



**RAPPORTO DI
MONITORAGGIO
NAZIONALE IN MATERIA
DI TIROCINI
EXTRACURRICULARI**

1.La Normativa

2.Il monitoraggio nazionale dei tirocini extracurriculari

3.Gli esiti dei tirocini extracurriculari

1.La Normativa

Il Quadro europeo di qualità per i tirocini

Il tema della qualità dei tirocini è stato ed è fra quelli a cui è dedicata particolare attenzione sia dalla

Commissione Europea sia dai singoli stati membri che hanno intrapreso un importante sforzo legislativo per regolamentare e promuovere la qualificazione dello strumento, inserito non solo all'interno dei loro diversi sistemi formativi, ma anche come politica attiva fra le più utilizzate per l'ingresso nel mondo del lavoro.

Nel primo caso si tratta di tirocini curricolari, parte integrante di un percorso formativo, nel secondo di tirocini extracurriculari, svolti al di fuori o al termine di un ciclo di studi. Per questi ultimi in particolare, la garanzia di qualità dei tirocini è stata indicata dalla Commissione Europea, nell'ambito della strategia Europa 2020, come una priorità, dal momento che i tirocini rappresentano un prezioso strumento per la transizione scuola-lavoro, nonché per la mobilità geografica e settoriale, in particolare dei giovani.

Partendo dal nostro Paese, notiamo come, nell'arco di un ventennio, il tirocinio sia passato dall'essere considerato una pratica formativa e di orientamento sia curriculare, che extracurriculare, ad essere visto come una politica attiva che favorisce l'inserimento/reinserimento lavorativo.

In Europa il tirocinio, è passato nello stesso periodo attraverso iter analoghi, in alcuni casi supportato da norme dedicate allo strumento, in altri inserito all'interno delle legislazioni sulla formazione e/o il lavoro. Stessa sorte ha seguito il tirocinio in alcuni grandi Paesi extra europei.

Condizione preliminare per inquadrare la questione della qualità del tirocinio, è partire dalle definizioni che, a livello europeo e nazionale, sono state attribuite allo strumento.

Nella Raccomandazione europea del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, il tirocinio

extracurriculare è definito come *“un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuito o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l’acquisizione di un’esperienza pratica e professionale, finalizzata a migliorare l’occupabilità e facilitare la transizione verso un’occupazione regolare”*.

La normativa italiana: dall’art. 18 della Legge 196/97 alle Linee guida 2013

Volendo ripercorrere le principali tappe che hanno portato all’attuale regolamentazione del tirocinio extracurriculare in Italia, occorre partire dall’analisi della Legge 196/97 (Norme in materia di promozione

dell’occupazione), meglio nota come Legge Treu. Con l’art. 18 della suddetta legge, infatti, vengono istituiti i tirocini formativi e di orientamento, destinati a coloro che abbiano assolto l’obbligo scolastico e finalizzati a *“realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”*.

I tirocini sono stati successivamente disciplinati con il Decreto ministeriale 142/98, che ne descrive le finalità e le modalità di attivazione e, prevede non solo la stipula di una convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante, ma anche la predisposizione di un progetto formativo, stabilendone anche la durata massima.

Successivamente, l’art. 60 del Decreto Legislativo 276/2003 ha introdotto una nuova tipologia di tirocini: i tirocini estivi di orientamento, di durata non superiore a 3 mesi e destinati a studenti iscritti a scuole o università; ma la Corte Costituzionale ne ha stabilito l’illegittimità.

Una tappa importante nell’evoluzione normativa dell’istituto è rappresentata dalle disposizioni sui tirocini contenute nella Nota del Ministero del Lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007 sulle Comunicazioni Obbligatorie, nella quale viene di fatto introdotta la distinzione tra tirocini curriculari ed extracurriculari.

Successivamente, con l’art. 11 del Decreto Legge 138/2011, si assiste ad un tentativo radicale di riforma dei tirocini extracurriculari. La nuova disciplina stabiliva infatti che i tirocini formativi e di orientamento extracurriculari fossero destinati esclusivamente ai diplomati o laureati da non più di 12 mesi, escludendo dalla possibilità di svolgere tirocini extracurriculari gli inoccupati e i disoccupati, in modo tale da garantire esclusivamente la transizione scuola-lavoro.

Tuttavia, ad appena un mese dall’emanazione del DL 138/2011, la Circolare del Ministero del Lavoro n.24/2011, fornendo i primi chiarimenti sulla nuova disciplina dei tirocini, interveniva sulla stessa modificandola in modo sostanziale. La Circolare, infatti, “delimitava” il campo di applicazione dell’art. 11 del Decreto, individuando le tipologie di tirocinio non soggette alla nuova disciplina

Nel novembre 2011, diverse Regioni hanno impugnato l’art. 11 del Decreto 138/2011, sostenendo che la nuova disciplina invadeva un territorio di competenza legislativa delle Regioni; successivamente venne dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale.

Prima che la Corte costituzionale si pronunciasse sulla questione, il legislatore era intervenuto nuovamente in materia di tirocini. L’art. 1 comma 34 della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 stabiliva che, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge, il Governo e le Regioni

formalizzassero un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni per la definizione di Linee guida condivise sui tirocini formativi e di orientamento.

Le Linee guida sono state adottate con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013. Gli elementi principali sono:

- Il tirocinio extracurricolare è una misura formativa di politica attiva che consiste in un periodo di formazione on the job che non si configura come un rapporto di lavoro. È finalizzato all'acquisizione di competenze professionali, all'orientamento alla scelta della professione e all'inserimento/reinserimento lavorativo. Va distinto da altre forme di tirocinio.
- Tre tipologie di tirocini extracurricolari:
 - tirocini formativi e di orientamento destinati a coloro che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi (durata massima 6 mesi);
 - tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro rivolti a disoccupati (anche in mobilità), inoccupati e lavoratori in cassa integrazione (durata massima 12 mesi);
 - tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento indirizzati a disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale (durata massima di 12 mesi, ad eccezione dei tirocini per disabili la cui durata massima è fissata a 24 mesi).
- Le Linee guida individuano sia i soggetti che possono promuovere tirocini (servizi per l'impiego, università, scuole ecc.), sia i soggetti che possono ospitare tirocinanti (enti pubblici e privati).
- Al termine del tirocinio il soggetto promotore rilascia, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, una attestazione dei risultati conseguiti.
- Viene introdotto l'obbligo di corrispondere al tirocinante una indennità per la partecipazione al tirocinio di importo non inferiore a 300 euro mensili.
- Le Linee guida prevedono che il Ministero del Lavoro, con il supporto dell'Isfol (ora INAPP) e di Italia Lavoro (ora Anpal Servizi), predispongano annualmente, sulla base dei dati disponibili a livello centrale e di quelli forniti annualmente dalle Regioni e Province autonome, un report nazionale di analisi e monitoraggio dell'attuazione dei tirocini e degli eventuali esiti occupazionali.
- Le Linee guida prevedono l'impegno delle Regioni e Province autonome "ad operare per promuovere il corretto utilizzo dei tirocini prevenendo le forme di abuso". Utilizzi distorti del tirocinio da parte dei soggetti ospitanti possono determinare una riqualificazione del rapporto come di natura subordinata, mentre la mancata corresponsione dell'indennità può comportare una sanzione amministrativa.

Dalle Linee guida nazionali del 2013 a quelle del 2017

A distanza di quattro anni dall'adozione delle Linee guida, la Conferenza Stato-Regioni ha ritenuto opportuno rivedere, aggiornare e integrare il testo approvato nel 2013.

Le Linee guida del 2017 mantengono sostanzialmente inalterati l'impianto e la struttura di quelle del 2013, così come invariata rimane anche la definizione dell'istituto. Queste si pongono in continuità rispetto alle precedenti ma introducono anche alcune novità:

- Nel testo del 2017 viene superata la tripartizione delle tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili), che di fatto vengono accorpate nell'unica categoria del tirocinio extracurricolare.
- Con le nuove Linee guida la durata massima del tirocinio extracurricolare viene stabilita in 12 mesi, con l'eccezione dei tirocini per soggetti disabili che, come già previsto dalle precedenti Linee guida, possono durare fino a 24 mesi. Un'ulteriore novità è rappresentata dall'introduzione di un limite minimo di durata fissato in 2 mesi;
- Il nuovo testo dà inoltre disposizioni su una questione - la gestione delle interruzioni di tirocinio - che le Linee guida 2013 non avevano trattato: se un tirocinante interrompe il tirocinio, deve darne motivata comunicazione scritta ai due tutor; il tirocinio può inoltre essere interrotto da parte del soggetto ospitante o del soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti o nel caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi previsti dal progetto formativo.
- Le nuove Linee guida allargano la platea dei soggetti abilitati a promuovere tirocini.
- Un'importante novità è rappresentata inoltre dalla individuazione dei soggetti abilitati a promuovere tirocini in "mobilità interregionale".
- Novità anche in relazione al numero di tirocinanti che possono essere inseriti contemporaneamente da parte del soggetto ospitante. Diversamente dalle precedenti Linee guida, il nuovo testo prevede che il calcolo dei tirocinanti debba essere effettuato considerando non soltanto i dipendenti a tempo indeterminato (con l'esclusione degli apprendisti), ma anche quelli a tempo determinato. Le nuove Linee guida introducono inoltre un "sistema premiale" che permette di attivare ulteriori tirocini in deroga alle quote di contingentamento; numero che varia a seconda della percentuale di tirocinanti assunti:
 - 1 tirocinio, se il soggetto ospitante ha assunto almeno il 20% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti;
 - 2 tirocini, se ha assunto almeno il 50% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti;
 - 3 tirocini, se ha assunto almeno il 75% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti;
 - 4 tirocini, se ha assunto il 100% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti.
- L'introduzione del "Dossier individuale" (il cui modello è allegato alle Linee guida), un documento che consente di monitorare in itinere le attività svolte mediante la raccolta di evidenze documentali. Si tratta indubbiamente di una novità rilevante, dal momento che il
-

Dossier individuale è uno strumento di monitoraggio che garantisce la tracciabilità dell'esperienza.

- In riferimento agli obiettivi specifici dell'attività di monitoraggio e valutazione, si pone l'accento sulla rilevazione di eventuali elementi distorsivi nell'attuazione dell'istituto. Su questo tema la novità principale consiste nell'individuazione delle violazioni, distinte in sanabili e non sanabili, nell'attuazione dei tirocini da parte dei soggetti promotori e dei soggetti ospitanti. Le violazioni sanabili prevedono un invito alla regolarizzazione la cui esecuzione non determinerà sanzioni; le violazioni non sanabili prevedono invece l'interruzione del tirocinio e l'interdizione per 12 mesi dall'attivazione di nuovi tirocini.

L'attuazione delle Linee guida del 2013 e del 2017: breve analisi comparata delle regolamentazioni regionali

Numerose sono le differenze sia fra le normative emanate dalle 19 Regioni italiane e dalle 2 Province Autonome

Per quanto riguarda le Tipologie di tirocini e le categorie di destinatari il principale elemento di difformità tra le Linee guida del 2017 e le normative regionali che le hanno recepite, sta nel fatto che ben 6 Regioni (Veneto, Liguria, Sicilia, Sardegna, Friuli Venezia Giulia e Toscana) non hanno modificato le corrispondenti normative del 2013 (emanate dopo le prime LG), mantenendo la distinzione tra tirocini formativi e di orientamento e tirocini di inserimento/reinserimento. Anche la Provincia di Bolzano nella nuova DPR Nr. 1405 del 18 dicembre 2018 ha mantenuto questa distinzione. Alcune Regioni, inoltre, hanno provveduto a dettagliare ulteriormente, le categorie dei destinatari dei tirocini, con un focus particolare alle diverse tipologie di soggetti a rischio e svantaggiati.

Soltanto 3 Regioni (Molise, Calabria e Sardegna) hanno previsto limiti di durata massima perfettamente conformi alle indicazioni delle Linee guida del 2017. Infatti, mentre le stesse LG indicano una durata non superiore ai 12 mesi per tutte le categorie di destinatari (con l'eccezione dei disabili - 24 mesi), la maggior parte delle Regioni, la Provincia Autonoma di Trento e la Provincia Autonoma di Bolzano hanno ripreso nelle proprie recenti normative che regolano i tirocini extracurricolari del 2017/18 le durate previste nelle precedenti DGR, abbassando la soglia massima a 6 mesi per determinate categorie di destinatari.

Oltre un terzo delle Regioni ha innalzato l'indennità di partecipazione al tirocinio nelle proprie nuove DGR: spicca fra tutte il raddoppio dell'indennità minima prevista nella Regione Lazio che passa da 400 a 800 euro al mese.

La maggior parte delle Regioni (ad eccezione di Molise, Campania, Lombardia e Province Autonome di Trento e Bolzano) ha ritenuto opportuno integrare gli standard minimi previsti nelle Linee guida 2017, allargando la platea dei possibili soggetti abilitati, molto spesso già inseriti nelle normative che avevano fatto seguito alle LG 2013, anche in un'ottica di adeguamento alle specifiche esigenze e peculiarità territoriali

La maggior parte delle regioni ha fedelmente ripreso all'interno delle proprie recenti normative i temi relativi ai limiti di inserimento dei tirocinanti e alle nuove "premierità" stabilite all'interno delle LG 2017

Infine, dalla ricognizione effettuata recentemente dall'ANPAL si rileva che ad oggi, un numero ancora molto esiguo di Regioni ha avviato nel concreto un 'sistema dedicato' per le attività di monitoraggio dei tirocini.

2. Il monitoraggio nazionale dei tirocini extracurricolari

I tirocini extracurricolari in Italia sono aumentati in maniera consistente dal 2014 al 2017, anni nei quali sono entrate a regime le normative regionali e provinciali sulla materia, a partire dalle prime Linee Guida del 2013, aggiornate nel 2017. In particolare nel quadriennio considerato sono stati attivati oltre 1 milione e 263 mila tirocini extracurricolari, che hanno coinvolto 1 milione e 57 mila individui (con una media di 1,19 tirocini per individuo) e quasi 402 mila aziende. Particolarmente significativa è la performance delle regioni dell'Italia del Sud, dove, il numero di tirocini attivati è raddoppiato. Nel confronto tra il 2017 e il 2014 il volume dei tirocini attivati risulta incrementato di 141.449 unità, mentre le imprese che hanno attivato almeno un tirocinio nell'anno hanno registrato un aumento superiore alle 72 mila unità, con variazioni pari, rispettivamente, al 62,4% e al 71,7%.

L'avvio del Programma Garanzia Giovani ha fortemente sostenuto l'aumento del numero di tirocini avviati nel corso del 2015 innalzando il tasso di crescita complessivo di quasi 63 punti percentuali e in parte spiazzando i tirocini svolti all'esterno del programma stesso (che, infatti, contribuiscono al tasso di crescita con - 8,9 punti percentuali).

Per quanto quasi il 45% dei tirocini coinvolga persone con un livello di istruzione secondaria, la restante parte si divide quasi equamente in due opposte sottopopolazioni: una parte raccoglie individui con elevate difficoltà di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, a causa di un basso bagaglio di competenze acquisite durante il proprio percorso scolastico. La restante parte, invece, pur presentando alti profili di competenze, evidentemente non è esente da difficoltà nel percorso finalizzato ad un inserimento lavorativo stabile, e cerca nei tirocini extracurricolari uno strumento per superare tali difficoltà. Sono poco più di 20 mila (pari all'1,6% del totale) le esperienze di tirocinio destinate a persone prese in carico dai servizi sociali e sanitari.

Ben più elevata è la quota di tirocini avviati in favore dei disoccupati e delle persone in cerca di prima occupazione (67,4%) mentre, nel complesso, la percentuale di esperienze destinate ad accompagnare la transizione tra sistema scolastico-formativo e mondo del lavoro ammonta al 19,5%. Non sono pochi, infatti, i giovani tirocinanti che hanno usufruito dell'istituto per entrare per la prima volta nel mondo per lavoro, o per reinserirsi in quest'ultimo dopo un prolungato periodo di inattività. Nel complesso, dei 268.675 individui under 30 che hanno svolto un tirocinio nel 2017, oltre 132 mila non avevano sperimentato nessuna esperienza lavorativa nei precedenti 5 anni. In altre parole, 1 giovane under 30 su 2 che è ricorso al tirocinio lo ha fatto in fase di primo ingresso o di reingresso nel mercato del lavoro, percentuale che sale al 76% se si guarda alla classe degli under 20. Se si guarda al complesso dei primi ingressi nell'anno dei giovani under 30 (pari a 796.946 individui), i tirocini raccolgono il 16,6% di detti ingressi.

L'analisi per grandi gruppi professionali mostra come le esperienze di tirocinio, per quanto in gran parte legate a professioni di media qualifica, rientrino nel gruppo delle "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" nell'8,4% dei casi, con incidenze particolarmente elevate tra i laureati, per i quali il 26% dei tirocini attivati ricade in tali categorie.

Tra le persone che hanno svolto un tirocinio nell'anno, poco meno di 1 su 10 era di cittadinanza straniera. Si tratta di circa 94mila individui, di cui quasi 75mila non appartenenti all'UE, per una movimentazione complessiva di circa 111mila tirocini (l'8,8% del totale).

Tendenzialmente equi distribuita per genere (le percentuali nel periodo si attestano rispettivamente al 50,2 e al 49,8%), la frequenza di tirocini presenta però variazioni significative nelle diverse fasce d'età: se per gli under 19 la componente maschile risulta nettamente prevalente, per le classi di età comprese tra i 20 e i 39 anni è la componente femminile ad essere maggioritaria, con valori particolarmente elevati nella classe dei 25-29enni (55,8%).

Il volume complessivo dei tirocini realizzati in una regione diversa dal domicilio ammonta, nel periodo considerato, a quasi 96mila unità, pari al 7,6% del totale, mentre il volume complessivo di quelli realizzati in un'altra ripartizione territoriale risulta pari a 73.990, vale a dire il 5,9% del totale. Estremamente esigua è la quota dei tirocini svolti all'interno della stessa area geografica, ma in una regione diversa dal proprio domicilio (1,7%). Sono i tirocinanti del Mezzogiorno ad avere una maggiore propensione alla mobilità: i domiciliati nelle regioni del Sud e insulari, infatti presentano un tasso di emigrazione marcatamente più elevato della media, pari rispettivamente all' 11,5% e all'8%. Si tratta, nel complesso, di 36.315 tirocini, vale a dire circa il 49,1% del totale delle esperienze svolte in aree geografiche differenti da quelle di domicilio.

Sono quindi le regioni dell'Italia del Nord-Ovest e del Centro a presentare la maggior incidenza di

tirocini svolti da persone provenienti da altre aree geografiche. In particolare il 7,6% del totale dei tirocini svolti nel Nord-Ovest e il 7,5% di quelli svolti nell'Italia centrale hanno ospitato tirocinanti in mobilità. La Lombardia, l'Emilia Romagna e il Lazio sono le regioni che presentano i tassi di immigrazione maggiori, raccogliendo da sole il 58,2% del totale dei tirocini extraregionali.

Il volume degli stage realizzati dai 25-29enni in altra ripartizione geografica rappresenta il 49% del totale dei tirocini in mobilità e presenta un tasso di emigrazione, calcolato sia a livello di ripartizione che regionale, con valori quasi doppi rispetto al dato medio nazionale. Ciò anche in ragione dell'elevata incidenza di laureati in tale classe di età: sono, infatti, proprio coloro che possiedono un livello di istruzione terziaria a presentare i tassi di mobilità più significativi.

In Italia i principali soggetti promotori di tirocini extracurricolari sono i servizi per l'impiego, che nel periodo 2014-2017 hanno promosso complessivamente quasi 500mila tirocini, pari al 40% circa del totale dei tirocini attivati nel periodo in esame. Significative anche le quote di tirocini promossi dai centri di formazione/ orientamento pubblici o privati accreditati e dai soggetti autorizzati all'intermediazione, che si attestano rispettivamente intorno al 18 e al 17%. Va inoltre evidenziato il fatto che l'11% dei tirocini siano stati attivati da soggetti individuati dalle diverse discipline regionali; un dato che fa comprendere quanto l'autonomia legislativa delle Regioni abbia

prodotto effetti concreti nell'attuazione dei tirocini. Va inoltre sottolineato come le università e le scuole facciano invece registrare quote di attivazioni decisamente residuali: le prime non arrivano al 6%, le seconde si fermano addirittura all'1,4%. Un dato preoccupante, spia del fatto che il tirocinio extracurricolare va sempre più "scollegandosi" dal mondo dell'istruzione.

I servizi per l'impiego risultano essere i principali soggetti promotori nel periodo 2014-2017 non solo dei tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo (44%), ma anche, benché con un margine più ridotto, dei tirocini formativi e di orientamento (26%). Mentre le università e i centri di formazione fanno comunque registrare quote di attivazioni piuttosto consistenti (rispettivamente il 22,4% e il 16,8%), risulta sorprendente che le scuole abbiano promosso appena il 4,8% dei tirocini formativi e di orientamento attivati nel quadriennio.

Gli oltre 85mila tirocini formativi svolti da neodiplomati sono stati attivati prevalentemente dai servizi per l'impiego (37%), seguiti dai centri di formazione professionale e orientamento (19%) e dai soggetti autorizzati all'intermediazione (18,4%); le scuole - ovvero i soggetti naturalmente più idonei alla promozione di tirocini per neodiplomati - fanno registrare invece un modesto 6,8%. Le università hanno promosso invece il 43% dei circa 134mila tirocini formativi e di orientamento svolti da neolaureati.

Anche i tirocini per soggetti svantaggiati sono stati promossi per 1/4 dai servizi per l'impiego, seguiti da vicino dai soggetti individuati dalle discipline regionali (22%). Lo stesso dicasi dei tirocini per disabili, attivati prevalentemente dai servizi per l'impiego e dai servizi di inserimento lavorativo per disabili, che insieme hanno attivato il 60% dei tirocini destinati a questa categoria di tirocinanti. Infine i circa 20mila tirocini finalizzati all'inclusione sociale attivati nel periodo 2016-2017 sono stati promossi prevalentemente dai centri di formazione e orientamento (24,2%), dai servizi di inserimento per disabili (23,5%) e da soggetti individuati dalle discipline regionali (23,3%). Da sottolineare che le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali - soggetti attivi nella promozione di attività finalizzate all'inclusione sociale di persone in condizioni di svantaggio - non vanno oltre un modesto 10%.

Più di 1 azienda su 10 ha avviato tirocini extracurricolari in Italia fra il 2014 e il 2017: sono 401.705 imprese che hanno attivato 1.263.048 tirocini nel periodo considerato, su 2.986.336 aziende che hanno generato almeno una Comunicazione Obbligatoria (CO), con un numero medio di poco più di 2 tirocini per impresa. Nel quadriennio si registra un aumento del 71,7% delle aziende coinvolte, pari a 72.328 unità.

Nel 67,4% dei casi le aziende che hanno accolto tirocini sono presenti in una sola annualità nell'arco di tempo considerato, mentre ben il 71,3% delle imprese che li hanno avviati in più annualità, lo hanno fatto in due o più anni consecutivi fra di loro.

Se da un lato il Nord Ovest è l'area all'interno della quale si rileva il numero più alto di imprese con tirocini (25,8%) sul totale delle aziende che hanno avviato stage in Italia fra il 2014 e il 2017, è il Nord Est la ripartizione che nello stesso periodo presenta la maggior incidenza di aziende con stage (15,4%), seguita dalle Isole (14,5%) e dal Nord Ovest (14,1%), mentre Centro e Sud si allineano ad un più modesto 12%. Inoltre, per quanto con diversa intensità, l'incidenza presenta trend crescenti in tutte le aree del Paese. Nella ripartizione delle Isole è la Sicilia che traina l'area per il boom di imprese con tirocini nel 2015 (24,6%), in coincidenza dell'avvio del Programma Garanzia Giovani. Questa ripartizione si attesta invece all'ultimo posto nell'arco del quadriennio (11,5%), per quanto riguarda la distribuzione di aziende con stage sul complesso delle imprese italiane che hanno fatto ricorso all'istituto.

Tutti i settori, inoltre, hanno conosciuto nel quadriennio un incremento dell'incidenza delle imprese che hanno avviato tirocini. Particolarmente rilevante è la crescita relativa ai comparti del Commercio, dell'Alloggio e ristorazione e del Trasporto, magazzinaggio e altri servizi di mercato che, dal 2014 al 2017, hanno visto crescere le incidenze relative tra i 6 e i 7,5 punti percentuali.

In agricoltura, che ha il numero più basso di tirocini avviati, ben oltre un terzo degli stagisti (37,7%) viene inserito all'interno delle professioni non qualificate nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca, mentre nel settore dell'Alloggio e ristorazione sono inseriti per la stragrande maggioranza (72,6%) tirocinanti qualificati appunto nelle attività ricettive e della ristorazione, così come nel Commercio (58,5%). Nelle Costruzioni vengono inseriti per lo più tirocinanti come artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici (36,4%).

Nell'Industria in senso stretto poco più di 1 tirocinante su 10 viene formato per le professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione. Le professioni più frequenti, trasversali a tutti i settori di attività, nelle quali si sono cimentati i tirocinanti nel quadriennio, sono quelle degli impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio. Questo gruppo professionale è prevalente anche fra gli stagisti inseriti nel settore del Trasporto, magazzinaggio e altri servizi di mercato (28%), che possiedono soprattutto un diploma di istruzione terziaria.

I disoccupati e gli inoccupati sono i principali beneficiari dei tirocini extracurricolari: nel periodo 2014-2017 hanno effettuato oltre 851mila tirocini, pari al 67,4% del totale. Di questi, il 13,8% è rappresentato da giovanissimi sotto i 20 anni, quasi il 40% da 20-24enni, il 28,9% da ragazzi fra i 25 e i 29 anni, mentre le persone con 30-40 anni e gli ultraquarantenni rappresentano rispettivamente il 10,4% e il 6,9%. Con un'incidenza decisamente inferiore si collocano i tirocini effettuati da soggetti che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi che raggiungono nel complesso uno scarso 20%. Di questi, il 10,6% sono tirocini svolti da neolaureati e il 6,8% da neodiplomati. Infine l'11,7% sono tirocini svolti da soggetti deboli: svantaggiati (6,3%), disabili (3,8%) e persone prese in carico dai servizi sociali e sanitari (1,6%).

Per quanto riguarda l'andamento nelle singole annualità il dato maggiormente significativo è senz'altro l'impennata di tirocini promossi per disoccupati e inoccupati nel 2015 – anche per

effetto del già citato avvio del Programma Garanzia Giovani - che dai 131mila del 2014 passano ad oltre 246mila, arrivando a quota 70,7% sul totale dei tirocini attivati nell'anno. Nel 2015 tutte le altre categorie di tirocinanti (ad eccezione dei neo dottorati), pur aumentando nei valori assoluti rispetto al 2014, presentano percentuali relative inferiori proprio a causa della schiacciante incidenza dei tirocini attivati per disoccupati/inoccupati.

Nella fascia dei giovanissimi sotto i 20 anni, che registra un'incidenza sul totale del 15,6%, i tirocini svolti da disoccupati sfiorano il 60%, mentre i tirocini avviati da ragazzi in transizione scuola-lavoro oltrepassano il 31%. Le fasce deboli di giovanissimi rappresentano l'8,2%, costituiti soprattutto da soggetti svantaggiati.

I disoccupati/inoccupati rappresentano quasi il 75% nella fascia d'età 20-24 ed oltre il 69% nella

fascia d'età 25-29. È ovviamente in queste classi di età che si registra la maggiore quota di tirocini svolti da neolaureati (10,7% per la fascia 20-24 e 21,5% per la fascia 25-29). I tirocini dei 20-30enni svantaggiati non arrivano al 4%, mentre quelli attivati per disabili rappresentano appena il 2,1%.

All'estremo opposto, i tirocini promossi per gli ultra quarantenni si dividono abbastanza equamente fra quelli per disoccupati (47,7%) e quelli attivati per le cosiddette fasce deboli che coprono il 43% del totale.

Oltre la metà dei disoccupati/inoccupati è una persona con un titolo di scuola secondaria superiore, il 19% raggiunge un livello di istruzione terziaria, mentre ben il 30% della stessa categoria ha un titolo di studio di basso livello: il 9% ha appena la licenza elementare, il 21% la licenza media.

In linea generale, nel periodo 2014-2017 oltre la metà dei tirocini attivati si sono svolti nell'ambito delle professioni "intermedie": il 29% sono stati realizzati nelle professioni qualificate nel Commercio e nei Servizi e il 24% in quelle esecutive nel lavoro d'ufficio.

Significative anche le quote di tirocini avviati nelle professioni tecniche (15%) e nel gruppo comprendente figure di artigiani, operai specializzati e agricoltori (11%). Le categorie professionali più qualificate (intellettuali e scientifiche) e quelle di fascia più bassa (professioni non qualificate) fanno entrambe registrare valori intorno all'8%. Solo il 3,4% dei tirocini, infine, rientrano nel gruppo di professioni comprendente i conduttori di impianti, gli operai di macchinari e i conducenti.

La maggior parte dei tirocini effettuati da tirocinanti con titoli di istruzione terziaria si sono svolti nell'ambito di categorie professionali di medio o alto livello: il 32% in quelle impiegatizie, il 30% in quelle tecniche e il 26% in quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. I soggetti con un titolo di istruzione secondaria superiore, invece, hanno svolto prevalentemente percorsi di tirocinio nelle professioni intermedie: il 35% delle esperienze sono state realizzate nelle professioni qualificate del Commercio e dei Servizi e il 26% in quelle esecutive dei lavori d'ufficio.

Ben diversa è la situazione dei tirocinanti con licenza media o elementare: se da una parte un terzo circa dei tirocini effettuati da soggetti con un basso livello di istruzione si è svolto nelle professioni qualificate nel Commercio e nei Servizi, d'altra parte un tirocinio su quattro ricade nel gruppo delle professioni non qualificate.

I giovanissimi fino a 19 anni e i soggetti di età compresa tra i 20 e 24 anni hanno effettuato stage soprattutto nelle professioni qualificate del Commercio e dei Servizi (rispettivamente 42 e 35%).

I 25-29enni, invece, hanno svolto prevalentemente tirocini in professioni impiegatizie (29%). È questa, inoltre, la fascia d'età in cui si rileva la maggior concentrazione di tirocini nelle professioni tecniche (22%) e in quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (16%), data l'alta presenza di laureati.

I 30-39enni, invece, hanno effettuato tirocini principalmente nell'ambito delle professioni impiegatizie (26%) e nelle professioni qualificate sempre del Commercio e dei Servizi (23%), nonché nelle professioni non qualificate (14%), le quali si attestano palesemente su valori molto più bassi in relazione ai soggetti di età inferiore ai 30 anni. Superati i 40 anni, ben il 32% delle esperienze effettuate si sono svolte nell'ambito di questo gruppo di professioni. Va segnalata, inoltre, la quota di tirocini svolti nelle professioni non qualificate da tirocinanti non appartenenti alle categorie di soggetti in condizione di svantaggio (per i quali alcune discipline regionali prevedevano esplicitamente la possibilità di svolgere tirocini finalizzati all'acquisizione di professionalità elementari e connotate da compiti generici e ripetitivi). Oltre 55mila

tirocini svolti da disoccupati, lavoratori in mobilità o in CIG, nonché da neoqualificati, neodiplomati ecc. sono stati infatti realizzati per l'acquisizione di professionalità elementari.

È opportuno ricordare che l'attivazione di tirocini finalizzati allo svolgimento di attività non qualificate configura di fatto la violazione del divieto di utilizzare i tirocini "per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo". Al netto di eventuali errori nella compilazione dei moduli delle CO o di motivate e giustificate eccezioni, lo svolgimento di tirocini nell'ambito di professioni non qualificate rappresenta dunque un utilizzo distorto dell'istituto, la cui responsabilità ricade sia sui soggetti ospitanti che sui soggetti promotori che hanno avallato tali esperienze.

La maggioranza dei tirocini extracurricolari (61,1%) termina alla naturale scadenza. L'andamento nel quadriennio evidenzia, tuttavia, una flessione progressiva del numero di tirocini portati a termine a favore di un incremento del numero di rapporti interrotti precocemente (+9% dal 2014 al 2017). Residuale, invece, appare il dato relativo ai tirocini prorogati (15,3%).

Nella maggioranza dei casi (46%) l'interruzione anticipata dell'esperienza di tirocinio è una scelta del tirocinante, mentre solo di rado (3%) la decisione è del soggetto ospitante. In qualche caso (13%) tirocinante e azienda hanno concordato una risoluzione consensuale del rapporto di tirocinio o anticipato il termine fissato per la conclusione del rapporto stesso. La stipula di un contratto di lavoro a breve distanza dal tirocinio interrotto potrebbe essere stata la motivazione della sua interruzione da parte dello stagista. I dati mostrano come circa 4 tirocinanti su 10 abbiano attiva una nuova CO entro un mese dall'interruzione del tirocinio e il dato risulta in aumento nel corso del

quadriennio. Nella maggioranza dei casi la CO si riferisce ad un vero e proprio rapporto di lavoro piuttosto che ad un altro tirocinio. I dati relativi alla presenza di una CO successiva all'interruzione del tirocinio mostrano una maggiore dinamicità del mercato

del lavoro settentrionale, dove poco meno della metà dei soggetti che hanno interrotto precocemente il rapporto di tirocinio hanno una CO attiva nei 31 giorni successivi. Laddove invece non risultino presenti CO immediatamente successive al tirocinio (57% dei casi), l'interruzione può essere verosimilmente ricondotta ad una qualche insoddisfazione del tirocinante per l'esperienza svolta.

Le professioni commerciali, in particolare, presentano anche la più alta percentuale di interruzioni (29%) mentre i tirocini relativi alle attività di conduzione di impianti, macchinari e veicoli sono più di frequente oggetto di proroga (19,2%). I tirocini relativi a professioni specializzate (65,8%) o tecniche (63,1%) si concludono più spesso alla naturale scadenza, così come i rapporti legati a professioni non qualificate (64,5%). Il livello di specializzazione appare il parametro più attendibile per valutare la probabilità che un tirocinio venga interrotto a seguito di un'opportunità di lavoro: i tirocini riguardanti le professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate e le professioni tecniche sono, infatti, quelli che più di frequente non vengono completati a ragione di un'assunzione (rispettivamente 42% e 38,3%). Si osserva inoltre una maggiore percentuale di interruzioni precoci per i tirocini di inserimento/reinserimento (25%), che però non si traduce in una maggiore probabilità di trovare un'occupazione. È invece il tirocinio formativo e di orientamento che presenta la più alta percentuale di rapporti di lavoro stipulati entro

un mese dall'interruzione (32,8%). I tirocini promossi dalle Istituzioni scolastiche presentano la più alta percentuale di conclusione al termine (80%), mentre all'opposto si trovano quelli promossi da coloro che seguono i soggetti svantaggiati (59%), anche se sono più di frequente oggetto di proroga (rispettivamente 22,7% e 25,4%). I soggetti autorizzati all'intermediazione presentano, invece, la più alta percentuale di tirocini conclusi prematuramente (28,3%) a fronte di una ricollocazione immediata nel mondo del lavoro non di molto superiore a quella media nazionale (31%).

3. Gli esiti dei tirocini extracurricolari

L'analisi di seguito proposta si riferisce alle risultanze rilevate alla conclusione delle esperienze di tirocinio di durata superiore ai 13 giorni, avviate e portate a termine nel quadriennio 2014-2017.

I dati indicano la presenza di una relazione piuttosto forte fra l'esperienza di tirocinio e una successiva attivazione di un rapporto di lavoro e danno seguito dunque agli obiettivi che regolano la realizzazione dei tirocini extracurricolari fortemente orientati a incrementare l'occupabilità dei soggetti coinvolti. Allo stesso tempo gli stessi suggeriscono una sorta di "effetto doppler" che, al pari di altre misure di politiche attive (come accade per i percorsi di istruzione e formazione), produce le migliori performance proprio a ridosso della conclusione delle stesse.

Del complesso delle CO collegate all'attivazione di un rapporto di lavoro infatti, più del 52% è stato attivato entro 1 mese dalla fine dell'esperienza e il 79,2% entro i primi sei mesi. In quest'ottica è stato assunto il riferimento temporale per quanto accaduto a 1, 3 e 6 mesi, in quanto ritenuto quello più congruo a collegare l'esperienza di tirocinio alle sue risultanze.

Al fine di stimare gli esiti occupazionali dei tirocini, si è ricorsi ad un indicatore che si basa sulla verifica, per ogni tirocinio avviato, della presenza di una Comunicazione Obbligatoria nei 6 mesi successivi alla conclusione dell'esperienza che attesti l'attivazione di un rapporto di lavoro. Si tratta, quindi, di un valore che concentra l'attenzione sulla probabilità di ingresso nell'occupazione.

Sono stati analizzati i tirocini che, rispetto alla data di estrazione della popolazione qui esaminata (31 dicembre 2017), avevano maturato periodi equivalenti di potenziale ricerca di lavoro. Così, per analizzare i tassi di inserimento a 1 mese dalla fine del tirocinio, sono stati confrontati gli esiti con la sola popolazione che aveva terminato la propria esperienza in azienda da almeno 1 mese rispetto alla data di estrazione. Analogamente è stato fatto per costruire gli indici a 3 e 6 mesi.

Occorre precisare che l'utilizzo delle informazioni contenute nel sistema Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie, restituisce indicazioni esclusivamente in merito ai rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione. Sono, quindi, esclusi dal conteggio tutti coloro che hanno eventualmente intrapreso un'attività di lavoro autonomo.

L'analisi dei dati qui riportati mette in evidenza due aspetti principali: da una parte, si assiste a un progressivo incremento degli esiti, correlato all'aumento dei tempi di esposizione alla ricerca di lavoro, tanto che a 3 mesi dalla conclusione del tirocinio si registra l'attivazione di un rapporto di lavoro per il 44,4% delle esperienze, percentuale che sale a poco più del 50,6% se si guarda agli esiti nei primi 6 mesi; dall'altra, evidenza che il tirocinio esprime la sua maggiore efficacia a ridosso della conclusione dell'esperienza. Si ricorda infatti che al 31esimo giorno il tasso di inserimento si attesta già sul 35%.

Il tirocinio sembra, dunque, riuscire a esplorare la natura duplice delle funzioni indicate nelle Linee guida. La prima, immediatamente riconducibile alla esperienza, mostra tutta la valenza di strumento di pre-inserimento proprio a ridosso della sua conclusione. La seconda emerge più chiaramente all'aumento dei giorni trascorsi tra il termine ultimo dell'esperienza e l'attivazione della prima CO. In questo caso, infatti, chi non si è inserito nell'azienda ospitante riesce a mettere a valore, anche se in un intervallo di tempo più dilatato, il rafforzamento di competenze e il bagaglio esperienziale in direzione di una platea più ampia di datori di lavoro.

L'andamento conferma quanto l'esperienza del tirocinio registri i maggiori effetti proprio a ridosso della conclusione. Quasi l'80% delle CO attivate per motivi di lavoro entro 6 mesi dalla fine del tirocinio fanno riferimento al periodo che intercorre tra la fine del tirocinio e i primi 60 giorni.

Il fenomeno è ancora più evidente se si considerano le sole CO attivate presso lo stesso datore di lavoro ove è stato svolto il tirocinio.

Il 51,7% delle CO attivate, infatti, riguarda rapporti di lavoro a tempo indeterminato o in apprendistato

In linea generale, qualora l'inserimento occupazionale sia avvenuto presso lo stesso datore di lavoro dove è stata svolta l'esperienza, si ha anche una maggiore stabilità del contratto.

In questo caso è presumibile supporre che il tempo trascorso in tirocinio abbia costituito un investimento congruo per formare la persona, rispetto al quale non sia necessario chiedere ulteriore periodo di prova.

La durata del tirocinio costituisce una delle variabili che più incide sulla dimensione del tasso di inserimento. Al crescere della durata del tirocinio, infatti, corrisponde un tasso di inserimento sempre superiore in tutti gli intervalli considerati. I tirocini di durata di oltre 1 anno infatti raggiungono a 6 mesi un tasso di inserimento prossimo al 60%.

Per quanto riguarda i gruppi professionali, si nota che nell'analisi a 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza le professioni tecniche e le professioni dei conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli registrano un tasso di inserimento pari al 59,6%.

Minori risultati e più rallentati nel tempo si registrano per quei settori che, sono caratterizzati da una maggiore stagionalità negli andamenti produttivi (come appunto agricoltura e alloggio e ristorazione). In questo caso, dunque, il sistema di inserimento al lavoro si declina su un tempo più lungo che vede anche una minore trasformazione di tirocini in contratti di lavoro.

Gli inserimenti più numerosi sono stati registrati, a 1, 3 e 6 mesi, per le regioni del Nord (senza sostanziali differenze tra Nord Ovest e Nord Est), a seguire rispettivamente nel Centro, nel Sud e nelle Isole. In particolare, il tasso di inserimento a 1 mese nelle regioni del Nord e del Centro

è sempre superiore a un terzo dei tirocini avviati, e sempre superiore al 50% dei tirocini avviati, i cui risultati sono stati analizzati entro i 6 mesi dalla conclusione del tirocinio.

La crescita del tasso di inserimento tra uno e sei mesi è più rilevante nelle regioni del Sud.

La spinta fornita però dal titolo universitario si assottiglia con la maggiore esposizione ai tempi di ricerca del lavoro. Le differenze rilevate a 1, 3 e 6 mesi infatti attestano che la distanza (dei valori percentuali relativi al tasso di inserimento) tra chi ha il titolo terziario e chi ha al massimo la licenza media si riducono progressivamente allo scorrere dei mesi.

Per quanto un titolo di studio terziario rappresenti un chiaro vantaggio in termini di esteri occupazionali, è bene ricordare che la quota di tirocini extracurricolari promossi dalle Università e dagli istituti di Alta formazione risulta numericamente contenuta rispetto ad altri soggetti a vocazione formativa o specificamente autorizzati alla intermediazione. In tal senso, presentano performance decisamente migliori i soggetti autorizzati all'intermediazione, i centri di formazione professionale accreditati e i servizi pubblici per l'impiego che, da soli, hanno promosso i tre quarti delle esperienze realizzate nel quadriennio considerato e nei 6 mesi successivi presentano tassi di inserimento superiori alla media (rispettivamente del 56,5% del 51,4% e del 54%). Per quel che riguarda nello specifico il tasso di inserimento, le APL e i servizi per l'impiego sono i due soggetti che presentano i valori più elevati. Vale la pena sottolineare che, a fronte di performance leggermente superiori per le prime (56,5% a fronte del 54% registrato per gli SPI) i secondi coinvolgono un volume di tirocini decisamente maggiore: degli oltre 980mila tirocini terminati da almeno 6 mesi dalla data di estrazione, infatti, più di 4 su 10 sono stati promossi dai Servizi per l'impiego, ai quali è riconducibile il 49% del totale di quelli che presentano un rapporto di lavoro entro 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza.

Il contributo del Programma Garanzia Giovani alla organizzazione dei tirocini extracurricolari risulta significativo sia per quel che riguarda il numero di tirocini avviati e di aziende coinvolte nei 4 anni considerati, sia per quel che concerne il contributo all'andamento della offerta

anno per anno. Sul totale dei tirocini attivati nel periodo 2014-2017 (1.263.048) quelli afferenti a Garanzia Giovani sono il 28,2%, ovvero in termini assoluti poco più di 355mila interventi. L'approfondimento condotto, per rendere omogenee e confrontabili le informazioni, ha tenuto conto di tutti i tirocini avviati e conclusi da sole persone con al massimo 30 anni nel quadriennio 2014-2017. Gli esiti rilevati a 1, 3 e 6 mesi non segnalano particolari distinzioni tra interventi aderenti o non aderenti al programma Garanzia Giovani per quanto questi ultimi segnalino tempi di inserimento al lavoro lievemente più rapidi.

Per concludere, le caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti coinvolti e la natura dell'esperienza avviata e terminata, suggeriscono alcune linee interpretative:

La prima si riferisce al fatto che il reingresso in tirocinio interessa per lo più tutte quelle persone che, vedendo procrastinarsi il tempo di ricerca di lavoro, accettano un nuovo tirocinio in

attesa di un inserimento professionale migliore o più remunerativo. Può essere spiegato in tal modo il 13,6% di soggetti che, pur in possesso di titoli di livello terziario accetta un nuovo tirocinio.

La seconda, invece, interessa gli individui caratterizzati da uno svantaggio maggiore, sia in termini di scarsa spendibilità di titoli di studio medio bassi (12,1%), sia in termini di svantaggio certificato dalla natura del tirocinio svolto e dalla segnalazione del livello di difficoltà. È questo il caso, ad esempio, delle persone con disabilità o di persone segnalate come prese in carico dal servizio sociale e sanitario. Per questi ultimi soggetti l'attivazione di una prima CO per un nuovo tirocinio arriva a interessare (nei 6 mesi considerati) rispettivamente il 33,5% e il 22,4% dei soggetti da interpretare presumibilmente come la formula privilegiata per mantenere ampie le opportunità di inserimento al lavoro. In questo senso la dimensione di inclusione protetta per gli individui che vedono attivare una nuova esperienza di tirocinio assume una valenza particolarmente importante ai fini del consolidamento di un percorso di inserimento al lavoro con implicazioni di certo più complesse.

Un'ultima notazione riguarda la distribuzione geografica delle CO. È nelle regioni del Nord Ovest e del Nord Est che si rileva il valore percentuale superiore per la riattivazione di nuovi tirocini. Sul confronto tra ripartizioni in questo caso pesa forse in misura maggiore anche l'articolazione del sistema produttivo nel complesso e il consenso a ripetere l'esperienza per ampliare le *chance* occupazionali e la platea cui rivolgersi.