



Indagine
sui tirocini
formativi
e di
orientamento

Quali prospettive
per i giovani
in Piemonte?

Direttore Agenzia Piemonte Lavoro

Aldo Dutto

Studi e ricerche

Massimo Tamiatti

Gruppo di ricerca

Sonia Sabato e Sarah Zagallo

Sviluppo di politiche finalizzate

Gabriella Manna

Ufficio Stampa e Comunicazione

Laura Cerro

Segreteria amministrativa

Doris Maitan

*Si ringrazia per la preziosa collaborazione
la Società “Diretti al punto” di Torino, specializzata in sondaggi.*

Si ringraziano inoltre:

D. Ballarin, M. Begheldo, L. Bordieri, L. Caldara, M. Campisi,
A. Cappello, I. Garino, C. Mancuso, R. Mamino, M. Merlino, P. Micheletti,
F. Mollino, E. Montorfano, M.G. Nanni, C. Oliva, E. Pettiti, A. Pirrone,
L. Riccobono, G. Rondelli, C. Rosso, G. Ruggieri, D. Sandrone,
D. Soattini, G. Tassistro, E. Todisco, L. Vasile, V. Zito.

Giugno 2008



Indagine
sui tirocini
formativi
e di
orientamento

Quali prospettive
per i giovani
in Piemonte?

Indice

<i>Premessa</i>	5
<i>1. Nota metodologica</i>	9
<i>2. Definizioni e significati</i>	13
<i>3. Esperienze in Piemonte (2001-2006)</i>	17
<i>4. Esiti</i>	23
<i>5. L'opinione dei tirocinanti che hanno interrotto il tirocinio</i>	27
<i>6. L'opinione dei tirocinanti che hanno concluso regolarmente il tirocinio</i>	39
<i>7. L'opinione delle aziende</i>	49
<i>8. Dimensioni</i>	59
<i>9. Ricerca della "coerenza"</i>	67
<i>10. Tutorship</i>	73
<i>11. Pregi, difetti e prospettive</i>	79
<i>Riferimenti bibliografici</i>	83
<i>Allegati</i>	87
<i>Indice delle tabelle</i>	97
<i>Indice delle figure</i>	98

Per meglio qualificare le persone e il lavoro sono necessarie politiche per i giovani che abbiano la capacità di realizzare il successo formativo e l'occupabilità. Ed in questa ottica oggi è sempre più rilevante l'apprendimento on the job.

I tirocini formativi e di orientamento, in particolare i “non curriculari”, quelli cioè non legati ad un percorso scolastico o formativo, sembrano proprio andare in questa direzione. Essi infatti rappresentano per i giovani, ma non solo, un'opportunità di avvicinamento al mondo del lavoro ed una reale possibilità di arricchire il proprio curriculum vitae.

Nel contesto della nostra regione il tirocinio può diventare uno strumento efficace di politica attiva del lavoro, utile per fronteggiare sia il persistente tasso di disoccupazione giovanile, sia la costante denuncia da parte delle imprese dell'attuale debolezza dell'offerta di manodopera nelle competenze trasversali e tecnico-professionali. Uno strumento utile anche alle donne che rientrano nel mondo del lavoro, un'opportunità in più, per facilitarne il reingresso dopo periodi di allontanamento.

L'indagine dell'Agenzia Piemonte Lavoro sembra confermare il buon esito dei tirocini, non solo in termini di inserimenti lavorativi ma anche, soprattutto per i giovani, come momento di riflessione per una scelta consapevole di rientro a scuola. Dal sondaggio effettuato emergono gli effetti benefici che lo strumento produce sui giovanissimi o sui soggetti privi di titolo di studio superiore. Il tirocinio si prospetta quindi come strumento utile per contrastare la dispersione scolastica e la qualificazione insufficiente.

Giovanna Pentenero
*Assessore Istruzione e
Formazione Professionale
Regione Piemonte*

Teresa Angela Migliasso
*Assessore Welfare e Lavoro
Regione Piemonte*

L'Agenzia Piemonte Lavoro, ente strumentale della Regione Piemonte, propone la ricerca sui tirocini formativi e di orientamento come momento di approfondimento sui temi legati al mercato del lavoro ed alla formazione professionale, e come occasione di riflessione per cogliere quegli elementi che potrebbero tradursi in opportunità di reale crescita professionale.

Lo studio è nato da una parte dalla constatazione dell'aumento continuo del numero dei tirocini in questi ultimi anni, e dall'altra dalla necessità di conoscere cosa effettivamente è successo ai tirocinanti al completamento o meno del loro percorso.

Dall'esito dell'indagine emerge che oltre a riscontrare l'utilità dell'esperienza, è opportuno avviare una riflessione sulla qualità del tirocinio, in riferimento soprattutto alla coerenza tra il progetto formativo e la mansione che il tirocinante svolge. Purtroppo si è riscontrato che la coerenza a volte non sembra la preoccupazione principale.

Alla luce dei risultati positivi si pone la necessità di capire l'evoluzione degli strumenti per incrementarne la qualità e diffondere tra i soggetti sociali i comportamenti più qualitativamente positivi. Così che il tirocinio non venga mai utilizzato come reclutamento temporaneo di risorse in sostituzione di personale, ma siano conosciuti e diffusi quei comportamenti positivi che qualificano lo strumento come avvio al lavoro qualificato.

Aldo Dutto
Direttore
Agenzia Piemonte Lavoro

Premessa

Il mondo del lavoro sta diventando sempre più esigente, in quanto al suo interno convivono pretese diverse che richiedono flessibilità non solo nel mercato del lavoro ma anche nei rapporti di lavoro.

Saperi e competenze di base non sono più sufficienti; sono sempre più necessarie competenze specialistiche, tecnico-professionali e relazionali ma soprattutto una forte predisposizione all'apprendimento continuo e all'adattamento per far fronte ai cambiamenti tecnologici che avvengono velocemente per non subire passivamente le tecnologie.

L'obsolescenza dei lavoratori adulti e la difficoltà nel reperire le competenze necessarie al mondo delle imprese tra i giovani sembrano caratterizzare il nostro contesto regionale.

Il Piemonte deve fare i conti con una popolazione che sta invecchiando.

L'aumento delle classi d'età centrali e mature però non viene compensato dalle classi d'età più giovani e neppure la presenza degli immigrati riesce a coprire i "vuoti" demografici.

La qualificazione della popolazione e del lavoro deve dunque partire da politiche che da una parte favoriscono l'invecchiamento attivo e dall'altra mirino al successo formativo dei giovani. In questo si spiega l'importanza assunta dalla lifelong learning e dall'apprendimento on the job. L'invecchiamento attivo, da una parte, prevede politiche in grado di tenere gli adulti "dentro" il mercato del lavoro il più a lungo possibile; visto anche l'allungamento dei tempi determinati dalla riforma delle pensioni; dall'altra la richiesta di una maggiore attenzione verso il successo formativo dei giovani prevede politiche di fronteggiamento della dispersione scolastica utili a prevenire una rapida obsolescenza.

Si tratta allora di investire nelle risorse umane, per consentire di acquisire quelle competenze necessarie per entrare, rimanere e progredire nel lavoro.

*Investire nelle
risorse umane*

Occorre dunque una manodopera più "flessibile" capace di interagire con il contesto in cui è inserita e che possieda soprattutto le qualità per adattarsi velocemente alle trasformazioni.

L'evoluzione continua del lavoro, delle professioni e dei processi produttivi, l'aumento e la diversificazione dell'offerta formativa fanno emergere sempre di più l'esigenza di cominciare presto a ragionare in termini di percorso professionale, superando l'idea di una professione definita per tutta la vita. Nasce così il bisogno sempre più forte, sentito anche se non sempre espresso dalle persone, di essere in grado di costruirsi un progetto formativo e professionale o di riaggiornarlo e ridefinirlo nel corso del tempo.

I tirocini formativi e di orientamento in particolare i “non curricolari”, quelli cioè non legati ad un percorso scolastico o formativo, sembrano proprio andare in questa direzione.

Il giovane attraverso quest’esperienza vive una fase di transizione, talvolta lunga, dentro l’impresa in un contesto organizzativo strutturato, in una condizione però parzialmente destrutturata.

E’ dunque un momento in cui si vivono più esperienze, un periodo ben definito che intercorre tra studio e lavoro che dovrebbe avere come esito l’ingresso in un lavoro più stabile in un arco di tempo che varia in relazione di fattori diversi (mercati del lavoro locali, mercati professionali di riferimento, qualità dei titoli di studio, condizioni di sostenibilità familiare di percorsi più o meno lunghi di formazione o di attese...).

Le imprese tendono ad utilizzare dove possibile le condizioni normative favorevoli in termini retributivi e di costo del lavoro e realizzare così un lungo periodo di prova.

Come interpretare questi comportamenti aziendali?

Al di là della riduzione del costo del lavoro e del rischio di operare un investimento che può rivelarsi sbagliato, il lungo processo che accompagna un inserimento risponde contemporaneamente alla costruzione non solo di un posto di lavoro ma anche di un profilo e di un ruolo.

Un’opportunità che supera la non sempre scontata coerenza tra progetto formativo e mansione e disegna un contesto a volte imprevisto ed imprevedibile.

Il tirocinio è dunque un “passaggio”, che può essere utile per entrare nel mondo del lavoro, per conoscere un ambiente diverso da quello scolastico per orientarsi a quelle che possono essere le attitudini della persona, per capire se è quello l’obiettivo da raggiungere.

E’ un passaggio prima di inserirsi nel mondo del lavoro, al fine di poter maturare una scelta professionale.

Il tirocinio è dunque insieme, strumento di orientamento e reale formazione generale dell’individuo; in grado di metterlo in relazione con ambiti lavorativi del tutto ignoti perché non frequentati né durante la scuola, né durante l’università.

E’ un’esperienza per il giovane per poter conoscere le dinamiche del mondo del lavoro, per verificare dal vivo cosa significhi lavorare in un particolare settore, e capire come ci si può integrare in un team, inserendosi in una rete relazionale al fine di comprendere se quel settore aziendale è congeniale oppure no alle proprie professionalità e caratteristiche personali per poter eventualmente fare una scelta professionale.

*Politica attiva in
Piemonte*

La fase di transizione assume così un carattere formativo in quanto completa le conoscenze apprese nel periodo di istruzione, le piega ad uno specifico contesto o ad un campo di attività e, prima ancora, mette alla prova la congruenza tra le competenze possedute e gli obiettivi lavorativi attesi.

Il tirocinio formativo e di orientamento rappresenta per i giovani un’occasione di avvicinamento al mondo del lavoro e una reale possibilità di aumentare il bagaglio di esperienza da dichiarare nel proprio curriculum vitae sul piano personale e professionale.

Dalla lettura del contesto socio-economico della nostra Regione il tirocinio può essere uno strumento non trascurabile di politica attiva del lavoro proprio per fronteggiare sia quel persistente tasso disoccupazione giovanile che continua a destare preoccupazione, sia per la costante denuncia da parte del sistema delle imprese dell'attuale debolezza dell'offerta di manodopera nelle competenze trasversali e tecnico-professionali.

1. Nota metodologica

*Dal
monitoraggio
alla ricerca*

Negli ultimi anni i tirocini non curriculari sono in continua crescita: da 1.150 nel 2001 a 10.414 del 2006¹.

Il tirocinio può giocare un ruolo non trascurabile nello sviluppo delle risorse umane soprattutto per ciò che riguarda la qualità di queste in riferimento al “differenziale competitivo”. Tutto ciò ha portato l’*Agenzia Piemonte Lavoro* a coinvolgere enti promotori, tirocinanti ed imprese per approfondire lo strumento.

*Percorso
della ricerca*

Si è innanzitutto delineato con più precisione il contesto in cui il tirocinio ha assunto l’attuale consistenza, sapendo che il mercato del lavoro in generale nel nostro paese e nella nostra Regione, non dispone di un linguaggio condiviso per chiedere ed offrire lavoro, così come di un sistema codificato di qualifiche o di competenze, né di un sistema unitario di valutazione e di certificazione. Il tutto è in movimento.

Si è così resa necessaria una discesa sul campo per comprendere i diversi significati che vengono dati al tirocinio soprattutto da parte degli enti promotori (centri per l’impiego, scuole, agenzie formative, università, servizi d’inserimento lavorativo, cooperative²).

Gli approfondimenti sono stati realizzati attraverso quattordici interviste discorsive guidate ai testimoni privilegiati che operano e promuovono tirocini da molti anni nel nostro territorio.

Questo ci ha permesso di comprendere in maniera più dettagliata anche il funzionamento della macchina organizzativa, i suoi punti di debolezza ed i punti di forza, ma anche le opportunità ed i rischi.

*Dal contesto
agli esiti*

La seconda parte della ricerca ha preso in considerazione il monitoraggio realizzato all’*Agenzia Piemonte Lavoro* nel 2005 perchè in esso erano presenti dati significativi sugli esiti dei tirocini conclusi.

Da questi dati risultava che su dieci tirocinanti: sei avevano concluso regolarmente il percorso, due lo avevano interrotto, uno era stato assunto dalle aziende con le forme di lavoro consentite dalle attuali normative ed uno invece risultava senza esito.

*Domande
cognitive*

L’indagine si è concentrata quindi inizialmente sia sui tirocini interrotti anticipatamente, sia su quelli che si sono conclusi regolarmente. Pertanto le domande sono state le

¹ I dati in questione sono tratti dai diversi monitoraggi dell’*Agenzia Piemonte lavoro* e sono disponibili sul sito stesso dell’Agenzia: www.agenziapiemontelavoro.net.

² Centro per l’impiego di Cirie’, Centro per l’impiego di Cuneo, Jobplacement – Facoltà di economia e management Luigi Einaudi, Jobplacement - Facoltà di scienze della formazione, Istituto professionale di stato per servizi alberghieri e ristorazione G. Giolitti, Istituto tecnico statale per geometri Guarino Guarini, En.a.i.p. Piemonte – Torino, Casa di carità arti e mestieri - Centro città dei ragazzi, A.F.T. I.A.L. G. Giraudi, Corfui, Api formazione, Forter Piemonte, Cooperativa sociale O.R.S.O., Consorzio intercomunale servizi socio assistenziali di Moncalieri.

seguenti: “Quali sono stati i motivi che hanno determinato l’interruzione del tirocinio?”, oppure “Se invece il tirocinio si è concluso regolarmente, cos’è avvenuto successivamente?”.

La ricerca si è concentrata a questo punto sull’utilizzo che le aziende hanno fatto del tirocinio, per comprenderne realmente la qualità, attraverso quest’altra domanda: “Come è stato utilizzato il tirocinio da parte delle aziende?”

Capire non solo gli esiti attraverso i numeri, ma anche l’utilità di questo strumento nel mercato del lavoro sentendo l’opinione degli attori più importanti.

Opinione dei tirocinanti

Si è deciso di procedere con due sondaggi telefonici per comprendere l’opinione dei tirocinanti. Le rilevazioni sono state realizzate da una società specializzata in questo tipo di sondaggi, in collaborazione con la direzione operativa della ricerca. I tirocinanti sono stati intervistati attraverso questionari con domande chiuse a risposta multipla.

La prima survey si è occupata dei tirocini interrotti (1.725 casi) onde comprendere i principali motivi di abbandono.

La seconda survey ha approfondito invece i tirocini conclusi regolarmente (5.633 casi). L’obiettivo in questo caso è stato comprendere l’utilità dell’esperienza di tirocinio da parte dei partecipanti, sia in relazione al miglioramento delle proprie competenze, sia in termini di ricadute occupazionali.

Le due survey telefoniche sono state eseguite estraendo i campioni dagli elenchi presenti negli archivi del sistema web tirocini dell’*Agenzia Piemonte Lavoro*³.

Rilevazione telefonica ai tirocinanti

La prima rilevazione ha riguardato i tirocinanti che avevano interrotto il tirocinio ed è avvenuta tra il 18 settembre ed il 25 settembre 2007.

Il campione - stratificato per quote proporzionali e rappresentative della popolazione di riferimento - è stato definito in funzione delle caratteristiche dei tirocinanti avendo cura di rappresentare ogni specifico segmento della popolazione secondo le variabili "genere", "livello di istruzione" e "fascia d'età". Tali variabili costituiscono inoltre i tre parametri di incrocio e lettura dei dati di ricerca.

Il campione è stato estratto con metodo casuale sistematico dal file dei nominativi dei tirocinanti. Tale file è costituito da 1.725 soggetti per i quali è stata verificata preliminarmente la condizione di "tirocinio interrotto". Per conseguire la più ampia rappresentatività del campione, nel corso della rilevazione si è proceduto - per ogni nominativo completo di numero di telefono - a un numero di contatti in giorni e fasce orarie diverse fino ad esaurimento delle possibilità di contatto stesso, a causa dell’indisponibilità e/o irreperibilità del soggetto (oltre cinque tentativi).

Le interviste realizzate e validate sono state 350. Con tale dimensione campionaria l’errore statistico massimo è del + 4,27% (coefficiente di confidenza al 90%).

La seconda rilevazione che ha riguardato invece i tirocinanti che avevano concluso regolarmente l’esperienza di tirocinio è avvenuta tra il 24 settembre ed il 3 ottobre 2007.

Il campione è stato costituito come quello precedente. In questo caso l’universo di riferimento è costituito dai 5.633 soggetti per i quali è stata verificata preliminarmente la condizione di "tirocinio concluso".

³ Dal 1° marzo 2008 il sistema web tirocini dell’APL è stato abolito poiché con il Decreto Interministeriale 30/10/07 sono entrate in vigore le comunicazioni obbligatorie on-line di avvio dei rapporti di lavoro nonché dei tirocini (GECO). L’APL, continuando ad essere per conto della Regione il centro di raccolta delle informazioni relative ai tirocini, recupererà i dati necessari relativi ai monitoraggi sul portale SILP.

Le interviste realizzate e validate risultano essere state complessivamente 420. Con tale dimensione campionaria l'errore statistico massimo è del +3,90% (coefficiente di confidenza al 90%).

È stata sentita l'opinione delle aziende o attraverso i responsabili del personale o direttamente attraverso i titolari delle aziende stesse.

*Opinione
delle aziende*

Si è reso dunque così necessario, per completare il percorso, coinvolgere il terzo attore: gli enti ospitanti.

E' stato indispensabile così approfondire la qualità del tirocinio attraverso un sondaggio telefonico alle aziende.

La terza rilevazione telefonica ha riguardato un campione di aziende che hanno ospitato tirocini avviati nel 2005 ed è stata realizzata tra il 13 e 23 novembre 2007.

*Rilevazione
telefonica
alle aziende*

Il campione - stratificato per quote proporzionali e rappresentative dell'universo di riferimento - è stato definito in funzione delle caratteristiche delle aziende secondo la distribuzione delle variabili "area territoriale", "settore" e "dimensione". Tali variabili costituiscono inoltre i tre parametri di incrocio e lettura dei dati di ricerca. Il campione è stato estratto anche in questo caso con metodo casuale sistematico dal file dei nominativi delle aziende. Tale file comprende 5.617 operatori per i quali è stata verificata preliminarmente la condizione di "azienda ospitante tirocini". La figura intervistata è costituita dal responsabile del personale o, in assenza di tale figura, da chi in azienda ricopre un ruolo decisionale e di responsabilità circa l'utilizzo dello strumento tirocinio.

Anche in questo caso le interviste realizzate e validate sono state complessivamente 420. Con tale dimensione campionaria l'errore statistico massimo è del +3,90% (coefficiente di confidenza al 90%).

2. Definizioni e significati

Definizioni

L'art. 18 della Legge 196 del 1997 ha introdotto il tirocinio formativo e di orientamento successivamente disciplinato dal Decreto Ministeriale 142 del 1998.

Anche in Piemonte dunque a partire da queste date si è concretizzata la possibilità di avviare, da una parte, momenti di alternanza tra studio e lavoro e dall'altra di agevolare le scelte professionali a favore dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico.

Non bisogna però dimenticare che lo stage esisteva già come momento di "alternanza", anche se di breve durata, intrecciato con i percorsi della formazione professionale (L. 845/78); così come la L. 863/84 (art. 3) e la L. 236/93 (art. 9) disciplinando gli interventi di formazione aziendale avevano già delineato esperienze simili con lo scopo specifico di favorire le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

La tipologia di tirocinio della L. 196/97 sostituì dunque tutte queste esperienze ed abrogò gli articoli delle leggi che precedentemente le avevano permesse.

Lo studio dell'*Agenzia Piemonte Lavoro* riguarda solamente i tirocini "non curricolari" tralasciando nell'approfondimento l'altra grande famiglia dei tirocini i cosiddetti "curricolari" o meglio conosciuti come "stage".⁴

È la Circolare n. 59/99 del Ministero del Lavoro che definisce le differenze precisate precedentemente, in quanto si affermava che *"in riferimento agli stage effettuati presso le aziende da giovani che svolgono attività di formazione professionale nell'ambito di progetti co-finanziati dal Fondo Sociale Europeo, si precisa che gli stessi non rientrano nel campo di applicazione del D.M. 25/03/98, n. 142 recante norme sui tirocini formativi e di orientamento.*

Ciò dal momento che lo stage, in ambito corsuale, quindi "curricolare", costituisce semplicemente un modulo, peraltro di durata assai limitata, di un più articolato percorso formativo volto a sperimentare una fase di alternanza tra la teoria e la pratica".

Per analogia, in questa situazione, rientrarono quindi anche gli stage effettuati entro un percorso di studi secondario, post secondario ed universitario.

E' dunque evidente anche per ciò che ci è stato raccontato dai nostri testimoni privilegiati che "stage" o "tirocinio curricolare" si legano maggiormente al concetto di "alternanza" mentre quelli "non curricolari" al concetto di "scelta professionale".

La L. 196/97 ne definì chiaramente la funzione assorbendo la storia precedente che faceva riferimento al concetto di "alternanza", anticipato nella forma e nelle modalità di attuazione addirittura dalla L. 845/78 sulla formazione professionale che vedeva la percorrenza formativa "intercalata da un'idonea esperienza di lavoro" lo "stage come un

⁴ Vocabolo francese che, per abitudine anglofoba, è scorrettamente pronunciato all'inglese: significa "pratica". In inglese invece si dice "training" anche in questo caso il significato è quello di "pratica", "allenamento". Il tirocinio infatti come vedremo è un periodo di formazione on the job che favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro.

indispensabile momento in azienda. Poche settimane nella formazione professionale si intercalavano al percorso strettamente “formale”.

L’alternanza dunque definisce oggi una delle due famiglie principali di tirocinio cioè quella dei tirocini cosiddetti “curricolari”.

Invece la L. 236/93 in cui si affermava esplicitamente di “agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro” allungava le durate, delineava la figura di un tutor “aziendale” e definiva meglio la convenzione e la copertura assicurativa.

Il tirocinio assumeva cioè una nuova configurazione completamente “sganciata” da qualsiasi percorso scolastico/formativo, quindi “non curricolare”. Un periodo comunque importante in cui il giovane avrebbe potuto acquisire un’esperienza prettamente “non formale” utile per future scelte nel mondo del lavoro. Ora la L. 196/97 riprende i concetti di “alternanza” e “scelta professionale” e delinea il tirocinio, come oggi ci appare.

*Dalla definizione
ai significati*

Evidentemente un’indagine che si occupi specificatamente di tirocini “non curricolari” per le ragioni espresse, entra in una dimensione ben diversa dall’alternanza cioè in una dimensione più legata alla scelta professionale, alla “scelta del lavoro che farò da grande” al tirocinio, in buona sostanza, come pre-inserimento lavorativo.

Il significato diffuso di pre-inserimento assume caratteristiche più precise nel momento in cui viene riconosciuto il tirocinio come strumento utile dai nostri testimoni privilegiati, sia (soprattutto) per la valutazione del soggetto, delle sue caratteristiche personali, della sua disponibilità all’impegno, sia per introdurre il giovane alla comprensione della realtà del lavoro.

Evidentemente nel caso del tirocinio curricolare invece l’orientamento al pre-inserimento è praticamente inesistente da parte dell’azienda.

E’ insomma evidente che per gli enti ospitanti soprattutto ma anche per i promotori la rappresentazione del tirocinio come prova o periodo di prova sembra emergere con una certa intensità.

Non dimentichiamo che il tirocinio è uno strumento che viene accettato e richiesto sia dal tirocinante che dall’azienda, il primo per scegliere la propria professione, la seconda, a volte, per valutare e stabilire se inserire eventualmente il tirocinante.

L’ingresso in un’azienda non è solamente un evento, ma un processo, comporta una serie di tappe più o meno formalizzate a seconda delle dimensioni dell’impresa e del profilo richiesto.

Il tirocinio viene dunque visto come un momento in prossimità del lavoro; un momento comunque oltre le “mura” del cosiddetto sistema formale scolastico/formativo.

Un apprendimento che avviene al di fuori ed in aggiunta alla formazione e istruzione ufficiale attraverso percorsi “non formali” e allo sviluppo di ipotetici progetti professionali.

Se comunque emerge da parte degli attuatori la consapevolezza di rappresentare un luogo di apprendimento, non mancano d’altro canto alcuni rilievi critici: viene infatti sottolineato come i tirocini siano troppo brevi per far acquisire realmente i contenuti minimi di una mansione, ma nello stesso tempo, a fronte di iniziative di più lungo periodo emerge la difficoltà a dedicare sufficiente tempo e risorse (umane) all’azione formativa di un giovane.

In altri termini se queste esperienze sono valutate come un'opportunità preziosa per conoscere i ragazzi, per "metterli alla prova", rimane però più che evidente un disimpegno proprio da parte dell'attuatore di farsi carico "pienamente" del tirocinante.

D'altro canto la presenza di un giovane in azienda richiede molto impegno da parte dei colleghi più vicini ed in particolare della persona (spesso lo stesso titolare) che assume il ruolo di tutor. In altre parole, da parte dell'impresa si rileva la difficoltà a porsi in un'ottica di lungo periodo e a compiutamente riconoscere e valorizzare il proprio ruolo formativo.

E' del tutto evidente che tutto ciò fa parte del dibattito di questi ultimi anni anche nel nostro paese sull'opportunità di considerare i contesti di lavoro come occasione, luogo e strumento di apprendimento per gli individui come per le comunità professionali.

Un'opportunità che sembra ancora disattesa sia dalle imprese private e dalla pubblica amministrazione, sia di grande, media e piccola dimensione.

Rimane l'impressione della difficoltà che hanno gli enti promotori nel far riconoscere un rimborso spese minimo ai tirocinanti, generalmente quantificato intorno ai 300 euro da parte degli attuatori, anche se non richiesto specificatamente dalla normativa.

Sono curiose poi le definizioni che vengono date sicuramente dense di significati ben diversi di questo rimborso. E' definito da alcuni "borsa di studio" per legarlo comunque ad una dimensione tradizionalmente concepita fuori dal posto di lavoro, oppure, all'altro estremo "borsa di lavoro" dove è evidente il riconoscimento di quell'esperienza con una finalità che non è solo studio ma è anche lavoro. Dobbiamo riconoscere che quest'ultima definizione è sovente riferita a soggetti deboli nel mercato del lavoro ed a complessi interventi di inserimento lavorativo.

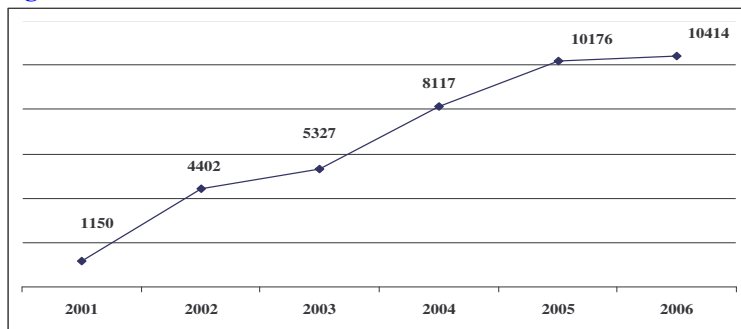
Rimane comunque la generale e più neutra definizione proprio di rimborso; anche se ci si chiede "rimborso per che cosa?". Domanda legittima che sembrerebbe confermare che malgrado il tirocinio sia per legge gratuito non sembrerebbe proprio opportuno riconoscerlo solamente come un puro atto di volontariato.

3. Esperienze in Piemonte (2001-2006)

In Piemonte l'esperienza dei tirocini "non curricolari" avviata intorno al 2001 risulta essere in crescita costante come viene evidenziato dalla figura 1 passando da 1.150 avviamenti nel 2001 a 10.414 nel 2006⁵.

Dalla crescita costante alla stabilizzazione

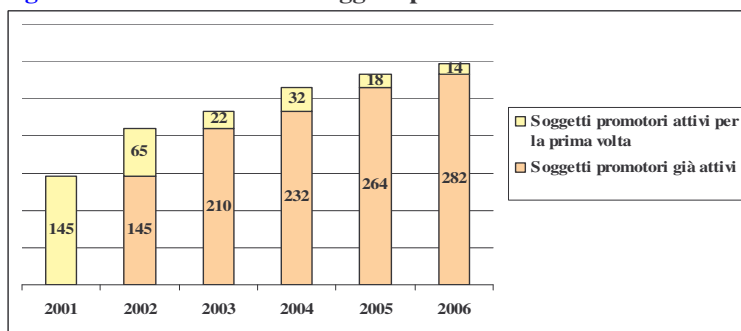
Figura 1: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006



Fonte: Apl

Oltre alla naturale diffusione dell'istituto, si ritiene che l'aumento sia spiegato con l'incremento numerico degli enti promotori che hanno così creato grazie ad una più capillare diffusione sul territorio una maggiore occasione di promozione dei tirocini e di conseguenza di tirocinanti. Tale incremento è visibile infatti nella figura successiva (figura 2) in cui vengono evidenziate le nuove iscrizioni di enti promotori rispetto all'anno precedente.

Figura 2: Distribuzione dei soggetti promotori dal 2001 al 2006



Fonte: Apl

Oggi possiamo considerare superata la fase promozionale dello strumento e gli attuali enti promotori possono essere considerati oramai "storici" rispetto sia al loro consolidamento che assestamento su tutto il territorio piemontese. Sembra quindi opportuno definire la fase attuale come un momento generale di stabilizzazione dove si è superato il concetto di quantità e dove si comincia a pensare lo strumento in termini di qualità.

⁵ I dati in questione sono tratti dai diversi monitoraggi dell'Agenzia Piemonte Lavoro.

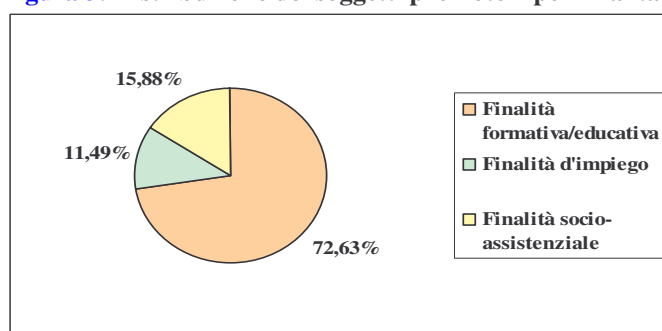
Il panorama di questi enti risulta essere variegato ma è possibile ricondurli ad una classificazione per famiglie rispetto alle loro mission:

- enti con finalità formativa/educativa;
- enti con finalità d'impiego;
- enti con finalità socio-assistenziale.

Sono enti che appartengono sostanzialmente a sistemi diversi: l'impiego, il socio-assistenziale, lo scolastico/universitario e formativo (figura 3).

Sono prevalenti gli enti con finalità formative/educative (72,63%).

Figura 3: Distribuzione dei soggetti promotori per finalità relativo al 2006



Fonte: Apl

Indubbiamente la mission, la natura, la cultura che caratterizzano questi enti, le loro specificità hanno determinato avvio, tempi, modalità di intervento e di approccio a volte palesemente diversi al di là di che cosa possa essere previsto dalla normativa oppure no.

Proprio in merito a questa questione, la “partenza” rispetto alla macchina organizzativa messa in atto dagli enti promotori ha assunto tempi diversi che hanno determinato successivamente anche velocità molto differenti dell’iniziativa stessa.

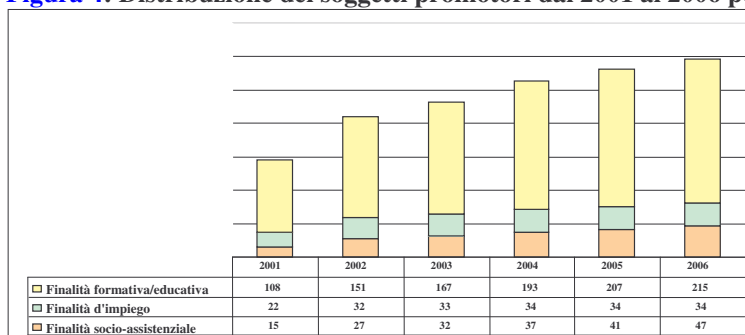
C’è ad esempio chi, quando ci fu la prima azione promozionale, non si fece coinvolgere immediatamente ma preferì attardarsi volutamente in una fase esplorativa per meglio comprendere lo strumento prima di promuoverlo.

Fu soprattutto una preoccupazione fortemente “educativa” a portare questi enti a verificare prima l’affidabilità dello strumento e quanto potessero essere coinvolti i giovani in particolare quelli molto deboli in situazione anche di rischio sociale perché un fallimento avrebbe potuto significare il compromettere sul piano psicologico quelle che avrebbero potuto essere le opportunità di successo future del ragazzo.

Inoltre dalla figura successiva è possibile constatare come nel tempo considerato sia possibile osservare l’implementazione costante di nuovi enti promotori rispetto alle tipologie.

È interessante constatare come crescono gli enti di formazione e le istituzioni scolastiche (figura 4), malgrado siamo di fronte a tirocini di tipo non curriculare e quindi non legati a percorsi di istruzione o formazione.

Figura 4: Distribuzione dei soggetti promotori dal 2001 al 2006 per tipologia



Fonte: Apl

Dalle interviste emerge una sostanziale preoccupazione di natura formativa nella fase iniziale della diffusione territoriale dello strumento anche rispetto all'impatto che quest'esperienza avrebbe potuto avere sul ragazzo. Tale timore fu determinante nell'avvio piuttosto lento della promozione.

Gli enti con finalità d'impiego, in sostanza i centri per l'impiego sono infatti passati da 612 tirocini nel 2001 a 5.637 nel 2006 con un picco di 6.281 nel 2005 (tabella 1). Altra progressione simile la ritroviamo rispetto agli enti con finalità formativa/educativa.

Non sono però da trascurare anche gli enti di natura socio-assistenziale sebbene i numeri siano sostanzialmente molto più ridotti: nel 2001 hanno attivato 95 tirocini crescendo fino a 450 nel 2006. In questi casi infatti la tipologia di utenza risulta essere di natura più problematica e quindi bisognosa di maggiore cautela sia negli avvii che nelle diverse fasi di accompagnamento e di tutoraggio.

Tabella 1: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006 rispetto alla finalità del soggetto promotore ed anno di inizio

Finalità	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Finalità d'impiego	612	1658	2525	4682	6281	5637
Finalità formativa/educativa	443	2568	2555	3172	3539	4327
Finalità socio-assistenziale	95	176	247	263	356	450
Totale	1150	4402	5327	8117	10176	10414

Fonte: Apl

Per alcuni enti dunque vi fu un avvio molto cauto, per altri, invece, in particolare per quelli con finalità più di preselezione e di matching l'obiettivo era sostanzialmente più rivolto alla professionalità del ragazzo, al permettere di svolgere un'esperienza in azienda per farsi/farlo conoscere e per poi magari costruire insieme un'opportunità di inserimento vero e proprio.

In questi casi le diverse preoccupazioni d'origine hanno permesso di avviare servizi ad hoc che sono a mano a mano cresciuti e diventati strategici per il buon esito di questo strumento in Piemonte.

L'attuale comportamento degli enti promotori è soprattutto finalizzato ad una maggiore attenzione alla "messa a punto" della macchina organizzativa rispetto a tutte le fasi del percorso di tirocinio.

La dimostrazione di tutto ciò è la tendenza a stabilizzare il numero di tirocini avviati annualmente.

*Messa a punto
della macchina
organizzativa*

Rimane comunque l'approccio diverso proprio per le osservazioni fatte precedentemente sapendo che le stesse tipologie dei destinatari di questa esperienza sono molto differenti: dai gruppi sociali deboli a quelli molto forti; dagli inoccupati ai disoccupati, dai giovani in possesso di titoli di studio elevati a quelli che hanno titoli di studio inferiori.

Approcci diversi

È nella relazione tra la mission degli enti e le tipologie di destinatari da loro accompagnati che discendono gli approcci descritti.

Un'ulteriore riflessione riguarda ancora la natura di questi enti ed il loro approccio negli interventi.

Enti appartenenti al sistema formativo, scolastico ed universitario con una tradizione di interventi curriculari e con una forte cultura dell'alternanza dimostrano un'attenzione particolare alla coerenza della mansione svolta in azienda ed al progetto formativo del giovane.

Enti appartenenti all'organizzazione pubblica dell'impiego dopo aver partecipato fin dall'inizio alla promozione del tirocinio si sono soprattutto preoccupati del "momento" dell'esperienza di tirocinio come percorso di pre-inserimento in particolare per i gruppi sociali deboli.

Gli enti con scopi socio-assistenziali si sono sostanzialmente preoccupati dell'integrazione del soggetto attraverso un'esperienza molto vicina al lavoro oppure gli enti formativi emanazioni d'impresе hanno dato vita ed impulso a servizi di incontro domanda/offerta proprio partendo dal tirocinio con un'ottica prevalentemente di preselezione, di avvio di un periodo di prova funzionale ad un successivo inserimento.

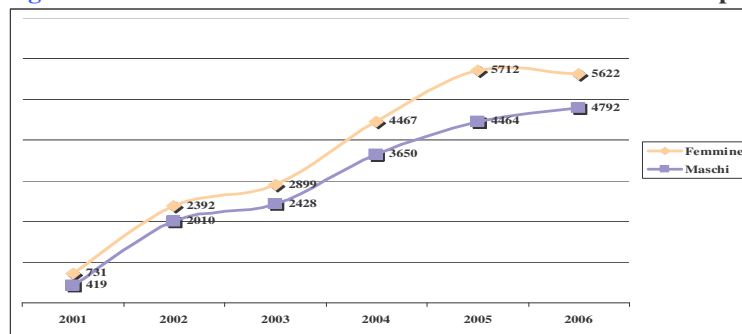
Rafforzamento delle interazioni

Ne deriva da una parte un sostanziale equilibrio negli interventi essendo gli enti portatori di interessi a volte molto diversi e dall'altra l'avvio di collaborazioni tra gli stessi. Ma la novità più positiva da segnalare, determinata proprio dalla diffusione del tirocinio, è l'evidente rafforzamento dell'interazione tra i vari attori (della scuola, dell'impiego, delle agenzie formative, dei servizi socio assistenziali e delle imprese a livello locale).

Andamenti dei tirocini dal 2001 al 2006

Nella figura successiva (figura 5) rileviamo la distribuzione dei tirocinanti per genere. Il numero di ragazze è sempre superiore a quello dei ragazzi con un maggiore scostamento rispetto al 2005. E' interessante tuttavia registrare un calo di presenza femminile nel 2006 rispetto all'anno precedente.

Figura 5: Distribuzione dei tirocinanti avviati dal 2001 al 2006 per genere



Fonte : Apl

Nelle due tabelle successive riportiamo la distribuzione dei tirocinanti per classi di età.

Tabella 2: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006 per età dei tirocinanti in V.A.

Anno	15-20	21-32	Oltre 32	Totale
2001	6	847	297	1150
2002	2621	1407	374	4402
2003	2503	2169	655	5327
2004	3284	3255	1578	8117
2005	4147	4020	2009	10176
2006	4464	4154	1796	10414

Fonte: Apl

Tabella 3: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006 per età dei tirocinanti in %.

Anno	15-20	21-32	Oltre 32	Totale
2001	0,52	73,65	25,83	100,00
2002	59,54	31,96	8,5	100,00
2003	46,98	40,72	12,3	100,00
2004	40,46	40,1	19,44	100,00
2005	40,76	39,5	19,74	100,00
2006	42,86	39,89	17,25	100,00

Fonte: Apl

I dati della tabella 2 espressi in valori assoluti ci permettono di cogliere in generale la continua crescita di tirocinanti.

La tabella 3 che riporta invece la ripartizione in valori percentuali ci suggerisce alcuni interessanti spunti di riflessione relativamente alle fasce di età all'interno di ogni annualità e all'evoluzione negli anni osservati.

Il 2001 può essere considerato come punto di partenza della sperimentazione ed infatti la distribuzione per fascia risulta essere radicalmente disomogenea rispetto invece alle annate successive dove si coglie una certa armonizzazione della distribuzione sebbene con alcune sensibili differenze. La fascia maggiormente coinvolta risulta essere quella dei giovani dai 15 ai 20 anni seguita dalla successiva 21 - 32 anni.

Nella tabella successiva osserviamo la distribuzione degli inserimenti per annualità nelle otto province piemontesi rispetto al luogo di appartenenza del soggetto promotore. Generalmente fino al 2005 registriamo una crescita costante di avviamenti in tutto il territorio. La situazione varia però nel 2006 nelle province di Asti, Biella, Torino e Verbania dove si registra una diminuzione di avviamenti.

Tabella 4: Distribuzione dei tirocini attivati per anno di inizio e provincia di appartenenza del soggetto promotore

Anno	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Totale Piemonte	Fuori Piemonte	Totale compl.
2001	51	145	85	116	101	612	15	12	1137	13	1150
2002	240	330	470	909	264	1701	255	172	4341	61	4402
2003	339	370	412	1015	347	2218	366	189	5256	71	5327
2004	502	484	535	1465	396	3818	460	321	7981	136	8117
2005	525	543	584	1870	487	5085	484	362	9940	236	10176
2006	776	364	488	2605	508	4634	402	379	10156	258	10414

Fonte: Apl

Nella tabella 5 evidenziamo la distribuzione degli inserimenti ordinati in due gruppi. Il primo, denominato “titoli inferiori”, comprende quanti possiedono la licenza media o una qualifica professionale; il secondo, “titoli superiori” comprende invece i titoli dal diploma al post laurea.

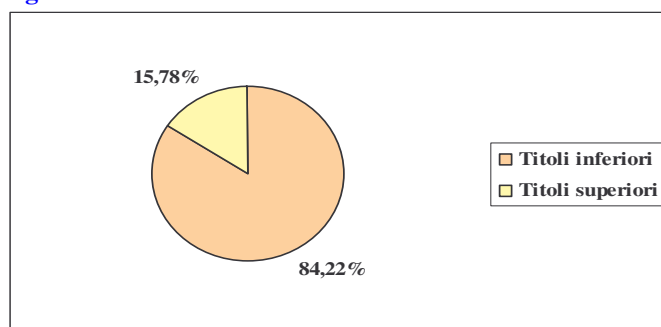
Tabella 5: Distribuzione dei tirocini attivati per anno di inizio e livello di istruzione dei tirocinanti

Anno	Titoli inferiori	Titoli superiori	Totale
2001	935	215	1150
2002	3465	937	4402
2003	4259	1068	5327
2004	6968	1149	8117
2005	8749	1427	10176
2006	8964	1450	10414

Fonte: Apl

È interessante notare come gli avviamenti abbiano coinvolto soprattutto tirocinanti che posseggono titoli inferiori rispetto a quelli che invece ne hanno uno di natura superiore (figura 6). Tale trend è costante in tutti gli anni di osservazione.

Figura 6: Distribuzione dei tirocinanti avviati dal 2001 al 2006 per livello di istruzione



Fonte: Apl

4. Esiti

Quando si parla di esito si sottintende un processo valutativo che in qualche modo verificherà se un determinato intervento è riuscito nel raggiungimento o meno dei suoi obiettivi, se è stato utile, se svolto secondo quanto programmato, se pertinente, coerente, efficace, opportuno o efficiente.

Processo valutativo

Nel nostro caso analizzeremo la valutazione dei risultati conseguiti e quindi dell'efficacia del tirocinio al fine di poter addivenire ad una valutazione vera e propria con un'espressione di giudizio conclusivo.

A conclusione del periodo di tirocinio l'azienda ospitante sarebbe tenuta in base a quanto sottoscritto in convenzione, ad inviare al soggetto promotore una relazione finale sull'andamento e sull'esito del tirocinio realizzato.

Categorie registrate

Generalmente gli esiti registrati in base alle comunicazioni pervenute, si suddividono in quattro categorie: "fine regolare" quando non si è a conoscenza una volta terminato il tirocinio del successivo percorso lavorativo o formativo del tirocinante; "senza esito" quando l'ente promotore non ha provveduto a comunicare la conclusione del tirocinio; "assunzione" quando al termine del tirocinio la stessa azienda ospitante ha provveduto a trasformare il rapporto in un contratto di lavoro e "interrotto" quando il rapporto si conclude prima del termine previsto. Ma di questo tratteremo più avanti.

Pertanto un primo problema da affrontare è la definizione dell'oggetto di analisi. Nel nostro caso significa andare a verificare l'esito di buona riuscita di un percorso di tirocinio formativo e di orientamento. In realtà il problema è molto più complicato di quanto possa sembrare. Essendo il tirocinio un'esperienza unica nel suo genere, si potrebbe valutare ad esempio un'interruzione volontaria in prima come negativa, un fallimento da parte del giovane che non riesce ad integrarsi in un ambiente lavorativo, a relazionarsi con colleghi e superiori, a trovare la mansione assegnata troppo complicata e difficile da portare avanti. In realtà invece potrebbe essere il risultato di una valutazione opposta: il giovane si rende conto di trovarsi in una situazione a lui non congeniale, che gli dà la spinta per intraprendere invece un percorso completamente diverso che potrebbe tradursi in un cambio di tirocinio, in un ritorno in formazione o in istruzione. In questo caso allora l'interruzione risulterebbe rivelarsi, da un punto di vista qualitativo, completamente differente.

Determinazione dell'oggetto

Alla luce di questa ipotesi i diversi esiti previsti potrebbero rivelarsi o del tutto positivi, o parzialmente negativi. In tutti i casi comunque rimane l'esperienza svolta in un contesto lavorativo non riproducibile in altro modo

Esiti controversi

La valutazione allora deve essere uno strumento in grado di misurare il valore aggiunto che il tirocinante ha acquisito durante il percorso fino a quel dato momento. Le tipologie di attività dei tirocini, individuate in relazione alla loro diversa finalità, sono due: il tirocinio di orientamento è volto a facilitare le scelte professionali tramite la conoscenza diretta dell'attività lavorativa, mentre il tirocinio formativo mira a sviluppare le competenze. Quindi non esiste un solo esito unitariamente misurabile, ma una pluralità di esiti differenti che necessariamente devono riferirsi ai diversi presupposti che generano situazioni di tirocinio che divergono per ente promotore, tipologia di utenza,

Strumenti di misurazione

azienda ospitante. Ciascuno di essi è detentore di propri interessi e quindi manifestatamente dissimili per obiettivi e bisogni.

Poiché per ogni tirocinante viene compilato un progetto formativo e di orientamento contenente gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, sarebbe utile quindi andare a verificare il raggiungimento o meno di tali obiettivi.

Esiti e bisogni

Ma anche all'interno di queste due categorie di tirocinio (formativo e di orientamento) troviamo dei sottogruppi che hanno finalità specifiche, i cui esiti risultano molto differenti tra di loro.

Alcuni nostri testimoni privilegiati ci hanno parlato ad esempio di tirocini di osservazione, di natura diagnostica il cui obiettivo primario riguarda la scoperta della presenza o assenza di particolari attitudini della persona che possono quindi essere sviluppate o potenziate attraverso un percorso di formazione o di tirocinio. Se tale tirocinio di osservazione ad esempio evidenzia una carenza nelle competenze relazionali, viene allora proposto un secondo tirocinio chiamato "risocializzante", il cui scopo primario risulta essere quello di fare acquisire quel "ruolo di lavoratore" propedeutico a qualsiasi inserimento di tipo lavorativo.

In questo caso il primo bisogno è quello di orientamento, ossia di una diagnosi nell'individuazione del proprio percorso. E' necessario capire se una persona è disposta a lavorare, quale lavoro può interessarlo realmente, se in un ambiente di ufficio piuttosto che in uno più dinamico, se è pronto a svolgere una particolare mansione ecc. E' necessario capire se il tirocinio è lo strumento più idoneo, oppure se indirizzarlo verso altri servizi. Soddisfatto l'orientamento, può essere soddisfatta anche la formazione (se il soggetto deve acquisire competenze tecnico professionali), ma anche un bisogno di pre-inserimento, se è già stato definito e appreso un particolare ruolo lavorativo.

Un fondamentale bisogno da soddisfare risulta spesso essere quello di sviluppare le competenze trasversali o relazionali che gli permetteranno di integrarsi non solo in un ambito lavorativo, ma anche sociale. Il fine ultimo è quello di rendere la persona autonoma nella ricerca del lavoro, cosa che non sempre coincide con i bisogni espressi dalla famiglia.

In questo caso quindi il buon esito del primo tirocinio non sarà quello di una trasformazione in un contratto di lavoro, ma lo sarà certamente in un secondo tirocinio che permetterà al soggetto di acquisire quella competenza che gli consentirà di ambientarsi successivamente in un ambiente lavorativo, condizione senza la quale non riuscirà mai a mantenere un proprio lavoro: unica condizione per consentire al giovane di costruire un proprio progetto di vita.

Attori diversi

Chiaramente la posizione rispetto agli esiti dei tirocini varia molto a seconda degli enti promotori e della tipologia di utenza anche relativamente alla loro età. Infatti quando ci troviamo di fronte a persone con almeno una qualifica professionale in cerca di lavoro, il tirocinio assume in primis l'obiettivo dell'inserimento lavorativo. Tale tipologia di tirocinio è largamente intesa dalle aziende come periodo di prova. È un'esperienza che le aziende sperimentano sempre di più e si rivolge a tutte le categorie di tirocinanti compresi i neo-laureati. Allora l'esito verrà valutato in base alle trasformazioni in veri rapporti di lavoro, mentre rimane più trascurabile l'aspetto orientativo.

A questo proposito è comunque interessante rilevare come nel tempo sia mutata la concezione di tirocinio come pre-inserimento lavorativo. Infatti in una prima fase, all'inizio della sperimentazione, era stato attribuito al tirocinio la connotazione negativa in cui il giovane veniva utilizzato dall'azienda senza contenuti di tipo formativo. Nel tempo, invece, tale posizione si è trasformata, riconoscendo allo strumento una valenza assolutamente degna ed indispensabile per trasmettere al ragazzo l'acquisizione di ruolo e quindi di lavoratore inserito ed integrato in una realtà lavorativa vera. Certamente questo funziona solo se il datore di lavoro viene responsabilizzato nel progetto di successivo inserimento lavorativo. È infatti l'azienda che permette di soddisfare i bisogni di formazione tecnico-professionale, di base e trasversale. Ecco perché è importante selezionare le competenze giuste. L'azienda punta soprattutto sulle competenze tecnico-professionali mentre invece le competenze che dovrebbero essere maggiormente ambite sono quelle di tipo trasversale, relazionale e specialmente quella capacità di superare una concezione del lavoro che spesso dipende dalla famiglia. I ragazzi, specialmente quelli bassamente qualificati o appartenenti a particolari categorie disagiate, debbono sviluppare quel senso di responsabilità proprio, indispensabile per affrontare qualsiasi contesto lavorativo specialmente nel rispetto delle regole che un contratto di lavoro obbliga a seguire. Spesso i ragazzi rifiutano l'esperienza di tirocinio, considerata dalla famiglia soprattutto non adatta, altre volte ne colgono invece l'opportunità e la vedono come prossimo inserimento lavorativo acquisendo comunque il ruolo di lavoratore.

Esiste una visione differente dello strumento del tirocinio a seconda del titolo di studio del tirocinante. Il tirocinio soddisfa sicuramente bisogni differenti; può essere infatti momento di completamento per alcuni o di supplenza per altri. Ma questo approfondimento viene rimandato al successivo capitolo 8.

5. L'opinione dei tirocinanti che hanno interrotto il tirocinio

Un'attenzione particolare viene ora rivolta ai tirocini raccolti sotto la voce "interrotti", si tratta in questo specifico caso di interruzioni anticipate del tirocinio.

Complessivamente le interruzioni rappresentano il 20% dei tirocini riportati dal monitoraggio dell'*Agenzia Piemonte Lavoro* nel 2005.

L'inchiesta campionaria telefonica sui tirocini formativi e d'orientamento con esito "interruzione", è stata effettuata, su un campione composto da 350 avviati in tirocinio, estratto da un universo di 1.725 soggetti.

*Inchiesta
campionaria*

L'obiettivo dell'inchiesta è stato quello di comprendere i principali motivi di abbandono e misurare il livello di soddisfazione dei tirocinanti rispetto all'esperienza fatta in azienda.

L'analisi effettuata avviene su tre livelli di descrizione: il primo più generale commenta la distribuzione di frequenze per genere, livello di istruzione (inferiore e superiore)⁶ e classi d'età (15-20 anni, 21-32 anni, e oltre 32 anni) sull'intero campione. Il secondo descrive la distribuzione di frequenze del campione rispetto alle diverse risposte ad ogni item. Il terzo le approfondisce più nel dettaglio incrociandole con le tre variabili prese in considerazione.

Nei primi due casi si fa riferimento alle figure e tabelle riportate nel testo; nel terzo i dati sono consultabili negli allegati.

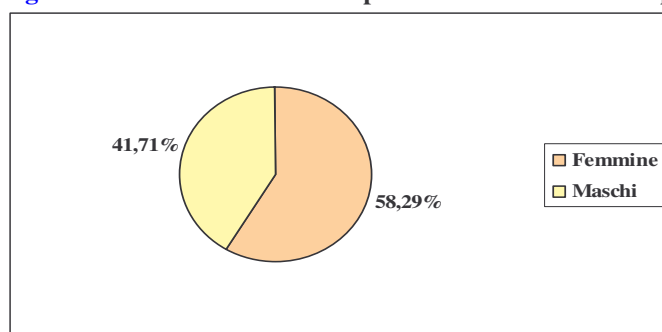
Come si evince dall'analisi delle figure 7, 8 e 9 sotto riportate il campione oggetto di analisi è caratterizzato da una prevalenza del genere femminile con il 58,29% contro il 41,71% di frequenze del genere maschile. Nella distribuzione per livello di istruzione prevale, seppur di poco, il livello inferiore rispetto a quello superiore con valori del 51,43% il primo e del 48,57% il secondo.

*Caratteristiche
del campione*

Nella distribuzione del campione, infine, per classi d'età, i tirocinanti dai 15 ai 20 anni rappresentano il 45,43%, subito seguiti da quelli dai 21 ai 32 con il 40,86%, in netta minoranza invece gli oltre 32enni con il 13,71% di presenze.

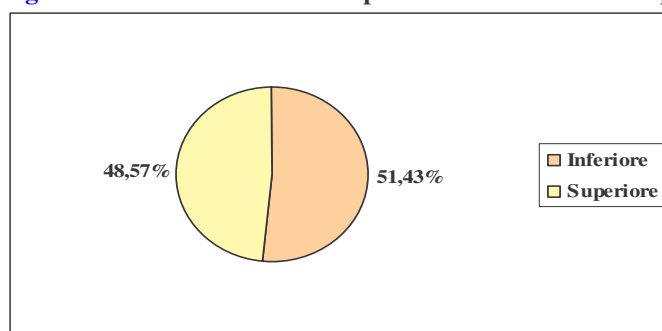
⁶ La variabile livello di istruzione è stata resa dicotomica, aggregando i diversi gradi formativi, come segue. Sotto la voce "istruzione superiore" rientrano i livelli: abilitazione ad ordini professionali, corsi di specializzazione post-diploma, diploma di scuola di secondo grado, diploma professionale, istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), laurea triennale, laurea magistrale, laurea vecchio ordinamento e titoli post-laurea. Sotto la voce "istruzione inferiore" sono stati invece aggregati i livelli: obbligo scolastico, obbligo formativo e qualifica professionale.

Figura 7: Distribuzione del campione “tirocini interrotti” per genere



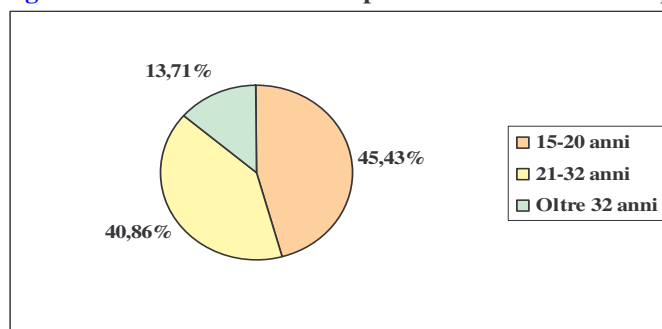
Fonte: Apl

Figura 8: Distribuzione del campione “tirocini interrotti” per livello d’istruzione



Fonte: Apl

Figura 9: Distribuzione del campione “tirocini interrotti” per classi d’età

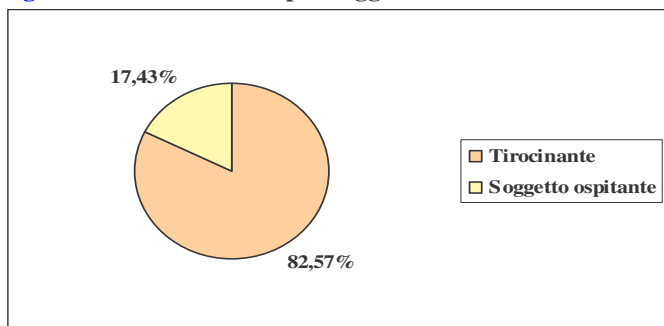


Fonte: Apl

*Opinioni sulle
interruzioni*

Rispetto all’interruzione del tirocinio, analizzando la figura 10, si evince che l’82,57% dei tirocinanti dichiarano che l’interruzione è avvenuta per volontà propria, mentre per il 17,43% dei casi il tirocinante ritiene che l’interruzione sia riconducibile alla volontà dell’azienda.

Figura 10: Distribuzione per soggetto che ha interrotto il rapporto di tirocinio



Fonte: Apl

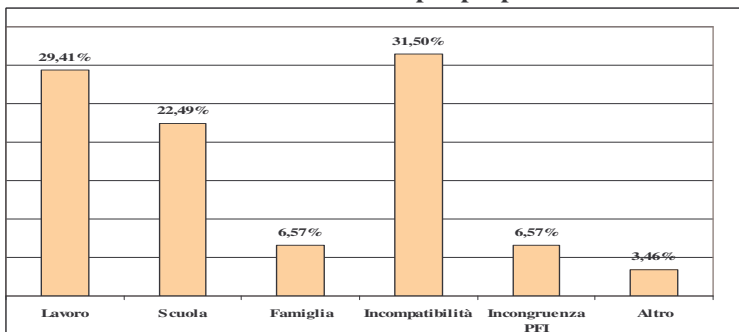
Si elencano pertanto le diverse motivazioni di interruzione: “lavoro” (inteso come instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, non previsti, presso la stessa o altra azienda); “incompatibilità” (intesa ad esempio come difficoltà del tirocinante di adattarsi ad un contesto lavorativo o il determinarsi di situazioni diverse dalle proprie aspettative); “scuola” (come rientro in istruzione/formazione); “famiglia”; “incongruenza con il progetto formativo”; “altro”.

Osservando le due sottopopolazioni “interruzione voluta dal tirocinante” e “interruzione ritenuta voluta dal soggetto ospitante”, in modo distinto e separato, si possono trarre le seguenti considerazioni in relazione ai diversi motivi di interruzione.

Si ricorda che la prima sottopopolazione “interruzione voluta dal tirocinante” (figura 11), rappresenta l’82,57% del campione degli intervistati pari a 289 casi. Il motivo principale della loro interruzione, risulta essere l’incompatibilità (31,50%); seguita dal lavoro (29,41%) e dalla scuola (22,49%). Seguono ancora i motivi di famiglia e l’incongruenza con il progetto formativo (6,57%), ed infine la voce altro (3,46%). Se si aggregano le voci “lavoro” e “scuola”, percependole come positive, si raggiunge un valore del 51,90%.

*Caso 1:
Interruzione
voluta dal
tirocinante*

Figura 11: Distribuzione del principale motivo di interruzione del rapporto di tirocinio percepito dal tirocinante nei casi di cessazione per propria volontà



Fonte: Apl

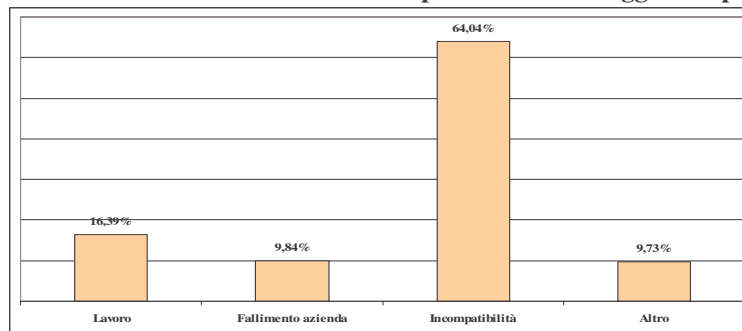
Analizzando i dati (v. Allegati tabella 2) attraverso il genere, si deduce che le femmine interrompono soprattutto per incompatibilità, rispetto ai maschi che sospendono soprattutto per motivi di lavoro. Per quel che concerne il livello di istruzione, fra i tirocinanti con livello inferiore prevale l'incompatibilità, mentre per il livello superiore la ragione principale è il lavoro. Nell'analisi per classe d'età, nella fascia dei giovanissimi dai 15 ai 20 anni prevalgono le interruzione per motivi "scolastici", nella fascia d'età centrale prevalgono i motivi di "lavoro" e infine negli over 32 i motivi di "incompatibilità"

Si ipotizza che tali motivazioni siano compatibili con le diverse esigenze personali, che vedono i giovanissimi inseriti in un ambiente scolastico, le persone dai 21 ai 32 anni orientate ad una stabilizzazione nel mondo del lavoro, e i giovani adulti più attenti e quindi più critici, ai contenuti formativi dell'esperienza di tirocinio.

*Caso 2:
Interruzione
ritenuta voluta
dal soggetto
ospitante*

Fra coloro che rappresentano la seconda sottopopolazione degli intervistati, ossia il restante 17,43% del campione pari a 61 casi, che ha cessato anticipatamente il tirocinio per volontà dell'azienda ospitante, la causa principale (figura 12) risulta essere l'incompatibilità del soggetto ospitante rispetto al tirocinante (64,04%); seguono i motivi di lavoro (16,39%) cioè interruzione del tirocinio per sua trasformazione in rapporto di lavoro e ancora il fallimento dell'azienda (9,84%); una presenza del 10% circa per la voce "altro" che raggruppa varie motivazioni, diverse dalle precedenti.

Figura 12: Distribuzione per principale motivo di interruzione del rapporto di tirocinio percepito dal tirocinante nei casi di cessazione per volontà del soggetto ospitante



Fonte: Apl

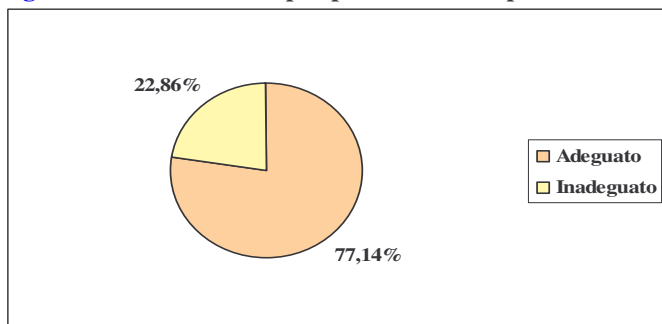
*Percezioni e
coerenze*

Complessivamente la percezione del tirocinante sul tirocinio (figura 13) rispetto ai dati pervenuti risulta positiva con il 77,14% dell'intero campione che dichiara che il tirocinio è stato adeguato al proprio background, alla propria formazione e alle proprie aspettative, contro un 22,86% che manifesta il contrario.

I favorevoli all'esperienza, coloro che hanno quindi considerato il tirocinio come "adeguato" (v. Allegati tabella 4), sono prevalentemente maschi o posseggono un livello di istruzione inferiore o appartengono alla classe dei giovanissimi.

Chi l'ha considerato invece "inadeguato" nella maggior parte dei casi appartiene al genere femminile, o ad un livello di istruzione superiore o ancora alla classe d'età degli oltre 32enni, a dimostrazione di uno spirito più critico rispetto ai contenuti di questa esperienza.

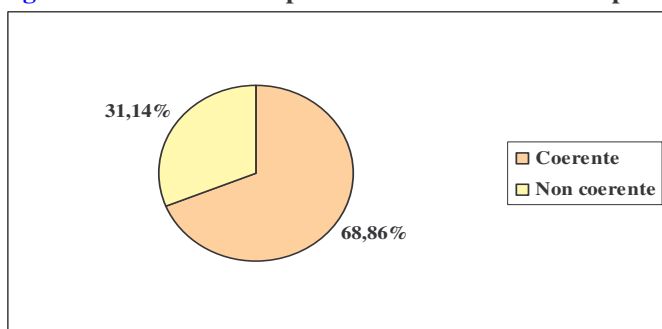
Figura 13: Distribuzione per percezione complessiva del tirocinio



Fonte: Apl

Il 68,86% dei tirocinanti coinvolti dichiara coerente la propria esperienza rispetto al progetto formativo contro il 31,14% che la ritiene invece non coerente (figura 14). Chi valuta il tirocinio (v. Allegati tabella 5) coerente appartiene soprattutto al genere femminile, o ha un livello di istruzione superiore o ancora rientrare nella classe d'età dai 21 ai 32 anni, subito seguita da quella dei giovanissimi dai 15 ai 20 anni. Chi invece dichiara la presenza di non coerenza è maschio, o ha un livello di istruzione inferiore o ancora appartiene alla classe d'età degli oltre 32enni.

Figura 14: Distribuzione per coerenza del tirocinio rispetto al progetto formativo



Fonte: Apl

Incrociando l'analisi dei dati delle figure 13 e 14 sopra riportate, relative quindi ad una valutazione prima del tirocinio nel suo complesso e poi, in maniera più approfondita, rispetto alla sua coerenza con il progetto formativo, si desume come sia più forte la percezione dell'adeguatezza dell'esperienza del tirocinio, più che la percezione di una sua coerenza col progetto formativo (77,14% di risposte positive nel primo caso contro il 68,86% di risposte positive nel secondo caso).

Tabella 6: Relazione fra adeguatezza del tirocinio nel suo complesso e coerenza con il progetto formativo

Adeguatezza del tirocinio	Coerenza tirocinio rispetto progetto formativo		Totale
	Si	No	
Si	222	48	270
No	19	61	80
Totale	241	109	350

Fonte: Apl

Nello specifico, come si evince dalla tabella sopra riportata (tabella 6), quasi il 18% di persone che ritengono adeguato il tirocinio nel suo complesso dichiarano invece una mancanza di coerenza di questo rispetto al progetto formativo. Al contrario fra coloro che giudicano il tirocinio come non adeguato, quasi il 24% lo reputa però coerente con il progetto.

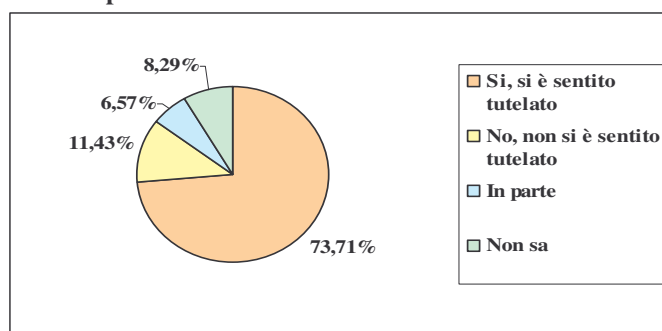
Relazione con i tutor

Il tutor, come poi verrà descritto nel successivo capitolo 10, possiede un ruolo fondamentale nello svolgimento del tirocinio, tanto che sono previste contemporaneamente due figure con funzioni distinte, una dell'ente promotore e l'altra del soggetto ospitante.

Il tutor dell'ente promotore è colui che si occupa dell'aspetto didattico e organizzativo, e che dovrebbe tutelare il tirocinante come punto di riferimento esterno all'azienda. Il tutor aziendale è invece, colui che segue il percorso formativo interno all'azienda, inserendo il soggetto nel nuovo contesto aziendale, sia dal punto di vista lavorativo che relazionale.

E' stato chiesto ai soggetti appartenenti al campione di valutare la propria percezione del livello di tutela che il tutor dell'ente promotore avrebbe dovuto garantire (figura 15). Il 73,71% di questi soggetti dichiara di aver instaurato un buon rapporto e di essersi quindi sentito tutelato.

Figura 15: Distribuzione per valutazione del livello di tutela percepito nel rapporto con il tutor dell'ente promotore

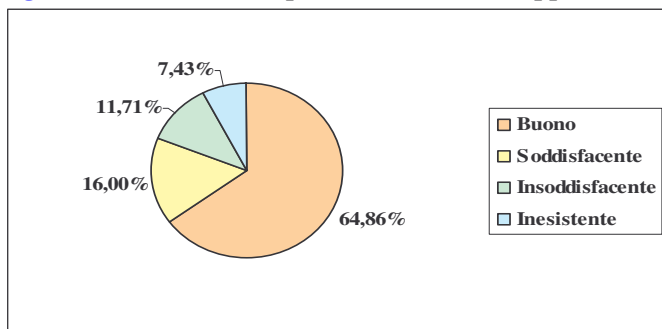


Fonte: Apl

E' interessante notare come l'8,29% non sia in grado di dare un giudizio sul proprio rapporto con questa figura; questo potrebbe significare o l'incapacità di esprimere un giudizio oppure la volontà di non rivelare un parere presumibilmente negativo.

Nella valutazione, invece, del rapporto con il tutor aziendale (figura 16), il 64,86% dei tirocinanti dichiara di aver consolidato un buon rapporto con questa persona, un 16% lo considera solo soddisfacente, si abbassano all'11,71% le dichiarazioni degli insoddisfatti, seguiti da un 7,43% che lo definisce inesistente, cioè sinonimo di un'assenza di contatti.

Figura 16: Distribuzione per valutazione del rapporto con il tutor aziendale

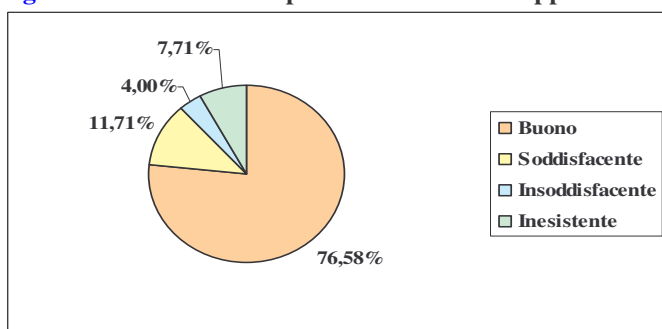


Fonte: Apl

Passando ora ad analizzare il rapporto con i colleghi di lavoro (figura 17), complessivamente il 76,58% degli intervistati dichiara di aver instaurato delle buone relazioni. Se a questi sommiamo l'11,71% che lo definisce soddisfacente otteniamo che l'88,28% è contento della rete relazionale che lo ha coinvolto in azienda.

Relazione con i colleghi

Figura 17: Distribuzione per valutazione del rapporto con i colleghi

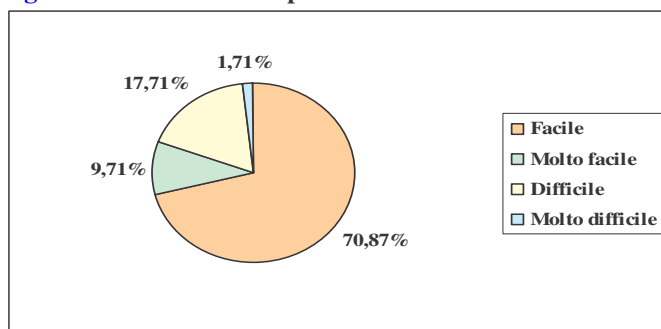


Fonte: Apl

Valutando il livello di difficoltà della mansione svolta durante il tirocinio (figura 18), il 70,87% la definisce facile, a cui si può sommare il 9,71% che la considera addirittura molto facile. Chi lo definisce facile (v. Allegati tabella 9) è per la maggior parte maschio o con livello di istruzione inferiore o appartenente alla classe dai 15 ai 20 anni. Al contrario chi lo valuta addirittura molto facile è femmina o con livello di istruzione superiore o appartenente alla classe degli oltre 32enni. Osservando invece la percentuale di coloro che dichiarano di valutare la mansione come difficile o molto difficile (19,42%), si registra omogeneità fra queste due modalità di risposta per quel che concerne la prevalenza del livello di istruzione superiore e della classe d'età dai 21 ai 32 anni, mentre vi è differenza nella distribuzione per genere, dove prevalgono i maschi fra chi valuta la mansione come "difficile" e le femmine fra coloro che la valutano "molto difficile".

Mansioni e apprendimenti

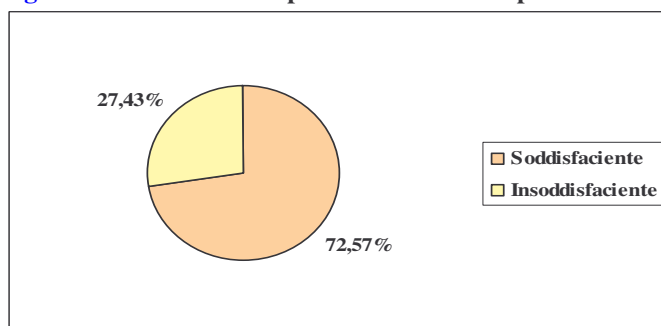
Figura 18: Distribuzione per valutazione del livello di difficoltà della mansione svolta



Fonte: Apl

In merito alla tipologia di mansione svolta nel tirocinio, è stato chiesto di valutare, oltre al livello di difficoltà, anche il livello di soddisfazione, nel suo complesso (figura 19). E' emersa una distribuzione in linea con la figura precedente, con il 72,57% di soggetti che si dichiarano soddisfatti, contro il 27,43% che dichiara il contrario.

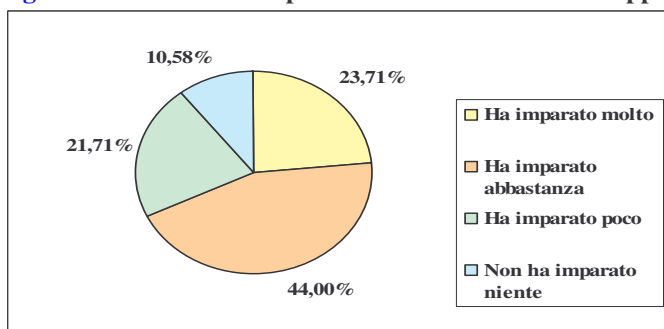
Figura 19: Distribuzione per valutazione complessiva della mansione svolta



Fonte: Apl

I soddisfatti (v. Allegati tabella 10) sono sia maschi che femmine, o hanno soprattutto un livello di istruzione inferiore o appartengono per la maggior parte alla classe d'età dai 15 a i 20 anni. Anche gli insoddisfatti sono sia femmine che maschi, possono avere un livello di istruzione superiore o appartenere alla classe d'età degli oltre 32enni. Nonostante nella valutazione della mansione ci sia stata una prevalenza netta di giudizi positivi, analizzando invece il tirocinio nel suo complesso come esperienza di apprendimento formativo (figura 20), solo il 23,71% dichiara di aver imparato molto da questa esperienza, mentre ben il 44,00% afferma di aver imparato solo abbastanza. Infine il 21,71% ammette di aver imparato poco e poco più del 10% confida di non aver imparato niente.

Figura 20: Distribuzione per valutazione del livello di apprendimento dall'esperienza di tirocinio

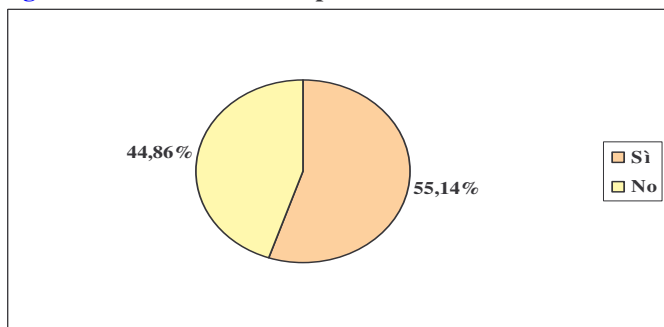


Fonte: Apl

Sia chi ha imparato molto sia chi al contrario non ha imparato nulla (v. Allegati tabella 11) risulta essere per la maggior parte femmina o possedere un livello d'istruzione inferiore; i due casi si differenziano invece per l'appartenenza alla classe d'età per la quale chi ha imparato molto appartiene prevalentemente alla classe dai 15 ai 20 anni mentre chi non ha imparato niente a quella degli oltre 32 anni.

In merito al consolidamento dell'utilizzo di conoscenze già apprese a scuola (figura 21) non si delinea una netta distinzione fra risposte positive e negative, rispettivamente con un 55,14% di favorevoli e un 44,86% di contrari.

Figura 21: Distribuzione rispetto all'utilizzo di conoscenze già apprese a scuola

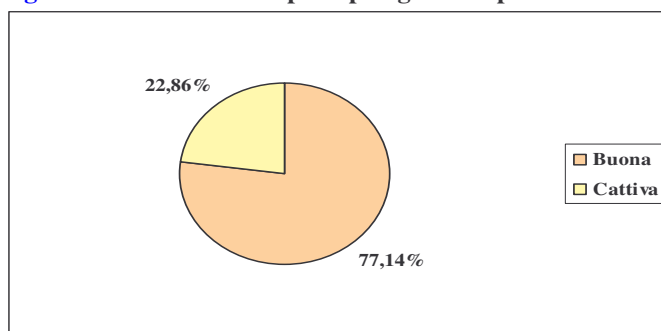


Fonte: Apl

Come si osserva nella figura 22, complessivamente il 77,14% dei tirocinanti, dichiara di aver acquisito una buona impressione del mondo del lavoro.

Impressioni sul mondo del lavoro

Figura 22: Distribuzione per tipologia di impressione del mondo del lavoro



Fonte: Apl

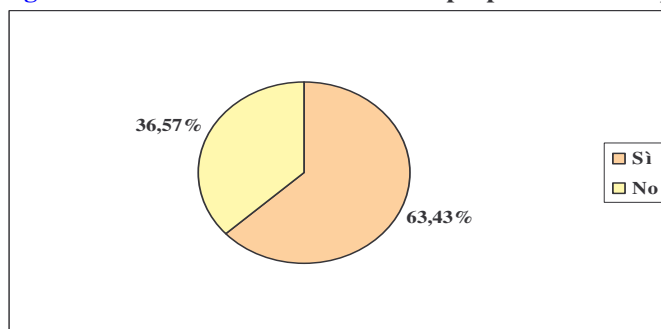
E' interessante ancora ricordare come la stessa distribuzione del campione si era già evidenziata nella figura 13, con cui si misurava la percezione complessiva del tirocinio, con la prevalenza di pareri positivi in merito.

Il 22,86% ha invece avuto un'impressione del mondo del lavoro negativa, percentuale che potrebbe facilmente rapportarsi al 17,43% della figura 10 relativa alle interruzioni avvenute per volontà dal soggetto ospitante.

Chi valuta in modo positivo l'impressione avuta del mondo del lavoro (v. Allegati tabella 13) è prevalentemente maschio, o con livello di istruzione inferiore o appartenente alla classe di età tra i 15 ed i 20 anni; è invece femmina, o con livello di istruzione superiore o ancora appartenente alla classe d'età oltre i 32 anni chi ne ha avuto un'impressione negativa.

Il 63,43% dei tirocinanti si dichiara, infine, propenso a ripetere l'esperienza di un altro tirocinio di orientamento e formazione, contro un 36,57% che afferma il contrario (figura 23).

Figura 23: Distribuzione in merito alla propensione alla ripetizione di un altro tirocinio formativo



Fonte: Apl

Mentre chi sarebbe propenso ad un'ulteriore esperienza di tirocinio è (v. Allegati tabella 14) soprattutto femmina o con livello di istruzione inferiore o dai 15 ai 20 anni; chi non lo ripeterebbe è invece maschio, o con livello di istruzione superiore, o appartenente alla classe dai 21 ai 32 anni.

Dopo una lettura dettagliata e attenta delle diverse risposte agli item del questionario oggetto della nostra inchiesta sui tirocini con esito “interruzione” si possono riassumere le caratteristiche prevalenti che sono emerse dall’analisi in questione.

Il dato principale che emerge dall’analisi ci propone per la maggior parte dei casi un tirocinante che ha visto il suo rapporto di tirocinio interrompersi anticipatamente non per volontà dell’azienda ma per propria personale volontà. Il rapporto di tirocinio si interrompe anticipatamente soprattutto per motivazioni positive quali il rientro in formazione e l’instaurazione di rapporti di lavoro stabili.

La maggior parte dei tirocinanti definisce l’esperienza di tirocinio come adeguata rispetto alle proprie aspettative ed in linea con il progetto formativo precedentemente concordato con il soggetto promotore e l’azienda ospitante. Le relazioni sociali all’interno dell’azienda vengono giudicate positive sia con il tutor del promotore che con quello aziendale, ma anche con i colleghi di lavoro. La mansione svolta in tirocinio è soddisfacente. Il proprio compito è considerato facilmente assolvibile, ma comunque occasione per imparare cose nuove e applicare saperi già appresi a scuola.

Infine il tirocinante ha sviluppato in seguito al suo approccio con la cultura aziendale una buona impressione del mondo del lavoro, ritenendosi favorevole anche a ripetere una nuova esperienza di tirocinio.

6. L'opinione dei tirocinanti che hanno concluso regolarmente il tirocinio

L'attenzione si concentra a questo punto sui tirocini formativi e di orientamento con "fine regolare". I tirocini con esito "fine regolare" sono quelli che si sono svolti nei termini previsti dalla convenzione sottoscritta fra ente promotore, tirocinante e azienda ospitante, per i quali non si è a conoscenza del successivo percorso formativo/scolastico o lavorativo del tirocinante.

Rispetto al monitoraggio dell'*Agenzia Piemonte Lavoro* relativo al 2005, tale universo rappresenta il 55% circa del totale dei tirocini avviati.

L'inchiesta campionaria telefonica sui tirocini formativi e d'orientamento con esito "fine regolare", è stata effettuata, su un campione composto da 420 tirocinanti, estratto da un universo di 5.633 soggetti.

Inchiesta campionaria

L'obiettivo dell'inchiesta è stato misurare il livello di soddisfazione dei tirocinanti in merito al tirocinio e comprenderne l'utilità dell'esperienza, sia in relazione al miglioramento delle proprie competenze, sia in termini di ricadute occupazionali⁷.

Come per il campione precedente l'analisi effettuata avviene su tre livelli di descrizione: il primo più generale commenta la distribuzione di frequenze per genere, livello di istruzione (inferiore e superiore)⁸ e classi d'età (15-20 anni, 21-32 anni, e oltre 32 anni) sull'intero campione. Il secondo descrive la distribuzione di frequenze del campione rispetto alle diverse risposte ad ogni item. Il terzo più di dettaglio le approfondisce incrociandole con le tre variabili prese in considerazione.

Nei primi due casi si fa riferimento alle figure e tabelle riportate nel testo; nel terzo i dati sono consultabili negli allegati.

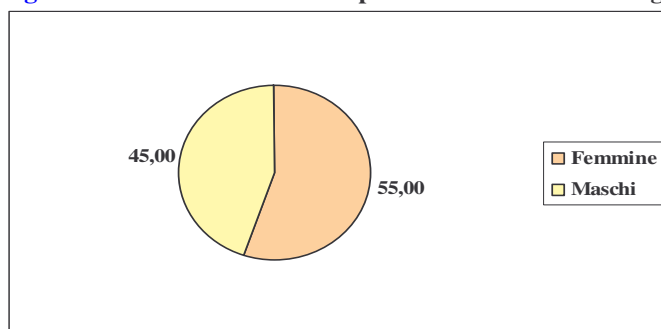
Come si evince dall'analisi delle figure 24, 25 e 26 sotto riportate, il campione oggetto di analisi è caratterizzato da una prevalenza del genere femminile, con il 55,00%, contro il 45,00% di presenza maschile. Nella distribuzione per livello di istruzione risulta maggiore il livello inferiore rispetto a quello superiore con valori del 62,62% il primo e del 37,38% il secondo. Nella distribuzione, infine, per classi d'età primeggiano largamente i tirocinanti dai 15 ai 20 anni con il 53,33% di presenze, seguiti da quelli dai 21 ai 32 con il 28,81%, in netta minoranza invece gli oltre 32enni con il 17,86%.

Caratteristiche del campione

⁷ L'intervista telefonica è stata somministrata nel corso del 2007 su un campione di tirocini iniziati nel corso del 2005.

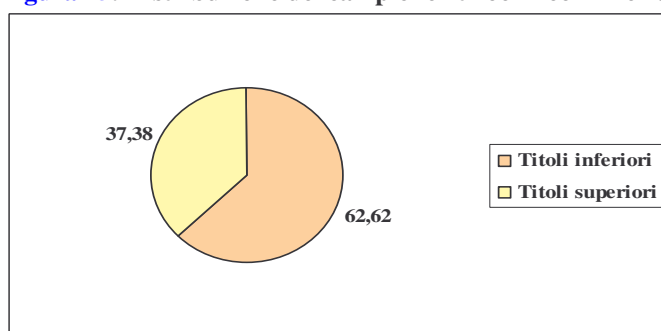
⁸ La variabile livello di istruzione è stata resa dicotomica, aggregando i diversi gradi formativi, come segue. Sotto la voce "istruzione superiore" rientrano i livelli: abilitazione ad ordini professionali, corsi di specializzazione post-diploma, diploma di scuola di secondo grado, diploma professionale, istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), laurea triennale, laurea magistrale, laurea vecchio ordinamento e titoli post-laurea. Sotto la voce "istruzione inferiore" sono stati invece aggregati i livelli: obbligo scolastico, obbligo formativo e qualifica professionale.

Figura 24: Distribuzione del campione “tirocini con fine regolare” per genere



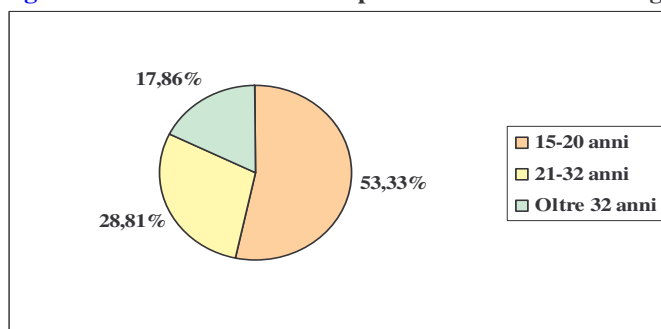
Fonte: Apl

Figura 25: Distribuzione del campione “tirocini con fine regolare” per livello di istruzione



Fonte: Apl

Figura 26: Distribuzione del campione “tirocini con fine regolare” per classi d’età

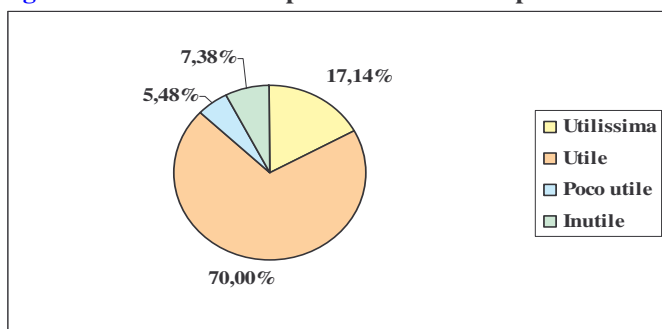


Fonte: Apl

Valutazioni e percezioni

L’esperienza di tirocinio viene valutata complessivamente (figura 27) come utile dal 70,00% del nostro campione, seguito da un 17,14% che la valuta utilissima. Un 13% circa la valuta invece in maniera negativa.

Figura 27: Distribuzione per valutazione complessiva dell'esperienza di tirocinio



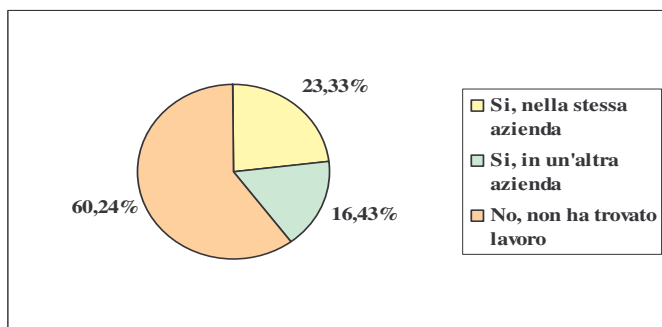
Fonte: Apl

I tirocinanti che definiscono utilissima l'esperienza (v. Allegati tabella 15) sono soprattutto femmine, o con livello di istruzione inferiore o appartenenti alla classe dai 21 ai 32 anni; chi invece la definisce solo utile è prevalentemente maschio, o con livello di istruzione superiore o appartenente alla classe dei giovanissimi dai 15 ai 20 anni. Al contrario, i più critici, che considerano il tirocinio inutile sono femmine o con livello di istruzione superiore o ancora appartenenti alla classe dei più adulti oltre i 32 anni.

Valutando l'opportunità dell'esperienza per un inserimento successivo di lavoro (figura 28), si evince che il 60% circa di tirocinanti dichiara che il tirocinio non è stato utile per trovare un lavoro alla conclusione del periodo di stage, mentre circa un 40% conferma al contrario l'efficacia di questo per trasformare la propria situazione formativa in un rapporto di lavoro. Di questi il 23,33% ha trovato un'occupazione presso la stessa azienda e il 16,43% in un'altra.

Utilità del tirocinio

Figura 28: Distribuzione per utilità del tirocinio come mezzo per il reperimento di un'occupazione lavorativa

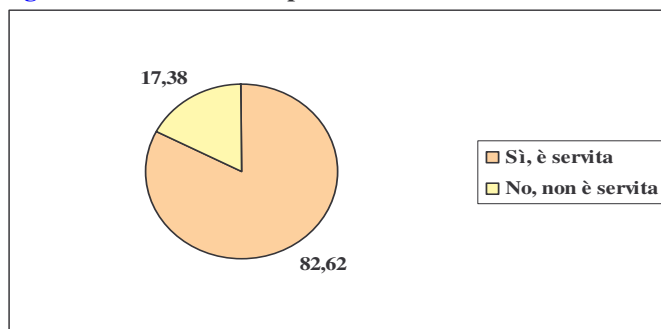


Fonte: Apl

Chi afferma che il tirocinio non è servito per trovare un lavoro (v. Allegati tabella 16) è in gran parte femmina o con livello di istruzione inferiore o appartenente alla classe dai 15 ai 20 anni; chi invece afferma il contrario è maschio, o con livello di istruzione superiore o dai 21 ai 32 anni, nello specifico chi ha trovato lavoro nella stessa azienda rientra nella classe degli over 32enni e chi in un'altra nella classe mediana dai 21 ai 32 anni.

Tuttavia l'82,62% degli intervistati ritiene che l'esperienza di tirocinio gli sia comunque servita per comprendere il funzionamento e l'organizzazione del mondo del lavoro a cui un giorno andrà in contro (figura 29).

Figura 29: Distribuzione per utilità del tirocinio come mezzo per comprendere il mondo del lavoro



Fonte: Apl

Scelta dopo il tirocinio

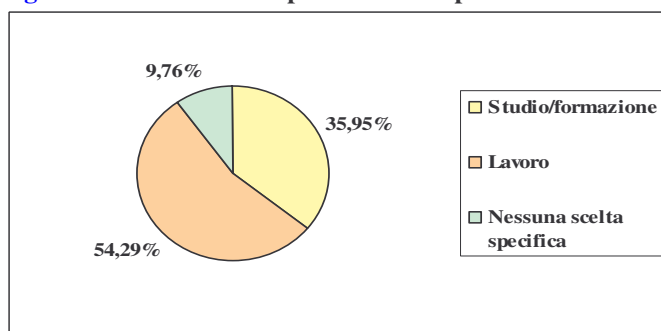
A tirocinio concluso, il 54,29% degli intervistati, ha scelto di mettersi alla ricerca attiva di un lavoro (figura 30). Questi appartengono prevalentemente (v. Allegati tabella 18) al genere maschile o hanno un livello di istruzione superiore o appartengono alla classe d'età dai 21 ai 32 anni, caratteristiche che si rispecchiano con quelle precedentemente descritte in merito a chi nella figura 28 ha confermato l'utilità del tirocinio per trovare un'occupazione.

Chi opta, invece, per riprendere o continuare la formazione rappresenta il 35,95%. Si tratta sempre e soprattutto di maschi, ma cambiano il titolo di studio e la classe d'età prevalenti, si tratta infatti o del livello d'istruzione inferiore o della classe d'età dei giovanissimi ai 15 ai 20 anni.

Pertanto chi ha un livello di istruzione inferiore opta maggiormente per una scelta di studio, rispetto a chi ne possiede uno superiore; mentre chi possiede già un livello di istruzione superiore predilige una scelta lavorativa.

Infine chi non effettua una scelta specifica né di lavoro né di formazione o altro è rappresentato da quasi il 10% del campione. E' interessante constatare che sono i maschi che maggiormente effettuano delle scelte precise a fine tirocinio, rispetto alle femmine (il 13,85% di femmine non ha effettuato nessuna scelta, contro il 4,76% di maschi).

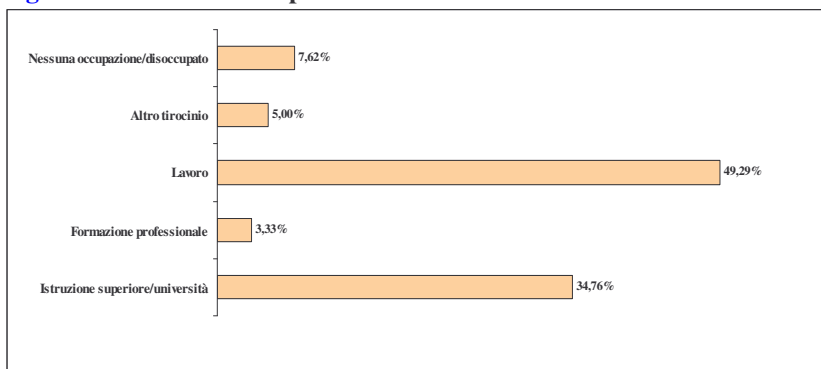
Figura 30: Distribuzione per scelta occupazionale effettuata a tirocinio concluso



Fonte: Apl

Analizzando ora nello specifico l'attività concretamente svolta a seguito della scelta effettuata a conclusione del tirocinio (figura 31), il 49,29% ha effettivamente iniziato un rapporto di lavoro mentre il 34,76% ha seguito un corso di istruzione superiore o universitario, il 3,33% un corso di formazione professionale, il 5,00% ha svolto un altro tirocinio, il 7,62% infine non ha intrapreso alcuna attività o risulta disoccupato.

Figura 31: Distribuzione per attività svolta a tirocinio concluso



Fonte: Apl

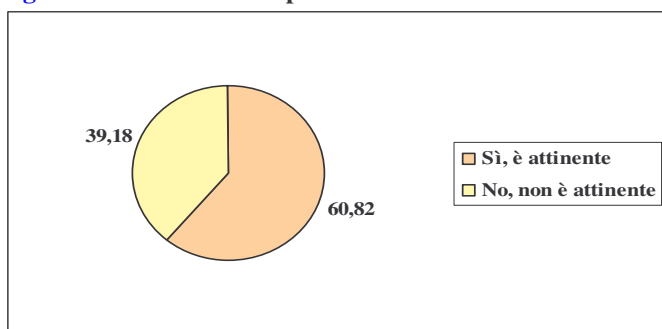
Analizzando il peso del genere, livello di istruzione e classi d'età all'interno delle risposte sopra riportate (v. Allegati tabella 19), si evince che chi ha un lavoro è soprattutto maschio o ha un livello di istruzione superiore o ancora appartiene alla classe dai 21 ai 32 anni; chi non ha invece alcuna occupazione si rispecchia con le caratteristiche descritte, sempre in figura 30, per chi non aveva effettuato una precisa scelta occupazionale o formativa e quindi genere femminile, o con livello di istruzione inferiore od oltre i 32 anni.

Tra chi dichiara di aver svolto una qualsiasi attività a conclusione del tirocinio, il 60,82% dichiara di aver trovato una particolare attinenza tra le attività svolte e la scelta formativa o professionale successivamente operata (figura 32).

Attinenza del tirocinio

Risulta comunque un 39,18% che afferma invece di non aver percepito alcuna relazione tra le due esperienze.

Figura 32: Distribuzione per attinenza dell'attività svolta rispetto al tirocinio frequentato



Fonte: Apl

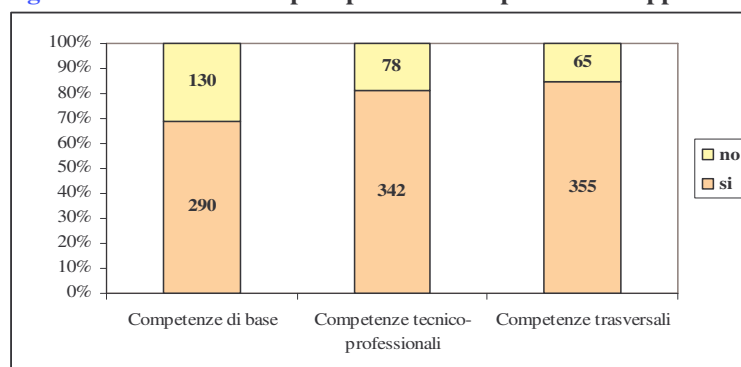
Nello specifico, come si evince dalla successiva tabella 7, c'è maggior attinenza con il tirocinio svolto per chi ha intrapreso successivamente un'attività di istruzione/formazione rispetto a chi invece ha iniziato un lavoro.

Tabella 7: Distribuzione per attività svolta a tirocinio concluso e sua attinenza con questo

Attività svolta a tirocinio concluso	Attinenza dell'attività svolta con il tirocinio frequentato				Totale
	Si	%	No	%	
Istruzione superiore/università	104	44,07	42	27,63	146
Formazione professionale	11	4,66	3	1,97	14
Lavoro	108	45,76	99	65,13	207
Altro tirocinio	13	5,51	8	5,26	21
Totale	236	100,00	152	100,00	388

Tirocinio e competenze

Andando ora ad esplorare quanto l'esperienza di tirocinio abbia influito sullo sviluppo e/o sul rafforzamento delle competenze, è positivo il dato che emerge dall'indagine (figura 33), registrando un valore di risposte affermative dello sviluppo delle competenze di base che non scende al di sotto del 69,05%, salendo invece all'81,43% per quelle tecnico professionali e raggiungendo infine l'84,52% per quelle trasversali. Questa dimensione va a rafforzare quello che è il significato del tirocinio percepito dal tirocinante stesso, quale strumento di orientamento nel mercato del lavoro, il cui obiettivo principale è di far sviluppare quelle capacità soprattutto relazionali, fatte di atteggiamenti e comportamenti, nonché di conoscenza dell'organizzazione del lavoro, ma anche le più specifiche e tecniche legate alla particolare mansione che si svolge in azienda.

Figura 33: Distribuzione per specifiche competenze sviluppate durante l'esperienza di tirocinio

Fonte: Apl

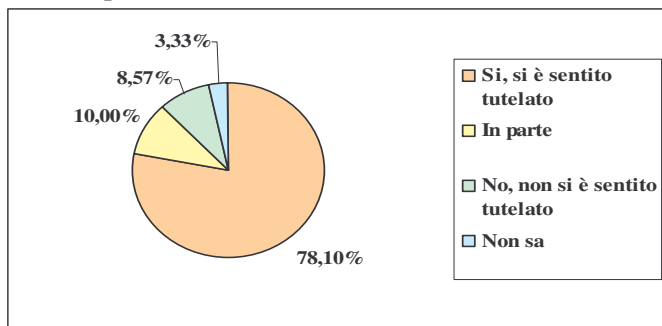
Tutor

Il tutor ricopre un ruolo fondamentale come già descritto nel capitolo precedente e come verrà poi approfondito nel capitolo 10.

E' stato chiesto ai soggetti appartenenti al campione di valutare la propria percezione del livello di tutela con il tutor dell'ente promotore, colui che rappresenta il riferimento esterno per tirocinante e che si occupa dell'aspetto didattico-organizzativo del tirocinio (figura 34).

Il 78,10% dichiara di essersi sentito tutelato, a cui si può comunque aggiungere un 10,00% che lo ha avvertito solo in parte. Un 8,57% afferma di non essersi sentito tutelato e un 3,33% non sa rispondere alla domanda, sintomo della possibile inesistenza di un rapporto fra lui ed il tutor promotore.

Figura 34: Distribuzione per valutazione del livello di tutela percepito nel rapporto con il tutor dell'ente promotore

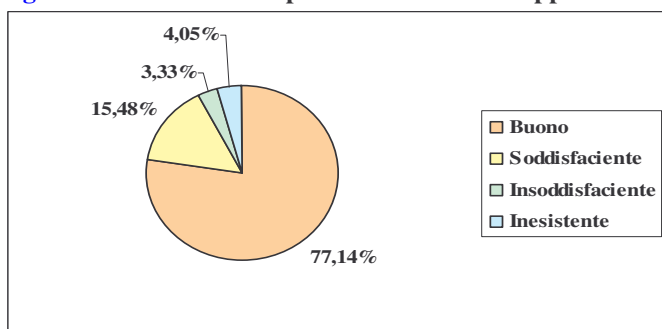


Fonte: Apl

Analizzando il peso che le possibili risposte hanno sulle tre variabili di analisi (v. Allegati tabella 22), si evince che è più alta la percentuale dei maschi che si sono sentiti tutelati dai tutor, rispetto a alle femmine. Rispetto all'istruzione, le persone con titolo inferiore si sono sentite più tutelate. Sono i giovanissimi che si sentono maggiormente tutelati rispetto alla altre due classi di età, mentre lo sono meno i giovani adulti dai 21 ai 32 anni.

Nella valutazione, invece, del proprio rapporto con il tutor aziendale, colui che segue invece il percorso formativo interno all'azienda (figura 35), il 77,14% dei tirocinanti dichiara di aver consolidato un buon rapporto con questo, a cui si può aggiungere il 15,48% che lo dichiara comunque soddisfacente. Giudizi negativi invece da un 3,33% che lo dichiara insoddisfacente e un 4,05% che lo considera addirittura inesistente.

Figura 35: Distribuzione per valutazione del rapporto con il tutor aziendale



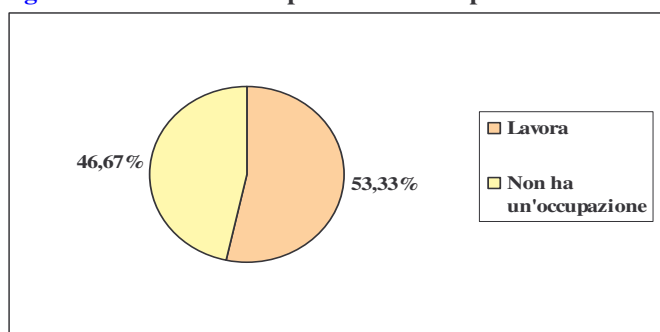
Fonte: Apl

L'attenzione dell'analisi si sposta ora sull'analisi del follow-up occupazionale nel 2007. Si è andati ad indagare lo stato occupazionale dell'ex-tirocinante al momento dell'intervista (figura 36).

Il 53,33% del campione dichiara di essere attualmente impegnato in un'attività lavorativa, mentre al contrario chi non lo è rappresenta il 46,67%, praticamente 1 ex-tirocinante su 2 è attualmente occupato.

Follow-up occupazionale

Figura 36: Distribuzione per attuale occupazione



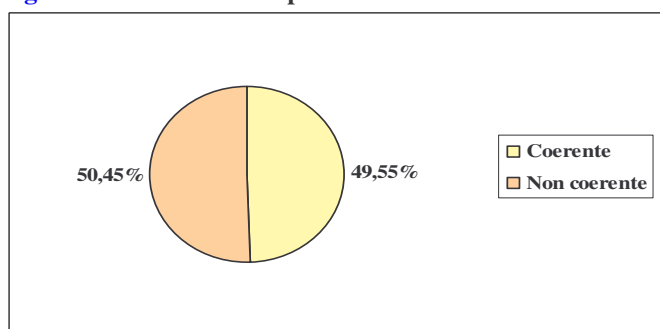
Fonte: Apl

Analizzando la distribuzione degli ex tirocinanti per le variabili del campione (v. Allegati tabella 24), si delinea che mentre fra le femmine vi è un'equa distribuzione fra chi lavora e chi no, fra i maschi prevalgono invece gli occupati. Per quel che concerne il livello di istruzione, mentre fra chi ha un livello inferiore, la distribuzione fra occupati e non, è nuovamente abbastanza omogenea, fra coloro che possiedono un titolo superiore, prevalgono gli occupati. Nella distribuzione per classi d'età⁹, è abbastanza omogenea la situazione dei giovanissimi, mentre fra quelli dai 21 ai 32 anni si registra una prevalenza di persone che lavorano, decisamente più interessante ma allo stesso preoccupante il dato relativo ai giovani adulti oltre 32enni. Fra questi prevalgono coloro che non hanno un'occupazione, nello specifico si tratta in prevalenza di persone con un livello di istruzione inferiore.

Andando ad analizzare l'esistenza di coerenza fra il tirocinio e l'attuale esperienza lavorativa (figura 37), escludendo pertanto quella parte del campione composta da chi non ha, al momento dell'indagine, un'occupazione, si evince un'equa distribuzione fra chi nega l'esistenza di coerenza (50,45%) e chi invece la sostiene (49,55%).

La distribuzione del campione per genere, livello di istruzione e classi d'età non offre particolari elementi di distinzione.

Figura 37: Distribuzione per coerenza del lavoro attualmente svolto rispetto al tirocinio frequentato



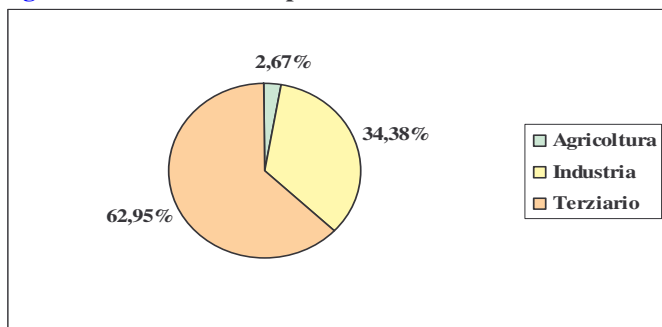
Fonte: Apl

Entrando nel merito della distribuzione degli ex tirocinanti occupati, rispetto ai tre settori economici (figura 38) si registra una prevalenza di occupazione nel terziario per

⁹ Si ricorda che l'età si riferisce al primo giorno di inizio del tirocinio nel 2005.

il 62,95% di casi, seguito dall'industria con il 34,38%; in quantità minori ma non trascurabili le occupazioni in agricoltura per il 2,67%.

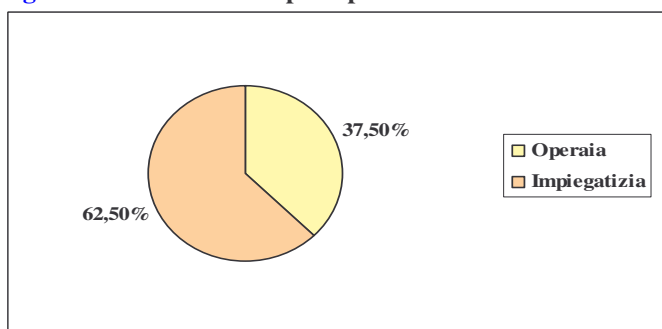
Figura 38: Distribuzione per settore del lavoro attualmente svolto



Fonte: Apl

Rispetto al genere (v. Allegati tabella 26) si registra un addensamento di presenze femminili nel terziario; i maschi risultano invece distribuiti più omogeneamente fra i due settori principali. Rispetto alla distribuzione per livello di istruzione, sia nell'industria che nel terziario prevalgono i più istruiti. Entrando nello specifico della particolare natura occupazionale distinguendola tra mansione di impiegato e di operaio (figura 39), si riscontra un 62,50% di ex tirocinanti diventati impiegati contro il 37,50% divenuti operai.

Figura 39: Distribuzione per tipo di mansione attualmente svolta



Fonte: Apl

Nella distribuzione per genere (v. Allegati tabella 27) è interessante notare come le femmine svolgano soprattutto attività impiegatizia, mentre tra i maschi la distribuzione segnala una maggior presenza di operai.

Medesima distribuzione nell'analisi del livello di istruzione, dove, mentre tra i meno istruiti non si evidenziano differenze significative fra le due tipologie di mansione, notevole è il divario fra i più istruiti.

Infine, per quel che concerne le classi d'età, nella fascia centrale dai 21 ai 32 anni prevalgono ampiamente gli impiegati rispetto agli operai; nelle altre due fasce vi è una prevalenza di impiegati fra i giovanissimi, mentre di operai fra i giovani adulti.

Dopo una lettura dettagliata e attenta delle diverse risposte agli item del questionario oggetto della nostra inchiesta possiamo tentare di completare l'analisi del tirocinante

precedentemente descritto, riassumendo le diverse caratteristiche che sono emerse e la posizione occupazionale di questo in qualità di ex-tirocinante.

Conclusioni

Il tirocinio viene nel complesso giudicato come un'esperienza positiva soprattutto perché permette di comprendere meglio il funzionamento del mondo del lavoro e della sua organizzazione. È occasione per sviluppare e/o rafforzare oltre alle competenze tecnico-professionali e di base soprattutto quelle trasversali. In queste giocano un ruolo fondamentale le due figure dei tutor, quello dell'ente promotore e quello aziendale che vengono valutate positivamente sia in termini di tutela che come veicolo di integrazione nell'organizzazione aziendale.

Il tirocinio non sempre però diventa lo strumento per trovare un lavoro anche se spesso sfocia in un'assunzione o presso la medesima azienda o presso un'altra. Tuttavia è occasione per sviluppare capacità orientative il cui principale obiettivo è di mettere il soggetto in grado di operare delle scelte e quindi di essere soggetto attivo del proprio futuro. Di conseguenza ha permesso al tirocinante di essere in grado di decidere l'eventuale rientro in formazione o in istruzione compresi i percorsi universitari oppure di cercare un posto di lavoro. Le scelte di studio/formazione oppure occupazionali risultano coerenti con l'attività effettivamente svolta a conclusione del tirocinio. L'attività realizzata è stata inoltre dichiarata attinente con il tirocinio frequentato.

Entrando nel merito di una valutazione rispetto alle ricadute occupazionali di coloro che hanno svolto un'esperienza di tirocinio nel corso del 2005 conclusasi con un esito "regolare", si rileva che la metà del campione oggetto dell'analisi è attualmente impegnato in un'attività lavorativa stabile.

Tra questi circa la metà dichiara comunque di essere impegnato in una mansione coerente a quella esercitata durante il percorso di tirocinio.

Il settore che maggiormente accoglie gli ex-tirocinanti è il terziario e risultano essere assunti in ruoli di natura impiegatizia.

7. L'opinione delle aziende

La terza inchiesta telefonica è stata effettuata su un campione di 420 imprese e/o enti che hanno ospitato tirocini iniziati nel corso del 2005, estratto da un universo di 5.617 soggetti distribuiti su tutto il territorio piemontese.

Inchiesta campionaria

L'obiettivo dell'inchiesta è stato quello di comprendere le opinioni delle aziende ospitanti relativamente all'utilizzo del tirocinio formativo e di orientamento e alle sue caratteristiche.

Anche in questo caso l'analisi effettuata avviene su tre livelli di descrizione: il primo più generale commenta la distribuzione di frequenze per collocazione territoriale (Torino e altre province), settori (agricoltura, industria, terziario) e dimensione aziendale (meno di 15, da 16 a 50, oltre i 50 dipendenti). Il secondo descrive la distribuzione di frequenze del campione rispetto alle diverse risposte ad ogni item. Il terzo più di dettaglio le approfondisce incrociandole con le tre variabili prese in considerazione.

Nei primi due casi si fa riferimento alle figure e tabelle riportate nel testo; nel terzo i dati sono consultabili negli allegati.

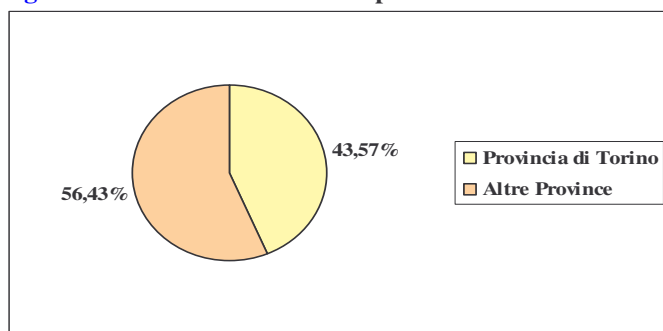
Rispetto alla distribuzione delle aziende nel territorio si è deciso di rendere dicotomica tale variabile, prendendo dunque in considerazione la Provincia di Torino e aggregando invece tutte le altre. Questa scelta è legata alle caratteristiche fisiche, demografiche ed economiche del territorio torinese, che ha spesso rappresentato, da solo, circa la metà di qualsiasi campione d'indagine riguardante il mercato del lavoro in Piemonte.

Per quel che riguarda invece i settori di attività, si è scelto di escludere l'agricoltura in quanto risultano essere pressochè inesistenti aziende che hanno ospitato tirocinanti.

Come già anticipato, le aziende situate nella provincia di Torino risultano essere quasi la metà del campione con il 43,57% di frequenze; le restanti province rappresentano il 56,43% (figura 40).

Caratteristiche del campione

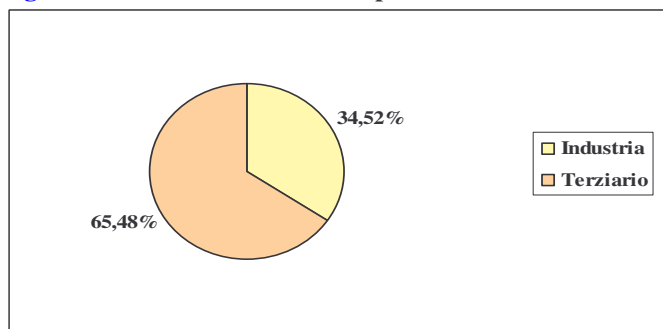
Figura 40: Distribuzione del campione “datori di lavoro ospitanti” per collocazione territoriale¹⁰



Fonte: Apl

Il 65,48% del campione rientra nel settore terziario, mentre il 34,52% appartiene all'industria, praticamente due aziende su tre sono legate al settore terziario e una a quello industriale (figura 41).

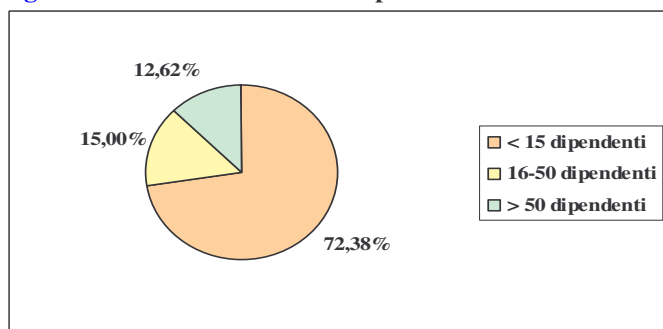
Figura 41: Distribuzione del campione “datori di lavoro ospitanti” per settore



Fonte: Apl

Come si evince dalla lettura della figura 42 sotto riportata, relativamente alla dimensione aziendale, il 72,38% del campione è rappresentato dalla micro-impresa con meno di 15 dipendenti, seguite dalla piccola e media/grande impresa rispettivamente con il 15,00% e il 12,62%.

Figura 42: Distribuzione del campione “datori di lavoro ospitanti” per numero dipendenti

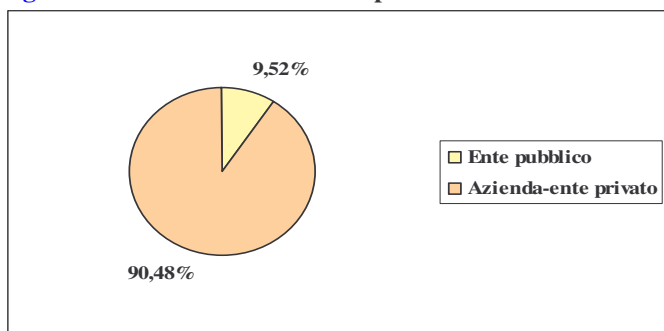


Fonte: Apl

¹⁰ Trattasi sia di sedi legali che operative, a seconda dell'informazione fornita dall'azienda durante la registrazione dei dati.

Rispetto alla natura delle aziende ospitanti, in sede di intervista telefonica è stato richiesto di specificare se si trattava di un ente pubblico o privato e come si rileva dalla figura seguente (figura 43) più del 90% appartiene al settore privato, distinguendosi in attività che spaziano dalla “bottega”, passando per la grande distribuzione, fino ad arrivare all’industria manifatturiera. Il restante 9,52% rientra invece nel settore pubblico, comprendendo attività della pubblica amministrazione, dell’istruzione e della sanità.

Figura 43: Distribuzione del campione “datori di lavoro ospitanti” per tipologia



Fonte: Apl

Come si evince dalla tabella 8 il 45,00% degli intervistati ha dichiarato di essere il titolare dell’azienda in cui è stato ospitato il tirocinante, seguono le figure di responsabile del personale e area amministrativa per il 39,05%, infine il 15,95% corrisponde a figure manageriali, direttive e di coordinamento.

Interessante notare che quando trattasi di titolari di azienda questi sono nella maggior parte di genere maschile (60,32%), mentre nel caso di responsabili del personale o comunque di funzioni legate all’area amministrativa sono generalmente di genere femminile (76,83%). Omogenea invece la distribuzione per genere legata a figure di tipo manageriale, direttive o di coordinamento.

Tabella 8: Distribuzione degli intervistati per funzione aziendale e genere

Funzione intervistato	Maschio		Femmina		Totale	
	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% col.
Responsabile del personale e area amministrativa	38	23,17	126	76,83	164	39,05
Figure manageriali, direttive, di coordinamento	31	46,27	36	53,73	67	15,95
Titolare	114	60,32	75	39,68	189	45,00
Totale	183	43,57	237	56,43	420	100,00

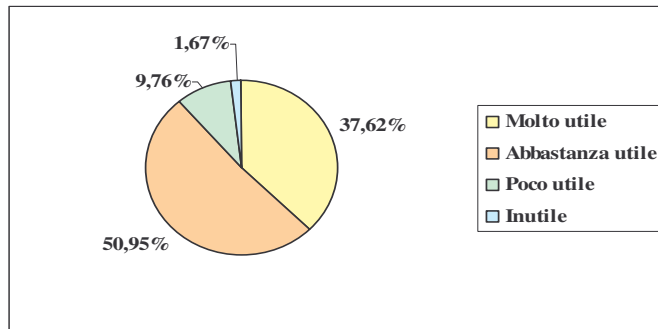
Fonte: Apl

Si approfondiscono ora le risposte ai diversi item proposti.

Ad una prima domanda generica sull’utilità del tirocinio (figura 44), sommando le opinioni “molto utile” e “abbastanza utile” si raggiunge l’88,57% di aziende che valuta in modo positivo l’esperienza, contro l’11,43% che ne dà invece un giudizio negativo definendolo “poco utile” o addirittura “per niente utile”.

Valutazione del tirocinio

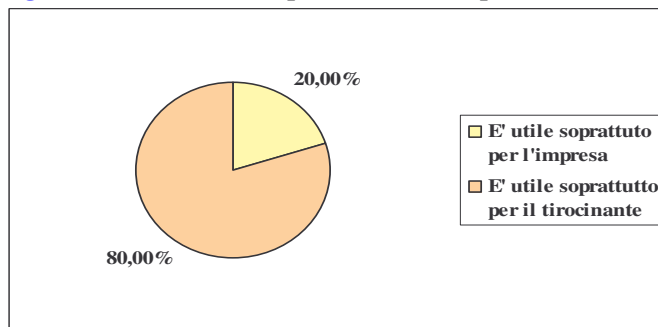
Figura 44: Distribuzione per valutazione dell'utilità del tirocinio



Fonte: Apl

Nello specifico, l'80,00% delle aziende intervistate dichiara che l'esperienza di tirocinio è utile soprattutto al tirocinante mentre solo per il 20,00% all'impresa stessa (figura 45). Queste sono soprattutto aziende situate (v. Allegati tabella 33) nella provincia di Torino, o appartenenti al settore terziario o aziende di piccolissime dimensioni.

Figura 45: Distribuzione per utilità dell'esperienza di tirocinio rispetto ai soggetti coinvolti



Fonte: Apl

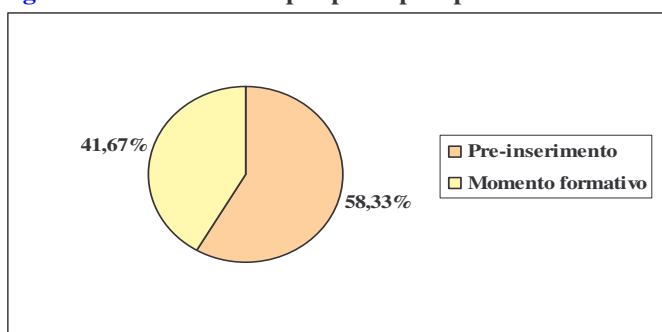
Dopo una valutazione dell'utilità del tirocinio, si va ora nello specifico a definire quale può essere la ragione che spinge l'azienda all'utilizzo di tale strumento (figura 46). C'è chi afferma di utilizzare il tirocinio come momento di pre-inserimento e quindi per integrare l'organico, come possibile investimento e risorsa per il futuro oppure come momento formativo, dando quindi una valenza temporanea al bisogno e al particolare momento di necessità dell'azienda ospitante.

Il 58,33% lascia intendere di utilizzare il tirocinio come periodo di prova per un'eventuale futura assunzione, mentre il 41,67% lo considera come risorsa da utilizzare in un contesto spazio-temporale limitato.

Analizzando la ragione di utilizzo del tirocinio per le variabili del campione (v. Allegati tabella 29), l'unica eccezione si riscontra nella distribuzione per dimensione aziendale. Infatti fra le aziende da 16 a 50 dipendenti prevale l'utilizzo "temporaneo" del tirocinante, al contrario di quello più "stabilizzante".

In ogni caso, in linea generale, non si evidenzia una sostanziale differenza numerica fra chi "punta" al tirocinante come risorsa effettiva e chi invece "appropria" della sua presenza per necessità propria.

Figura 46: Distribuzione per principale possibile motivo di utilizzo del tirocinio



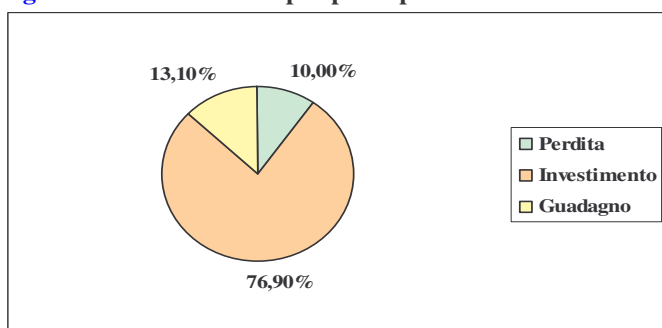
Fonte: Apl

Dopo aver analizzato le motivazioni che hanno spinto le aziende ad utilizzare il tirocinio, vedremo ora quali sono i giudizi (figura 47) che esse gli attribuiscono a conclusione del percorso.

Giudizi sul tirocinio

Dalla lettura del grafico successivo notiamo una considerazione da parte delle aziende ospitanti diversa da quella che era stata l'iniziale aspettativa nei confronti dell'utilizzo dello strumento. Cresce una valutazione positiva di questo, come "investimento" (76,90%), inteso quindi come momento di formazione della persona per poterla poi eventualmente inserire in modo stabile all'interno dell'azienda. Diminuisce al contrario l'opinione negativa di considerare il tirocinio solamente come supporto momentaneo dell'organico, infatti lo considerano un guadagno solo il 13,10% e appena il 10,00% lo reputa una perdita, soprattutto in termini di tempo.

Figura 47: Distribuzione per principale considerazione del tirocinio



Fonte: Apl

Un'importante condizione per favorire un'esperienza positiva del tirocinio riguarda la compilazione del progetto formativo che vede coinvolti l'azienda ospitante, l'ente promotore ed il giovane da inserire. Tale progetto deve tener conto di aspetti tanto teorici quanto operativi quindi oltre che a definire l'area di inserimento, l'orario e la durata, vengono fissati soprattutto gli obiettivi, i contenuti e le fasi¹¹.

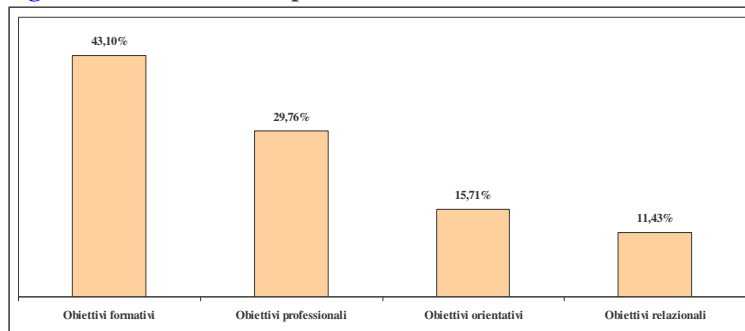
Obiettivi aziendali

È stato chiesto alle aziende intervistate di elencare per importanza i diversi possibili obiettivi di un progetto di tirocinio scegliendo fra quelli formativi, relazionali, orientativi o professionali (figura 48).

¹¹ Cfr. capitolo 9 per approfondimenti sul "progetto formativo".

Gli obiettivi fondamentali da raggiungere al termine del tirocinio, dal punto di vista dell'azienda, risultano essere quelli formativi con il 43,10%, seguiti dai professionali con il 29,76%, dagli orientativi con il 15,71% ed infine dai relazionali (11,43%). Si nota che le esigenze espresse dalle imprese riguardano specialmente la sfera di obiettivi più "pratici" rispetto a quelli più "astratti" che coinvolgono gli aspetti orientativi-relazionali.

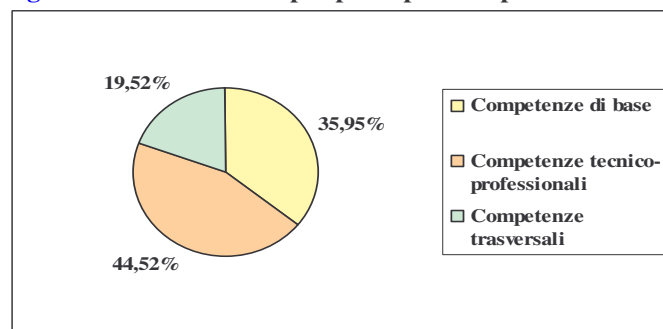
Figura 48: Distribuzione per valutazione dei fondamentali obiettivi di un progetto formativo



Fonte: Apl

Si è approfondito, sulla base dell'esperienza propria delle aziende quali sono effettivamente le competenze che maggiormente vengono sviluppate da un soggetto in tirocinio. Il primo posto va alle competenze tecnico-professionali, seguite da quelle di base, ultimo posto per le competenze trasversali, con rispettivamente il 44,52%, il 35,95% e il 19,52% (figura 49). Tale descrizione è perfettamente in linea con la graduatoria per importanza degli obiettivi inseriti nel progetto di tirocinio iniziale. Particolare notare il punto di vista delle aziende, che si discosta completamente da quello dei tirocinanti. Infatti nel precedente capitolo 6 alla domanda circa l'ordinamento per tipologia di competenza maggiormente sviluppata durante il tirocinio, i tirocinanti hanno dichiarato di aver migliorato in prevalenza le competenze trasversali, che risultano invece ultime secondo l'opinione delle aziende.

Figura 49: Distribuzione per principali competenze che il tirocinio porta a sviluppare



Fonte: Apl

Si passa ora ad analizzare la figura del tutor all'interno dell'azienda che, come già anticipato nei capitoli precedenti (capitoli 5 e 6) e come verrà meglio dettagliato nel capitolo 10, è colui che si occupa di seguire il tirocinante nel suo percorso formativo

Tutor

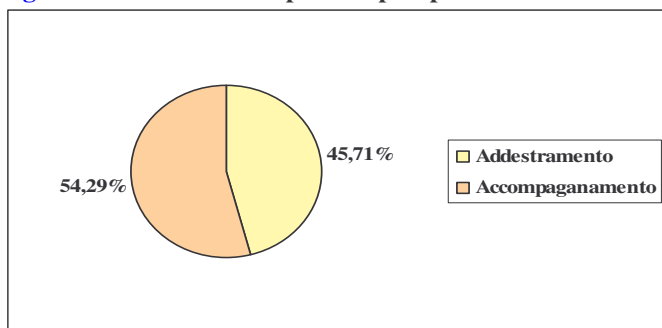
accompagnandolo sia dal punto di vista lavorativo che relazionale in una realtà aziendale probabilmente ancora sconosciuta.

Si è chiesto successivamente di definire il compito prevalente da attribuire al tutor aziendale, proponendogli due opzioni di risposta: l'insegnamento della mansione e quindi di "addestramento" oppure una funzione definita di "accompagnamento" (figura 50).

Sostanzialmente si delinea una divisione bilanciata del campione tra le due opzioni di risposta, sebbene vi sia una prevalenza della funzione di accompagnamento con il 54,29% a dimostrazione di un'attenzione particolare rivolta al soggetto.

Le aziende che sentono maggiormente questo ruolo sono prevalentemente ubicate (v. Allegati tabella 34) fuori dalla provincia di Torino, o appartengono al settore terziario o ancora sono aziende con oltre 50 dipendenti. Quelle invece che svolgono una funzione di addestramento sono sostanzialmente in provincia di Torino o nel settore industriale o nella micro azienda con meno di 15 dipendenti.

Figura 50: Distribuzione per compito prevalente del tutor aziendale

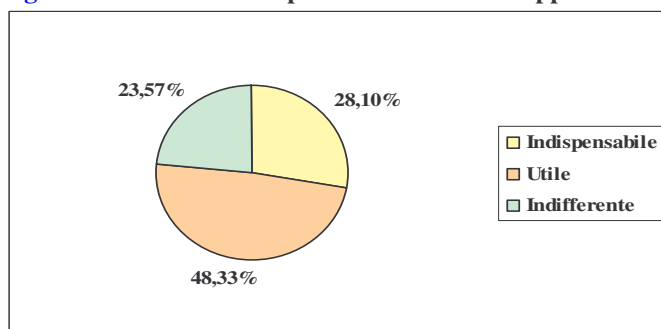


Fonte: Apl

E' prevista la figura del tutor anche per l'ente che promuove ed attua il tirocinio. Il suo compito prevalente è quello di essere punto di riferimento per il giovane esterno all'azienda. Si è chiesto alle aziende di valutare il grado di necessità del proprio rapporto con questa figura, proponendo tre diversi livelli di pareri.

Dalla lettura della figura 51 si deduce che quasi la metà del campione (48,33%) considera utile l'interazione fra azienda/tutor aziendale e tutor dell'ente promotore. Per il 28,10% è addirittura indispensabile, in particolare per le aziende con oltre 50 dipendenti (39,62%), mentre la considera indifferente il 23,57%, opinione diffusa specialmente tra le micro imprese (26,64%).

Figura 51: Distribuzione per valutazione del rapporto con il tutor dell'ente promotore

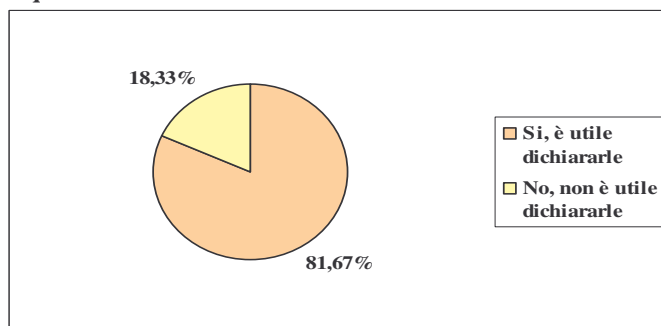


Fonte: Apl

Certificazione

Si analizza ora l'aspetto della "certificazione" dell'esperienza di tirocinio in qualità di accertamento e riconoscimento delle attività svolte durante il percorso formativo e di orientamento in azienda. Infatti come è noto l'art. 6 del Decreto Ministeriale 142/98 prevede la possibilità che tali attività possano avere valore di credito formativo e, se certificate dagli enti promotori, possano essere riportate nel curriculum del soggetto. Al momento tale modalità di certificazione non è ancora stata formalizzata. A tale proposito è stato chiesto alle aziende, oggetto dell'inchiesta campionaria, se ritenessero utile l'esistenza di un modello condiviso di riconoscimento delle competenze acquisite dal tirocinante (figura 52). L'81,67% afferma l'utilità di una dichiarazione, contro il restante 18,33% che invece non la sostiene, tra questi specialmente aziende (v. Allegati tabella 36) fuori dalla provincia di Torino o appartenenti al settore industriale.

Figura 52: Distribuzione per utilità della dichiarazione, da parte dell'azienda, delle competenze acquisite dal tirocinante



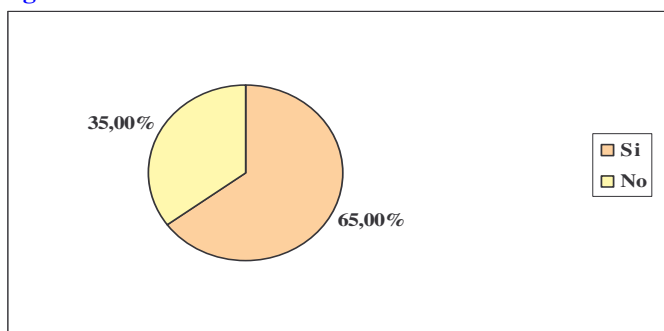
Fonte: Apl

Propensione alla trasformazione

Il 65% delle aziende intervistate dichiara di aver trasformato nella propria esperienza¹² tirocini in rapporti di lavoro. Non si evidenziano comportamenti discostanti analizzando il campione per le tre variabili oggetto di osservazione (figura 53).

¹² Si fa riferimento ad un arco temporale compreso tra il 2005, anno di inizio dei tirocini oggetto dell'indagine e il 2007, anno di rilevazione dei dati attraverso il sondaggio telefonico.

Figura 53: Tendenza dei datori di lavoro a trasformare tirocini in rapporti di lavoro



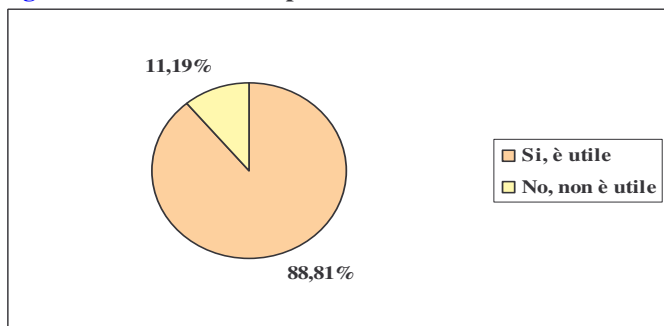
Fonte: Apl

Sebbene la normativa sui tirocini non preveda alcun obbligo di retribuzione da parte dell'azienda a favore del tirocinante, non costituendo esso un rapporto di lavoro, è consuetudine dei soggetti ospitanti dare un riconoscimento al giovane sotto forma di rimborso spese, borsa di studio, borsa lavoro ecc¹³...

Rimborsi

Quasi il 90% del campione (figura 54) oggetto della presente indagine ha dichiarato di essere favorevole ad un rimborso per il tirocinante, sia al fine di incentivarlo nel suo impegno, sia come riconoscimento di un ruolo "in prossimità del lavoro".

Figura 54: Distribuzione per utilità di un riconoscimento di un rimborso spese al tirocinante



Fonte: Apl

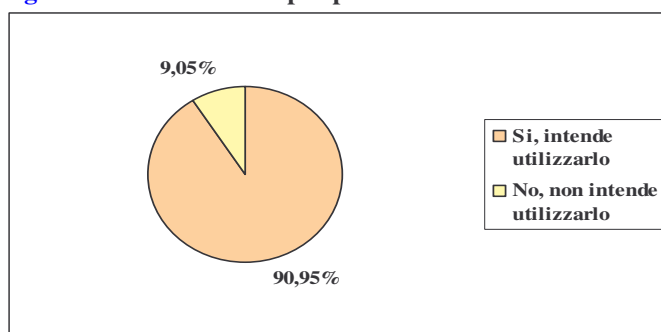
La quasi totalità delle aziende, si dichiara infine intenzionata ad utilizzare nuovamente lo strumento del tirocinio in un prossimo futuro (figura 55).

Prospettive

Non si riscontrano differenze di intenzioni né rispetto all'ubicazione territoriale, né a riguardo del settore. E' interessante però notare (v. Allegati tabella 31) che se si osserva il dato rispetto alla dimensione aziendale, più questa cresce, maggiore risulta la volontà di riutilizzarlo.

¹³ Cfr. capitolo 2.

Figura 55: Distribuzione per previsione di utilizzo del tirocinio in un futuro



Fonte: Apl

Conclusioni

Le aziende giudicano complessivamente positiva l'esperienza del tirocinio, soprattutto come opportunità per il tirocinante di acquisire in un ambiente prossimo al lavoro competenze di natura tecnico-professionali che andranno a completare quelle di base già acquisite in ambienti formativi tradizionali. Occasione inoltre di sviluppo delle competenze relazionali, anche se non ritenute fondamentali rispetto agli obiettivi formativi del progetto di tirocinio.

Il tirocinio oltre ad essere ritenuto conveniente specialmente per il giovane è comunque valutato come opportunità per l'impresa di utilizzarlo come investimento e risorsa al fine di integrare successivamente il proprio organico. È infatti consuetudine da parte delle aziende di considerare tale fase come periodo di prova al di là dei tempi previsti dai contratti. È considerato allora come momento che consente alle parti di "imparare a conoscersi" ed a "piacersi reciprocamente" senza ulteriori vincoli. Spesso le aziende infatti riconoscono al tirocinante un rimborso spese come mezzo per aumentare la sua consapevolezza di "prossimo lavoratore". E' infatti spesso accaduto che tali aziende trasformassero i tirocini in successivi veri e propri rapporti di lavoro; ampia risulta anche la naturale intenzione di continuare ad utilizzare in futuro lo strumento di tirocinio, constatata la sua efficacia e validità.

Diventando il tirocinio momento di investimento per il futuro dell'azienda, assume un ruolo determinante la figura del tutor aziendale, che oltre ad essere visto come "maestro" e quindi come colui che si assume la responsabilità di formare in situazione il giovane, viene anche visto come "accompagnatore", come colui che segue il soggetto, la persona dunque che lo affianca e lo sostiene in tutte le fasi del suo percorso.

Emerge il bisogno di trovare uno strumento capace di individuare e riconoscere in termini di competenze effettivamente "certificate", e quindi spendibili in qualsiasi contesto, l'esperienza del tirocinio che, sebbene di natura prettamente formativa, si iscrive in un contesto lavorativo.

8. Dimensioni

Anche se l'idea condivisa e più diffusa è quella di pensare al tirocinio come ad un pre-inserimento, dobbiamo ritenere che se si dovesse misurare la sua qualità si potrebbe solamente misurarla sulle sue dimensioni riconosciute di orientamento e formazione che precedono eventualmente un inserimento lavorativo. Comunque l'esperienza di tirocinio si connota soprattutto come una politica attiva del lavoro per nulla trascurabile nel mercato del lavoro piemontese odierno.

Doppia valenza

Se c'è la convinzione generale che l'obiettivo sia l'inserimento non è possibile confonderlo con le dimensioni del tirocinio che dovrebbero essere determinate da una progettazione, almeno sulla carta, che è fondamentale nel determinare proprio l'indirizzo che il tirocinio assumerà, se sarà cioè principalmente formativo oppure orientativo, a seconda del target coinvolto. Pur ribadendo che tutti quanti gli operatori intervistati considerano entrambe le dimensioni strettamente collegate l'una all'altra, cioè un processo di conoscenza (l'apprendimento) che si evolve in momenti non da separare ma da unire insieme.

Per ciò che concerne i target coinvolti è bene ricordare sia i giovani alla ricerca del primo impiego, sia i disoccupati.

Il fine rimane comunque quello di aiutarli a stabilire o a ristabilire un contatto con il mondo del lavoro e le sue innovazioni, ma certamente in entrambi i casi il tirocinio conserva la doppia valenza formativa ed orientativa dell'apprendimento.

Ma quanto pesano le due dimensioni, orientamento e formazione, in un percorso di tirocinio o meglio di apprendimento non formale come ci viene ricordato sistematicamente dai nostri interlocutori.

Due dimensioni dell'apprendimento

E' bene quindi ricordare che tali dimensioni appartengono ad un dominio più complesso da identificare che è quello dell'apprendimento.

Un apprendimento che nell'esperienza di tirocinio assume le caratteristiche del "non formale", insomma in azienda non si apprende come a scuola.¹⁴

Un apprendimento in parte implicito (che non presuppone particolari livelli di consapevolezza da parte del soggetto) in parte apprendimento che nasce da un processo di riflessione che il soggetto mette in atto a seguito delle proprie azioni e interazioni con il contesto lavorativo.

E' proprio l'apprendimento il vero differenziale competitivo precedentemente ricordato perché richiama la necessità di individuare e rendere disponibili da un lato i contenuti

¹⁴ L'apprendimento formale è un apprendimento intenzionale che si realizza nei sistemi dell'istruzione e della formazione e porta, di norma, ad una certificazione formale.

L'apprendimento non formale è un apprendimento intenzionale che si organizza in contesti organizzati al di fuori dei sistemi istituzionali di istruzione e di formazione e che normalmente non produce una certificazione.

L'apprendimento informale è un apprendimento che si realizza in genere non intenzionalmente quando gli individui acquisiscono conoscenze/abilità o atteggiamenti attraverso l'interazione sociale.

(le cose giuste da apprendere) e dall'altro i metodi, gli strumenti, i processi ed i luoghi per tali contenuti (il modo giusto per apprendere).

Inevitabilmente il "non formale" dell'apprendimento forgia le sue due dimensioni che assumono le stesse caratteristiche e quindi parleremo di formazione e orientamento "non formali".

Queste sono le caratteristiche delle due dimensioni del tirocinio con cui abbiamo a che fare.

Orientamento nel tirocinio

A quanto ci è dato capire, l'orientamento nel tirocinio viene inteso "ad immagine dell'apprendimento non formale" e ha sicuramente come primo requisito quello dell'esplicita "intenzionalità orientativa" finalizzata proprio al rafforzamento della capacità di scelta professionale ed in tal senso la favorisce.

L'orientamento s'intreccia costantemente con tutto il percorso e dunque assume una forte caratteristica di non formalità riconducendoci comunque all'ambito apprenditivo ed in particolare a quelle forme di apprendimento caratterizzate da forme esperienziali sempre accettabili come "luoghi diversi di apprendimenti diversi"

E' il riscatto completo di un orientamento come processo di educazione alla scelta.

Fase diagnostico-attitudinale

C'è certamente un momento che potremo definire di tipo diagnostico-attitudinale impegnato nel tentativo di mettere il tirocinante giusto al posto giusto.

E' la fase che precede la progettazione, è il "colloquio orientativo" attraverso cui il tutor si accerta della conoscenza da parte del tirocinante dei diritti/doveri previsti dalla normativa. È il momento in cui le parti prendono coscienza degli interessi, dei saperi e delle competenze in possesso del tirocinante.

E' necessario comprendere se una persona è disposta a lavorare, quale lavoro può interessarlo realmente, se in un ambiente d'ufficio piuttosto che un ambiente meno "routinario", se è pronta a svolgere una particolare mansione....

In presenza di tirocinanti appartenenti alle categorie svantaggiate (disabili, ex-tossicodipendenti o ex detenuti) la progettazione viene preceduta da un momento di accoglienza che coinvolge soprattutto i due tutor.

Questo avviene soprattutto nei centri per l'impiego e nei servizi di inserimento lavorativi.

La redazione in questo caso del progetto formativo è il risultato di una stretta collaborazione tra il tutor dell'ente promotore ed il tutor dell'ente attuatore; è il prodotto condiviso di un'azione conoscitiva approfondita che il tutor didattico-organizzativo conduce sia nei confronti del tirocinante che dell'impresa.

In tal caso, l'iniziale colloquio ha più la valenza di un momento di accoglienza che può essere seguito da altri momenti successivi numericamente variabili a seconda se il bisogno è stato soddisfatto o meno.

In generale comunque i colloqui presentano una valenza principalmente diagnostica con la finalità di far emergere da parte del tirocinante, interessi, competenze ed aspettative e allo stesso modo da parte dell'impresa, aspettative e grado di disponibilità.

Dall'accompagnamento alla scelta

Quando siamo di fronte a progetti di qualità il tutor interviene spesso e sovente durante il percorso oppure come nel caso dell'università, a metà percorso avviene un momento di confronto con il tutor accademico. Gli interventi di questo tipo vengono realizzati anche dalle agenzie formative e dalle scuole.

Nei servizi del lavoro e socio-assistenziali come abbiamo già descritto gli interventi sono ricorrenti.

L'intervento del tutor durante il percorso rientra ancora nella dimensione dell'orientamento, il tutor interviene molte volte per "sostenere" il tirocinante per parlare con lui della sua esperienza, per capire le difficoltà incontrate ma anche le scoperte positive a cui è andato incontro.

Rimane dunque un altro importante momento che s'inserisce in quella fase di accompagnamento finalizzata alla maturazione della sua scelta professionale, a comprendere se in realtà l'esperienza che sta vivendo potrebbe rivelarsi il lavoro che vorrebbe intraprendere nel futuro prossimo che gli si presenterà.

E' soprattutto un orientamento alla scelta poiché esso consente la conoscenza diretta del settore, e dei ruoli e funzioni che possono rappresentare un esito lavorativo coerente con il percorso formativo già svolto.

Il momento conclusivo è un momento di valutazione finale fatta con il tirocinante per comprendere fino in fondo se la concezione del lavoro a cui si è giunti è di più ampio respiro rispetto all'esperienza scolastica.

Si favorisce dunque l'auto-valutazione in quanto tale esperienza stimola la verifica di risorse e caratteristiche personali in rapporto alle esigenze poste dal lavoro.

Una dimensione, quella dell'orientamento dunque, che attraversa tutte le sequenze temporali del tirocinio: prima, durante e dopo fino ad affermare che la stessa formazione assume sempre più le caratteristiche di una "formazione orientativa".

In realtà la seconda dimensione, quella della formazione risulta essere un crocevia in cui s'incontrano attività (che cosa fa), competenze (come lo fa), contesto organizzativo (dove lo fa) fino ad entrare nella dimensione più delicata della mansione del ruolo, del profilo.

Formazione nel tirocinio

E' ovvio che il progetto formativo dovrà tener conto di tutte queste condizioni per poter essere condiviso e successivamente avviato.

In quale attività dovrà essere inserito il ragazzo, quale sarà la catena delle azioni/compiti in cui sarà coinvolto, quali saperi e competenze saranno necessarie per svolgere questi compiti?

Il momento di diagnosi dunque puntuale e approfondito costituirà la miglior partenza del tirocinio.

Le attività che il giovane dovrà svolgere e le competenze, le capacità, le abilità che dovrà utilizzare per svolgerle poco alla volta, lo porteranno se tutto ciò avverrà, in un contesto favorevole inevitabilmente ad assumere un ruolo/funzione e favoriranno la sua scelta professionale futura.

Meccanismi delicati che se distorti possono fare più male che bene ricordando sempre che agiscono sulla persona.

Ora inevitabilmente la dimensione della formazione è coinvolta direttamente nella questione più generale delle competenze.

Il passaggio dai saperi, cioè dalle conoscenze di riferimento, alle competenze è il passaggio che avviene dentro un tirocinio.

Contestualizzazione dei saperi

Il giovane tirocinante in ingresso possiede presumibilmente le conoscenze teoriche ed i principi scientifici incorporati nel lavoro richiesto; l'esperienza gli offre opportunità di integrare i saperi teorici e astratti (saperi scientifici, saperi tecnici), selezionarli, riorganizzarli, gerarchizzarli ed interconnetterli in relazione alle esigenze di specifiche applicazioni, ricavandone routine operatorie, contestualizzandoli e corredandoli a specifici contesti tecnici e sociali, sviluppando competenze relazionali e imparando a muoversi in un contesto organizzato.

Viene dunque favorita la comprensione del contesto di un'organizzazione, poiché il tirocinio ne mostra il funzionamento, i processi decisionali, le interazioni fra soggetti, le relazioni con i contesti i valori distintivi.

Si sviluppano i saperi contestualizzati e pratici, infatti, si stimola l'apprendimento non tanto o solo di nuove conoscenze quanto piuttosto di routine tecniche e procedurali, di relazioni sociali.

*Quale
alfabetizzazione?*

Parlare bene l'italiano è un sapere necessario per rispondere al telefono e per rispondere anche soprattutto "gentilmente" al telefono.

Nella mansione dell'addetta alla reception, che non è certamente annoverabile tra le mansioni più elevate, possiamo comunque riconoscere "saperi e competenze".

E' passaggio dalla teoria alla pratica.

Dalle nostre interviste è certo che a fianco della tradizionale alfabetizzazione linguistica e matematica è sempre ormai più forte la richiesta dell'alfabetizzazione funzionale in ruoli tipicamente impiegatizi, e purtroppo non sembra che le aziende ne siano soddisfatte. Questo, in particolare riferito all'informatica, ha confermato ancora una volta che il tirocinio è strumento utile per "imparare lavorando".

Il lavoro è un luogo dove si cresce, è uno spazio dove si fatica e si impara sempre cose nuove.

L'azienda dà in realtà per scontato che il ragazzo sappia utilizzare l'informatica, una competenza considerata di base proprio come l'italiano e la matematica.

Oggi ormai in qualsiasi tipo di lavoro, per scrivere una lettera si utilizza il PC.

Il successo aziendale è fortemente legato alla disponibilità di risorse professionali capaci di vivere in un rapporto non passivo con la tecnologia.

Il sapere tecnologico, così come quello informatico, si apprende, ma anche si sfrutta applicandolo e si trasforma.

Sulla questione delle competenze di base sulle quali sembra fortemente avvantaggiato il sistema della formazione professionale assumendo ancora una volta la configurazione di "raccordo" tra scuola e mondo del lavoro la discussione rimane accesa.

Sembrerebbe che i laboratori della formazione professionale prevalgano in tal senso sulle aule scolastiche .

E' così sempre maggiormente auspicabile l'integrazione tra questi due sistemi che sembrano rappresentare ancor oggi, uno, il dominio incontrastabile dei saperi, l'altro delle competenze.

*Competenze
relazionali e
trasversali*

Certamente il percorso di tirocinio non curriculare si presenta nella sua globalità come un'esperienza formativa nell'ambito della quale la persona possa relazionarsi e non solo quale momento di apprendimento limitato alla semplice trasmissione di contenuti o ad un momento di arricchimento personale.

In questo senso il riconoscimento e l'elaborazione delle emozioni fa emergere un modo personalizzato di lavorare con la possibilità di incrementare un'intelligenza affettiva in quelle che sono definite competenze relazionali/trasversali.

Il percorso dentro alle attività o addirittura dentro ad aree di attività (processi) rappresenta un aspetto centrale, nonché un elemento cardine nella costruzione della professionalità del tirocinante.

Quest'ultimo infatti sperimenta in prima persona cosa significhi lavorare all'interno di un ufficio, di un gruppo di lavoro il coinvolgimento emotivo, il "mettersi in gioco".

Lavorare dentro comunque un ufficio, dentro il "lavoro organizzato spesso e sovente gerarchizzato" favorisce l'acquisizione di una competenza relazionale e di rappresentazione simbolica dei vissuti quotidiani, difficilmente trasferibile in contesti formativi tradizionali.

I compiti comunque svolti dentro un gruppo di lavoro, a volte una vera e propria équipe, la conoscenza reciproca dei membri, un buon clima orientato alla fiducia, in rapporto con altri "vissuti" rivelano molte volte capacità comunicative del tirocinante non trascurabili.

Tali occasioni di confronto favoriscono la riflessione sulla necessità di non fossilizzarsi sulla conoscenza specifica legata ad un "curriculum" di studi prescelto ma di aprirsi ad un'ampia flessibilità ed adattabilità a contesti diversi in previsione delle future opportunità d'inserimento professionale.

Il percorso favorisce l'amalgamarsi delle conoscenze teoriche con il vissuto sperimentato nel tirocinio, l'individuazione del collegamento tra area teorica e quella pratica percepite spesso come realtà parallele e separate.

Il tirocinio deve essere quindi concepito come un percorso di accompagnamento che porti il tirocinante a cogliere gradualmente le modalità di connessione fra le due aree, quella teorica e quella pratica, deve trasmettere il senso e l'orientamento all'agire professionale.

Promuove, come continuamente ritorna nel confronto con i testimoni privilegiati lo sviluppo della capacità analitica e di "problem solving", in un contesto organizzato del lavoro, dunque sperimentando il tutto in una situazione reale compiendo il più delle volte un passaggio molto importante: attraverso la conoscenza diretta dell'ambiente lavorativo, il tirocinante abbandona una visione spesso idealizzata della professione, per far posto ad un'immagine di quest'ultima più realistica ed attuale.

Ha il vantaggio di far emergere caratteristiche dello studente mai riconosciute prima e fondamentali per operare in un contesto professionale, quali la capacità di comunicazione e di relazione con gli altri, il lavoro d'équipe, la mentalità flessibile, la capacità di adattamento, la proiezione del futuro, la rispondenza tra risultati attesi e obiettivi raggiunti, insomma quel senso di responsabilità proprio indispensabile per affrontare qualsiasi contesto lavorativo specialmente nel rispetto delle regole che un contratto di lavoro costringe a seguire.

Sono le cosiddette competenze trasversali quelle competenze che gli permetteranno di integrarsi non solo in un ambiente lavorativo ma anche sociale.

Dunque non si tratta di acquisire conoscenze, abilità, attitudini che tradizionalmente caratterizzano gli obiettivi dei contesti più tradizionali di formazione ma occorre imparare a mobilitare, integrare e sviluppare continuamente queste risorse in funzione

*Trasferibilità dei
saperi:
scommessa più
importante*

delle sfide e dei problemi presenti in situazioni in cui ci si verrà di volta in volta a trovare nel corso della propria esperienza.

La rilevante dimensione relazionale connessa allo sviluppo delle competenze ha portato ad attribuire una maggiore attenzione alle caratteristiche dei contesti in cui avviene il loro apprendimento.

Quello che è ormai evidente e largamente condiviso è che certamente ciò che viene appreso in un contesto come la scuola non è immediatamente trasferibile ad un altro come appunto al lavoro, per cui molte risorse sono sviluppabili solo in stretta connessione con la specificità delle situazioni in cui si è inseriti.

Tutto ciò porta ormai tutti quanti a considerare i contesti di lavoro in una prospettiva più attenta all'apprendimento, come luoghi che consentono lo sviluppo di risorse difficilmente acquisibili all'interno di percorsi formativi più tradizionali e quindi formali.

Viene fatta rilevare nelle nostre interviste la peculiarità e l'importanza di processi di apprendimento che avvengono nel contesto lavorativo.

Il contesto lavorativo è cioè "spazio di apprendimento".

Esso dunque costituisce un contesto privilegiato per lo sviluppo proprio delle competenze trasversali essenziali per il riutilizzo dei saperi in altri contesti e per aiutare il soggetto ad "apprendere ad apprendere".

Naturalmente si tratta di potenzialità che si realizzano soltanto a determinate condizioni: non basta, come invece mostra ancora nella sostanza di credere parte della pubblicistica corrente, il semplice contatto con il lavoro perché si produca apprendimento.

Come si apprende in un tirocinio è esattamente nel modo o nelle modalità attraverso cui si apprende in una qualsiasi organizzazione.

Le forme che consentono lo sviluppo di apprendimento nei contesti di lavoro sono state ricondotte nei confronti e riflessioni fatte con i nostri interlocutori sostanzialmente alle seguenti: apprendimento mimetico, pratica esperienziale nell'attività, pratica nel gruppo di lavoro, comunicazione strutturata, riflessione meta-cognitiva.

Questo accenno alle problematiche di apprendimento nei tirocini è utile semplicemente a richiamare l'attenzione sull'esigenza di progettare l'esperienza affinché sia veramente formativa e venga gestita in un'ottica di sostegno all'apprendimento: l'esigenza di attivare il protagonismo del tirocinante nello sviluppo dei propri saperi, di coinvolgere personale sempre più competente con funzioni di supporto e tutorato, di disporre di strumenti e procedure, di praticare una pedagogia particolarmente attenta soprattutto allo sviluppo dei saperi trasferibili volti a migliorare l'occupabilità dei soggetti.

*In prossimità del
lavoro*

Il discorso è completamente diverso per le competenze tecnico-professionali, impensabili in un tirocinio per le quali non sono sufficienti pochi mesi.

Se ad esempio si pensa alle lingue, non è sufficiente la semplice preparazione scolastica all'interno di un ufficio commerciale. Oggi con la globalizzazione le lingue più richieste non sono solo il francese o l'inglese, ma l'apertura verso i mercati dell'est e dei paesi asiatici porta al russo ed al cinese. Ed evidentemente un tirocinante non è in grado di rispondere a queste esigenze con la sola preparazione scolastica.

Per arrivare alla costruzione di profili professionali ben definiti è risaputo che occorre certamente un po' più di tempo e soprattutto che il solo periodo concesso da un tirocinio non sia sufficiente generalmente per avere competenze di questo tipo; si pensa invece, proprio per costruire tali profili a durate che per essere considerate sufficienti siano di almeno cinque anni in uno specifico ruolo.

Il profilo è composto da competenze e da attività che hanno tra loro interazioni sequenziali in parallelo ricorsive che evidentemente per il tempo concesso al tirocinante possono semplicemente soprattutto per ciò che concerne le competenze tecnico professionali avvicinarlo a comprendere il ruolo/funzione che sta cercando di svolgere in quel momento ma null'altro.

Sicuramente esiste una visione differente dello strumento a seconda del titolo di studio. Il tirocinio soddisfa due bisogni differenti. I laureati hanno infatti una maggior apertura e disponibilità verso questa esperienza. Chi ha una maggior scolarità vede nel tirocinio uno strumento di completamento della propria formazione: il tirocinio dà la possibilità al laureato di avere un'applicazione pratica di quello che ha studiato.

Interessi diversi

Il laureato accetta una simile esperienza perché la considera un proseguimento del percorso di studi ed una possibilità di accrescere le proprie conoscenze per poter, eventualmente, o essere inseriti nell'azienda in cui si è svolto il tirocinio o avere maggiori possibilità, insomma una carta in più, da aggiungere alle proprie esperienze, spesso prive di precedenti professionali, di avere tutto sommato delle conoscenze pratiche oltre che teoriche.

Le persone invece con una minore formazione (qualificate/diplomate) sono invece meno interessate a questo strumento perché lo considerano una "perdita di tempo".

L'interesse del tirocinante laureato è quindi quello di applicare i saperi scolastici nell'attività pratica, ad esempio un ingegnere può sviluppare dei progetti reali nell'azienda in cui viene inserito.

I saperi in quel momento acquisiti a scuola vengono riversati nelle competenze pratiche di un progetto specifico che l'azienda sta seguendo in quel momento, si tratta evidentemente di competenze più elevate, tecnico-professionali.

Esperienza dunque, quella del tirocinio, composita con una valenza fortemente di formazione orientativa. Un'esperienza che però veramente potrebbe favorire la scelta professionale del ragazzo/a coinvolto.

9. Ricerca della “coerenza”

Il tirocinio non è dunque un episodio irrilevante nella vita di un disoccupato o tanto meno di un giovane in cerca di prima occupazione, invece è un momento particolare e denso di significati, sicuramente di apprendimento dalle dimensioni complesse che nulla hanno a che vedere con la scuola in generale.

Coerenza

Non è dunque né un esperimento in un laboratorio protetto, né una simulazione, né tanto meno un gioco.

La serietà di questa esperienza dipende sostanzialmente da un termine, la “coerenza” il cui significato non sembra sempre pienamente compreso dai nostri interlocutori.

I più attenti alla coerenza sembrano essere soprattutto gli enti con intenti educativi o socio-assistenziali per i quali è evidente che la coerenza è riferita al rapporto tra la mansione svolta nel posto di lavoro e gli obiettivi contenuti nel progetto formativo.

Sembra comunque prevalere l’opinione che per coerenza ci si debba riferire all’attività svolta in azienda rispetto allo studio e alla formazione acquisita in ambito educativo.

Può però capitare che la persona voglia fare un’esperienza diversa da quello che è stato il suo percorso scolastico ma certamente è proprio sulla coerenza tra il lavoro e la formazione che si misura la qualità di un tirocinio soprattutto “non curricolare”.

Nell’avviare un tirocinio tutti quanti concordano sulla necessità di condivisione degli obiettivi che si intenderà raggiungere, unitamente alle attività, alle modalità di svolgimento ed ai tempi di realizzazione previsti dallo stesso, azioni che per natura sono riconducibili ad una fase di vera e propria progettazione.

Progetto formativo

Anche questa fase come il colloquio e la diagnosi delle attitudini precede generalmente l’avvio del tirocinio.

A seguito del colloquio si avvia la progettazione che consiste nell’individuazione degli obiettivi del tirocinio e delle modalità di attuazione, ovviamente gli obiettivi in questione sono la risultante del colloquio e rappresentano la condivisione del percorso tra tirocinante ed il tutor.

Il progetto formativo viene inoltrato all’ente promotore che ne prende visione ed è poi sottoscritto, contemporaneamente, da ciascun soggetto coinvolto, ossia: dall’ente promotore, dall’azienda, nella persona del legale rappresentante o suo delegato e dal tirocinante.

Dunque l’inserimento nel contesto si definisce mediante un progetto formativo elaborato in accordo tra il tirocinante, tutor didattico-organizzativo e quello aziendale mediante incontri fra le parti di norma presso la sede ospitante.

Per la stesura del progetto sono fondamentali le relazioni ed i colloqui che intercorrono, in sedi e momenti diversi, fra tirocinante e tutor didattico-organizzativo, tra questo e quello aziendale e fra il tirocinante ed i due tutor.

La regia di questi contatti è tenuta dal tutor didattico-organizzativo.

La stesura del progetto non è ovviamente vissuta come l'adempimento di un atto formale e burocratico, o almeno non dovrebbe esserlo, ma bensì come un importante strumento formativo.

Nel progetto formativo sono fondamentali o almeno lo dovrebbero essere, le condivisioni, tra i tre soggetti coinvolti nel processo, di obiettivi, attività e modalità dell'esperienza. oltre alla precisazione burocratica dei dati anagrafici della sede ospitante e del tirocinante e alle indicazioni delle coperture assicurative.

Tali elementi sono finalizzati a guidare il processo di tirocinio, ma soprattutto a monitorarlo e a consentirne una valutazione.

Nello specifico dunque la progettazione è un'attività di "triangolazione" che coinvolge direttamente i tutor ed il tirocinante.

Target deboli

In presenza di tirocinanti appartenenti a gruppi sociali deboli (disabili, ex-tossicodipendenti, ex-detenuiti) la progettazione si sovrappone sostanzialmente ad un momento di accoglienza/informazione orientativa che coinvolge principalmente il tutor didattico-organizzativo dei servizi per l'impiego e dei servizi socio-assistenziali.

La redazione del progetto formativo è la risultante del lavoro tra ente promotore ed il tutor aziendale; è il prodotto condiviso di un'azione conoscitiva approfondita che il tutor didattico-organizzativo conduce nei confronti sia del soggetto "debole", sia dell'impresa.

In questo caso l'iniziale confronto è seguito da una serie di altri confronti successivi, numericamente variabili a seconda della situazione.

Questi colloqui presentano una forte valenza diagnostica mirante a far emergere da parte del tirocinante, interessi, abilità, conoscenze ed aspettative e, allo stesso modo, da parte dell'impresa, aspettative e grado di disponibilità.

Il progetto formativo viene poi condiviso e sottoscritto da ciascun soggetto coinvolto.

Qualità del progetto

E' quindi, la presenza di una logica formativa tra l'offerta di tirocinio e la domanda, tra ciò che si riferisce agli obiettivi formativi del progetto e la mansione svolta che ci portano ad affermare l'esistenza o l'inesistenza della relazione e quindi della coerenza o della non coerenza.

Purtroppo la ricerca della coerenza non sembra a volte la principale preoccupazione. Anche perché la ricerca a volte porta a "scoperte" poco esaltanti.

Certamente la situazione in cui "un giovane studente di arti bianche si ritrova nello svolgimento dello stage a fare l'addetto alle pulizie" non sembra proprio rispettare nessuna logica formativa, anzi l'inesistenza della relazione tra attività svolta e obiettivi formativi ci fa chiaramente capire che siamo molto lontani da qualsiasi forma di coerenza.

Così, come al contrario, un laureato in scienze politiche che viene inserito in un'attività di "gestione delle risorse umane" e poi viene assunto in quel settore risponde sicuramente alla coerenza tra mansione svolta e progetto formativo.

Non è frequente, ma neanche raro che un'impresa dia corso ad una nuova assunzione proprio perché tramite tirocinio è entrata in contatto con un giovane promettente che ha mostrato di sapersi integrare nella comunità di lavoro e che ha manifestato impegno e volontà di imparare.

Se questo è vero come pare in parte ciò significa che anche un giovane in cerca di prima occupazione od un disoccupato può diventare una risorsa su cui investire.

Siamo convinti, proprio dai monitoraggi quantitativi svolti dall'*Agenzia Piemonte Lavoro* dal 2001 che sia il primo caso prima ricordato, sia il secondo non sono generalizzabili; sono due casi estremi del fenomeno sotto osservazione e che come vedremo la verità sta nel mezzo.

I numeri ci suggeriscono che nel 2005 sei tirocini su dieci terminano regolarmente, due non si concludono, uno viene trasformato in un inserimento vero e proprio e uno risulta senza esito.

In questa prospettiva però emerge con chiarezza anche l'importanza del momento formativo come strumento per promuovere le condizioni di occupabilità dei giovani anche a bassa scolarità.

Ma il dato più significativo è che anche la promozione può realizzarsi senza misconoscere le esigenze e le aspettative delle stesse imprese riconoscendo la corresponsabilità di tutti i soggetti in campo dagli enti di formazione alle imprese, dai giovani alle loro famiglie.

Si ritiene ormai, che oggi in Piemonte, dopo la rapida diffusione del tirocinio non curriculare (da 1.000 a 10.000 tra il 2001 ed il 2006); gli attori si sentano impegnati non solo ad una maggiore stabilizzazione ma soprattutto alla ricerca di una maggiore qualità dello strumento

Per garantire il positivo andamento dell'esperienza di tirocinio, nel rispetto degli accordi previsti dalle convenzioni e, quindi, il perseguimento e raggiungimento degli obiettivi ed in prospettiva, al fine di valutare l'esperienza svolta, è indispensabile avviare una fase di monitoraggio.

Il monitoraggio è a cura dell'ente promotore e assume un duplice aspetto: monitoraggio in itinere ed ex post; in entrambi i casi il soggetto promotore predispone un opportuno strumento di rilevazione, come ad esempio un questionario, da somministrare al tirocinante ed al tutor aziendale per raccogliere informazioni circa l'inserimento, la produttività, la capacità di interagire, di sviluppare i compiti che sono stati assegnati; un quadro dunque completo di comportamenti sia personali che professionali.

Non è comunque solo il tirocinante ad essere valutato ma è anche lui stesso a valutare l'azienda.

Nel caso del monitoraggio in itinere, in molti casi il questionario è finalizzato a rilevare eventuali criticità, per poi introdurre, la dove è possibile, gli opportuni correttivi; relativamente al monitoraggio ex post, questo permette di valutare l'esperienza di tirocinio concluso.

L'importanza dell'esistenza e della costruzione di "prove" è indispensabile, assume un po' il significato dell' "ultimo passaggio" prima di un'eventuale certificazione.

Evidentemente, l'utilizzo di molteplici strumenti (questionario, interviste, visite aziendali ecc...) garantisce maggiormente una più oggettiva valutazione dell'esperienza.

*Strumenti per
assicurare la
coerenza*

Proprio sugli strumenti registriamo difformità di comportamento che rendono lo strumento se utilizzato del tutto informalmente inutile; solo invece di fronte a procedure ad alto grado di formalizzazione lo strumento sembrerebbe garantire un maggior controllo della coerenza.

Non si vuole ritornare all'appartenenza di culture estremamente diverse da parte degli enti promotori e quindi ad approcci diversi ma evidentemente chi ha la cultura dell'accompagnamento non lascia passare la settimana senza farsi sentire dall'azienda o almeno una volta al mese o almeno a metà percorso, chi ha la cultura della preselezione sembra preoccuparsi molto meno.

Valutazione

La valutazione conclusiva, ricavabile dal monitoraggio ex post, terrà debitamente conto della valutazione di conclusione dell'esperienza stilata dal tutor aziendale, come previsto dalla normativa, al fine di giungere ad un giudizio più oggettivo dell'esperienza svolta.

Con riguardo alla valutazione conclusiva del tutor aziendale questa è la conseguenza di un'osservazione attenta del soggetto on the job che riguarda i suoi comportamenti e la sua autonomia, la capacità di affrontare situazioni nuove o il modo con cui si relaziona con gli altri, con i colleghi o superiori, per chiedere spiegazioni o consigli, il modo di gestire il tempo, il rigore.

La valutazione è un aspetto imprescindibile e proprio per questo motivo dovrebbe essere accompagnata da un'attenta e continua stesura di una sorta di "diario di bordo" e dalla raccolta di materiale documentale da parte del tirocinante.

Al termine del tirocinio è previsto comunque un incontro fra i tre interlocutori per la valutazione conclusiva che si basa sui seguenti elementi: relazione finale elaborata dal tirocinante, valutazione espressa dal tutor aziendale, elementi valutativi elaborati dal tutor di riferimento.

Rischi di invisibilità

Il concetto di visibilità e trasparenza delle competenze in qualsiasi modo acquisite anche al fuori dell'apprendimento formale ed ufficiale proprio come nel caso del tirocinio è strettamente connesso al concetto di lifelong learning.

Nell'ottica di un apprendimento e di una formazione che duri tutta la vita risulta di particolare importanza riuscire a rendere trasparente, socialmente leggibile e a valorizzare il patrimonio di competenze ed il cammino fatto per raggiungerlo di un singolo individuo, indipendentemente dai luoghi, dai modi e dai tempi di apprendimento che variano da stato a stato, da regione a regione, ma soprattutto da individuo ad individuo.

In una prospettiva che valorizzi fortemente la formazione on the job l'identificazione, la valutazione ed il riconoscimento dell'apprendimento "non formale" diventa essenziale ed ineludibile una certificazione trasparente sui risultati raggiunti che renda visibile competenze e abilità acquisite anche in una breve esperienza in un qualsiasi posto di lavoro.

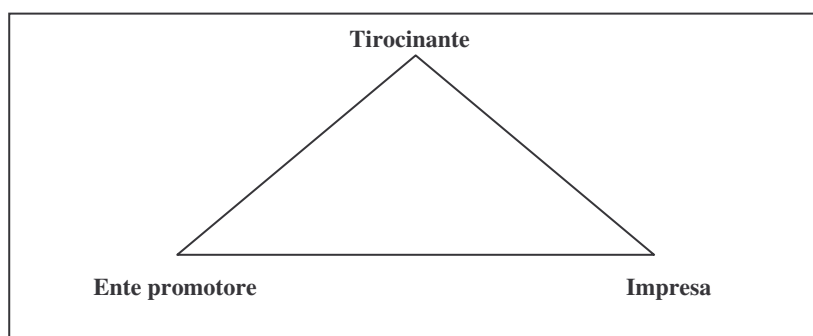
L'art. 6 del Decreto Ministeriale 142/98 afferma che "...le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione ed orientamento possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro...".

Attualmente non esiste ancora una modalità certa di certificazione delle competenze, quindi in base a tale articolo si svilupperanno in prospettiva dispositivi utili a garantire la qualità dell'esperienza di tirocinio.

10. Tutorship

Un buon tirocinio richiede una buona partnership “trilaterale” che accompagni tutta l’esperienza. *Trilateralità*

Figura 56: Triangolazione nel tirocinio



Fonte: Apl

Agli enti promotori è richiesto di individuare i contesti organizzativi nei quali inserire i tirocinanti, di progettare le singole esperienze, di praticare modalità di gestione che garantiscano l’efficacia formativa (gli obiettivi) dell’esperienza, di applicare forme di valutazione e certificazione che garantiscono l’importanza attendibile di sollecitare le imprese ospitanti di dotarsi di *know-how* per gestire le diverse fasi dell’attività, di precisare le funzioni ed i ruoli e di negoziare le forme di cooperazione dei partner, di definire le procedure interne.

Alle imprese ed al tessuto economico del territorio che deve aprirsi all’interazione con gli enti promotori è richiesto di garantire la qualità delle esperienze di tirocinio, progettando forme di inserimento migliori e più dotate di potenziale apprendimento, mettendo a disposizione *mentor* competenti e forme di accompagnamento efficaci, supportando e valutando gli apprendimenti.

Ai tirocinanti, protagonisti di questa esperienza sono richiesti un attivo impegno per lo sviluppo dei saperi, una partecipazione alle decisioni che concernono l’esperienza, e spirito di iniziativa per cogliere al meglio le opportunità di apprendimento che l’occasione consente.

Il tutor del soggetto promotore (o tutor organizzativo-didattico) e il tutor aziendale sono evidentemente figure decisive per lo svolgimento del tirocinio formativo e di orientamento

Il tutor, nominato dal soggetto promotore, è il responsabile didattico ed organizzativo dell’attività; insieme a quello aziendale individua le attività che verranno svolte dal tirocinante, garantendo il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti; con i colleghi o gli operatori dell’ente, cura la stesura e la trasmissione delle convenzioni

*Tutor
formativo*

(allegando copia del progetto formativo/orientativo) agli organismi individuati dal Decreto Ministeriale 142/98; si occupa dell'abbinamento tirocinante/azienda; in itinere, e al termine del tirocinio, relaziona all'ente promotore circa l'andamento e i risultati dello stesso, redigendo così una relazione conclusiva.

Certamente l'impresa più complessa per il tutor è la gestione dell'inserimento del tirocinante in un'impresa perché è sicuramente la fase più delicata di tutto il processo che verrà attuato in quanto potrebbe se mal gestito pregiudicare il raggiungimento di risultati soddisfacenti sia per il tirocinante che per l'impresa ospitante.

E' appunto in questa fase che sarebbe auspicabile la "visita" prima dell'inserimento presso l'impresa interessata ad accogliere tirocinanti.

E' un approccio alla conoscenza della sede del possibile futuro apprendimento non formale indispensabile per misurare la reale "apertura" aziendale.

Inoltre accompagna il tirocinante durante l'esperienza di tirocinio, aiutandolo anche a superare gli eventuali momenti di difficoltà, svolgendo, quindi, un ruolo di supporto che si differenzia a seconda del soggetto interessato. A titolo esemplificativo, in presenza di tirocinanti appartenenti alle categorie svantaggiate, come disabili o disoccupati di lungo periodo, questa funzione di sostegno e assistenza sarà maggiormente necessaria per tutto il corso del tirocinio, al fine di aiutare gli stessi ad affrontare con maggiore serenità e sicurezza l'iter che stanno per intraprendere.

In generale il compito del tutor formativo è soprattutto insegnare ai tirocinanti a porsi domande sugli apprendimenti vissuti (Che cosa è accaduto? Per quale motivo? Con quali conseguenze?).

Egli determina così non solo la qualità degli apprendimenti ma soprattutto darà significatività alle conoscenze che diverranno dispositivi interiori in quanto frutto di elaborazione personale.

Indicherà il metodo per capire, comprendere la realtà ed approfondirla, il tutor diviene in tal modo un "autentico educatore" che sa insegnare ai suoi tirocinanti ciò che è bene e ciò che è male; migliorerà in loro la capacità di discernere, di chiarire fatti, di acquisire conoscenze, di apprendere in forma critica attraverso la domanda che pone interrogativi. E' l'insegnamento di un sapere che non è mai definito ma è in continua evoluzione.

Tutor aziendale

Il tutor aziendale, invece, è colui che accoglie il tirocinante al momento del suo ingresso, nell'azienda ospitante. E' compito del tutor aziendale presentare la struttura, il personale con cui potrà trovarsi a collaborare; descrivere le attività che verranno svolte all'interno dell'impresa, le caratteristiche del settore in cui dovrà operare. In sintesi è il soggetto individuato per accompagnare la crescita professionale del tirocinante, contribuendo a far emergere per quest'ultimo una mentalità di ricerca, aiutandolo a tradurre la teoria in pratica, il sapere formale in sapere "agito".

Nel caso di aziende di dimensioni medio-piccole questo ruolo può ricadere sullo stesso imprenditore o sul responsabile dell'area/reparto di inserimento del tirocinante. In aziende di dimensioni più grandi invece è possibile effettuare una selezione più mirata, incaricando la persona che, oltre ad una maggiore disponibilità di tempo ed una riconosciuta esperienza professionale, possiede buone capacità di comunicazione e relazione con i soggetti in apprendimento.

Il responsabile aziendale svolge un ruolo importante il cui inizio coincide con il colloquio di accoglienza, propedeutico all'inserimento; è infatti durante questo momento che il tutor aiuta il tirocinante a comprendere le vere finalità del tirocinio che

sta per iniziare chiarendo eventuali dubbi e, allo stesso tempo, cercando di interpretare le sue aspettative.

L'inserimento del tirocinante nel ciclo produttivo avviene generalmente con la modalità dell'affiancamento. Può accadere che il lavoratore a cui il tirocinante viene affidato non coincida con il tutor aziendale.

Quest'ultimo, pertanto, dovrebbe dialogare opportunamente con il lavoratore che viene affiancato al tirocinante durante tutto il periodo di tirocinio.

E' inoltre fondamentale ci sembra di percepire conoscere ed accertare la disponibilità del tutor aziendale ad affiancare adeguatamente il giovane/la giovane in tirocinio per un training che risulti effettivamente significativo.

In questo senso assume un ruolo cruciale la capacità di creare un dialogo che consentirà di rilevare i successi conseguiti dal tirocinante, eventuali problematiche, in modo che possa attivare soluzioni efficaci; da ultimo gli compete la valutazione dell'apprendimento del tirocinante.

Nella conduzione delle azioni del progetto di tirocinio viene attivata una didattica di carattere esperienziale, avente in sé un principio trasformativo che identifica anche la sua grande finalità ovvero fare in modo che il tirocinante costruisca la sua identità lavorativa, il suo ruolo, il suo profilo professionale che sia sempre più aderente al suo sapere, saper fare e saper essere.

Questo rende più visibile la specificità del tirocinio: un percorso formativo non omologante.

Si può notare che in un tirocinio di qualità l'evoluzione dell'accompagnamento da parte del tutor, fino alla sperimentazione di una propria autonomia da parte dello studente è un lento e progressivo esporsi a responsabilità importanti.

Per dare efficacia a questo "viaggio" è essenziale una "guida".

Il termine "tutor" in latino significa "guardiano, protettore, custode", è quindi chi protegge e si prende cura di qualcun'altro. Tutor riporta inoltre al latino *tutus* (sicuro) che ha il valore causativo di "faccio sviluppare" e "rendo sicuro. E' colui che protegge e dà sicurezza. Nel sistema giuridico il tutore è colui che agisce per conto e nell'interesse di colui che non può manifestare la sua volontà. Dal punto di vista pedagogico infine, il tutor è una figura presente fin dall'antichità, ma riscoperta e utilizzata negli ultimi anni in relazione ad alcune esperienze formative messe in campo nel nostro paese tra cui anche i tirocini formativi e di orientamento.

E' stato chiesto quindi agli promotori intervistati nella fase iniziale della ricerca, di esprimere una propria definizione sul significato del tutor in relazione alla loro esperienza. Ne sono scaturite metafore ed immagini a volte originali, che risentono dell'appartenenza ad enti promotori che sono portatori d'interessi differenti (formativi, aziendali...).

Ne ricordiamo qualcuna:

- *"Ombra": "Persona che accompagna il tirocinante in tutto il suo percorso, senza mai sostituirsi a lui. L'ombra non esiste senza la persona"*
- *"Guardiano": "Sentinella attenta e vigile rispetto a quello che accade"*

Rappresentazioni del "viaggio" e della "guida"

Un po' di semantica e qualche metafora

- *“Mediatore”*: *“Figura centrale nel rapporto tra tirocinante e azienda, che mette in relazione il mondo del tirocinante con l’azienda. E’ colui che sa leggere e comunicare i bisogni del soggetto ma che supporta anche l’azienda nella scelta di ospitare il tirocinio. Deve saper mediare, far capire , spiegare le cose...”*
- *“Genitore”*: *“Figura paterna o materna”*
- *“Sostegno”*: *“Sostegno che tiene su la pianticella....”, svolge una funzione di intervento nel caso in cui nascono dei problemi sia da parte dell’azienda che del tirocinante...*
- *“Facilitatore”*: *“Facilitatore del Progetto formativo, facilita i contributi di ognuno...”*
- *“Negoziatore”*: *“Negozia obiettivi e caratteristiche del tirocinio nonché la valutazione”*
- *“Punginball”*: *“...su cui si scaricano le problematiche del tirocinante o dell’azienda”*
- *“Segretario”*: *“...chi gestisce, chi si occupa della tenuta dei registri, delle presenze e delle firme....”*
- *“Coordinatore”*: *“...è un’ interfaccia importante, un ponte,...si colloca in una posizione mediana”*
- *“Aiuto”*: *“ha una funzione di aiuto nei confronti del tirocinante,anche per le “piccole cose”come, ad esempio, il comportamento e le regole aziendali o per conoscenze specifiche di un particolare progetto che ha dato origine a quello specifico tirocinio. Non è però un maestro che insegna tutto ciò che c’è da fare,come ad esempio nel caso dell’apprendistato”.*

Individuazione del ruolo

Dalle immagini che sono scaturite possiamo comunque individuare alcune aree comuni che il tutor ha il compito di presidiare:

- simbolico-affettiva;
- educativo-formativa;
- politico-negoziabile;
- amministrativo-burocratica;
- logistico-organizzativa.

Sono aree, che anche facendo riferimento alla letteratura sull’argomento di questi ultimi anni sulla funzione tutoriale in alcune filiere della formazione, nei servizi per l’impiego, nelle aziende ed in particolare con il tutor aziendale nell’apprendistato sembrano rappresentare aspetti comuni che la tutorship presidia.

Spetta poi sicuramente ad ogni singolo ente promotore o attuatore nel rispetto dei propri obiettivi, della propria organizzazione e delle proprie risorse individuare le modalità secondo le quali introdurre il tutor con le proprie caratteristiche qualitative, i compiti da svolgere e le competenze da acquisire e da esercitare.

Oltre il ruolo

Il tutor è comunque una “figura chiave” nel percorso che tende a far emergere le caratteristiche della persona per operare efficacemente in un contesto professionale, quali la capacità di comunicazione e di relazione con gli altri, il lavoro d’équipe, la mentalità flessibile, la capacità di adattamento, la proiezione nel futuro, la rispondenza tra risultati e obiettivi raggiunti.

Tutto ciò può avvenire all'interno di un processo dinamico di interazioni che creano un cambiamento tra tutti gli attori coinvolti in quella che abbiamo già rappresentato come una triangolazione.

Possiamo aggiungere solamente che la triangolazione perfetta richiama alla mente la figura di un triangolo equilatero e non di un altro tipo nel quale appunto i tre soggetti (vertici) sono in un rapporto simmetrico e equidistante.

Più che far riferimento ai tutor occorrerebbe parlare di tutorship, un processo, che si evolve in cui emerge la grande capacità relazionale dei tutor.

Ai tutor sono richieste grandi capacità relazionali prima fra tutte quella di districarsi nel complesso groviglio di domande che si attivano in un percorso di questo tipo.

Siamo di fronte ad un ruolo poliedrico, il cui tratto prevalente è il servizio.

Volutamente utilizziamo il termine di tutorship (non tutor) proprio dunque per la sua natura processuale e dinamica, frutto di azioni ed interazioni tra attori di un processo formativo. In tal senso non è possibile limitare la tutorship ad un unico soggetto essa sarà invece assunta di volta in volta da coloro che avranno il desiderio e la voglia di prendersene la responsabilità.

La funzione di tutoring investe quindi la sfera cognitiva come quella affettiva e relazionale ed aiuta il soggetto a rintracciare continuità ed unitarietà nelle esperienze di apprendimento.

La stretta relazione di fiducia che si instaura tra il tirocinante ed il tutor sia didattico-organizzativo, sia aziendale trova la sua peculiarità nella condivisione dei processi e degli sviluppi della conoscenza.

Il tirocinio rappresenta dunque un'occasione formativa che non si appiattisce solamente nel raggiungimento della figura professionale attraverso obiettivi di natura tecnica ed operativa bensì permette una crescita individuale e personale del tirocinante. Ciò che si apprende in un tirocinio è comunque "valore aggiunto".

E' un cammino caratterizzato da una processualità nel "farsi" ed è principalmente frutto della tutorship.

La tutorship si presenta dunque come una metodologia molto simile al mentoring, al counseling ed al coaching e condivide con queste soprattutto la convinzione che l'apprendimento possa avvenire solamente qualora si attivi un processo di riflessione, critica tale da svelare nel tirocinante modelli, stili cognitivi che orientano azioni, pensieri, emozioni.

Viceversa la tutorship (o il tutoring) si allontana da quelle metodologie nel momento in cui delimita il suo campo d'azione al setting aziendale mentre andando in progressione dal coaching, al mentoring, al counselling il contenuto della relazione si espande fino ad abbracciare altri aspetti la prestazione di lavoro, lo sviluppo dell'esperienza e del sostegno personale.

Ciò che a nostro parere è centrale in tutte queste relazioni, per lo più duali, è quel particolare tipo di rapporto che ognuna di esse sottende e che rievoca esperienze infantili ovvero la relazione simmetrica tra allievo e maestro.

E' comunque un maestro particolare perché non può insegnare nulla perché non può fornire risposte definitive ma può solamente aiutare a porre le domande in maniera adeguata.

Siamo di fronte certamente a ruoli molto complessi, la cui ultima definizione può essere frutto solamente di forti passaggi istituzionali e lavori di concertazione tra i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. Sembrano comunque mature in Piemonte le condizioni ed il momento per introdurre la questione e per cercare nuove strade di confronto e di dibattito.

11. Pregi, difetti e prospettive

Prendere il volo

L'osservazione delle esperienze realizzate sui tirocini non curriculari in Piemonte segnala ormai il passaggio da una fase promozionale e di crescita esponenziale ad una fase in cui gli enti promotori sembrano più attenti alla qualità dello strumento piuttosto che alla quantità.

La stabilizzazione intorno ai 10.000 tirocini non curriculari, come sembra stia avvenendo nei fatti, potrebbe significare la presa d'atto di una tendenza di maggiore disponibilità nella comprensione di quei meccanismi che se correttamente attivati potrebbero elevare il livello di qualità in maniera diffusa.

Se certamente occorre evitare di generalizzare su quelli che appaiono come gli aspetti più delicati dello strumento per la natura diversa degli enti promotori, portatori d'interessi differenti, occorre comunque affermare che non possiamo dire di trovarci, almeno nei numeri, di fronte ad un insuccesso bensì al contrario ad un successo che fa bene sperare per il prossimo futuro.

Inoltre risulta elevato il grado di soddisfazione che emerge dalle interviste telefoniche nei riguardi di questo strumento sia da parte dei tirocinanti che da parte delle imprese.

Certamente la maggiore preoccupazione è stata nel fare decollare lo strumento che qualifica questa politica del lavoro come "attiva".

E la buona tenuta della macchina organizzativa in Piemonte sembra un'evidenza di cui occorrerebbe tenere conto soprattutto perché mette insieme attori come abbiamo già accennato molto diversi per cultura e per missione: le scuole, le agenzie formative, le università, i centri per l'impiego, i servizi socio-assistenziali, le associazioni d'impresa...

Soggetti che in passato erano troppo distanti e separati e che oggi proprio grazie anche ai tirocini si sono avvicinati, dimostrando anche un buon livello d'interazione.

Si prefigurano insomma sinergie nell'ambito di una rete territoriale e la volontà di andare verso la promozione di processi di razionalizzazione e coordinamento degli interventi.

Sembra però che ci sia ormai una consapevolezza generale a passare dalla fase burocratico-amministrativa ed organizzativa ad una fase di ricerca di maggiori garanzie di qualità dello strumento.

Come emerge dal monitoraggio del 2005 questa macchina organizzativa produce sette tirocini che si concludono regolarmente, due che vengono interrotti e uno che risulta senza esito; quindi sette su dieci hanno un buon esito.

Dai sondaggi risulta inoltre che circa l'83% di coloro che dichiarano di interrompere lo fanno per volontà propria e per motivi positivi come il rientro in formazione o istruzione oppure per sopraggiunte opportunità lavorative.

Sarebbe necessario “ripartire” e dunque presupporre una più ampia condivisione del significato generale di tirocinio sul quale sembra esserci un’area confusiva abbastanza estesa.

Culture ed interessi differenti evidentemente creano qualche difficoltà nel “come pensare il tirocinio” dove le dimensioni dell’apprendimento escono dal loro spazio tradizionale, formale e ufficiale ed entrano in uno spazio molto diverso, lo spazio del lavoro. L’“imparare facendo” è un’affermazione ormai largamente acquisita.

Oggi l’oggetto del dibattito in corso è piuttosto come renderlo visibile e trasferibile.

Se quindi rimane la consapevolezza generale di essere di fronte ad un apprendimento diverso da quello tradizionalmente scolastico sembra però che l’interpretazione corrente rimanga ancora quella, seppur nobile, di considerare il tirocinio maggiormente un inserimento lavorativo da cui ne discende la considerazione di strumento di preinserimento.

Ma evidentemente finché non si considererà il tirocinio come un importante fatto di “apprendimento non formale” che andrà certificato, difficilmente l’agire degli operatori potrà portare all’eccellenza.

Nel caso contrario si continuerà a parlare di tirocinio di orientamento o di preinserimento non sapendo che attribuitogli questi significati sostanzialmente si dimentica quello vero, un’esperienza di apprendimento non formale unica nel suo genere.

Un’esperienza in cui il ragazzo/a contestualizza i suoi saperi e li trasforma in competenze, vive in un’organizzazione con altri colleghi, impara a relazionarsi e a comunicare in modo diverso, acquisisce velocemente le regole del gioco e cerca di risolvere i problemi, tutti fatti imprescindibili da ogni altro ambiente fino a quel momento conosciuto.

Ripartire dal tirocinio, come evento unico di apprendimento non formale è il primo passo per inaugurare una nuova fase dello strumento in Piemonte.

Nel caso contrario si finisce per farsi intrappolare in un’intricata rete di significati che generano un equivoco dopo l’altro.

Allora non si capisce se il tirocinio deve essere gratuito o deve essere compensato con un salario, se è un fatto di preselezione o se il tirocinante deve essere seguito in maniera assillante o sufficientemente a distanza.

Comportamenti troppo diversi che rischiano di non far decollare quello che probabilmente si rivelerà un utilissimo strumento per mettere mano ai problemi attuali della forza lavoro piemontese: la bassa qualificazione e la rapida obsolescenza.

Generalmente si lega l’obsolescenza al basso livello culturale non sapendo che, anche se è ben noto, a solo cinque anni di distanza dal diploma o dalla laurea, il significato di un titolo di studio assume un valore di riferimento sempre più marginale: una persona potrebbe non aver utilizzato le conoscenze e capacità acquisite e quindi averle perse in parte.

Ecco dunque l’importanza della creazione di un sistema che garantisca a tutti un’esperienza in un posto di lavoro.

Se il tirocinio è un evento unico di apprendimento non formale diventa inevitabile ricercare la coerenza tra la mansione che il tirocinante si trova a svolgere e gli obiettivi formativi contenuti nel progetto.

E' proprio sul versante di come è stata percepita la coerenza tra progetto e attività svolta in tirocinio che le risposte dei tirocinanti registrate dal sondaggio segnalano percentuali di insoddisfazione da non trascurare.

Ecco perché il miglioramento del tirocinio formativo e di orientamento non può che realizzarsi se non attraverso il progetto; soprattutto per la centralità in cui si colloca nella triangolazione tra i vari attori. Diventa dunque dovuta un'attenzione particolare al progetto per migliorarne proprio la qualità.

Così come importanza rilevante rivestono i soggetti che si occupano della progettazione e cioè i tutor che non possono solamente presidiare il funzionamento logistico, organizzativo e segretariale della macchina, perché in una visione "alta" dello strumento assolverebbero solamente in parte ai compiti che in realtà gli toccano.

La ricerca della coerenza si persegue con strumenti che tutti ci danno l'idea di conoscere molto bene.

In primis il monitoraggio ex ante, soprattutto in itinere ed ex post che fornisca prove per una valutazione accettabile.

Evidentemente il tutor didattico-organizzativo è una figura indispensabile su questi meccanismi di buon funzionamento dei processi di apprendimento ed i tutor che appartengono ad enti con finalità educative/formative anche per cultura sono quelli che maggiormente sono consapevoli di questi aspetti che sono da ritenere tra i più delicati ma che nello stesso tempo contribuiscono in maniera più che rilevante alla qualità del tirocinio.

Una non piena condivisione sull'interpretazione del tirocinio, anzi la registrazione di interpretazioni diverse non potevano che dare luogo ad immagini e metafore del tutor estremamente differenti.

E' chiaro che la distanza tra il concepire il tutor come "guardiano" o invece come "padre" rende meglio l'idea di che cosa si voglia affermare. La forzatura fatta nel porre la domanda chiusa nell'intervista è palese ma rende l'idea di ciò che abbiamo affermato. Interessi, culture diverse danno l'idea dell'esistenza di interpretazioni, significati dissimili.

L'approccio sociale quasi forzatamente antropologico ci suggerisce che gli essere umani, agiscono nei confronti delle cose in base ai "significati" che queste assumono per loro ed è ovvio che i loro comportamenti e atteggiamenti sono conseguenti.

Ecco il perché di approcci diversi negli interventi dei tutor, del prevalere di un'impostazione burocratica, amministrativa ed organizzativa connessa all'inserimento del singolo tirocinante perché è la più semplice ed è quella che più facilmente si associa all'avvio di una macchina organizzativa a scapito comunque di compiti estremamente simbolico-affettivi ed educativo-formativi che ne eleverebbero la qualità

Pensare oggi ad una realtà ben definita rispetto all'oggetto indagato sembra un po' troppo ottimistico, prendersi tutti invece la responsabilità di migliorare l'esistente, di "completare l'opera" potrebbe essere la scelta socialmente più ragionevole finalizzata ad orizzonti più elevati ma che contribuirebbe non poco ad una maggiore qualificazione della popolazione e della forza lavoro piemontese.

Dall'analisi realizzata emerge infatti la percezione dell'utilità di questo strumento per rimettere in gioco i giovani che hanno abbandonato la scuola o che hanno basse qualifiche, uno strumento dunque interessante per realizzare proprio quell'obiettivo precedentemente citato.

Infatti, è proprio la fascia d'età dei giovanissimi che risulta prevalente; così come sono in maggioranza sprovvisti di titolo di studio superiore. Sicuramente l'esperienza del tirocinio per questi soggetti ha avuto effetti benefici, degni di una particolare attenzione, infatti la fascia d'età dei tirocinanti che hanno interrotto il tirocinio tra i 15 ed i 20 anni è quella che per circa il 55% è andata comunque a lavorare o è ritornata a scuola o in formazione. Certamente tra quelli che hanno invece concluso regolarmente il tirocinio tra i 15 ed i 20 anni si registra una percentuale elevatissima di oltre il 97% tra inserimenti lavorativi o rientri nel sistema educativo. Per ciò che concerne invece i giovani con titolo di studio inferiore si registra che circa il 50% di tirocinanti hanno interrotto il tirocinio per andare a lavorare o ritornare a scuola o in formazione, e la stessa sorte pare sia toccata ad oltre l'86% dei tirocinanti che invece l'hanno concluso regolarmente.

Riferimenti bibliografici

- Accorsi M.G. e Bresciani P.G., “*Tirocini e Università*” in *Professionalità* n.74, Editrice La Scuola, 2003;
- Agenzia Piemonte Lavoro, *Monitoraggio Tirocini formativi e di orientamento – rapporti: anno 2002, 2003, 2004, 2005, 2006*, Torino;
- Bagnasco C., Provera B., Boromei P.,” *La gestione strategica dell’recrivimen : Il caso l’Oreal*”, ” *Economia e Management*” N3, 2006;
- Benozzo A., Piccardo C., “*Tutor:nascita, evoluzione e criticità di un ruolo soft*”, in ” *For. Rivista per la formazione*”, N. 58, 2002;
- Bresciani P.G., Porzio G., “*Funzione di tutorato e ruolo del Tutor*”, in *Professionalità*, N.82, Editrice La Scuola, Brescia, 2004;
- Butera F., Donati E., Cesaria R., “*I lavoratori della conoscenza* “F.Angeli, Milano 1997;
- Caselli M., “*Indagare col questionario*” Trattati e manuali, V.& P 2005;
- Erickson E.M., “*I cicli della vita. Continuità e mutamenti*” Armando Roma 1984;
- Filippini M., Mazza S., Paolucci S., Paratici A., “*Il Tutor di Tirocinio all’Università*” in *Professionalità* n.95, Editrice La Scuola;
- Fraccaroli F., “*Progettare la carriera*” Raffaello Cortina, Milano 2005;
- Franchi M., ”*La transizione al lavoro delle donne laureate: tra vincoli sociali e strategie individuali*”, in “*Quaderni di Rassegna Sindacale*” n. 4, 2006;
- Franchi M., ”*Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*” Donzelli, Roma 2005;
- Freire P., ”*L’educazione come pratica della libertà*” Mondatori, Milano 1973;

- Gallina V., *"Letteratismo e abilità per la vita"* Armando Editore, 2006;
- Gibran K., *"Il profeta"*, Guanda, Parma, 1985;
- Harrè R., *"L'uomo sociale"* Raffaello Cortina, Milano 1994 Tomassini M., Bastianelli M., Roma F., *"Lo sviluppo delle competenze"* in *Professionalità* N. 91, gennaio/marzo 2006;
- Isfol, *Lo stage e il tirocinio nei percorsi scolastici e formativi – Guida alla progettazione*, Roma, 2000, pp. 9-23; 27-36; 34-47; 85-107;
- Isfol, *Rapporto 2002, strumenti e ricerche*, Franco Angeli, pp. 31-38; 43-63; pp. 64-139;
- Luciano A., *"Imparare lavorando. La nuova scuola dell'obbligo ed il lavoro"*, Utet, Torino, 1999;
- Madera R., in *"Pensare e fare tirocinio"* Convegno nazionale tenuto a Milano il 18 febbraio 2005;
- Maglia T., *"Una figura responsabile"*, in *"Scuola Insieme"*, aprile 2004 ;
- Odoardi C., Battistelli A., *"Il Tutor come fattore di efficacia formativa"*, in *Rivista AIF*, 9, pp.19-21 (1989);
- Oggioni E., *"Il ruolo del Tutor"* in *Rivista AIF*, 6, pp.11-13;
- Pediconi P., *"Il vero volto del Tutor"*, in Boselli G., Serio N. (a cura di), *Fondazioni culturali delle riforme scolastiche*, Armando, Roma 2005;
- Piccardo C. e Benozzo A., *"Tutor all'opera"*, Guerini e Associati 2007;
- Provincia di Cuneo, *Guida ai tirocini formativi e di orientamento, Quaderno n. 4*, settembre 2001;
- Reggio P., *"L'esperienza che educa. Strategie d'intervento con gli adulti nel sociale,"* Ed. Unicopli, Milano 2003, p.153;
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1996, pp. 33- 52;
- Russo Krauss P., *Valutazione di processo e di esito*, Napoli;

- Sarchielli G., *"La relazione soggetto lavoro: competenze trasversali e risorse personali"* in Professionalità N. 64 luglio/agosto 2001;
- Sarchielli G., *"L'incontro con il lavoro"*, in Polmonari A. (a cura di) "Psicologia dell'adolescenza" Il Mulino, Bologna 1993;
- Topping K., *"Tutoring"*, Erickson, Trento 1997, p.7;
- Urbanowsky M., Dwyer M., *"L'Apprendimento nel Tirocinio: una guida per supervisori e studenti"* Vita e Pensiero, Milano 1995, p. 13.

Allegati

Tabelle riferite al capitolo 5 “L’opinione dei tirocinanti che hanno interrotto il tirocinio”

Tabella 1: Soggetto che ha interrotto il rapporto di tirocinio

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Tirocinante	170	83,33	119	81,51	148	82,22	141	82,94	135	84,91	116	81,12	38	79,17
Soggetto ospitante	34	16,67	27	18,49	32	17,78	29	17,06	24	15,09	27	18,88	10	20,83
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 2: Principale motivo di interruzione - tirocinio interrotto dal tirocinante (risposte spontanee)

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Lavoro	48	28,24	37	31,10	31	20,95	54	38,30	23	17,04	48	41,38	14	36,84
Scuola	29	17,06	36	30,25	42	28,38	23	16,31	51	37,78	14	12,07	0	0,00
Famiglia	16	9,41	3	2,52	13	8,78	6	4,26	5	3,70	9	7,76	5	13,16
Incompatibilità	57	33,53	34	28,57	49	33,11	42	29,79	40	29,63	35	30,17	16	42,11
Fallimento azienda	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Incongruenza con progetto formativo	12	7,06	7	5,88	7	4,73	12	8,51	9	6,67	7	6,03	3	7,89
Altro	8	4,70	2	1,68	6	4,05	4	2,83	7	5,18	3	2,59	0	0,00
Totale	170	100,00	119	100,00	148	100,00	141	100,00	135	99,99	116	100,00	38	100,00

Tabella 3: Principale motivo di interruzione - tirocinio interrotto dal soggetto ospitante (risposte spontanee)

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Lavoro	7	20,59	3	11,11	2	6,25	8	27,59	2	8,33	7	25,93	1	10,00
Incompatibilità	21	61,77	18	66,67	20	62,50	19	65,52	18	75,00	16	59,26	5	50,00
Fallimento azienda	4	11,76	2	7,41	5	15,63	1	3,45	2	8,33	3	11,11	1	10,00
Altro	2	5,88	4	14,81	5	15,62	1	3,44	2	8,34	1	3,70	3	30,00
Totale	34	100,00	27	100,00	32	100,00	29	100,00	24	100,00	27	100,00	10	100,00

Tabella 4: Percezione complessiva del tirocinio

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Adeguate	154	75,49	116	79,45	143	79,44	127	74,71	132	83,02	105	73,43	33	68,75
Inadeguate	50	24,51	30	20,55	37	20,56	43	25,29	27	16,98	38	26,57	15	31,25
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 5: Coerenza del tirocinio rispetto al progetto formativo

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, coerente	148	72,55	93	63,70	121	67,22	120	70,59	110	69,18	100	69,93	31	64,58
No, non coerente	56	27,45	53	36,30	59	32,78	50	29,41	49	30,82	43	30,07	17	35,42
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 6: Rapporto con il tutor dell'ente promotore

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si è sentito tutelato	151	74,02	107	73,29	136	75,56	122	71,76	130	81,76	95	66,43	33	68,73
Non si è sentito tutelato	23	11,27	17	11,64	21	11,67	19	11,18	17	10,69	17	11,89	6	12,51
In parte	13	6,37	10	6,85	12	6,67	11	6,47	4	2,52	13	9,09	6	12,51
Non sa	17	8,34	12	8,22	11	6,10	18	10,59	8	5,03	18	12,59	3	6,25
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 7: Rapporto con la persona che seguiva il tirocinante in azienda

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Buono	133	65,20	94	64,38	122	67,78	105	61,71	104	65,41	89	62,24	34	70,83
Soddisfacente	29	14,22	27	18,49	27	15,00	29	17,07	27	16,98	28	19,58	1	2,08
Insoddisfacente	30	14,70	11	7,53	16	8,89	25	14,74	15	9,43	18	12,59	8	16,67
Inesistente	12	5,88	14	9,60	15	8,33	11	6,48	13	8,18	8	5,59	5	10,42
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 8: Rapporto con i colleghi

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Buono	155	75,99	113	77,40	140	77,78	128	75,29	126	79,29	111	77,6	31	64,58
Soddisfacente	21	10,29	20	13,70	20	11,11	21	12,35	19	11,93	18	12,6	4	8,33
Insoddisfacente	11	5,39	3	2,05	6	3,33	8	4,71	3	1,88	6	4,2	5	10,42
Inesistente	17	8,33	10	6,85	14	7,78	13	7,65	11	6,90	8	5,6	8	16,67
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 9: Mansione svolta - valutazione del livello di difficoltà

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Facile	143	70,00	105	71,92	141	78,38	107	62,94	123	77,35	94	65,73	31	64,52
Molto facile	21	10,29	13	8,91	15	8,30	19	11,18	14	8,81	13	9,09	7	14,59
Difficile	35	17,16	27	18,49	22	12,22	40	23,53	22	13,84	31	21,68	9	18,77
Molto difficile	5	2,45	1	0,68	2	1,10	4	2,35	0	0,00	5	3,50	1	2,12
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 10: Mansione svolta - valutazione complessiva														
Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Soddisfacente	148	72,55	106	72,60	140	77,78	114	67,06	122	76,73	100	69,93	32	66,67
Insoddisfacente	56	27,45	40	27,40	40	22,22	56	32,94	37	23,27	43	30,07	16	33,33
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 11: Esperienza complessiva di tirocinio - livello di apprendimento														
Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ha imparato molto	52	25,49	31	21,23	47	26,11	36	21,18	40	25,16	34	23,78	9	18,75
Ha imparato abbastanza	93	45,58	61	41,79	77	42,78	77	45,29	71	44,65	62	43,36	21	43,75
Ha imparato poco	33	16,18	43	29,45	34	18,89	42	24,71	35	22,01	35	24,48	6	12,50
Non ha imparato niente	26	12,75	11	7,53	22	12,22	15	8,82	13	8,18	12	8,38	12	25,00
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 12: Utilizzo di conoscenze già apprese a scuola														
Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	118	57,84	75	51,37	84	46,67	109	64,12	78	49,06	90	62,94	25	52,08
No	86	42,16	71	48,63	96	53,33	61	35,88	81	50,94	53	37,06	23	47,92
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 13: Impresione del mondo del lavoro a seguito dell'esperienza di tirocinio														
Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Buona	149	73,04	121	82,88	150	83,33	120	70,59	136	85,53	103	72,03	31	64,58
Cattiva	55	26,96	25	17,12	30	16,67	50	29,41	23	14,47	40	27,97	17	35,42
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabella 14: Propensione a ripetere esperienza di un altro tirocinio formativo														
Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	135	66,18	87	59,59	121	67,22	101	59,41	112	70,44	79	55,24	31	64,58
No	69	33,82	59	40,41	59	32,78	69	40,59	47	29,56	64	44,76	17	35,42
Totale	204	100,00	146	100,00	180	100,00	170	100,00	159	100,00	143	100,00	48	100,00

Tabelle riferite al capitolo 6 “L’opinione dei tirocinanti che hanno concluso regolarmente il tirocinio”

Tabella 15: Valutazione complessiva dell'esperienza di tirocinio

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Utilissima	45	19,48	27	14,29	50	19,01	22	14,01	40	17,86	23	19,01	9	12,00
Utile	157	67,97	137	72,49	182	69,20	112	71,34	160	71,43	84	69,42	50	66,67
Poco utile	14	6,06	17	8,99	21	7,98	10	6,37	18	8,04	8	6,61	5	6,67
Inutile	15	6,49	8	4,23	10	3,81	13	8,28	6	2,67	6	4,96	11	14,66
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 16: Utilità dell'esperienza di tirocinio per il reperimento di un'occupazione lavorativa

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, ha trovato lavoro nella stessa azienda	52	22,51	46	24,34	54	20,53	44	28,03	41	18,30	32	26,45	25	33,33
Si, ha trovato lavoro in un'azienda diversa	35	15,15	34	17,99	43	16,40	26	16,56	32	14,29	26	21,49	11	14,67
No, non ha trovato lavoro	144	62,34	109	57,67	166	63,07	87	55,41	151	67,41	63	52,06	39	52,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 17: Utilità dell'esperienza di tirocinio per comprendere il mondo del lavoro

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, è servita	187	80,95	160	84,66	225	85,55	122	77,71	201	89,73	95	78,51	51	68,00
No, non è servita	44	19,05	29	15,34	38	14,45	35	22,29	23	10,27	26	21,49	24	32,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 18: Scelta occupazionale effettuata a tirocinio concluso

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Studio/formazione	76	32,90	75	39,68	114	43,35	37	23,57	127	56,70	21	17,36	3	4,00
Lavoro	123	53,25	105	55,56	119	45,25	109	69,43	84	37,50	90	74,38	54	72,00
Nessuna scelta specifica	32	13,85	9	4,76	30	11,40	11	7,00	13	5,80	10	8,26	18	24,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 19: Attività svolta a tirocinio concluso

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Istruzione superiore/università	74	32,03	72	38,10	110	41,83	36	22,93	130	58,04	15	12,40	1	1,33
Formazione professionale	8	3,46	6	3,17	10	3,80	4	2,55	5	2,23	7	5,79	2	2,67
Lavoro	111	48,06	96	50,80	108	41,06	99	63,06	83	37,05	82	67,77	42	56,00
Altro tirocinio	12	5,19	9	4,76	13	4,94	8	5,10	3	1,34	10	8,26	8	10,67
Nessuna occupazione/disoccupato	26	11,26	6	3,17	22	8,37	10	6,36	3	1,34	7	5,78	22	29,33
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, attinente	126	54,55	110	58,20	150	57,03	86	54,78	137	61,16	65	53,72	34	45,33
No, non attinente	79	34,20	73	38,62	91	34,60	61	38,85	84	37,50	49	40,50	19	25,34
Nessuna occupazione/disoccupato	26	11,25	6	3,18	22	8,37	10	6,37	3	1,34	7	5,78	22	29,33
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, ha migliorato...														
Competenze di base	161	69,70	129	68,25	183	69,58	107	68,15	163	72,77	84	69,42	43	57,33
Competenze tecnico-professionali	188	81,39	154	81,48	210	79,85	132	84,08	190	84,82	100	82,64	52	69,33
Competenze trasversali	197	85,28	158	83,60	223	84,79	132	84,08	204	91,07	99	81,82	52	69,33
Totale "si"	546	236,36	441	233,33	616	234,22	371	236,31	557	248,66	283	233,88	147	196,00
Totale risposte "si" per rispondente	2,4	2,40	2,3	2,30	2,3	2,30	2,4	2,40	2,5	2,50	2,3	2,30	2,0	2,00

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, si è sentito tutelato	177	76,62	151	79,89	214	81,37	114	72,61	184	82,14	89	73,55	55	73,33
No, non si è sentito tutelato	22	9,52	14	7,41	19	7,22	17	10,83	20	8,93	13	10,74	3	4,00
In parte	24	10,39	18	9,52	23	8,75	19	12,10	14	6,25	15	12,40	13	17,33
Non sa	8	3,47	6	3,18	7	2,66	7	4,46	6	2,68	4	3,31	4	5,34
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Buono	181	78,35	143	75,66	203	77,19	121	77,07	178	79,47	96	79,34	50	66,67
Soddisfacente	31	13,42	34	17,99	43	16,35	22	14,01	33	14,73	16	13,22	16	21,33
Insoddisfacente	6	2,60	8	4,23	6	2,28	8	5,10	8	3,57	5	4,13	1	1,33
Inesistente	13	5,63	4	2,12	11	4,18	6	3,82	5	2,23	4	3,31	8	10,67
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Lavora	116	50,22	108	57,14	122	46,39	102	64,97	115	51,34	76	62,81	33	44,00
Non ha un'occupazione lavorativa	115	49,78	81	42,86	141	53,61	55	35,03	109	48,66	45	37,19	42	56,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 25: Coerenza del lavoro attualmente svolto con il tirocinio frequentato

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Coerente	56	24,24	55	29,10	64	24,33	47	29,94	55	24,55	38	31,41	18	24,00
Non coerente	60	25,98	53	28,04	58	22,06	55	35,03	60	26,79	38	31,40	15	20,00
Non ha un'occupazione lavorativa	115	49,78	81	42,86	141	53,61	55	35,03	109	48,66	45	37,19	42	56,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 26: Settore economico del lavoro attualmente svolto

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Industria	33	14,29	44	23,28	46	17,49	31	19,75	39	17,41	29	23,97	9	12,00
Terziario	82	35,50	59	31,22	73	27,76	68	43,41	71	31,70	47	38,84	23	30,67
Agricoltura	1	0,43	5	2,64	3	1,14	3	1,91	5	2,23	0	0,00	1	1,33
Non ha un'occupazione lavorativa	115	49,78	81	42,86	141	53,61	55	35,03	109	48,66	45	37,19	42	56,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabella 27: Tipo di mansione attualmente svolta

Risposte	Genere				Livello istruzione				Classi d'età					
	Femmine		Maschi		Inferiore		Superiore		15-20 anni		21-32 anni		Oltre 32 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaia	24	10,39	60	31,74	66	25,10	18	11,46	46	20,54	18	14,88	20	26,67
Impiegatizia	92	39,83	48	25,40	56	21,29	84	53,51	69	30,80	58	47,93	13	17,33
Non ha un'occupazione lavorativa	115	49,78	81	42,86	141	53,61	55	35,03	109	48,66	45	37,19	42	56,00
Totale	231	100,00	189	100,00	263	100,00	157	100,00	224	100,00	121	100,00	75	100,00

Tabelle riferite al capitolo 7 “L’opinione delle aziende”

Tabella 28: Valutazione complessiva dello strumento tirocinio

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Molto utile	90	37,97	68	37,16	56	38,62	102	37,00	112	36,85	21	33,33	25	47,17
Abbastanza utile	117	49,37	97	53,01	71	48,97	143	52,00	152	50,00	36	57,14	26	49,06
Poco utile	25	10,55	16	8,74	15	10,34	26	9,45	34	11,18	5	7,94	2	3,77
Inutile	5	2,11	2	1,09	3	2,07	4	1,45	6	1,97	1	1,59	0	0,00
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 29: Principale possibile motivo di utilizzo del tirocinio

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Per integrare l'organico	133	56,12	112	61,20	89	61,38	156	56,73	188	61,84	28	44,44	29	54,72
Per supportare l'organico	104	43,88	71	38,80	56	38,62	119	43,27	116	38,16	35	55,56	24	45,28
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 30: Principale considerazione dello strumento tirocinio

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Una perdita	22	9,28	20	10,92	17	11,72	25	9,09	34	11,18	8	12,70	0	0,00
Un investimento	181	76,37	142	77,60	114	78,62	209	76,00	237	77,96	42	66,67	44	83,02
Un guadagno	34	14,35	21	11,48	14	9,66	41	14,91	33	10,86	13	20,63	9	16,98
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 31: Previsione di utilizzo dello strumento tirocinio formativo in futuro

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, intende utilizzarlo	216	91,14	166	90,71	129	88,97	253	92,00	273	89,80	59	93,65	50	94,34
No, non intende utilizzarlo	21	8,86	17	9,29	16	11,03	22	8,00	31	10,20	4	6,35	3	5,66
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 32: Principali competenze sviluppate dal tirocinante grazie all'esperienza di tirocinio

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Competenze di base	76	32,07	75	40,98	48	33,10	103	37,45	110	36,18	24	38,10	17	32,08
Competenze trasversali	49	20,68	33	18,03	21	14,48	61	22,18	55	18,09	16	25,40	11	20,75
Competenze tecnico-professionali	112	47,25	75	40,99	76	52,42	111	40,37	139	45,73	23	36,50	25	47,17
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 33: Utilità dell'esperienza di tirocinio per i soggetti coinvolti

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
E' utile soprattutto per l'impresa	42	17,72	42	22,95	26	17,93	58	21,09	67	22,04	6	9,52	11	20,75
E' utile soprattutto per il tirocinante	195	82,28	141	77,05	119	82,07	217	78,91	237	77,96	57	90,48	42	79,25
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Addestramento	102	43,04	90	49,18	74	51,03	118,0	42,91	149	49,01	24	38,10	19	35,85
Accompagnamento	135	56,96	93	50,82	71	48,97	157,0	57,09	155	50,99	39	61,90	34	64,15
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275,0	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Indispensabile	67	28,27	51	27,87	42	28,97	76	27,64	79	25,99	18	28,57	21	39,62
Utile	113	47,68	90	49,18	65	44,83	138	50,18	144	47,37	35	55,56	24	45,28
Indifferente	57	24,05	42	22,95	38	26,20	61	22,18	81	26,64	10	15,87	8	15,10
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, è utile dichiararle	186	78,48	157	85,79	113	77,93	230	83,64	249	81,91	51	80,95	43	81,13
No, non è utile	51	21,52	26	14,21	32	22,07	45	16,36	55	18,09	12	19,05	10	18,87
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, è successo	142	59,92	131	71,58	98	67,59	175	63,64	191	62,83	43	68,25	39	73,58
No, mai	95	40,08	52	28,42	47	32,41	100	36,36	113	37,17	20	31,75	14	26,42
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 38: Obiettivi fondamentali di un progetto formativo - graduatoria per importanza (1°=fondamentale - 4°=il meno importante)

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
OBIETTIVI FORMATIVI														
Al primo posto	104	43,88	77	42,08	69	47,58	112	40,73	117	38,49	36	57,14	28	52,84
Al secondo posto	67	28,27	61	33,33	43	29,66	85	30,91	104	34,21	16	25,40	8	15,09
Al terzo posto	49	20,68	33	18,03	21	14,48	61	22,18	63	20,72	8	12,70	11	20,75
Al quarto posto	17	7,17	12	6,56	12	8,28	17	6,18	20	6,58	3	4,76	6	11,32
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00
OBIETTIVI RELAZIONALI														
Al primo posto	30	12,66	18	9,84	10	6,90	38	13,82	37	12,17	9	14,29	2	3,77
Al secondo posto	47	19,83	33	18,03	28	19,31	52	18,91	54	17,76	14	22,22	12	22,64
Al terzo posto	77	32,49	69	37,80	50	34,48	96	34,91	107	35,10	23	36,51	16	30,19
Al quarto posto	83	35,02	63	34,43	57	39,31	89	32,36	106	34,87	17	26,98	23	43,40
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00
OBIETTIVI ORIENTATIVI														
Al primo posto	39	16,45	27	14,75	19	13,10	47	17,09	45	14,80	11	17,46	10	18,87
Al secondo posto	44	18,57	36	19,67	32	22,08	48	17,45	54	17,76	9	14,29	17	32,08
Al terzo posto	68	28,69	54	29,51	47	32,41	75	27,27	93	30,59	18	28,57	11	20,75
Al quarto posto	86	36,29	66	36,07	47	32,41	105	38,19	112	36,85	25	39,68	15	28,30
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00
OBIETTIVI PROFESSIONALI														
Al primo posto	64	27,01	61	33,34	47	32,41	78	28,36	105	34,54	7	11,11	13	24,53
Al secondo posto	79	33,33	53	28,96	42	28,97	90	32,73	92	30,26	24	38,10	16	30,19
Al terzo posto	43	18,14	27	14,75	27	18,62	43	15,64	41	13,49	14	22,22	15	28,30
Al quarto posto	51	21,52	42	22,95	29	20,00	64	23,27	66	21,71	18	28,57	9	16,98
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Tabella 39: Obiettivi fondamentali di un progetto formativo - graduatoria per importanza (1°=fondamentale - 4°=il meno importante)

Risposte	Provincia		Settore		Dimensione		
	Fuori Torino	Torino	Industria	Terziario	<15 dip.	16-50 dip.	Oltre 50 dip.
OBIETTIVI FORMATIVI							
Al primo posto	43,80	42,10	47,50	40,70	38,50	57,10	52,80
Posizione media in graduatoria	1,91	1,89	1,83	1,93	1,95	1,65	1,90
OBIETTIVI RELAZIONALI							
Al primo posto	12,70	9,80	6,90	13,80	12,20	14,30	3,80
Posizione media in graduatoria	2,89	2,96	3,06	2,85	2,92	2,76	3,13
OBIETTIVI ORIENTATIVI							
Al primo posto	16,50	14,80	13,10	17,10	14,80	17,50	18,90
Posizione media in graduatoria	2,84	2,86	2,84	2,86	2,89	2,90	2,58
OBIETTIVI PROFESSIONALI							
Al primo posto	27,00	33,30	32,40	28,40	34,50	11,10	24,50
Posizione media in graduatoria	2,34	2,27	2,26	2,33	2,24	2,68	2,37

Tabella 40: Utilità del riconoscimento di un rimborso spese al tirocinante

Risposte	Provincia				Settore				Dimensione					
	Fuori Torino		Torino		Industria		Terziario		<15 dip.		16-50 dip.		Oltre 50 dip.	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, è utile	211	89,03	162	88,52	128	88,28	245	89,09	268	88,16	57	90,48	48	90,57
No, non è utile	26	10,97	21	11,48	17	11,72	30	10,91	36	11,84	6	9,52	5	9,43
Totale	237	100,00	183	100,00	145	100,00	275	100,00	304	100,00	63	100,00	53	100,00

Indice delle tabelle

Tabella 1: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006 rispetto alla finalità del soggetto promotore ed anno di inizio	19
Tabella 2: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006 per età dei tirocinanti in V.A.....	21
Tabella 3: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006 per età dei tirocinanti in %.....	21
Tabella 4: Distribuzione dei tirocini attivati per anno di inizio e provincia di appartenenza del soggetto promotore.....	21
Tabella 5: Distribuzione dei tirocini attivati per anno di inizio e livello di istruzione dei tirocinanti.....	22
Tabella 6: Relazione fra adeguatezza del tirocinio nel suo complesso e coerenza con il progetto formativo.....	32
Tabella 7: Distribuzione per attività svolta a tirocinio concluso e sua attinenza con questo.....	44
Tabella 8: Distribuzione degli intervistati per funzione aziendale e genere	51

Indice delle figure

Figura 1: Distribuzione dei tirocini attivati dal 2001 al 2006	17
Figura 2: Distribuzione dei soggetti promotori dal 2001 al 2006	17
Figura 3: Distribuzione dei soggetti promotori per finalità relativo al 2006	18
Figura 4: Distribuzione dei soggetti promotori dal 2001 al 2006 per tipologia....	19
Figura 5: Distribuzione dei tirocinanti avviati dal 2001 al 2006 per genere.....	20
Figura 6: Distribuzione dei tirocinanti avviati dal 2001 al 2006 per livello di istruzione	22
Figura 7: Distribuzione del campione “tirocini interrotti” per genere	28
Figura 8: Distribuzione del campione “tirocini interrotti” per livello d’istruzione	28
Figura 9: Distribuzione del campione “tirocini interrotti” per classi d’età.....	28
Figura 10: Distribuzione per soggetto che ha interrotto il rapporto di tirocinio ...	29
Figura 11: Distribuzione del principale motivo di interruzione del rapporto di tirocinio percepito dal tirocinante nei casi di cessazione per propria volontà	29
Figura 12: Distribuzione per principale motivo di interruzione del rapporto di tirocinio percepito dal tirocinante nei casi di cessazione per volontà del soggetto ospitante.....	30
Figura 13: Distribuzione per percezione complessiva del tirocinio.....	31
Figura 14: Distribuzione per coerenza del tirocinio rispetto al progetto formativo	31
Figura 15: Distribuzione per valutazione del livello di tutela percepito nel rapporto con il tutor dell’ente promotore	32
Figura 16: Distribuzione per valutazione del rapporto con il tutor aziendale.....	33
Figura 17: Distribuzione per valutazione del rapporto con i colleghi.....	33
Figura 18: Distribuzione per valutazione del livello di difficoltà della mansione svolta	34
Figura 19: Distribuzione per valutazione complessiva della mansione svolta.....	34

Figura 20: Distribuzione per valutazione del livello di apprendimento dall'esperienza di tirocinio	35
Figura 21: Distribuzione rispetto all'utilizzo di conoscenze già apprese a scuola	35
Figura 22: Distribuzione per tipologia di impressione del mondo del lavoro.....	36
Figura 23: Distribuzione in merito alla propensione alla ripetizione di un altro tirocinio formativo.....	36
Figura 24: Distribuzione del campione "tirocini con fine regolare" per genere ...	40
Figura 25: Distribuzione del campione "tirocini con fine regolare" per livello di istruzione	40
Figura 26: Distribuzione del campione "tirocini con fine regolare" per classi d'età	40
Figura 27: Distribuzione per valutazione complessiva dell'esperienza di tirocinio	41
Figura 28: Distribuzione per utilità del tirocinio come mezzo per il reperimento di un'occupazione lavorativa	41
Figura 29: Distribuzione per utilità del tirocinio come mezzo per comprendere il mondo del lavoro.....	42
Figura 30: Distribuzione per scelta occupazionale effettuata a tirocinio concluso	42
Figura 31: Distribuzione per attività svolta a tirocinio concluso	43
Figura 32: Distribuzione per attinenza dell'attività svolta rispetto al tirocinio frequentato.....	43
Figura 33: Distribuzione per specifiche competenze sviluppate durante l'esperienza di tirocinio	44
Figura 34: Distribuzione per valutazione del livello di tutela percepito nel rapporto con il tutor dell'ente promotore	45
Figura 35: Distribuzione per valutazione del rapporto con il tutor aziendale	45
Figura 36: Distribuzione per attuale occupazione.....	46
Figura 37: Distribuzione per coerenza del lavoro attualmente svolto rispetto al tirocinio frequentato	46
Figura 38: Distribuzione per settore del lavoro attualmente svolto	47
Figura 39: Distribuzione per tipo di mansione attualmente svolta.....	47
Figura 40: Distribuzione del campione "datori di lavoro ospitanti" per collocazione territoriale.....	50
Figura 41: Distribuzione del campione "datori di lavoro ospitanti" per settore ...	50
Figura 42: Distribuzione del campione "datori di lavoro ospitanti" per numero dipendenti	50

Figura 43: Distribuzione del campione “datori di lavoro ospitanti” per tipologia	51
Figura 44: Distribuzione per valutazione dell’utilità del tirocinio	52
Figura 45: Distribuzione per utilità dell’esperienza di tirocinio rispetto ai soggetti coinvolti.....	52
Figura 46: Distribuzione per principale possibile motivo di utilizzo del tirocinio	53
Figura 47: Distribuzione per principale considerazione del tirocinio	53
Figura 48: Distribuzione per valutazione dei fondamentali obiettivi di un progetto formativo	54
Figura 49: Distribuzione per principali competenze che il tirocinio porta a sviluppare	54
Figura 50: Distribuzione per compito prevalente del tutor aziendale	55
Figura 51: Distribuzione per valutazione del rapporto con il tutor dell’ente promotore	56
Figura 52: Distribuzione per utilità della dichiarazione, da parte dell’azienda, delle competenze acquisite dal tirocinante.....	56
Figura 53: Tendenza dei datori di lavoro a trasformare tirocini in rapporti di lavoro.....	57
Figura 54: Distribuzione per utilità di un riconoscimento di un rimborso spese al tirocinante.....	57
Figura 55: Distribuzione per previsione di utilizzo del tirocinio in un futuro	58
Figura 56: Triangolazione nel tirocinio.....	73



Regione Piemonte
Agenzia Piemonte Lavoro

