



www.europa.marche.it



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

Rapporto di Placement – Executive Summary

GENNAIO 2020 – JANUARY 2020

Il presente documento è l'Executive summary del "I Rapporto di Placement" relativo al servizio di valutazione del POR FSE 2014-2020, affidato dalla Regione Marche ad Ismeri Europa.

Si ringraziano l'Autorità di Gestione del POR FSE, il gruppo regionale della valutazione e gli uffici regionali per il supporto offerto nel corso delle analisi e per le informazioni e i dati messi a disposizione. Si ringraziano anche tutti i destinatari e non destinatari degli interventi FSE che hanno dato la disponibilità ad essere intervistati telefonicamente per l'indagine diretta.

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

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

Roma, gennaio 2020

Executive Summary (italiano)

Domande di valutazione

Il I rapporto di Placement 2019 è **finalizzato ad esaminare gli esiti occupazionali** degli interventi finanziati dal POR FSE Marche 2014-2020 nei primi anni di attuazione. Il Rapporto si focalizza sugli interventi di formazione e sulle borse lavoro e tirocini, terminati entro giugno 2018 e finanziati a valere sulle priorità di investimento 8.i, 8.ii, 10.iv.

Le domande di valutazione sono tre:

1. *Qual è la condizione occupazionale dei destinatari di interventi formativi e di work experience (borse lavoro e tirocini) a 12 mesi dagli interventi? La condizione occupazionale sarebbe stata la stessa in assenza degli interventi finanziati?*
2. *Per quali target hanno funzionato meglio gli interventi messi in campo?*
3. *Quali interventi hanno avuto più successo?*

Metodologia

L'analisi si basa su un **approccio** di tipo controfattuale, in grado di stimare "cosa sarebbe successo in assenza di intervento", attraverso il confronto tra la situazione occupazionale delle persone destinatarie degli interventi FSE e quella di un gruppo di controllo composto da persone disoccupate che non hanno ricevuto interventi finanziati con il FSE e con caratteristiche socio-economiche simili al gruppo dei destinatari. Lo studio si basa su diverse tipologie di dati amministrativi messi a disposizione dalla Regione Marche e aggiornati a luglio 2019: dati relativi agli interventi finanziati sulla base dei dati di monitoraggio del POR (SIFORM), dati amministrativi relativi agli iscritti ai Centri per l'impiego (JobAgency) e quelli relativi alle comunicazioni obbligatorie (COMarche) che i datori di lavoro inviano in occasione di avviamenti, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro. Inoltre, su un campione di persone che hanno usufruito degli interventi FSE e su un campione di persone che nello stesso periodo si erano iscritte ai Centri per l'impiego ma che non hanno ricevuto alcun supporto dal FSE fino a luglio 2019, è stata realizzata un'indagine telefonica con la finalità di raccogliere ulteriori informazioni sulle persone trattate e non trattate e verificare alcuni elementi di soddisfazione delle persone destinatarie. Si veda Capitolo 4 del Rapporto e l'appendice per dettagli metodologici.

Il contesto di riferimento: il mercato del lavoro regionale...

Il **mercato del lavoro delle Marche** ha subito un forte contraccolpo in seguito alla crisi e nei primi anni di attuazione del POR FSE la dinamica dell'occupazione è stata altalenante, con una ripresa chiara solo nel corso del 2017. Alla fine del 2018, in ogni caso, il numero degli occupati regionali, pari a 639 mila persone, non era ancora tornato sui livelli del 2007, ultimo anno prima della crisi.

...l'occupazione e

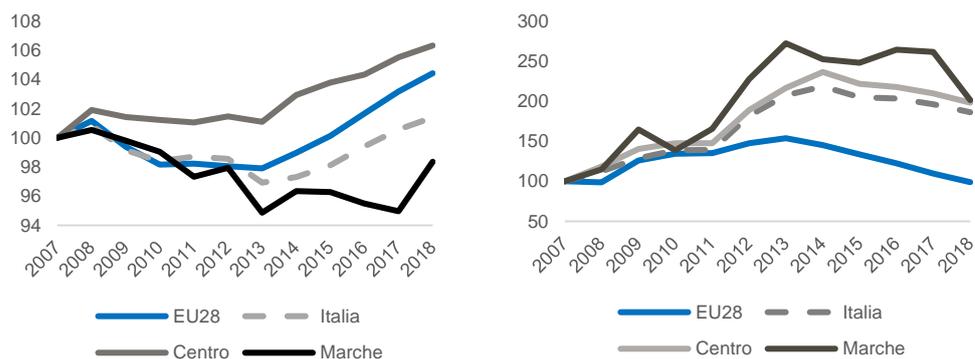
Tra le categorie più colpite dalla crisi ci sono i giovani, da 15 a 34 anni. Anche per le donne, meno colpite inizialmente dalla crisi, la dinamica degli ultimi anni non ha favorito un miglioramento rilevante in termini di differenza dai tassi di occupazione degli uomini. Le categorie con capitale umano più basso (titoli di studio meno elevato) hanno visto contrarsi maggiormente l'occupazione delle persone con elevato capitale umano.

Il tasso di occupazione 15-64 è nel 2018 pari al 65%, quattro punti percentuali più basso di quello della media europea e con una tendenza all'allargamento della distanza dalla media UE negli ultimi 10 anni. Rispetto alle altre regioni del centro Italia si osserva un ritardo della Regione Marche nella ripresa del tasso di occupazione, avvenuta soprattutto tra il 2017 ed il 2018.

...la disoccupazione e

Nel periodo 2014-2017 il numero dei disoccupati a livello regionale si è mantenuto su livelli pari a 70 mila persone e solo nel 2018 il numero è sceso a 56 mila, un livello comunque doppio rispetto a quello pre-crisi (nel 2007 i disoccupati ammontavano a circa 28 mila). Inoltre, all'interno del bacino dei disoccupati è aumentato il peso dei disoccupati di lunga durata. Il tasso di disoccupazione è stato pari al 9-10% per tutti gli anni dal 2012 al 2017 e solo nel 2018 è sceso all'8%, un valore doppio rispetto a quello pre-crisi. Il peggioramento rispetto alla situazione media europea è evidente: fino a prima della crisi le Marche avevano un tasso di disoccupazione più basso di quello dei paesi della UE28, dal 2014 risulta essere costantemente sopra la media europea.

Andamento del numero degli occupati (2007=100) – sx e andamento del numero dei disoccupati (2007=100) - dx



Ambito della valutazione

L'ambito di valutazione è costituito da **3064 persone destinatarie di interventi FSE** e 1563 progetti. L'ammontare complessivo delle risorse messe in campo con questi progetti è pari a circa 11,1 Meuro, di cui 8,3 Meuro finanziati con le PI 8.i e 8.ii (questa ultima per 0,35 Meuro) e 2,8 Meuro finanziati con la PI 10.iv.

Dei 3064 destinatari, **1621 hanno partecipato a corsi di formazione**. All'interno di questa, il 40% dei destinatari ha frequentato percorsi ITS o IFTS, il 32% percorsi di formazione per i giovani (corsi formativi destinati a giovani 18-29 anni che hanno aderito o sono eleggibili al programma Garanzia giovani e hanno assolto all'obbligo formativo), il 15% percorsi di formazione settoriale (per la creazione di figure professionali in specifici settori), il 7% percorsi di formazione ad occupazione garantita (in cui enti attuatori si impegnano, attraverso la partecipazione di imprese nei progetti, a inserire almeno il 60% dei partecipanti entro sei mesi dalla fine del corso) ed infine il 6% percorsi formati per Operatori Socio Sanitari. **1443 persone hanno invece partecipato a borse lavoro e tirocini** (rispettivamente 1037 e 406 persone).

Caratteristiche dei destinatari

Le persone di **genere** femminile prevalgono sia nella formazione (54%), soprattutto nei corsi OSS (82%), che nelle esperienze di tirocinio e borse lavoro, in questo ultimo caso in particolare (66% del totale); solo nei percorsi ITS e nella formazione settoriale i destinatari di genere maschile sono prevalenti. L'**età** media è più bassa negli interventi di formazione (28 anni) che nelle borse di lavoro e tirocini (41 anni). Sono soprattutto i destinatari degli ITS, degli interventi formativi per i giovani e dei percorsi OSS a essere quelli più giovani, in linea con i requisiti di entrata in questo tipo di interventi. Tra le work experience la differenza di età tra borse lavoro e tirocini è piuttosto rilevante, 45 anni in media contro i 32 anni. Questo dipende in parte dalle condizioni di ingresso ma anche probabilmente dal fatto che platee differenti di persone sono state "attratte" da questi strumenti. Nei percorsi formativi le persone con **titolo di studio** elevato sono in misura superiore che nelle work experience (soprattutto negli ITS, IFTS e nella formazione a occupazione garantita). All'interno di queste ultime, non vi sono sostanziali differenze tra tirocini e borse lavoro in termini di livello di capitale umano delle persone partecipanti. Il peso degli **immigrati** è in linea, anzi un po' al di sotto, con il peso della popolazione straniera sul totale della popolazione regionale, cioè pari a circa l'8% nei percorsi formativi e al 6% nelle work experience. Nella formazione di tipo settoriale e nei percorsi per OSS il peso degli immigrati è superiore, circa il 15-17%. Infine, in relazione alla **condizione lavorativa** rilevata al momento dell'iscrizione dei destinatari i dati SIFORM evidenziano che nei tirocini e nelle borse di lavoro i destinatari sono tutti disoccupati al momento dell'ingresso, di cui un 13% in cerca di prima occupazione. Nella formazione la percentuale di soggetti che sono in cerca di prima occupazione è più alta (21%), soprattutto nei percorsi di formazione per i giovani, dove quasi la metà dei destinatari (45%) è in cerca di prima occupazione. Negli interventi formativi vi è anche una piccola quota di persone occupate (negli IFTS) e di studenti (questi ultimi soprattutto concentrati nei percorsi OSS).

Caratteristiche dei destinatari per tipo di intervento

	Sesso	Età	Titolo di studio			Cittadinanza	Condizione all'ingresso				
	% donne	età media	Scuola media	Superiori	Laurea o più	% stranieri	cerca l'occupazione	occupato	disoccupato	studente	inattivo
Formazione	54%	28	14%	56%	30%	8%	27%	4%	59%	10%	1%
ITS	40%	26	1%	86%	13%	6%	23%	2%	66%	9%	0%
IFTS	57%	32	2%	55%	44%	4%	22%	13%	63%	1%	0%
Formazione settoriale	47%	35	21%	58%	20%	18%	19%	0%	74%	4%	2%
Formazione occupazione garantita	61%	31	2%	54%	44%	5%	13%	0%	78%	9%	0%
Formazione giovani	52%	25	12%	54%	34%	7%	45%	0%	54%	0%	1%
OSS	82%	18	96%	4%	0%	17%	0%	0%	0%	100%	0%
Borse lavoro-tirocini	66%	41	24%	49%	28%	6%	13%	0%	87%	0%	0%
Borse lavoro	68%	45	25%	47%	27%	6%	10%	0%	90%	0%	0%
Tirocini	61%	32	20%	52%	28%	6%	22%	0%	78%	0%	0%
Totale	59%	34	19%	52%	29%	7%	21%	2%	72%	5%	0%

La letteratura di riferimento:

Secondo la letteratura i **fattori e meccanismi che possono contribuire al raggiungimento dell'inserimento lavorativo** di questo tipo di politiche attive del lavoro, sono di diverso tipo. Seguendo le classiche argomentazioni provenienti da (Becker G. , 1962) il meccanismo che dovrebbe garantire il successo di questi interventi, soprattutto quelli formativi, è il miglioramento del *capitale umano* delle persone destinatarie. Un altro importante meccanismo agisce sul *mismatch tra domanda ed offerta di lavoro* (Calmfors, 1994). Più nello specifico, le esperienze formative e soprattutto quelle di avvicinamento al mondo del lavoro, dovrebbero garantire di acquisire competenze che sono necessarie al mondo imprenditoriale. Un altro elemento importante è relativo all'*empowerment dei destinatari*, inteso come maggiore consapevolezza delle proprie possibilità, maggiore abilità nella lettura delle occasioni presenti sul mercato del lavoro e/o di affrontare azioni di ricerca, maggiori contatti con network e relazioni importanti per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro. (Calmfors, 1994).

...fattori che incidono sui risultati

La letteratura, comunque, evidenzia anche che altri **fattori possono operare in senso contrario** a quelli precedentemente menzionati. In primo luogo, nel breve periodo le politiche formative tendono ad essere caratterizzate da effetti di "*lock-in*": in altri termini, le persone inserite in percorsi di politica attiva del lavoro tendono ad essere meno attive nella ricerca di lavoro durante la realizzazione delle attività formative, con minori possibilità quindi di ottenere un inserimento nel mercato del lavoro nel breve periodo (Van Ours, 2004). Inoltre, in molti programmi vi possono essere requisiti "impliciti" necessari per una efficace partecipazione alle attività formative (si pensi ad alcuni soft skills, come l'autodisciplina, il controllo di sé, un atteggiamento positivo), requisiti che non sono conosciuti ex-ante dai policy makers. Pertanto, il processo di selezione potrebbe essere guidato più da criteri di equità e ampia partecipazione, con l'effetto che la formazione potrebbe non avere un ritorno positivo per tutti i partecipanti, ma solo per alcuni di essi. Vi può essere poi un uso distorto degli strumenti di politica attiva del lavoro: per esempio le work experience (borse lavoro e tirocini) possono essere utilizzate dalle imprese più per motivi di riduzione del costo del lavoro che per necessità di reperire e formare nuove risorse professionali. Infine, soprattutto per i giovani, ripetute esperienze in interventi di politica attiva potrebbero avere effetti indesiderati, in quanto il "segnale" che arriva ai potenziali datori di lavoro è quello di persone intrappolate in esperienze formative ("*scarring effect*"), che pertanto diventano poco attraenti da assumere (Cerulli-Harms, 2017).

...aspetti emersi da analisi empiriche

Le analisi empiriche realizzate a livello nazionale ed internazionale evidenziano che questi meccanismi variano da contesto a contesto e i risultati variano da studio a studio. Da diverse meta-analisi e da specifici studi e valutazioni su politiche nazionali, in ogni caso, alcuni elementi trasversali sono emersi:

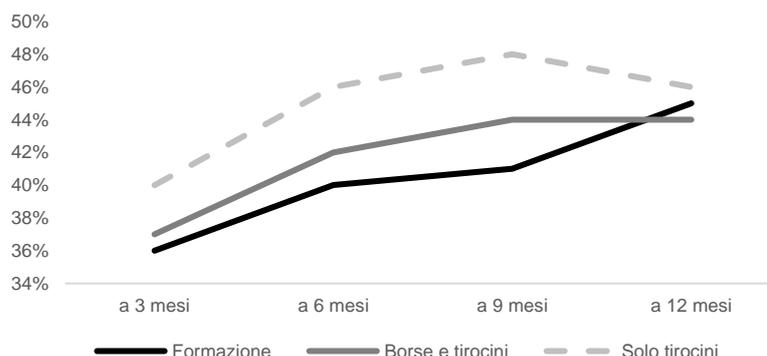
- nel breve periodo gli interventi di politica attiva del lavoro non presentano effetti positivi, per effetti di **lock-in**. I risultati della letteratura nazionale e quelli emergenti da diverse meta-analisi concordano su questo, evidenziando che prima dei 12 mesi gli interventi formativi tendono ad avere effetti nulli o negativi;

Tassi di occupazione lordi dopo 12 mesi dagli interventi

- **l'eterogeneità degli effetti** (per chi e cosa funziona meglio) varia in modo notevole da studio a studio; la comprensione di questo aspetto, pertanto, non può che essere oggetto di verifica empirica circostanziata;
- negli studi analizzati, soprattutto a livello nazionale, appare emergere una maggiore **efficacia degli interventi** che consentono di integrare l'elemento formativo con quello dell'esperienza lavorativa (come i tirocini) rispetto alla sola formazione.

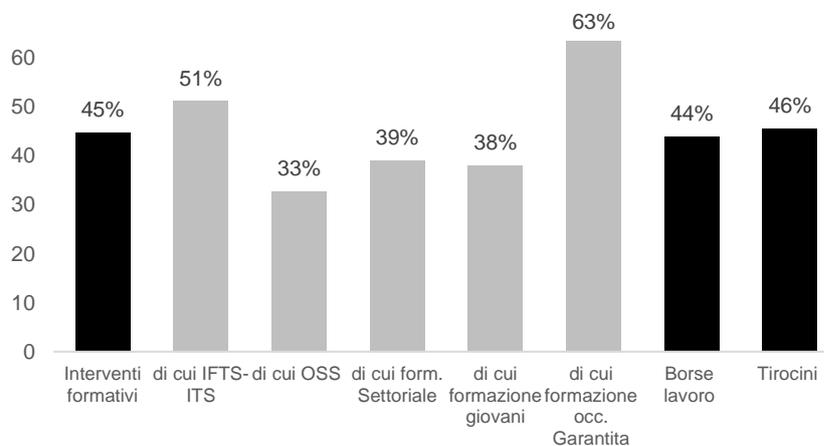
La figura successiva mostra i **tassi lordi di occupazione medi** a 3, 6, 9 e 12 mesi realizzati rispettivamente dai destinatari dei programmi di formazione, di borse lavoro e tirocini. Nel tempo, ciascun gruppo segue una dinamica crescente; essa si va riducendo con il passare dei mesi fino a stabilizzarsi al nono mese al 44-45%.

Tassi lordi di occupazione nel tempo dei 3064 destinatari



A 12 mesi, tra gli interventi di tipo formativo, i tassi di occupazione più elevati si hanno negli interventi formativi IFTS-ITS e nella formazione ad occupazione garantita (51% e 63% rispettivamente), mentre sia gli interventi di formazione settoriale che gli interventi di formazione per i giovani hanno tassi di occupazione inferiori al 40%. Tra gli interventi di work experience, i tirocini hanno una performance più elevata, anche se non di molto, a quella delle borse di lavoro (46% contro il 44%).

Tassi lordi di occupazione a 12 mesi dei destinatari, per tipo di intervento



Gli impatti della formazione...

I tassi lordi non rappresentano gli impatti degli interventi; a tal fine abbiamo stimato gli effetti medi sui trattati (ATET) utilizzando l'approccio controfattuale del Propensity Score Matching (PSM) e comparando i tassi occupazionali dei trattati con il FSE e di un gruppo di controllo.

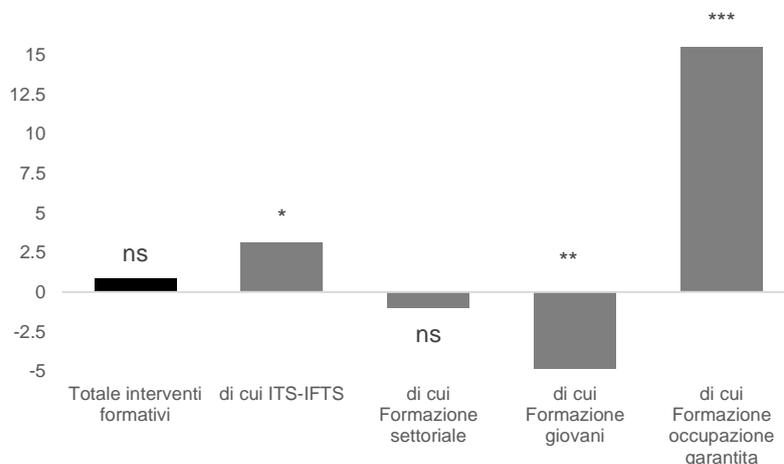
...per tipo di intervento

Considerando **gli interventi formativi nel loro insieme** non si evidenziano risultati statisticamente significativi a 12 mesi dal termine degli interventi: la differenza nel tasso di occupazione tra i destinatari e i non destinatari di interventi formativi è positiva, ma di lieve entità e non risulta statisticamente significativa.

Quello che è più interessante osservare, però, è che gli effetti sono diversificati tra le diverse tipologie di intervento. Considerando gli IFTS-ITS l'impatto è positivo nel breve periodo (a 3 mesi), ma anche a 12 mesi (+3 punti percentuali di probabilità di essere occupati tra i trattati rispetto al gruppo di controllo). Per la formazione settoriale non si evidenziano effetti

particolari, né positivi né negativi, mentre nel caso della formazione rivolta ai giovani, gli effetti sono negativi, anche se nel corso del tempo si riducono, da 13 punti percentuali dopo 3 mesi a circa 5 punti percentuali a 12 mesi. Elevato (+15 punti a 12 mesi) e statisticamente significativo risulta essere invece l'effetto degli interventi di formazione a occupazione garantita, sia nel breve che nel medio periodo.

Impatto degli interventi formativi (differenza stimata tra tasso occupazione a 12 mesi dei trattati e del gruppo di controllo in punti percentuali) per tipologia di intervento



Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%. Ns=non significativo

Gli effetti degli interventi formativi si distinguono anche tra le diverse tipologie di destinatari.

**...per
caratteristiche
dei destinatari**

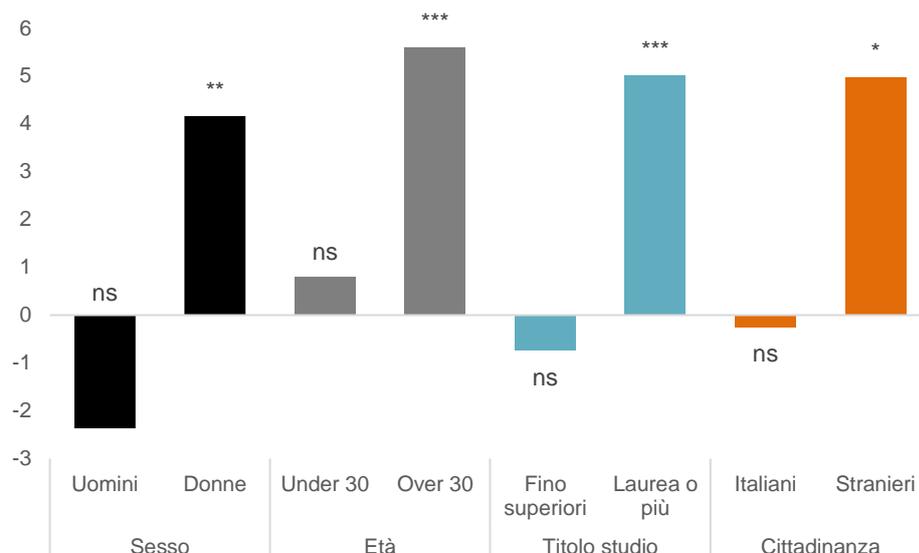
In relazione al **nesso** si osserva che per gli uomini gli impatti sono negativi nel breve periodo, ma si riassorbono a 12 mesi, per le donne si hanno al contrario effetti positivi e significativi sia nel breve periodo che a 12 mesi (+4 punti percentuali).

Se stratifichiamo i partecipanti e non partecipanti per **età**, osserviamo che per i giovani under 30 la probabilità di essere occupati (fino a 6 mesi) è inferiore a quella del gruppo di controllo, per poi azzerarsi a 9 e 12 mesi, mentre per gli over 30 l'effetto della formazione è positivo e sempre statisticamente significativo.

Per i possessori di **titoli di studio** inferiori alla laurea gli interventi non sembrano aver sortito effetti (negativi nel breve, ma di bassa intensità e tendono a scomparire nel tempo), mentre per i laureati si evince un effetto positivo a 12 mesi, pari a +5 punti percentuali.

Infine, distinguendo il campione in base alla **cittadinanza** possiamo osservare che beneficiano dei corsi di formazione gli stranieri che si vedono aumentare statisticamente la probabilità di occupazione di quasi 5 punti percentuali a 12 mesi dal termine della formazione, mentre non possiamo avanzare conclusioni robuste per gli italiani.

Impatto degli interventi formativi (differenza stimata tra tasso occupazione a 12 mesi dei trattati e del gruppo di controllo in punti percentuali) per caratteristiche delle persone

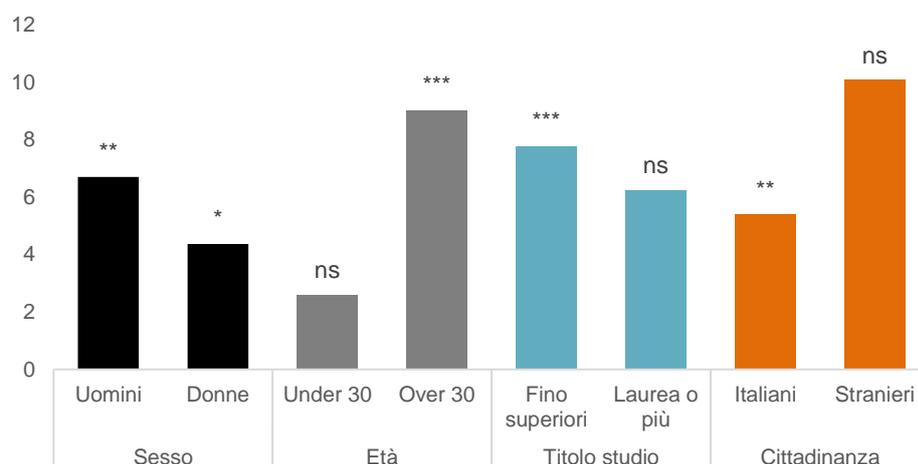


Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%. Ns=non significativo

Gli impatti dei tirocini

Passando ad osservare i **tirocini**, si evidenziano impatti positivi nel breve periodo e a 12 mesi dalla conclusione degli interventi (+5 punti percentuali). Gli effetti sono positivi abbastanza trasversalmente alle diverse caratteristiche delle persone: sono positivi sia per gli uomini che per le donne, anche se per queste l'utile l'impatto è inferiore a quello per gli uomini; i tirocini risultano molto efficaci, in termini di inserimento lavorativo, per le persone over 30, mentre per gli under 30 il dato è positivo ma non statisticamente significativo; inoltre, i tirocini hanno effetti positivi sia sui possessori di titoli di studio più elevati sia sui possessori di titoli di studio fino alla scuola media superiore. Infine, mentre per gli italiani i risultati sono positivi, per gli stranieri gli effetti risultano molto importanti nel breve periodo, ma perdono significatività nel lungo (a 12 mesi).

Impatto dei tirocini (differenza stimata tra tasso occupazione a 12 mesi dei trattati e del gruppo di controllo in punti percentuali) per caratteristiche delle persone

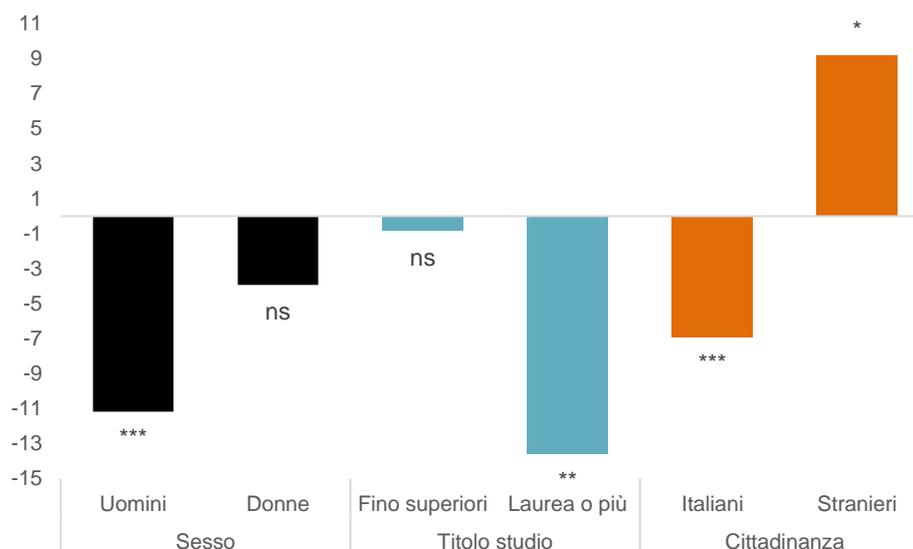


Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%. Ns=non significativo

Gli impatti delle borse lavoro

Per le **borse lavoro** le analisi di impatto evidenziano che questo strumento (rivolto alle persone con almeno 30 anni) mostra a 12 mesi effetti non positivi, in particolare per gli uomini, laureati e di nazionalità italiana. Le borse lavoro hanno comunque un effetto positivo a 12 mesi per gli stranieri, mentre non si manifesta alcun tipo di effetto per le donne e per i possessori di titoli di studio fino alla scuola superiore.

Impatto delle borse lavoro (differenza stimata tra tasso occupazione a 12 mesi dei trattati e del gruppo di controllo in punti percentuali) per caratteristiche delle persone



Note: * significatività statistica al 10%; ** significatività statistica al 5%; *** significatività statistica all'1%. Ns=non significativo

Altri elementi emersi dall'indagine diretta

L'indagine diretta, rivolta ad un campione di individui (2570 individui, di cui 620 destinatari di interventi formativi, 650 destinatari di borse lavoro e tirocini e 1300 persone non trattate) ha permesso di raccogliere ulteriori informazioni qualitative che non erano presenti nei dati amministrativi utilizzati nell'analisi di impatto vista in precedenza. Per la metodologia dell'indagine si rinvia al Capitolo 4 del Rapporto. Riportiamo di seguito i principali risultati delle analisi.

...le motivazioni dei destinatari

Un primo elemento è relativo alla **motivazione** che ha spinto i destinatari a partecipare: dall'indagine emerge che il motivo principale è quello dell'inserimento occupazionale (il 70% dei destinatari ha partecipato agli interventi del FSE con la finalità di trovare lavoro o avere strumenti per trovare lavoro). Questa motivazione è molto forte negli interventi di work experience, dove più del 90% dei destinatari si attendeva da questa esperienza la possibilità di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, mentre negli interventi formativi una buona fetta di destinatari, superiore ad un terzo, è spinta a partecipare soprattutto per migliorare in primo luogo le proprie competenze.

...i canali informativi utilizzati

In generale i **canali informativi** più utilizzati per conoscere gli interventi FSE messi a disposizione dalla Regione Marche sono internet, i CPI e le agenzie formative o gli enti che hanno promosso e gestito le attività FSE. I destinatari dei percorsi formativi hanno utilizzato in misura superiore i canali informatici e anche le istituzioni scolastiche ed universitarie (soprattutto i partecipanti a IFTS-ITS-OSS), mentre i destinatari di work experience hanno fatto maggiormente ricorso al canale istituzionale dei CPI e agli enti e aziende che hanno gestito le attività.

...la soddisfazione dei partecipanti

Un ulteriore elemento qualitativo che l'indagine ha consentito di raccogliere è il **livello di soddisfazione** dei partecipanti alle attività FSE.

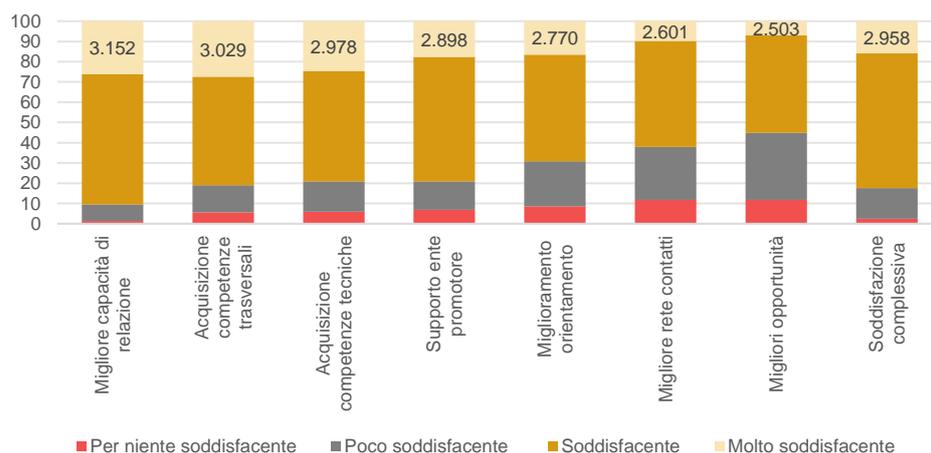
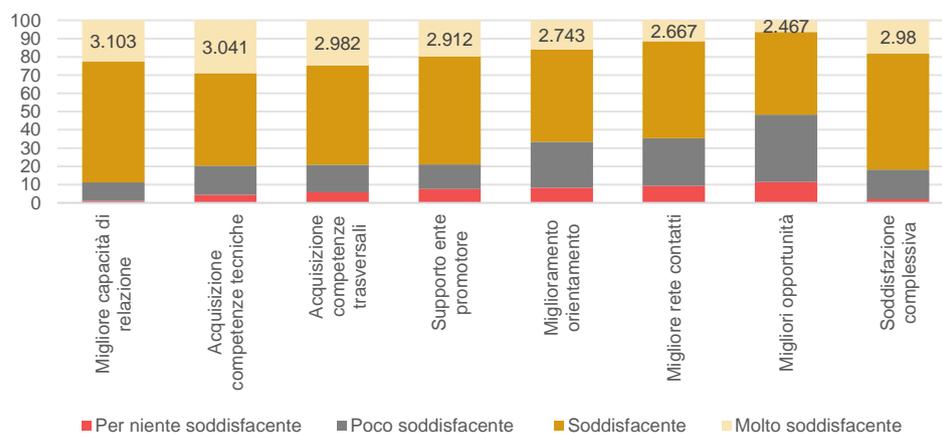
In relazione ad alcuni elementi di qualità della formazione ricevuta, i destinatari hanno evidenziato giudizi nel complesso positivi su quasi tutti gli elementi richiesti, come la disponibilità dei docenti, la qualità dei docenti, il contenuto dei corsi formativi, aspetti organizzativi, con la sola eccezione dell'"assistenza post-attività formativa" (il 50% dei casi da un giudizio "poco soddisfacente" o "per niente soddisfacente").

Anche tra i destinatari delle work experience (borse lavoro e tirocini) nel complesso i giudizi sono piuttosto positivi per alcuni elementi dell'esperienza, come le modalità di interazione con il tutor aziendale, la disponibilità dell'imprenditore o della dirigenza aziendale, gli aspetti organizzativi, la coerenza tra l'esperienza realizzata con il bagaglio formativo delle persone ed il valore formativo dell'esperienza.

Entrambe le tipologie di destinatari (partecipanti alla formazione e partecipanti alle work experience), infine, esprimono un buon giudizio di soddisfazione complessiva in merito all'utilità dell'esperienza. L'aspetto positivo maggiormente messo in rilievo dagli intervistati è relativo alla possibilità che gli interventi hanno dato nel migliorare la capacità dei

partecipanti di rapportarsi agli altri. Gli altri due elementi di maggiore positività, sempre secondo il giudizio degli intervistati, sono relativi al miglioramento delle proprie competenze, sia tecniche che trasversali. In entrambe le tipologie di intervento si rileva come gli interventi FSE siano stati considerati meno utili nel migliorare la rete delle relazioni personali e con i servizi rilevanti per l'avvicinamento al mercato del lavoro, nella capacità di orientamento rispetto al mercato del lavoro e soprattutto nell'offrire maggiori opportunità di trovare lavoro.

Giudizi su alcuni aspetti di utilità della formazione (in alto) e dei tirocini e borse lavoro (in basso)



Nota: I numeri nelle barre rappresentano i giudizi medi su una scala da 1 a 4

...l'attivazione nella ricerca di un lavoro e il ruolo dei CPI

L'indagine ha rilevato che il 72% dei destinatari del FSE dichiara di aver **cercato attivamente lavoro dopo la partecipazione** agli interventi, un dato in linea con quello di altre indagini simili. Un dato appena inferiore si riscontra per i destinatari della formazione (69%), un dato che può essere spiegato dalla presenza di persone che partecipano alla formazione per migliorare le competenze e meno per un inserimento immediato nel mercato del lavoro, in coerenza con quanto emerso in precedenza dall'analisi delle motivazioni alla partecipazione.

Tra le azioni di ricerca maggiormente effettuate, sono quattro quelle principali: l'aver inviato curricula, aver confidato in amici e parenti, essersi rivolti ad agenzie specializzate di intermediazione e l'aver risposto ad annunci di lavoro. Inoltre, una elevata percentuale di intervistati dichiara di essersi rivolta ai CPI (circa il 72-73%). I **servizi maggiormente ricevuti dai CPI** sono stati quelli di accoglienza, fornitura di informazione e orientamento. Il livello di **soddisfazione per i servizi ricevuti da Centri per l'impiego** è inferiore a quello per l'esperienza FSE, infatti più della metà dei destinatari dichiara di essere insoddisfatto o molto insoddisfatto.

I risultati occupazionali dopo 12 mesi dagli interventi

L'indagine diretta ha confermato i **risultati occupazionali lordi** a 12 mesi dagli interventi ottenuti attraverso l'analisi dei dati amministrativi.

Il tasso di occupazione a 12 mesi dei destinatari degli interventi formativi è del 47%, un dato appena più elevato di quello riscontrato con i dati delle COB. La differenza è in parte dovuta al fatto che con l'intervista si rileva anche il lavoro autonomo, che riguarda il 12% degli occupati (cioè il 5,8% dell'intero gruppo dei destinatari di formazione intervistati). Nel 70% o più dei casi, coloro che risultano occupati lo sono o con contratti di lavoro a tempo determinato o con altre forme temporanee di lavoro, un dato in linea con i flussi di avviamenti presenti sul mercato regionale in questi ultimi anni.

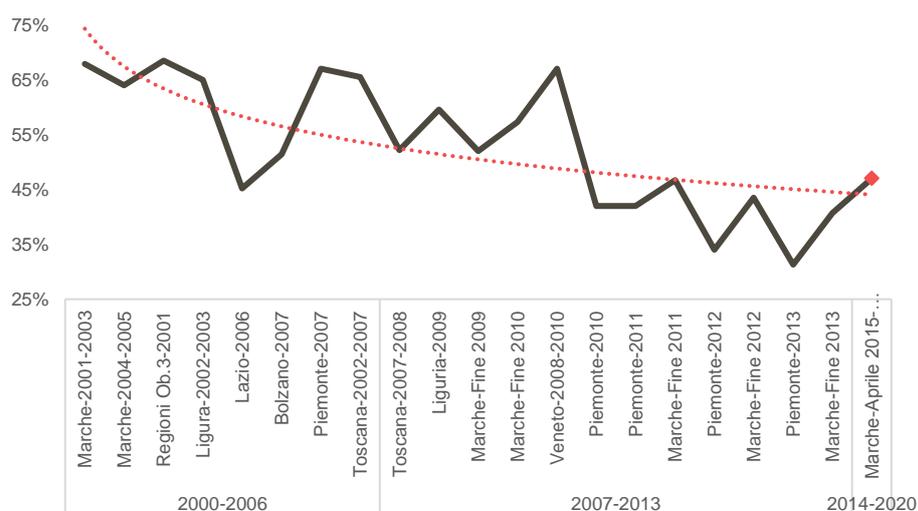
I destinatari di work experience (tirocini e borse lavoro) evidenziano un tasso di occupazione a 12 mesi pari al 50%: i tirocini, come dai dati delle COB, presentano tassi di occupazione più elevati delle borse lavoro. Il contratto a tempo indeterminato riguarda una percentuale di occupati poco superiore al 10% (quasi il 20% però nel caso delle borse lavoro, mentre la percentuale è bassa nel caso dei tirocini). Il lavoro autonomo ha una incidenza dell'8%, un poco inferiore rispetto a quanto riscontrato sui destinatari di interventi formativi; se si considerano i soli tirocini, comunque, il peso del lavoro autonomo è pari al 14%.

Condizione occupazionale e tipo di contratto del lavoro a 12 mesi dopo gli interventi formativi e dopo le borse lavoro e tirocini

	Formazione Totale	Borse lavoro	Tirocini
Non occupato a 12 mesi	53%	51%	45%
Occupato a 12 mesi	47%	49%	55%
<i>Indeterminato</i>	12%	17%	5%
<i>Determinato</i>	37%	38%	46%
<i>Altre forme (co.co.co, apprendistato, somministrazione...)</i>		38%	35%
<i>Autonomo</i>	12%	6%	14%
<i>Senza contratto</i>	2%	0%	0%
Totale casi	620	504	146

Nel complesso, i tassi occupazionali lordi a 12 mesi rilevati con l'indagine di placement sono in linea con i più recenti tassi occupazionali a 12 mesi rilevati in altre indagini di placement, nelle Marche ed in altri contesti territoriali. Rispetto ai risultati ottenuti nel periodo 2000-2006 e nel 2007-2013 si osserva una diminuzione dei tassi rilevati, non solo nelle Marche, in conseguenza della crisi economica del 2008.

Tassi di occupazione a 12 mesi rilevati in diverse indagini di placement in Italia – diversi periodi di programmazione



Sono considerate solo le analisi di placement a 12 mesi e solo quelle realizzate tramite intervista.

Gli impatti stimati con

Utilizzando lo stesso metodo applicato per l'analisi di impatto con i dati amministrativi, abbiamo replicato l'analisi di impatto con i dati raccolti con l'indagine diretta, i quali includevano alcune informazioni ulteriori sulle caratteristiche delle persone che non erano

l'indagine diretta

presenti nei dati amministrativi (per esempio titolo di studio dei genitori, presenza di figli...). Gli impatti stimati sugli interventi formativi e sui tirocini sono in linea con quanto visto in precedenza; in relazione alle borse lavoro i risultati di impatto dell'indagine diretta non sono invece statisticamente significativi.

Sintesi dei risultati

Gli interventi formativi

...gli interventi formativi

In conclusione, a 12 mesi dagli interventi **formativi il tasso di occupazione (lordo) dei destinatari degli interventi è pari a circa il 45%** secondo i dati delle comunicazioni obbligatorie. Il dato è in gran parte confermato, tenendo conto del peso del lavoro autonomo non rilevato dalle COB, dall'indagine telefonica presso un campione di destinatari (47%). Si tratta di un **risultato positivo**, se letto in comparazione ai dati occupazionali emersi dagli indicatori di monitoraggio del POR FSE a sei mesi e se letto in confronto a quanto emerso da indagini di placement svolte negli ultimi anni nelle Marche ed in altre regioni italiane. Il dato interessante da rilevare è che le due fonti di dati utilizzate concordano nel rilevare che tra gli interventi formativi i tassi di occupazione (lordi) più elevati sono presenti tra i destinatari di corsi di Istruzione tecnica superiore (ITS), di corsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e tra i destinatari di percorsi di formazione ad occupazione garantita. Tassi di occupazione inferiori si riscontrano tra i destinatari della formazione per i giovani, della formazione settoriale e tra i partecipanti ai corsi per operatore socio-sanitario (OSS). L'occupazione a 12 mesi dagli interventi è per lo più a tempo determinato o con altri contratti di natura temporanea; i lavoratori autonomi sono poco più del 10% del totale degli occupati tra i partecipanti alla formazione, la stessa percentuale del lavoro a tempo indeterminato.

Le analisi di impatto evidenziano che a 12 mesi effetti positivi si riscontrano per gli **ITS-IFTS e per la formazione ad occupazione garantita** (piuttosto elevati in questo ultimo caso). Il buon risultato degli ITS e IFTS è in linea con i dati evidenziati anche da altre indagini realizzate a livello nazionale; l'efficacia di questi strumenti deriva dall'offerta di percorsi strutturati e altamente professionalizzanti, in grado di formare figure professionali ricercate sul mercato del lavoro per svolgere mansioni richieste dai mutamenti indotti dalla informatizzazione e digitalizzazione dell'economia. Per la formazione ad occupazione garantita, gli impatti positivi possono essere collegati al fatto che lo strumento prevedeva ex-ante un vincolo per i beneficiari di realizzare percorsi che dessero uno sbocco lavorativo ad almeno il 60% dei partecipanti. Nel breve-medio periodo, analizzato da noi, si può dire che questo meccanismo abbia funzionato piuttosto bene, probabilmente perché ha indotto gli enti formativi a progettare percorsi in grado di formare competenze richieste dalle imprese e coinvolgere nel progetto imprese in espansione. Un potenziale rischio di questo strumento, se non utilizzato in modo complementare ad altri strumenti, è che esso induca gli enti formativi a selezionare persone maggiormente occupabili e più vicine al mercato del lavoro.

Le analisi realizzate non evidenziano effetti a 12 mesi, né positivi né negativi, per la **formazione di tipo settoriale**; va detto in questo caso che le nostre analisi possono essere parziali, in quanto non hanno potuto prendere in considerazione tutti i settori interessati da questo tipo di interventi messi in campo dalla Regione, ma solo quelli relativi a percorsi completati a giugno 2018. Per gli interventi rivolti ai giovani si osserva un effetto negativo. Questo risultato della **formazione per i giovani** è in linea con quanto riscontrato nella valutazione del programma Garanzia Giovani in Italia (ANPAL, 2019), che evidenzia effetti negativi fino a 18 mesi dagli interventi. A 12 mesi, peraltro, gli effetti negativi riscontrati nella valutazione del programma Garanzia Giovani sono ancora più consistenti di quanto riscontrato in questa analisi di placement. Ad incidere su questo risultato sono sicuramente due fattori: in primo luogo le dinamiche del contesto socio-economico regionale, che come abbiamo visto sono state particolarmente difficoltose per i giovani, soprattutto quelli in condizioni di maggiore svantaggio e lontananza dal mercato del lavoro; in secondo luogo il risultato dipende dal fatto che a rivolgersi al POR FSE siano stati soprattutto giovani svantaggiati e distanti dal mercato del lavoro (con basse competenze, non attivi nella ricerca del lavoro, non inseriti in percorsi educativi); anche utilizzando la metodologia controfattuale non è stato possibile ricostruire tutti gli elementi di svantaggio per identificare il gruppo di controllo.

Gli effetti degli interventi formativi non si distinguono solo per le tipologie di intervento messe in campo, ma anche per i **differenti target raggiunti**. Le analisi hanno evidenziato che gli interventi formativi FSE hanno avuto ad oggi impatti positivi e statisticamente significativi per le donne, gli over 30, i laureati e gli stranieri. Tra questi, sicuramente le

donne e gli stranieri rappresentano categorie “svantaggiate” sul mercato del lavoro, pertanto appare opportuno segnalare che la formazione realizzata ad oggi all’interno del POR FSE Marche per questi target sia stata efficace.

Infine, in relazione ad alcuni elementi relativi all’attuazione degli interventi, l’indagine ha evidenziato che nel complesso il **livello di soddisfazione dei destinatari è positivo** su quasi tutti gli aspetti indagati (qualità dei docenti, del contenuto delle lezioni, ecc.), ad eccezione dei servizi di accompagnamento ricevuti dopo il termine delle attività. I disoccupati di lunga durata manifestano tendenzialmente giudizi meno positivi. In relazione al ruolo dei Centri per l’impiego (CPI), emerge che essi hanno avuto un ruolo importante come punto di primo contatto e conoscenza per i destinatari, anche se i servizi erogati dopo il completamento delle attività non hanno generalmente soddisfatto i rispondenti tanto da far apparire il ruolo dei CPI come residuale in termini di canale di ingresso nel mondo del lavoro.

Le work experience (borse lavoro e tirocini)

...le borse
lavoro ed i
tirocini

Per i destinatari di **work experience** (borse lavoro e tirocini) il **tasso di occupazione (lordo)** a 12 mesi è sui livelli di quello riscontrato per i destinatari degli interventi formativi, 44%, se misurato con i dati amministrativi, più alto quello rilevato nell’indagine diretta, 50%. Le due modalità di indagine concordano nel rilevare tassi di occupazione a 12 mesi più alti per i tirocinanti che per i destinatari di borse lavoro. In termini di tipologie di lavoro, il 14% del totale dei destinatari di work experience è occupato a tempo indeterminato, mentre il lavoro autonomo pesa per circa l’8%.

L’analisi di impatto evidenzia che i **tirocini** hanno avuto effetti positivi, molto elevati nel breve periodo (fino a nove mesi) e comunque positivi anche a 12 mesi: i tirocinanti hanno dopo 12 mesi 5 punti percentuali di probabilità in più di essere occupati rispetto al gruppo di controllo. I tirocini hanno avuto effetti positivi trasversali a tutti i diversi tipi di target raggiunti (donne e uomini, over 30 e under 30, anche se per questi ultimi un po’ meno, possessori di titoli di studio elevati e bassi). Il risultato positivo dei tirocini è in linea con quanto emerso dalla letteratura esaminata e va sottolineato in quanto questa politica è stata destinata ai comuni dell’area del cratere colpiti dal sisma del 2016, sisma che secondo diversi studi ha avuto effetti negativi sull’economia locale nel breve periodo, (Banca d’Italia, 2018) e (Dottori & Micucci, 2019). Per le **borse lavoro** le analisi di impatto non rilevano alcun effetto medio nel periodo considerato. Si evidenziano effetti positivi per il target degli stranieri, mentre risultati negativi sono presenti per gli uomini, i possessori di laurea o più e i destinatari di nazionalità italiana. Gli stessi risultati emergevano dalla valutazione delle borse di lavoro e ricerca analizzate nella passata programmazione 2007-2013, per le quali ad effetti positivi nel breve periodo si contrapponevano effetti nulli a 12 mesi (Fondazione Brodolini, 2013).

I fattori che possono spiegare questa differenza di risultato sono diversi. In primo luogo nei tirocini era prevista la possibilità di integrare all’esperienza del tirocinio “incentivi all’assunzione” dei tirocinanti, che sicuramente hanno facilitato una maggiore integrazione lavorativa dei destinatari. In secondo luogo, le caratteristiche dei destinatari che hanno attinto a questi strumenti sono diverse: in particolare, nel caso delle borse lavoro queste ultime erano rivolte a soggetti più “difficili” da inserire che nel caso dei tirocini, per condizioni di età, familiari, di reddito, e di attivazione sul mercato del lavoro (non va dimenticato che il 15% dei destinatari delle borse lavoro ha più di 55 anni). Non tutte queste caratteristiche erano esaminabili nell’analisi di impatto e pertanto nel caso delle borse lavoro anche il confronto tra trattati e gruppo di controllo potrebbe non essere stato in grado di ridurre del tutto le differenze di partenza tra trattati e non trattati: per esempio la soglia di reddito costituisce criterio di ammissibilità alla borsa lavoro e averne potuto tenere conto nell’analisi di impatto avrebbe sicuramente migliorato la robustezza dell’analisi. In terzo luogo, un ulteriore fattore può essere stata la presenza degli incentivi nazionali all’occupazione del 2015-2016, che potrebbero aver spiazzato le borse lavoro più di altri strumenti da noi analizzati, visto che non c’erano incentivi collegati alle borse lavoro.

Anche per i tirocini e le borse lavoro, come per gli interventi formativi, il **livello di soddisfazione dei destinatari è nel complesso positivo** sui diversi aspetti esaminati (interazione con il responsabile dell’azienda/ente ospitante, con il tutor d’azienda, gli aspetti organizzativi), così come rimane prevalentemente negativo il giudizio verso i servizi ricevuti dai CPI.

Executive Summary (English)

Evaluation questions

The first Placement report **is aimed at analysing the employment outcomes** of operations financed under the ESF ROP Marche 2014-2020 in the first years of implementation. The report focuses on training and on work experiences (“job fellowship” and internships) completed by June 2018 and financed under the investment priorities 8.i, 8.ii, 10. IV.

There are three evaluation questions:

1. What is the employment status of final recipients of training and work experience measures at 12 months after the interventions? Would the employment status have been the same in the absence of the funded interventions?

2. For which targets did the interventions work better?

3. What were the most successful interventions?

Methodology

The analysis is based on a counterfactual **approach**, which permits to estimate ‘what would be successful in the absence of intervention’, by comparing the employment situation of the persons covered by the ESF measures and with a control group of unemployed persons who did not receive assistance financed by the ESF and having socio-economic characteristics similar to the target group. The study is based on different types of administrative data made available by the Marche Region: data on operations financed coming from the ROP monitoring data, data concerning the people registered to the employment services (Jobseekers) and compulsory communications (COB) which employers send to the employment services in relation to the employment relationships (hirings, transformations of contracts, dismissals). In addition, on a sample of persons who benefited from the ESF interventions and on a sample of persons who were registered at the employment services in the same period, but without support from the ESF, a CATI survey was carried out with the aim of collecting further information on treated and untreated persons and verifying the satisfaction of the treated persons. See Chapter 4 of the report and the Appendix for methodological details.

Background: the regional labour market...

The labour market in Marche was strongly affected by **the crisis of 2008 and in** the first years of the implementation of the ESF ROP, the dynamic of employment was fluctuating, with a clear recovery only in the course of 2017. At the end of 2018, however, the number of workers (639 thousand people) had not yet returned to the levels of 2007, the last year before the crisis.

employment...

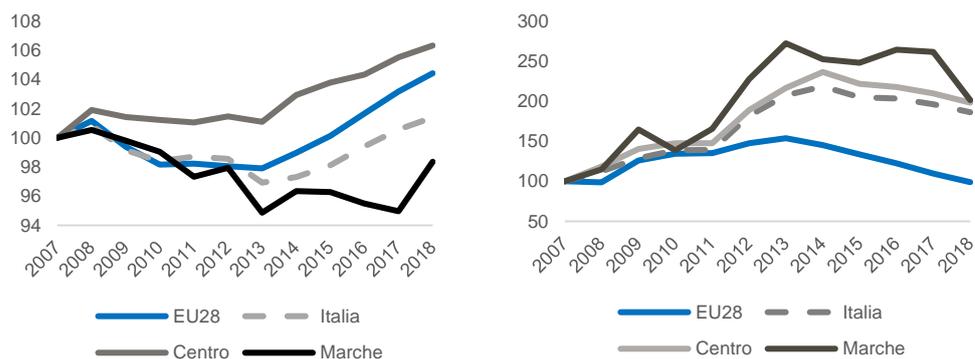
Young people (15-34) were one of the categories most affected by the crisis. Even for women, who were less affected initially by the crisis, the dynamic of recent years did not lead to a significant improvement in terms of gap with the employment rates of men. The people with the lowest level of human capital show a reduction in employment higher than those of persons with a high human capital.

The employment rate is equal to 65% in 2018, four percentage points lower than the EU average and showing an increasing distance from the EU average over the last 10 years. Compared with the other regions in the centre of Italy, the Marche Region has delayed in recovering.

... unemployment

In the period 2014-2017, the number of unemployed people at regional level was around 70 thousand people, and only in 2018 this number decreased to 56 thousand people, which however was twice the level of the pre-crisis level in 2007 (approximately 28 thousand). Furthermore, the weight of the long-term unemployed has increased. The unemployment rate was 9-10 % for all years from 2012 to 2017 and fell to 8 % in 2018, which again is twice its pre-crisis level. In comparison to the European average the disparities are increasing: until the economic crisis, Marche had a lower unemployment rate than the EU28, while since 2014 it has been consistently above the EU average.

Evolution of the number of employed persons (2007 = 100) — sx and the evolution of the number of unemployed (2007 = 100) — dx



Scope of evaluation

The evaluation focuses on **3064 ESF participants and 1563 projects**. The total amount of resources allocated to these projects is approximately EUR 11,1, of which EUR 8,3 million was financed by PI 8.i and 8.ii (the latter for EUR 0,35 million) and EUR 2,8 million financed by PI 10.iv.

Out of the 3064 recipients, **1621 participated in training courses**. Within these latter, 40% of people attending the ITS or IFTS courses, 32% the training courses for young people (training courses for young people 18-29 years and who joined or are eligible for the Youth Guarantee scheme), 15% the sectoral training courses, 7% the training courses for guaranteed employment (in which implementing bodies guarantee to find a job for at least 60% of the participants within six months from the end of the course), and finally 6% the training for operators in the Health national system (OSS). **1443 people, on the other hand, participated in “job fellowship” and internships** (1037 and 406 respectively).

Characteristics of the treated individuals

Women are the majority in training courses (54 %), especially in the OSS courses (82%), traineeships and “job fellowships”, in the latter case in particular (66% of the total); only in the ITS courses and in the sectoral training, male are predominant. The average age is lower in training courses (28 years) than in work experiences (41 years), especially in the ITS courses, in the training measures for young people and the OSS, consistently with the eligibility criteria. Among the work experiences, the average age for individual participating in “job fellowship” is 45 years against 32 years of people involved in internships. This depends on the eligibility criteria and also on the fact that different people were “attracted” by these instruments. People with a high degree of education are a higher proportion in relation to the total in training courses than in the work experiences (especially in ITS, IFTS and training in guaranteed employment). Within these latter, there are no substantial differences between traineeships and job fellowships in terms of level of human capital of the participants. The weight of **immigrants** is in line, just below, with the weight of the foreign population in the total regional population, i.e. around 8% in training courses and 6% in the work experiences. In sectoral training and in OSS courses the weight of immigrants is about 15-17%. Lastly, with regard to the labour **status** recorded at the moment to enter in the ESF courses, in the work experiences all the individuals are unemployed, of which 13 % in search of the first job. The proportion of first-time jobseekers in training measures is highest (21%), especially in training courses for young people, where almost half of the target population (45%) is looking for the first jobs. In the training interventions, there are also a small proportion of employed persons (in the IFTS) and students (in the OSS).

Characteristics of ESF participants by type of operation

	Sex	Age	Qualification			Citizen ship	Entering employment status				
	% women	average age	Middle school	Secondary school	Degree or higher	% foreigners	search for job	employed	unemployed	student	Inactive
Training	54 %	28	14 %	56 %	30 %	8 %	27 %	4 %	59 %	10 %	1 %
ITS	40 %	26	1 %	86 %	13 %	6 %	23 %	2 %	66 %	9 %	0 %
IFTS	57 %	32	2 %	55 %	44 %	4 %	22 %	13 %	63 %	1 %	0 %
Sectoral training	47 %	35	21 %	58 %	20 %	18 %	19 %	0 %	74 %	4 %	2 %
Guaranteed employment training	61 %	31	2 %	54 %	44 %	5 %	13 %	0 %	78 %	9 %	0 %
Training for young people	52 %	25	12 %	54 %	34 %	7 %	45 %	0 %	54 %	0 %	1 %
OSS	82 %	18	96 %	4 %	0 %	17 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Work-experience grants	66 %	41	24 %	49 %	28 %	6 %	13 %	0 %	87 %	0 %	0 %
“Job fellowships”	68 %	45	25 %	47 %	27 %	6 %	10 %	0 %	90 %	0 %	0 %
Traineeships	61 %	32	20 %	52 %	28 %	6 %	22 %	0 %	78 %	0 %	0 %
Total	59 %	34	19 %	52 %	29 %	7 %	21 %	2 %	72 %	5 %	0 %

The literature... According to the literature, the **factors and mechanisms that can contribute to the job integration** of this type of active labour market policies are of a different nature. Following the classic arguments from (Becker G. , 1962) the mechanism which should ensure the success of these interventions, especially training, it is the improvement of the *human capital* of the targeted persons. Another important mechanism is the *mismatch between labour demand and supply* (Calmfors, 1994): more specifically, the learning experiences and, above all, those approaching the world of work, should ensure that treated people acquire skills that are necessary for the business world. Another important element is the *empowerment of the people*, understood as being more aware of their possibilities, greater ability to read opportunities on the labour market and/or to address research actions, increased contacts with networking and important relationships in order to promote integration into the labour market. (Calmfors, 1994).

... factors affecting performance However, the literature also shows that other **factors may counterbalance** those previously mentioned. First, in the short run, training policies tend to be characterised by *lock-in* effects: in other words, treated people tend to be less active in job-search during training activities, with fewer opportunities to get to the labour market in the short run (Van Ours, 2004). In addition, in many programmes there may be ‘implicit’ requirements necessary for effective participation in training activities (for example, some soft skills such as self-esteem, positive attitudes), requirements which are not known ex-ante by policy makers. Therefore, the selection process could be guided more by criteria of equity and broad participation, with the effect that training may not have a positive return for all participants, but only for some of them. There may be also a distorted use of active labour policy instruments: for example, work experiences could be used more by enterprises to reduce their labour costs than to find and form new workers. Finally, in particular for young people, repeated experiences in active policy interventions could have undesired effects, particularly to become unattractive for employers (“*scarring effect*”), (Cerulli-Harms, 2017).

... findings emerging from empirical analysis Empirical analyses carried out at national and international level show that these mechanisms vary from context to context and results vary from study to study. From various meta-analyses and specific studies and assessments of national policies, in any case, it is possible to highlight some horizontal elements:

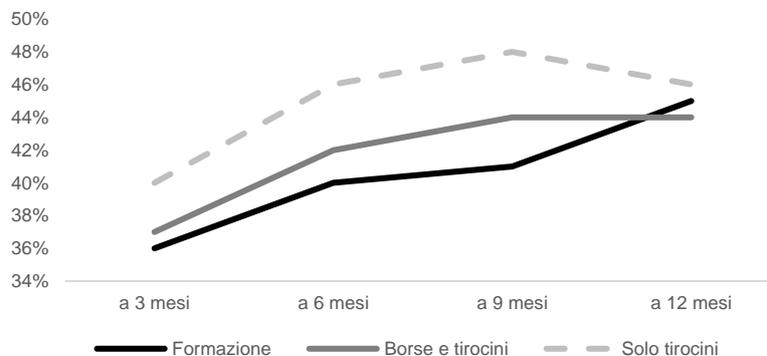
- the literature confirms that active labour policies do not have positive effects in the in the short term due to **lock-in** effects. The results of the national literature and those emerging from different meta-analyses agree on this, pointing out that positive effects emerge after 12 or more 12 months from the training measures;
- **The diversity of effects** (for whom and what works better) varies considerably from study to study; the understanding of this aspect, therefore, can be only verified in specific context and specific empirical analysis;

- In the studies analysed, especially at national level, the active labour policies integrating training and work experiences seem more **effective than the** training alone.

Gross employment rates 12 months after intervention

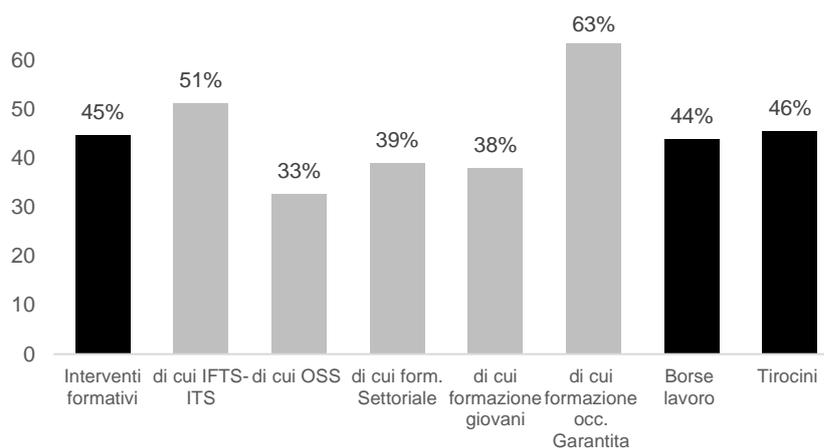
The next figure shows the **average gross employment rates** at 3, 6, 9 and 12 months of training programmes and work experiences. Over time, each group is following a growing trend, which stabilises at the ninth month at 44-45%.

Gross employment rates over time for the 3064 treated people



At 12 months after the interventions, the highest employment rates are observable for ITS-IFTS and for guaranteed employment training (51% and 63% respectively), while sectoral training measures and training for young people have employment rates below 40%. Internships show a higher performance than the “job fellowship” (46% against 44%).

Gross employment rates 12 months after the interventions, by type of operation



The impact of the training...

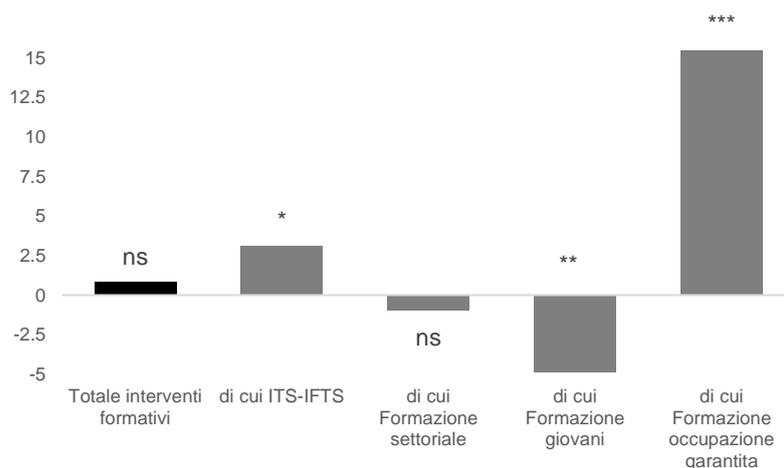
Gross employment rates do not represent a good measure of the impacts of interventions; to this end, we have estimated the average effects on the Treaties (ATET) using the Propensity Score Matching (PSM) approach and comparing employment rates of the treated people with a control group.

... by type of operation

No statistically significant results have been recorded 12 months after the completion of the interventions for the training measures taken as a whole: the difference in the employment rate between the treated and the control group is positive, but is low and is not statistically significant.

What is more interesting, however, is that the effects are diversified between different types of intervention. Considering IFTS-ITS the impact is positive in the short term (3 months), but also at 12 months (+3 percentage points – pp - of probability of being employed among the treated people compared to the control group). The sectoral training does not show significant effect, whereas in the case of training for young people, the effects are negative, although decreasing from 13 percentage points after 3 months to about 5 pp after 12 months. By contrast, a high (+15 pp after 12 months) and statistically significant impact was found for the guaranteed employment training measures.

Impact of the training interventions (estimated difference between employment rate after 12 months of the treated and of the control group, in percentage points) by type of intervention



Notes: * statistical significance at 10 %; ** Statistical significance at 5 %; *** Statistical significance at 1 %. NS = Not Significant

... by type of target group

The effects of the training measures are also different between the various types of target.

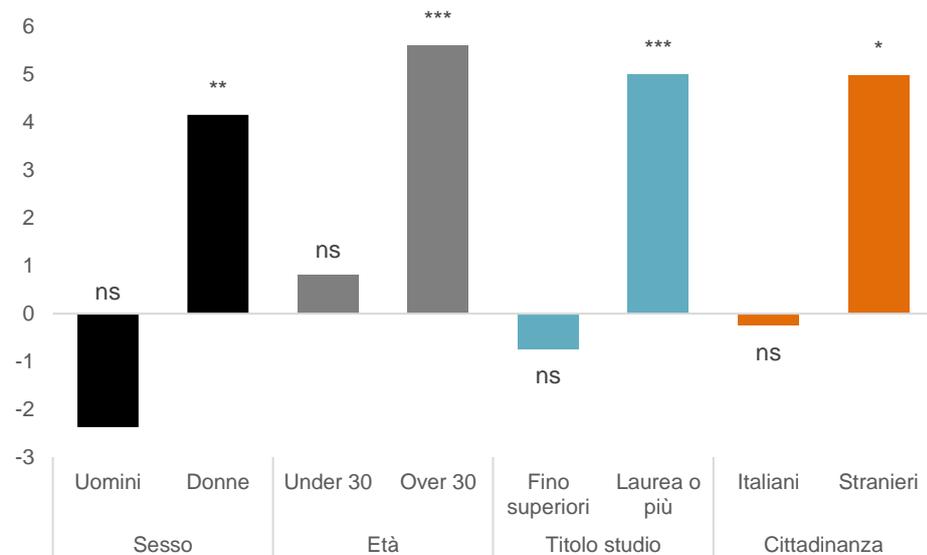
In relation to gender, it is found that for men the impacts are negative in the short term, but they become null up to 12 months, while for women the training measures have positive and significant effects both in the short run and 12 months (+4 pp).

By **age**, it is possible to note that for young people (under 30) the probability of being employed (up to 6 months) is lower than for the control group, while for treated over 30 the impact of the training is positive and always statistically significant.

For people who have attended a secondary school as a maximum, the interventions do not seem to have effects (which are negative in the short term, but of low intensity, and they tend to disappear over the time), while for people with a university degree or more there is a positive effect after 12 months, +5 percentage points.

Finally, with regard to the **nationality** of people, we can observe that the training measures show positive impacts on the foreigners (almost +5 percentage points after 12 months), whereas no robust conclusions can be drawn for the Italian people.

Impact of the training interventions (estimated difference between employment rate after 12 months of the treated people and of the control group in percentage points) by characteristics of people

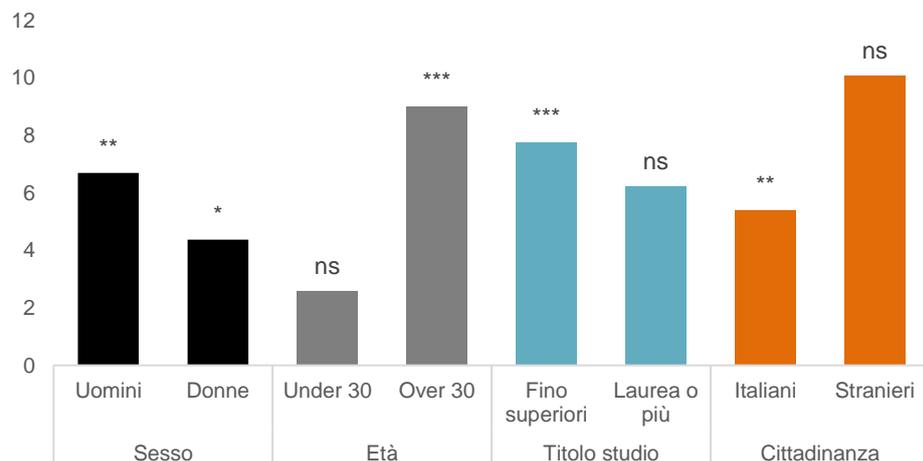


Notes: * statistical significance at 10 %; ** Statistical significance at 5 %; *** Statistical significance at 1 %. NS = Not Significant

The impact of traineeships

The **traineeships** initiatives show positive impacts in the short run and 12 months from the end of the interventions (+5 percentage points). The effects are positive for all type of targets reached: they are positive for both men and women; traineeships are very effective, in terms of job integration, for people aged over 30, while for the under-30s the figure is positive but not statistically significant; in addition, traineeships have a positive impact on individuals with a high education level and on people with a lower education level. Finally, while for Italians the results are positive, for foreigners the effects are very positive in the short run, but they become statistically insignificant in the long term (12 months).

Impact of traineeships (estimated difference between employment rate after 12 months of the treated and of the control group in percentage points) by characteristics of people

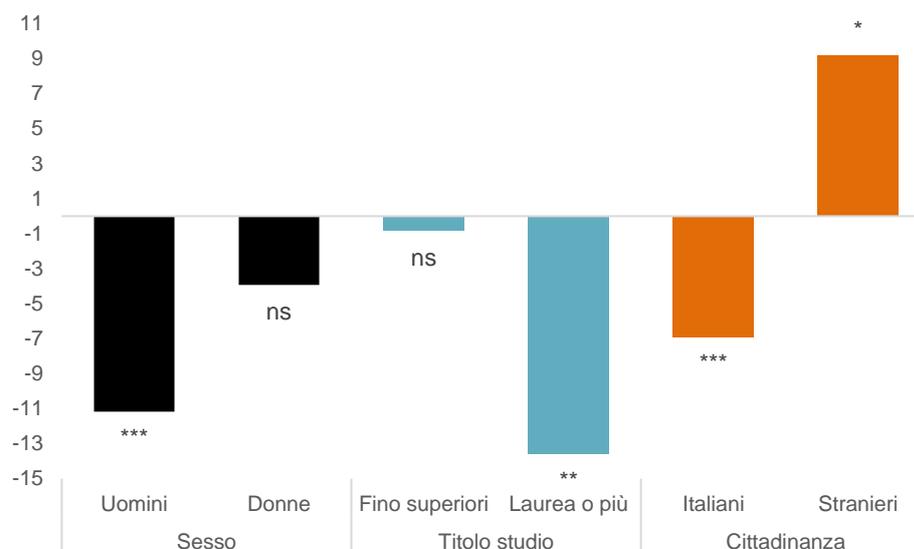


notes: * statistical significance at 10 %; ** Statistical significance at 5 %; *** Statistical significance at 1 %. NS = Not Significant

The impacts of “job fellowships”

In the case of “**Job fellowship**”, the impact analysis shows that this measure (targeting persons aged 30 or over) does not present positive effects after 12 months, especially for Italian people, men and people with a degree. However, job fellowships have a positive effect for foreigners after 12 months, while no robust conclusions can be obtained for women and people with a secondary school level.

Impact of labour exchanges (estimated difference between employment rate of 12 months of the Treaties and of the control group in percentage points) by characteristics of people



Notes: * statistical significance at 10 %; ** Statistical significance at 5 %; *** Statistical significance at 1 %. NS = Not Significant

Other elements from the CATI survey

The survey, targeting a sample of individuals (2570 people, of which 620 treated with training measures, 650 with work experiences and 1300 people not treated), permitted the collection of additional qualitative information which was not present in the administrative data used in the impact analysis (see above). For the methodology of the survey, please read the Chapter 4 of the Report. Below we present the main findings of the analyses.

... the motivations

A first element relates to the **motivation** of the recipients to participate: the survey shows that the main reason is the inclusion of employment (70% of the recipients have participated in ESF interventions with the aim of finding a job). This motivation is very strong for treated with work experiences (more than 90% of the total expect from this experience the possibility of entering or re-entering the labour market), while in the training interventions more than a third of total participants expect to improve the skills and competences.

... the information channels used

In general, **the most frequently used information channels** for ESF interventions made available by the Marche Region are the internet channel, the PESs (public employment services) and the training agencies or bodies that promoted and managed ESF activities. The treated group of the training programmes have used IT channels and schools and universities (especially IFTS-ITS-OSS participants) to a greater extent than the treated group of work experiences, while these latter used more the institutional channel of the PESs and the bodies and companies that managed the activities.

... satisfaction of participants

A further qualitative element investigated with the survey is the **level of satisfaction** of participants in ESF activities.

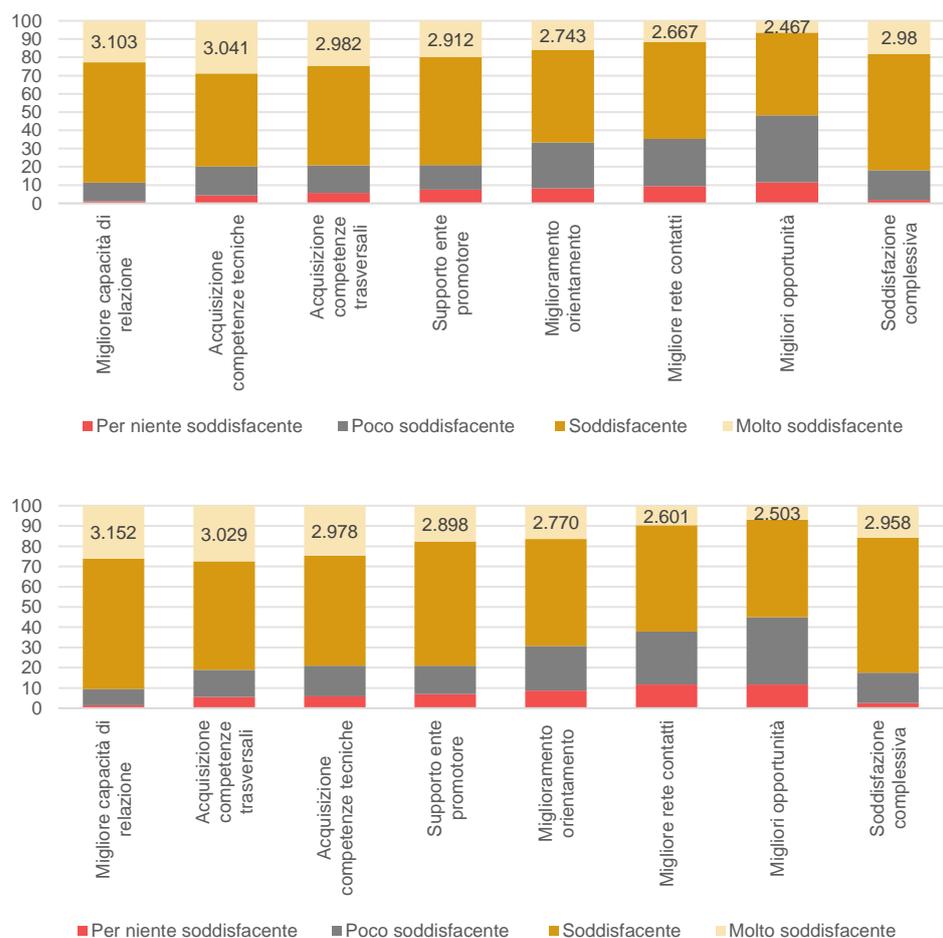
In relation to certain elements of the quality of the training received, the survey show overall positive views of interviewed treated people on almost all the elements required, such as the availability of teachers, the quality of the teachers, the content of the training courses, organisational aspects, with the sole exception of 'post-training assistance' (50% of cases assigning the score 'unsatisfactory' or 'not satisfactory').

Even among the beneficiaries of work experiences the opinions are positive with regard to elements such as the interaction with the business tutor, the availability of the entrepreneur or the company's management, the organisational aspects, the consistency between the experience of the persons trained and the educational value of the experience.

Finally, both target groups (participants in training measures and in work experiences) gave a positive judgement on the usefulness of ESF experience. The most positive aspect is that the interventions have made it possible to improve the ability of participants to enlarge their relationships with other people. The other positive element is related to the improvement of skills, both technical and transversal. In both types of intervention, it is noted that ESF interventions were considered less useful in improving the personal

relationship network and services relevant to the labour market, in the capacity to approach the labour market and in particular in providing more opportunities to find work.

Views on some useful aspects of the training (top) and work experiences (at the bottom)



Note: The bar numbers represent average ratings on a scale of 1 to 4.

... activating job search and the role of the ICC

The survey found that 72% of the recipients of the ESF stated that they had **actively looked for a job after their participation in the ESF** interventions, a result in line with that of other similar investigations. A lower percentage is found for training measures (69%), a figure which can be explained by the presence of persons involved in training to improve skills and not for an immediate integration into the labour market.

Four main research actions have been carried out: having sent CVs, confided in friends and relatives, addressed specialised agencies and responded to announcements. In addition, a high proportion of respondents stated that they had approached the PESs (around 72-73%). The **services most received by the PESs** were reception, information and guidance services. The **satisfaction for services received by employment centres is low**, more than half of the recipients say they are dissatisfied or very dissatisfied.

The direct survey confirmed the **gross employment results** to 12 months from the interventions obtained through the analysis of administrative data.

Gross employment rates 12 months after interventions

The employment rate at 12 months for the final recipients of the training measures is 47%, which is similar to the result emerged by the administrative data. The difference is partly due to the fact that the survey is able to capture also the self-employed, amounting at 12% of the employed (i.e. 5.8% of the entire target group of training actions). In 70% or more of the cases, people employed are working with temporary employment contracts or other temporary forms, in line with the trends of the regional labour market in the last years.

The treated people with work experiences show a 12-month employment rate of 50%: traineeships, such as in the administrative data, have higher employment rates than “job fellowships”. The permanent contract covers a share of people employed slightly above

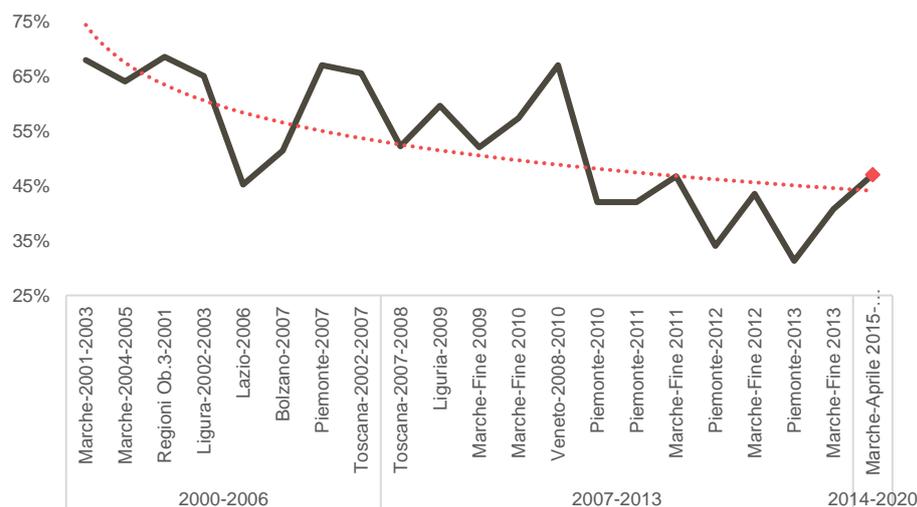
10% (almost 20% in the case of “job fellowships”, while the percentage is low in the case of traineeships). Self-employment represent the 8% of the total, which is just below what was found for the target of training measures; however, in the case of traineeships the amount of self-employment is 14%.

Employment status and type of employment contract 12 months after training and after work experiences

	Total training	“Job fellowship”	Traineeships
Not employed at 12 months	53 %	51 %	45 %
Employed 12 months	47 %	49 %	55 %
Permanent	12 %	17 %	5 %
Fixed	37 %	38 %	46 %
Other forms (co.co, apprenticeship, administration)	37 %	38 %	35 %
Self-employed	12 %	6 %	14 %
Without contract	2 %	0 %	0 %
Total cases	620	504	146

Overall, the gross employment rates are in line with the most recent employment rates found by other surveys, in Marche and in other territories. Compared to the results in 2000-2006 and 2007-2013, there is a decrease in the observed rates, not only in the Marche region, as a result of the economic crisis of 2008.

Employment rates at 12 months in several surveys of placement in Italy — different programming periods



Only 12-month placement tests and only interview ones are considered.

Estimated impacts through direct survey

Using the same methodology as for the impact analysis with administrative data, we replied the impact analysis using the data collected with the survey, which included some additional information on the characteristics of persons (e.g. parents’ qualification, presence of children...). The estimated impacts on training and traineeships are in line with what has been seen above; however, in relation to “jobs fellowships”, the results of the impact analysis using data from the survey are not statistically significant.

Summary of results

Training

... training

In conclusion, 12 months after the training, the (gross) employment rate of the treated people is approximately 45% according to the administrative data. This figure is largely confirmed, taking into account the weight of self-employment that has not been detected by COB, from the CATI survey to a sample of individuals (47%). This is a **positive result**, if read in comparison with the employment data resulting from the monitoring indicators of the ESF ROP (calculated at six months) and in comparison to the findings of the surveys carried out in recent years in Marche and in other regions of Italy. The interesting point to note is that both the two data sources show that among the training interventions, higher (gross) employment rates are present for recipients of Higher Technical Education (ITS) courses, Higher Education and Higher Technical Training (IFTTS) courses and the recipients of training courses for guaranteed employment. Lower employment rates are

found for beneficiaries of training for young people, sectoral training and participants in the OSS courses. Employment after 12 months from intervention is mostly with a fixed-term contract or with other temporary contracts; the self-employed account for just over 10 % of the total number of persons employed in training, the same percentage of permanent employment.

Impact analyses show that positive effects are found for the **ITS-IFTS and the guaranteed employment training** (high in the latter case). The good performance of ITS and IFTS is in line with the data highlighted also by other surveys carried out at national level; the effectiveness of these tools is due to the supply of highly skilled people, able to carry out tasks requested by the enterprises, especially those related to the digitalisation of the economy. For the guaranteed employment training, the positive impacts can be explained by the fact that the instrument envisaged ex-ante a constraint on the training agencies to implement course which would lead to employment for at least 60% of the participants. In the short to medium term, analysed by us, it can be said that this mechanism has worked quite well, probably because it has led the training agencies to design training courses that could provide the skills required by the companies and to involve in the project growing enterprises. A potential risk of this instrument, if not used in a complementary way to other instruments, is that it pushes the training agencies to select people more employable and closer to the labour market.

The analyses carried out do not show any effects at 12 months, either positive or negative, for **sectoral training**; it should be said our analyses may be partial, since they have not been able to take into account all the sectors covered by this type of interventions put in place by the Region, but only those completed by June 2018. Interventions targeting young people have a negative impact. This result of **training for young people** is in line with what was found in the assessment of the Youth Guarantee programme in Italy (ANPAL, 2019), which shows negative effects up to 18 months after the interventions. Moreover, the negative effects of the evaluation of the Youth Guarantee programme are still more significant than in our study. There are certainly two factors possibly explaining this result: firstly, the dynamics of the regional socio-economic context, which, as we have seen, have been particularly difficult for young people, especially those in conditions of greater disadvantage and distant from the labour market; secondly, the ESF ROP has mainly reached disadvantaged young people and far from the labour market (with low skills not active in job-seeking, not in education); even using the counterfactual methodology, it was not possible to reconstruct all the elements of disadvantage in order to identify the control group.

The effects of the training measures cannot be distinguished only by the types of action taken in the field, but also by the **different targets achieved**. The analyses show that ESF training measures have so far had a positive and statistically significant impact on women, over 30 people, university graduates and foreigners. Of these, women and foreigners certainly represent “disadvantaged” groups in the labour market, therefore this result has to be underlined positively.

Finally, in relation to certain elements concerning the implementation of the interventions, the survey showed that overall the **level of satisfaction is positive** on almost all the aspects investigated (i.e. the quality of the teachers, the content of the lessons, etc.), with the exception of the accompanying services received after the end of the activities. Long-term unemployed tend to be less positive. In relation to the role of the Employment services (PESs), it appears that they have played an important role as a point of first contact and knowledge, even if the respondents show a negative opinion on the services received by the PESs and on the role of the PESs as a channel to enter into the labour market.

Work experiences

The (gross) **employment rate of treated with work experience** after 12 months is on the levels found for the recipients of the training interventions, 44%, when measured through administrative data; it is around 50% according to the survey. In both types of data, the employment rates for treated with traineeships is higher than treated with “job fellowships”. In terms of types of contracts, 14 % of the total target population is employed with a permanent contract; self-employment accounts for around 8%.

The impact analysis shows that **traineeships** have had a positive, very high impact in the short run (up to nine months) and also after 12 months: treated people, after 12 months, are 5 percentage points more likely to be employed than the control group. Traineeships

... job
fellowships
and
traineeships

have had a positive impact on all the different types of targets achieved (women and men, over 30 and under 30, people with high and low level of education). The positive outcome of the traineeships is in line with the findings of the literature and should be positively underlined, as this policy has been directed towards the municipalities affected by the earthquake of 2016, which according to various studies has had negative effects on the local economy in the short term (Banca d'Italia, 2018) (Dottori & Micucci, 2019). With regard to **Job fellowships**, the impact analyses show no significant effects over the period considered. Positive effects were however found for the target of foreigners, while negative results are found for men, graduate holders and Italian. The same results were emerging from the evaluation of the past programming period 2007-2013, where positive effects were found in the short term, while negative effects were found after 12 months (Fondazione Brodolini, 2013).

Different factors can explain this difference. First, in the internships there was the possibility to provide "hiring incentives", which certainly facilitated greater employment integration of the recipients. Secondly, the characteristics of the people receiving internships and job fellowships differ: in particular, in the case of jobs fellowships, the treated people are more vulnerable and more 'difficult' to be included in the labour market than in the case of traineeships, due to age, family, income and activation attitudes (it should be underlined that 15% of the recipients of job fellowships are more than 55 years old). Not all of these features were considered in the impact analysis and therefore the comparison between the treated people and the control group could also not have been able to reduce completely the differences before pre-interventions: for example, the income threshold is an eligibility criterion for the job fellowships which could be taken into account in the impact analysis since data were not available. Third, an additional factor may have been the presence of the national employment incentives of 2015-2016, which may have displaced the jobs fellowships more than other tools that we have analysed.

Also, for the work experiences the **level of satisfaction of the individuals is overall positive** on the various aspects examined (interaction with the manager of the company/host entity, the company mentor, the organisational aspects), as well as the judgement (negative) on the services received by the PESs.