bologna: Il Mulino.
- Fernández-Macías, E. (2012). Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2), 157-182.
- Ferrera, M. (2008). The European welfare state: Golden achievements, silver prospects. *West European Politics*, 31(1-2), 82-107.
- Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W., de Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177-195.
- Fullin, G., Reyneri, E. (2011). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy. *International Migration*, 49(1), 118-147.
- Fuller, S. (2011). Up and on or down and out? Gender, immigration and the consequences of temporary employment in Canada. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(2), 155-180.
- Fuller, S., Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social science research*, (50), 76-99.
- Fuller, S., Stecy-Hildebrandt, N. (2014a). Career pathways for temporary workers: exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social science research*, (50), 76-99.
- Fuller, S., Stecy-Hildebrandt, N. (2014b). Lasting disadvantage? Comparing career trajectories of matched temporary and permanent workers in Canada. *Canadian Review of Sociology/ Revue canadienne de sociologie*, 51(4), 293-324.
- Fuller, S. (2009). Investigating longitudinal dimensions of precarious employment. In Vosko, L., F., MacDonald, M., Campbell, I, (Eds). *Gender and the Contours of Precarious Employment*. New York: Routledge, pp. 226-239.
- Fuller, S. (2008). Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73(1), 158-183.
- Gagliarducci, S. (2005). The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, 12(4), 429-448.

- Gallie, D., and Paugam, S. (2000). *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallino, L. (2011). *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*. Bari: Laterza
- Gallino, L. (2006). *Italia in frantumi*. Bari: Laterza.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Bari: Laterza.
- Gallino, L. (1987). *Della ingovernabilità: la società italiana tra premoderno e neo-industriale*. Roma: Edizioni Comunità.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013.
- Gangl, M. (2004). Welfare states and the scar effects of unemployment: a comparative analysis of the United States and West Germany. *American Journal of Sociology*, 109(6), 1319-1364.
- Gangl, M. (2003). The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets. *European Sociological Review*, 19(5), 429-449.
- Gangl, M. (2001). European patterns of labour market entry. A dichotomy of occupationalized vs. non-occupationalized systems?. *European Societies*, 3(4), 471-494.
- García-Pérez, J., I., Muñoz-Bullón, F. (2003). The nineties in Spain: too much Flexibility in the Youth Labour Market? *WP Business Economics*, (2), 1-38.
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651-668.
- Gash, V., McGinnity, F. (2007). Fixed-term contracts -the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. *Socio- Economic Review*, 5(3), 467-496.
- Gash, V., McGinnity, F. (2007). Fixed-term contracts—the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. *Socio-Economic Review*, 5(3), 467-496.

- Gebel, M. (2013). Is a temporary job better than unemployment? A cross-country comparison based on British, German, and Swiss panel data. *Schmollers Jahrbuch*, 133(2), 143-155.
- Gebel, M. (2010). Early Career Consequences of Temporary Employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society*, 24(4), 641-60.
- Gebel, M. (2009). Fixed-term contracts at labour market entry in West Germany: Implications for job search and first job quality. *European Sociological Review*, 25(6), 661-675.
- Gebel, M., Giesecke, J. (2011). Labor market flexibility and inequality: the changing *skill*-based temporary employment and unemployment risks in Europe. *Social Forces*, 90(1), 17-40.
- Giesecke, J. (2009). Socio-economic risks of atypical employment relationships: evidence from the German labour market. *European Sociological Review*, 25(6), 629-646.
- Giesecke, J., Groß, M. (2004). External Labour Market Flexibility and Social Inequality: Temporary Employment in Germany and the UK. *European Societies*, 6(3), 347-82.
- Greene, W., (1993). *Econometric Analysis* (2nd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gualmini, E., Rizza, R. (2013). *Le politiche del lavoro*, Bologna: il Mulino.
- Gualmini, E., Rizza, R. (2011). Attivazione, occupabilità e nuovi orientamenti nelle politiche del lavoro: il caso italiano e tedesco a confronto. *Stato e mercato*, 2, 195-222
- Guell, M., Petrolongo, B. (2000). Worker Transition from Temporary to Permanent Employment. *London School of economics discussion paper*, (200), 1-45.
- Haim, E., B., Shavit, Y. (2013). Expansion and inequality of educational opportunity: A comparative study. *Research in Social Stratification and Mobility*, 31, 22-31.
- Hannan, D., F., Raffe, D., Smyth, E. (1996). *Cross-national research on school to work transitions: An analytical framework*. OECD Secretariat.



- Heckman, J., J., (2011). The Economics of Inequality: The Value of Early Childhood Education. *American Educator*, 35(1), 1-31.
- Heckman, J., J., Borjas, G., J. (1980). Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence. *Economica*, 47(187), 247-283.
- Heinrich, C., J. (2005). Temporary employment experiences of women on welfare. *Journal of Labor Research*, 26(2), 335.
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36(1), 286-312.
- King, G. (1995). Replication, replication. *Political Science & Politics*, 28(3), 444-452.
- Iannelli, C., Raffe, D. (2007). Vocational upper-secondary education and the transition from school. *European sociological review*, 23(1), 49-63.
- Ichino, P. (2015). Il lavoro ritrovato. Come la riforma sta abbattendo il muro tra garantiti, precari ed esclusi, Milano: Mondadori.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2005). Temporary work agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?. *Giornale degli economisti e annali di economia*, 23(3), 305-327.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2008). From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, 23(3), 305-327.
- International Labour Office (ILO) (2016). *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty*, Ginevra.
- ISTAT (2012). *La situazione del Paese nel 2011*, Rapporto annuale.
- Kalter, F., Kogan, I. (2006). Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain: Discrimination or self-exclusion?. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 259-274.
- Kletzer, L., G. (1989). Returns to seniority after permanent job loss. *The American Economic Review*, 79(3), 536-543.

- Korpi, T., De Graaf, P., Hendrickx, J., Layte, R. (2003). Vocational training and career employment precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden. *Acta Sociologica*, 46(1), 17-30.
- Korpi, T., Levin, H. (2001). Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work, Employment and Society*, 15(1), 127-148.
- Lane, J., Mikelson, K., S., Sharkey, P., Wissoker, D. (2003). Pathways to work for low-income workers: The effect of work in the temporary help industry. *Journal of policy Analysis and management*, 22(4), 581-598.
- Lauro C., Ragazzi E. (2011). *Sussidiarietà e.. Istruzione e Formazione Professionale. Rapporto sulla Sussidiarietà 2010*. Milano: Mondadori Education S.p.A.
- Levy, F. (1988). *Dollars and Dreams: The Changing American Income Distribution*, New York: Norton.
- Lucchini, M., Schizzerotto, A. (2001). Mutamenti nel tempo delle transizioni alla condizione adulta: un'analisi comparativa. *Polis*, 15(3), 431-452.
- Madsen, P., K., Bredgaard, T., Larsen, F. (2005). The Flexible Danish Labour Market-A Review. *CARMA Research Papers Aalborg University*, n. 1.
- Manzoni, A., Mooi-Reci, I. (2011). Early unemployment and subsequent career complexity: a sequence-based perspective. *Schmollers Jahrbuch*, 131(2), 339-348.
- Mare, R., D. (1981). Change and stability in educational stratification. *American Sociological review*, 46(1), 72-87.
- Marsden, D., Ryan, P. (1995). work, labour markets and vocational preparation: anglo-german comparisons of training in intermediate skills, in Bash, L., Green, A. (Eds.), *Youth, Education and Work*. London: Kogan Page, pp. 67-79.
- Martini A., Sisti, M. (2009). *Valutare il successo delle politiche pubbliche*. Bologna: Il Mulino.
- McGinnity F., Mertens A., Gundert, S. (2005). A bad start? Fixed-term contracts and the transition from education to work in West Germany. *European Sociological Review*, 21(4), 359-374.

- McGovern, P., Smeaton, D., Hill, S. (2004). Bad jobs in Britain: Nonstandard employment and job quality. *Work and occupations*, 31(2), 225-249.
- McGrath, D., M., Keister, L., A. (2008). The Effect of Temporary Employment on Asset Accumulation Processes. *Work and Occupations*, 35(2), 196- 222.
- Meucci, M. (2012). *La nuova disciplina dei licenziamenti: una legge malfatta*, Altalex, (accesso 2017).
- Mroz, T., A., Savage, T., H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2), 259-293.
- Olsen, K., M., Kalleberg, A., L. (2004). Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States. *Work, Employment & Society*, 18(2), 321-48.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), (2015). In it together: *Why less inequality benefits all*. Parigi.
- Passaretta, G., Wolbers, M., H. (2016). Temporary employment at labour market entry in Europe: Labour market dualism, transitions to secure employment and upward mobility. *Economic and Industrial Democracy*, giugno 2016.
- Pastore, F. (2011). *Fuori dal tunnel*. Torino: Giappichelli.
- Pastore, F. (2016). *Fuori dal tunnel. Le difficili transizioni dalla scuola al lavoro in Italia e nel mondo*. Torino: Giappichelli.
- Picchio, M. (2008): Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy, *Labour* 22 (Special Issue), 22(1), 147-174.
- Pohl, A., Walther, A. (2007). Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe. *International Journal of Lifelong Education*, 26(5), 533-553.
- Powell, J., J., Bernhard, N., Graf, L. (2012). The emergent European model in *skill* formation: comparing higher education and vocational training in the Bologna and Copenhagen processes. *Sociology of Education*, 85(3), 240-258.
- Quintini, G.; Martin, J., P., Martin, S. (2007). The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries, *IZA Discussion Papers*, (2582), 1-45.

- Quintini, G., Martin, S. (2006). Starting well or losing their way?: the position of youth in the labour market in OECD countries. *OECD Publishing*, (39), 1-71.
- Ragazzi, E., Sella, L. (2013). Una valutazione di impatto delle politiche formative regionali: il caso piemontese, *CNR- Ceris Working Paper*, n. 15.
- Ragazzi, E., (a cura di), Benati, I., Lamonica, V., Santanera, E., Sella, L. (2014), *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte- 3° rapporto annuale di placement 2013- Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2012*, CNR-Ceris e Regione Piemonte.
- Ragazzi, E., (a cura di), Benati, I., Lamonica, V., Santanera, E., Sella, L. (2013), *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte- 3° rapporto annuale di placement 2012- Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2011*, CNR-Ceris e Regione Piemonte.
- Ranson, G. (1998). Education, work and family decision making: Finding the "right time" to have a baby. *Canadian Review of Sociology/ Revue canadienne de sociologie*, 35(4), 517-533.
- Reyneri, E. (2011). *Sociologia del mercato del lavoro. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*. Bologna: Il Mulino.
- Sackmann, R., Wingers, M. (2003). From transitions to trajectories. Sequence types. Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions, and Interrelations. *Conference paper*, 93-115.
- Saraceno, C. (Ed.). (2001). *Età e corso della vita*. Bologna: Il Mulino.
- Saraceno, C. (1991). Dalla istituzionalizzazione alla de-istituzionalizzazione dei corsi di vita femminili e maschili?. *Stato e Mercato*, 33(3), 431-449.
- Shavit, Y., Muller, W. (1998). *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Oxford University Press.
- Scherer, S. (2009). The Social Consequences of Insecure Jobs. *Social Indicators Research*, 93(3), 527-47.

- Scherer S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future career in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society*, 18(2), 369-394.
- Scherer, S. (2001). Early career patterns: A comparison of Great Britain and West Germany. *European sociological review*, 17(2), 119-144.
- Schizzerotto, A., Barone, C. (2006). *Sociologia dell'istruzione*. Bologna: Il Mulino.
- Schmelzer, P. (2011). Unemployment in early career in the UK: A trap or a stepping stone?. *Acta Sociologica*, 54(3), 251-265.
- Schröder, L. (2004). The role of youth programmes in the transition from school to work. *Working Paper Institute for Labour Market Policy Evaluation*, n.5.
- Sennett, R. (2011). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton & Company.
- Standing, G. (2011) *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Steedman, H. (1993). The economics of youth training in Germany. *The Economic Journal*, 103(420), 1279-1291.
- Steijn, B., Need, A., Gesthuizen, M. (2006). Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000. *Work, Employment and Society*, 20(3), 453-472.
- Strandh M (2000) Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being: The role of the economic situation and the predictability of the life course. *Work, Employment and Society*, 14(3), 459- 479.
- Streeck, W. (2001). High Equality, Low Activity: The Contribution of the Social Welfare System to The Stability of the German Collective Bargaining Regime. *Working Paper European University Institute*, n 6.
- Tikkanen, J., Bledowski, P., Felczak, J. (2015). Education systems as transition spaces. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 28(3), 297-310.

- Toharia, L., Cebrián, I., Arranz, J., M. (2007). La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 32.
- Triventi, M. (2013). The role of higher education stratification in the reproduction of social inequality in the labor market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 32, 45-63.
- Triventi, M., Panichella, N., Ballarino, G., Barone, C., Bernardi, F. (2016). Education as a positional good: Implications for social inequalities in educational attainment in Italy. *Research in Social Stratification and Mobility*, 43, 39-52.
- Vesan, P. (2016). Per uno schema europeo di sostegno alle transazioni attive: prime riflessioni a partire dalle politiche per l'occupazione giovanile in Italia, *Politiche Sociali*, (2), 269-286.
- Walther, A. (2015). The Struggle for Realistic Career Perspectives: Cooling-out versus Recognition of Aspirations in School-to-Work-Transitions. *Italian Journal of Sociology of Education*, 7(2), 1-26.
- Walther, A., Parreira do Amaral, M., Cuconato, M.; Dale, R. (2016). *Governance of Educational Trajectories in Europe: Pathways, Policy and Practice*. London: Bloomsbury.
- Walther, A., Stauber, B., Pohl, A. (2009). Youth: actor of social change. *Final Report Tubingen*, n. 1.
- Walther, A., Du Bois-Reymond, M., Biggart, A. (2006). Participation in Transition. Motivation of Young adults in Europe for Learning and Working. New York: Peter Lang.
- Walther, A. (2006). Regimes of Youth Transitions: Choice, Flexibility and Security in Young People's experiences Across Different European Contexts. *Young*, 14(2), 119-39.
- Walther, A., Stauber, B., Biggart, A., Du Bois-Reymond, M., Furlong, A., López Blasco, A., Mørch, S., P., Machado, J. (2002). *Misleading trajectories-integration policies for young adults in Europe?*. Opladen: Leske+Budrich.
- Yu, W., H. (2012). Better off jobless? Scarring effects of contingent employment in Japan. *Social Forces*, 90(3), 735-768.

- Wilthagen, T., Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of labour and research*, 10(2), 166-186.
- Yu, W., H. (2012). Better off jobless? Scarring effects of contingent employment in Japan. *Social Forces*, 90(3), 735-768.
- Zeytinoglu, I., Muteshi, J. (2000). Gender, race and class dimensions of nonstandard work. *Industrial Relations*, 55(1), 133-167.