

IL TIROCINIO COME STRUMENTO DI POLITICA ATTIVA IN PIEMONTE

A cura di Mauro Durando

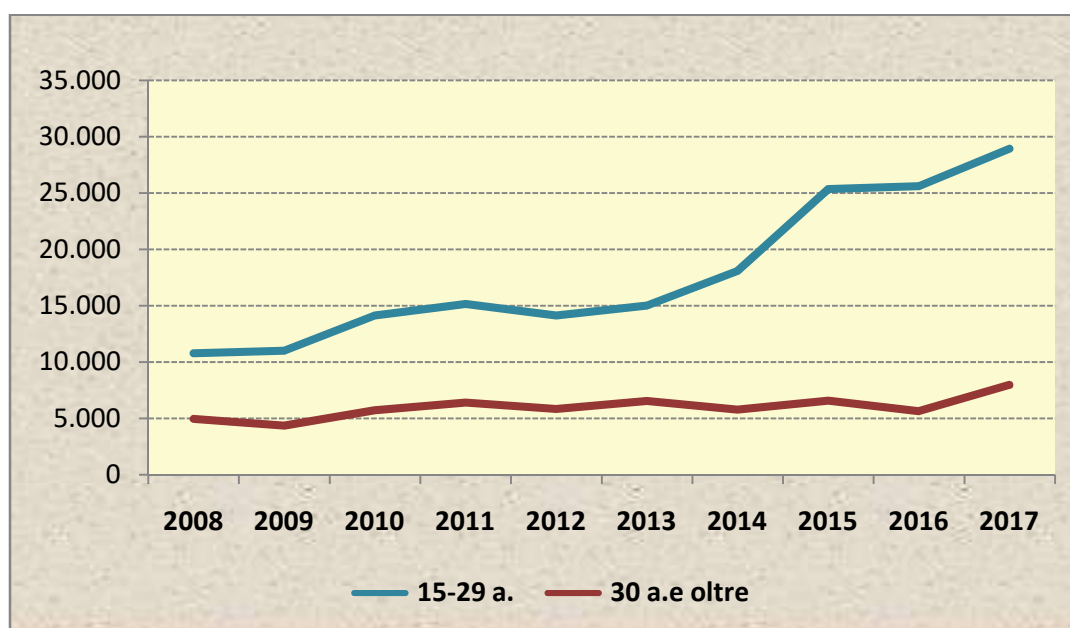
1. PREMESSA

Il tirocinio è nato come strumento di avvicinamento al lavoro attraverso un'esperienza guidata di *training on the job* rivolta principalmente ai giovani nella prima fase di transizione dalla scuola al lavoro e a soggetti particolarmente deboli e difficilmente occupabili, come disabili o svantaggiati.

Questi rimangono i target portanti dell'intervento, che è però esteso anche a lavoratori adulti, rimasti a vario titolo lontani dal mercato del lavoro e difficilmente rioccupabili, per i quali si ritiene utile un periodo di reinserimento graduale nell'occupazione.

Il ricorso al tirocinio non ha subito in Piemonte contraccolpi a seguito dell'instaurarsi della crisi economica alla fine del 2008: il numero di avviamenti è solo lievemente diminuito nel 2009 (-2,6% rispetto all'anno precedente, quando i movimenti erano stati 15.750), ma è aumentato nel triennio seguente, assestandosi intorno alle 20.000 unità, mostrando poi un significativo picco di crescita nel 2015, quando si sono sfiorate le 32.000 attivazioni (+34% sul 2014), con una dinamica espansiva che si ripropone, anche se con una minore accentuazione, nel 2017, quando si raggiungono le 37.000 unità (+18% sul 2016).

Figura 1 - Tirocini attivati in Piemonte per classe di età - Dinamica 2008-2017



Fonte: Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP) - Comunicazioni obbligatorie

Come si vede dalla Figura 1, la componente giovanile appare fortemente dinamica e funge da traino del trend di crescita rilevato, mentre i soggetti adulti mostrano un andamento lineare, con un sensibile rialzo solo nell'ultima annualità, quando registrano un incremento del 41% (da 5.650 a 8.000 unità).

Le punte espansive rilevate nel 2015 e nel 2017 sono dovute per gran parte all'impatto delle politiche del lavoro regionali, con i programmi "Garanzia Giovani" nel 2015/16, e "Buono Servizi Lavoro" nel 2017. Con "Garanzia Giovani" si è introdotta una forma di sostegno particolarmente incisiva per promuovere l'utilizzo di tirocini, un contributo regionale che copriva nel primo ciclo attuativo cinque delle sei mensilità previste

dall'intervento, poi ridotte a tre nella seconda edizione del programma, considerando che la normativa impone un'indennità di 600 Euro mensili a carico dell'impresa ospitante. L'intento era quello di dare uno scossone al mercato per favorire l'accesso dei giovani in una fase in cui il loro rapporto con il lavoro era drammaticamente peggiorato e avveniva spesso con forme di impiego saltuarie e frammentate, sia per la crisi che per il virtuale blocco del *turn-over* generazionale a seguito delle modifiche al sistema pensionistico, ma anche per un inadeguato investimento da parte del sistema delle imprese sulle risorse umane.

Tale politica si riteneva fosse più efficace di forme di incentivo diretto all'assunzione, che nell'esperienza regionale finiscono per sostenere inserimenti lavorativi che per gran parte sarebbero avvenuti ugualmente, senza un reale valore aggiunto. Puntare sul tirocinio, cioè su un non rapporto di lavoro, nella speranza che l'esperienza fatta porti ad una stabilizzazione nell'impresa ospitante, o comunque ad un rafforzamento delle competenze del tirocinante utile ad un suo successivo rientro al lavoro, comporta ovviamente dei rischi, per un possibile utilizzo meramente utilitaristico dello strumento da parte aziendale.

E' importante a tal fine costruire una progettualità efficace e condivisa tra ente promotore e soggetto ospitante ed operare un puntuale monitoraggio sugli esiti dell'intervento per coglierne le reali ricadute sul mercato. La nuova disciplina regionale sui tirocini extracurricolari, adottata nel mese di dicembre 2017, prevede che le attività di monitoraggio e valutazione siano anche finalizzate "*... alla rilevazione di eventuali elementi distorsivi presenti nell'attuazione dell'istituto ...*", a conferma e rafforzamento di una prassi già operante.

Nel 2017 la richiesta di manodopera giovanile segna un'ulteriore crescita (+13%), pur a fronte di un progressivo esaurimento del sostegno offerto da Garanzia Giovani, ad indicare il consolidamento dell'interesse del sistema delle imprese verso questa forma di inserimento al lavoro, ma all'aumento rilevato concorre in misura proporzionalmente superiore, come prima accennato, la componente adulta, a seguito dell'avvio del programma "Buono Servizi Lavoro": si tratta di un intervento che prevede l'assegnazione ai disoccupati che ne fanno richiesta di *voucher* per l'acquisto di servizi di accompagnamento al lavoro con l'introduzione di elementi di premialità in caso di successo occupazionale, in una logica simile a quella dell'assegno di ricollocazione, e che si articola in vari Bandi di attuazione, il più rilevante dei quali (9.340 le persone coinvolte nell'annualità 2017) interessa soggetti di 30 anni e oltre disoccupati da più di sei mesi.

Anche in questo intervento, sulla scorta dell'esperienza maturata con Garanzia Giovani, si è promossa l'attivazione di tirocini, in parte sostenuti da un contributo regionale, pari al 50% dell'indennità per gli ultracinquantenni, elevabile al 100% in caso di successiva assunzione presso l'impresa ospitante con un contratto di durata non inferiore ai 6 mesi, e al 50% dell'indennità per i disoccupati under 50, condizionati ad un inserimento lavorativo come sopra descritto. Il bando prevedeva in ogni caso anche un riconoscimento a risultato per le assunzioni dirette, stabili o con contratto a termine almeno semestrale.

Al di là delle verifiche di merito sulle situazioni anomale, l'attività di monitoraggio degli esiti occupazionali dei tirocini attivati risulta essenziale per cogliere l'efficacia dell'operazione di politica attiva programmata dalla Regione: in che misura questa *work experience* favorisce una qualche stabilizzazione presso l'azienda ospitante, o comunque un successivo inserimento lavorativo, dando per scontato che l'avviamento al tirocinio, specie per i soggetti più giovani in uscita dal corso di studi, presenta da un lato una minore tenuta, con una dispersione piuttosto elevata dovuta spesso a difficoltà di adattamento all'ambiente di lavoro o ad incomprensioni con il datore, dall'altro non può fornire garanzie di collocamento, non essendo l'impresa in alcun modo vincolata ad assumere il tirocinante al termine del periodo formativo?

E' quanto si cerca di rispondere nell'analisi seguente, basata su una verifica degli esiti occupazionali dei tirocini conclusi nel 2016, con un *focus* sulla *performance* dei ragazzi aderenti a Garanzia Giovani, e di quelli terminati nel 2017, con un approfondimento sulle risultanze del programma dei Buoni Servizi Lavoro.

2. I TIROCINI CONCLUSI NEL 2016

2.1 – L’universo di riferimento

L’analisi svolta per accertare gli esiti occupazionali dei tirocini si basa su alcuni criteri di fondo per scremare la platea di attivazioni da elementi impropri. Si sono esclusi, in particolare:

- i tirocini conclusi entro 10 giorni dall’inizio, in gran parte per dimissioni o con la causale “Altro”, considerati come “false partenze” che non incidono di fatto sulle *chances* occupazionali del soggetto interessato (789 unità);
- i tirocini a cui è seguito un secondo tirocinio presso la medesima azienda (673 unità), non ritenuto valido come esito, che verranno presi in considerazione solo al termine di questa ulteriore esperienza;
- casi anomali, inseriti per errore o che danno luogo a sovrapposizioni di periodi (72 casi).

I tirocini presi in esame, riguardanti attivazioni operate sul territorio regionale soggette alla disciplina gestionale applicata in Piemonte, risultano, dopo la selezione così operata, 29.091, il 40% dei quali attivato nel 2015, i restanti nel 2016. Le persone coinvolte sono di meno, 27.827, perché c’è chi ha svolto due tirocini conclusi nel 2016, con due differenti datori di lavoro; in questi casi il secondo tirocinio può risultare l’esito occupazionale del primo.

Questo insieme presenta una suddivisione equilibrata per genere, una quota ridotta di stranieri, poco al di sopra del 10%, con una netta prevalenza di cittadini extracomunitari, soprattutto africani, e, ovviamente, una larga maggioranza di giovani fino a 29 anni (l’85% del totale) con una relativa concentrazione nella classe 20-24 anni.

I diplomati sono il 42%, i laureati il 20%, con una componente non trascurabile, quindi, di soggetti che non sono andati oltre l’obbligo scolastico (27% del totale) o hanno la sola qualifica professionale (11%). Secondo le attese, fra le persone a bassa qualifica c’è una presenza più che proporzionale di uomini, di adulti over 30, e di immigrati, mentre nella fascia superiore, dei laureati, le donne sono quasi i 2/3 del totale e gli stranieri sono fortemente sottorappresentati; più equilibrata la composizione dei diplomati, dove le donne sono comunque la maggioranza (54%).

Tab. n. 1 – Tirocini conclusi nel 2016 – Primi 10 settori di attività delle aziende ospitanti

Settore di attività	N.	Peso % sul tot	% Donne	% 15-29 a.
Commercio	6.475	22,3	56,4	90,3
Alloggio e ristorazione	4.086	14,0	57,8	88,6
Industria metalmeccanica	3.414	11,7	23,1	90,8
Servizi collettivi e personali	2.138	7,3	71,8	85,8
Attività profess.li e tecniche	2.116	7,3	60,2	90,5
Servizi tradizionali imprese	1.423	4,9	54,9	61,7
Costruzioni	1.385	4,8	16,5	87,1
Servizi informaz. e comunicaz.	1.348	4,6	43,8	89,8
Sanità e assistenza	1.261	4,3	70,4	64,6
Industria alimentare	1.000	3,4	48,4	87,1

Fonte: Regione Piemonte - Base dati “Tirso”, sui tirocini extracurricolari

La Tabella n.1 evidenzia la composizione per settore dei tirocini considerati, con una prevalenza dell’area commercio e alberghi e ristorazione, ma con un ruolo importante dell’industria metalmeccanica; le donne tendono a concentrarsi nei servizi personali, dove la voce principale è costituita dai servizi estetici, e nel

comparto sanitario e assistenziale. Sempre in quest'ultimo settore, troviamo una quota elevata di soggetti in età matura, che sono inoltre quasi il 40% nel bacino dei servizi tradizionali alle imprese (pulizie, manutenzione del paesaggio, confezionamento).

La Tabella seguente fornisce un quadro delle figure professionali più richieste, in riferimento ai *cluster* individuati dal terzo digit della Classificazione delle Professioni ISTAT 2011, con risultati coerenti con l'articolazione per settori prima delineata, in testa figure del commercio, della ristorazione e del settore metalmeccanico. Nel metalmeccanico si osserva una richiesta significativa di professioni di carattere trasversale, legate alla logistica, al *marketing* e alla progettazione integrata. Le donne sono più dei 3/4 del totale tra gli operatori estetici, gli addetti alla *reception* e gli impiegati di segreteria, gli uomini sono prevalenti fra i meccanici, i tecnici in campo ingegneristico (non si pensi tanto ad ingegneri, quanto a disegnatori tecnici industriali), gli addetti alla logistica. La demarcazione di genere si delinea con chiarezza, secondo un *pattern* standard, ricalcando orientamenti convenzionali.

Tab. n. 2 – Tirocini conclusi nel 2016 – Gruppi professionali maggiormente richiesti

Gruppo professionale	N.	Peso % sul tot	% Donne	Settori prevalenti
Addetti alle vendite	4.215	14,5	68,4	Commercio
Addetti alla ristorazione	3.475	11,9	58,1	Alloggio e ristorazione
Personale di segreteria	3.446	11,8	76,9	Trasversale
Gestione amministrat. logistica	1.051	3,6	26,0	Commercio, Metalmeccanico
Operatori della cura estetica	896	3,1	90,5	Servizi alla persona
Tecnici del marketing	829	2,8	59,6	Commercio, Metalmeccanico
Tecnici campo ingegneristico	741	2,5	19,3	Metalmeccanico, Attiv.tecniche
Addetti alle pulizie	704	2,4	38,1	Alloggio e ristor., Servizi imprese
Meccanici, montatori e simili	624	2,1	0,8	Autoriparazioni, Metalmeccan.
Accoglienza e informazioni	586	2,0	77,5	Alloggio e ristor., Servizi personali

Fonte: Regione Piemonte - Base dati "Tirso", sui tirocini extracurricolari

Fra gli enti promotori dei 29.000 tirocini considerati, spiccano tre tipologie di operatori, che da sole assorbono oltre l'80% dei movimenti: i Centri per l'Impiego (11.100 procedure), le Agenzie per il lavoro (7.300 unità) e le Agenzie formative (5.400 casi); si intende che le Agenzie formative sono spesso accreditate per i servizi al lavoro, ma per la classificazione si è fatto riferimento all'attività prevalente. Seguono, a distanza, con 1.200 tirocini a carico ognuna, Università, Fondazioni e Cooperative Sociali. In relazione all'utenza servita, va evidenziato che i Centri per l'Impiego (Cpl) gestiscono una quota molto più alta rispetto alle Agenzie private di soggetti svantaggiati o disabili e di adulti; i giovani sono l'82,5% dei tirocinanti per i Cpl, contro una media del 93% per gli operatori dei servizi al lavoro e alla formazione.

Va infine segnalato che nell'aggregato in esame troviamo più di 11.000 tirocini ascrivibili al programma Garanzia Giovani, contro 18.000 tirocini ordinari, non soggetti a forme di incentivazione, e che le iniziative rivolte a soggetti deboli (disabili o svantaggiati) sono circa 2.700, meno del 10% del totale.

2.2 – Gli esiti occupazionali

Gli esiti occupazionali dei tirocini sopra descritti sono stati rilevati dalle comunicazioni obbligatorie importate nel Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP), l'applicativo gestionale in uso ai Cpl. Esse comprendono quindi tutti gli avviamenti al lavoro di tipo subordinato e parasubordinato o assimilati (collaborazioni coordinate e continuative, contratti di agenzia, lavoro autonomo nello spettacolo) che hanno interessato i tirocinanti, ovunque abbiano avuto luogo, anche fuori dal territorio regionale; non

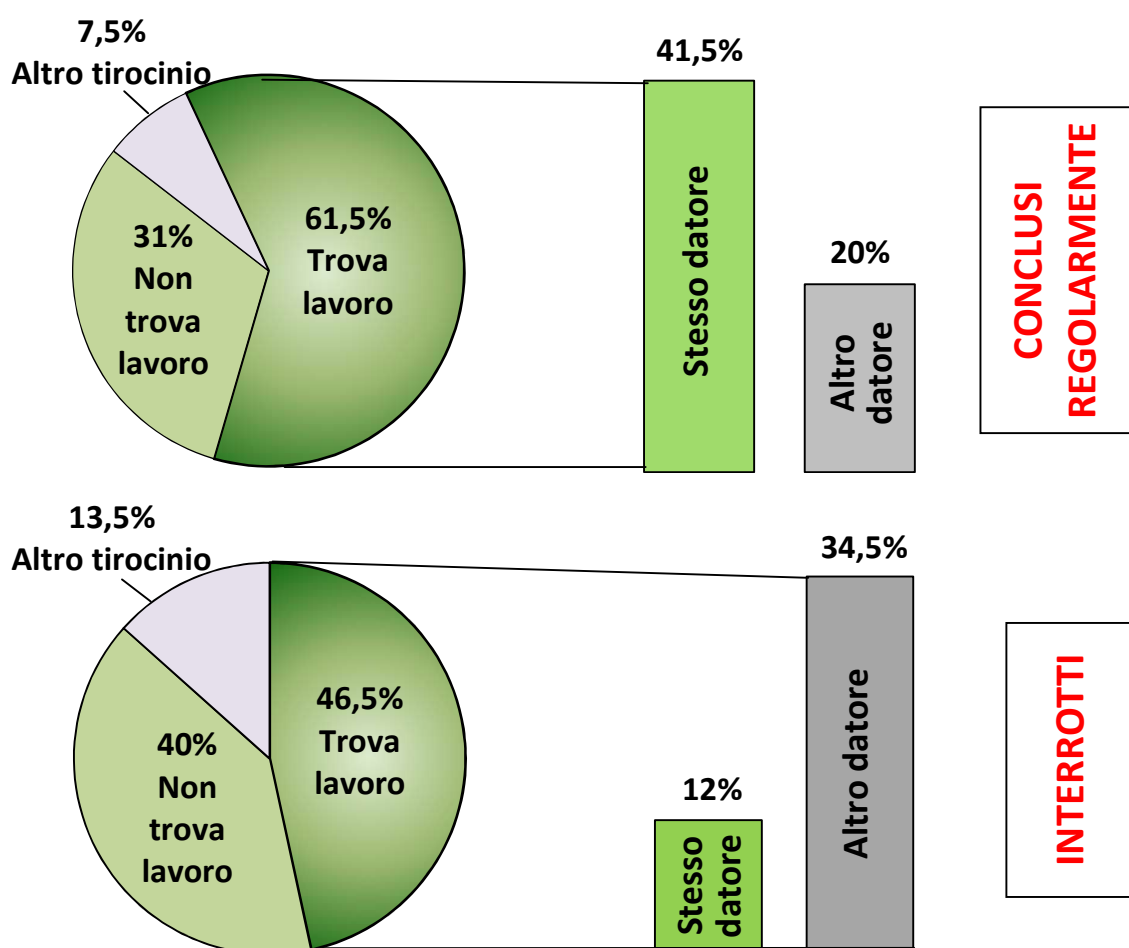
riguardano invece l'avvio di occupazioni autonome propriamente dette (ditte individuali, partite IVA, libere professioni e simili), né le prestazioni occasionali a *voucher*.

Per cogliere l'effetto più diretto del tirocinio, sono stati considerati solo gli inserimenti lavorativi avvenuti entro sei mesi dalla fine dell'esperienza formativa, prendendo in considerazione il primo evento occorso dopo il tirocinio, indipendentemente dalla durata; solo nel caso di rapporti di lavoro brevissimi, di 1-2 giorni, ritenuti del tutto marginali e peraltro limitati a poche centinaia di unità, si è operata una verifica ulteriore, assumendo come esito un eventuale avviamento successivo, se di durata superiore.

Considerata la dispersione presente, si distingue, nell'analisi di base, fra tirocini conclusi regolarmente e tirocini interrotti anticipatamente, i cui esiti, come si vedrà, sono ben diversi. I tirocini conclusi regolarmente sono quelli terminati per fine contratto a termine, o con altra causale (in specie la voce «Altro») se la data fine effettiva è allineata alla data fine prevista. Le attivazioni interrotte sono mediamente il 25,6% del totale, pari a 7.439 unità, nella metà dei casi chiuse per dimissioni, ma con un peso rilevante anche della motivazione generica "Altro" (40% del totale, quasi 3.000 tirocini).

Si intende come esito coerente e primario l'assunzione al termine del tirocinio presso lo stesso datore di lavoro. L'avvio di un altro tirocinio presso un nuovo datore non è considerato tra gli esiti veri e propri, ma è comunque segnalato separatamente come evento specifico, ad indicare lo sbocco verso il lavoro.

Figura 2 - Esito occupazionale dei tirocini conclusi nel 2016 per tipologia



Fonte: Basi dati regionali SILP e Tirso

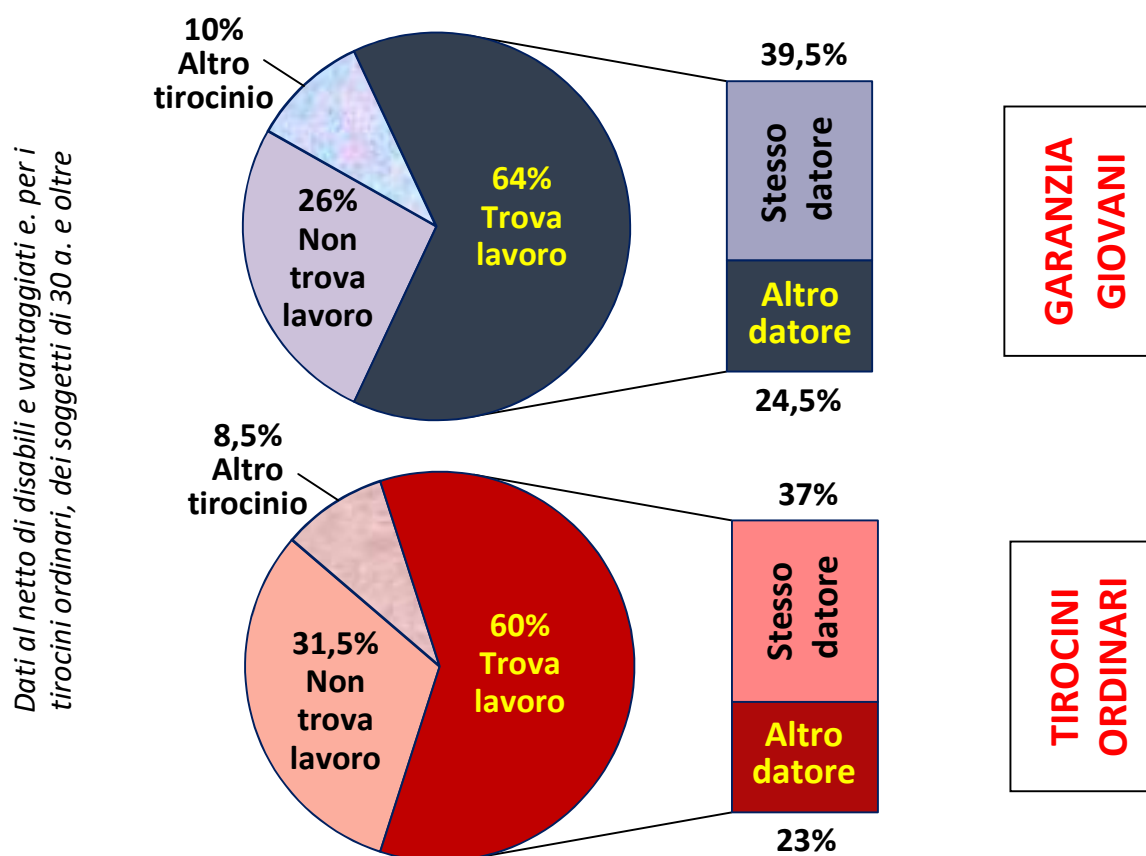
La Figura 2 sintetizza i risultati principali dell'analisi, evidenziando un netto divario fra le due tipologie individuate, in relazione al completamento o meno dell'esperienza formativa. Il confronto fra i due sottoinsiemi ha una valenza di tipo controfattuale, dove i tirocini interrotti fungono da gruppo di controllo,

un po' come i *drop out* dalle attività formative nel caso delle classiche indagini di *placement*. Il quadro così risultante mostra un evidente vantaggio di chi porta a termine il tirocinio, con uno scarto di ben 15 punti nella percentuale di chi ha trovato lavoro entro sei mesi, che si riduce a 9 punti per coloro che non hanno mai lavorato nel periodo considerato, per la maggiore incidenza nel gruppo di controllo di un secondo tirocinio presso un altro datore di lavoro dopo la fine anticipata del primo.

Il 30% di chi chiude prematuramente il tirocinio rientra al lavoro entro 15 giorni, quindi, presumibilmente, l'attività viene interrotta perché si è trovata un'altra opzione, non perché si è insoddisfatti dell'esperienza in corso o per motivi personali: sono 2.189 persone, di cui 345 attivano un altro tirocinio, 830 vengono inserite nell'azienda ospitante, e 1.014 sono avviate ad un nuovo lavoro con un contratto ordinario, che nel 37% dei casi è di tipo stabile (apprendistato o a tempo indeterminato).

Se si guarda al totale dei tirocinanti, il tasso di inserimento presso lo stesso datore di lavoro si attesta al 36,2%, e quello di insuccesso nella ricerca di lavoro al 33,3%. Quest'ultimo valore, preso come *benchmark* per analizzare la segmentazione dell'aggregato considerato, evidenzia una *performance* allineata tra uomini e donne, ma ben distinta in base alle altre variabili: il tasso di insuccesso sale al 45% tra gli stranieri e tra i soggetti con un grado di istruzione non superiore all'obbligo, al 49,5% tra gli ultratrentenni, e supera il 60% per disabili e svantaggiati, evidenziando così i sottoinsiemi con maggiori difficoltà sul mercato. Il risultato migliore spetta ai laureati, fra i quali solo il 26% non trova lavoro nel semestre successivo alla fine del tirocinio, ma con una quota particolarmente alta (14%) di passaggi ad un secondo tirocinio dopo il primo.

Figura 3 - Esito occupazionale dei tirocini conclusi nel 2016 - Confronto Garanzia Giovani/Tirocini ordinari



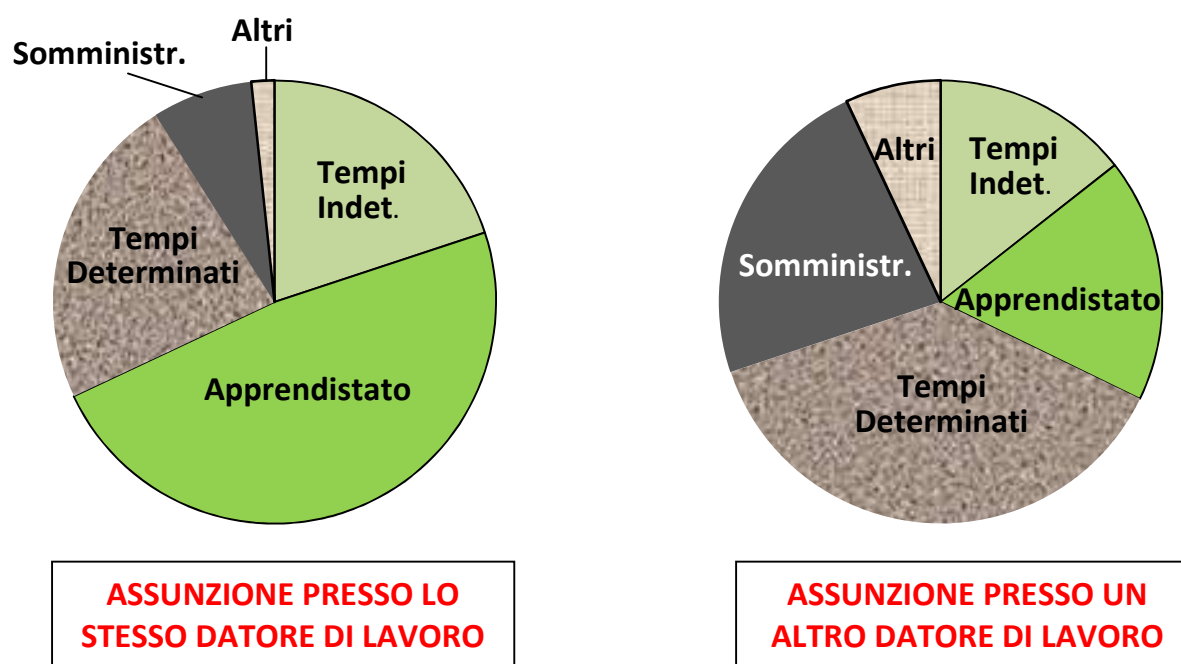
Fonte: Basi dati regionali SILP e Tirso

Il raffronto di cui alla Figura 3, operato tra i tirocini promossi nell'ambito di Garanzia Giovani e quelli "ordinari", attivati direttamente dalle aziende senza contributo regionale, è calcolato sul totale dei movimenti, senza distinguere fra esperienze interrotte e concluse secondo le previsioni iniziali, con le specifiche indicate nel testo verticale a sinistra per rendere omogenei i due sottoinsiemi. E' palese il

vantaggio dei ragazzi inseriti nell'iniziativa comunitaria, anche se il divario è meno netto che nel confronto riportato alla Figura 2, oscillante fra 4 e 5 punti percentuali: sul risultato può indubbiamente aver inciso il cosiddetto super bonus trasformazione tirocini concesso a favore di ragazzi aderenti a Garanzia Giovani dal Decreto Ministeriale n. 16 del 2 febbraio 2016, ma va anche sottolineato che le esperienze rientranti nel programma citato sono state soggette ad una minore dispersione, con una quota di contratti interrotti anticipatamente del 21%, contro il 30% fatto segnare dall'aggregato dei tirocini ordinari, e che lo scarto fra i due sottoinsiemi riconoscibile tra chi trova lavoro è quasi interamente ascrivibile agli inserimenti presso il medesimo datore di lavoro, che per Garanzia Giovani coinvolgono la metà delle persone che concludono regolarmente l'esperienza, una quota che appare più che soddisfacente, date le premesse.

L'attenzione verso la cosiddetta trasformazione presso lo stesso datore è giustificata dall'analisi delle tipologie contrattuali applicate nei rapporti di lavoro post-tirocinio.

Figura 4 - Tirocini conclusi nel 2016 per tipologia e forma contrattuale del primo rapporto di lavoro



Fonte: Basi dati regionali SILP e Tirso

La Figura 4 ben evidenzia la differenza strutturale esistente fra le due fattispecie individuate: chi si inserisce al lavoro presso il soggetto ospitante il tirocinio viene stabilizzato (area verde della torta) in più dei 2/3 dei casi, mentre per chi cerca lavoro sul mercato avviene esattamente il contrario, i 2/3 accedono ad un impiego temporaneo. Non solo, le assunzioni a tempo determinato nei due casi sono di natura ben differente: se il datore è lo stesso, più della metà dei contratti a termine, somministrazione compresa, ha una durata superiore a sei mesi, e solo il 10% sta sotto il mese, mentre nell'altro caso, i rapporti brevi sono il 30% del totale e quelli lunghi, come prima individuati, risultano il 27%.

La cosiddetta trasformazione del tirocinio, l'assunzione diretta presso il soggetto ospitante, rappresenta dunque, più ancora della distinzione fra esperienze completate ed interrotte, il fattore discriminante in relazione alla qualità dell'esito occupazionale del tirocinio: chi riesce a mantenere l'impiego entra in un'area "protetta", per così dire, orientata alla stabilizzazione del rapporto di lavoro, mentre l'altro sottoinsieme sottostà alle regole attuali di mercato, caratterizzate da una marcata precarietà e da percorsi più accidentati verso l'assestamento della propria posizione professionale. Garanzia Giovani, da questo punto di vista, offre ancora più "garanzie" di stabilità occupazionale, perché la quota di tempi indeterminati, incluso l'apprendistato, sale per i tirocini attivati dal programma al 73,4%, rispetto al 68% dei tirocini non incentivati.

Se si analizzano gli esiti in relazione ai settori di attività e ai gruppi professionali prevalenti nelle esperienze di tirocinio, si rileva una *performance* decisamente migliore nel ramo industriale, a partire dal metalmeccanico (52% di inserimenti nella stessa ditta, e meno del 20% di tirocinanti che non trovano lavoro), ma con risultati positivi anche negli altri comparti produttivi, e nei servizi di informatica, mentre il tasso di successo si riduce sensibilmente nel commercio, il settore che più assorbe tirocinanti, come si è visto, dove la percentuale di trasformazioni scende al 36%. Tale configurazione si ritrova anche nei dati sulle figure professionali, dove le richieste si orientano verso mansioni operaie specializzate (in testa il gruppo di attrezzisti, tornitori e simili, il 55% dei quali trova lavoro nella stessa azienda e solo il 17% non riesce a ricollocarsi), tecnici informatici e impiegati nei rami della logistica e della contabilità.

3. I TIROCINI CONCLUSI NEL 2017

Un'analisi del tutto analoga a quella riportata nel secondo Capitolo è stata svolta sui tirocini conclusi nell'annualità 2017, che saranno oggetto di una trattazione meno diffusa perché il quadro strutturale si presenta nell'insieme come del tutto simile a quello dell'annualità precedente. Il numero di esperienze lavorative considerato, dopo una selezione operata con i medesimi criteri sopra descritti, si attesta a 31.841, il 9,5% in più di quelle prese in esame nel 2016, rispecchiando il trend di crescita della domanda evidenziato in premessa; le persone fisiche interessate sono poi di fatto 30.437, per la presenza di soggetti con due tirocini conclusi nel corso dell'anno.

La composizione dell'universo di riferimento si mantiene simile a quella del 2016, mostrando solo una crescita più accentuata degli ultra29enni (+25% circa) e dei soggetti classificati come svantaggiati (+55%), che comporta un aumento superiore alla media delle persone con un titolo di studio basso, non superiore all'obbligo (+22%) e dei cittadini stranieri (+28%). Queste variazioni sono legate, come accennato all'inizio, all'avvio del programma "Buono Servizi Lavoro", che interessa soprattutto disoccupati di 30 anni e oltre da più di sei mesi e, in un Bando specifico, soggetti svantaggiati, fra i quali più della metà risultano extracomunitari richiedenti asilo.

La strutturazione dell'insieme per settore di attività e per gruppo professionale mantiene le medesime caratteristiche già rilevate, con una prevalenza di tirocini attivati nel commercio, nel comparto alberghi e ristoranti, e nel metalmeccanico e una domanda professionale orientata di conseguenza, dove troviamo le medesime figure riportate prima alla tabella n. 2, praticamente nello stesso ordine.

L'analisi degli esiti occupazionali mostra però alcune apprezzabili variazioni: cresce innanzitutto nel 2017 la quota di tirocini interrotti prematuramente, che passa dal 25% al 30% del totale, un aspetto su cui può incidere un maggiore dinamismo del mercato del lavoro, considerando che la quota di persone che risulta essersi ricollocata entro 15 giorni, che vale ad identificare, sia pure sommariamente, chi ha chiuso anticipatamente l'esperienza perché ha trovato una diversa occupazione, sale dal 29,5% del 2016 al 33%.

Al di là di questo elemento, che assume però un rilievo non trascurabile, un confronto fra le risultanze dell'analisi svolta nel 2016 e nel 2017 è riportato, sinteticamente, nella Tabella n. 3, alla pagina seguente: i dati sembrano confermare che ci troviamo in una fase di ripresa, sul piano economico e produttivo, perché la *performance* del 2017 è decisamente migliore, in termini quantitativi, con una crescita di 4-5 punti della percentuale di inserimenti lavorativi a cui corrisponde un'analoga flessione della quota di esperienze a cui non è seguita una qualche collocazione al lavoro, mentre resta del tutto invariato il dato relativo all'attivazione di un nuovo tirocinio presso un'altra azienda. Cresce inoltre, soprattutto per i tirocini conclusi regolarmente, la percentuale delle assunzioni operate dal medesimo datore di lavoro, dal 44% al 49%, l'esito che in premessa abbiamo classificato come primario, che testimonia del successo del tirocinio come strumento di transizione diretta verso un vero e proprio rapporto di lavoro.

Si modifica però anche la composizione degli inserimenti lavorativi per tipologia di contratto, con una flessione rilevante, dell'ordine degli 8 punti percentuali, dei rapporti a tempo indeterminato, a cui si contrappone un aumento dei tempi determinati standard e del lavoro intermittente, la componente principale delle forme contrattuali raggruppate nella voce "Altro"; resta ferma, invece, la somministrazione. Anche questo cambiamento si può leggere in relazione alle caratteristiche della fase congiunturale a cavallo

tra i 2017 e il 2018, caratterizzata da un incremento della precarietà, leggibile sia nei dati di stock prodotti dall'ISTAT nell'indagine continua delle Forze di Lavoro, sia nei flussi occupazionali registrati dal sistema delle comunicazioni obbligatorie.

Tab. n. 3 - Confronto degli esiti occupazionali dei tirocini conclusi nel 2016 e nel 2017

	Tirocinio completato		Tirocinio interrotto		TOTALE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
N. di tirocini <i>nei 6 mesi seguenti:</i>	21.652	22.154	7.439	9.687	29.091	31.841
Nessun lavoro	31,0	26,4	40,3	36,2	33,3	29,4
Nuovo tirocinio	7,6	7,0	13,5	13,7	9,1	9,1
Rapporto di lavoro	61,4	66,6	46,2	50,1	57,5	61,6
di cui:						
Stesso datore	44,2	49,1	12,8	14,3	36,2	38,5
Altro datore	17,2	17,5	33,4	35,8	21,3	23,0
Lavoro stabile	68,0	60,1	32,2	24,5	54,7	46,8
Tempo determinato	23,0	29,4	37,7	42,2	28,4	34,2
Somministrazione	7,3	7,4	23,2	23,0	13,2	13,2
Altro	1,7	3,1	7,0	10,3	3,6	5,8
<i>Nota: Le % riferite al datore di lavoro (stesso/altro) sono calcolate sul totale dei tirocini</i> <i>Le % riferite alle tipologie contrattuali sono calcolate sul totale di chi trova lavoro</i> <i>Lavoro stabile = Tempi Indeterminati + Apprendistato</i> <i>Altro = Collaborazioni, Lavoro intermittente, Lavoro domestico</i>						

Fonte: Basi dati regionali SILP e Tirso

Va detto, peraltro, che i rapporti a tempo determinato mantengono nel 2017 le stesse caratteristiche rilevate l'anno precedente, sono cioè relativamente lunghi quando il tirocinio viene "trasformato" nella stessa azienda (quasi il 60% supera i 6 mesi, solo l'8% dura meno di un mese), mentre sono molto più brevi se il rapporto di lavoro viene contratto con un altro datore di lavoro (quelli di durata fino a 1 mese sono il 30%, in linea con il dato 2016). Si registra, dunque, un miglioramento sul piano quantitativo, che si realizza però a prezzo di una minore consistenza dei rapporti di lavoro avviati dopo il tirocinio, un dato che, come si è detto, appare più legato all'evoluzione del contesto socio-economico che dipendente da fattori inerenti le esperienze formative attivate, e che comunque non vale certo ad inficiare il risultato positivo riscontrato per chi si ricolloca presso il soggetto ospitante il tirocinio.

Possiamo ora passare ad esaminare i tirocini attivati nell'ambito del Buono Servizi Lavoro, precisando che in questo caso i valori sono limitati, per cui le elaborazioni che ne derivano sono meno solide di quelle prima sviluppate per Garanzia Giovani: parliamo infatti di 628 tirocini, rispetto agli 11.000 analizzati per i giovani in Garanzia nel 2016, i cui esiti vengono messi a confronto con quelli di un gruppo formato da adulti di 30 anni e oltre non coinvolti nell'intervento regionale, al netto di soggetti disabili e svantaggiati, che conta oltre 3.300 avviamenti.

La composizione per età dei due sottoinsiemi risulta però sbilanciata, nel senso che il gruppo del Buono Servizi è composto in prevalenza (61%) da persone di 40 anni e oltre, mentre nell'altro sottoinsieme la maggioranza (60%) rientra nella fascia 30-39 anni; tale differenza ha certamente un peso non trascurabile sull'esito occupazionale, perché la *performance* degli over 40, ma soprattutto degli over 50 (il 29% dei richiedenti i *voucher*, contro il 14% dei tirocini ordinari) è significativamente più bassa. Per ovviare a questo inconveniente, si è riproporzionato il gruppo dei "non trattati", in relazione al genere e all'età, riducendo su base casuale il numero dei tirocini che interessano le persone con meno di 50 anni, arrivando a comporre

un gruppo di confronto di 1.576 unità, la cui struttura per genere ed età è sostanzialmente omogenea con quella degli adulti inseriti nel Buono Servizi.

Questa operazione ha lasciato comunque inalterato un altro fattore significativo di scostamento nel comportamento dei due sottoinsiemi: le persone titolari di *voucher* hanno un tasso di dispersione, in rapporto alla quota di tirocini interrotti anticipatamente, molto alto, pari al 45% del totale, contro una media generale per le esperienze concluse nel 2017 del 33% e un livello ancora più basso (27%) fra gli adulti non aderenti al Bando regionale. Da cosa può dipendere questo divario, che supera i 10 punti percentuali e configura una differenza strutturale fra i due gruppi in esame? Si può supporre che la cosa sia dovuta in buona misura ad aggiustamenti operati dagli enti promotori nella gestione dell'intervento, sia per modificare il datore di lavoro che ospita il tirocinio (come si vedrà, l'avvio di un secondo tirocinio è molto più diffuso nel Buono Servizi), sia per profittare di occasioni di lavoro regolare che si sono presentate nel corso dell'esperienza formativa, tenendo conto della premialità che gli operatori potevano fruire nel caso di assunzioni stabili o a termine della durata di almeno 6 mesi.

Tab. n. 4 - Confronto degli esiti occupazionali dei tirocini di persone adulte in base alla partecipazione al programma Buono Servizi Lavoro

	Buono Servizi Lavoro	Altri tirocini over 29
N. di tirocini <i>nei 6 mesi seguenti:</i>	628	1.576
Nessun lavoro	30,6	38,7
Nuovo tirocinio	8,9	4,5
Rapporto di lavoro di cui:	60,5	56,8
Stesso datore	30,1	33,8
Altro datore	30,4	23,0
Lavoro stabile	14,2	21,9
Tempo determinato	62,9	57,3
Somministrazione	16,6	13,5
Altro	6,3	7,3
<i>Nota: v. la nota alla Tab. n. 3</i>		

Fonte: Basi dati regionali SILP e Tirso

Come si vede dalla tabella n. 4, costruita come la precedente, l'esito dei tirocini attivati nell'ambito del Buono Servizi Lavoro è stato migliore di quello del gruppo di riferimento, soprattutto se si guarda al tasso di insuccesso (non lavora nel semestre successivo alla fine del tirocinio), dove lo scarto è di 8 punti percentuali, per metà dovuti alla maggiore frequenza con cui le persone coinvolte nel bando regionale sono passate ad un secondo tirocinio.

Questo risultato si realizza però in misura ben superiore, sia alla media generale (Tab. n. 3) che al dato dei tirocini ordinari di adulti, presso un altro datore di lavoro, con un peso più contenuto delle cosiddette trasformazioni del tirocinio in un rapporto vero e proprio presso l'impresa ospitante; a questa specificità si associa coerentemente, considerando le diverse caratteristiche degli esiti a seconda del datore di primo sbocco al lavoro (stesso / altro), una quota bassa di lavoro stabile (tempi indeterminati + apprendistato) con una netta prevalenza di assunzioni a termine, dove comunque la durata prevista è per il 44% dei casi superiore a 6 mesi. La *performance* rilevata per gli adulti in genere, peraltro, come già osservato, è più bassa di quella rilevabile tra i giovani, soprattutto in relazione all'inserimento diretto presso lo stesso datore, e, ancor più, alla stabilità del rapporto di lavoro ottenuto.

4. ALCUNE CONSIDERAZIONI

L'analisi svolta evidenzia, in primo luogo, la buona resa in generale del tirocinio come strumento di transizione verso l'inserimento a pieno titolo nel mondo del lavoro: quella che si è individuata come esito primario di questa *work experience*, la conferma presso il soggetto ospitante sotto forma di assunzione alla fine del periodo formativo, interessa in media nel 2016 il 36% dei soggetti interessati, e la quota sale al 38,5% l'anno successivo, ma si supera abbondantemente il 40% fra i giovani, e ci si avvicina al 50% fra chi porta a termine regolarmente il tirocinio.

Come si è visto, infatti, questa tipologia occupazionale mostra livelli di dispersione piuttosto elevati, con un 25-30% di lavoratori che chiudono anticipatamente l'esperienza, in misura non dissimile da quanto si registra per l'apprendistato; si è stimato che un 30% circa di *drop out* lo fanno perché hanno trovato un lavoro vero e proprio, inclusi quelli che vengono assunti direttamente dal datore di lavoro ospitante, mentre negli altri casi prevale la volontà di interrompere un'attività che, per vari motivi, non risulta soddisfacente, in cerca di qualcosa di meglio. Certo è che, almeno in termini aggregati, portare a conclusione il tirocinio paga, non solo per la quota elevata di chi viene poi assunto nella medesima azienda, ma soprattutto perché con la "trasformazione" si entra tendenzialmente in uno spazio di mercato protetto, per così dire, con forme di impiego stabili o a tempo determinato di durata media-lunga, mentre chi cerca lavoro altrove opera sul mercato del lavoro "aperto", caratterizzato da una forte precarietà all'ingresso, con rapporti di lavoro a termine brevi e spesso discontinui.

Permane comunque un 30% di persone che nel semestre successivo alla fine del tirocinio non riescono a ricollocarsi, nemmeno attraverso un rapporto speciale, e che necessitano di un ulteriore sostegno a rafforzamento della propria occupabilità: si può considerare questa una componente fisiologica, legata in parte alla congiuntura economica e alla relativa penuria di occasioni di lavoro, tant'è che nel 2017, in un contesto più favorevole, la percentuale si riduce di 4 punti percentuali, dal 33,3% del 2016 al 29,4%, e su cui incidono, inoltre, le specifiche criticità dei soggetti deboli che accedono a questa forma di lavoro, disabili e svantaggiati, di cui in questa sede non abbiamo parlato se non superficialmente, richiedendo un approfondimento ad hoc che esulava dalle finalità di questo studio.

Molto resta ancora da fare, quindi, ma le risultanze citate avvalorano la scelta regionale di promuovere il tirocinio come forma di avvicinamento al lavoro, anche alla luce degli approfondimenti svolti sui partecipanti ai programmi Garanzia Giovani e Buono Servizi Lavoro, che hanno evidenziato livelli di collocamento al lavoro superiori al sottoinsieme di soggetti "non trattati" individuati come gruppo di controllo. Non si sono adottate, con ciò, metodologie rigorose di controfattualità, e le elaborazioni svolte vanno considerate come a carattere indicativo, ma i risultati sembrano solidi e convincenti nel caso di Garanzia Giovani, un po' più deboli per il Buono Servizi, che interessa un sottoinsieme meno numeroso e più disomogeneo, come si è detto, ma che riguarda, più in generale, una platea adulta che non costituisce il *target* primario del tirocinio, che va utilizzato con una certa cautela al di fuori della sua utenza classica, rappresentata da giovani e da soggetti deboli.

Il nodo centrale sta nell'attività di verifica, di validazione e di monitoraggio del progetto formativo svolta dalla Regione al livello più alto e dall'ente promotore, nella sua interazione con il soggetto ospitante, a livello operativo: è questo, alla fine, il valore aggiunto che dà senso all'elezione del tirocinio a strumento di politica attiva e giustifica le forme di sostegno introdotte, che vanno però, secondo la linea che si è andata affermando, ponderate a seconda del profilo del soggetto coinvolto; occorre tener conto che il tirocinio si configura già di per sé come tipologia occupazionale a costo molto ridotto per il datore di lavoro, e che vanno contrastati, proprio con il rigore con cui va impostata l'operazione, fenomeni di "svendita" del lavoro giovanile, che rappresentano il rischio maggiore di un intervento della portata di Garanzia Giovani, che coinvolge decine di migliaia di ragazzi, o di utilizzo meramente strumentale del tirocinio nel caso di soggetti in età matura a cui meno si addice il ricorso a *work experiences* di questo tipo.

Tale consapevolezza appare ormai acquisita, per certi versi incorporata nella prassi gestionale oggi in atto, attraverso la rete di contatti che la Regione mette in campo con operatori ed imprese, considerando anche il ruolo portante esercitato dai Centri per l'Impiego, e i controlli ex ante ed ex post che vengono realizzati.