

**COESIONE  
ITALIA 21-27**



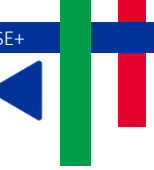
**UMBRIA**

**COMITATO DI SORVEGLIANZA  
PR FESR – FSE+ 2021-2027  
POR FESR – FSE 2014-2020**

**Perugia 10 luglio 2024  
Sala Peccati e Crispolti, Palazzo Broletto**

**PARTE FSE**





Punto 12 all'OdG

Informativa sulle attività di valutazione e sul  
seguito dato alle loro risultanze (Reg. RdC art.  
110.1(b))

**CRESCO**



# Caratteristiche del Progetto CRESCO

Il dispositivo CRESCO era costituito dalla messa a disposizione delle imprese di un insieme di strumenti di politica attiva del lavoro;

- Le imprese dovevano presentare attraverso Agenzie formative ai CPI una candidatura con un Piano di sviluppo o riconversione d'azienda (durata 12 mesi), spesso basato su Analisi dei fabbisogni; con il Piano richiedevano un servizio di preselezione e di incontro domanda offerta di lavoro;
- Una volta individuati i destinatari dai CPI, le imprese potevano richiedere una combinazione di azioni tra le quali: 1) formazione per disoccupati; 2) tirocini formativi extracurricolari per disoccupati; 3) incentivi all'assunzione; 4) formazione continua aziendale;



# Innovatività del Progetto CRESCO

- Il progetto prevedeva la collaborazione di una pluralità di attori che mettono insieme le proprie competenze per utilizzare sinergicamente strumenti diversi di politica attiva del lavoro;
- Nonostante questa non rappresenti una novità assoluta, occorre notare come CRESCO tenti di adattarsi alle peculiarità aziendali con diverse intensità e combinabilità degli interventi



# Esiti del primo Avviso del Progetto CRESCO

- Primo Avviso 2016: 235 proposte progettuali; richiesta di oltre 10 MEURO di risorse pubbliche e Piani per l'assunzione di 557 persone.
- Piani finanziati 186, con 449 impegni di assunzione; 239 imprese e 845 disoccupati da inserire in 203 percorsi formativi e 694 tirocini; 166 percorsi di formazione continua per 894 lavoratori;
- Elevato indice di realizzazione: 97% dei progetti avviati; 84% degli strumenti realizzati e 392 assunzioni su 449 programmate;
- Dall'analisi dei dati ANPAL emerge una sostanziale parità tra l'assunzione di uomini e donne;
- Rispetto alle assunzioni per macrogruppi di professioni il 27,5% delle assunzioni attengono alle professioni tecniche (maggioranza uomini) e il 27,1% attengono alle professioni commercio e servizi (maggioranza donne)

# Il punto di vista dei destinatari: corsi di formazione

- Forte prevalenza di giudizi che attribuiscono un valore «molto elevato» ai corsi; insieme al giudizio «sufficiente» si raggiunge il 90% delle risposte;
- Giudizi più elevati dalle fasce scolari medio basse (64% di giudizi «molto elevato») rispetto alle fasce scolari più elevate (44%);
- Anche i giudizi sulle metodologie formative mostrano una prevalenza del giudizio «elevato»; ancora più marcato è l'apprezzamento del corpo docente;
- Rispetto alla durata dei corsi è unanime il giudizio positivo dei meno scolarizzati mentre i più altamente scolarizzati hanno trovato la durata troppo breve (14%) o troppo lunga (29%).



# Il punto di vista dei destinatari: tirocini

- I tirocini non hanno funzionato altrettanto bene: tra i più giovani la quota di insoddisfatti supera il 30% mentre tra gli over 35 la stessa quota sfiora il 60%;
- La stessa analisi per grado di scolarità mostra che i meno scolarizzati non hanno apprezzato l'esperienza nel 60% dei casi; al contrario il 57% dei più scolarizzati ha fornito giudizi tra sufficiente ed elevato;
- Per quanto riguarda la qualità del tutoraggio la grande maggioranza dei più giovani la giudica da sufficiente ad elevata mentre nella classe over 35 gli scontenti sono il 30%. Tra i meno scolarizzati gli scontenti arrivano addirittura al 40%.

# Il punto di vista dei destinatari: alcuni esiti

- Relativamente alla tipologia di occupazione trovata: A) un solo intervistato non ha trovato lavoro; B) una quota maggiore di contratti a tempo indeterminato si registrano per i più giovani (55%) ed i più scolarizzati (47%);
- Riguardo la coerenza tra corso/tirocinio e occupazione trovata, questa è più elevata tra i più giovani ed i più scolarizzati (35% «del tutto corrispondente»);
- Maggiore ruolo, nella promozione dei corsi/tirocini di CRESCO, hanno avuto i CPI e le imprese, seguiti dalla Regione e da ARPAL; minore il ruolo delle Agenzie formative e nullo quello dei media;
- Rispetto alla propensione dei destinatari a cogliere opportunità future, queste risultano elevate (più per i corsi che per i tirocini) conferma della qualità delle azioni.





# Il punto di vista delle Agenzie formative

- 7 Agenzie su 12 intervistate hanno valutato l'innovatività di CRESCO elevata o molto elevata; nessuno ha connotato il progetto come privo di innovatività;
- Le Agenzie individuano come determinanti dell'innovatività, in particolare:  
1) il set diversificato ed integrabile di strumenti di politica del lavoro (analisi dei fabbisogni, formazione per disoccupati, tirocini, formazione continua, incentivi all'assunzione); 2) nella rilevanza attribuita ai processi formativi; 3) nella rilevanza attribuita agli incentivi all'assunzione);
- Altro elemento di innovatività è stato la capacità di coinvolgere le imprese; il progetto, tuttavia non ha avuto la capacità di cambiare il giudizio delle imprese circa la macchinosità dei processi, la mole della documentazione, la lunghezza dei tempi di approvazione dei progetti



# Il punto di vista delle Agenzie formative

- Altro elemento di innovatività è stato la capacità di coinvolgere le imprese; il progetto, tuttavia non ha avuto la capacità di cambiare il giudizio delle imprese circa la macchinosità dei processi, la mole della documentazione, la lunghezza dei tempi di approvazione dei progetti;
- CRESCO risulta capace di offrire i servizi specialistici di cui le imprese mostrano il bisogno, attraverso CPI ed Agenzie, lungo l'intero arco del ciclo formativo;
- Secondo le Agenzie formative, gli strumenti più apprezzati dalle imprese sono stati gli incentivi ed i tirocini, con l'analisi dei fabbisogni buon ultimo. La convinzione delle imprese di aver chiari i bisogni formativi, spesso dannosa, non è stata cancellata dal progetto. Il 33% delle imprese intervistate non ha mai effettuato analisi dei bisogni;
- L'integrazione di strumenti preferita dalle aziende è stata quella formazione per disoccupati, tirocinio e incentivi all'assunzione.



# Il punto di vista delle Agenzie formative

- I contenuti dei corsi per disoccupati sono stati l'esito di: 1) analisi dei fabbisogni; 2) risposta a fabbisogni già esplicitati dalle aziende; 3) una verifica dei gap di competenza effettuata in aula;
- La formazione continua è stata la risposta a processi di internazionalizzazione, di crescita aziendale, di ampliamento dei prodotti/servizi, dell'introduzione di innovazioni;
- Le rilevazioni dell'apprendimento sono state effettuate attraverso: 1) test di uscita ; 2) valorizzazione dei feedback in corso d'opera per ottimizzare i corsi o definire percorsi personalizzati; 3) utilizzo del tirocinio come verifica dell'apprendimento.
- Per le Agenzie formative, i processi di cooperazione tra Agenzie e imprese per le richieste di incentivi e tra Agenzie e CPI per il perfezionamento delle assunzioni ha consolidato le reti di cooperazione esistenti.



# Il punto di vista delle Imprese

- Il coinvolgimento delle imprese è avvenuto soprattutto attraverso l'azione delle Agenzie formative e poi con il passaparola tra imprese;
- Il progetto CRESCO ha favorito la reciproca conoscenza tra i diversi attori del sistema e posto le basi per future collaborazioni anche in ambiti diversi. Le imprese hanno apprezzato la collaborazione con le Agenzie e ancora di più con i CPI.



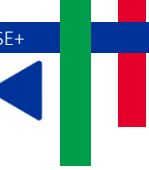
# Le proposte del valutatore indipendente

- Nonostante le difficili condizioni nelle quali l'intervento ha avuto luogo (COVID e difficoltà economiche) CRESCO ha apportato una serie di novità rilevanti nel sistema delle politiche attive del lavoro in Umbria, apprezzate da partecipanti, destinatari e beneficiari;
- CRESCO non ha, comunque, determinato una modifica decisiva nel comportamento delle imprese in termini di una maggiore attenzione alla qualificazione delle risorse umane e molti miglioramenti possono essere fatti sia in caso di ripetizione del progetto che in altre attività progettuali più semplici. Di seguito alcune proposte di miglioramento.



# Le proposte del valutatore indipendente

1. Semplificazione delle procedure (ad esempio di presentazione delle candidature) e riduzione delle tempistiche di attuazione degli interventi;
2. Miglioramento della qualità dei servizi pubblici anche attraverso incrementi quali/quantitativi delle risorse umane coinvolte;
3. Prendere spunto dalle modalità di gestione e delle piattaforme informatiche di alcuni fondi interprofessionali;
4. Ampliare la gamma dei servizi per le imprese anche attraverso un ruolo accresciuto di CPI e Agenzie formative in servizi consulenziali;
5. Inserire nel meccanismo CRESCO uno strumento flessibile come quello dei voucher;
6. Promuovere presso le imprese, attraverso azioni di empowerment delle funzioni manageriali, altri strumenti oltre a quello degli incentivi (in alcune imprese l'unico considerato) quali quelli attuati da CRESCO.



Punto 12 all'OdG

Informativa sulle attività di valutazione e sul  
seguito dato alle loro risultanze (Reg. RdC art.  
110.1(b))

**PLACEMENT 2020-2021**

# L'analisi del Placement per le annualità 2020/2021

## Caratteristiche dell'analisi

- Placement amministrativo;
- La necessità di un campione principale e di uno di controllo;
- L'analisi degli effetti occupazionali lordi;
- L'analisi degli effetti occupazionali netti attraverso modelli controfattuali;
- Metodo «difference in differences» (DID);
- Il modello Probit.

## Fasi dell'attività

- Acquisizione della Banca Dati di Monitoraggio (SIRU);
- Definizione dell'universo di riferimento;
- Definizione dei campioni principale e di controllo;
- Analisi dei dati di Monitoraggio;
- **Analisi degli effetti lordi** (attraverso COBB e Stati occupazionali);
- Analisi degli effetti netti.

## Caratteristiche dell'analisi controfattuale per l'analisi del placement netto

Genere	Campione principale			Campione di controllo		
	Totale	Occupati	%	Totale	Occupati	%
Maschi	76	31	40,8	82	45	54,9
Femmine	47	17	36,2	74	32	43,2
<b>Tot campione</b>	<b>123</b>	<b>48</b>	<b>39,0</b>	<b>156</b>	<b>77</b>	<b>49,4</b>

Inoltre:

- il tasso di occupazione per **l'Asse 1** priorità 8.i (O.S. 8.5) è pari al 38,1%;
- quello per **l'Asse 1** priorità 8.ii (O.S. 8.1) è pari al 60,0%.
- quello per **l'Asse 3** priorità 10,1 è pari al 30,0%.
- quello per **l'Asse 3** priorità 10,2 è pari al 39,1%.
- quello per **l'Asse 3** priorità 10,3 è pari al 100% (un solo caso).



# L'analisi del Placement per le annualità 2020/2021

## Elementi circa la stabilità dell'occupazione creata

	PRINCIPALE		CONTROLLO		D%
	Val ass.	%	Val ass.	%	
Apprendistato prof.	12	25,0%	11	14,5%	10,5%
Tempo determinato	15	31,3%	30	39,5%	-8,2%
Tempo indeterminato	7	14,6%	18	23,7%	-8,9%
Tirocinio	4	8,3%	12	15,8%	-7,5%
Altri contratti	10	20,8%	5	6,6%	14,2%
TOTALE	48	100,0%	182	100,0%	

Dall'analisi dei contratti dei soggetti appartenenti ai due campioni, si nota come:

- I soggetti non trattati detengono contratti più stabili con frequenza maggiore rispetto ai soggetti trattati;
- I soggetti trattati detengono il 25,0% dei contratti di apprendistato professionalizzante e il 20,8% di altre tipologie di contratto.

## Caratteristiche dell'analisi controfattuale per l'analisi del placement netto

- Procedura di matching (di tipo «neighbor nearest») tra i casi «con» e «senza» trattamento (al fine di utilizzare due campioni – principale e di controllo – omogenei tra loro);
- Stima degli impatti netti ottenuti con il metodo Propensity Score Matching (PSM): l'applicazione del PSM sul set di dati trattato con il matching ha consentito di stimare gli effetti netti attesi (ATE).



**Grazie per l'attenzione**  
Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FSE

**Comitato di Sorveglianza PR FESR – FSE+ 2021-2027 | POR FESR – FSE 2014-2020**  
**Perugia 10 luglio 2024 - Sala Peccati e Crispolti, Palazzo Broletto**

