

L'IMPATTO DEI TIROCINI FORMATIVI

Il passaggio dalla scuola al lavoro costituisce un momento critico per i giovani, specialmente in un sistema come quello italiano in cui prevale la logica "prima studio, poi lavoro" e deboli sono le interazioni tra le istituzioni scolastiche, che formano l'offerta di lavoro, e il sistema delle imprese, che genera la domanda di figure professionali. La recessione degli ultimi anni ha accentuato le difficoltà dei giovani nel compiere questa delicata transizione, dilatando quella fase di limbo tra scuola e lavoro che troppo spesso diviene anticamera di scoraggiamento e inattività. Anche i giovani toscani hanno visto aumentare le difficoltà di inserimento lavorativo. **Il tasso di disoccupazione giovanile è oggi al 24% e un giovane su cinque con meno di 30 anni vive nella condizione di NEET: fuori dai circuiti formativi e fuori dal mercato del lavoro.** Chi riesce a trovare un lavoro, oltretutto, lo fa spesso con forme di lavoro flessibili, poco pagate e spesso rinunciando a impiegare le competenze acquisite attraverso gli studi. E' questa una istantanea che fotografa le difficoltà che ostacolano i processi di autonomia dei giovani verso la vita adulta, penalizzando, nel medio periodo, il benessere di tutti.

Sulla questione giovanile, la Regione Toscana si è fatta promotrice di iniziative che sono state poi accolte dalla normativa nazionale. Tra queste rientra l'intervento sui **tirocini extra-curricolari retribuiti**, che sono stati attivati in Toscana nel 2011 e poi acquisiti, nel 2012, dalla riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012). Attraverso il **progetto Giovanisi**, di cui la misura tirocini fa parte, la Toscana ha inoltre costituito una **best-practice a livello europeo**, rispondendo all'esigenza di una programmazione integrata sul target giovanile e di una governance imperniata sul modello del one-stop-shop. Una esperienza che quindi precede la filosofia di intervento affermata attraverso il piano di Garanzia Giovani.

A distanza di sei anni dall'inizio della sperimentazione, una valutazione d'impatto articolata dimostra che l'investimento su questa misura ha prodotto **effetti positivi per i giovani**, specialmente per coloro che sono alla prima esperienza nel mercato del lavoro. In particolare, i giovani che scelgono di svolgere un tirocinio hanno **maggiori probabilità di trovare un lavoro** rispetto ai coetanei disoccupati che optano per altre modalità di ricerca di un impiego e **l'effetto positivo è persistente nel tempo**. Il confronto tra tirocinanti e giovani occupati con altri contratti a termine, inoltre, indica che - a parità di caratteristiche individuali - **chi termina un tirocinio trova più velocemente un nuovo lavoro** ed ha una **migliore aspettativa di continuità nel lavoro** che segue l'esperienza formativa on-the-job. il piano di Garanzia Giovani.

A distanza di sei anni dall'inizio della sperimentazione, una valutazione d'impatto articolata dimostra che l'investimento su questa misura ha prodotto effetti positivi per i giovani, specialmente per coloro che sono alla prima esperienza nel mercato del lavoro. In particolare, i giovani che scelgono di svolgere un tirocinio hanno maggiori probabilità di trovare un lavoro rispetto ai coetanei disoccupati che optano per altre modalità di ricerca di un impiego e l'effetto positivo è persistente nel tempo. Il confronto tra tirocinanti e giovani occupati con altri contratti a termine, inoltre, indica che - a parità di caratteristiche individuali - chi termina un tirocinio trova più velocemente un nuovo lavoro ed ha una migliore aspettativa di continuità nel lavoro che segue l'esperienza formativa on-the-job.

Sintesi a punti

- ▶ Tra il 1° Gennaio 2009 e il 31 Dicembre 2016 sono stati attivati in Toscana **74 mila tirocini** a favore di giovani con meno di 30 anni;
- ▶ Sono oltre **21 mila le imprese** che hanno accolto almeno un tirocinante nel periodo 2009-2016 e la distribuzione settoriale indica che l'uso dei tirocini è più intenso nel **terziario avanzato, commercio all'ingrosso e manifattura**.
- ▶ I giovani che svolgono un tirocinio come prima esperienza lavorativa hanno **maggiori probabilità di trovare un lavoro** rispetto ai coetanei che lo cercano attraverso altri canali: il vantaggio è di 3 punti percentuali a 9 mesi dall'inizio del tirocinio e sale a **11 punti dopo 18 mesi**.
- ▶ Rispetto alle altre modalità di lavoro a termine, i tirocinanti trovano più velocemente un nuovo lavoro e lavorano di più nei 18 mesi successivi alla cessazione del rapporto: **mediamente lavorano il 56% del tempo a disposizione contro il 35% dei giovani cessati da un contratto a tempo determinato**.

Dalla sperimentazione regionale alla programmazione europea

La prima fase di sperimentazione dei tirocini retribuiti è iniziata in Toscana nel Maggio del 2011, con l'approvazione della Carta dei Tirocini di Qualità che detta le condizioni entro le quali le imprese toscane possono attivare esperienze di tirocinio ed accedere al contributo pubblico. L'obiettivo del legislatore, infatti, è quello di offrire ai giovani la possibilità di prepararsi al mondo del lavoro con un'adeguata formazione, individuando nel tirocinio lo strumento più adatto per costruire un "ponte" tra le competenze acquisite sui banchi e quelle richieste dalle imprese. A tal proposito, la normativa prevede la sottoscrizione di un progetto formativo e detta una proporzione tra il numero di tirocinanti e il numero di dipendenti a tempo indeterminato. La durata del tirocinio è inoltre definita in massimo 6 mesi¹ ed è sancito il divieto di reiterazione dell'esperienza con lo stesso tirocinante. Inoltre, anticipando la regolamentazione nazionale, la Carta dei Tirocini di Qualità prevede un rimborso minimo di 400 Euro mensili per il tirocinante, a fronte del quale l'impresa può richiedere, previo rispetto dei requisiti, ad un contributo regionale di 200 Euro nel caso il tirocinante sia un giovane tra i 18 ed i 30 anni. Nel caso in cui, al termine del tirocinio, l'impresa scelga di assumere a tempo indeterminato il giovane tirocinante, Regione Toscana mette a disposizione un ulteriore incentivo di 8mila Euro. Con l'avviso pubblico di Giugno 2011 la Carta entra effettivamente in vigore, introducendo alcune penalità al contributo all'assunzione nei casi di licenziamento entro i tre anni.

Negli anni le modalità operative sono state modificate ed armonizzate alla normativa nazionale, che ha esteso il tirocinio retribuito a tutto il territorio nazionale; il rimborso minimo per il tirocinante è stato elevato a 500 euro (300 Euro il contributo regionale alle imprese) e il contributo all'assunzione è stato esteso anche ai contratti a tempo determinato di durata almeno biennale (4 mila Euro, 5 mila nel caso di soggetti disabili). Infine, la programmazione regionale in materia di tirocini si è incrociata con la programmazione europea, dato che nel 2014 debutta in Italia il piano Garanzia Giovani e il tirocinio costituisce parte integrante delle attività dedicate ai giovani Neet che dichiarano la propria disponibilità all'impiego. L'ultima modifica sostanziale apportata alla regolazione regionale riguarda la targetizzazione del contributo forfettario sui giovani under 30 in uscita dal sistema educativo (massimo 24 mesi dalla qualifica/abbandono) oppure residenti in specifiche aree della Regione².

Monitoraggio e valutazione

A distanza di sei anni dall'inizio della sperimentazione toscana sui tirocini, è opportuno effettuare una valutazione dell'efficacia della misura in termini di esiti occupazionali. Tre principali domande hanno mosso l'interesse di ricerca:

1. I tirocini favoriscono l'inserimento dei giovani disoccupati alla ricerca del primo impiego?
2. Qual è l'efficacia del tirocinio rispetto alle altre modalità contrattuali nel ridurre i tempi di disoccupazione in attesa di un nuovo contratto di lavoro?
3. Il tirocinio favorisce una maggiore continuità lavorativa successiva all'esperienza?

La necessità di scorporare l'effetto delle caratteristiche dei giovani interessati al tirocinio dalle considerazioni di efficacia ha richiesto l'adozione di adeguate tecniche statistiche di valutazione di impatto. La base dati di riferimento consiste negli archivi amministrativi sui flussi di lavoro (Sil) e su quelli che censiscono le iscrizioni alla disoccupazione amministrativa (Idol). Le informazioni sui tirocini sono arricchite dall'informazione, anch'essa di origine amministrativa, sul godimento dell'incentivo previsto dalla normativa regionale.

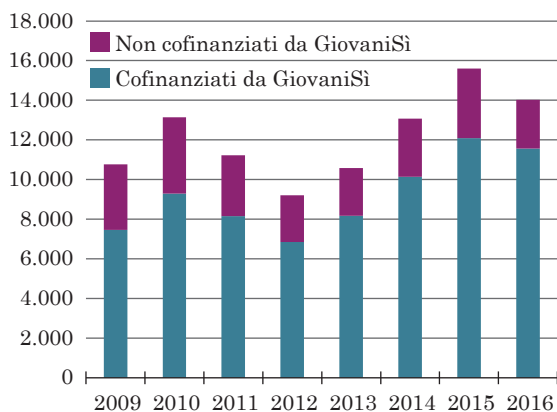
¹ Fino a 12 mesi per i profili professionali più elevati e fino a 24 per i tirocinanti con disabilità, condizione successivamente estesa a tutti i soggetti svantaggiati.

² Il bando attivo da Settembre 2017 prevede un contributo di 300-500 Euro per i tirocinanti che abbiano terminato, con o senza qualifica, il proprio percorso educativo da non più di 24 mesi con o risiedano nelle aree di crisi o aree interne strategiche specificate nel bando stesso (decreto dirigenziale n. 11430 del 27 luglio 2017).

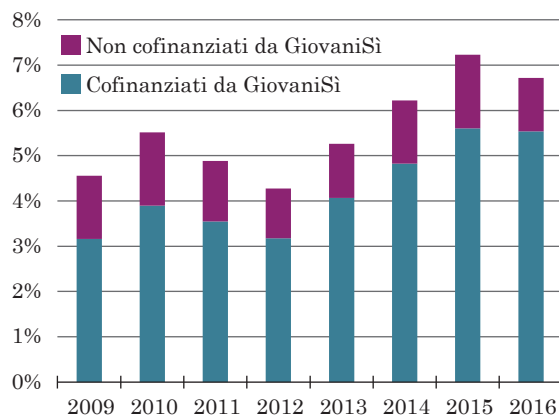
Il successo dei tirocini tra i giovani toscani

In Toscana, tra il 1° Gennaio 2009 e il 31 Dicembre 2016, sono stati attivati 97.600 tirocini, di cui quasi 74.000 a favore di giovani di 18-29 anni, ovvero del target di riferimento della misura sui tirocini extra-curricolari nel progetto GiovaniSì. Solamente nel 2016, i rapporti di tirocinio aperti per giovani tra i 15 ed i 29 anni sono stati 12mila, in media mille ogni mese, con una incidenza sugli avviamenti totali della fascia di età che passa dal 3% nel 2009 ad oltre il 5% nel 2016.

NUMERO DI TIROCINI PER TIPOLOGIA



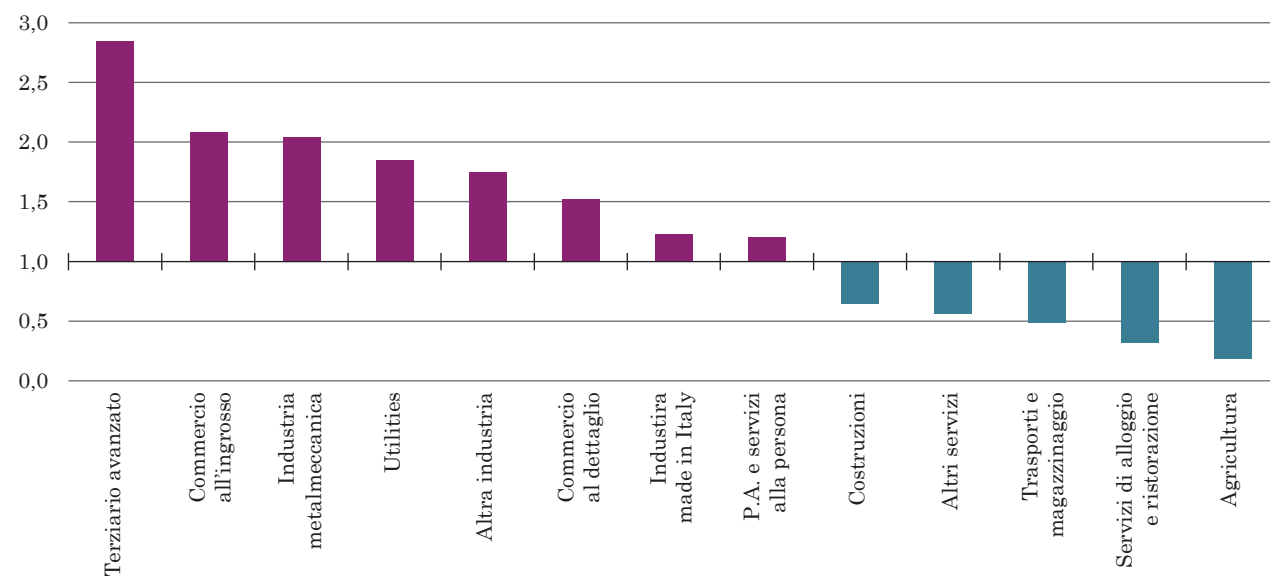
QUOTA DI TIROCINI SUL TOTALE ASSUNZIONI 15-29 ANNI



Fonte: Irpet

Guardando al lato della domanda di tirocini, si rileva che nel periodo 2009-2016 sono oltre 21 mila le imprese che hanno accolto almeno un tirocinante, con una media di 3,5 tirocinanti pro-capite. La distribuzione settoriale delle attività più interessate ad assumere tirocinanti riguardano il terziario avanzato, il commercio e tutte le attività manifatturiere: in questi ambiti di attività la quota di tirocini attivati eccede la rispettiva percentuale di assunzioni, ovvero, data la rilevanza relativa di ciascun settore in termini di avviamenti, queste imprese accolgono un numero maggiore di tirocinanti.

RAPPORTO TRA QUOTA DI TIROCINI E QUOTA DI ASSUNZIONI SUL TOTALE PER SETTORE



Fonte: IRPET

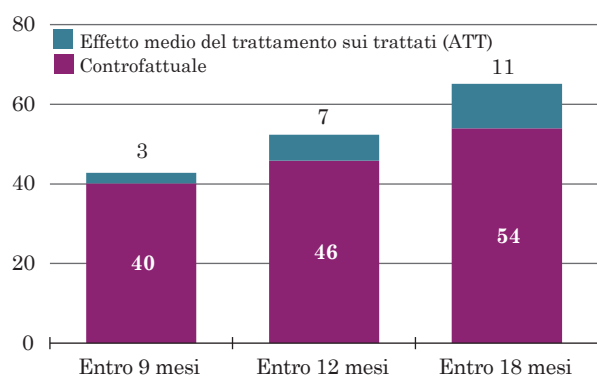
I tirocini favoriscono l'inserimento dei giovani disoccupati alla ricerca del primo impiego

La prima domanda di ricerca considera il tirocinio come una esperienza alternativa alle altre attività di ricerca del lavoro, che può essere avviata per rafforzare le competenze necessarie alla transizione “definitiva” al mondo del lavoro. A tal proposito, per la misura della sua efficacia abbiamo fatto riferimento alla popolazione dei giovani tra i 18 e i 29 anni che si iscrivono alla disoccupazione amministrativa oppure iniziano un tirocinio nel periodo che intercorre tra Settembre 2012 e Giugno 2014. I giovani che hanno optato per un tirocinio sono stati abbinati, attraverso la metodologia del matching, ad individui simili per caratteristiche socio-anagrafiche che hanno seguito strade diverse per l'inserimento lavorativo. Ciascuno dei 14.400 tirocinanti è stato quindi abbinato ad almeno uno degli 80.700 disoccupati con le identiche caratteristiche di sesso, nazionalità, status (disoccupato o inoccupato), periodo del tirocinio e con un *propensity score* molto simile per le variabili età e sistema locale del lavoro³. Il presupposto è che i soggetti analizzati siano giovani disoccupati che, a parità di queste caratteristiche, scelgono liberamente di attivare un tirocinio piuttosto che cercare lavoro attraverso altri canali di ricerca. L'analisi è stata svolta distintamente per i giovani con e senza precedenti esperienze di lavoro e per tre intervalli temporali: 9, 12, 18 mesi dall'inizio del tirocinio o dall'iscrizione alla disoccupazione amministrativa.

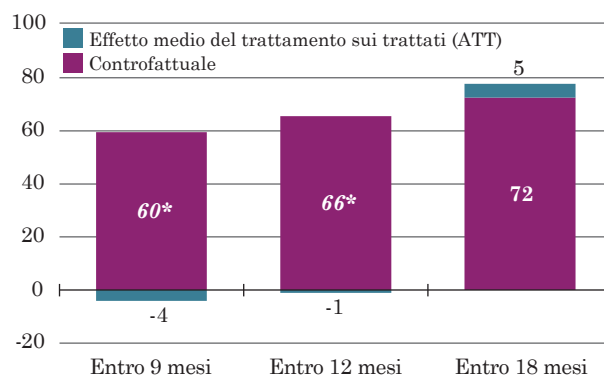
I risultati dell'analisi sono riportati nella figura che segue: le aree viola dell'istogramma indicano la probabilità di trovare un lavoro per i giovani disoccupati che non hanno svolto un tirocinio, mentre l'area verde indica il differenziale (ATT) che distingue i tirocinanti e che, aggiungendosi alla precedente probabilità, completa la probabilità effettiva di trovare lavoro dei tirocinanti. L'effetto del tirocinio è quindi positivo in ogni intervallo temporale per i giovani che svolgono il tirocinio come prima esperienza di lavoro; questo vantaggio si consolida al crescere del tempo che distanzia il tirocinio dalla eventuale assunzione, passando da 3 punti percentuali nell'arco di 9 mesi a 11 in una prospettiva di un anno e mezzo dall'esperienza. Il vantaggio è più contenuto, invece, per coloro che attivano un tirocinio successivamente ad altri contratti: in questo caso il vantaggio, di 5 punti percentuali, è statisticamente significativo solo in una prospettiva di 18 mesi. Questi risultati provano che i tirocini effettivamente favoriscono l'inserimento dei giovani disoccupati alla ricerca del primo impiego e che, quindi, la recente scelta di circoscrivere il contributo finanziario ai giovani in uscita dal sistema educativo trova un valido fondamento in termini di efficacia relativa della misura.

PROBABILITÀ DI TROVARE LAVORO CON E SENZA TIROCINIO

Senza precedenti esperienze



Con precedenti esperienze



* statisticamente non significativo

Fonte: IRPET

³ Purtroppo, tra le variabili utilizzate per l'abbinamento non è possibile inserire il titolo di studio poiché non disponibile per il gruppo dei giovani disoccupati. Le statistiche post abbinamento, comunque, indicano un buon bilanciamento tra “trattati” (tirocinanti) e “controlli” (disoccupati): le variabili continue impiegate nel propensity score (età e SLL) sono simili in media e in varianza, mentre le altre sono puntuali, quindi identiche per definizione.

Dopo il tirocinio si trova più velocemente un lavoro

Nel secondo esercizio il confronto è avvenuto tra i giovani che hanno esordito nel mercato del lavoro con diverse modalità contrattuali, tra cui il tirocinio, per i quali abbiamo misurato i giorni di attesa che intercorrono tra la fine del primo contratto a termine e il successivo (tra Settembre 2012 e Dicembre 2015). La metodologia impiegata fa riferimento ai modelli di durata ed in particolare al modello di Cox, che consente di individuare e confrontare le funzioni di sopravvivenza sulla base dell'ipotesi dei rischi proporzionali. Nel nostro caso il "rischio" è rappresentato dall'inizio di un nuovo lavoro e l'"attesa" consiste nei giorni che intercorrono tra la fine del contratto di esordio e l'inizio di quello successivo. I giovani lavoratori che a questa data non hanno ancora cessato il rapporto di esordio evidentemente sono esclusi dall'analisi, mentre per tutti gli altri questa tecnica consente di tenere conto della cesura dei nostri dati, che coincide con il 31 Dicembre del 2015.

La regressione stimata (vedi tabella sotto) indica che al crescere dell'età aumenta il "rischio" di trovare rapidamente un nuovo lavoro e che tale circostanza si verifica relativamente più in fretta per i maschi e, soprattutto, per i diplomati e i laureati rispetto a chi possiede il titolo dell'obbligo. I cittadini stranieri tendono a permanere meno a lungo nella ricerca di un nuovo impiego e la durata del contratto di esordio esercita un effetto sensibilmente positivo sulla riduzione dei tempi di disoccupazione. Riguardo alle modalità contrattuali che più accelerano il passaggio verso un nuovo lavoro, il confronto è stato svolto rispetto all'esordio con un contratto a tempo determinato. Data l'attesa stimata per un giovane cessato da un lavoro a tempo determinato, l'apprendistato non esercita un effetto statisticamente significativo, mentre i tempi si riducono significativamente se l'ingresso nel mondo del lavoro avviene con un contratto di somministrazione oppure attraverso un tirocinio. Sono queste le due modalità contrattuali che rendono più probabile una rapida transizione verso un nuovo lavoro. Viceversa, l'esordio attraverso contratti di lavoro parasubordinato e intermittente tende a posticipare la possibilità di un nuovo lavoro di tipo dipendente. Infine, abbiamo stimato l'effetto tempo-dipendente di alcune variabili (Tvc nella tabella), rilevando che per la cittadinanza l'interazione con il tempo non è significativa, mentre sia per l'età che il genere e la durata del primo contratto l'effetto positivo tende a stemperarsi con il passare dei giorni alla ricerca di un nuovo lavoro.

REGRESSIONE DI COX SUI GIORNI DI ATTESA PER UNA NUOVA OCCUPAZIONE

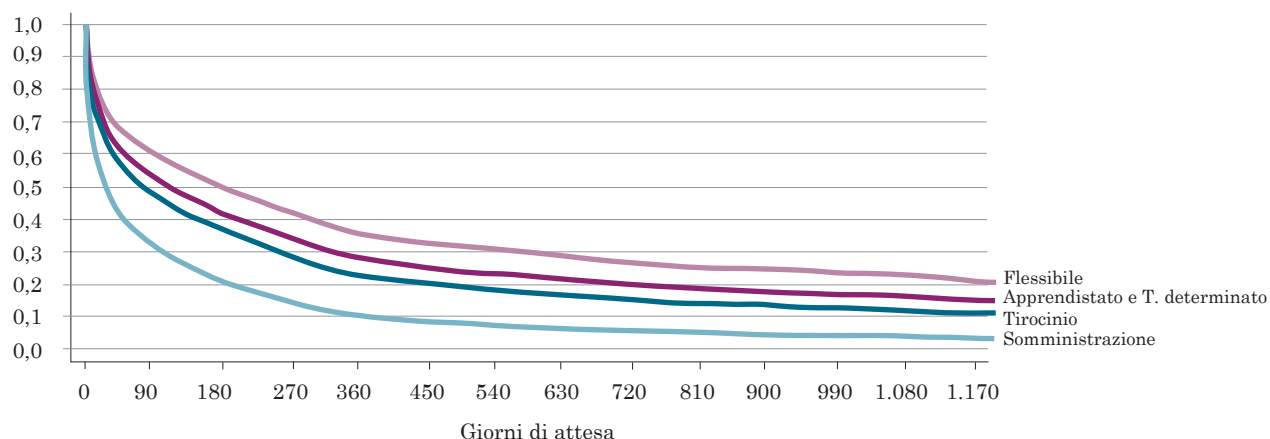
	Coef.	P>z
Main		
Età	0,0298702	0,000
Maschio	0,1751649	0,000
Italiano	-0,2218391	0,000
Diploma	0,5120911	0,000
Laurea	0,7228903	0,000
Durata contratto di esordio	0,0011916	0,000
<i>Contratto di esordio</i>		
Apprendistato	0,0088142	0,444444
Somministrazione	0,05992084	0,000
Flessibili (parasub e intermitt)	-0,2013217	0,000
Tirocinio	0,1660257	0,000
<i>Tvc</i>		
Età	-0,0173914	0,000
Maschio	-0,0209262	0,000
Cittadinanza	0,0035254	0,417361
Durata contratto di esordio	-0,00027	0,000

Fonte: IRPET

Una volta stimato il modello di Cox è possibile utilizzarne i coefficienti per stimare e mettere a confronto le funzioni di sopravvivenza di differenti profili di giovani esordienti. In questo caso, minore è la sopravvivenza (più "bassa" è la curva) e migliore sarà il risultato in termini di occupabilità del profilo studiato. Nella figura che segue sono riportate le funzioni di sopravvivenza delle cinque modalità contrattuali, che confermano quanto emerso dai coefficienti della regressione: gli andamenti sono proporzionali ed individuano nel lavoro in somministrazione la modalità con la minore attesa per un nuovo lavoro; il tirocinio costituisce la seconda migliore modalità d'ingresso

in termini di minore attesa per un nuovo lavoro, mentre apprendistato e tempo determinato offrono praticamente le stesse chances e i lavori più flessibili risultano quelli a minore efficacia.

FUNZIONE DI SOPRAVVIVENZA DI BASE E PER CONTRATTO DI ESORDIO



Fonte: IRPET

I vantaggi del tirocinio durano a lungo

Anche questa analisi si basa sul confronto tra i giovani che hanno esordito nel mercato del lavoro con diverse modalità contrattuali. L'impatto del tirocinio è in questo caso misurato in termini di giornate lavorate nei 18 mesi successivi al primo episodio di lavoro: maggiore è il numero di giornate lavorate e maggiore è il successo occupazionale del contratto di origine. In questo caso il metodo utilizzato per misurare il vantaggio dei tirocini è quello della regressione lineare, che consente di calcolare l'effetto in termini di giornate in più (o in meno) di lavoro nei 18 mesi successivi dalla fine del primo contratto. L'universo di riferimento sono tutti i giovani con meno di 30 anni che hanno cessato un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato nel periodo che va dal 1° Settembre 2012 al 30 Giugno 2014. Per ciascuno di questi individui è stata conteggiata la somma delle giornate effettive di lavoro nei 18 mesi seguenti; pertanto, ciascun individuo avrà al massimo 540 giornate di lavoro a disposizione.

I coefficienti delle tre specificazioni riportate nella tabella che segue indicano la quantità di giorni di lavoro, in più o in meno, che si registrano al variare di una condizione alla volta dell'individuo tipo. La costante, invece, indica i giorni medi di lavoro che sperimenta l'individuo tipo⁴. In tutte le specificazioni essere donna e, soprattutto, avere un titolo di studio dell'obbligo comportano una riduzione delle giornate attese di lavoro; viceversa avere una laurea aumenta significativamente le giornate di lavoro a seguito del primo rapporto a termine. A parità delle altre caratteristiche, i giovani di cittadinanza straniera tendono a lavorare di più dei coetanei italiani e l'età, che è stata ristretta alla sola fascia giovanile, ha un effetto poco rilevante. Nella seconda specificazione possiamo apprezzare anche l'effetto del tirocinio rispetto alle altre modalità contrattuali, rilevando un effetto fortemente positivo e significativo di quest'ultimo, che risulta il miglior canale di inserimento tra quelli considerati. In particolare, l'individuo tipo, che in questo caso proviene da un rapporto a tempo determinato, lavora mediamente 189 giorni su 540 (il 35% del suo tempo disponibile) mentre il tirocinante ha una aspettativa di 302 giorni di lavoro, ovvero lavorerà mediamente il 56% del tempo nei 18 mesi successivi. Infine, nella terza specificazione è stata inserita anche l'informazione circa la durata del contratto di esordio, che riporta un segno positivo e significativo: ogni due giornate in più di durata del contratto di esordio si rileva un giorno in più di lavoro nel lavoro successivo.

⁴ L'individuo tipo è diverso in ciascuna delle tre specificazioni: nella prima (I) è un maschio italiano diplomato, nella seconda (II) oltre a queste caratteristiche si aggiunge il fatto che proviene da un contratto a tempo determinato, nella terza (III) si inserisce anche la durata del contratto precedente come variabile continua (quindi l'effetto di un giorno in più di lavoro nell'esordio).

REGRESSIONE LINEARE SULLE GIORNATE LAVORATE NEI 18 MESI DALLA FINE DEL CONTRATTO DI ESORDIO

	I	II	III
Femmina	-10***	-8,5***	-5,5**
Straniero	19,7***	27,5***	23,1***
Età	0,3	1,3***	0,3
Obbligo	-22,7***	-15,3***	-16,5***
Laurea	51,6***	35,8***	24,1***
Apprendistato		31***	1,0
Somministrazione		15,4***	35,4***
Flessibile (parasub., intermitt.)		13,3***	4,1
Tirocinio		113***	78,2***
Durata contratto esordio			0,5***
COSTANTE (id tipo)	236***	189***	172***

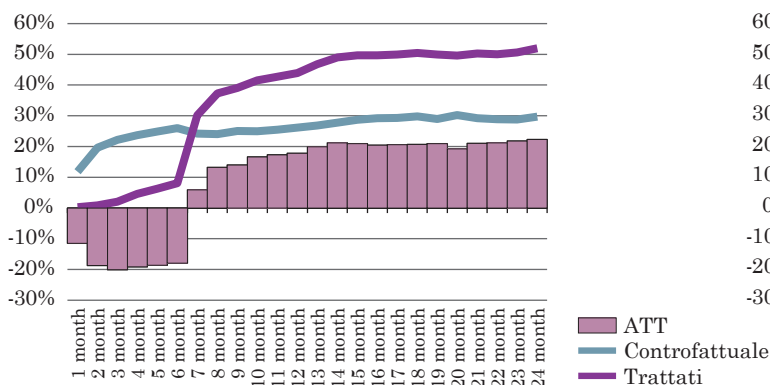
* significatività 10%, ** significatività 5%, *** significatività 1%

Fonte: Irpet

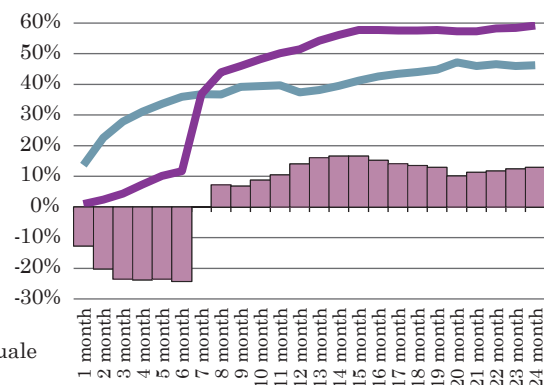
La “persistenza” degli effetti positivi dei tirocini è stata testata anche sulla base dati costruita per rispondere al primo interrogativo. In questo caso il confronto è avvenuto quindi tra tirocinanti e disoccupati iscritti ai CPI, distinguendo coloro che sono al primo ingresso nel mercato del lavoro da coloro che hanno accumulato precedenti esperienze. La misura della persistenza è data dalla probabilità di lavorare almeno una settimana al mese nei 24 mesi successivi l’inizio del tirocinio o della disoccupazione. Come si osserva nella figura sotto, il tirocinio accresce anche questa probabilità per gli inoccupati e per i disoccupati, anche se la misura del vantaggio è ancora una volta più consistente per i giovani alla prima esperienza di lavoro.

PROBABILITÀ MENSILE DI ESSERE OCCUPATO. TIROCINANTI, DISOCCUPATI E DIFFERENZIALE (ATT)

Senza precedenti esperienze



Con precedenti esperienze



Fonte: IRPET

TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE DELL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO

PERIODICO DELLA GIUNTA REGIONALE
Anno XXII - Supplemento n. 34 dicembre 2017

A cura del Settore Lavoro e dell'Agenzia di informazione TOSCANA NOTIZIE

Direttore responsabile: Paolo Ciampi
Direttore scientifico: Francesca Giovani



IRPET

Elena Cappellini
Silvia Duranti
Donatella Marinari
Valentina Patacchini
Nicola Sciclone

Regione Toscana

Barbara Marchetiello
Sonia Nozzoli
Teresa Savino



Regione Toscana

