

I QUADERNI  
DELLA FONDAZIONE CRC

FEBBRAIO 2017

# Imparare a lavorare

I tirocini in provincia  
di Cuneo

Q29



La collana Quaderni della Fondazione CRC mette a disposizione i risultati delle ricerche socio economiche promosse dal Centro Studi per esplorare temi di interesse e di prospettiva per il territorio della provincia di Cuneo e per contribuire alla realizzazione e alla valutazione dell'attività propria della Fondazione.

La presente ricerca è stata promossa e finanziata dalla Fondazione CRC e realizzata in collaborazione con l'Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche (ASVAPP).

Centro Studi Fondazione CRC (coordinamento scientifico e redazionale):  
Elena Bottasso, Stefania Avetta, Renato Lanzetti.

ASVAPP: Valentina Battiloro, Luca Mo Costabella, Fabio Sandrolini e Gianluca Strada.

*Si ringraziano per la collaborazione e le informazioni fornite, oltre al Settore Promozione e solidarietà sociale della Fondazione CRC: Agenzia Piemonte Lavoro, Confartigianato, Confindustria CPI di Alba e Bra, Italia Lavoro, Provincia di Cuneo, Regione Piemonte – Direzione Lavoro.*

*Un ringraziamento particolare va agli ex tirocinanti che si sono resi disponibili a rispondere alla rilevazione telefonica.*

FEBBRAIO 2017

# Imparare a lavorare

## I tirocini in provincia di Cuneo

*A cura di*

Valentina Battiloro, Luca Mo Costabella,  
Fabio Sandrolini e Gianluca Strada (ASVAPP)

© 2017 Fondazione CRC  
Via Roma 17 – 12100 Cuneo – Italia  
[www.fondazionecrc.it](http://www.fondazionecrc.it)  
ISBN 978-88-98005-15-4

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito [www.fondazionecrc.it](http://www.fondazionecrc.it)  
È vietata la riproduzione dei testi, anche parziale, senza autorizzazione

Progetto grafico e impaginazione: Bosio.Associati – Savigliano  
Stampa: Tipolito Europa

Chiuso in tipografia a febbraio 2017



## Indice

p. 8	Presentazione
10	Introduzione
15	<b>1. Politiche del lavoro e tirocini</b>
15	1.1 Che cosa sono le politiche del lavoro
18	1.2 Le politiche del lavoro nella normativa italiana: un quadro sintetico di riferimento
24	1.3 La spesa per le politiche del lavoro in Italia
28	<b>2. I tirocini: obiettivi, regole, utilizzo</b>
29	2.1 Sviluppo normativo e diffusione del tirocinio in Italia
34	2.2 La promozione dei tirocini a livello europeo
37	2.2.1 I tirocini per la mobilità transnazionale
40	2.3 Politiche di sostegno ai tirocini di iniziativa nazionale e regionale
46	2.4 Politiche di sostegno ai tirocini di iniziativa provinciale
52	<b>3. I tirocini in provincia di Cuneo: una descrizione con i dati SILP</b>
52	3.1 Quanti tirocini si svolgono in provincia? Chi li svolge?
54	3.2 Il background dei tirocinanti
55	3.2.1 I tirocinanti con 20 anni o meno
57	3.2.2 I tirocinanti tra 21 e 30 anni
59	3.2.3 I tirocinanti con più di 30 anni
60	3.3 Le caratteristiche dei tirocini
60	3.3.1 Settori
61	3.3.2 Mansioni svolte e qualifiche
62	3.3.3 Durata dei tirocini
65	3.3.4 In che misura il background personale è coerente con il tirocinio?
67	3.4 Cosa succede dopo un tirocinio?
70	3.4.1 Da cosa dipende il successo occupazionale?
75	3.4.2 Gli impieghi successivi sono coerenti con il tirocinio?
78	<b>4. La parola ai tirocinanti</b>
80	4.1 Il campione degli intervistati
82	4.2 Aspettative e qualità dei tirocini
86	4.3 Gli esiti lavorativi
86	4.3.1 La situazione lavorativa immediatamente successiva al tirocinio
90	4.3.2 La situazione lavorativa a due anni dal tirocinio
94	4.4 Il giudizio complessivo sull'esperienza del tirocinio

97	<b>5. Considerazioni conclusive e indicazioni operative</b>
97	5.1 Una sintesi della ricerca
103	5.2 Indicazioni di <i>policy</i>
105	<b>Allegato 1 - Il questionario</b>
109	<b>Bibliografia</b>
111	<b>Sitografia</b>





## Presentazione

L'inclusione sociale e il sostegno allo sviluppo del capitale umano sono due dei campi d'intervento prioritari per la Fondazione CRC, sia in termini di risorse erogative dedicate sia per quanto riguarda la realizzazione di progettualità e iniziative significative per il territorio.

A tal fine, in questi anni la Fondazione ha operato per contribuire, a vario titolo, alla promozione della società della conoscenza e dell'occupabilità, attraverso il sostegno all'educazione e formazione di giovani e adulti, all'orientamento e contrasto dell'abbandono scolastico, a supporto dell'inserimento o reinserimento lavorativo, in particolare attraverso l'attivazione di tirocini, così come allo sviluppo di nuove forme di attività imprenditoriale.

In particolare, nell'ambito del settore Promozione e solidarietà sociale, tra le iniziative più rilevanti per il lavoro, la Fondazione ha promosso il progetto *EsperienzaLavoro*, nato nel 2011 nell'ambito del Piano di contrasto alle conseguenze sociali della crisi, e giunto nel 2016 alla quinta edizione con progressivi ampliamenti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo di giovani alla ricerca della loro prima occupazione e il reinserimento di adulti espulsi dal mercato del lavoro, attivando percorsi di tirocinio, in partnership con le principali istituzioni locali.

Il tirocinio, in crescita negli ultimi anni, si è ormai affermato come strumento fondamentale sia di orientamento sia di inserimento lavorativo, divenendo una tappa cruciale per l'ingresso nel mercato del lavoro per un numero crescente di persone, nonché per l'inserimento di persone svantaggiate e/o inoccupate o di reinserimento di adulti che sono usciti dal mercato del lavoro a causa della crisi.

A partire dall'esperienza della Fondazione, e dalla rilevanza che in generale ha assunto questo intervento, il Centro Studi – che attraverso l'attività di ricerca socio economica ha la finalità di esplorare temi emergenti e prioritari in vista della programmazione e progettazione della Fondazione – ha ritenuto di estremo interesse avviare uno studio sulla realtà dei tirocini in provincia di Cuneo.

Questo studio si inserisce, peraltro, in un filone di analisi e approfondimenti legati alle tematiche dell'istruzione, della formazione e della transizione scuola-lavoro. Tra i lavori più recenti, si ricordano il Quaderno 23 *Quelli che lasciano* (2014), sul tema della dispersione scolastica, e i Qua-

derni on line *Dalla scuola al lavoro* (2014), dedicato ai percorsi dei diplomati tecnici e professionali in provincia di Cuneo, e *Formazione dei giovani delle valli alpine cuneesi e sviluppo del territorio* (2013), incentrato sulle scelte formative e lavorative dei ragazzi residenti in montagna.

Nel corso del 2016, inoltre, il Centro Studi ha condotto - parallelamente al lavoro sui tirocini – una ricerca sul sistema della formazione professionale in provincia di Cuneo, realizzata dall'istituto IRCReS-CNR e pubblicata come Quaderno 30 *Formarsi in Granda*. Per la complementarietà dei temi oggetto di analisi, può essere interessante leggere insieme i risultati delle due indagini.

La ricerca sui tirocini, realizzata con la collaborazione dell'Associazione per lo Sviluppo e l'Analisi delle Politiche Pubbliche (ASVAPP), è stata guidata da alcune domande di partenza: come si colloca lo strumento del tirocinio nell'ambito del mercato italiano e dell'evoluzione delle politiche attive del lavoro? Quali sono le principali politiche di promozione del tirocinio, dal livello comunitario a quello locale, e come si posizionano l'Italia e la provincia di Cuneo in questo quadro? Quanti sono, e quali caratteristiche hanno i tirocini avviati negli ultimi anni in provincia di Cuneo? Quali progetti sono stati promossi a livello locale? Che cosa ne pensano le persone che hanno svolto un tirocinio, e quali esiti hanno riscontrato? E infine, alla luce di questa analisi, è possibile fornire delle indicazioni operative per migliorare i percorsi e gli esiti dei tirocini avviati, tenendo conto del diverso ruolo che possono giocare i vari attori coinvolti nella promozione di interventi?

Per rispondere a queste domande, oltre all'analisi documentale e alla elaborazione dei dati amministrativi relativi ai tirocini, è stata realizzata una mappatura dei principali progetti a livello locale e un'indagine telefonica rivolta a ex tirocinanti della provincia di Cuneo, che ha coinvolto 785 persone.

In una fase in cui la Fondazione si appresta a definire il prossimo piano pluriennale che andrà a valere sugli anni 2018-2021, nonché a progettare i prossimi interventi, auspichiamo che questo Quaderno possa fornire spunti e approfondimenti utili per tutti i soggetti – istituzioni ed enti locali, fondazioni, università, scuola, agenzie formative, forze economiche e sociali – che a vario titolo promuovono politiche e interventi a favore della crescita formativa e lavorativa.

Il Centro Studi

## Introduzione

L'importanza del tirocinio come strumento di orientamento e inserimento lavorativo è cresciuta in modo pressoché esponenziale negli ultimi anni. Oggi le esperienze di stage in azienda rappresentano ormai un passaggio consueto nella transizione dalla scuola al lavoro, tanto che in un articolo apparso sull'*Economist* nel 2014<sup>1</sup> si parla di *Generation i* (*i* sta per *internship*, la traduzione di tirocinio in inglese) come di un fenomeno che si sta imponendo su scala mondiale.

In Italia i tirocini sono stati regolamentati a livello normativo con il Pacchetto Treu del 1997<sup>2</sup>. Prima, lo stage consisteva in un'esperienza totalmente informale, un periodo di pratica svolto presso un'azienda dove esisteva un accordo tra datore e lavoratore basato su uno scambio che, in estrema sintesi, prevedeva l'offerta di una collaborazione temporanea a fronte dell'opportunità di fare esperienza ed eventualmente di un simbolico compenso economico. Poteva trattarsi di una parentesi estiva per lo studente, così come l'occasione per una persona in cerca di lavoro di mostrare la disponibilità a sottoporsi a un periodo informale di prova. Oggi il tirocinio è l'evoluzione di quegli stage: in termini generali gli obiettivi non sono mutati, ma si è giunti all'imposizione di una specifica (e necessaria) regolamentazione che dettaglia le finalità dello strumento e le conseguenti regole di utilizzo. I tratti fondamentali della regolamentazione riguardano in particolar modo la non assimilabilità del tirocinio alla fattispecie del rapporto di lavoro (altrimenti non sarebbe giustificato il reclutamento del lavoratore senza la stipula di un vero contratto e il rispetto dei conseguenti obblighi) e la centralità della formazione e dell'orientamento. Anche nel suo nuovo assetto formalizzato, il tirocinio continua a mantenere le sue due anime fondamentali, ossia quella di esperienza per gli studenti (alternanza scuola-lavoro) da un lato e quella di inserimento (e reinserimento) per i lavoratori dall'altro. Si parla nel primo caso di tirocini curricolari, promossi anche attraverso il sistema di acquisizione di crediti formativi, e nel secondo caso di tirocini extracurricolari.

Questa ricerca si concentra sui tirocini extracurricolari, cioè su quelle esperienze che coinvolgono persone ormai uscite dal circuito dell'istruzione, per le quali il tirocinio è l'occasione di interfacciarsi concretamente con il mercato del lavoro. Formalmente l'obiettivo di questi tirocini è aiutare la persona a prendere confidenza con il mercato, orientarsi, acquisire alcune competen-

1 [www.economist.com/news/international/21615612-temporary-unregulated-and-often-unpaid-internship-has-become-route](http://www.economist.com/news/international/21615612-temporary-unregulated-and-often-unpaid-internship-has-become-route).

2 Legge 24 giugno 1997 n. 196.

ze pratiche spendibili poi per un impiego vero e proprio. Essi si rivolgono in particolare ai giovani che hanno da poco terminato gli studi e che possono approcciarsi al mercato in modo progressivo. Non va tuttavia dimenticata la funzione di riqualificazione e riorientamento per coloro che invece sono già entrati stabilmente nel mondo del lavoro ma che, per circostanze personali o strutturali, ne sono stati espulsi: in questi casi si assolve a una funzione di ricostruzione delle competenze e di costruzione di strade alternative.

La rilevanza che i tirocini hanno assunto emerge dai numeri: in Italia quelli extracurricolari sono ormai più di 200 mila all'anno. Questo dato si spiega anche con l'intensa promozione dello strumento, operata da misure di politica attiva del lavoro a vari livelli territoriali, che scommettono sulla qualità delle opportunità offerte e sulla possibilità di fornire ai partecipanti la spinta decisiva per entrare agevolmente nel mercato del lavoro. Parlando di qualità dei tirocini si fa riferimento all'ampia gamma di fattori che possono favorire la successiva carriera professionale e che vanno dall'orientamento professionale allo sviluppo della rete sociale. In questo contesto non va trascurata la possibilità che il tirocinio, per quanto informalmente, possa essere visto come una nuova e ancor più conveniente occasione per testare un lavoratore prima dell'assunzione. Ma ancor prima, con qualità si intende la presenza di contenuti formativi utili ai tirocinanti per sviluppare e aggiornare le proprie competenze, nell'ottica di una successiva collocazione nel mercato del lavoro.

Il funzionamento di questi meccanismi non è però scontato e dipende in prima istanza dall'approccio delle aziende ospitanti. Si palesa infatti il rischio che in alcuni casi il tirocinio sia utilizzato come mero sostituto del contratto di lavoro, attraverso il quale reclutare personale senza sostenere i costi dovuti e trascurando le giuste aspettative dell'ospite. Svolgere un tirocinio significa in pratica ritardare l'ingresso effettivo nel mercato del lavoro, rinunciando per un certo periodo ai diritti – compresi quelli economici – che gli spetterebbero in caso di contrattualizzazione ordinaria. Il gioco vale la candela quando il tirocinio ha una componente formativa che rappresenterà un bonus per chi lo svolge, dunque emerge la necessità di garantire a monte la qualità dello strumento offerto al di là dell'arbitrio del lavoratore (per il quale, soprattutto in periodi di recessione, le alternative possono essere minime). L'evoluzione normativa, oltre a limitare l'abuso dello strumento con una serie di vincoli quantitativi, ha posto un'attenzione sempre maggiore all'aspetto della qualità del tirocinio, ma è ipotizzabile che nei fatti un esteso ed effettivo con-

trollo della qualità – soprattutto se non riportabile a parametri oggettivi e osservabili – sia difficilmente realizzabile. In questa situazione il rischio è che, come in altri contesti, la visione e il giudizio sui tirocini vadano a fondarsi su pregiudizi e retorica, sia questa trionfalistica o disfattista.

La ricerca che qui si presenta ha l'obiettivo di fornire alcune risposte sul fenomeno dei tirocini attraverso un'attività descrittiva che, partendo da differenti punti di vista, ne inquadri caratteristiche, funzionamento ed esiti. A questo scopo si procede su due binari paralleli. In primo luogo, si descrive l'universo dei tirocini ricorrendo a informazioni oggettive, in particolare ai dati amministrativi del sistema informativo regionale del lavoro<sup>3</sup>, con i quali è possibile analizzare nel dettaglio i lavoratori coinvolti, i tirocini e i successivi esiti lavorativi. I dati amministrativi sono una fonte indubbiamente ricca, tuttavia non permettono di cogliere, se non in misura limitata, proprio gli aspetti qualitativi posti al centro del dibattito pubblico. A tale proposito provvede la seconda parte dello studio, che presenta i risultati di un'indagine telefonica rivolta a ex tirocinanti con l'obiettivo di raccogliere e sintetizzare, attraverso le opinioni dei diretti interessati, informazioni sull'effettivo contenuto dei tirocini, le modalità con cui sono stati svolti, la loro portata formativa e l'utilità, sia in relazione alle aspettative iniziali sia agli esiti successivi.

L'ambito di riferimento della ricerca è quello della provincia di Cuneo, un territorio con una marcata caratterizzazione economica, tanto sul fronte delle opportunità (con un tasso di disoccupazione tra i più bassi in Italia) quanto su quello della struttura produttiva, e che anche nell'attivazione dei tirocini evidenzia una serie di peculiarità altrettanto marcate (su tutte un'incidenza dei giovani decisamente maggiore rispetto alla media regionale).

Il quaderno è strutturato come segue: il primo capitolo è dedicato all'inquadramento generale sul mercato del lavoro in Italia e sull'evoluzione normativa delle politiche attive per il lavoro; il secondo capitolo si concentra sulle principali politiche di promozione del tirocinio, dal livello comunitario fino a quello provinciale; nel terzo capitolo si ricorre ai dati amministrativi per fornire una descrizione dettagliata dei tirocini in provincia nel triennio 2012-2014; il quarto capitolo analizza i risultati dell'indagine telefonica, condotta su un campione di lavoratori che hanno svolto un tirocinio in provincia di Cuneo nel 2013; infine, un capitolo conclusivo riprende i principali risultati emersi dallo studio e presenta alcune indicazioni operative.

3 Si tratta del Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP): [www.sistemapiemonte.it/lavoro/silp](http://www.sistemapiemonte.it/lavoro/silp).





# 1. Politiche del lavoro e tirocini

## 1.1 Che cosa sono le politiche del lavoro

Le politiche per il lavoro comprendono tutte le azioni riconducibili alla tutela dell'occupazione e al supporto della condizione lavorativa a beneficio della collettività. Il loro campo di azione è strettamente connesso con altri settori di intervento pubblico, tra cui quello economico, quello sociale e quello fiscale.

Esse si traducono in azioni che provvedono alla sostituzione e all'integrazione del mercato del lavoro ove questo presenti limiti o sia soggetto a fallimenti, promuovendo l'occupazione in generale o, in altri casi, concentrandosi selettivamente su gruppi di individui con determinate caratteristiche o difficoltà. Gli obiettivi degli interventi realizzati possono variare, dalla promozione dell'inserimento lavorativo alla tutela della posizione nel mercato del lavoro (per esempio, riducendo il rischio di perdita di un'occupazione), fino al sostegno economico nel passaggio da un'occupazione a un'altra o nella difficoltà di trovare un lavoro.

All'interno delle politiche per il lavoro si può operare una distinzione fondamentale tra politiche attive e passive. La differenza è determinata in base alla funzione di prevenzione o di riparazione del danno sociale. In breve, le politiche attive comprendono le iniziative che presuppongono un ruolo attivo per i propri destinatari, ovvero prevedono che questi agiscano per migliorare la propria condizione attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione. Le politiche passive, all'opposto, non implicano un impegno diretto dei destinatari e si premurano di fornire loro dei sostegni di natura economica per contenere le conseguenze negative di una condizione lavorativa sfavorevole.

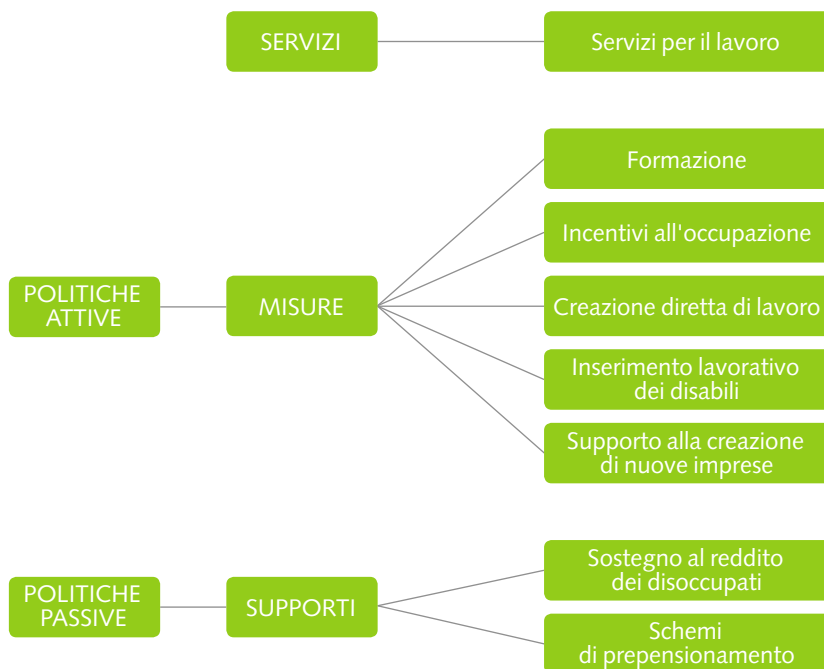
A partire dalla dicotomia attivo/passivo si possono sviluppare classificazioni più articolate delle varie modalità di intervento, per esempio quella proposta – e progressivamente rivista – dall'Eurostat come standard per la descrizione e la rendicontazione delle iniziative pubbliche. Essa propone in prima battuta una tripartizione delle politiche in “supporti”, “misure” e “servizi”, dove la prima voce è riconducibile all'ambito delle politiche passive e la seconda a quelle attive (Eurostat, 2013). La terza voce, isolata, rappresenta in sintesi l'attività ordinaria dei servizi per l'impiego pubblici e privati e si distingue dalle “misure” più per un carattere di generale continuità che non per l'obiettivo finale; da un punto di vista sostanziale può quindi essere ricondotta nell'ambito delle politiche attive. Una classificazione di maggiore interesse è quella di livello secondario, che

Politiche attive  
e passive



analisi in maggiore dettaglio le politiche in termini di specifici contenuti e obiettivi e consente di inquadrare l'insieme dei provvedimenti su cui si fa generalmente affidamento per intervenire sul mercato del lavoro (fig. 1).

Figura 1. Una classificazione delle politiche del lavoro mutuata dai criteri Eurostat



## Politiche passive

Le politiche passive hanno finalità di carattere assicurativo e garantiscono un sostegno economico ai lavoratori in condizioni di temporanea difficoltà: consistono fondamentalmente in prestazioni monetarie. Sono definite passive in quanto non orientate a un'attivazione del lavoratore, ma solo alla "riparazione" di un danno (per esempio la perdita del lavoro). Nel sistema italiano gli strumenti utilizzati nell'ambito di questi interventi sono stati ridefiniti con il recente processo di riforma del mercato del lavoro comunemente noto come Jobs Act. Le principali forme di sostegno oggi sono:

- gli schemi di prepensionamento, con i quali si favoriscono il turnover della forza lavoro e il raggiungimento della pensione per le persone – occupate o non occupate – che vi sono prossime;
- la Cassa Integrazione Guadagni (CIG), con la quale si sostiene il reddito di lavoratori occupati presso imprese in difficoltà economiche che operano temporaneamente a regime ridotto;
- i sostegni al reddito per i disoccupati e in particolare:
  - ✘ la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi), che è il principale sussidio per disoccupati. Istituita il 1° maggio 2015, va a sostituire i precedenti sussidi per lavoratori dipendenti che abbiano

perduto involontariamente l'impiego. Ha una durata massima di due anni e un importo progressivamente decrescente nel tempo;

- ✘ l'Assegno di Disoccupazione (ASDI), che fornisce un ulteriore sostegno al reddito a lavoratori in particolari condizioni di necessità che al termine della NASpl siano ancora disoccupati. Ha una durata massima di sei mesi;
- ✘ un'indennità di disoccupazione per i lavoratori parasubordinati (DIS-COLL), cioè provenienti da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, che non hanno accesso al canonico sostegno al reddito per gli ex dipendenti.

Le politiche attive si fondano su un'idea di "prevenzione" e hanno l'obiettivo generale di aiutare il lavoratore a raggiungere una condizione lavorativa migliore per sostenersi economicamente in modo autonomo. Il loro specifico obiettivo varia da caso a caso, a seconda delle situazioni e della popolazione di riferimento. Esse possono mirare al generale potenziamento dell'occupabilità, a favorire l'accesso o il reingresso nel mondo del lavoro, il mantenimento dell'impiego corrente, la stabilizzazione e la regolarizzazione della condizione lavorativa. Tali obiettivi sono perseguiti introducendo il lavoratore in una serie di attività *ad hoc*, o attraverso l'erogazione di specifici servizi o ancora con interventi che incidono sul comportamento delle imprese. Pur se con un ruolo secondario e sempre in combinazione con altre azioni, possono prevedere parallelamente un sostegno economico ai lavoratori coinvolti, spesso sotto forma di incentivo alla partecipazione alle iniziative previste.

## Politiche attive

Rifacendosi alla classificazione Eurostat, le iniziative di politica attiva possono essere sommariamente suddivise in sei categorie:

- i servizi (nella classificazione rappresentano categoria a sé) comprendono principalmente le attività, di gruppo o individuali, che hanno storicamente caratterizzato i servizi pubblici per l'impiego e che oggi rappresentano l'operatività dei soggetti pubblici e privati accreditati all'erogazione di servizi per il lavoro. Si tratta di attività di carattere continuativo, che però assumono con frequenza un ruolo di rilievo anche in singoli interventi realizzati in finestre temporali limitate. I servizi hanno natura spesso consulenziale e informativa: illustrano opportunità lavorative o di partecipazione a iniziative, aiutano a focalizzare competenze, punti di forza e debolezza e a conciliarli con gli obiettivi professionali, supportano la preparazione di candidature per un lavoro, pianificano percorsi per l'aumento dell'occupabilità. Una seconda, rilevante attività è quella dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Infine, rientrano nei servizi tutte le attività connesse alla gestione amministrativa delle politiche;
- le attività di formazione costituiscono un punto fondamentale della strategia europea per l'occupazione, che vi riconosce il mezzo di riferimento per mantenere elevata l'occupabilità delle persone durante il loro ciclo lavorativo attraverso l'aumento e l'aggiornamento delle competen-

ze. Le attività incluse sono tanto quelle strettamente formative (i corsi di formazione professionale) quanto quelle che combinano l'apprendimento con l'esperienza lavorativa (il cosiddetto *training on the job*). In questo secondo gruppo si colloca, tra gli altri, la promozione dei tirocini;

- gli incentivi all'occupazione comprendono tutte le misure che promuovono (soprattutto) le assunzioni dei disoccupati e le stabilizzazioni dei lavoratori temporanei, quindi cercano di incidere sul comportamento dei datori di lavoro. L'attività di promozione si concretizza in linea di massima in incentivi economici, che possono assumere la forma di contributi diretti o di sgravi fiscali di entità e durata variabile;
- la creazione diretta di lavoro è, come da nome, un intervento con cui lo stesso settore pubblico si fa carico di assumere dei lavoratori;
- le politiche di inserimento delle persone con disabilità si distinguono dalle altre attività sostanzialmente per la popolazione a cui si rivolgono. I contenuti sono quelli già descritti alle voci precedenti, fatta salva una taratura particolare delle attività e l'aggiunta di quelle specificamente rivolte a questo target, tra cui la gestione del collocamento obbligatorio;
- il supporto alla creazione di nuove imprese, con cui si offre il necessario sostegno alle persone che intendono avviare un'attività in proprio. Le iniziative di supporto alla creazione di impresa spesso combinano i servizi di formazione e accompagnamento al supporto economico per l'avvio dell'attività.

### 1.2 Le politiche del lavoro nella normativa italiana: un quadro sintetico di riferimento

La normativa italiana in materia di mercato del lavoro ha avuto un'evoluzione discontinua e a velocità alterne, a causa delle scelte politiche dettate dai vari periodi storici, del mutevole peso e della varietà degli attori coinvolti. In questo contesto la promozione e lo sviluppo delle politiche attive hanno risentito in misura rilevante anche del ruolo dell'Unione Europea, che alle ingenti risorse destinate agli interventi di politica (soprattutto attiva) del lavoro, in particolare del Fondo Sociale Europeo, ha affiancato la definizione di linee guida e di obiettivi cadenzati. A questo proposito, il quadro generale di riferimento è quello delineato nella strategia europea per l'occupazione, introdotta nel 1992 e ora tradotta nella strategia Europa 2020<sup>4</sup>. L'incentivo dell'Unione Europea ha avuto un ruolo determinante nel fornire la spinta che, a partire dagli anni Novanta, ha promosso in Italia lo sviluppo di un'evoluzione normativa di ammodernamento del mercato del lavoro, a cui sono seguiti diversi tentativi di riforme strutturali. I cambiamenti si inseriscono in un percorso complesso e ancora in essere, di cui nel seguito si descrivono i passaggi di maggior rilievo.

<sup>4</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=URISERV%3Aem0028>.

Il sistema italiano dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) viene creato nel 1949 attorno alla rete degli Uffici di collocamento, la cui funzione è principalmente quella di certificare assunzioni e licenziamenti e dichiarare lo stato di disoccupazione, da cui dipende l'accesso a una serie di prestazioni e benefici pubblici. Il collocamento è gestito totalmente dallo Stato e opera secondo il principio della chiamata numerica, a cui si può derogare solo in caso di professionalità elevate o di assunzione di familiari. Il datore di lavoro non ha facoltà di scegliere chi assumere, ma solo di presentare una richiesta di avviamento al lavoro, specificando il numero di lavoratori richiesti e la loro qualifica. L'ufficio di collocamento competente dispone poi l'avviamento al lavoro secondo l'anzianità di disoccupazione dei candidati adatti.

Il sistema non subisce variazioni di rilievo fino agli anni Novanta, quando viene realizzata una serie di importanti modifiche che segnano una riforma complessiva del sistema di mediazione e collocamento dei lavoratori, anche sotto la spinta delle istituzioni europee. Dapprima viene abrogata la chiamata numerica in favore della chiamata nominativa e, in seguito, è completamente liberalizzato il sistema di collocamento, con l'introduzione dell'assunzione diretta e l'abolizione dell'obbligo della richiesta preventiva<sup>5</sup>.

L'architettura attuale del sistema dei servizi per il lavoro è definita alla fine degli anni Novanta dalle leggi Bassanini<sup>6</sup>, in cui diverse funzioni in tema di mercato del lavoro e politiche per il lavoro vengono delegate alle Regioni e, da queste, alle Province e agli enti locali. In particolare, la gestione e l'erogazione dei servizi per il lavoro sono demandate alle Province tramite nuove strutture chiamate Centri per l'Impiego, che sostituiscono i vecchi Uffici di collocamento. Il campo d'azione dei Centri per l'Impiego è poi definito dal d.lgs. 181/2000 che, tra le altre cose, individua i potenziali destinatari delle misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro e definisce lo stato di disoccupazione. Inoltre in esso vengono definiti anche i criteri per adeguare il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro agli indirizzi comunitari intesi a promuovere strategie preventive della disoccupazione giovanile e della disoccupazione di lunga durata. A questo punto allo Stato rimangono un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento e alcune competenze specifiche.

Il successivo passo fondamentale della regolamentazione del mercato del lavoro arriva con il Pacchetto Treu<sup>7</sup>, il quale in primo luogo sancisce la fine del monopolio pubblico del collocamento, introducendo con le agenzie interinali<sup>8</sup> la figura dell'intermediario privato. In questa occasione viene inoltre introdotta la fattispecie dello *stage* o *tirocinio formativo*, con lo

5 L. 59/1997.

6 D.lgs. 469/97.

7 L. 196/97.

8 Le agenzie interinali sono imprese private che hanno l'obiettivo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro agendo da intermediarie. In particolare, si occupano di procurare tramite "contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo" il personale di cui le aziende fanno richiesta. Il rapporto di lavoro si formalizza in un contratto di assunzione tra l'agenzia e il lavoratore e in un "contratto di fornitura" tra l'agenzia e l'impresa presso cui il lavoratore svolge il proprio lavoro (la "missione interinale").

Servizi pubblici  
per l'impiego

Leggi Bassanini

Pacchetto Treu

## Legge Biagi

scopo principale di creare uno strumento che potesse abbinare alla formazione un'esperienza di lavoro: esso non è considerato in alcun modo un rapporto di lavoro di tipo subordinato, non vi si applica nessun contratto collettivo nazionale, non prevede l'obbligo di retribuzione né il pagamento di contributi previdenziali e non è conteggiato ai fini del calcolo dell'anzianità lavorativa e contributiva.

I successivi cambiamenti di rilievo avvengono nel 2003. In questa occasione il collocamento viene ulteriormente liberalizzato e aperto ai privati e contestualmente sono definite una serie di nuove opportunità contrattuali per favorire una gestione flessibile del lavoro. Nella Legge Biagi<sup>9</sup> si delinea un mercato del lavoro nel quale operatori pubblici e privati autorizzati svolgono la propria attività in regime di competizione e concorrenza, ma al contempo si incentivano le forme di coordinamento e raccordo, sempre nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province. Diverse sono le novità introdotte, tra cui l'identificazione di un unico regime di autorizzazione o accreditamento per i soggetti erogatori di servizi. Viene inoltre istituito, presso il Ministero del Lavoro, un albo delle Agenzie per il Lavoro (ApL) che possono svolgere, previa autorizzazione, attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione<sup>10</sup>.

**BOX 1.** *Autorizzazione nazionale, accreditamento regionale e Albo delle Agenzie per il Lavoro*

**Autorizzazione nazionale:** provvedimento mediante il quale lo Stato abilita le Agenzie per il lavoro allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione e supporto alla collocazione professionale. È rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in via provvisoria, contestualmente all'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il Lavoro. Trascorsi due anni e verificata la correttezza nello svolgimento dell'attività, l'autorizzazione viene rilasciata, su richiesta dell'interessato, a tempo indeterminato.

**Accreditamento regionale:** è il provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare servizi per il lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche con l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta.

**Albo delle Agenzie per il Lavoro:** è il registro elettronico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che contiene tutte le informazioni utili e i riferimenti di ogni agenzia autorizzata o accreditata. È suddiviso in cinque sezioni, in base alla tipologia di servizio offerto:

9 L. 30/2003.

10 D.lgs. 276/03.

1. somministrazione di lavoro di tipo “generalista” (queste agenzie rientrano anche nella terza, quarta e quinta categoria);
2. somministrazione di lavoro di tipo “specialista”;
3. intermediazione, cioè attività di mediazione fra domanda e offerta di lavoro;
4. ricerca e selezione del personale;
5. supporto alla ricollocazione professionale.

Nello stesso periodo prende forma il concetto di alternanza scuola-lavoro, che si configura come un nuovo approccio didattico rivolto agli studenti delle scuole superiori. Agli istituti superiori, infatti, viene data la possibilità di inserire nei propri piani di studio dei percorsi formativi che prevedano sia momenti di formazione tradizionale in aula sia esperienze pratiche da svolgersi in azienda. La ragione di questa metodologia è data da un lato dall'esigenza di costruire competenze coerenti con quelle richieste dal sistema produttivo, dall'altra dall'idea di rendere meno netta la transizione dal percorso formativo a quello lavorativo.

Questa nuova metodologia didattica viene introdotta con l'articolo 4 della legge 53/2003, attraverso il quale si prevede una sorta di concertazione tra le esigenze didattiche e quelle espresse dalle aziende, guidata principalmente dagli stessi istituti scolastici. Successivamente, anche la legge 107/2015 (c.d. *Buona Scuola*) enfatizzerà questa modalità didattica, evidenziando l'autonomia delle scuole secondarie e quindi la possibilità di costruire competenze strettamente legate alle esigenze espresse dai sistemi produttivi territoriali. La stessa legge stabilisce anche un monte ore minimo da impiegare per l'attuazione dell'alternanza scuola-lavoro: 400 ore per gli istituti tecnici e professionali e 200 ore per i licei.

Un altro elemento di rilievo introdotto nel 2003 è rappresentato dal “buono lavoro” o “voucher lavoro”, accompagnato da una definizione strutturata di “lavoro accessorio”<sup>11</sup>. Questo strumento fu concepito, appunto, per la remunerazione del lavoro accessorio e tra i suoi scopi figura quello di contribuire a regolarizzare alcune tipologie definite di situazioni lavorative occasionali, con lo scopo fondamentale di contrastare il lavoro nero e difendere alcune categorie considerate più deboli sul mercato del lavoro, come colf e badanti.

Alternanza  
scuola-lavoro

<sup>11</sup> Art. 4, legge 30/2003 e artt. 70-73 D.lgs. 276/2003.

**BOX 2. I buoni lavoro e il lavoro accessorio**

Il buono lavoro è uno strumento creato per remunerare il lavoro accessorio in determinati ambiti di alcune categorie di persone. L'elenco degli ambiti e dei potenziali utilizzatori è definito per la prima volta all'art. 71 del d.lgs. n. 276 del 2003 e ha subito alcune integrazioni e modifiche nel corso del tempo. Il valore nominale del singolo buono (attualmente pari a 10 euro) è comprensivo della contribuzione (pari al 13%) a favore della gestione separata INPS, che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore, di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (INPS) per la gestione del servizio pari al 5%.

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, oppure in procinto di uscirne. Le attività lavorative, anche se svolte a favore di più beneficiari, coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Nella seconda metà degli anni Duemila la trasformazione del mercato di lavoro muta l'ottica di riferimento, spostandosi dalla definizione dei soggetti preposti ad agire sul mercato e dei loro ruoli a una maggiore focalizzazione sul concetto di servizio e su ciò che i soggetti preposti e i lavoratori "devono fare".

**Patto di Servizio**

Con la legge 166/2008 viene introdotto il Patto di Servizio, che consiste in un impegno vincolante, assunto tra i lavoratori disoccupati e i Centri per l'Impiego, per formalizzare la scelta di un progetto personale di sostegno all'inserimento lavorativo o del percorso di formazione professionale da seguire per migliorare le competenze.

La volontà di proseguire nella direzione dell'attivazione dei lavoratori disoccupati è poi ribadita con la legge 2/2009, in cui si stabilisce che il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di disponibilità, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale (principio di condizionalità).

**Riforma Fornero**

Un'ulteriore spinta alla strutturazione delle attività di politica attiva arriva con la legge 92/2012 – nota come Riforma Fornero – la quale introduce la definizione dei "livelli essenziali delle prestazioni" per i beneficiari di ammortizzatori sociali, il cui scopo è fondamentalmente quello di ridurre il rischio che un percettore di sussidi arrivi al termine del periodo di

disoccupazione senza un lavoro. La medesima legge ritorna sulla disciplina dei tirocini formativi e di orientamento (extracurricolari), prevedendo, tra l'altro, l'obbligo di rimborso spese (indennità) al tirocinante da parte dell'azienda. Infine, sul fronte delle politiche passive, la legge definisce nuove misure di sostegno al reddito in caso di perdita del lavoro.

L'ultima riforma del mercato del lavoro, il cosiddetto Jobs Act, è stata introdotta nel 2014 con la legge 183/2014 e i successivi decreti attuativi. Oltre a prevedere novità sostanziali riguardanti i contratti di lavoro e gli ammortizzatori sociali, prevede anche l'estensione dell'utilizzo dei buoni lavoro (o "voucher lavoro") a tutti i settori professionali. Il decreto legislativo 81/2015 (*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*), accanto al riordino delle tipologie di rapporti di lavoro, allarga infatti l'ambito di applicazione del lavoro accessorio, per la remunerazione del quale i buoni sono necessari. Lo stesso decreto al capo V, dedicato all'apprendistato, introduce anche il concetto di "sistema duale" come integrazione organica di formazione e lavoro realizzabile attraverso l'utilizzo dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca.

Infine, vista l'intenzione di migliorare le sinergie nell'utilizzo delle politiche passive di sostegno al reddito e delle politiche attive per l'aumento dell'occupabilità, con la riforma viene altresì istituita l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), incaricata del coordinamento della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro. La rete oltre a comprendere la stessa Agenzia, è formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, l'INPS, l'INAIL, le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, i fondi interprofessionali per la formazione continua, i fondi bilaterali, Italia Lavoro, università, scuole superiori e l'ISFOL. Gli elementi messi in campo vanno nella direzione del potenziamento del ruolo dei Servizi per l'Impiego pubblici e della creazione di un sistema di governance nazionale in grado di far fruttare la compresenza di servizi pubblici, soggetti privati e terzo settore. A questo sforzo fa da sfondo un sistema informativo che dovrebbe svolgere il duplice scopo di semplificare le procedure e offrire a decisori e gestori una banca dati dei soggetti e delle politiche erogate<sup>12</sup>.

Jobs Act

ANPAL

<sup>12</sup> Per una ricostruzione dell'evoluzione del Sistema Informativo del Lavoro si vedano: 1) Art. 11 D.lgs 469/1997, in cui viene istituito il Sistema Informativo del Lavoro; 2) Artt. 15, 16, 17 del d.lgs 276/ 2003, che istituiscono la Borsa continua nazionale del lavoro, il sistema delle comunicazioni obbligatorie telematiche e il sistema di monitoraggio; 3) Art. 1 e Art. 19, comma 3 della legge 2/2009, che istituisce la Banca dati dei percettori di sostegni al reddito presso INPS; 4) Art. 1 e Art. 4, comma 51, legge 92/2012 che riordina il sistema di monitoraggio e istituisce la dorsale informativa; 5) Art. 8 del Dl. 76/2013, che istituisce la Banca dati politiche attive e passive.



**BOX 3. Il sistema duale**

Nei Paesi del nord Europa, la formazione professionale alternata fra scuola e lavoro viene identificata come sistema duale. In questo sistema gli istituti professionali e i datori di lavoro sono chiamati a collaborare fianco a fianco durante il processo formativo degli studenti delle scuole superiori. Il concetto è stato mutuato dal contesto tedesco, ma ha trovato applicazione anche in altri mercati del lavoro (Austria, Svizzera, Paesi Bassi). In Italia un'applicazione del sistema duale è già a regime nella provincia autonoma di Bolzano, dove è stato introdotto nel 1955 come strumento per favorire la ricostruzione post-bellica e ha fatto registrare risultati in termini di occupazione giovanile e acquisizione di capacità in linea con gli altri Stati europei in cui è utilizzato.

Questo modello formativo consiste sostanzialmente nel dare la possibilità ai giovani di svolgere un apprendistato sul posto di lavoro e al contempo frequentare le lezioni presso un istituto professionale: in tal modo hanno l'opportunità di verificare concretamente in azienda le nozioni apprese e di approfondire in aula i processi che hanno impiegato lavorando. Si tratta di un sistema molto elaborato, che nelle sue diverse versioni prevede sempre un complesso equilibrio fra ore di lezione, formazione sul lavoro, certificazioni di competenze, aziende e formatori, esami, cooperazione di associazioni di categoria, scuola ed enti locali.

Il contratto privilegiato nella realizzazione di questi percorsi formativi è l'apprendistato, regolamentato dal decreto legislativo 81/2015. Questo è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione dei giovani *on the job* per agevolarne l'ingresso nel mercato del lavoro. Idealmente, dovrebbe consentire alle aziende di costruire i profili professionali di cui hanno bisogno, garantendosi un prezioso elemento di competitività basato, in particolare, sulla qualità dei prodotti e dei servizi piazzati sul mercato.

**1.3 La spesa per le politiche del lavoro in Italia**

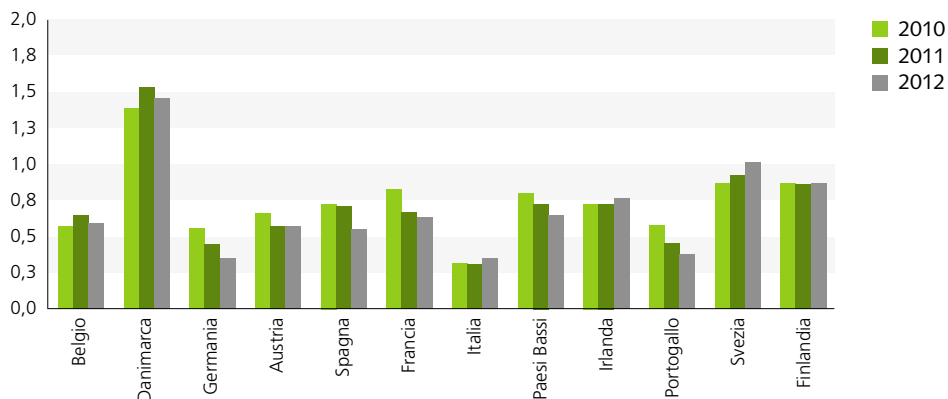
Nonostante la spinta normativa degli ultimi anni e le numerose risorse messe in campo dall'Unione Europea, in Italia l'utilizzo delle politiche attive è ancora limitato e il livello degli investimenti è lontano dalla media europea. Indicazioni in questo senso provengono dai dati Eurostat, che misurano gli investimenti in politiche del lavoro rifacendosi alla classificazione fornita nella Sezione 1.1.

Sulla base di alcuni dati Eurostat riferiti al triennio 2010-2012, si fornisce un quadro relativo agli investimenti in "misure", cioè nelle attività a supporto dell'attivazione dei lavoratori, con esclusione dei servizi (fig. 2). Al fine di favorire la comparabilità tra i Paesi, i dati sono presentati in termini di rapporto tra risorse destinate alle misure e PIL. Essi mostrano una sostanziale stabilità dei livelli nei vari Paesi, con alcune differenze di

**In Europa**

carattere territoriale. Emerge in primo luogo l'alto livello di investimenti nei Paesi settentrionali, *in primis* in Danimarca, dove è forte l'attenzione per le politiche attive e grande lo sforzo per aiutare i lavoratori a non cadere nella disoccupazione di lungo periodo. Si tratta, tra l'altro, degli stessi Paesi che nel triennio considerato non hanno ridotto – anzi, talvolta hanno aumentato – l'incidenza degli investimenti. I Paesi centro-settentrionali si assestano su livelli inferiori, che oscillano intorno a mezzo punto percentuale del PIL, e negli anni considerati mostrano una tendenza lievemente negativa. In questo quadro l'Italia rappresenta il classico fanalino di coda, con un livello dello 0,3%, sistematicamente inferiore anche rispetto ai soli Paesi dell'area mediterranea.

Figura 2. Spesa per politiche attive del lavoro (misure) in proporzione al PIL

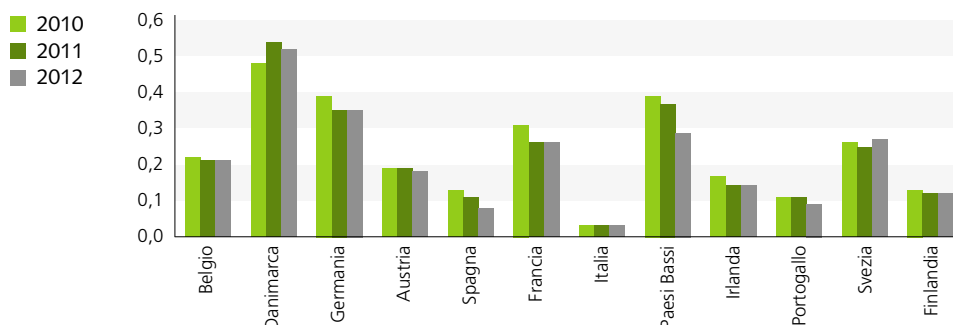


Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati Eurostat.

L'ipotesi che il gap negativo sia spiegabile con un maggiore investimento sul lato dei servizi (l'insieme di attività quali consulenza, assistenza nella ricerca di un impiego e orientamento professionale, che rappresentano l'operatività di base dei Centri per l'Impiego e dei soggetti privati accreditati) è smentita dai dati (fig. 3). Il quadro generale che emerge è lo stesso descritto per le politiche attive in senso stretto, con un livello di investimenti costantemente maggiore negli Stati settentrionali e un rapporto di forza tra i vari Paesi sostanzialmente invariato, fatte salve alcune visibili eccezioni, come Germania e Finlandia. Anche in questo caso l'Italia si colloca in ultima posizione. Nel 2012 il rapporto tra la spesa per i servizi e il PIL è stato pari allo 0,02%, una proporzione quattro volte inferiore a quella della Spagna – che mostra il livello più basso tra tutti gli altri principali Stati europei – e oltre venti volte inferiore a quella dei Paesi centro-settentrionali più attivi.

Politiche attive

Figura 3. Spesa per politiche attive del lavoro (servizi) in proporzione al PIL



Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati Eurostat.

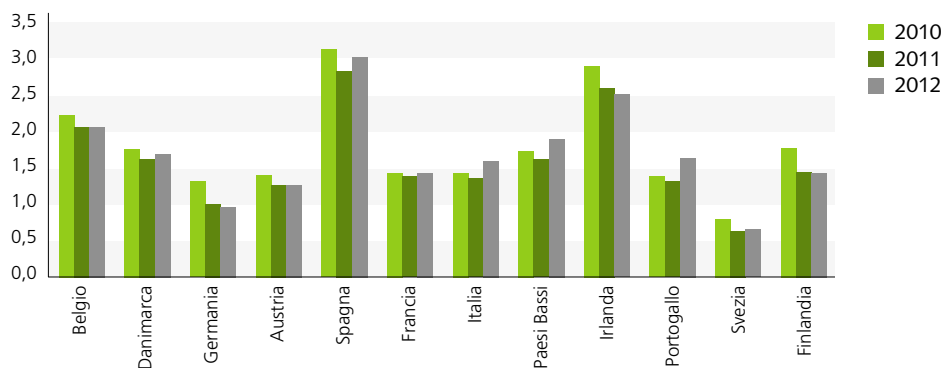
### Politiche passive

Diversa è la situazione che riguarda gli investimenti in politiche passive (fig. 4). In questo caso le differenze tra i Paesi sono meno significative e l'Italia si allinea al livello medio, con una spesa per i "supporti" che incide sul PIL nella misura di circa un punto e mezzo. Ciò evidenzia il forte equilibrio tra gli investimenti in politiche attive e politiche passive, che nei tre anni osservati è accentuato dall'evoluzione delle scelte di spesa fatte per affrontare la recessione.

### Crescita della spesa

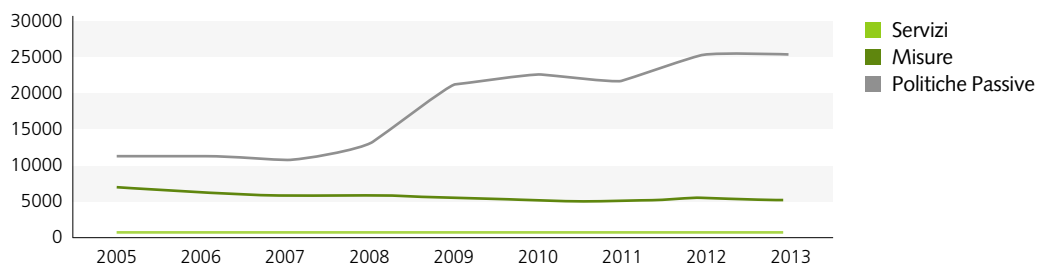
Un'osservazione di una più ampia finestra temporale evidenzia come, in realtà, la spesa complessiva in politiche per il lavoro in Italia sia notevolmente aumentata in un decennio, passando da circa 17 miliardi nel 2005 a 30 miliardi del 2013, con un peso sul PIL cresciuto dallo 0,8% all'1,4% (fig. 5). Si tratta però di un aumento da ascrivere quasi completamente alla componente passiva, che è quasi raddoppiata per fare fronte alle necessità contingenti emerse con la crisi occupazionale. L'incremento si manifesta a partire dal 2008 con una decisa impennata nel biennio successivo, per poi continuare con una crescita meno accentuata ma continua, interrotta solo da una flessione nel 2011. A livello di politiche attive non sono intervenuti cambiamenti significativi e, al contrario, sul lungo periodo si attesta una leggera tendenza al ribasso.

Figura 4. Spesa per politiche passive del lavoro in proporzione al PIL



Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati Eurostat.

Figura 5. Andamento della spesa per politiche del lavoro in Italia (milioni di euro)



Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati Eurostat.

## 2. I tirocini: obiettivi, regole, utilizzo

### Definizione di tirocinio

Il tirocinio consiste in un'esperienza lavorativa, della durata di qualche mese, che un lavoratore può svolgere presso un'impresa o un ente pubblico a scopo di orientamento e formazione. Esso non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro, ma consiste essenzialmente in una misura formativa di politica attiva: sostanzialmente, il tirocinio prevede che un individuo si presti per un certo periodo a lavorare gratuitamente (fatto salvo un compenso in forma di rimborso spese), a fronte di un'intesa con il datore sulla necessità che l'esperienza abbia determinati contenuti formativi e permetta al beneficiario di prendere confidenza con il lavoro e acquisire delle competenze spendibili successivamente. Questa intesa è formalizzata in un progetto formativo. Per l'attivazione di un tirocinio è necessario l'intervento di un soggetto promotore (per esempio un Centro per l'Impiego, un'agenzia per il lavoro o un istituto scolastico), il quale ha il ruolo di raccordo e la responsabilità di condividere e validare il progetto formativo, oltre che a verificarne il rispetto.

### Formazione e orientamento

Lo strumento è pensato in particolare per coloro che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro, ma l'utilizzo è contemplato anche per chi deve reinserirsi dopo un periodo di disoccupazione. L'obiettivo formativo per la futura collocazione o ricollocazione è trasversale alle due tipologie di partecipanti, mentre è più specifica dei primi l'ulteriore opportunità di acquisire confidenza con il lavoro e di orientarsi nelle scelte successive. In entrambi i casi esiste la possibilità che il tirocinio rappresenti – al pari di quanto paventato per alcune forme di lavoro temporaneo – un'occasione per il datore di testare il lavoratore nella prospettiva di un'eventuale successiva assunzione. Si tratta di un risultato più che auspicabile, pur non potendo essere la prova di un lavoratore l'obiettivo formale del tirocinio. Il rischio, in termini di ricorso improprio allo strumento, è però quello che esso venga usato per reclutare manodopera quasi gratuita e che parallelamente sia trascurato l'aspetto orientativo e formativo. È questo il motivo dell'attenzione nei confronti di uno strumento che, se da un lato ha delle potenzialità (e sulla base di queste potenzialità è oggetto di un'intensa attività di promozione), dall'altro necessita di una regolamentazione che ne inquadri l'utilizzo nel rispetto di tutte le parti coinvolte.

Nel prossimo paragrafo si presenta una sintesi cronologica dell'evoluzione normativa e si traccia un quadro di riferimento rispetto alla diffusione dello strumento tirocinio sul territorio nazionale. A seguire, nei paragrafi successivi, si propone una rassegna degli interventi realizzati allo scopo di

favorire l'avvio di tirocini di formazione e orientamento o di inserimento lavorativo. La rassegna, che muove dal livello comunitario fino al livello provinciale, limita il campo di osservazione al triennio 2012-2014 ed è basata sull'analisi di documenti ufficiali e su interviste con i principali *stakeholder* del territorio regionale (Regione, Provincia, Servizi al lavoro, Fondazioni di origine bancaria) e nazionale (Italia Lavoro, ISFOL) che hanno la missione di promuovere tirocini nei diversi settori e con diverse prerogative.

## 2.1 Sviluppo normativo e diffusione del tirocinio in Italia

Il tirocinio formativo è stato introdotto nell'ordinamento italiano nel 1997, con il cosiddetto Pacchetto Treu<sup>13</sup> e, successivamente, la sua disciplina ha subito un'evoluzione nel tempo attraverso diversi atti legislativi legati alla progressiva riforma del mercato del lavoro. Nell'anno successivo alla sua introduzione, il D.M. n. 142/1998 del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ne ha disciplinato le modalità e l'utilizzo: (1) è stato definito il fine del tirocinio come realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro; (2) è stato specificato che i rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati non costituiscono rapporti di lavoro; (3) è stato indicato, al fine di limitare gli abusi, il numero massimo di tirocinanti che le aziende possono ospitare. La disciplina prevede inoltre le modalità di attivazione e l'individuazione dei soggetti preposti alla promozione dei tirocini e specifica che i soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL. Dal punto di vista operativo, è previsto che i soggetti promotori garantiscano la presenza di un tutore, responsabile didattico-organizzativo delle attività; i soggetti ospitanti devono a loro volta indicare il responsabile aziendale per l'inserimento. Alla convenzione tra i soggetti deve essere accluso un progetto formativo, che indichi i contenuti del tirocinio, gli obiettivi e le modalità di conseguimento. Non è fatto obbligo di corrispondere alcuna retribuzione al tirocinante. La durata massima del tirocinio varia da 4 a 12 mesi, a seconda della tipologia di lavoratore (24 mesi per i tirocini per persone disabili). La differenziazione tra le diverse categorie di soggetti getta le basi per la distinzione tra differenti tipologie e in particolare tra i tirocini curriculari, svolti da studenti, e quelli non curriculari, svolti da persone che stanno per entrare o sono già inserite nel mercato del lavoro.

Il successivo sviluppo normativo si ha con la cosiddetta Legge Biagi<sup>14</sup> nel 2003, che introduce il tirocinio estivo di orientamento dandone una prima regolamentazione. L'istituto del tirocinio formativo e di orientamento è stato ampiamente ripreso nel 2011 dall'articolo 11 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, che disciplina i livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini e introduce alcune altre novità nell'ottica di evitare abusi configurabili come

Introduzione  
e disciplinamento

Tirocini  
di orientamento

<sup>13</sup> Legge n. 196 del 24 giugno 1997.

<sup>14</sup> In attuazione della legge 30 del 2003 viene emanato il D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

rapporti di lavoro subordinato. Una misura riguarda la circoscrizione della platea dei potenziali tirocinanti ai neolaureati o neodiplomati (che abbiano conseguito il rispettivo titolo di studio entro non più di un anno). Tale limitazione è tuttavia apparente, anche in virtù di una successiva circolare che di fatto distingue tra tirocini formativi e di orientamento e tirocini di inserimento e reinserimento, circoscrivendo l'accesso ai primi, ma lasciando libero l'utilizzo della seconda tipologia per un qualsiasi disoccupato.

### Linee guida

L'ultimo intervento normativo è stato adottato dalla Conferenza unificata Stato, Regioni e Province autonome nel 2013, su indirizzo della legge 92/2012 che ha demandato alle Regioni e alle Province autonome la definizione di linee guida finalizzate a stabilire dettami uniformi su scala nazionale. Le linee guida definiscono infatti gli standard minimi a cui le Regioni e le Province autonome si sono uniformate nell'adeguamento della propria normativa e prevedono, tra l'altro, l'obbligo di riconoscere una congrua indennità al tirocinante in relazione alla prestazione svolta, che non può essere inferiore a 300 euro mensili.

### Classificazione

La classificazione attuale dei tirocini non curricolari è la seguente (tab. 1):

- i tirocini formativi e di orientamento, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati), finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione dalla scuola al lavoro;
- i tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro;
- i tirocini in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale;
- i tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale e all'accesso alle professioni ordinistiche (praticantato);
- i tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei;
- i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;
- i tirocini estivi.

### Soggetti promotori

Una grande innovazione dell'ultima tornata normativa riguarda i soggetti promotori. Viene infatti introdotto il concetto di accreditamento, con il quale si estende la facoltà di promuovere i tirocini anche alle agenzie formative e alle agenzie per il lavoro, previa iscrizione e autorizzazione all'apposito registro regionale. Tale cambiamento determina a tutti gli effetti l'ingresso degli operatori di mercato, che di fatto si pongono in alternativa (e in concorrenza) con i soggetti tradizionalmente deputati all'attivazione dei tirocini, tipicamente i Centri per l'Impiego. L'ente ospitante può essere invece una qualsiasi impresa o organizzazione pubblica, purché in regola con le normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che non abbia riduzioni di personale in corso. Vengono però limitati i tirocini

attivabili contemporaneamente dalla stessa azienda: le imprese con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato possono ricorrere a un solo tirocinio, quelle fino a 19 dipendenti a due tirocini; oltre i 20 dipendenti a tempo indeterminato è possibile attivare un numero di tirocini pari al 10% della forza lavoro. Tali limitazioni non si applicano nei confronti di soggetti appartenenti a fasce deboli quali le persone con disabilità, i richiedenti asilo politico o i titolari di protezione internazionale.

Tabella 1. Caratteristiche dei tirocini secondo l'accordo Stato-Regioni 2013

	FINALITÀ	DESTINATARI	DURATA	PROGETTO DI TIROCINIO
<b>Tirocini curriculari</b>	Formativa e orientativa determinata dal corso di studi	Studenti inoccupati frequentanti percorsi formativi di II e III ciclo	Prevista dagli ordinamenti didattici	Progetto formativo definito in coerenza con il piano di studi
<b>Tirocini formativi e di orientamento</b>	Formativa coerentemente al piano di studi e orientativa per la scelta professionale	Soggetti non occupati, entro i 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio	Massimo 6 mesi	Progetto formativo definito con riferimento al repertorio regionale/nazionale delle competenze da acquisire in esito
<b>Tirocini di inserimento/reinserimento</b>	Inserimento o reinserimento lavorativo	Inoccupati, disoccupati, sospesi in regime di CIG, mobilità	Massimo 12 mesi	Progetto formativo da definire in relazione alla mansione/posizione organizzativa da ricoprire presso il posto di lavoro
<b>Tirocini rivolti a disabili</b>	Recupero sociale, formativo e orientativo finalizzato all'inserimento o reinserimento lavorativo	Disabili, persone in condizione di svantaggio non occupate	Massimo 24 mesi per i disabili. Massimo 12 mesi per svantaggiati	Progetto da definire in base alla situazione di disabilità o svantaggio del tirocinante
<b>Tirocini estivi</b>	Orientativa e di addestramento pratico	Studenti iscritti a un istituto scolastico e formativo di ogni ordine e grado, studenti iscritti all'università	Massimo 3 mesi	Progetto di orientamento

L'obbligo di fornire comunicazione telematica per l'attivazione dei tirocini, così come per tutti i rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato, consente oggi di descrivere numeri e caratteristiche dei tirocini attivati in Italia. I dati sono raccolti nel Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) e riguardano tutte le tipologie di tirocinio extracurricolare e i tirocini estivi, con l'eccezione di quelli propedeutici all'iscrizione ad albi professionali. Le informazioni sui tirocini disponibili a livello nazionale, diffuse da Italia Lavoro, mostrano una situazione complessiva sostanzialmente stabile nel triennio 2011-2013.



## Tirocini attivati

I tirocini rappresentano solo una piccola parte del totale degli avviamenti al lavoro in Italia, pari a poco più del 2%. Nel 2013 i tirocini attivati sono stati circa 204 mila (tab. 2), un numero simile a quello osservato nel 2011 (mentre nel 2012 si è osservata una flessione del 10% circa). I tirocini coinvolgono in misura marginalmente superiore le donne, con una percentuale totale che oscilla tra il 51% e il 52%, risultato di una presenza maggiore tra i più giovani e decisamente più bassa per le classi di età più alte. Quanto all'età, il 46% del totale coinvolge lavoratori fino a 24 anni. All'altro estremo, i lavoratori con almeno 35 anni sono il 17% e, al pari delle altre classi, hanno un'incidenza stabile nel tempo; ciò suggerisce un consolidamento delle modalità di utilizzo del tirocinio in relazione ai diversi target potenziali e in particolare come strumento utile da un lato a fornire una prima esperienza ai più giovani, dall'altro a favorire il reingresso di chi è fuoriuscito dal mercato del lavoro.

Tabella 2. *Tirocini extracurricolari attivati in Italia*

	2011		2012		2013	
<b>24 anni o meno</b>	95.856	46%	85.694	46%	93.771	46%
<b>25-34 anni</b>	78.557	37%	68.224	37%	75.273	37%
<b>34 anni o più</b>	35.796	17%	31.965	17%	35.037	17%
<b>Maschi</b>	99.129	47%	88.853	48%	100.630	49%
<b>Femmine</b>	111.080	53%	97.030	52%	103.451	51%
<b>TOTALE</b>	<b>210.209</b>		<b>185.883</b>		<b>204.081</b>	

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – elaborazioni SISCO.

Un confronto interregionale consente di evidenziare la misura in cui nei vari territori si ricorre allo strumento per assumere (tab. 3). La maggior parte dei tirocini attivati si concentra nel Nord Italia (più del 60%), mentre le zone del Centro e del Sud si spartiscono quasi equamente la parte restante (rispettivamente 22% e 17% dei tirocini attivati). A livello di singola regione, più del 20% dei tirocini totali è attivato in Lombardia, a cui seguono Veneto (12%), Piemonte (11%) e Lazio (9%). I dati presentati sono facilmente interpretabili, da un lato, in relazione alla consistenza numerica dei territori e, dall'altro, in relazione alle condizioni del mercato del lavoro. Più difficile è trarre conclusioni riguardo a come in ogni territorio si investa, a parità di altre condizioni, sullo strumento del tirocinio come risultato delle scelte di programmazione e regolamentazione.

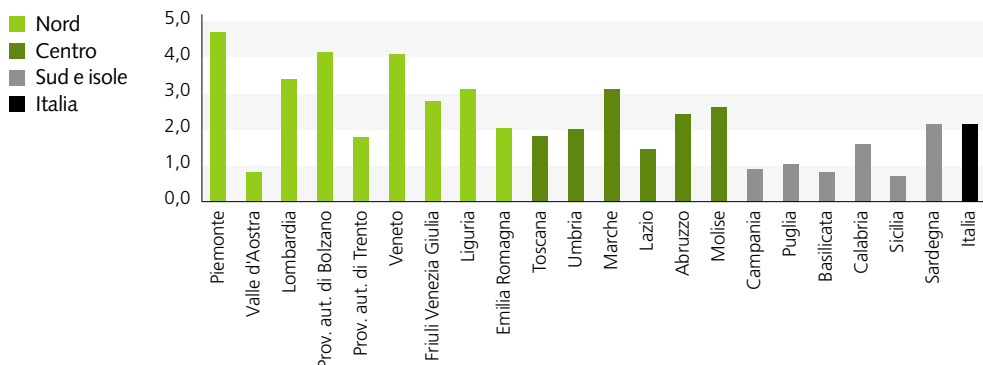
Tabella 3. Distribuzione regionale dei tirocini attivati nel 2012-2013

	2012		2013	
Piemonte	19.893	11%	21.597	11%
Valle d'Aosta	163	0%	227	0%
Lombardia	39.058	21%	44.922	22%
Provincia autonoma di Bolzano	5.343	3%	5.718	3%
Provincia autonoma di Trento	1.172	1%	2.215	1%
Veneto	22.645	12%	24.869	12%
Friuli Venezia Giulia	4.180	2%	3.959	2%
Liguria	6.208	3%	6.074	3%
Emilia Romagna	11.589	6%	15.271	7%
Toscana	9.378	5%	10.709	5%
Umbria	1.518	1%	2.605	1%
Marche	5.731	3%	6.650	3%
Lazio	17.404	9%	19.062	9%
Abruzzo	3.810	2%	5.293	3%
Molise	814	0%	1.064	1%
Campania	7.365	4%	7.047	3%
Puglia	8.178	4%	9.662	5%
Basilicata	2.288	1%	1.010	0%
Calabria	6.726	4%	5.240	3%
Sicilia	4.097	2%	5.229	3%
Sardegna	8.242	4%	5.624	3%
<b>TOTALE</b>	<b>185.802</b>	<b>100%</b>	<b>204.047</b>	<b>100%</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – elaborazioni SISCO.

Non potendo dare una lettura più dettagliata, è però possibile descrivere i potenziali fattori esogeni che concorrono a determinare il ricorso al tirocinio. A questo scopo si può misurare l'incidenza dei tirocini rispetto al totale degli avviamenti al lavoro, che conferma l'eterogeneità territoriale gerarchica: scorrendo le regioni da nord a sud, l'incidenza dei tirocini sugli avviamenti decresce progressivamente, passando dal 4% (il doppio della media nazionale) a livelli inferiori al mezzo punto percentuale. Il picco è rappresentato dal Piemonte, con un peso dei tirocini che sfiora il 5% degli avviamenti (fig. 6).

Figura 6. Numero di tirocini ogni 100 avviamenti



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – elaborazioni SISCO.

La variabilità tra le regioni, e tra Nord e Sud in particolare, dipende dalla combinazione di diversi fattori economici, produttivi, culturali e organizzativi che esercitano ciascuno il proprio peso sul ricorso al medesimo strumento. Un aspetto certamente cruciale è la propensione dei datori di lavoro all'utilizzo dello strumento e la filosofia con cui esso viene sfruttato: come opportunità offerta al lavoratore o per testare una risorsa umana o come mero impiego di manodopera a basso costo. Altri fattori determinanti sono, da un lato, il grado di incentivazione che lo strumento è in grado di esercitare nei confronti delle aziende ospitanti, così come, dall'altro, la spinta che i soggetti promotori possono attivare per favorirne l'utilizzo. Su questo versante, il paragrafo successivo illustra alcune politiche di promozione e di incentivazione del tirocinio realizzate in Italia nell'ultimo quinquennio.

## 2.2 La promozione dei tirocini a livello europeo

Nel 2000, l'impegno comunitario enunciato a Lisbona era stato ambizioso: fare dell'Europa, entro un decennio, «l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo» con creazione di nuovi posti di lavoro, elevata produttività e alta qualità della vita in un quadro di coesione sociale, rispetto dell'ambiente e crescita sostenuta. L'impegno fissato prevedeva inoltre degli obiettivi quantitativi (con una lista molto ampia di indicatori sul mercato del lavoro, l'ambiente, le imprese e i divari sociali), tra cui una crescita del 3% e un tasso di occupazione aggregato del 70% nel 2010. L'enfasi sulla crescita occupazionale si è tradotta, in particolare attraverso la programmazione dei fondi comunitari, in massicci trasferimenti di risorse verso gli Stati membri finalizzati principalmente a incentivare lo sviluppo delle imprese (attraverso il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, FESR) e le politiche attive (attraverso il Fondo Sociale Europeo, FSE).

Nel 2004 la Commissione europea creò un gruppo di lavoro per valutare lo stato di avanzamento della strategia (presieduto dall'ex primo ministro olandese Wim Kok) e produsse un rapporto dove si prendeva atto che nella prima metà del percorso l'economia europea era andata male e poco era stato fatto nella direzione dei maggiori obiettivi (Commissione europea, 2004). Dunque già nel 2005 non era stato raggiunto alcun importante traguardo occupazionale intermedio, cosa che non avvenne nemmeno alla scadenza del 2010. In definitiva, misurati in una prospettiva di più lungo periodo e alla luce dell'esperienza degli ultimi anni, i risultati di quell'impostazione furono deludenti.

A partire dal 2010 è stato avviato il dibattito per la definizione di una strategia post 2010, attraverso una verifica dei risultati e l'individuazione dei limiti registrati, che ha portato alla stesura di Europa 2020, declinata in obiettivi quantitativi da realizzare entro la fine del 2020 nei seguenti ambiti: occupazione, ricerca e sviluppo, clima ed energia, istruzione, integrazione sociale e riduzione della povertà. Il primo pilastro dell'attuale strategia è centrato sul sostegno all'occupazione ed è strutturato in una serie di proposte che descrivono lo scopo e il senso di un particolare strumento di *policy*, il tirocinio:

*Affrontare la disoccupazione di lunga durata e la disoccupazione giovanile, garantendo forme di tirocinio e riqualificazione; agevolare la transizione dalla scuola al mondo del lavoro e ridurre progressivamente la percentuale di coloro che non completano l'istruzione secondaria superiore; migliorare i sistemi di formazione e di apprendistato; sostenere attivamente l'occupabilità fornendo incentivi ai disoccupati perché cerchino e accettino opportunità di lavoro e di formazione; ridurre il costo di assunzione dei lavoratori meno qualificati (Commissione europea, 2010).*

Il tema dei giovani senza lavoro ha assunto una posizione centrale, in particolare il fenomeno dei NEET (*Not in Employment, Education or Training*): giovani che non sono impegnati in attività di lavoro, studio o formazione. Secondo una stima dell'Eurofund (l'Agenzia della Commissione europea sulle politiche per il lavoro) si tratta di circa 7 milioni e mezzo di giovani tra i 15 e i 24 anni, ai quali si sommano altri 6 milioni e mezzo tra i 25 e i 29 anni, con un costo dell'esclusione dal mercato del lavoro superiore a 150 miliardi di euro all'anno (1,2% del PIL europeo). Per diversi Paesi, tra i quali l'Italia, il costo supererebbe il 2% del PIL (European Foundation, 2012).

La raccomandazione europea sull'istituzione di un sistema di garanzia per i giovani (la Youth Guarantee appunto), adottata dal Consiglio europeo<sup>15</sup> il 22 aprile 2013, ambisce a ricondurre numerose azioni e iniziative già avviate dall'Unione Europea a favore dell'inserimento dei giovani (ma

Europa 2020

Giovani  
e disoccupazione

<sup>15</sup> Il Consiglio europeo è un organo consultivo che definisce le priorità e gli orientamenti politici generali dell'UE. I membri del Consiglio europeo sono i capi di Stato o di governo degli Stati membri, il presidente del Consiglio europeo e il presidente della Commissione europea.

anche del reinserimento dei *drop out*) nel mercato del lavoro<sup>16</sup>. Ruoli chiave, nella nuova strategia, sono stati attribuiti al tirocinio e all'apprendistato, sui quali la Commissione ha presentato specifiche proposte (si rimanda per esempio alle relazioni *Un quadro di qualità per i tirocini* e *Alleanza europea per l'apprendistato*<sup>17</sup>).

### Youth Guarantee

A partire dal 2013, anno in cui l'UE con il lancio della Youth Guarantee ha indicato la direzione della successiva programmazione, si è sviluppato un articolato sistema di promozione dei tirocini, i quali attualmente rappresentano forse la principale misura di politica attiva del lavoro, almeno per i lavoratori più giovani. Diversi sono gli elementi di innovazione introdotti dalla Youth Guarantee, una politica non settoriale né tematica che si propone di tenere insieme, attraverso un progetto e una visione unitaria, diverse opportunità finalizzate a stimolare l'attivazione dei giovani. Si tratta del risultato di un percorso iniziato vent'anni prima, nel 1993, con il *Libro Bianco Delors*, nell'ambito del quale si riconosceva la necessità di costruire politiche destinate ai più giovani e si definivano contestualmente le linee di quello che sarebbe stato definito Youth Start.

### Garanzia per i Giovani

In Italia le richieste europee sull'istituzione di una Garanzia per i Giovani sono state recepite all'interno di un piano di attuazione che esplicita le azioni comuni da intraprendere su tutto il territorio nazionale. Il Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (PON IOG), a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è uno dei principali canali finanziari di attuazione del Piano. Adottato con decisione della Commissione europea l'11 luglio 2014, esso dispone di 1,5 miliardi di euro (di cui 567,5 milioni di euro provenienti dal fondo IOG, 567,5 milioni dal FSE e 378 milioni da cofinanziamento nazionale).

L'obiettivo stimato per Garanzia Giovani e da raggiungere entro il 2018 è quello di coinvolgere oltre 500 mila individui in azioni di supporto e di integrazione nel mercato del lavoro quali: formazione specialistica, accompagnamento al lavoro, tirocinio extra curricolare, apprendistato, servizio civile, sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità, mobilità professionale transnazionale e territoriale, bonus occupazionale. Il PON IOG vede le Regioni impegnate in qualità di gestori delegati per l'implementazione delle misure e la gestione delle risorse.

### Garanzia Giovani Piemonte

La Regione Piemonte ha avviato in via sperimentale a partire dal 2014, e in anticipo rispetto alla Garanzia Giovani nazionale, il Progetto Straordinario Garanzia Giovani Piemonte, nel rispetto dei principi del Piano di attuazione nazionale. Tale progetto, gestito e monitorato dall'Agenzia Piemonte Lavoro con una dotazione finanziaria di circa 5,5 milioni di euro, aveva l'obiettivo di inserire in percorsi di tirocinio, inserimento lavorativo o formativo non meno di duemila giovani nel biennio 2014-2015.

<sup>16</sup> Nel 2011 la Youth Opportunities Initiative, nel 2012 lo Youth Employment Package e nel 2013 la Youth Employment Initiative.

<sup>17</sup> Raccomandazioni del Consiglio d'Europa rispettivamente del 10 marzo 2014 (2014/C 88/01) e del 18 ottobre 2013 (14986/13).

#### Box 4. Garanzia Giovani Piemonte

L'intervento è rivolto a giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni (fino a 15 anni solo per percorsi di apprendistato) che non si trovino in una delle seguenti condizioni: occupati, in tirocinio o inseriti in percorsi di studio; beneficiari di politiche attive regionali o provinciali.

I candidati possono iscriversi a mezzo web ed entro 60 giorni dall'iscrizione sono tenuti all'attivazione che avviene presentandosi presso uno dei soggetti accreditati ai servizi o completando la modulistica web. I servizi offerti sono quelli dello schema previsto dalla Garanzia Giovani. Nella prima fase di accoglienza, presso gli sportelli regionali, si forniscono le informazioni rispetto ai servizi disponibili e le agenzie del lavoro e della formazione abilitate. La seconda fase di orientamento prevede un colloquio individuale e la compilazione della Scheda Anagrafico Professionale (SAP) che contiene i dati anagrafici, la formazione scolastica, eventuali percorsi formativi ed esperienze lavorative, analisi del profilo e la valutazione del tipo di bisogno. Tale fase si conclude con la stipula del Patto di servizio e registrazione delle misure e dei servizi individuati. Il programma prevede 4 possibili percorsi. Il Percorso 1, denominato *Diritto Dovere*, è rivolto sostanzialmente all'assolvimento dell'obbligo formativo. Il Percorso 2 offre tirocini extracurricolari. Il Percorso 3 si sostanzia in azioni di accompagnamento al lavoro (tra i contratti è previsto anche l'apprendistato). Il Percorso 4 è rivolto esclusivamente a coloro che dopo 4 mesi dall'attivazione (o 6 dall'iscrizione) non sono stati convocati per nessuna proposta e non hanno ricevuto alcun servizio.

#### 2.2.1 I tirocini per la mobilità transnazionale

In passato l'UE ha sostenuto, e sostiene tuttora, la mobilità transnazionale interna all'Europa: la promozione si basa in primo luogo su molteplici iniziative specifiche, tra cui vanno citati programmi come Leonardo Da Vinci ed Erasmus (destinato ai soli studenti universitari).

Leonardo Da Vinci è un programma a sostegno di progetti di formazione ed educazione permanente fondato sullo scambio transazionale; fa parte del più ampio piano Lifelong Learning Programme (2007-2013), antecedente a Erasmus Plus (2014-2020) e successivo ai programmi Socrates I e II (1994-2006). In Italia, l'incarico di svolgere i compiti di Agenzia Nazionale per LdV (oggi denominata Agenzia Nazionale Erasmus Plus ISFOL) è stato affidato all'ISFOL.

Il programma si articola in tre misure specifiche: la prima è la mobilità rivolta a persone in formazione professionale iniziale (Initial Vocational Training, IVT); la seconda sono tirocini transnazionali in imprese o organismi di formazione per persone disponibili sul mercato del lavoro (People on the Labour Market, PLM); la terza è la mobilità per professionisti nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (Mobility for

Leonardo  
Da Vinci

Professionals in Vocational Education and Training, VETPRO). Le prime due azioni prevedono l'utilizzo del tirocinio formativo, che nel primo caso riguarda soltanto in parte i tirocini extracurricolari.

#### **BOX 5.** *Programma Leonardo Da Vinci – Azione Initial Vocational Training*

È rivolta a persone inserite in percorsi di istruzione e formazione professionale iniziale (studenti di istituti di istruzione secondaria superiore; allievi di corsi di formazione professionale) e apprendisti.

I progetti sono realizzati in partenariato da istituti scolastici, imprese, organismi di formazione, enti pubblici e parti sociali e devono prevedere il coinvolgimento di almeno due organismi appartenenti a due Paesi diversi dell'UE. Ogni progetto ha durata massima di 24 mesi e prevede tirocini di durata compresa tra 2 e 39 settimane. Il sostegno finanziario comunitario prevede un cofinanziamento sia per le attività preparatorie (informazione, orientamento, selezione, preparazione linguistica, tutoraggio), sia per la sussistenza dei tirocinanti e degli accompagnatori (viaggio, vitto, alloggio, trasporti).

Nel periodo di programmazione 2007-2013 sono stati finanziati complessivamente 257 progetti; in Piemonte si contano 14 progetti realizzati e 1.183 tirocini attivati (4 progetti e 432 tirocini in provincia di Cuneo).

- *Euromobility* – ENAIP Piemonte, Torino: 199 tirocini.
- *TravelStage XII: training programme of work placements in european companies* – IAL Piemonte, Torino: 97 tirocini.
- *Le arti del legno non hanno frontiere* – Associazione scuole tecniche San Carlo, Torino: 20 tirocini.
- *Stop And Go!* – Istituto di Istruzione Superiore A. Cravetta, Savigliano (CN): 60 tirocini.
- *GEMSTONE 2008* – Istituto di Istruzione Superiore Rosa Luxemburg-Copernico, Torino: 30 tirocini.
- *Europe in the rucksack – A wealth of skills for Europe* – APRO Formazione Professionale, Alba (CN): 58 tirocini.
- *POLAR STAR – Working Experience in Europe* – APRO Formazione Professionale, Alba (CN): 265 tirocini.
- *TER.ME 2011* – Istituto di Istruzione Superiore F. Torre, Acqui Terme (AL): 74 Tirocini.
- *Cooperazione, mobilità e tirocini aziendali* – Istituto di Istruzione Superiore Rosa Luxemburg-Copernico, Torino: 61 tirocini.
- *RE-ENERGY – Building the sustainable economy* – Istituto di Istruzione Superiore F. Torre, Acqui Terme (AL): 100 tirocini.
- *Electronics, ICT and catering in motion* – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo Piemonte, Torino: 18 tirocini.
- *SWEET – Student at Work in European Enterprises through Training 2012* – Consorzio Scuola Comunità Impresa, Novara: 80 tirocini.

- *FOREST4LIFE 2013* – Istituto di Istruzione Superiore G. Baruffi, Ceva (CN): 58 tirocini.
- *SWEET – Students at Work in European Enterprises through Training 2013* – Consorzio Scuola Comunità Impresa, Novara: 72 tirocini.

#### **BOX 6.** *Programma Leonardo Da Vinci – Azione People on the Labour Market*

È rivolta in generale a persone disponibili sul mercato del lavoro (disoccupati, inoccupati, lavoratori autonomi o dipendenti, neodiplomati o neolaureati). I progetti sono realizzati in partenariato da istituti scolastici, imprese, organismi di formazione, enti pubblici e parti sociali e devono prevedere il coinvolgimento di almeno due organismi appartenenti a due Paesi diversi. Ogni progetto ha durata massima di 24 mesi e prevede tirocini di durata compresa tra le 2 e le 26 settimane.

Il sostegno finanziario comunitario prevede un cofinanziamento sia per le attività preparatorie (informazione, orientamento, selezione, preparazione linguistica, tutoraggio), sia per la sussistenza dei tirocinanti e degli accompagnatori (viaggio, vitto, alloggio, trasporti). I progetti sono stati promossi principalmente da organismi di formazione, pubbliche amministrazioni (Regioni, Province e Comuni), università e organismi del terzo settore (ONG e ONLUS). I partecipanti selezionati nell'ambito dei singoli progetti sono inseriti in tirocini con durata media di 13 settimane, svolti prevalentemente in Regno Unito, Spagna, Germania, Francia, Irlanda.

Dal 2007 al 2013 sono stati finanziati complessivamente 342 progetti; in Piemonte se ne contano 12 con l'attivazione di 670 tirocini (un progetto con 114 tirocini in provincia di Cuneo).

- *Euromobility* – ENAIP Piemonte, Torino: 70 tirocini.
- *PYOU ESPERIENZA* – Fondazione Teatro Ragazzi e Giovani Onlus, Torino: 33 tirocini.
- *Torino Scambi* – Città di Torino – Divisione Lavoro, Formazione Professionale e Sviluppo Economico, Torino: 91 tirocini.
- *Europe Calling* – ENAIP Piemonte, Torino: 79 tirocini.
- *IRNERIUS* Ordine degli Avvocati, Torino: 18 tirocini.
- *Itaca* – A.I.T.F. Associazione Italiana Trapiantati di Fegato ONLUS C/o Ospedale S. G. Battista, Torino: 7 tirocini.
- *Passport for Work* – ENAIP Piemonte, Torino: 75 tirocini.
- *Emergency Nurse Professionals' Skills to improve quality of health services* – Azienda Ospedaliera CTO – Maria Adelaide, Torino: 45 tirocini.
- *PASSPORT FOR WORK 2* – ENAIP Piemonte, Torino: 49 tirocini.
- *EU-handbag: Europe in the handbag – a wealth of skills for Europe* – Formazione APRO, Alba (CN): 114 tirocini.
- *GIOVANIMPRESA* – Vedogiovane SCS, Borgomanero (NO): 36 tirocini.



- *VISION OF THE FUTURE – Path creating for future workers and entrepreneurs* – Agenzia di Formazione Professionale delle Colline Astigiane SCARL, Agliano Terme (AT): 56 tirocini.

Quasi tutte le istituzioni europee offrono inoltre ai giovani la possibilità di svolgere tirocini (a volte retribuiti con borse di studio) per permettere ai potenziali candidati di accedere all'organizzazione comunitaria. Nella grande maggioranza dei casi è richiesto il diploma di laurea e indispensabile è la conoscenza di almeno due lingue.

#### **BOX 7.** *Opportunità di tirocinio presso le istituzioni comunitarie*

- Banca centrale europea (Francoforte) – per laureati (durata: 3-12 mesi).
- Banca europea per gli investimenti (Lussemburgo) – per laureati con meno di un anno di esperienza professionale (durata: 1-5 mesi).
- Comitato delle regioni (Bruxelles) – per laureati (durata: 5 mesi).
- Comitato economico e sociale europeo (Bruxelles) – per laureati (durata: 5 mesi).
- Servizio europeo per l'azione esterna (Bruxelles) – per titolari di master o dottorato (durata: 9-18 mesi).
- Commissione europea (Bruxelles; Lussemburgo) – per laureati (durata: 5 mesi).
- Consiglio dell'Unione Europea (Bruxelles) – per laureati (durata: 5 mesi).
- Corte dei conti europea (Lussemburgo) – per laureati (durata: 5 mesi).
- Corte di giustizia dell'Unione Europea (Lussemburgo) – per laureati in Giurisprudenza o Scienze politiche (durata: 5 mesi).
- Impresa comune europea per il progetto ITER e lo sviluppo dell'energia da fusione (Barcellona; Garching; Cadarache) – per laureati (durata: 4-9 mesi).
- Mediatore europeo (Strasburgo; Bruxelles) – per laureati in Giurisprudenza (durata: minimo 4 mesi).
- Parlamento europeo (Bruxelles; Strasburgo; Lussemburgo; uffici nei Paesi membri) – per laureati (durata: 5 mesi).
- Servizio europeo per l'azione esterna (delegazioni dell'UE) – master o titolo superiore (durata: 9-18 mesi).

### **2.3** *Politiche di sostegno ai tirocini di iniziativa nazionale e regionale*

Un rapporto dell'OCSE misconosce le riforme del mercato del lavoro italiane dei primi anni 2000, che avevano promesso una svolta virtuosa al mercato del lavoro nazionale. Secondo l'OCSE infatti queste ultime hanno contribuito a un deterioramento della produttività e della qualità dei posti di lavoro in favore di un aumento dei profitti (OCSE, 2005).

Negli anni successivi, segnati dall'avvento della crisi economica, la programmazione comunitaria (FSE in particolare) ha messo la formazione professionale al centro dell'agenda di attuazione nazionale e regionale, fino alla svolta della Garanzia Giovani nel 2014. Non sono numerose le politiche nazionali volte alla promozione del tirocinio fino a quel momento, ma se ne possono citare almeno tre, rilevanti per risorse investite e importanza a livello piemontese. Si tratta di interventi gestiti da Italia Lavoro, una società per azioni che opera come ente strumentale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la promozione e la gestione delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale<sup>18</sup>.

Il primo dei tre interventi è Sviluppo e Lavoro, attuato tra il 2008 e il 2014. Il progetto finanzia percorsi di tirocinio a favore di candidati residenti nelle quattro regioni dell'Obiettivo Convergenza (ex obiettivo 1 della programmazione comunitaria 2000-2006): Sardegna, Abruzzo, Molise e Basilicata. La caratteristica peculiare di questo intervento è l'intenzione di favorire lo scambio di competenze con le regioni più sviluppate attraverso la possibilità di inserire i tirocinanti al di fuori delle regioni target. In questo caso il tirocinante riceve una remunerazione doppia (tripla nel caso di tirocinio internazionale) rispetto a quella che gli spetta in caso di soggiorno nella regione di appartenenza. Sviluppo e Lavoro prevede anche un set di incentivi all'assunzione di importo variabile tra 3.000 e 5.000 euro, a seconda della tipologia contrattuale.

## Sviluppo e Lavoro

### BOX 8. Sviluppo e Lavoro

Il progetto seleziona e finanzia, in misura variabile, sia i tirocinanti sia le aziende ospitanti. I tirocini possono essere svolti nelle regioni di appartenenza, ma sono incoraggiate le esperienze presso aziende ed enti di ricerca dislocati nelle restanti regioni (teoricamente più sviluppate) del territorio nazionale. Il progetto ha come obiettivo indiretto quello di trasferire ai Servizi per il Lavoro coinvolti (Centri per l'Impiego e agenzie per il lavoro) un sistema di competenze funzionale alla promozione, gestione e monitoraggio di analoghi interventi di politica attiva.

L'impresa ospitante riceve 250 euro mensili per l'attività di tutoraggio (assistenza e formazione) svolta nei confronti del tirocinante. Sono inoltre previsti incentivi all'assunzione sotto forma di bonus di importo pari a: (i) 5.000 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato pieno; (ii) 3.750 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato parziale (30 ore settimanali); (iii) 3.000 euro ogni assunzione a tempo indeterminato

<sup>18</sup> Nata nel 1997 per la promozione, la progettazione, la realizzazione e la gestione di ex interventi finalizzati allo sviluppo dell'occupazione, viene successivamente configurata come Agenzia di Promozione di Lavoro e di Impresa e assume il ruolo di organo tecnico di supporto agli enti locali per le politiche attive del lavoro. A partire dal 2001 cura l'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego nell'ambito dell'azione prevista nel Piano Operativo Nazionale 2001-2006 per l'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate (ex detenuti, tossicodipendenti, persone con disabilità, disoccupati di lunga durata, donne in reinserimento lavorativo, immigrati).

parziale (24 ore settimanali); (iv) 3.500 euro per ogni assunzione con contratto di apprendistato.

Il tirocinante riceve, per una durata compresa tra 3 e 6 mesi, una borsa mensile pari a: (i) 500 euro nel caso di tirocinio in loco; (ii) 1.200 euro in caso di tirocinio fuori regione; (iii) 1.600 euro in caso di tirocinio svolto al di fuori del territorio nazionale.

Il progetto è nato con l'obiettivo di promuovere il tirocinio, e l'eventuale avviamento al lavoro, per 6.000 beneficiari con una dotazione finanziaria complessiva pari a 60 milioni di euro, di cui 30 a valere sulle risorse del FESR e 30 a valere sulle risorse nazionali (legge 16 aprile 1987, n.183). Tra il 2008 e il 2014 sono stati avviati 6.916 tirocini con il coinvolgimento di 2.389 aziende. Tra i tirocini conclusi, 3.303 si sono trasformati in avviamenti al lavoro (il 72% con un contratto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato).

## LIFT

Il secondo intervento, Lavoro Immigrazione Formazione Tirocini (LIFT), è rivolto agli immigrati extracomunitari e ha obiettivi evidentemente differenti. In questo caso è prevista una remunerazione di importo non superiore ai 5 mila euro da ripartire tra i tirocinanti e i soggetti promotori. La componente che spetta ai promotori viene concessa soltanto in caso di assunzione entro 60 giorni dal termine del tirocinio. Anche in questo caso è presente una forma di incentivo all'assunzione, in quanto l'impresa ospitante riceve un rimborso spese (fino a 1.250 euro) in caso di contrattualizzazione del tirocinante.

### **Box 9.** *LIFT - Lavoro Immigrazione Formazione Tirocini*

Il programma Lavoro Immigrazione Formazione Tirocini (LIFT), è stato promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato attuato da Italia Lavoro ed è rivolto all'inserimento lavorativo di immigrati extracomunitari.

I soggetti attuatori sono le agenzie per l'impiego abilitate, selezionate con gara a evidenza pubblica, e deputate al coordinamento e alla gestione del progetto. Ogni tirocinio prevede una dote di importo non superiore ai 5.000 euro da ripartire in due componenti: un'indennità di frequenza (per i tirocinanti) e un contributo per la copertura dei costi dei servizi al lavoro (per i soggetti promotori). Il contributo a favore del soggetto promotore viene erogato soltanto in caso di assunzione del tirocinante (con contratto della durata di almeno sei mesi) entro 60 giorni dal termine del tirocinio.

L'impresa ospitante, esclusivamente in caso di assunzione del tirocinante, riceve un rimborso spese per le attività di tutoraggio aziendale (non superiore alle 40 ore) fino a un massimo di 1.250 euro.

Le risorse previste per il finanziamento dei progetti sono pari a 2,7

milioni di euro a valere sul Fondo di Rotazione per la Formazione Professionale e l'accesso al Fondo Sociale Europeo. Nel 2015 sono stati finanziati ulteriori 217 percorsi di tirocinio da realizzare tra marzo e agosto e attivabili soltanto dagli enti promotori risultati idonei per l'edizione precedente.

Il terzo intervento preso in esame, Botteghe di Mestiere, è invece un progetto a carattere settoriale rivolto all'artigianato. In questo caso l'obiettivo è promuovere il contratto di apprendistato e il tirocinio e per questa ragione all'intervento sono state affiancate altre due linee di azione che prevedono una serie di incentivi all'assunzione (azione Contratto di apprendistato) e alla creazione di impresa (azione Impresa continua). I tirocini hanno una particolare modalità di attuazione che segue una procedura predefinita: ciascuna bottega è un aggregato di aziende (fino a un massimo di dieci), coordinate da un ente facilitatore, e partecipa a un bando di selezione che individua almeno un raggruppamento vincitore per ciascuna provincia.

### Botteghe di Mestiere

#### Box 10. Botteghe di Mestiere

L'azione Botteghe di Mestiere finanzia progetti di tirocinio rivolti al settore artigiano e realizzati secondo una procedura predefinita. Ciascuna bottega è costituita da un'aggregazione di aziende (fino a un massimo di dieci), coordinate da un ente facilitatore, disposte a ospitare un determinato numero di tirocinanti (almeno dieci). I raggruppamenti così composti partecipano a un bando di selezione che individua, in base alle risorse disponibili, almeno un raggruppamento vincitore per ciascuna provincia. In qualità di attuatore, Italia Lavoro provvede alle attività di assistenza tecnica (facilitazione dell'incontro tra le aziende e supporto alla redazione dei progetti formativi) e divulgazione dell'iniziativa (presso i Centri per l'Impiego, le associazioni datoriali).

Alle aziende ospitanti viene riconosciuto un rimborso spese per le attività di tutoraggio pari a 250 euro mensili per ciascun tirocinante ospitato.

Ai tirocinanti viene corrisposta una remunerazione pari a 500 euro mensili per 32 ore settimanali di presenza in azienda per un massimo di sei mesi.

In Piemonte, tra il 2008 e il 2014, sono state finanziate 14 botteghe in tre cicli da sei mesi, con l'attivazione di oltre 350 tirocini. In provincia di Cuneo è stata finanziata una bottega (comparto lavorazione del legno) per tre cicli consecutivi che ha coinvolto dieci aziende ospitanti e ha attivato 30 tirocini.

A favore del settore artigiano è intervenuta anche la Regione Piemonte, che con l'attribuzione del marchio di qualità "Piemonte eccellenza artigiana" promuove da oltre un decennio le migliori attività. Alle imprese

## Bottega Scuola

in possesso del marchio è riservata la partecipazione al progetto Bottega Scuola, avviato nel 2002 e destinato a giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni. In questo caso il soggetto attuatore è un'associazione temporanea di scopo che include agenzie formative, individuata con gara a evidenza pubblica, senza vincoli di aggregazione per le aziende ospitanti. Queste possono segnalare i tirocinanti da inserire, ricevono un rimborso spese mensile e sono tenute a partecipare a un periodo di formazione.

### Box 11. Bottega Scuola

La Regione Piemonte con l'attribuzione del marchio di qualità "Piemonte eccellenza artigiana" promuove da oltre un decennio le migliori attività artigiane. Alle imprese in possesso del marchio è riservata la partecipazione al progetto Bottega Scuola, avviato nel 2002. Il progetto, aperto a giovani disoccupati e inoccupati di età compresa tra i 18 e i 35 anni, è sponsorizzato dalla Regione Piemonte e dalle associazioni artigiane di categoria (Confartigianato Piemonte, CNA, Casartigiani) e prevede sei mesi di tirocinio e 110 ore di formazione (e orientamento).

Il soggetto attuatore del progetto è un'associazione temporanea di scopo, individuata con gara a evidenza pubblica e deputata al coordinamento e alla gestione del progetto, articolato nelle seguenti attività: selezione e abbinamento dei candidati con le imprese, organizzazione didattica, tutoraggio nella fase di orientamento e di tirocinio, erogazione delle borse lavoro ai giovani e dei compensi alle imprese, monitoraggio e valutazione finale.

L'impresa ospitante riceve un rimborso spese mensile di 360 euro ed è tenuta a partecipare alle 40 ore di formazione previste (incontri seminari, visite in azienda); all'impresa è concessa la possibilità di segnalare un giovane da inserire.

Il tirocinante riceve mensilmente una borsa lavoro di 450 euro per 30 ore settimanali ed è tenuto a prendere parte alle 110 ore previste di formazione, di cui 56 con frequenza obbligatoria a laboratori tematici e le restanti 54 di orientamento e formazione individuale o di gruppo.

Le prime dieci edizioni (2002-2012), finanziate interamente con fondi regionali (circa 8 milioni di euro), hanno coinvolto oltre 1.600 imprese e 2.000 giovani candidati per 717 tirocini completati. Attualmente il progetto è finanziato con fondi statali (4,2 milioni di euro) nell'ambito del Programma Attuativo Regionale del Fondo di Sviluppo e Coesione (PAR FSC). Sono previste tre edizioni (2014-2016), con il coinvolgimento complessivo di 630 imprese e 630 tirocinanti. La prima edizione ha avviato 194 tirocini e tra questi 174 si sono conclusi regolarmente.

## Riattivo

Nel 2011 si colloca anche l'intervento Riattivo, con il quale la Regione Piemonte è intervenuta in favore di tre settori particolarmente rilevanti per l'economia regionale e colpiti dalla crisi economica: la misura è infatti de-

stinata a disoccupati provenienti da imprese dei settori tessile, ICT e delle lavorazioni meccaniche. A differenza dei precedenti, questo intervento è fortemente incentrato sulla formazione professionale. Il progetto prevede infatti un periodo di formazione propedeutica all'inserimento lavorativo a cui si aggiungono servizi di orientamento al lavoro. L'obiettivo fondamentale è il reinserimento lavorativo, a garanzia del quale è richiesto l'esplicito interesse delle aziende ad assumere lavoratori con le competenze che i corsi forniscono.

Il percorso di formazione prevede, nella maggioranza dei casi, un periodo di tirocinio in un'azienda, non retribuito e di durata limitata (fino a un massimo di 100 ore). Per stimolare il raggiungimento dell'obiettivo della ricollocazione dei lavoratori, una parte cospicua della remunerazione dei formatori è riconosciuta soltanto in caso di assunzione del disoccupati formati.

#### **Box 12. Riattivo**

Riattivo (misura 1b) è un intervento regionale a favore dei disoccupati provenienti da imprese dei settori tessile, ICT e lavorazioni meccaniche. Esso prevede l'erogazione di servizi di orientamento e consulenza (fino a un massimo di 35 ore), con l'aggiunta di un periodo di formazione (fino a un massimo di 500 ore) propedeutica all'inserimento lavorativo.

Il contributo pubblico a favore dei soggetti erogatori non può eccedere i 10.000 euro per candidato, di cui 3.500 euro per i servizi complementari e 6.500 euro per la formazione. La quota a rimborso della formazione è riconosciuta in base agli esiti lavorativi dei candidati: (i) nella misura del 25% per tutti gli individui; (ii) per il restante 75% solo nel caso di assunzione con contratti a tempo indeterminato o della durata di almeno 12 mesi (cumulabili nell'arco di 22 mesi). Il percorso di formazione può prevedere, e nella maggioranza dei casi prevede, un periodo di tirocinio in azienda la cui durata non può incidere per più del 20% sul monte ore dedicate alla formazione (fino a un massimo di 100 ore).

Il soggetto attuatore è un'agenzia formativa o un'associazione temporanea di impresa (comprendenti eventualmente anche agenzie per il lavoro) con accreditamento regionale per lo svolgimento di attività di formazione.

Il tirocinante non viene retribuito e non sono previsti altri costi per le aziende ospitanti in quanto i servizi di orientamento, selezione e tutoraggio sono erogati nell'ambito delle attività progettuali e rimborsati dal contributo pubblico. Inoltre è prevista la segnalazione dei candidati da parte delle aziende.

L'intervento, gestito dall'Agenzia Piemonte Lavoro, è stato finanziato con fondi statali trasferiti alla Regione Piemonte dal Ministero del Lavoro e ha una dotazione complessiva pari a quattro milioni di euro. Tra dicembre 2011 e ottobre 2014 sono stati finanziati 69 progetti a beneficio di 1.385 candidati, con il coinvolgimento di 156 aziende.

## 2.4 Politiche di sostegno ai tirocini di iniziativa provinciale

I vari interventi promossi a livello nazionale e regionale mostrano marcate differenze nell'utilizzo dello strumento tirocinio, soprattutto sui versanti della remunerazione e della presenza di incentivi all'assunzione rivolti alle aziende ospitanti, nonché della durata (tab. 4).

Tabella 4. *Interventi per la promozione dei tirocini, caratteristiche a confronto*

Intervento	Periodo	Durata tirocinio	Remunerazione	Bonus per aziende
<i>Leonardo Da Vinci IVT</i>	2007-2013	1-9 mesi	(non specificata)	Non previsto
<i>Leonardo Da Vinci PLM</i>	2007-2013	1-6 mesi	(non specificata)	Non previsto
<i>Garanzia Giovani</i>	2014-2020	6-12 mesi	300-600 € mensili (più mobilità)	Incentivi all'assunzione
<i>Garanzia Giovani Piemonte</i>	2013	3-12 mesi	200-500 € mensili	Incentivi all'assunzione
<i>Botteghe di mestiere</i>	2008-2014	6 mesi	500 € mensili	250 euro mensili
<i>LIFT</i>	2013-2014	(max 40 ore)	(non specificata)	Fino a 1.250 euro in caso di assunzione
<i>Sviluppo e Lavoro</i>	2008-2014	3-6 mesi	500 € mensili (1.200, 1.600)	250 € mensili + incentivi all'assunzione
<i>Bottega Scuola</i>	dal 2002	6 mesi	450 € mensili	363 € complessivi
<i>Riattivo</i>	dal 2011	(max 100 ore)	Non prevista	Non previsto

Le differenze evidenziate possono essere ricondotte, in alcuni casi, alla regolamentazione in vigore nei differenti periodi di attuazione. In altri casi si tratta di precise scelte di *policy*, come accade con gli incentivi all'assunzione per le aziende ospitanti.

### Interventi locali

Gli interventi realizzati su scala locale mostrano una maggiore omogeneità sia per quanto riguarda le caratteristiche dei tirocini appena descritte sia per lo schema di attuazione e del sistema di relazione tra i partner coinvolti. Tali iniziative sono nate per rispondere all'emergenza occupazionale acuita nell'ultimo quinquennio, ma anche per ragioni legate all'evoluzione normativa e alle nuove opportunità che questa apre alle aziende.

In questo contesto alcuni soggetti non governativi, principalmente fondazioni di origine bancaria, che per mandato perseguono scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico e che storicamente hanno un rapporto consolidato con i principali attori dell'economia locale, hanno promosso interventi volti a incentivare l'utilizzo dei tirocini secondo uno schema predefinito. Tale schema prevede la costituzione di partenariati pensati per valorizzare l'esperienza pregressa – e consolidata – da ciascuno dei soggetti coinvolti.

Rispetto alle azioni descritte in precedenza, negli interventi a scala locale si nota una minore variabilità nella durata dei tirocini e nella remunera-

razione dei tirocinanti; inoltre, le aziende non ottengono compensazioni o forme di incentivo all'assunzione (con una sola eccezione) (tab. 5).

Tabella 5. Alcuni interventi locali di promozione dei tirocini

Intervento	Periodo	Durata tirocinio	Remunerazione (mensile)	Bonus per aziende
<i>EsperienzaLavoro</i>	dal 2012	6 mesi	700 €	Non previsto
<i>Iniziativa Lavoro</i>	dal 2014	3-6 mesi	300-600 €	Non previsto
<i>FMP</i>	dal 2010	1-4 mesi	600 €	150-225 €
<i>Cambiamente</i>	dal 2013	6 mesi	750 €	Non previsto

Il primo intervento, che assume un ruolo di rilievo in provincia di Cuneo, è *EsperienzaLavoro*, promosso dalla Fondazione CRC tra il 2012 e il 2016 in cinque edizioni. Il progetto è attuato in collaborazione con i Centri per l'Impiego e le associazioni di categoria e datoriali ed è rivolto sia a chi si affaccia per la prima volta sul mondo del lavoro sia a coloro che cercano una ricollocazione. L'offerta comprende attività di orientamento e formazione propedeutiche ai tirocini in azienda, ma comunque rivolte a tutti i candidati.

Lo schema di attuazione prevede che la Fondazione discuta con i partner di progetto e (in particolare) le associazioni datoriali, indirizzando le preferenze su alcuni settori; in seguito, si stabiliscono le regole di ripartizione dei tirocini tra i settori prescelti. L'attuazione delle fasi successive è affidata a partner tecnici, che si occupano della lettura dei curricula, dei colloqui (faccia a faccia o telefonici) e dell'abbinamento tra aziende e tirocinanti (*matching* domanda/offerta).

Fino alla terza edizione i tirocinanti potevano essere proposti anche dalle aziende (tirocini preassegnati); a partire dalla quarta edizione i candidati aderiscono alle offerte di tirocinio pubblicate sul sito web. Inoltre, a partire dalla terza edizione anche le aziende contribuiscono alla retribuzione da corrispondere ai tirocinanti. Nel caso, invece di candidati meno giovani con più difficoltà a rientrare sul mercato del lavoro, la Fondazione si prende completamente carico della retribuzione. I partner tecnici sono agenzie per il lavoro e agenzie formative presenti sul territorio e si occupano della parte di scrematura dei curricula, del *matching* tra domanda e offerta e dei servizi di tutoraggio.

### Box 13. *EsperienzaLavoro*

La Fondazione CRC tra il 2012 e il 2016 ha finanziato cinque edizioni del progetto *EsperienzaLavoro* in collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro (ente strumentale della Regione Piemonte), i Centri per l'Impiego della Provincia di Cuneo e le associazioni di categoria e datoriali presenti sul territorio (Confartigianato Imprese Cuneo, Confcommercio Imprese per

*EsperienzaLavoro*



l'Italia Provincia di Cuneo, Confcooperative Unione Provinciale di Cuneo, Confindustria Cuneo – Unione Industriale della Provincia, Federazione Provinciale Coldiretti Cuneo).

Il progetto, realizzato a livello provinciale, promuove l'inserimento lavorativo dei giovani che sono alla ricerca della loro prima occupazione e il reinserimento di adulti espulsi dal mercato del lavoro a causa della crisi. Alcuni tirocini sono avviati in coordinamento con altri progetti promossi dalla Fondazione, come Vela, rivolto a persone con disabilità intellettiva, o EmergenzaCasa, per il contrasto all'emergenza abitativa. Il progetto prevede attività di orientamento e formazione finalizzate alla costruzione di un progetto professionale; queste attività sono propedeutiche all'inserimento in tirocini della durata massima di sei mesi, con un'indennità pari a 700 euro mensili per i tirocinanti, di cui 600 a carico della Fondazione.

I partner tecnici del progetto sono: Cooperativa ORSO, APRO scarl e Poliedra SpA per le prime due edizioni (2012-2013) e Adecco, Enaip Piemonte, Apro Alba Barolo Agenzia Professionale, CFP Cebano-Monregalese, per la terza, quarta e quinta edizione (2014-2015-2016). Ai partner tecnici spetta la realizzazione delle seguenti attività: (i) formazione orientativa, che viene offerta a tutti i candidati e riguarda le modalità di ricerca attiva del lavoro e la preparazione al colloquio di selezione; (ii) la selezione dei candidati, valutati secondo i seguenti criteri: coerenza tra profilo posseduto dal candidato ed esigenze aziendali; motivazione del candidato; rispetto dell'equilibrio nella componente di genere; (iii) tutoraggio durante il periodo di tirocinio che prevede incontri con i tirocinanti e le aziende.

Le aziende ospitanti sono individuate direttamente dalle associazioni di categoria e datoriali in qualità di partner dell'iniziativa.

Le prime due edizioni (2012 e 2013) hanno visto il coinvolgimento di oltre 400 candidati (283 la prima edizione e 140 la seconda) e l'attivazione di 169 tirocini (67 nella prima edizione e 102 nella seconda). Nel 2014 sono stati attivati 149 tirocini a fronte di 606 partecipanti ai percorsi di orientamento. Nel 2015 invece i candidati sono stati 1.641 e i tirocini 149.

### Iniziativa Lavoro

Un altro intervento, Iniziativa Lavoro, è stato avviato in via sperimentale nel 2014 dalla Fondazione CRT su scala territoriale più ampia e coinvolge tutto il territorio del Piemonte e della Valle d'Aosta. A differenza dello schema precedente, in questo caso la Fondazione assume il ruolo di selezionatore di singoli progetti in competizione tra di loro per l'allocazione delle risorse disponibili. In sede di selezione è inoltre possibile una rimodulazione dei costi ammissibili presentati da ciascuna proposta progettuale. La vocazione dell'iniziativa privilegia, da un lato, le figure più svantaggiate tra coloro che sono alla ricerca di un'occupazione e, dall'altro, il successivo inserimento lavorativo dei tirocinanti, a garanzia del quale è richiesta la manifestazione di interesse ad assumere da parte delle aziende incluse nei progetti. Per le aziende è inoltre prevista una lieve forma di incentivo all'assunzione.

#### Box 14. *Iniziativa Lavoro*

Il programma Iniziativa Lavoro è stato avviato in via sperimentale nel 2014 dalla Fondazione CRT e finanzia progetti a favore di inoccupati, disoccupati e persone in condizioni di disagio lavorativo residenti in Piemonte e Valle d'Aosta. Il progetto prevede l'erogazione di servizi di orientamento e consulenza (fino a un massimo di 35 ore), con l'aggiunta di un periodo di formazione (fino a un massimo di 100 ore) propedeutica al successivo tirocinio. I progetti sono orientati all'inserimento lavorativo dei tirocinanti, a garanzia del quale è richiesta una manifestazione di interesse ad assumere da parte delle aziende incluse nei progetti.

Il soggetto attuatore è un partenariato composto da un ente capofila non profit, agenzie per il lavoro e agenzie formative accreditate, organizzazioni datoriali e aziende ospitanti. Il partenariato, oltre a erogare i servizi al lavoro, la formazione e i tirocini in azienda, gestisce la selezione delle aziende ospitanti e dei candidati ai tirocini. La Fondazione, invece, raccoglie le proposte progettuali e seleziona i partenariati da finanziare. I progetti selezionati ricevono un contributo pari all'85% dei costi sostenuti (con un tetto massimo pari a 8.000 euro). Il restante 15% dei costi viene riconosciuto nel caso di assunzione del tirocinante entro 4 mesi dal termine del tirocinio.

Il tirocinante viene inserito in azienda, dopo aver ricevuto i servizi al lavoro e la formazione propedeutica, per un periodo variabile da 3 a 6 mesi e con una remunerazione compresa tra 300 e 600 euro mensili.

Le aziende ospitanti, in quanto partecipanti ai progetti in partenariato, prendono parte alla fase di selezione dei candidati e alla costruzione dei corsi di formazione e, in caso di successiva assunzione, non sostengono alcun costo in quanto la remunerazione dei tirocinanti è finanziata dalla Fondazione CRT.

Il programma ha ottenuto a oggi 66 proposte progettuali, con un'ipotesi complessiva di attivazione di oltre 660 tirocini. Al termine del processo di selezione sono stati selezionati 32 progetti che prevedono l'attivazione di oltre 300 tirocini e l'erogazione di un monte contributi pari a 1,2 milioni euro da parte della Fondazione CRT.

Il programma Formazione per la Mobilità Professionale (FMP) è stato avviato prima degli altri (nel 2009) dalla Fondazione Don Mario Operti, in forma sperimentale e su scala più ristretta. In seguito, a partire dal 2010, è stato costruito un partenariato più esteso che ha coinvolto la Compagnia di San Paolo, l'Ufficio Pio e la Compagnia delle Opere del Piemonte. Il programma è rivolto alle persone in cerca di occupazione residenti nella provincia di Torino.

Il meccanismo di attuazione incorpora una forma di incentivo all'assunzione legato alla durata del tirocinio: la durata base è di un mese, eventualmente estendibile nel caso in cui l'azienda si impegni ad assumere in seguito il lavoratore.

Formazione  
per la Mobilità  
Professionale

**Box 15. Formazione per la Mobilità Professionale**

Il programma FMP è stato avviato, in forma sperimentale, nel novembre 2009 dalla Fondazione Don Mario Operti e, a partire dal 2010, è stato creato un partenariato con la Compagnia di San Paolo, la Compagnia delle Opere del Piemonte e l'Ufficio Pio. Il progetto è rivolto a disoccupati e inoccupati con reddito ISEE inferiore a 25 mila euro, non coinvolti negli interventi anti-crisi della Regione Piemonte e non supportati da ammortizzatori sociali. A costoro vengono offerti servizi di accompagnamento, formazione e ricollocazione presso aziende operanti in provincia di Torino.

La peculiarità del programma è la creazione di un nucleo di aziende, fidelizzate al programma, da coinvolgere nella fase di preparazione e di selezione dei candidati. Le aziende ospitanti che intendono aderire al programma devono manifestare l'intenzione di assumere; successivamente, una fase di selezione provvede alla costruzione di un nucleo di aziende, attorno al quale ruoterà la costruzione dei percorsi formativi e la selezione dei candidati.

L'inserimento lavorativo prevede una prima fase di selezione dei candidati a cui segue un periodo di tirocinio con modalità concordate di volta in volta con l'azienda ospitante, che a sua volta percepisce un contributo economico in caso di assunzione, variabile a seconda delle condizioni contrattuali.

I tirocini sono di durata variabile e articolati come segue: (i) al termine del primo mese l'azienda si impegna con una lettera di pre-assunzione; (ii) nel caso di un contratto di durata tra i 4 e i 12 mesi il tirocinio viene prolungato di un mese; (iii) nel caso di durata superiore ai 12 mesi il tirocinio viene prorogato di altri tre mesi; (iv) nel caso di contratti part time il contributo viene ridotto in modo proporzionale.

Tra il 2009 e il 2015 il progetto ha coinvolto 480 candidati e 170 aziende ospitanti.

**Cambiamente**

Un ultimo intervento, realizzato esclusivamente in provincia di Cuneo e su scala decisamente ristretta rispetto ai precedenti, è *Cambiamente*, un progetto rivolto a giovani e promosso dall'Associazione Mestieri in Corso in collaborazione con la Regione Piemonte e la Camera di Commercio di Cuneo.

La gestione della misura ricalca lo schema di *EsperienzaLavoro*, in cui le attività di selezione e abbinamento azienda/tirocinante vengono svolte in modo centralizzato dall'ente promotore e da un gruppo di partner. La caratteristica principale in questo caso sta nell'offerta di un periodo di formazione specifica e intensiva (le lezioni sono tenute in forma di campus) rivolta a beneficiari accuratamente selezionati, sia sul versante dei tirocinanti sia sul versante delle aziende. I tirocinanti percepiscono una remunerazione più alta sia rispetto ad altri interventi di promozione del tirocinio sia rispetto agli standard fissati dalla normativa regionale e pari a 750 euro mensili. Viceversa, non sono previste forme di incentivo all'assunzione per le aziende, che sono invece tenute a concorrere alla retribuzione dei tiro-

cinanti in misura pari al 20%. L'80% finale è finanziato dal progetto, che inoltre offre alle aziende una serie di servizi aggiuntivi, tra cui un percorso formativo *ad hoc* per i tutor aziendali.

### Box 16. *Cambiamente*

Il progetto *Cambiamente* è promosso dall'Associazione Mestieri in Corso e Orienta, in collaborazione con la Regione Piemonte e la Camera di Commercio di Cuneo, ed è rivolto a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni residenti in Piemonte. Tra il 2013 e il 2015 sono state realizzate tre edizioni, ciascuna delle quali centrata su un tema specifico (per esempio la sostenibilità ambientale è stato il tema della terza edizione) e offre un numero limitato di posizioni di tirocinio, retribuiti e di durata semestrale, presso aziende con sede in provincia di Cuneo. La peculiarità del progetto sta nell'accuratezza del processo di selezione, sia delle aziende sia dei candidati, e nel successivo periodo di formazione specifica. Il percorso formativo intensivo denominato TRUST (Team and Relationship to Unvail Soft Talents) è composto da un campus residenziale di tre giorni a cui si aggiungono dieci workshop sui seguenti temi: *teambuilding*; gestione del cambiamento; gestione del tempo; *problem solving*; gestione efficace della comunicazione e delle relazioni; *project management*; bilancio di competenze e *self marketing*.

La candidatura per i tirocinanti e per le aziende è messa a bando e le attività di selezione, *matching* tra tirocinanti e aziende, formazione e tutoraggio sono realizzate dal soggetto attuatore Orienta in partnership con Professione Lavoro.

I tirocinanti percepiscono un rimborso spese pari a 750 euro mensili, di cui l'80% è finanziato dal progetto e il restante 20% è a carico dell'azienda ospitante. L'azienda beneficia del processo di reclutamento mirato con selezione finale in azienda, del percorso formativo TRUST, di un percorso formativo per i tutor aziendali e del monitoraggio continuo nel corso dei sei mesi di tirocinio.

### 3. I tirocini in provincia di Cuneo: una descrizione con i dati SILP

I dati provenienti dai sistemi informativi regionali del lavoro permettono oggi di descrivere il mercato con notevole dettaglio. Una delle componenti di maggiore importanza di questi sistemi è l'archivio delle "comunicazioni obbligatorie", nel quale confluiscono tutte le informazioni che le aziende sono tenute a fornire all'amministrazione pubblica in relazione a qualsiasi evento che coinvolga un contratto di lavoro (assunzioni, trasformazioni, cessazioni). L'osservazione congiunta del flusso di comunicazioni obbligatorie, delle informazioni dagli archivi anagrafici dei lavoratori e delle imprese piemontesi del SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte)<sup>19</sup> consente di delineare un quadro della situazione dei tirocini nel territorio, riassunto in questo capitolo in riferimento al triennio 2012-2014<sup>20</sup>.

#### 3.1 Quanti tirocini si svolgono in provincia? Chi li svolge?

Il ricorso ai tirocini in Piemonte è segnato da una costante crescita che ha condotto oggi a un numero annuale superiore alle 20 mila unità, più elevato di 10 mila unità rispetto al 2005 e di poco più di 5 mila rispetto al 2003. L'aumento interessa in particolare l'area non metropolitana, dove la variazione tra 2012 e 2014 cambia da provincia a provincia dal 30% all'80%. Nella provincia di Cuneo il numero di tirocini è aumentato del 40% nel periodo considerato, passando da circa 2.700 episodi nel 2012 a circa 3.800 nel 2014 (tab. 6).

<sup>19</sup> L'utilizzo di alcune informazioni degli archivi amministrativi comporta una serie di criticità e cautele di cui si darà nota caso per caso.

<sup>20</sup> La descrizione si riferisce all'insieme di tirocini non curricolari svolti in provincia. Sono esclusi i lavoratori che risultano iscritti alle liste disabili (L. 68/99) presso i Centri per l'Impiego della Regione (questa esclusione spiega la differenza tra il numero totale di tirocini riportato in questo capitolo e quello riportato al fondo del capitolo 2). Nel campione analizzato resta un 5% di tirocini di durata superiore a 6 mesi, che possono essere rivolti tanto a disabili quanto a soggetti svantaggiati o (teoricamente prima di luglio 2013) persone in recente uscita dall'istruzione. In assenza di informazioni certe sui soggetti coinvolti, questi sono stati mantenuti nel campione.

Tabella 6. Tirocini attivati in Piemonte tra 2012 e 2014

Provincia	2012	2013	2014	Variazione 2012-2014
Alessandria	1.163	1.460	1.642	+41%
Asti	763	894	1.152	+51%
Biella	612	734	1.095	+79%
Cuneo	2.705	2.869	3.791	+40%
Novara	1.047	1.142	1.545	+48%
Torino	9.909	10.478	10.479	+6%
Verbania	941	1.201	1.214	+29%
Vercelli	594	718	1.016	+71%
<b>TOTALE</b>	<b>17.734</b>	<b>19.496</b>	<b>21.934</b>	<b>+24%</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

L'incremento nel ricorso ai tirocini va di pari passo con il cambiamento delle caratteristiche della popolazione che vi è coinvolta. Non si riscontrano tanto variazioni strutturali di genere o provenienza, quanto piuttosto cambiamenti nella popolazione in termini di età.

In provincia di Cuneo, in termini di genere, la partecipazione ai tirocini si divide equamente tra uomini e donne, mentre un lavoratore su dieci è straniero (una percentuale poco più bassa di quella osservata a livello regionale) ed entrambe le caratteristiche mostrano una sostanziale stabilità nel tempo (tab.7).

Coerentemente con il consolidamento della prassi di ricorrere al tirocinio come strumento di ingresso nel mercato del lavoro, la popolazione responsabile del progressivo aumento è infatti quella più giovane. È un fenomeno che coinvolge sostanzialmente tutta la regione, ma che trova nella provincia cuneese il caso più emblematico: il numero di tirocini svolti dagli under 25 in Piemonte è aumentato nel triennio del 30% circa, mentre in provincia di Cuneo l'aumento è stato del 50%.

Tabella 7. L'evoluzione nelle caratteristiche dei partecipanti ai tirocini

PIEMONTE						
	2012		2013		2014	
Femmine	9.222	52%	9.943	51%	11.186	51%
Maschi	8.512	48%	9.553	49%	10.748	49%
Italiani	14.719	83%	16.182	83%	18.644	85%
Stranieri	3.015	17%	3.314	17%	3.290	15%
20 anni o meno	5.320	30%	5.264	27%	7.238	33%
21-25 anni	5.852	33%	6.434	33%	7.458	34%
26-30 anni	3.192	18%	3.704	19%	3.729	17%

31-45 anni	2.660	15%	3.119	16%	2.632	12%
46 anni o più	887	5%	1.170	6%	1.097	5%
Titolo di studio mancante	5.192	29%	5.300	27%	5.859	27%
Obbligo o inferiore	5.311	30%	5.976	31%	6.310	29%
Diploma	4.710	27%	5.456	28%	6.801	31%
Laurea	2.521	14%	2.764	14%	2.964	14%
<b>TOTALE</b>	<b>17.734</b>		<b>19.496</b>		<b>21.934</b>	

CUNEO						
	2012		2013		2014	
Femmine	1.380	51%	1.463	51%	1.896	50%
Maschi	1.325	49%	1.406	49%	1.896	50%
Italiani	2.353	87%	2.496	87%	3.374	89%
Stranieri	352	13%	373	13%	417	11%
20 anni o meno	1.298	48%	1.205	42%	1.896	50%
21-25 anni	703	26%	861	30%	1.099	29%
26-30 anni	298	11%	344	12%	417	11%
31-45 anni	298	11%	316	11%	303	8%
46 anni o più	135	5%	143	5%	76	2%
Titolo di studio mancante	846	31%	730	25%	1.285	34%
Obbligo o inferiore	843	31%	894	31%	942	25%
Diploma	740	27%	924	32%	1.195	32%
Laurea	276	10%	321	11%	369	10%
<b>TOTALE</b>	<b>2.705</b>		<b>2.869</b>		<b>3.791</b>	

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

La forte crescita dei tirocini tra i giovani che caratterizza la provincia si accompagna a un'alta incidenza in senso assoluto: mentre a livello regionale i tirocini degli under 25 pesano per il 67%, a Cuneo sfiorano l'80%. Il numero di coloro che ricorrono a questo strumento oltre i 25 anni resta costante nel tempo, nell'ordine di circa 800 all'anno. È infatti a cavallo di un'età di 25 anni o poco più che la crescita dei tirocini si arresta; questa soglia identifica, in linea di massima, due popolazioni caratterizzate da un utilizzo del tirocinio più orientato al primo accesso al mercato del lavoro piuttosto che al reinserimento.

### 3.2 Il background dei tirocinanti

Per quanto il tirocinio possa costituire un canale di primo accesso al mercato, spesso i soggetti coinvolti non sono, indipendentemente dall'età, alla prima esperienza in assoluto: tra i tirocinanti nel triennio 2012-2014

in provincia di Cuneo più del 60% aveva già svolto almeno un lavoro. La caratterizzazione del passato dipende dall'età della persona, ma una generica confidenza con il mondo del lavoro – sia pure in modo saltuario o occasionale – è osservabile per la maggior parte dei profili di tirocinante. Se tra le persone maggiorenni quasi tutte hanno già svolto un lavoro, la percentuale minima, per gli under 20, è del 45%. L'osservazione congiunta di età e livello di istruzione permette di cogliere in una certa misura la distanza tra termine del percorso formativo e tirocinio, e di caratterizzare maggiormente il background dei lavoratori coinvolti. A questo proposito va però detto che le informazioni sul titolo di studio nei dati amministrativi sono lacunose: esse sono registrate per quasi tutti coloro che hanno avuto un qualche contatto con i servizi pubblici per l'impiego, mentre sono spesso mancanti per gli altri<sup>21</sup>. Complessivamente, il livello di istruzione non è noto per il 31% dei tirocinanti. Considerato che l'osservabilità o meno del titolo di studio non è un fenomeno casuale e identifica soggetti con caratteristiche particolari (per esempio chi ha il titolo mancante ha più spesso avuto accesso ai tirocini attraverso canali diversi dai servizi per l'impiego pubblici), è opportuno darne una descrizione, caso per caso, come categoria a parte.

### 3.2.1 I tirocinanti con 20 anni o meno

I tirocinanti con 20 anni o meno rappresentano la metà del totale provinciale. Nel gruppo analizzato, un terzo è composto da persone con titolo di studio non osservabile. Gli altri hanno, indipendentemente dal possesso o meno di un diploma, caratteristiche sostanzialmente simili: più del 50% ha già svolto almeno un lavoro, e di questi poco meno della metà ha lavorato per almeno due diverse aziende.

Tra coloro che hanno avuto almeno un'esperienza lavorativa, poco meno della metà ha già svolto un tirocinio in passato. Il resto delle esperienze lavorative è riconducibile in larga misura all'occasionalità: solo uno su cinque ha avuto un contratto di durata almeno pari a sei mesi.

Le persone per cui non è noto il titolo di studio sono quelle che mostrano le maggiori differenze, riassumibili in una storia lavorativa più povera. Il tirocinio rappresenta infatti per il 70% di questi la prima esperienza lavorativa in assoluto.

<sup>21</sup> Non è inoltre da escludere che, per ragioni di aggiornamento dei dati, alcuni tirocinanti avessero al momento del tirocinio un titolo diverso da quello osservato. Non è possibile quantificare i soggetti a rischio di errore, tuttavia questo può occorrere solo per una parte di chi aveva un'età prossima a quella di conseguimento di un titolo.



Tabella 8. Età dei tirocinanti con 20 anni o meno, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma
<b>Meno di 18</b>	55%	39%	0%
<b>18</b>	19%	26%	12%
<b>19</b>	17%	22%	52%
<b>20</b>	9%	14%	36%
<b>TOTALE</b> (valori assoluti)	<b>1.541</b>	<b>1.387</b>	<b>1.473</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Tabella 9. Esperienza lavorativa dei tirocinanti con 20 anni o meno, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma
Percentuale di chi ha svolto almeno un lavoro	32%	51%	53%
Percentuale di chi ha avuto almeno due diversi datori di lavoro	8%	20%	21%
Percentuale di chi ha svolto almeno un tirocinio	12%	24%	20%
Contratti di lavoro precedenti*	contratti non superiori al mese; uno su cinque ha avuto un contratto di almeno 6 mesi		
<b>TOTALE</b> (valori assoluti)	<b>1.541</b>	<b>1.387</b>	<b>1.473</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

\* dato relativo a chi ha svolto almeno un lavoro in passato.

Una seconda differenza è il canale attraverso il quale queste persone vi accedono: per le prime più del 75% dei tirocini è promosso dal canale pubblico, vale a dire in linea di massima i Centri per l'Impiego della provincia; invece, per le seconde l'incidenza del pubblico pesa per meno della metà (pur restando il canale più ricorrente), mentre appare più significativo il ruolo delle scuole e delle cooperative (tab. 10). La compresenza di due soggetti promotori con caratteristiche diverse lascia intuire che all'interno di questo secondo gruppo si trovino profili abbastanza diversi: da un lato, soggetti più forti, con un livello di istruzione maggiore (e mediamente meno giovani) e con una maggiore probabilità di arrivare al tirocinio attraverso la scuola, quindi andando a svolgere attività di più alto contenuto professionale; dall'altro, soggetti più deboli, presumibilmente con titoli inferiori (mediamente più giovani) e che vanno a svolgere attività di più basso livello, i quali spiegano il maggior ricorso al terzo settore.

Tabella 10. Canali di accesso al tirocinio dei tirocinanti con 20 anni o meno, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma
Enti di istruzione (scuole e università)	15%	1%	5%
Privati (agenzie del lavoro e formative)	23%	14%	17%
Enti pubblici	44%	79%	74%
Terzo settore (consorzi e cooperative)	17%	6%	3%
<b>TOTALE</b> (valori assoluti)	<b>1.541</b>	<b>1.387</b>	<b>1.473</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

### 3.2.2 I tirocinanti tra 21 e 30 anni

Una situazione simile alla precedente si presenta con i tirocinanti tra 21 e 30 anni, i quali formano un gruppo abbastanza omogeneo e con una ormai diffusa esperienza lavorativa (tabb. 11-13). La quota maggioritaria è rappresentata dai diplomati, che pesano per un terzo, mentre i laureati sono un quinto del totale. Solo un lavoratore su sette ha un titolo non superiore all'obbligo. Tre persone su quattro hanno già svolto almeno un lavoro in passato; la percentuale è del 90% tra coloro che non superano l'obbligo scolastico, ma anche fra i laureati non scende sotto il 70%. Tra chi ha già lavorato, uno su tre lo ha fatto con contratti di durata superiore a un anno e può essere quindi identificato con buona fiducia come soggetto già entrato nel mercato. Infine, uno su tre ha già svolto un tirocinio in passato.

Tabella 11. Età dei tirocinanti tra 21 e 30 anni, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea
<b>21 - 23</b>	40%	52%	60%	21%
<b>24 - 26</b>	43%	24%	17%	56%
<b>27 - 30</b>	17%	23%	12%	23%
<b>TOTALE</b>	<b>1.068</b> <b>(29%)</b>	<b>594</b> <b>(17%)</b>	<b>1.167</b> <b>(32%)</b>	<b>871</b> <b>(24%)</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

*Tabella 12. Esperienza lavorativa progressa dei tirocinanti tra 21 e 30 anni, per titolo di studio*

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea	Totale
Percentuale di chi ha svolto almeno un lavoro	54%	90%	83%	75%	74%
Percentuale di chi ha avuto almeno due diversi datori di lavoro	29%	76%	65%	49%	53%
Percentuale di chi ha svolto almeno un tirocinio	21%	32%	33%	32%	29%
Lavoro prevalente con contratti brevi (un mese o meno)*	45%	42%	44%	45%	44%
Lavoro prevalente con contratti medi (meno di un anno)*	24%	27%	27%	32%	27%
Lavoro prevalente con contratti lunghi (un anno o più)*	24%	22%	24%	19%	23%
Lavoro prevalente con contratti a tempo indeterminato*	7%	10%	6%	4%	6%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>1.068</b>	<b>594</b>	<b>1.167</b>	<b>871</b>	<b>3.700</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

\* dato relativo a chi ha svolto almeno un lavoro in passato.

Anche in questo caso è presente una quota notevole (quasi un terzo) di persone per cui non si osserva il titolo di studio. Di nuovo, si tratta di un estratto selezionato di altre categorie. Rispetto ai più giovani questa classe è riconducibile in misura maggiore a quella dei soggetti con almeno un diploma (o spesso una laurea), per la ragione che quasi il 40% svolge un tirocinio promosso dal sistema dell'istruzione, in particolare dalle università (tab. 13). Si concentrano soprattutto nella fascia di età prossima al conseguimento di una laurea, tra i 23 e i 26 anni. Come in precedenza, ciò che caratterizza queste persone è una storia lavorativa più povera degli altri soggetti: poco più della metà ha svolto un lavoro in passato.

*Tabella 13. Canali di accesso al tirocinio dei tirocinanti tra 21 e 30 anni, per titolo di studio*

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea	Totale
Enti di istruzione (scuole e università)	39%	5%	4%	21%	18%
Privati (agenzie del lavoro e formative)	30%	19%	22%	17%	23%
Enti pubblici	25%	64%	70%	60%	54%
Terzo settore (consorzi e cooperative)	6%	12%	4%	2%	5%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>1.068</b>	<b>594</b>	<b>1.167</b>	<b>871</b>	<b>3.700</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

### 3.2.3 I tirocinanti con più di 30 anni

I tirocinanti over 30 costituiscono una quota minoritaria, con un peso complessivo inferiore al 15%. Si tratta di soggetti ormai distanti dal termine degli studi (con l'eccezione di un ridotto numero di casi tra i più giovani), come testimoniato anche dallo scarso ricorso ai canali dell'istruzione per accedere a un tirocinio (tab. 14). Il canale più diffuso è quello pubblico, ma per questo gruppo assumono un peso sensibilmente maggiore (circa un caso su quattro) le cooperative. Questi lavoratori hanno una ricca storia pregressa, segnata in larga misura da più episodi lavorativi e da una marcata regolarità: uno su tre ha lavorato con contratti di durata almeno annuale, uno su cinque proviene da un lavoro a tempo indeterminato (tab. 15). Il loro livello di istruzione è in larga misura quello dell'obbligo (tab. 16).

Tabella 14. Canali di accesso al tirocinio dei tirocinanti con più di 30 anni, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea	Totale
Enti di istruzione (scuole e università)	8%	0%	5%	4%	3%
Privati (agenzie del lavoro e formative)	16%	8%	22%	36%	14%
Enti pubblici	51%	59%	57%	54%	57%
Terzo settore (consorzi e cooperative)	25%	32%	15%	7%	26%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>252</b>	<b>698</b>	<b>219</b>	<b>88</b>	<b>1.257</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Tabella 15. Esperienza lavorativa pregressa dei tirocinanti con più di 30 anni, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea	Totale
Percentuale di chi ha svolto almeno un lavoro	69%	95%	93%	86%	89%
Percentuale di chi ha avuto almeno due diversi datori di lavoro	50%	85%	84%	69%	77%
Percentuale di chi ha svolto almeno un tirocinio	28%	31%	29%	24%	30%
Lavoro prevalente con contratti brevi (un mese o meno)*	36%	38%	25%	31%	35%
Lavoro prevalente con contratti medi (meno di un anno)*	27%	31%	22%	17%	28%
Lavoro prevalente con contratti lunghi (un anno o più)*	15%	15%	26%	25%	18%
Lavoro prevalente con contratti a tempo indeterminato*	11%	16%	26%	27%	18%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>252</b>	<b>698</b>	<b>219</b>	<b>88</b>	<b>1.257</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

\*dato relativo a chi ha svolto almeno un lavoro in passato.

Tabella 16. Età dei tirocinanti con più di 31 anni, per titolo di studio

	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea
<b>31 - 35</b>	31%	21%	35%	51%
<b>41 - 45</b>	43%	46%	46%	36%
<b>46 o più</b>	27%	33%	19%	13%
<b>TOTALE</b>	<b>252 (20%)</b>	<b>698 (56%)</b>	<b>219 (17%)</b>	<b>88 (7%)</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

### 3.3 Le caratteristiche dei tirocini

Sempre ricorrendo ai dati del SILP, in questa sezione si dà una descrizione dei tirocini attivati in provincia di Cuneo nel 2012-2014 in relazione alle principali caratteristiche osservabili con gli archivi amministrativi: settori di lavoro, qualifiche rivestite e durata delle esperienze.

#### 3.3.1 Settori

Complessivamente un tirocinio su quattro viene svolto in ambito industriale. I restanti, se si escludono le quote di minore rilievo nell'agricoltura e nell'edilizia, rientrano nell'ampio ventaglio delle attività connesse ai servizi<sup>22</sup> (tab. 17). La distribuzione settoriale dei tirocini è sostanzialmente in linea con quella osservata per l'intera regione; la principale differenza è una minore incidenza del comparto dei servizi in favore dell'industria. Si tratta di una differenza contenuta, tra l'altro da addebitare unicamente alla particolarità della provincia di Torino, dove i tirocini nei servizi pesano nei tre anni rispettivamente per il 47%, 35% e 44% (a fronte di un'incidenza nel resto della regione pari al 33%, 32% e 29%). Un confronto tra Cuneo e le altre province "periferiche", invece, evidenzierebbe due distribuzioni quasi identiche.

22 In tutto il rapporto si fa riferimento alla medesima classificazione dei settori di attività, basata su un'aggregazione della classificazione Ateco. Questa dà evidenza di alcuni specifici settori del terziario (settore turistico e alberghiero, commercio, servizi socio sanitari), mentre i restanti sono raggruppati nella più ampia categoria "Altri servizi". Nonostante la sua dimensione possa suggerire l'opportunità di un'ulteriore suddivisione, a causa del suo contenuto eterogeneo e molto distribuito ciò porterebbe a un'eccessiva polverizzazione delle categorie. Per esempio, il 38% di "Altri servizi" osservato in Piemonte comprende, tra le categorie di maggior peso, l'amministrazione pubblica (5%), l'istruzione (5%), i servizi informatici (4%), i servizi estetici e di benessere (4%), i servizi di pulizia (3%), gli studi tecnici (4%).

Tabella 17. Settori di attivazione dei tirocini

	Piemonte	Cuneo
Agricoltura	2%	2%
Industria	21%	24%
Costruzioni	4%	6%
Commercio	20%	21%
Turistico e alberghiero	10%	9%
Socio sanitario	6%	7%
Altri servizi	38%	30%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>59.170</b>	<b>9.365</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

### 3.3.2 Mansioni svolte e qualifiche

Il 40% dei tirocini riguarda attività a carattere impiegatizio o di livello superiore, il 30% attività del commercio e dei servizi e la stessa percentuale prevede l'impiego di *blue collars*, soprattutto operai specializzati (tab. 18). Questa distribuzione è solo in parte interdipendente con quella dei settori operativi (tab. 19), e solo negli ambiti commerciale e turistico si concentra in modo massiccio su alcune qualifiche. Invece, per quanto riguarda l'industria e i servizi i tirocini offrono, seppure in misura variabile, opportunità per lo svolgimento di mansioni di vario tipo e livello.

Rispetto alla situazione regionale il territorio cuneese sembrerebbe offrire minori opportunità per le alte qualifiche: i tirocini che coinvolgono professioni tecniche o superiori sono il 15%, contro il 26% della regione. Ma anche in questo caso si tratta di una differenza da ricondurre interamente al ruolo della provincia di Torino, nella quale i medesimi ambiti produttivi impiegano un maggior numero di tecnici rispetto alle altre province: nell'industria, nell'ambito socio sanitario e nei servizi la percentuale di tirocinanti con una qualifica di livello tecnico o superiore oscilla tra il 40% e il 50%, mentre nel resto della regione tale percentuale raggiunge a malapena il 25%. Al netto della provincia di Torino, Cuneo non presenta differenze di rilievo dal resto della regione.

Tabella 18. Qualifiche dei tirocini

	Piemonte	Cuneo
Q1. Dirigenti	0%	0%
Q2. Professioni intellettuali <sup>23</sup>	12%	4%
Q3. Professioni tecniche	14%	11%
Q4. Impiegati	21%	25%
Q5. Addetti nel commercio e nei servizi	28%	30%
Q6. Artigiani, operai specializzati	13%	17%
Q7. Operai semiqualeficati	3%	4%
Q8. Professioni non qualificate	10%	9%
<b>TOTALE</b> (valori assoluti)	<b>59.170</b>	<b>9.365</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Tabella 19. Qualifiche dei tirocini attivati in provincia di Cuneo, per settore

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Totale
Agricoltura	0%	2%	4%	9%	13%	26%	8%	37%	100%
Industria	0%	6%	17%	19%	11%	31%	12%	4%	100%
Costruzioni	0%	2%	12%	13%	1%	60%	2%	11%	100%
Commercio	0%	2%	4%	16%	59%	14%	1%	5%	100%
Turistico e alberghiero	0%	0%	0%	6%	86%	2%	0%	6%	100%
Socio sanitario	0%	10%	13%	23%	15%	10%	3%	27%	100%
Altri servizi	0%	5%	13%	44%	21%	6%	2%	9%	100%

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

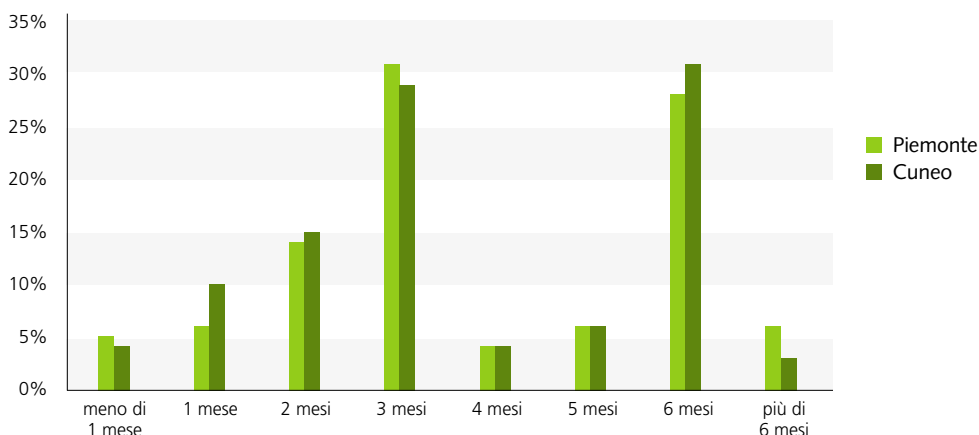
### 3.3.3 Durata dei tirocini

Un tirocinio deve in primo luogo supportare chi lo svolge, aiutandolo a chiarirsi le idee sul lavoro, sulle proprie attitudini e inclinazioni o, nel caso dei soggetti che vengono da precedenti esperienze lavorative, ad acquisire le competenze e gli altri elementi utili al reinserimento. Non è escluso che esso sia il mezzo con cui un'azienda, senza sostenere costi di rilievo, mette alla prova un lavoratore prima di assumerlo. Ciò che va evitato è che esso diventi semplicemente uno strumento di reclutamento di manodopera scarsamente retribuita: per questo motivo le aziende che utilizzano tirocini sono sottoposte a una serie di vincoli, tra cui l'imposizione di una durata massima. Tranne casi particolari, un tirocinio non può protrarsi oltre i sei mesi. I tirocini svolti nel triennio mostrano in particolare due situazioni ricorrenti: quella in cui hanno durata massima (in quasi un terzo dei casi) e

<sup>23</sup> Le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione comprendono, per esempio, specialisti in particolari ambiti scientifici e tecnologici, medici, ingegneri, professori.

quella in cui durano tre mesi (un altro terzo). La parte restante è composta in misura maggiore di esperienze più brevi (fig.7).

Figura 7. Durata dei tirocini in provincia di Cuneo



Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

La durata del tirocinio dipende sia dalle sue caratteristiche sia da quelle del soggetto coinvolto. Un'osservazione delle durate separatamente per i vari ambiti produttivi, e soprattutto per varie qualifiche, suggerisce ulteriori dettagli su modalità di utilizzo dello strumento potenzialmente diverse. Tra settore e settore le durate medie variano in misura contenuta<sup>24</sup> (tab. 20). Per quanto riguarda il livello delle mansioni svolte, è evidente la tendenza generalizzata ad attivare tirocini di lunga durata per le professionalità di alto livello.

<sup>24</sup> La visibile eccezione è rappresentata dall'ambito socio sanitario, dove la durata mediana è decisamente maggiore (più di cinque mesi, contro i tre mesi osservati negli altri casi). La ragione di questa differenza è in realtà da ricercare in un'alta presenza di tirocini di durata superiore al massimo ordinario, presumibilmente svolti da individui appartenenti a fasce deboli. Questo aspetto è ripreso in varie parti del capitolo. Esclusi i tirocini di durata superiore a sei mesi, la durata media nel settore socio sanitario è uguale al livello medio generale.



Tabella 20. Durate dei tirocini in provincia di Cuneo, per settore e qualifica

Settore	Durata (giorni)	Qualifica	Durata (giorni)
Agricoltura	117	Q1. Dirigenti	91
Industria	103	Q2. Professioni intellettuali	174
Costruzioni	92	Q3. Professioni tecniche	152
Commercio	92	Q4. Impiegati	101
Turistico e alberghiero	92	Q5. Addetti nel commercio e nei servizi	91
Socio sanitario	152	Q6. Artigiani, operai specializzati	93
Altri servizi	95	Q7. Operai semiqualeficati	98
		Q8. Professioni non qualificate	92

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: la durata è espressa come durata mediana.

### Caratteristiche individuali più influenti

Per quanto riguarda le caratteristiche individuali, le più influenti sono il titolo di studio e l'esperienza lavorativa pregressa, presumibilmente in grado di spiegare da questo punto di vista la condizione iniziale del lavoratore in relazione alle sue intenzioni e a quelle dell'impresa che lo ospita. Rispetto al livello di istruzione, è netta la differenza tra laureati e non laureati (tab. 21). Sono infatti i primi a svolgere i tirocini più lunghi, in larga misura di sei mesi, mentre la durata per gli altri è di poco superiore alla metà. Dall'altro lato, la durata tende a essere progressivamente crescente all'aumentare dell'esperienza lavorativa pregressa. C'è in particolare una differenza tra i tirocini di persone che hanno nel loro passato esperienze più strutturate (contratti di almeno sei mesi) e gli altri, con una durata tendenzialmente superiore per i primi.

Tabella 21. Durata dei tirocini (in giorni), per titolo di studio e esperienza pregressa

Storia lavorativa nei due anni precedenti	Titolo mancante	Obbligo o inferiore	Diploma	Laurea	Totale
Nessun lavoro svolto	88 (1.812)	92 (1.073)	105 (1.174)	154 (397)	92 (4.456)
Contratti di meno di 6 mesi	91 (693)	92 (998)	95 (1.024)	124 (316)	92 (3.031)
Contratti di 6 mesi o più	151 (356)	115 (608)	107 (661)	179 (253)	121 (1.878)
<b>TOTALE</b>	<b>91</b> (2.861)	<b>92</b> (2.679)	<b>102</b> (2.859)	<b>168</b> (966)	<b>92</b> (9.365)

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: la durata è espressa come durata mediana.

I numeri tra parentesi rappresentano il numero di tirocini.

### 3.3.4 In che misura il background personale è coerente con il tirocinio?

Limitando l'osservazione dei tirocini provinciali a quelli svolti da chi ha avuto almeno un'occupazione nei due anni prima, si possono confrontare le caratteristiche dell'occupazione precedente con quelle del tirocinio. In estrema sintesi, ambito e contenuti si legano solo parzialmente all'esperienza pregressa di chi li svolge. In media solo due tirocinanti su cinque operano nello stesso settore da cui provengono, con un livello di poco superiore in alcuni ambiti dei servizi (tab. 22). È in particolare il caso del settore turistico e alberghiero, dove la metà dei tirocinanti proviene da un lavoro nello stesso ambito. Un discorso simile vale per le qualifiche (tab. 23): la coerenza complessiva è del 40% circa, con un livello visibilmente superiore solo nel caso di coloro che lavorano come addetti in esercizi commerciali (la qualifica di utilizzo più frequente nello stesso settore turistico).

Tabella 22. Coerenza settoriale tra tirocini ed esperienze precedenti

Settore del tirocinio	SETTORE DI PROVENIENZA							Totale	N.
	Agric.	Indus.	Costruz.	Comm.	Tur.-alb.	Socio san.	Altri serv.		
Agricoltura	27%	13%	1%	13%	8%	1%	32%	100%	72
Industria	7%	37%	5%	13%	12%	1%	24%	100%	966
Costruzioni	12%	14%	38%	13%	8%	0%	16%	100%	245
Commercio	7%	16%	3%	33%	16%	2%	23%	100%	942
Turistico e alberghiero	4%	11%	1%	14%	51%	2%	18%	100%	375
Socio sanitario	4%	7%	2%	9%	10%	42%	23%	100%	348
Altri servizi	5%	14%	3%	14%	13%	4%	48%	100%	1.306
<b>TOTALE</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>5%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>6%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>	<b>4.254</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto almeno un lavoro nei due anni precedenti al tirocinio.

Tabella 23. Coerenza di qualifica (livello) tra tirocini ed esperienze precedenti

Qualifica del tirocinio	QUALIFICA DI PROVENIENZA								Totale	N.
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8		
Q1. Dirigenti	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1
Q2. Professioni intellettuali	0%	22%	21%	14%	30%	4%	1%	9%	100%	139
Q3. Professioni tecniche	0%	8%	22%	22%	27%	6%	2%	13%	100%	504
Q4. Impiegati	0%	4%	14%	34%	31%	4%	3%	10%	100%	1.244
Q5. Addetti nel commercio	0%	2%	5%	11%	59%	8%	3%	14%	100%	1.452
Q6. Artigiani, operai spec.	0%	1%	4%	4%	14%	43%	7%	27%	100%	829

<b>Q7. Operai semiqualeficati</b>	0%	1%	7%	7%	18%	22%	<b>18%</b>	28%	100%	245
<b>Q8. Professioni non qual.</b>	0%	0%	4%	7%	17%	23%	8%	<b>40%</b>	100%	487
<b>TOTALE</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>	<b>34%</b>	<b>15%</b>	<b>5%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>	<b>4.901</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto almeno un lavoro nei due anni precedenti al tirocinio.

Nel leggere questa “verifica di coerenza” bisogna considerare che i suoi risultati dipendono dal grado di dettaglio che si adotta. Tralasciando potenziali imprecisioni<sup>25</sup> nella registrazione dei dati, soprattutto delle qualifiche, numerose mansioni di vario livello possono trovare impiego coerente in una serie di settori contigui, quindi una verifica di coerenza basata su dati amministrativi codificati è in una certa misura da ricondurre alla soggettività. Un caso emblematico è quello di coloro che hanno lavorato come addetti alle attività commerciali, i quali mostrano una forte mobilità tra i settori del commercio, del turismo e dei servizi in generale. Volendo adottare un criterio di verifica meno severo, basato su una classificazione per macrogruppi<sup>26</sup>, si può stimare un livello di coerenza, sia in termini di settori che di qualifiche, di poco superiore al 60%.

### Interpretazione dei risultati

Una seconda considerazione riguarda l'interpretazione dei risultati e l'importanza che si può attribuirvi. Nel caso del tirocinio, la coerenza con il progresso lavorativo è utile a contestualizzare e non a giudicare i tirocini attivati. La continuità con il passato non è infatti necessariamente un requisito. Si può indubbiamente attribuire importanza alla coerenza tra studi condotti e contenuti del tirocinio, che, almeno in termini di livello raggiunto negli studi, è rispettata (tab. 24):

- tra i laureati, il 35% accede a tirocini per mansioni di livello tecnico o superiore e quasi la metà per mansioni di carattere impiegatizio; meno del 5% svolge un tirocinio con qualifica di artigiano o operaio;
- tra i diplomati, i due terzi si ripartiscono equamente tra impiegati e addetti in attività commerciali; poco più del 15% svolge mansioni di carattere tecnico, una quota di poco superiore lavora come artigiano o operaio;
- chi ha un titolo dell'obbligo lavora come artigiano o operaio in più della metà dei casi (uno su tre svolge mansioni non qualificate); la metà restante è costituita soprattutto da addetti nel commercio.

<sup>25</sup> Le qualifiche possono essere individuate in modo approssimativo da chi si occupa di compilare la comunicazione obbligatoria di avviamento. Tali imprecisioni sono spesso relative ai dettagli e un confronto su codici aggregati relativi al livello generale della mansione, come quello qui presentato, dovrebbe risentirne in misura minore.

<sup>26</sup> Si può operare una distinzione sommaria delle qualifiche tra *white collars*, addetti del commercio e *blue collars*, e una classificazione dei settori che aggrega industria e costruzioni da un lato, servizi, commercio e turismo dall'altro.

Tabella 24. Qualifiche dei tirocini attivati in provincia di Cuneo, per titolo di studio

Titolo di studio	Qualifica del tirocinio								Totale
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
Titolo mancante	0%	7%	10%	23%	28%	18%	5%	9%	100%
Obbligo o inferiore	0%	0%	2%	9%	35%	29%	6%	17%	100%
Diploma	0%	3%	15%	33%	32%	11%	3%	4%	100%
Laurea	0%	11%	24%	46%	14%	2%	1%	1%	100%

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Differente è la questione della continuità con il pregresso lavorativo, che non è tra le priorità del tirocinio. Questo anzi si configura come occasione di orientamento e apprendimento, quindi in campi non necessariamente in linea con quelli battuti in passato. Ciò vale a maggior ragione per una popolazione giovane, la cui storia lavorativa precedente è composta in buona misura da episodi riconducibili all'occasionalità, anche se il livello di coerenza che si osserva per chi ha avuto esperienze più strutturate e durature è il medesimo. Decisiva è, in termini di continuità, quella eventualmente mostrata dopo il tirocinio.

### 3.4 Cosa succede dopo un tirocinio?

A un anno dallo svolgimento del tirocinio circa la metà dei lavoratori è occupata<sup>27</sup> (tab. 25). L'altra metà si compone di persone in cerca di lavoro e persone che non hanno ancora terminato gli studi, in proporzione non identificabile con i dati amministrativi. Qualche indicazione si può ottenere dai risultati dell'indagine telefonica descritta nel capitolo successivo: a una distanza che oscilla da uno a quasi tre anni dal tirocinio, la percentuale di non occupati che non cercano lavoro è del 27%.

Tra gli occupati, la percentuale di persone coinvolte in contratti di breve durata, che in precedenza rappresentavano la forma di lavoro più comune, è oggi decisamente ridimensionata: lavora con contratti di durata non superiore al mese meno del 3%, pari al 9% di coloro che lavorano con contratti a tempo determinato, che rappresentano a loro volta il 37%. Le condizioni lavorative sono in generale più strutturate, come prevedibile alla luce del frequente ruolo del tirocinio come momento di vera entrata nel mercato, e complessivamente il 57% degli occupati lavora con contratti di almeno un anno<sup>28</sup>: la maggior parte di questi è assunta come apprendista, con un orizzonte lavorativo pluriennale,

<sup>27</sup> Questa sezione si concentra sui tirocinanti nel biennio 2012-13 per l'analisi delle condizioni lavorative a un anno dal tirocinio, sui tirocinanti nel 2012 per le condizioni a due anni. La progressiva delimitazione serve a disporre di un gruppo per cui le condizioni lavorative alla distanza fissata siano osservabili. I dati del SILP usati per l'analisi sono aggiornati all'inizio del 2015.

<sup>28</sup> Dal calcolo sono esclusi i tirocini.

Apprendistato,  
la strada più  
conveniente

mentre una quota residua (uno su quattro) si divide tra dipendenti a tempo indeterminato e lavoratori con vari contratti a termine di lunga durata. Una quota di rilievo, pari al 16%, dopo un anno si trova ancora a svolgere un tirocinio.

Metà degli occupati sta lavorando presso la stessa impresa in cui ha svolto il tirocinio. La differenza tra questi e coloro che hanno cambiato impresa è riassumibile in una maggiore stabilità lavorativa, dovuta alla già avvenuta conoscenza tra le parti: la percentuale di apprendisti tra i primi è pari al 59%, contro il 27% di chi lavora altrove, e i vari contratti a termine hanno una durata media decisamente maggiore. Quasi il 20% di chi lavora in una nuova impresa si trova a svolgere un nuovo tirocinio, mentre tra chi permane presso la stessa la percentuale di tirocinanti è del 12%. Si tratta in questo secondo caso di tirocini non ancora terminati o prorogati della durata complessiva di un anno<sup>29</sup>.

Un solo lavoratore su 20 a un anno dal tirocinio ha ottenuto un'assunzione con contratto a tempo indeterminato, in misura sostanzialmente uguale per chi ha cambiato lavoro e chi si trova presso la stessa impresa. Trattandosi di lavoratori generalmente giovani, si può ricondurre lo scarso ricorso ai contratti a tempo indeterminato soprattutto all'utilizzo dell'apprendistato, che assicura ai lavoratori una prospettiva lavorativa di lungo periodo consentendo ai titolari dell'azienda notevoli riduzioni di costo del lavoro. Resta da verificare per il futuro la misura in cui l'introduzione del contratto a tutele crescenti, non presente nel momento in cui si osservano gli esiti, possa spostare il comportamento dei datori di lavoro, ma si può affermare che l'apprendistato rimane, in ogni caso, la strada economicamente più conveniente.

Tabella 25. Condizione lavorativa un anno dopo il tirocinio

	Occupati		Occupati presso la stessa impresa		Occupati presso altra impresa	
	Piemonte	Cuneo	Piemonte	Cuneo	Piemonte	Cuneo
<b>Percentuale di occupati</b>	52%	54%	28%	27%	24%	27%
<b>CONDIZIONE CONTRATTUALE DEGLI OCCUPATI:</b>						
<b>Tempo indeterminato</b>	7%	5%	7%	4%	8%	5%
<b>Apprendistato</b>	31%	43%	38%	59%	21%	27%
<b>Contratti a termine</b>	42%	37%	34%	26%	52%	49%
più di 12 mesi	22%	23%	28%	29%	18%	21%
7-12 mesi	40%	38%	47%	51%	34%	31%

29 Si tratta di tirocini potenzialmente rivolti a persone con disabilità, fasce deboli o a persone che hanno recentemente completato gli studi. Come detto in precedenza, i dati disponibili non permettono di identificare gli appartenenti alle varie tipologie. Un esame dei soggetti promotori suggerisce che in non meno della metà dei casi si tratti di persone in uscita dai percorsi scolastici.

2-6 mesi	28%	30%	21%	18%	34%	36%
1 mese o meno	10%	9%	4%	2%	14%	12%
<b>Tirocinio</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>19%</b>
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>37.235</b>	<b>5.574</b>	<b>37.235</b>	<b>5.574</b>	<b>37.235</b>	<b>5.574</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto un tirocinio nel biennio 2012-2013.

A un ulteriore anno di distanza la percentuale di occupati è sostanzialmente la stessa<sup>30</sup>, le transizioni da occupazione a non occupazione e viceversa coinvolgono complessivamente meno di una persona su quattro, in misura simile per entrate e uscite. Una prima variazione (tab. 26) riguarda lo spostamento verso altre imprese da parte di quasi un terzo dei lavoratori che a un anno di distanza erano rimasti presso la stessa azienda in cui avevano svolto il tirocinio. Questo accade in via prioritaria per i lavoratori con minori prospettive di stabilità.

Dal punto di vista contrattuale gli assunti a tempo indeterminato raddoppiano, pur restando il 10% degli occupati totali, mentre il livello complessivo in regione è del 15% (anche non considerando la provincia di Torino). Ad aumentare in misura più rilevante è la stabilità generale degli impieghi: osservando congiuntamente assunti a tempo indeterminato, assunti a termine con contratti lunghi e apprendisti si rileva che quasi il 70% degli occupati ha un orizzonte lavorativo superiore all'anno, rispettivamente l'83% per chi ha avuto continuità presso la stessa impresa (un anno prima erano il 71%) e il 58% per gli altri (prima erano il 42%). Questo processo di stabilizzazione passa per un lieve aumento dei dipendenti a tempo indeterminato e dei contratti a termine di lunga durata, ma è dovuto soprattutto a un sensibile incremento del ricorso all'apprendistato, che coinvolge la metà degli occupati e, per chi è rimasto presso la stessa impresa, due persone su tre. Le ragioni alla base della progressiva stabilizzazione dei lavoratori sono le medesime per la regione, ferma restando la peculiarità della provincia di Cuneo per quanto riguarda il ricorso all'apprendistato in misura visibilmente maggiore<sup>31</sup>.

30 Un confronto tra le tabelle 25 e 26 suggerisce una lieve riduzione della percentuale di occupati. Va ricordato che la prima si riferisce ai tirocinanti del 2012-2013, la seconda ai soli tirocinanti del 2012. Osservando la sola evoluzione dei tirocinanti del 2012, si nota una riduzione minima per il Piemonte (da 50% a 49%) e una contenuta crescita per la provincia di Cuneo (da 51% a 53%).

31 Fatto salvo il caso di Asti, rispetto a cui le differenze sono più contenute, la provincia di Cuneo ha un'incidenza degli apprendistati superiore alle altre singole province di almeno il 30%.

Tabella 26. Condizione lavorativa due anni dopo il tirocinio

	Occupati		Occupati presso la stessa impresa		Occupati presso altra impresa	
	Piemonte	Cuneo	Piemonte	Cuneo	Piemonte	Cuneo
<b>Percentuale di occupati</b>	49%	53%	20%	21%	29%	32%
<b>CONDIZIONE CONTRATTUALE DEGLI OCCUPATI:</b>						
<b>Tempo indeterminato</b>	15%	10%	15%	10%	16%	10%
<b>Apprendistato</b>	36%	48%	46%	67%	28%	35%
<b>Contratti a termine</b>	38%	37%	25%	16%	48%	47%
più di 12 mesi	30%	30%	46%	38%	24%	28%
7-12 mesi	34%	31%	38%	41%	32%	29%
2-6 mesi	25%	27%	11%	18%	31%	29%
1 mese o meno	11%	12%	5%	3%	13%	14%
<b>Tirocinio</b>	11%	8%	14%	7%	8%	8%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>17.737</b>	<b>2.705</b>	<b>17.737</b>	<b>2.705</b>	<b>17.737</b>	<b>2.705</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto un tirocinio nel 2012.

### 3.4.1 Da cosa dipende il successo occupazionale?

In questa sezione le condizioni lavorative sono descritte separatamente per lavoratori e tirocini con diverse caratteristiche, in modo da evidenziare se e in che misura queste comportino esiti lavorativi differenti.

#### 3.4.1.1 Caratteristiche individuali

Un primo ordine di confronto riguarda le caratteristiche dei partecipanti. Il legame con gli esiti è visibile, ma si tratta di evidenze di carattere generale che non identificano particolari meccanismi connessi al tirocinio (tab. 27). Le condizioni sono più favorevoli per chi possiede titoli di studio più elevati: trascurando il gruppo di coloro per cui il titolo non è noto, caratterizzati dalla già descritta eterogeneità, si osserva un vantaggio di circa 10 punti percentuali per chi ha un diploma o una laurea. Il vantaggio si estende in proporzione simile all'opportunità di lavorare con contratti più stabili e, per i diplomati, alla possibilità di rimanere nella stessa impresa. Per quanto riguarda l'età, le condizioni sono progressivamente meno favorevoli ai meno giovani, con un *gap* massimo di 15 punti percentuali tra ventenni e over 45. Gli under 20 scontano un leggero svantaggio, che va attribuito a un livello di istruzione più basso e a un pregresso lavorativo meno ricco e strutturato rispetto a chi ha poco più di 20 anni. A parità di condizioni, le opportunità lavorative sono le medesime per i due gruppi. I risultati decisamente peggiori per i lavoratori stranieri sono, almeno in una certa misura, da ricondurre al possesso di alcune caratteristiche

meno favorevoli. Tra queste, un'età media maggiore e un livello di educazione inferiore. A parità di altre condizioni lo svantaggio persiste, ma dimezzato.

Tabella 27. Condizione lavorativa un anno dopo, per caratteristiche individuali

	Occupati	Occupati con contratti di almeno 12 mesi*	Occupati presso la stessa impresa
Femmina	55%	32%	25%
Maschio	52%	33%	29%
Italiano	55%	34%	28%
Straniero	44%	24%	23%
20 anni o meno	52%	36%	26%
21-25 anni	59%	36%	29%
26-30 anni	57%	31%	27%
31-35 anni	52%	17%	28%
36-45 anni	46%	19%	22%
46 anni o più	44%	14%	25%
Titolo mancante	42%	24%	25%
Obbligo scolastico	52%	30%	25%
Diploma	63%	42%	32%
Laurea	62%	35%	23%
<b>TOTALE</b> (valori assoluti)	<b>5.574</b>	<b>5.574</b>	<b>5.574</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto un tirocinio nel biennio 2012-2013.

\* Dal calcolo sono esclusi i tirocini.

### 3.4.1.2 Esperienze lavorative pregresse

Per quanto riguarda la storia lavorativa precedente, le differenze sono marcate e facilmente sintetizzabili: chi ha una storia lavorativa più ricca registra esiti successivi migliori (tab. 28). A questa semplice regola quantitativa si affiancano altri meccanismi di maggiore dettaglio che risultano dalle differenti predisposizioni, tipologie di esperienza e settori di impiego dei vari profili di lavoratori.

L'aver svolto un lavoro in precedenza comporta un vantaggio notevole (anche a parità di altre caratteristiche), pari a più di 15 punti percentuali nella probabilità di occupazione. Tale vantaggio si estende a chi ha svolto qualsiasi tipo di lavoro e cresce per chi proviene da rapporti più strutturati. Se ci si concentra sugli aspetti più qualitativi dell'occupazione il ruolo dei contratti precedenti emerge con più forza:

- l'accesso a opportunità di lavoro durature non solo è diverso tra chi già aveva una maggiore stabilità lavorativa e gli altri (più del 40% per chi aveva contratti di almeno 12 mesi, meno del 30% per chi aveva contratti



di pochi mesi), ma è sostanzialmente lo stesso tra chi ha svolto brevi lavori occasionali e chi non ha mai lavorato;

- anche la permanenza presso la stessa azienda è più frequente all'aumentare della precedente regolarità di lavoro: in questo caso, coloro che hanno una storia segnata soprattutto da esperienze brevi o occasionali hanno una probabilità di permanenza più bassa di chi non ha mai lavorato.

Tabella 28. Condizione lavorativa un anno dopo, per storia precedente al tirocinio

	Occupati	Occupati con contratti di almeno 12 mesi*	Occupati presso la stessa impresa
Ha lavorato nei 2 anni precedenti	61%	37%	27%
Non ha lavorato nei 2 anni precedenti	45%	27%	27%
<b>CONTRATTO PREVALENTE**</b>			
Tempo indeterminato	66%	40%	34%
Contratti di durata superiore a 12 mesi	72%	45%	35%
Contratti di durata tra 7 e 12 mesi	63%	37%	28%
Contratti di durata tra 1 e 6 mesi	53%	32%	22%
Contratti di durata inferiore a 1 mese	58%	27%	24%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>	<b>5.574</b>	<b>5.574</b>	<b>5.574</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto un tirocinio nel biennio 2012-2013.

\* Dal calcolo sono esclusi i tirocini.

\*\* Si fa riferimento a chi ha svolto almeno un lavoro nei due anni precedenti.

### 3.4.1.3 I soggetti promotori e la durata dei tirocini

I risultati dell'attività dei soggetti promotori differiscono tra loro soprattutto in relazione alla tipologia di individui di cui si occupano (tab. 29). Per esempio, il gruppo del terzo settore riflette la maggiore debolezza delle persone che in buona parte lo compongono: se si considera la condizione lavorativa un anno dopo il tirocinio, soltanto l'11% di chi lo ha svolto attraverso questo canale risulta occupato con un contratto di almeno 12 mesi. Gli esiti dei tirocini attivati mediante gli enti di istruzione, invece, registrano risultati lievemente migliori, ma si tratta di una combinazione di situazioni differenti e solo parzialmente classificabili: la situazione dei lavoratori con un titolo di studio almeno pari al diploma è simile a quella di chi ha svolto un tirocinio promosso dai servizi pubblici e privati ordinari. Questi ultimi – in particolare i soggetti del settore pubblico – in tre casi su cinque vedono il tirocinante occupato dopo un anno prevalentemente con contratti di oltre 12 mesi.

La durata del tirocinio riveste un ruolo meno evidente nel determinare ciò che avviene successivamente: in generale si può notare come a una maggiore estensione temporale corrispondano in larga misura esiti positivi, ma va ricordato che i tirocini si polarizzano in due gruppi, di durata pari rispettiva-

mente a tre e sei mesi. Tra questi due gruppi – che riflettono la scelta più ordinaria – le differenze sono scarse. Si distinguono i tirocini di durata inferiore ai due mesi, per i quali le opportunità successive sono decisamente peggiori<sup>32</sup>. La relazione tra durata ed esiti può trovare spiegazione nel diverso atteggiamento dei datori, in quello dei lavoratori, nella componente formativa di tali tirocini o nel livello di specializzazione richiesto. A un'analisi più attenta, si può notare come la condizione lavorativa successiva non sia visibilmente correlata alla durata dei tirocini attivati in ambito privato o dal terzo settore, mentre appare più evidente per quelli attivati nell'ambito pubblico.

Tabella 29. Condizione lavorativa un anno dopo, per soggetto promotore e durata del tirocinio

		Occupati	Occupati con contratti di almeno 12 mesi*	Occupati presso la stessa impresa
Soggetto promotore	Enti di istruzione	45%	23%	20%
	Privati	56%	34%	27%
	Enti pubblici	58%	38%	30%
	Terzo settore	39%	11%	16%
Durata (mesi)	Meno di 1	14%	5%	7%
	1	30%	14%	13%
	2	50%	29%	24%
	3	58%	38%	27%
	4	49%	29%	25%
	5	63%	44%	37%
	6	61%	38%	31%
	Più di 6	70%	9%	63%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>		<b>5.574</b>	<b>5.574</b>	<b>5.574</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto un tirocinio nel biennio 2012-2013.

\* Dal calcolo sono esclusi i tirocini.

#### 3.4.1.4 Il livello di qualifica e i settori di impiego

Gli eventi successivi al tirocinio sono in generale più favorevoli al crescere della qualifica rivestita (tab. 30), sebbene a molte mansioni di vario livello corrispondano esiti simili (impiegati, operai qualificati e semiqualeficati); le differenze sono da attribuire a due gruppi in particolare:

- le mansioni di livello superiore (professioni tecniche e individuali), a cui seguono maggiori e migliori opportunità lavorative, con una percentuale di occupati che supera il 60%;

32 Fanno storia a sé quelli che durano più di sei mesi, i quali spesso implicano la prosecuzione del rapporto fino a un anno. Per questi ultimi gli esiti a due anni sono, come attendibile, peggiori degli altri, fatta eccezione per i soggetti più istruiti.

## Risultati per settore d'impiego

- le mansioni non qualificate e quelle legate ad attività commerciali, che si distinguono per una minore percentuale di occupati, opportunità meno stabili e – soprattutto per gli addetti nel commercio – una probabilità decisamente più bassa di continuare a collaborare con la stessa impresa.

L'indagine delle differenze effettuata attraverso le opinioni dei lavoratori coinvolti viene rimandata al capitolo successivo, mentre si può supporre che i risultati peggiori, rilevati tra gli impiegati in mansioni generiche, siano invece riconducibili almeno in parte alla maggior facilità di sostituzione di questi ultimi. Un'altra spiegazione correlata alla precedente riguarda l'atteggiamento delle imprese, in particolare l'intenzione di alcune di utilizzare il tirocinio come periodo di formazione e prova di un lavoratore nell'ottica di una successiva assunzione. Questa seconda spiegazione appare più verosimile per la qualifica degli addetti alle attività commerciali, che in larga misura svolgono tirocini nel settore turistico e alberghiero (il 25% contro il 5% circa per chi ha altre qualifiche), un settore in cui le possibilità occupazionali successive sono significativamente minori.

Per quanto riguarda il settore di impiego, i risultati sono migliori per chi ha lavorato in ambito industriale (costruzioni comprese), mentre i peggiori riguardano appunto quelli nell'ambito del turismo e della ristorazione. Rappresenta un caso a parte l'ambito socio sanitario: la probabilità di occupazione successiva è allineata al valore medio, così come la probabilità di permanenza nell'impresa, mentre è minima la possibilità di avere contratti più stabili (fatta eccezione per i tirocini di lunga durata). Si tratta di una contraddizione solo apparente, attribuibile al fatto che in quell'ambito siano spesso prese in carico le persone appartenenti alle fasce deboli: quasi il 60% dei tirocini di durata superiore a sei mesi si svolge in quel settore, e più del 20% dei tirocini svolti in quel settore dura più di sei mesi. A questo si devono gli alti livelli di occupazione osservati nell'ambito dell'analisi, a esclusione degli aspetti contrattuali. Se si escludono i tirocini di lunga durata, anche nel settore socio sanitario le probabilità di occupazione successiva e di permanenza nell'impresa registrano livelli minimi, pari a quelli riscontrati nel settore turistico.

Tabella 30. Condizione lavorativa un anno dopo, per qualifica e settore del tirocinio

	Occupati	Occupati con contratti di almeno 12 mesi*	Occupati presso la stessa impresa
Q1. Dirigenti	--	--	--
Q2. Professioni intellettuali	60%	31%	38%
Q3. Professioni tecniche	63%	42%	33%
Q4. Impiegati	58%	36%	29%
Q5. Addetti nel commercio	47%	26%	19%
Q6. Artigiani, operai specializzati	56%	37%	29%
Q7. Operai semiqualeficati	57%	42%	33%
Q8. Professioni non qualificate	47%	21%	27%

Settore	Agricoltura	47%	29%	27%
	Industria	60%	39%	33%
	Costruzioni	63%	42%	33%
	Commercio	52%	33%	23%
	Turistico e Alberghiero	37%	17%	13%
	Socio sanitario	53%	15%	33%
	Altri servizi	52%	33%	25%
<b>TOTALE (valori assoluti)</b>		<b>5.574</b>	<b>5.574</b>	<b>5.574</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi ha svolto un tirocinio nel biennio 2012-2013.

\* Dal calcolo sono esclusi i tirocini.

### 3.4.2 Gli impieghi successivi sono coerenti con il tirocinio?

Come era prevedibile, i contenuti del tirocinio sono generalmente poco coerenti con le esperienze avute in precedenza. Ciò è dovuto non solo alla frequente occasionalità di quelle esperienze, ma anche al fatto che il tirocinio può rappresentare un momento di discontinuità rispetto al passato e una porta verso nuovi ambiti lavorativi. Da questo punto di vista è opportuno verificare se ci siano invece connessioni con quanto avviene successivamente.

Per quanto riguarda i settori, rispetto all'analisi della coerenza del percorso con il passato in questo caso si usa un criterio di verifica più restrittivo, basato su una classificazione non con soli sette settori, bensì 25<sup>33</sup>, al fine di evitare la generalità di alcune classi troppo ampie entro cui possono ricadere attività di natura potenzialmente diversa. I risultati ottenuti con questo criterio sono poi riaggregati nella consueta classificazione ristretta.

La percentuale di occupati che lavorano nello stesso settore in cui hanno svolto il tirocinio oscilla dal 60% nel turismo al 76% nell'ambito socio sanitario (tab. 31). La prima determinante nelle differenze settoriali è la diversa proporzione di lavoratori che restano a lavorare presso la stessa impresa: essa spiega, per esempio, l'alto tasso di coerenza nel settore socio sanitario, per cui si è già riportata l'elevata percentuale di tirocini che durano oltre sei mesi, e il basso livello nel settore turistico e alberghiero. Se ci si concentra sui soli individui che hanno cambiato lavoro, le differenze si riducono considerevolmente; il caso dell'industria, in cui il livello di coerenza è più basso, si spiega con le transizioni tra i vari rami del settore.

Nel complesso, un anno dopo il tirocinio il 66% è impiegato nel medesimo settore; di questi, la metà lavora presso la stessa impresa, gli altri hanno cambiato azienda.

33 La principale differenza rispetto alla precedente classificazione consiste nell'aver dettagliato i settori industriale e terziario in una serie di attività più specifiche.

Tabella 31. Coerenza settoriale tra tirocinio e lavoro svolto un anno dopo

	Percentuale di impiegati nello stesso settore		N
	Tutti gli occupati	Occupati presso altra impresa	
Agricoltura	77%	36%	39
Industria	66%	23%	723
Costruzioni	68%	31%	176
Commercio	64%	36%	521
Turistico e alberghiero	60%	38%	153
Socio sanitario	76%	38%	217
Altri servizi	65%	35%	835
<b>TOTALE</b>	<b>66%</b>	<b>33%</b>	<b>2.664</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Nota: si fa riferimento a chi è occupato un anno dopo il tirocinio.

Un discorso simile vale per le qualifiche. Complessivamente tre lavoratori su cinque mantengono una qualifica allo stesso livello rispetto a quella rivestita durante il tirocinio; si tratta del 76% di chi lavora presso la stessa impresa, del 45% per gli altri (tab. 32). Il livello di coerenza di qualifica fra tirocinio e lavoro svolto dopo un anno varia a seconda dei livelli, con l'eccezione di quelle di grado superiore; in questi casi è più frequente un cambiamento, che coinvolge almeno un lavoratore su tre, anche tra chi sta lavorando ancora presso la stessa impresa. Si tratta di variazioni che in buona misura concernono lo spostamento tra qualifiche contigue e non è escluso che, a fronte delle stesse mansioni, un'assunzione con un nuovo contratto sia formalmente registrata con una qualifica di livello differente. I risultati variano quindi a seconda del criterio di confronto adottato. Quello presentato si riferisce al livello della mansione svolta, ma si può utilizzare tanto un criterio più generale, basato su un'ulteriore aggregazione delle classi, quanto uno più restrittivo, che evidenzia in una certa misura la specificità dei compiti assegnati.

Il ricorso a un criterio di confronto più restrittivo può servire a individuare un limite inferiore al livello di coerenza, utile per identificare la percentuale di occupati per cui certamente la qualifica non è cambiata. In questo modo<sup>34</sup> si stimerebbe una percentuale di mansioni coerenti del 38%, rispettivamente del 17% e del 59% per chi ha cambiato e non ha cambiato lavoro.

Dall'altro lato, un approccio basato su maggiore flessibilità permette di definire con buona fiducia un limite inferiore alla percentuale di persone

34 Le qualifiche sono codificate con un numero a sei cifre, dove la prima rappresenta il livello (da 1 a 8, utilizzata per definire la classificazione fin qui utilizzata) e le altre colgono con un dettaglio progressivamente maggiore le mansioni svolte. Il "criterio restrittivo" discusso nel testo si basa su tutte le sei cifre del codice.

per cui le mansioni successive sono effettivamente diverse da quelle svolte durante il tirocinio<sup>35</sup>. Si può così concludere che a un tirocinio su cinque segue, per chi resta occupato, un lavoro probabilmente non coerente con quanto fatto in precedenza.

Tabella 32. Coerenza di qualifica (livello) tra tirocinio e lavoro svolto un anno dopo

	Percentuale di lavori coerenti			N
	Tutti gli occupati	Occupati presso la stessa impresa	Occupati presso altra impresa	
Q1. Dirigenti	--	--	--	--
Q2. Professioni intellettuali	48%	63%	25%	159
Q3. Professioni tecniche	43%	56%	29%	356
Q4. Impiegati	63%	79%	47%	812
Q5. Addetti nel commercio	68%	90%	53%	733
Q6. Artigiani, operai specializzati	65%	85%	43%	515
Q7. Operai semiqualeficati	56%	75%	30%	128
Q8. Professioni non qualificate	56%	62%	47%	285
<b>TOTALE</b>	<b>61%</b>	<b>76%</b>	<b>45%</b>	<b>2.988</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Tabella 33. Coerenza di qualifica (livello) tra tirocinio e lavoro svolto un anno dopo, per settore

	Percentuale di lavori coerenti			N
	Tutti gli occupati	Occupati presso la stessa impresa	Occupati presso altra impresa	
Agricoltura	64%	80%	42%	44
Industria	56%	69%	39%	747
Costruzioni	64%	82%	44%	184
Commercio	59%	80%	43%	540
Turistico e alberghiero	69%	86%	59%	160
Socio sanitario	63%	85%	28%	227
Altri servizi	63%	78%	50%	861
<b>TOTALE</b>	<b>61%</b>	<b>76%</b>	<b>50%</b>	<b>2.763</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

<sup>35</sup> Si utilizza il criterio già usato in precedenza, con cui si definiscono tre sole classi di qualifica al cui interno sono ipotizzabili le principali transizioni: (i) mansioni impiegate o superiori, (ii) addetti nel commercio, (iii) artigiani, operai e mansioni non qualificate.

## 4. La parola ai tirocinanti

Nel capitolo precedente sono stati utilizzati i dati amministrativi per descrivere la storia lavorativa dei tirocinanti e per seguire gli sviluppi delle loro carriere nel periodo immediatamente successivo al tirocinio svolto. Con questi dati non è possibile cogliere alcune dimensioni non codificate dell'esperienza, come le reali attività svolte e l'utilità delle competenze acquisite, alle quali è dedicato l'approfondimento presentato in questo capitolo.

L'oggetto dell'approfondimento è riconducibile in generale al tema della qualità, un concetto che rimanda spesso alla presenza di contenuti formativi utili a sviluppare o aggiornare competenze spendibili sul mercato del lavoro. Occorre evidenziare la varietà dei possibili benefici che, attraverso meccanismi di orientamento, rinforzo della rete sociale, dimostrazione di capacità e disponibilità, possono favorire il successivo sviluppo professionale. Tuttavia, tali benefici sono secondari rispetto ai due tratti essenziali assegnati giuridicamente al tirocinio: la formazione e il lavoro. Viceversa, l'enfasi sulle cosiddette "competenze soft", contenitore in cui può rientrare ogni sorta di esperienza acquisibile con la sola frequentazione del luogo di lavoro, può finire col mascherare una semplice assenza di contenuti.

Il processo di regolamentazione dei tirocini con i suoi vincoli e le sue restrizioni, così come l'ampio dibattito che lo ha accompagnato, si focalizza in modo deciso sulla presenza di contenuti utili a sviluppare o aggiornare competenze spendibili sul mercato del lavoro. Posto che il legislatore italiano ha configurato il tirocinio come un periodo di orientamento al lavoro e di formazione e non come un rapporto di lavoro subordinato, l'aspetto lavorativo costituisce una parte di rilievo, ma deve essere collocato in un percorso formativo coerente (per settore di interesse e per livello di istruzione conseguito).

Ogni Paese ha una sua particolare visione (e conseguente regolamentazione) del tirocinio. Per esempio, in Francia si è optato per una definizione del tirocinio come esperienza prioritariamente formativa, regolata a livello centrale, con la presenza necessaria di un ente di formazione; in Germania, invece, si lascia ampia libertà al mercato e alla responsabilità individuale, affinché il tirocinio sia il più possibile vicino a una reale esperienza di lavoro.

I tirocini  
negli altri Paesi

### Box 17. Il tirocinio in Francia e in Germania

In Francia i tirocini non possono avere per oggetto l'esecuzione di compiti regolari, tipicamente eseguiti da chi detiene un posto di lavoro permanente presso il soggetto ospitante. La *convention de stage*, estremamente dettagliata e stipulata dai tre soggetti coinvolti, è l'elemento cardine del tirocinio e si configura come atto pubblico posto a garanzia della genuinità e del corretto utilizzo dell'istituto. In caso di durata superiore ai due mesi è obbligatoria una *gratification* corrisposta al tirocinante. La scelta di campo è chiara: lo stagista non è un lavoratore, non offre una prestazione, non riceve un salario, non ha un contratto ed è sempre uno studente.

All'estremo opposto sta il caso della Germania, dove non esiste una reale definizione di tirocinio e la sostanza prevale sulla forma. La legge sulla formazione professionale viene estesa «anche ai rapporti in cui non è previsto un contratto di lavoro instaurato al fine di acquisire competenze occupazionali, conoscenze, abilità o esperienza di lavoro». Il termine "tirocinio" non è mai menzionato nella legge, ma può essere attivato con o senza contratto, in forma gratuita o con remunerazione. La legge non impone obblighi, anche se il contratto è generalmente preferito in nome di una maggiore chiarezza tra le parti. In questi casi si usa il termine "contratto di tirocinio", *Praktikumsvertrag* o *Praktikantenvertrag*, anche se questo non implica un rapporto di lavoro e non è automaticamente un contratto di lavoro. Un tirocinio è considerato tale se l'elemento formativo è prevalente sulla prestazione di lavoro, che quindi è ammessa. Laddove prevalga invece la componente lavorativa, il tirocinante ha diritto alla piena retribuzione, altrimenti il compenso sarebbe troppo basso e quindi *sittenwidrig*, cioè immorale.

In Italia l'assimilazione tra due forme di tirocinio con obiettivi differenti sulla carta, cioè quella del primo inserimento e quella del ricollocamento, comporta una maggiore ambiguità e, di conseguenza, un più ampio ambito d'azione rispetto ai Paesi citati.

Per indagare la qualità e l'utilità dell'esperienza in azienda, nell'ambito della presente analisi è stata realizzata una rilevazione diretta presso i tirocinanti, tramite un questionario telefonico. Obiettivo dell'indagine è stato raccogliere la percezione degli stessi tirocinanti rispetto al beneficio eventualmente ottenuto.

La rilevazione è stata condotta intervistando telefonicamente (*Computer Assisted Telephone Interview - CATI*) un campione casuale di persone che hanno svolto un tirocinio in provincia di Cuneo nel 2013. Le interviste sono state svolte con questionario strutturato nell'autunno del 2015, a circa due anni dal termine del tirocinio, un lasso di tempo che dovrebbe consentire ai rispondenti di avere avuto esperienza diretta delle conseguenze del tirocinio svolto, sia sulla permanenza in azienda sia sull'utilità di quanto appreso.

Metodologie  
della rilevazione



I risultati sono presentati come segue<sup>36</sup>: la prima sezione descrive le caratteristiche del campione degli intervistati; la seconda mette a confronto le aspettative iniziali con quanto effettivamente avvenuto nel corso del tirocinio; la terza parte approfondisce gli esiti lavorativi e i legami con l'esperienza appena conclusa; infine, la quarta sezione raccoglie le opinioni rispetto alla qualità e all'utilità del tirocinio.

#### 4.1 Il campione degli intervistati

La popolazione di riferimento è composta da 2.286 individui che hanno svolto un tirocinio nell'anno 2013. Tra questi, 785 sono stati selezionati casualmente: il campione ottenuto è costituito per la gran parte da cittadini italiani (87%), equamente distribuiti tra maschi e femmine e con un'età media di circa 25 anni. Molti ricadono nelle fasce di età più basse: in particolare, sono oltre il 40% gli under 21, il 23% ha un'età compresa tra 25 e 45 anni e soltanto il 5% ha più di 45 anni. L'informazione sul titolo di studio, stando ai dati amministrativi, comprende una quota rilevante di persone per cui questa risulta mancante, pari al 14% del totale. Se si esclude questo gruppo, quasi un terzo dei lavoratori ha un titolo dell'obbligo, la metà circa ha un diploma di scuola superiore e uno su sei una laurea (tab. 34)<sup>37</sup>.

Tabella 34. Le caratteristiche dei tirocinanti

		Intervistati	Non intervistati	Totale
Sesso	Femmina	53%	51%	52%
	Maschio	47%	49%	48%
Fasce età	20 anni o meno	39%	44%	42%
	21 - 25 anni	30%	29%	29%
	26 - 30 anni	11%	12%	11%
	31 - 45 anni	15%	11%	12%
	46 anni o più	6%	4%	5%
Nazionalità	Italiana	88%	87%	87%
	Straniera	12%	13%	13%

36 Il questionario è riportato integralmente nell'Allegato 1.

37 Dato il rischio di informazioni mancanti dal SILP, agli intervistati è stato chiesto quale fosse realmente il loro titolo. Tutte le analisi descritte in questo capitolo, quando coinvolgono il livello di istruzione, si riferiscono a quello dichiarato dagli intervistati.

Titolo di studio (da SILP)	Mancante	12%	14%	14%
	Nessuno	2%	2%	2%
	Elementari	2%	1%	1%
	Medie	25%	27%	26%
	Qualifica professionale	6%	7%	7%
	Diploma	39%	37%	38%
	Laurea o diploma universitario	15%	12%	13%
Esperienza lavorativa	Ha lavorato nei 6 mesi precedenti	40%	39%	39%
	Ha lavorato nei 2 anni precedenti	63%	61%	62%
	Ha svolto un qualsiasi lavoro in passato	75%	72%	73%
<b>TOTALE</b>		<b>100%</b> <b>(785)</b>	<b>100%</b> <b>(1.501)</b>	<b>100%</b> <b>(2.286)</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

Il campione degli intervistati mostra una composizione sostanzialmente coerente rispetto alla popolazione di riferimento. Lievi differenze (principalmente nelle classi di età) possono essere ascritte, al di là della normale variabilità del campione, alla differente raggiungibilità e propensione a rispondere. Un ulteriore elemento di differenziazione è la scelta di ricorrere a un campionamento casuale non proporzionale rispetto ai settori dei tirocini; ciò significa che si è deciso di intervistare per alcuni settori un numero diverso da quello suggerito dalla loro proporzione rispetto al totale. Questa operazione di "sovracampionamento" ha riguardato il settore turistico alberghiero ed è stata compiuta con l'obiettivo di disporre di un numero sufficiente di intervistati. Per annullare le differenze residue tra intervistati e popolazione e assicurare la rappresentatività dei primi, le analisi presentate nel seguito sono state svolte su un campione ripesato, attribuendo a ogni individuo un peso pari all'inverso della sua probabilità stimata di essere intervistato.

Tabella 35. La distribuzione dei tirocinanti per settore di attività

	Intervistati	Non intervistati	Totale
Agricoltura	1%	1%	1%
Industria	22%	26%	25%
Costruzioni	6%	6%	6%
Commercio	20%	24%	22%
Turistico e alberghiero	10%	6%	7%
Socio sanitario	5%	8%	7%
Altri servizi	35%	29%	31%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b> <b>(785)</b>	<b>100%</b> <b>(1.501)</b>	<b>100%</b> <b>(2.286)</b>

Fonte: elaborazioni ASVAPP su dati SILP.

## 4.2 Aspettative e qualità dei tirocini

Il questionario muove da una prima ipotesi di base, secondo la quale le aspettative dei tirocinanti hanno una relazione sia con le loro caratteristiche socio anagrafiche sia con la percezione del valore del tirocinio. In questo paragrafo si risponde alla domanda «qual è l'aspettativa rispetto al tirocinio?».

Da questo punto di vista gli intervistati si dividono sostanzialmente in due gruppi di pari dimensione (tab. 36): quelli che al tirocinio attribuiscono un ruolo cruciale per entrare nel mondo del lavoro (il 45% dei rispondenti) e lo ritengono, per esempio, un'esperienza utile a trovare un impiego, oppure un canale di ingresso privilegiato per l'azienda in cui si svolge il tirocinio, e quelli che percepiscono il tirocinio come un ripiego, spesso in assenza di "qualcosa di meglio da fare" (44%); la restante minoranza (11%) sta in larga misura adempiendo a un vincolo legato ad attività progettuali di formazione.

*Tabella 36. Aspettativa principale nei confronti del tirocinio*

<i>Qual era la sua aspettativa principale rispetto al tirocinio?</i>	
Fare un'esperienza che mi tornasse utile per trovare un lavoro	22%
Speravo di continuare a lavorare presso l'impresa in cui svolgevo il tirocinio	23%
Nessuna aspettativa particolare, cercavo lavoro e non ho trovato di meglio	41%
Nessuna aspettativa, stavo impegnando del tempo libero	3%
Partecipavo a un progetto in cui era previsto/obbligatorio il tirocinio	10%
Altro	1%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

La gran parte dell'eterogeneità nelle risposte è in buona misura riconducibile all'anzianità sul mercato del lavoro. In sintesi, la fiducia nei confronti del tirocinio come mezzo per ottenere un impiego è inversamente proporzionale al tempo trascorso a cercarlo: chi è alla prima esperienza risulta estremamente più fiducioso rispetto a chi ha già alle spalle altre esperienze di lavoro o altri tirocini.

Stratificando per titolo di studio, le aspettative sono minori per chi ha un titolo di studio inferiore, in particolare l'obbligo scolastico con il 51% di aspettative nulle, mentre per i diplomati la percentuale scende al 44% e per i laureati arriva al 38%. È più netta, e inversamente proporzionale alla fiducia, la discriminante dell'età, in particolare sullo spartiacque dei 25 anni: tra gli under 25 il 41% non nutre aspettative di impiego, contro il 52% degli over 25 (tab. 37).

Tabella 37. Distribuzione delle aspettative per caratteristiche socio anagrafiche

		Nessuna aspettativa	Aspettativa di lavoro	Altri motivi
Età	25 anni o meno	53%	51%	52%
	Più di 25 anni	47%	49%	48%
Istruzione	Obbligo scolastico o inferiore	51%	39%	10%
	Diploma	44%	47%	9%
	Laurea o titolo superiore	38%	47%	15%
Esperienza lavorativa	Ha già svolto un lavoro in passato	47%	46%	7%
	Non ha mai svolto un lavoro	38%	44%	18%

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

A fronte di aspettative decisamente variabili, le impressioni su quanto è poi successo durante il tirocinio sono omogenee e sostanzialmente positive. La quasi totalità dei rispondenti (91%) considera l'impegno richiesto in linea con le proprie competenze e poco meno di un decimo ritiene i compiti assegnati non adatti al proprio livello di esperienza o preparazione (in tal caso prevale la percezione di avere svolto attività dequalificanti). È questa una percezione condivisa in misura più o meno simile da tutti gli intervistati, indipendentemente dalle condizioni iniziali (età e titolo di studio) e dalle caratteristiche del tirocinio (durata e settore di attività) (tab. 38).

Tabella 38. Adeguatezza delle mansioni svolte durante il tirocinio

Le mansioni che le sono state affidate erano adatte alle sue competenze?	
Si, erano mansioni adatte a me	91%
No, erano mansioni troppo semplici	6%
No, erano mansioni troppo difficili	3%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Discorso analogo vale per l'apprendimento percepito: nove rispondenti su dieci esprimono un parere positivo e ritengono di avere imparato molto dall'esperienza in azienda. In questo caso i giudizi negativi sono concentrati tra chi ha un livello di istruzione più basso (tra chi ha l'obbligo scolastico, uno su cinque ritiene di non avere imparato nulla) (tab. 39).

Considerate le caratteristiche di questi tirocinanti, si può attribuire un giudizio tendenzialmente meno positivo per chi persegue l'obiettivo del reinserimento piuttosto che quello formativo, cioè coloro che non stanno svolgendo un tirocinio a conclusione di un percorso formativo strutturato e hanno già alle spalle altre esperienze lavorative.

Tabella 39. Opportunità di apprendimento offerte dal tirocinio

Ritiene di aver imparato qualcosa di utile svolgendo il tirocinio?		Molto	Abbastanza	Poco	Niente	Totale
Età	25 anni o meno	63%	30%	4%	3%	100%
	Più di 25 anni	48%	32%	11%	9%	100%
Istruzione	Obbligo scolastico o inferiore	50%	33%	6%	11%	100%
	Diploma	61%	30%	6%	3%	100%
	Laurea o titolo superiore	60%	29%	7%	4%	100%
Esperienza lavorativa	Ha già svolto un lavoro in passato	56%	31%	7%	6%	100%
	Non ha mai svolto un lavoro	66%	28%	3%	3%	100%
<b>TOTALE</b>		<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Infine, i tirocinanti inseriti nei settori a carattere industriale sono quelli che più frequentemente colgono un grande potenziale di apprendimento nei tirocini svolti (70% di opinioni molto positive nelle costruzioni, 62% nell'industria), mentre all'altro estremo vi sono i tirocinanti del settore turistico e alberghiero (51%) (tab. 40).

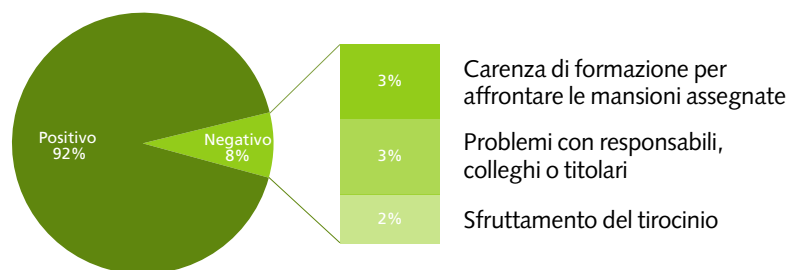
Tabella 40. Distribuzione dell'apprendimento per settore di attività

Ritiene di aver imparato qualcosa di utile svolgendo il tirocinio?		Molto	Abbastanza	Poco	Niente	Totale
Settore	Agricoltura	63%	27%	10%	0%	100%
	Industria	62%	27%	6%	5%	100%
	Costruzioni	70%	20%	4%	6%	100%
	Commercio	56%	35%	7%	2%	100%
	Turistico e alberghiero	51%	42%	5%	2%	100%
	Socio sanitario	58%	30%	7%	5%	100%
	Altri servizi	57%	29%	6%	8%	100%

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Oltre alla componente formativa, è stato rilevato il gradimento rispetto alle modalità di inserimento nell'organico dell'impresa e al rapporto con i colleghi: il giudizio espresso risulta positivo nella grande maggioranza dei casi (92%) e soltanto l'8% degli intervistati si esprime negativamente. Le cause dello scarso gradimento comprendono sia carenze nella preparazione delle mansioni da svolgere sia problemi con i propri responsabili (o titolari). Una quota marginale (2%) lamenta l'impressione di essere stata ospitata con finalità di sfruttamento (fig. 8).

Figura 8. Giudizio sulle modalità di inserimento in azienda



Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Accanto al tema della qualità dei tirocini è stato affrontato quello della retribuzione. A questo proposito va ricordato che gli intervistati hanno svolto un tirocinio a cavallo dell'approvazione delle linee guida della riforma approvata dalla Conferenza Stato-Regioni nel 2013, che fissa criteri uniformi sui compensi da riconoscere ai tirocinanti: è perciò probabile che la totalità dei tirocinanti intervistati non sia stata toccata dai vincoli introdotti, a causa dei tempi necessari ad applicare le linee guida su tutti i territori regionali.

Innanzitutto, quasi tutti i rispondenti (92%) hanno ricevuto un compenso durante il tirocinio. Di questi, poco più della metà dichiara una cifra pari o superiore a 600 euro mensili (quello che attualmente è il rimborso mensile minimo previsto in Piemonte per i tirocini a tempo pieno) e circa il 40% dichiara meno di 600 euro. Riallacciandosi alla sezione precedente, va precisato che la retribuzione non sembra modificare le opinioni dei tirocinanti sulla qualità del tirocinio. Quanto alla variabilità dei compensi, come prevedibile, essa risulta crescente in relazione al titolo di studio: circa il 60% dei laureati hanno percepito almeno 600 euro, contro il 45% di chi ha l'obbligo scolastico (tab. 41).

Tabella 41. Remunerazione del tirocinio per livello di istruzione

Importo remunerazione tirocinio	Laurea	Diploma	Obbligo	Media
Almeno 600 euro mensili	62%	49%	45%	50%
Meno di 600 euro mensili	31%	40%	42%	39%
Non ricorda/non risponde	7%	11%	13%	11%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

\*La tabella si riferisce ai soli intervistati che hanno ricevuto una remunerazione.

La seconda fonte di variabilità nei compensi è quella settoriale: tralasciando il settore socio sanitario, che ha compensi decisamente inferiori, ma anche tirocinanti con caratteristiche spesso disomogenee rispetto a tutti gli altri settori<sup>38</sup>, la maggiore differenza è quella tra l'ambito industriale e quello terziario: nel primo caso la percentuale di persone con compensi "alti" supera il 60%, almeno dieci punti percentuali più degli altri settori. Tale differenza è però da ricondurre alle caratteristiche del tirocinio stesso piuttosto che a un diverso atteggiamento dei datori di lavoro: in primo luogo, l'industria raccoglie un maggiore numero di laureati; in secondo luogo, i tirocini attivati in quel settore sono molto più spesso a tempo pieno (84%) rispetto al terziario (poco più del 60%) (tab. 42).

Tabella 42. Remunerazione del tirocinio per settore di attività

Importo remunerazione tirocinio		Almeno 600 euro mensili	Meno di 600 euro mensili	Non ricorda o non risponde	Totale
Settore produttivo	Agricoltura	59%	21%	20%	100%
	Industria	60%	30%	10%	100%
	Costruzioni	62%	22%	16%	100%
	Commercio	41%	49%	10%	100%
	Turistico e alberghiero	49%	29%	22%	100%
	Socio sanitario	33%	59%	8%	100%
	Altri servizi	50%	42%	8%	100%

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

### 4.3 Gli esiti lavorativi

Le domande poste ai tirocinanti sulla storia lavorativa successiva al tirocinio servono a completare il quadro già ampiamente delineato nell'analisi dei dati amministrativi, presentata nel capitolo precedente, che in questa sede può essere integrata e meglio definita indagando aspetti qualitativi altrimenti non rilevabili e osservando una finestra temporale più ampia.

#### 4.3.1 La situazione lavorativa immediatamente successiva al tirocinio

Al termine del tirocinio, il 43% degli intervistati ha continuato a lavorare presso l'impresa ospitante. Questa percentuale è, seppur di poco, superiore rispetto a quanto rilevato dall'analisi dei dati amministrativi. La divergenza è imputabile a svariate ragioni, ma la principale causa va attribuita alla tipologia di dato registrato nelle comunicazioni obbligatorie di avviamento al lavoro. Esse intercettano solo i rapporti di lavoro dipendenti subordinato e parasubordinato e non comprendono quindi le esperien-

<sup>38</sup> Pur avendo escluso dalle interviste i disabili certificati è possibile che i tirocinanti in quel settore appartengano in misura consistente, come già detto nel capitolo precedente, a fasce più deboli.

ze di lavoro formalmente autonomo, né gli eventuali rapporti di lavoro di natura informale, che invece possono essere percepiti dal lavoratore stesso come lavoro a tutti gli effetti (tab. 43).

*Tabella 43. Cosa succede immediatamente dopo il tirocinio*

<i>Dopo il tirocinio ha lavorato ancora presso la stessa impresa?</i>	
No	57%
Si	43%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Le indicazioni che provengono dall'incrocio con le caratteristiche socio anagrafiche ricalcano quanto osservato rispetto alla qualità dei tirocini e sono quindi più positive per coloro che presumibilmente svolgono un tirocinio formativo e orientativo rispetto ai lavoratori in ricollocazione. La probabilità di restare in azienda varia in modo proporzionale all'età: in particolare, mostra un picco (48%) nella fascia dei 21-25 anni e comincia a decrescere dopo la soglia dei trent'anni, fino ad arrivare al 18% tra gli over 45. In aggiunta, tra chi ha conseguito l'obbligo scolastico, soltanto uno su tre lavora in azienda dopo il tirocinio, contro il 42% dei laureati e il 46% dei diplomati (tab. 44).

*Tabella 44. Permanenza presso la stessa impresa dopo il tirocinio, per caratteristiche dei lavoratori*

<i>Ritiene di aver imparato qualcosa di utile svolgendo il tirocinio?</i>		<i>Continuazione del rapporto con l'impresa</i>
<b>Sesso</b>	Femmina	43%
	Maschio	43%
<b>Fasce età</b>	20 anni o meno	45%
	21 - 25 anni	48%
	26 - 30 anni	43%
	31 - 45 anni	38%
	46 anni o più	18%
<b>Nazionalità</b>	Italiana	44%
	Straniera	39%
<b>Titolo di studio</b>	Obbligo scolastico o inferiore	36%
	Diploma di scuola superiore	46%
	Titolo universitario o superiore	42%
<b>Esperienza lavorativa</b>	Ha lavorato nei 6 mesi precedenti	45%
	Ha lavorato nei 2 anni precedenti	44%
	Non ha mai svolto un lavoro	45%

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.



Per quanto riguarda i settori, si colloca ancora all'estremo positivo quello industriale, nelle cui imprese permane dopo il tirocinio oltre la metà dei tirocinanti. All'altro estremo si trova il comparto dei servizi, con un tasso di permanenza inferiore al 40% (tab. 45). In realtà in questo caso parlare di estremo inferiore ha meno senso, dal momento che la maggior parte dei settori mostra un tasso di permanenza simile, variabile tra poco meno e poco più del 40%, con l'unica apprezzabile eccezione rappresentata dall'industria.

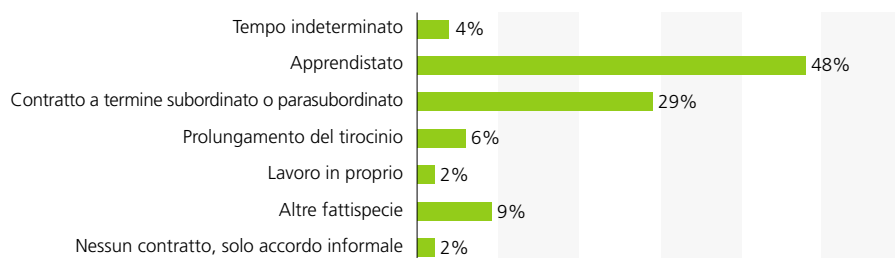
*Tabella 45. Permanenza presso la stessa impresa, per settore*

Settore del tirocinio	Continuazione del rapporto con l'impresa
Agricoltura	61%
Industria	53%
Costruzioni	43%
Commercio	40%
Turistico e alberghiero	44%
Socio sanitario	38%
Altri servizi	38%

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro la tipologia di contratto più utilizzato è, come già evidenziato nel capitolo 3, l'apprendistato (fig. 9). Concentrando l'attenzione sui lavoratori più giovani, si osserva come il ricorso a questa fattispecie contrattuale sia massiccio per i lavoratori di età non superiore a 20 anni (64% delle assunzioni) e diminuisca all'aumentare dell'età, fino ad arrivare al 36% per i lavoratori di età compresa tra i 26 e i 30 anni. Speculare è il ricorso ai contratti a termine, che interessa poco più del 16% tra gli under 21 e oltre il 60% tra gli over 30. In questo quadro il contratto a tempo indeterminato riveste generalmente un ruolo marginale, fatta eccezione per gli over 30: arriva a coprire quasi il 20% delle assunzioni tra i 31 e i 45 anni e circa il 12% per gli over 45. Complessivamente il 6% ha invece proseguito la propria esperienza in azienda con un prolungamento del tirocinio.

Figura 9. Tipologia di contratto per chi ha continuato a lavorare presso la stessa impresa



Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

La permanenza in azienda implica in linea di massima che si continueranno a svolgere le stesse mansioni svolte durante il tirocinio (in due casi su tre). Se cambiano, le mansioni tendono a essere di livello superiore (tab. 46). La crescita professionale in quest'ultimo caso non dipende tanto dal settore di attività (la distribuzione è la stessa in tutti i principali settori), quanto piuttosto dalla tipologia contrattuale e riguarda soprattutto i contratti di apprendistato, coerentemente con il percorso di crescita che la sequenza tirocinio-apprendistato dovrebbe garantire.

Tabella 46. Mansioni svolte dopo il tirocinio

Ha continuato a svolgere le stesse mansioni del tirocinio?	
Mi sono state assegnate mansioni di livello superiore	32%
Svolgevo le stesse mansioni, o mansioni simili	68%
Mi sono state assegnate mansioni di livello inferiore	0%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

La maggioranza dei tirocinanti non rimane in azienda (57%) e, tra questi, la gran parte lo fa per scelta personale (42%) (tab. 47). Questo dato mostra differenze evidenti al crescere dell'età e può essere ricondotto al particolare momento del percorso professionale e formativo. Sono infatti i tirocinanti più giovani a dichiarare con maggior frequenza di non aver prolungato l'esperienza in azienda per scelta propria (il 44% tra gli under 21 e il 54% tra i 21 e i 25 anni). Ciò si spiega presumibilmente con le minori costrizioni e le maggiori opportunità che caratterizzano i lavoratori più giovani e, in alcuni casi, perché il tirocinio era parte di un percorso di formazione.

Sul versante opposto, i tirocinanti di età più avanzata (over 45) attribuiscono all'azienda la responsabilità dell'interruzione (80% dei casi). In questo caso, ben il 40% dichiara che l'azienda non aveva comunque intenzione di assumere un lavoratore con un contratto diverso dal tirocinio. La restante parte dichiara invece che l'azienda non aveva più bisogno di coprire la posizione per cui era stato attivato il tirocinio.

*Tabella 47. Motivo alla base della cessazione del rapporto di lavoro*

<i>Per quale motivo non ha continuato a lavorare presso la stessa azienda?</i>	
Non volevo continuare a lavorare presso quell'azienda	42%
L'azienda non aveva interesse ad assumere qualcuno con altri contratti	26%
L'azienda non aveva più bisogno di svolgere l'attività per cui ho svolto il tirocinio	24%
Penso di non essere piaciuto all'azienda	2%
Altra motivazione	7%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

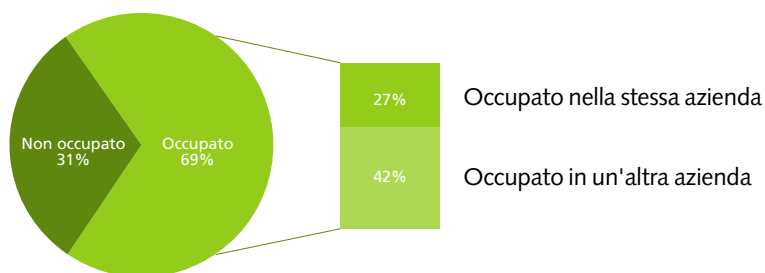
Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

### 4.3.2 *La situazione lavorativa a due anni dal tirocinio*

A circa due anni di distanza dalla fine del tirocinio il 69% degli intervistati si dichiara occupato<sup>39</sup> e due terzi degli occupati lavorano in un'impresa diversa rispetto a quella in cui lo hanno svolto (fig. 10). La descrizione della nuova situazione è fondamentalmente riconducibile a quelle già prodotte per i periodi precedenti. Ciò vale, da un lato, per le determinanti individuali della probabilità di essere occupati e della probabilità di lavorare presso la stessa impresa (tab. 48). Dall'altro, per quanto riguarda gli occupati e le ragioni di un eventuale cambiamento, queste ricalcano in modo abbastanza fedele quelle già espresse a proposito del periodo immediatamente successivo al tirocinio.

<sup>39</sup> La percentuale di occupati al secondo anno è sensibilmente maggiore rispetto a quella rilevata con i dati del SILP. A questa differenza concorrono vari fattori: le differenze tra i gruppi considerati nelle due analisi, un orizzonte temporale differente (nel caso delle interviste la distanza del tirocinio è variabile da persona a persona) e il fatto che il SILP non permette di rilevare condizioni lavorative che, soprattutto a due anni di distanza, hanno raggiunto un peso di rilievo: il lavoro in proprio e quello in nero.

Figura 10. La situazione lavorativa a due anni dal tirocinio



Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

A due anni di distanza, e in misura leggermente maggiore, si tratta ancora di cause ascrivibili a una scelta dei datori di lavoro: il mancato rinnovo del precedente contratto pesa per il 48% sul totale, mentre la volontà di cambiare lavoro per il 45%. Ancora una volta i mancati rinnovi aumentano all'aumentare dell'età; viceversa, la decisione di cambiare lavoro è più diffusa tra i più giovani.

Tabella 48. Situazione lavorativa a due anni dal tirocinio, per caratteristiche individuali

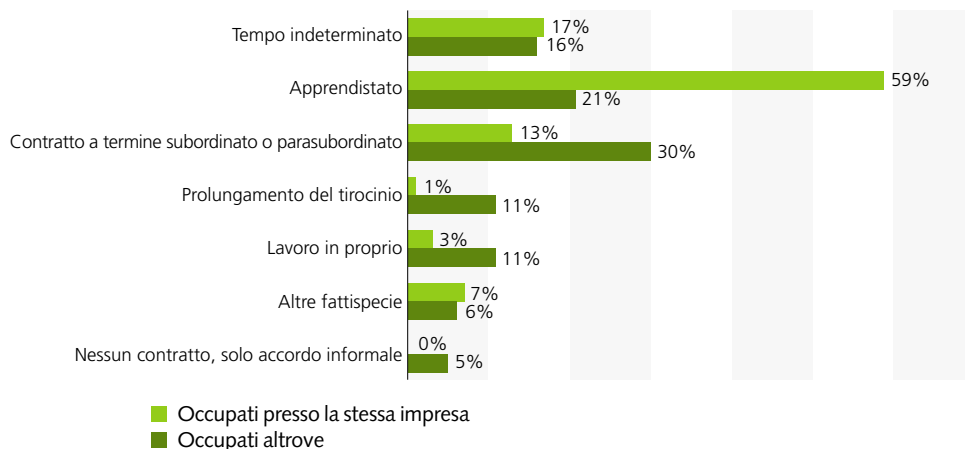
	Occupati	Occupati presso la stessa impresa
Femmine	68%	25%
Maschi	70%	30%
Italiani	71%	28%
Stranieri	53%	23%
25 anni o meno	72%	29%
Più di 25 anni	62%	22%
Obbligo scolastico o inferiore	51%	17%
Diploma	72%	31%
Laurea o titolo superiore	81%	27%
Ha già svolto un lavoro in passato	70%	27%
Non ha mai svolto un lavoro	65%	26%
<b>ASPETTATIVE INIZIALI DAL TIROCINIO</b>		
Supporto all'inserimento lavorativo	73%	30%
Nessuna aspettativa	66%	24%
Altre aspettative	64%	29%

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

La distribuzione della tipologia contrattuale risulta fortemente influenzata dalla permanenza o meno in azienda (fig. 11). Per i primi vi è una decisa predominanza degli apprendistati (59%), che con la loro lunga durata spiegano il motivo della permanenza, mentre il 17% dei lavoratori interessati ha raggiunto un contratto a tempo indeterminato. Il lavoro subordinato a termine riguarda circa il 13% degli intervistati.

Più eterogenea è la situazione di chi dichiara di lavorare presso una nuova impresa, con alcune differenze di rilievo rispetto al primo gruppo. La prima è la prevalenza del lavoro a termine, che riguarda più del 30% dei contratti e che in larga misura va a sostituirsi all'apprendistato. La seconda differenza è un rischio molto maggiore di ricadere in un nuovo tirocinio. Infine, una persona su dieci si trova nella condizione di lavoratore autonomo. Simile è nei due gruppi la percentuale di assunti stabili, tra il 16 e il 17%, che tra i "confermati" è il risultato di un consolidamento del rapporto di lavoro, tra gli altri è dovuta soprattutto a chi ha deciso autonomamente di ricollocarsi altrove, evidentemente in cerca di condizioni migliori delle precedenti (il 20% di questi ha un contratto a tempo indeterminato, contro il 13% di chi ha dovuto cambiare lavoro).

Figura 11. Contratti di lavoro in essere a due anni dal tirocinio



Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Interrogati riguardo all'utilità del tirocinio svolto due anni prima rispetto alla situazione attuale, il 64% degli intervistati risponde in modo positivo e ritiene che le mansioni svolte e le competenze acquisite siano ancora utili e utilizzate.

Questo dato di per sé spiega la misura in cui, in generale, un tirocinio sembra rappresentare un'esperienza di rilievo anche in un orizzonte temporale prolungato; tuttavia, per una corretta interpretazione, il dato va approfondito distinguendo tra persone con percorsi differenti. Il giudizio è

infatti positivo per il 95% tra coloro che sono rimasti nella stessa azienda. Al di là di questa risposta scontata, chi ha cambiato azienda risponde in modo meno netto: in questo caso, quasi la metà dei rispondenti ritiene ancora utile quanto acquisito durante il tirocinio, mentre per l'altra metà risulta scarsa (8%) se non addirittura nulla (49%) l'utilità percepita (tab. 49).

*Tabella 49. Utilità percepita del tirocinio rispetto all'occupazione attuale*

<i>L'esperienza del tirocinio le è stata di aiuto per svolgere le mansioni attuali?</i>	<b>Occupati nella stessa impresa</b>	<b>Occupati altrove</b>	<b>Totale</b>
Molto	78%	17%	41%
Abbastanza	17%	26%	23%
Poco	3%	8%	6%
Per niente	2%	49%	30%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Infine, il restante terzo degli intervistati non è occupato (tab. 50). Tra questi, tre su quattro al momento dell'intervista sono in cerca di occupazione, mentre il 17% dichiara di studiare. Per molti intervistati la condizione attuale è il risultato di un biennio segnato da esperienze lavorative in larga misura saltuaria o impropria: uno su tre ha lavorato in modo occasionale, uno su cinque ha svolto altri tirocini. Tra chi non è attualmente occupato, uno su quattro non ha mai lavorato nei due anni trascorsi dal termine del tirocinio.

*Tabella 50. La storia lavorativa recente dei non occupati*

<i>Esperienze lavorative tra il tirocinio del 2013 e l'intervista del 2015</i>	
Ha avuto almeno un'esperienza di lavoro (esclusi tirocini)	24%
Ha svolto solo lavori brevi e occasionali (esclusi tirocini)	28%
Ha svolto solo un tirocinio	10%
Ha svolto sia un tirocinio che un lavoro	11%
Non ha avuto esperienze di lavoro	27%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

#### 4.4 Il giudizio complessivo sull'esperienza del tirocinio

L'ultima parte del questionario è centrata sul giudizio complessivo degli intervistati circa lo strumento in sé e la loro opinione sulle opportunità (in senso lato) che a esso sono connesse. Le domande precedenti sono in realtà sufficienti a delineare un consenso quasi unanime. Tuttavia, appare emblematico in questo senso che ben nove intervistati su dieci ritengono il tirocinio un'esperienza da ripetere, tanto da consigliarla ad altri.

Al di là dell'opinione generale, è stato chiesto di riportare i principali aspetti positivi e negativi dell'esperienza vissuta in azienda (tab. 51). La gran parte dei rispondenti, se invitata a dichiarare il primo punto di forza, ritiene che il tirocinio serva a imparare un mestiere (49%). A questi si aggiunge un altro 7% che, in linea con uno degli obiettivi dichiarati, lo reputa un mezzo per orientarsi nel mercato del lavoro e, non ultimo, prendere confidenza con l'ambiente. Citando testualmente:

*È comunque un guadagno personale, impari a conoscere te stesso e gli altri. Impari ad avvicinarti, anche ai più cafoni; questo può succedere soltanto durante un'esperienza concreta e reale. Indubbiamente agevolano le aziende nel mettere alla prova le persone, ma se non altro permettono ai ragazzi di lavorare e di capire come funziona l'ambiente del lavoro. Mi sembra un grosso affare per entrambi, perché anche l'azienda che ha bisogno di manodopera ne ha un piccolo tornaconto.*

Il 15% lo considera materiale da curriculum e uno su dieci apprezza invece la possibilità di farsi conoscere a scopo di assunzione (ciò vale a prescindere dall'eventuale permanenza nell'azienda ospitante):

*Sarei andata anche gratis, piuttosto che stare a casa, se non altro si arricchisce il curriculum sia dal punto di vista professionale sia personale.*

Tabella 51. Principale aspetto positivo dell'esperienza di tirocinio

Qual è stato il principale aspetto positivo del tirocinio?	
Serve a imparare un mestiere	49%
Serve ad arricchire il curriculum	15%
Serve a farsi conoscere da una o più imprese	10%
Serve a orientarsi nel mercato del lavoro	7%
Serve a guadagnare qualcosa in assenza di occasioni migliori	7%
Altro	5%
Nessuno	6%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Le opinioni sui punti di forza del tirocinio non variano molto con le condizioni dei tirocinanti, in particolare con quelle che potrebbero influenzare in modo più sensibile il giudizio: le aspettative iniziali e la condizione lavorativa al momento della risposta (tab. 52). Come prevedibile gli occupati e coloro con aspettative iniziali legate al reperimento di un lavoro puntano maggiormente sul valore aggiunto in termini occupazionali, ma le differenze rispetto agli altri rispondenti sono complessivamente contenute.

*Tabella 52. Principale aspetto positivo dell'esperienza di tirocinio, per aspettative iniziali e condizione lavorativa*

Qual è stato il principale aspetto positivo del tirocinio?	Aspettative iniziali			Condizione lavorativa	
	Inserimento lavorativo	Nessuna aspettativa	Altro	Non occupato	Occupato
Serve a imparare un mestiere	51%	46%	53%	51%	48%
Serve ad arricchire il curriculum	19%	12%	10%	12%	16%
Serve a farsi conoscere da una o più imprese	10%	10%	12%	6%	12%
Serve a orientarsi nel mercato del lavoro	3%	9%	12%	6%	8%
Serve a guadagnare qualcosa in assenza di occasioni migliori	9%	6%	2%	12%	5%
Altro	3%	6%	9%	6%	5%
Nessuno	5%	9%	2%	7%	6%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

Ciò che indubbiamente non è visto come valore aggiunto di un tirocinio è l'aspetto economico, che non è considerato (se non marginalmente) nemmeno un'occasione per arrotondare in attesa di un'occupazione migliore. Non a caso, il trattamento economico è uno dei punti deboli più riportati: escluso il 41% che non esprime alcuna critica, il fattore economico e, più in generale, la percezione di essere sfruttati sono citati come aspetti critici dalla metà dei rispondenti. Si riporta il seguente commento, a titolo esemplificativo:

*In alcune aziende magari servirebbe una persona, ma si tende a privilegiare la convenienza di avere un tirocinante che costa meno. L'impressione che ho avuto è che volessero risparmiare, facendo girare i tirocinanti, piuttosto che formare una persona che piace e poi eventualmente assumerla.*

Nel complesso le osservazioni negative vertono soprattutto sulla componente lavorativa e la speranza disillusa di sfruttare il tirocinio per ottenere un impiego. Infatti, la seconda criticità riportata è la scarsa probabilità



di restare in azienda (15%). Una minoranza (9%) lamenta carenze sul versante della formazione e dell'organizzazione, mentre una quota marginale (2%) rapporti negativi con colleghi e titolari:

*È stata un'esperienza inutile, il rapporto personale con il datore di lavoro è stato difficile. Nel mio caso sono anche stato mandato via con una settimana di anticipo, per problemi di organizzazione.*

Tabella 53. Principale aspetto negativo dell'esperienza di tirocinio

Qual è stato il principale aspetto negativo dell'esperienza?	
Compenso economico insufficiente, senso di sfruttamento	29%
Nessuna prospettiva di rimanere in impresa	15%
Scarsa formazione e organizzazione del tirocinio	9%
Rapporti negativi con colleghi e titolari	4%
Altro	2%
Nessuno	41%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Fonte: indagine telefonica sui tirocinanti.

In chiusura, va rimarcata una generale positività dei giudizi espressi dai tirocinanti per tutti e tre gli aspetti indagati: sia la parte formativa sia le mansioni svolte sia l'inserimento in azienda ottengono un largo consenso. In aggiunta, tali dimensioni di successo non sembrano mostrare particolari relazioni né con le aspettative di partenza, né con la retribuzione. Il giudizio è tutt'altro che scontato e assume ulteriore rilevanza se rapportato alle premesse di inizio capitolo.

Proprio muovendo da tali elementi di contesto, e di scetticismo, l'esito della rilevazione qui riportata assume un valore di rilievo, anche alla luce del grado di diffusione che il tirocinio ha raggiunto nell'attuale ventaglio delle politiche attive del lavoro.

## 5. Considerazioni conclusive e indicazioni operative

### 5.1 Una sintesi della ricerca

**Le politiche del lavoro.** Alla base delle politiche attive per il lavoro sta il concetto di prevenzione: agire sulle condizioni di occupabilità, piuttosto che sussidiare la disoccupazione (politiche passive). Questo obiettivo viene perseguito con diverse modalità: sostenendo l'accesso (o il reingresso) nel mondo del lavoro, il mantenimento dell'impiego, la stabilizzazione e la regolarizzazione dei contratti di lavoro. In Italia la componente passiva delle politiche del lavoro è tradizionalmente predominante, come dimostrano le principali statistiche di fonte Eurostat. Nel triennio 2010-2012 gli investimenti in misure a supporto dell'attivazione dei lavoratori mostrano una sostanziale stabilità nei livelli, anche se emergono sostanziali differenze territoriali: in primo luogo, l'alto livello di investimenti nei Paesi scandinavi (1-1,3% del PIL), mentre i Paesi centro-settentrionali si assestano su livelli inferiori (0,5-0,8%); l'Italia (0,3%) registra un livello di investimenti sistematicamente inferiore anche ai soli Paesi dell'area mediterranea. Ciò vale anche per gli investimenti sul versante dei servizi al lavoro, principalmente l'assistenza nella ricerca dell'impiego e orientamento professionale, che rappresentano le attività di base dei Centri per l'Impiego e dei soggetti privati accreditati: l'Italia è in ultima posizione (0,02% del PIL nel 2012) con investimenti quattro volte inferiori a quelli della Spagna (che mostra il livello più basso tra i principali Stati europei) e oltre venti volte inferiore a quelli dei Paesi scandinavi. Lo scenario cambia quando si osservano gli investimenti in politiche passive e l'Italia si allinea al livello medio europeo (1,5% del PIL). In realtà, la spesa in politiche per il lavoro è quasi raddoppiata nell'ultimo decennio, passando da circa 17 miliardi (2005) a 30 miliardi (2013), con un peso sul PIL che è salito da 0,8 a 1,4%. Si tratta però di investimenti sulla componente passiva, finalizzati a tamponare le conseguenze della crisi occupazionale.

**Il tirocinio extra curricolare.** Il tirocinio formativo è stato introdotto nel 1997 come momento di alternanza scuola-lavoro e, successivamente, ha subito una notevole evoluzione. Pur specificando che tra ospitanti e ospitati non si definisce un rapporto di lavoro, è stato indicato il numero massimo di tirocinanti da ospitare al fine di limitare gli abusi. L'ultimo intervento normativo è stato adottato nel 2013 (L. 92/2012) con la definizione di linee guida uniformi su scala nazionale che dettano gli standard minimi e prevedono un'indennità per il tirocinante non inferiore a 300

euro mensili. Tuttavia, la grande innovazione riguarda i soggetti promotori e stabilisce l'ingresso degli operatori di mercato (le agenzie del lavoro e le agenzie formative accreditate), che si pongono in alternativa (e in concorrenza) con i soggetti tradizionalmente deputati all'attivazione dei tirocini (i Centri per l'Impiego). Attualmente, la classificazione dei tirocini non curricolari comprende: 1) i *tirocini formativi e di orientamento*; 2) i *tirocini di inserimento o reinserimento*; 3) i *tirocini in favore di disabili*; 4) i *tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale*; 5) i *tirocini transnazionali*; 6) i *tirocini per soggetti extracomunitari*; 7) i *tirocini estivi*. Nel 2013 in Italia sono stati attivati circa 200.000 tirocini extracurricolari, la gran parte nel Nord (oltre il 60%) e oltre il 20% nella sola regione Lombardia, a seguire Veneto (12%), Piemonte (11%) e Lazio (9%). La variabilità tra regioni va attribuita alla combinazione di svariati fattori, economici e produttivi *in primis*, ma anche culturali e organizzativi. L'altro fattore cruciale alla diffusione del tirocinio è il grado di incentivazione che lo strumento è in grado di esercitare nei confronti delle aziende ospitanti, così come, d'altra parte, la spinta che i soggetti promotori sono in grado di produrre per favorirne l'utilizzo.

**Le politiche di promozione del tirocinio.** Nel 2013 la Commissione europea, con la Youth Guarantee, ha inaugurato un articolato sistema di promozione dei tirocini, i quali attualmente rappresentano la principale misura di politica attiva del lavoro, con l'obiettivo di coinvolgere oltre 500 mila individui in azioni di supporto e di integrazione nel mercato del lavoro entro il 2018. Successivamente, la Regione Piemonte ha avviato in via sperimentale, a partire dal 2014 e in anticipo rispetto alla Garanzia Giovani nazionale, il Progetto Straordinario Garanzia Giovani Piemonte, con una dotazione finanziaria di circa 5,5 milioni di euro e l'obiettivo di inserire almeno 2.000 giovani nel biennio 2014-2015. Nel decennio precedente, invece, la programmazione comunitaria (FSE in particolare) ha messo la formazione professionale al centro dell'agenda e principalmente per questa ragione non sono numerose le politiche nazionali (e regionali) volte alla promozione del tirocinio. Infatti, gli interventi pubblici di sostegno ai tirocini anteriori al 2013 sono limitati a specifici settori produttivi, come l'artigianato. In ogni caso questi interventi, così come quelli successivamente attivati soprattutto in ambito locale, presentano marcate differenze nella logica con cui agiscono, soprattutto in termini di remunerazione per i tirocinanti e di incentivi all'assunzione per le aziende ospitanti. Gli interventi realizzati su scala locale, sebbene coinvolgano un numero inferiore di persone, mostrano una maggiore omogeneità sia per quanto riguarda le caratteristiche dei tirocini sia per lo schema di attuazione e del sistema di relazione tra i partner coinvolti. Si tratta di interventi finanziati principalmente dalle fondazioni di origine bancaria (per esempio EsperienzaLavoro, promosso dalla Fondazione CRC e giunto alla quinta edizione, e Formazione per la Mobilità Pro-

fessionale, da cui è scaturito il più recente progetto Articolo+1, promosso dalla Compagnia di San Paolo), che per mandato perseguono scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico e che storicamente hanno un rapporto consolidato con i principali attori dell'economia locale.

**La diffusione dei tirocini in provincia di Cuneo.** La crescita dei tirocini è stata molto forte nella provincia Granda, arrivando a sfiorare i 4.000 all'anno. Sono esperienze attivate in larga misura attraverso i canali tradizionali (in particolare i Centri per l'Impiego), mentre i vari istituti scolastici intermediano poco più del 10% dei tirocini non curricolari. Ciononostante, la componente giovanile in provincia è fortemente marcata, più che altrove: basti notare come a livello regionale i tirocinanti under 21 siano circa il 30% contro il 50% osservato in provincia di Cuneo. Chi inizia un tirocinio spesso non è al primo contatto con il mondo del lavoro; ciò vale ovviamente per chi sta cercando una via d'ingresso, ma anche tra i più giovani quasi la metà ha già avuto un'esperienza, seppure di carattere occasionale. In entrambi i casi, le esperienze pregresse raramente hanno contenuti in comune con quelli del tirocinio. Per quanto riguarda i settori di attività, la provincia di Cuneo è assimilabile alle altre province piemontesi (fatta salva l'eccezione di Torino, in cui si nota una maggiore incidenza delle esperienze più qualificate): i settori con più tirocini sono quello industriale (25%) e commerciale (20%). A livello di qualifiche, la fascia intermedia (e più indefinita) è la più rappresentata: soltanto il 10% riguarda mansioni di basso livello e, all'estremo opposto, le professioni tecniche e intellettuali pesano per meno del 15%, mentre a livello regionale riguardano il 26%.

**Gli esiti dei tirocini in provincia di Cuneo.** Stando ai dati amministrativi, dopo un anno dal termine del tirocinio circa la metà dei soggetti coinvolti risulta avere un impiego. Per chi trova lavoro, la formula predominante è il contratto a termine, ma di durata tendenzialmente lunga, mentre il contratto a tempo indeterminato riguarda soltanto il 5% dei casi. Un esito frequente è il contratto di apprendistato, idealmente lo sbocco naturale per chi resta nell'azienda ospitante. Per chi invece cambia azienda si osserva una sostanziale variazione settoriale o di qualifica: nel 50% dei casi le nuove mansioni non hanno connessioni evidenti con i contenuti del tirocinio.

La metà costituita dai non occupati si divide equamente tra disoccupati e studenti. Concentrando l'attenzione sulle caratteristiche di tirocinanti e tirocini sono abbastanza evidenti alcuni tratti discriminanti. Prima di tutto, le opportunità migliori vanno ai più giovani e ai più qualificati: un titolo superiore all'obbligo garantisce l'accesso a tirocini con maggiori livelli di professionalità, mediamente più lunghi, meglio retribuiti e con esiti occupazionali migliori. Figure più facilmente sostituibili, soprattutto le meno qualificate e quelle di estrazione turistica e alberghiera, hanno

prospettive meno favorevoli. Per quanto riguarda la durata dei tirocini, si notano in particolare esiti meno favorevoli per quelli più brevi di due mesi. Ciò può essere addebitato tanto a un diverso atteggiamento dei datori quanto a uno scarso ritorno formativo dell'esperienza e può suggerire di scoraggiare l'avvio di tirocini troppo brevi. Si nota, tuttavia, come questa relazione si manifesti in modo diverso a seconda del soggetto promotore (più visibile per gli enti pubblici, molto meno per i privati e il terzo settore), il che suggerisce che anche le modalità con cui i tirocini sono selezionati, attivati e controllati giochino in questa relazione un ruolo di peso. Per citare una delle esperienze descritte, il progetto Formazione per la Mobilità Professionale (realizzato da enti del terzo settore con il supporto della Compagnia di San Paolo) punta alla responsabilizzazione delle aziende, promuovendo tirocini brevi che, a beneficio delle aziende stesse, possono essere successivamente prolungati solo a fronte del manifesto impegno ad assumere poi il lavoratore.

**Il punto di vista dei tirocinanti.** L'indagine svolta presso gli ex tirocinanti evidenzia un atteggiamento iniziale polarizzato: una metà non nutre grandi aspettative (vi si appropria principalmente perché non vede alternative migliori), mentre l'altra è mossa dalla speranza che l'esperienza fornisca basi solide per un lavoro futuro, magari nella stessa impresa ospitante. Nei fatti, al termine del tirocinio la maggioranza degli intervistati non è rimasto in azienda (57%), in misura simile per scelta propria (più frequentemente tra i giovani) o per decisione dell'azienda (soprattutto tra i meno giovani). A due anni circa dalla fine del tirocinio, il 69% degli ex tirocinanti intervistati è occupato; la proporzione di occupati che continuano a lavorare presso la stessa azienda in cui hanno svolto il tirocinio è di circa uno su tre.

Trasversale, quanto inaspettato, è il consenso espresso nei confronti del tirocinio. I giudizi positivi riguardano sia gli elementi formativi sia quelli relazionali, *in primis* l'adattamento al contesto aziendale. In aggiunta, il consenso non varia in relazione alle aspettative di partenza, né dipende dall'eventuale assunzione. Nove intervistati su dieci dichiarano di avere imparato qualcosa di utile: riconoscono il valore formativo dell'esperienza, anche in prospettiva di un arricchimento del curriculum, e apprezzano l'opportunità di avere un primo approccio alla conoscenza del mondo del lavoro, nel bene e nel male. A titolo esemplificativo, a due anni dal tirocinio, il 64% degli intervistati ritiene che le mansioni svolte e le competenze acquisite siano ancora utili e utilizzate.

**Le criticità da evidenziare.** In termini di funzionamento, i tirocini sono caratterizzati da una forte eterogeneità: diversi sono gli atteggiamenti delle imprese che ospitano un tirocinante e diverse sono le regole definite dalle singole iniziative di promozione dello strumento. Così come diversi sono i

contenuti dei tirocini, tanto nel livello delle professionalità trasmesse quanto nell'equilibrio tra contenuti specifici e altri più trasversali potenzialmente spendibili all'esterno dell'azienda ospitante. Il consenso che lo strumento del tirocinio ha raggiunto come politica attiva del lavoro, soprattutto grazie all'impulso della Commissione europea, non deve però condurre a un atteggiamento acritico da parte degli osservatori, tra cui i più scettici inquadrano il tirocinio come l'ennesimo degli strumenti messi a disposizione delle imprese per reclutare manodopera a condizioni più convenienti.

Un primo aspetto critico riguarda la porzione non indifferente e non trascurabile di persone per cui il tirocinio non è una novità: il 25% degli intervistati aveva già svolto un tirocinio in precedenza, e il 15% ne svolgerà uno nel periodo immediatamente successivo. In secondo luogo, da parte degli ex tirocinanti emergono, sia pur marginalmente, delle recriminazioni. Queste, prevedibilmente, riguardano soprattutto una generale sensazione di sfruttamento. Per quanto minoritario in termini numerici, si tratta di un problema di rilievo, che ribadisce la necessità che il tirocinio si attivi in una prospettiva di carattere progettuale e non nell'ottica di instaurare un rapporto sostanzialmente lavorativo. A tutela della qualità dei tirocini si sottolinea dunque la necessità di una programmazione oculata, basata sull'analisi delle caratteristiche delle parti coinvolte e su un controllo sostanziale (e non solo formale) delle modalità di svolgimento. È questo un compito che riguarda in particolare i soggetti deputati all'attivazione e al monitoraggio dei singoli tirocini. Per quanto riguarda, invece, la verifica degli esiti successivi, va sottolineato il potenziale dei dati amministrativi, in particolare dei sistemi informativi del lavoro, il cui livello di utilizzabilità consente ormai un approfondito utilizzo a fini statistici. Tuttavia, le opportunità di miglioramento sono ancora ampie, sia sul versante dell'accessibilità sia su quello della completezza e dell'attendibilità delle informazioni. Per esempio, il modo in cui sono registrate le qualifiche dei lavoratori è talvolta impreciso: ciò vanifica la possibilità di analizzare la coerenza tra i contenuti specifici dei tirocini e i lavori svolti successivamente; carenze analoghe riguardano anche le caratteristiche dei soggetti promotori. Infine, è determinante che si possano identificare con cura i soggetti coinvolti nei tirocini e le modalità di svolgimento. Se con i dati amministrativi è possibile farlo in termini generali, un'analisi relativa a singoli progetti di promozione dello strumento è difficoltosa (o addirittura impraticabile) nel caso in cui nell'ambito dell'iniziativa non ci si sia dotati in anticipo di un sistema di raccolta dati completo, accessibile e utilizzabile.

### **E allora...**

L'analisi condotta mostra che gli esiti lavorativi successivi ai tirocini sono positivi: oltre la metà dei tirocinanti trova lavoro, sebbene soltanto una minima parte si trasformi in contratti a tempo indeterminato. L'esito positivo non deve però essere letto superficialmente come effetto del ti-

rocinio. Infatti, l'attribuzione causale presuppone un termine di paragone (inosservabile): quali sarebbero stati gli esiti professionali dei tirocinanti *qualora non avessero svolto il tirocinio*? A questa domanda è possibile rispondere soltanto con una ricerca *ad hoc*, di carattere non descrittivo, basata su un adeguato impianto metodologico e statistico. Perciò una risposta esauriente e definitiva sulla capacità del tirocinio di aumentare la probabilità di occupazione del tirocinante non può essere fornita in questa sede. In termini di giudizio sullo strumento si può però citare un dato inaspettato e favorevole: il consenso dei tirocinanti. Se infatti i detrattori di questo strumento tendono a identificare il tirocinante come l'anello debole della catena del lavoro, passibile di sfruttamento e non garantito sull'apprendimento, l'indagine svolta in provincia di Cuneo smentisce almeno il secondo dei due rischi. Il giudizio positivo dei tirocinanti non si esaurisce con l'aspetto qualitativo, con apprezzamento pressoché unanime, ma si estende all'intero percorso di inserimento in azienda, con i relativi aspetti informali e ambientali.

Se dunque, con le dovute cautele e rimarcando il ruolo dei controlli di merito, è possibile offrire un quadro rassicurante rispetto alla qualità percepita, allora una lancia può essere spezzata in favore dei sostenitori del tirocinio. In questa direzione, tenendo conto delle iniziative comunitarie e nazionali inaugurate dalla Youth Guarantee, e dunque di un contesto radicalmente mutato rispetto al 2013 (anno preso come riferimento per l'indagine qualitativa e per l'analisi degli esiti), i programmi su scala locale sembrano i più adatti a intensificare gli investimenti e, nello stesso tempo, a circoscrivere i destinatari. Sembra infatti opportuno, per chi investe in questo settore, tenere conto di quanto viene già fatto da altri soggetti, e in particolare dalle politiche nazionali, dedicandosi ai segmenti scoperti, tenendo conto della variabilità dei beneficiari, delle modalità attuative e delle aziende ospitanti. Quella che si propone è quindi una progettualità specializzata, che trova applicazione in molte esperienze locali che sono state descritte. In primo luogo, esse puntano a target spesso differenti, per esempio con diversi gradi di debolezza rispetto al mercato. In secondo luogo, i soggetti promotori non portano necessariamente uno schema operativo predefinito, bensì si pongono come collettori di idee e proposte che vagliano e selezionano, dove il compenso agli attuatori può essere poi bilanciato in misura differente tra retribuzione per il lavoro svolto e premio per eventuali esiti occupazionali positivi. Infine, parte della specializzazione dei programmi di intervento ricade, oltre che sui beneficiari (tirocinanti e aziende), anche sui soggetti attuatori e in particolare sulle regole di attuazione: il sistema delle regole con cui si stabiliscono aspetti quali, per esempio, la durata, la retribuzione, i servizi preparatori e il tutoraggio è infatti la chiave sia per limitare (in senso prescrittivo) le prassi non gradite sia per incoraggiare (in senso incentivante) le specificità desiderate.

## 5.2 Indicazioni di *policy*

Alla luce dell'indagine svolta, pur nella consapevolezza dei rischi di una eccessiva semplificazione, si possono sintetizzare alcune indicazioni, di carattere generale e specifico, in relazione allo strumento del tirocinio e al contesto di riferimento.

### Di carattere generale:

1. **Promuovere tirocini per l'inserimento e il reinserimento** nel mondo del lavoro, pur in mancanza di evidenza sulla loro efficacia nel favorire l'occupazione successiva, che trova un supporto nell'elevato gradimento delle persone coinvolte, non solo quando essi permettono di trovare un'occupazione, ma anche e soprattutto quando rappresentano occasioni per ampliare le proprie competenze e conoscere meglio il mondo del lavoro.
2. **Promuovere tirocini di elevata qualità, basati sulla formazione e sull'esperienza lavorativa.** L'indagine mostra la forte eterogeneità dei percorsi, caratterizzati da diversi atteggiamenti da parte delle imprese ospitanti, da diversi livelli di attenzione dei contenuti da trasmettere e da diverse regole e modalità di inserimento, non sempre incentrati su standard di qualità.
3. **Favorire la messa a sistema degli interventi, sia a livello verticale** – tra le iniziative promosse a scala nazionale e quelle a scala territoriale – **sia a livello orizzontale**, in modo che la condivisione delle esperienze sia di supporto al disegno di forme di intervento ritagliate su specifici obiettivi e sulle specifiche necessità delle varie popolazioni target.
4. **Consolidare le misure di orientamento** scolastico e professionale in collegamento con le opportunità di tirocinio e le altre forme di inserimento lavorativo al fine di migliorare il presidio delle scelte formative e della transizione scuola-lavoro.
5. **Rafforzare il ruolo della scuola come canale di accesso al tirocinio.** La ricerca evidenzia infatti come gli enti di istruzione (scuole e università) abbiano ancora una limitata funzione di raccordo tra studenti e mondo del lavoro.



**Sotto il profilo operativo:**

1. **Progettare tirocini “su misura”**, strutturati in base alle diverse tipologie di tirocinanti e alle loro specifiche caratteristiche ed esigenze.
2. Garantire, all'interno dei percorsi di tirocinio, **azioni formative prioritariamente finalizzate all'acquisizione di competenze specifiche**, senza trascurare la rilevanza delle **competenze trasversali**, spendibili all'esterno e per successive opportunità di lavoro.
3. Riservare un'**attenzione specifica alle motivazioni** espresse dai candidati in fase di selezione, in modo da verificare al meglio le scelte di abbinamento tra tirocinanti e imprese, fondamentali per il buon esito del percorso e della sua conclusione.
4. Potenziare **azioni di monitoraggio e di follow up** per una rilevazione più strutturata e continua sull'andamento, gli esiti e il grado di soddisfazione riguardo ai tirocini attivati.
5. **Migliorare il sistema di registrazione e accessibilità dei dati** relativi ai tirocini, al fine di favorire un utilizzo delle informazioni raccolte per analisi di maggiore dettaglio e profondità.

## Allegato 1 – Il questionario

### MOTIVAZIONE E CANALI DI ACCESSO

- A) Qual era la sua aspettativa principale rispetto al tirocinio?
- Fare un'esperienza che mi tornasse utile per trovare un lavoro
  - Speravo di continuare a lavorare presso l'azienda in cui svolgevo il tirocinio
  - Nessuna aspettativa particolare, cercavo lavoro e non ho trovato di meglio
  - Nessuna aspettativa, stavo impegnando del tempo libero
  - Partecipavo a un progetto in cui era previsto/obbligatorio il tirocinio
  - Altro, specificare: \_\_\_\_\_
- B) Le mansioni che le sono state assegnate durante il tirocinio erano adeguate alle sue competenze?
- Sì, erano mansioni adatte a me
  - No, erano mansioni troppo semplici
  - No, erano mansioni troppo difficili
- C) Ritieni di avere imparato qualcosa di utile svolgendo quel lavoro?
- Molto
  - Abbastanza
  - Poco
  - Niente
- D) Come giudica complessivamente il suo periodo nell'azienda?
- Positivamente, ero inserito e avevo un buon rapporto con gli altri
  - Negativamente (Perché? \_\_\_\_\_)
- E) Ha ricevuto una remunerazione per il tirocinio?
- Sì
  - No
- F) (se E=Sì) Può dirci indicativamente di quanto?
- Meno di 600 euro al mese
  - Almeno 600 euro al mese

**DOMANDE SU PROSECUZIONE TIROCINIO**

G) Dopo il tirocinio ha lavorato ancora presso la stessa azienda?

- Sì  
 No

H) (**se G=Sì**) Con quale contratto?

- Dipendente a tempo indeterminato  
 Dipendente a tempo determinato, co.co.co, a progetto, interinale  
 Apprendistato  
 Solo prolungando il tirocinio  
 Nessun contratto, solo un accordo informale con il datore di lavoro  
 In proprio (Autonomo, Partita IVA, ecc.)  
 Altro, specificare: \_\_\_\_\_

I) (**se G=Sì**) Ha continuato a svolgere le stesse mansioni del tirocinio?

- Svolgevo le stesse mansioni, o mansioni simili  
 No, mi sono state assegnate mansioni di livello superiore  
 No, mi sono state assegnate mansioni di livello inferiore

J) (**se G=NO**) Per quale motivo?

- Non volevo continuare a lavorare presso quell'azienda  
 L'azienda non aveva più bisogno di svolgere l'attività per cui ho svolto il tirocinio  
 L'azienda non aveva interesse ad assumere qualcuno con altri contratti  
 Penso di non essere piaciuto all'azienda  
 Altro, specificare: \_\_\_\_\_

**DOMANDE SU STATO OCCUPAZIONALE**

K) Attualmente lavora?

- Sì  
 No

**OCCUPATI (K=Sì): domande da L a Q**

L) Dove lavora?

- Nella stessa azienda dove avevo svolto il tirocinio  
 In un'altra azienda

M) (**se L=ALTRA AZIENDA e G=Sì**) Perché ha cambiato lavoro?

- Non mi è stato rinnovato il contratto  
 Licenziamento/chiusura dell'impresa  
 Ho deciso io di cambiare lavoro  
 Altro, specificare: \_\_\_\_\_

N) (se L=ALTRA AZIENDA) In quale settore lavora attualmente?

- Agricoltura
- Industria e costruzioni
- Commercio
- Turistico e alberghiero
- Socio sanitario
- Pubblica amministrazione
- Altri Servizi

O) Con quale contratto lavora?

- Dipendente a tempo indeterminato
- Dipendente a tempo determinato, co.co.co, a progetto, interinale
- Apprendistato
- Tirocinio
- Nessun contratto, solo un accordo informale con il datore di lavoro
- In proprio (Autonomo, Partita IVA, ecc.)
- Altro, specificare: \_\_\_\_\_

P) L'esperienza del tirocinio le è stata di aiuto per svolgere le mansioni attuali?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

Q) (se L= ALTRA AZIENDA) Ritiene che l'esperienza del tirocinio le sia stata di aiuto per trovare l'attuale lavoro?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

**NON OCCUPATI (K=NO): domande da R a U**

R) Cosa sta facendo attualmente?

- Studio
- Cerco lavoro
- Altro (\_\_\_\_\_)

S) Ha svolto altri tirocini dopo quello presso *NOME\_AZIENDA*?

- Sì
- No

T) Ha svolto un altro lavoro (diverso da tirocini) dopo il tirocinio presso NOME AZIENDA?

- Sì
- Sì, ma solo brevi lavori occasionali (compresi episodi senza contratto)
- No

U) (se R=CERCO LAVORO) da quanti mesi cerca lavoro? \_\_\_\_\_

### GRADIMENTO DEL TIROCINIO

V) Vista la sua esperienza consiglierebbe ad altri di svolgere un tirocinio?

- Sì
- No

W) Qual è stato il principale aspetto positivo del tirocinio?

(UNA SOLA RISPOSTA)

- Serve a imparare un mestiere
- Serve a farsi conoscere da una o più aziende
- Serve ad arricchire il curriculum
- Serve a guadagnare qualcosa in assenza di occasioni migliori
- Altro (\_\_\_\_\_)
- Nessuno

X) Qual è stato invece il principale aspetto negativo del tirocinio?

(UNA SOLA RISPOSTA)

- Troppo lavoro e poca formazione
- Poco lavoro e poca formazione
- Compenso economico insufficiente
- Scarsa interazione con i colleghi
- Nessuna prospettiva di restare in azienda
- Altro (\_\_\_\_\_)
- Nessuno

Y) Qual è il suo titolo di studio?

- Obbligo scolastico o inferiore
- Diploma di scuola superiore
- Titolo universitario o superiore

## Bibliografia

- Alaimo A. (2013) *Politiche attive del lavoro, patto di servizio e strategia delle obbligazioni reciproche*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali».
- Borbély-Pecze T.B., Hutchinson J. (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN, «Concept Note», n. 4.
- Battiloro V., Mo Costabella L. (2012) *Il profiling dei disoccupati basato sul concetto di occupabilità: uno strumento a supporto della programmazione delle politiche attive del lavoro*, documento inedito disponibile online all'indirizzo [www.regione.sardegna.it/j](http://www.regione.sardegna.it/j), 25, 153-61.
- Buratti G., Rosolen F., Seghezzi F. (2015) *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, «ADAPT Labour Studies» e-Book series, n. 43/2015.
- Commissione europea (2004) *Relazione sulla strategia di Lisbona del gruppo ad alto livello presieduto da Wim Kok* ([http://europa.eu.int/comm/lisbon\\_strategy/group/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/group/index_en.html)).
- Commissione europea (2010) *EUROPA 2020, Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles.
- Commissione europea (2010) *EUROPA 2020, Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles.
- Commissione europea (2013) *Labour market policy statistics – Methodology 2013*, Eurostat, Luxembourg.
- Commissione europea (2014) *Affrontare la sfida – Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione*, Relazione sulla strategia di Lisbona del gruppo ad alto livello presieduto da Wim Kok, Bruxelles.
- Eurofund (2012) *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2013) *Labour Market Policy Statistics – Methodology 2013*.
- Ichino P. (2000) *Il contratto di lavoro: Fonti e principi generali, autonomia individuale e collettiva, disciplina di mercato, tipi legali, decentramento produttivo, differenziazione dei trattamenti e inquadramento*, vol. 1, Giuffrè, Milano.
- Lassandari A. (2016) *La tutela immaginaria nel mercato del lavoro: i servizi per l'impiego e le politiche attive*, «Lavoro e diritto», n. 30(2), pp. 237-266.

- Martini A., Rettore E., Trivellato U. (2009) *Valutare gli effetti delle politiche attive del lavoro: la logica controfattuale*, in M. Cantalupi e M. Demurtas (a cura di), *Politiche di attivazione e 'performance' dei servizi per l'impiego*, Esperienze e percorsi di implementazione in Italia e in Europa, Il Mulino, Bologna.
- Mascherini M. (2012) *Youth guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- OECD (2005) *OECD Annual Report 2005*, OECD Publishing, Paris.
- Rettore E., Trivellato U. (1999) *Come disegnare e valutare politiche attive del lavoro*, «Il Mulino», n. 48(5), pp. 891-904.
- Rodano G. (2015) *Il mercato del lavoro italiano prima e dopo il jobs act*, «Bollettino ADAPT», Università di Roma.
- Sciarra S. (2013) *Flessibilità e politiche attive del lavoro. Note critiche sulla riforma Monti-Fornero*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», n. 139, pp. 1-18.
- Tiraboschi M. (2001) *Problemi e prospettive nella disciplina giuridica dei tirocini formativi e di orientamento*, «DRI», n. 1(63).
- Varesi P.A. (2015) *Politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego: la perdurante necessità di costruire reti locali tra istituzioni competenti e stakeholders*, PubliCatt, Milano.
- Vesan P. (2014) *La Garanzia Giovani: una seconda chance per le politiche attive del lavoro in Italia?*, «Politiche sociali», n. 1, pp. 491-500.

## Sitografia

- Agenzia Piemonte Lavoro, *Percorsi formativi di Lavoro*, [www.agenzia-piemontelavoro.it](http://www.agenzia-piemontelavoro.it)
- Albo delle Agenzie per il lavoro, *Cliclavoro*, [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)
- Associazione Mestieri in corso, *Cambia-mente*, [www.cambia-mente.it](http://www.cambia-mente.it)
- Consiglio d'Europa (2013) *Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 18 ottobre 2013 (14986/13)*, <http://register.consilium.europa.eu>
- Consiglio d'Europa (2014) *Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 10 marzo 2014 (2014/C 88/01)*, <http://csdle.lex.unict.it>
- Europa 2020, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=URISERV%3Aem0028>
- Fondazione CRC, *EsperienzaLavoro*, [www.fondazionecrc.it](http://www.fondazionecrc.it); [www.esperenzalavoro.info](http://www.esperenzalavoro.info)
- Fondazione CRT, *Iniziativa Lavoro*, [www.fondazionecrt.it](http://www.fondazionecrt.it)
- Fondazione Don Mario Operti, *Formazione Mobilità Professionale*, [www.fondazioneoperti.it](http://www.fondazioneoperti.it)
- Italia Lavoro, *Botteghe di mestiere*, [www.italialavoro.it](http://www.italialavoro.it)
- Italia Lavoro, *LIFT - Lavoro Immigrazione Formazione Tirocini*, [www.italialavoro.it](http://www.italialavoro.it)
- Italia Lavoro, *Sviluppo e lavoro*, [www.italialavoro.it](http://www.italialavoro.it)
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2015) *Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie*, [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)
- Programma Leonardo da Vinci, *Leonardo da Vinci*, [www.programmaleonardo.it](http://www.programmaleonardo.it)
- Regione Piemonte, *Bottega scuola*, [www.regione.piemonte.it](http://www.regione.piemonte.it)
- SILP – Sistema Informativo Lavoro Piemonte, [www.sistemapiemonte.it/lavoro/silp/](http://www.sistemapiemonte.it/lavoro/silp/)
- Regione Piemonte, *Sistema Informativo Piemonte Lavoro*, [www.sistemapiemonte.it](http://www.sistemapiemonte.it)
- The Economist (2014) *Generation i, Temporary, unregulated and often unpaid, the internship has become the route to professional work*, [www.economist.com](http://www.economist.com)
- Unione Europea, *Traineeships for graduates*, [www.europa.eu](http://www.europa.eu)



## I Quaderni della Fondazione CRC

- 1. Il bilancio dell'Unione Europea 2007**  
L'accesso ai finanziamenti comunitari per il territorio (2007)
- 2. Percezione e notorietà della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo** (2007)
- 3. "Senectus Ipsa Morbus"**  
Ricerca sui servizi socio-assistenziali per gli anziani nell'area di Cuneo, Mondovì ed Alba/Bra (2008)
- 4. L'Università in provincia di Cuneo**  
Gli studenti residenti in provincia iscritti nelle sedi locali e nella sede di Torino (2008)
- 5. Cluster produttivi e traiettorie di sviluppo nei territori del cuneese** (2009)
- 6. Il Politecnico di Torino in provincia di Cuneo**  
Dai dati statistici alle opinioni degli studenti (2009)
- 7. Il settore delle utilities in provincia di Cuneo**  
Analisi e prospettive (2009)
- 8. Università e sviluppo del territorio**  
Laureati cuneesi della facoltà di Scienze Politiche e mercato del lavoro (2010)
- 9. L'arte della Fondazione**  
Valutazione dei progetti di conservazione e valorizzazione del patrimonio artistico e architettonico finanziati dalla Fondazione CRC (2010)
- 10. Un patrimonio valorizzato**  
Descrizione dei 100 maggiori interventi di restauro architettonico e artistico finanziati dalla Fondazione CRC (2011)
- 11. La ricerca della Fondazione**  
Valutazione di tre anni di Bando Ricerca della Fondazione CRC (2011)
- 12. L'innovazione sociale in provincia di Cuneo**  
Servizi, salute, istruzione, casa (2011)
- 13. Il valore della cultura**  
Per una valutazione multidimensionale dei progetti e delle attività culturali (2011)
- 14. L'impatto economico delle università decentrate: il caso di Cuneo** (2012)
- 15. Capitale umano e società della conoscenza: i laureati nelle imprese cuneesi** (2012)
- 16. Innovazione in Comune**  
Percorsi innovativi nei sette maggiori Comuni della provincia di Cuneo (2013)
- 17. Disagio psicologico**  
Diffusione, fattori di rischio, prevenzione e cura (2013)
- 18. Il mondo a scuola**  
Alunni stranieri e istituzioni formative in provincia di Cuneo (2013)
- 19. Terre alte in movimento**  
Progetti di innovazione della montagna cuneese (2013)
- 20. Facciamo cose**  
Progetti di giovani per la provincia di Cuneo (2013)
- 21. Granda e Green**  
*Green economy* in provincia di Cuneo (2014)
- 22. Langhe e Roero**  
Tradizione e innovazione (2014)
- 23. Quelli che lasciano**  
La dispersione scolastica in provincia di Cuneo (2014)
- 24. Alla prova della crisi**  
L'innovazione sociale in provincia di Cuneo (2015)
- 25. Sviluppo locale**  
Politiche e progetti in provincia di Cuneo (2015)
- 26. Prevenire e promuovere**  
Politiche e progetti per la salute in provincia di Cuneo (2015)
- 27. Startup in Granda**  
Imprenditoria innovativa in provincia di Cuneo (2015)
- 28. Pedalare per lo sviluppo**  
Il cicloturismo in provincia di Cuneo (2016)