

Il 13 aprile scorso la Regione Lombardia ha pubblicato la “*Relazione annuale di monitoraggio dei tirocini svolti in Lombardia e dei successivi inserimenti lavorativi*”, facendo seguito a quanto previsto dalla disciplina regionale in materia di tirocini che prevede un sistema territoriale di monitoraggio e controllo.

Il documento permette di cogliere quale sia stato l’impatto che la recente evoluzione normativa, e non solo, ha avuto sull’utilizzo di questa tipologia di tirocini. **A prima vista emerge come tale strumento**, regolamentato dalla DGR 825/2013 del 25 ottobre 2013 “Nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini”, **si stia rivelando fondamentale nel favorire l’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.**

Sul punto occorre ricordare che la Delibera regionale, recependo l’accordo approvato in sede di Conferenza Stato Regioni del 24 gennaio 2013, stabilisce che i tirocini extracurricolari possano essere di diverse tre tipologie:

1. Il tirocinio formativo e di orientamento: riservato a quei soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio da non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati oppure occupati con contratti di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
2. Il tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo, per gli inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati, lavoratori sospesi, in mobilità oppure occupati con contratti di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
3. I tirocini per persone disabili o svantaggiate, rivolti a favore di soggetti disabili di cui all’articolo 1, comma 1 della legge n. 68/99, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91;

L’obiettivo della citata normativa regionale, che introduce l’obbligo di un’indennità minima non inferiore a 400 euro mensili lordi, **era quello di rafforzare gli elementi formativi del tirocinio, confermandolo come primo strumento per una transizione occupazionale e**

contrastandone i possibili utilizzi elusivi.

La relazione di monitoraggio lombarda mette in luce come un contributo fondamentale **per la diffusione del tirocinio extracurricolare in fascia giovanile sia certamente derivato dall'avvio del programma "Garanzia Giovani" a partire dal maggio 2014**. Tale programma offre servizi di tutoraggio da parte di operatori accreditati e riconosce un parziale rimborso dell'indennità che il datore di lavoro è tenuto a versare al tirocinante.

Volendo entrare più nel merito dell'analisi, si rileva un trend positivo nell'attivazione dei tirocini. **Nel triennio preso in considerazione (novembre 2012 - novembre 2015) ne sono stati nel complesso avviati 175 mila, con una percentuale di crescita del 35,7%**. La Lombardia si attesta, così, tra le prime Regioni italiane per numero di attivazione, considerando che quasi un tirocinio su quattro di quelli svolti a livello nazionale viene avviato proprio in questa Regione. La distribuzione dei tirocini ricalca la grandezza delle città, vedendo in prima linea la Provincia di Milano con 35 mila attivazioni, seguita da Bergamo e Brescia.

Considerando i soggetti coinvolti, emerge che la fascia maggiormente impiegata in questa tipologia di inserimento lavorativo è quella giovanile, con un'età compresa tra i 15 ed i 24 anni: da un iniziale 29% nel 2012 si è giunti ad una percentuale del 51% nell'ultimo semestre analizzato (maggio - novembre 2015). Per quanto riguarda, invece, l'impiego di giovani di un'età compresa tra i 25 e 34 anni si registra un calo dal 56,6% al 39,5%.

L'ambito di maggior utilizzo del tirocinio è certamente il settore dei servizi, che rappresenta all'incirca un 80% del valore complessivo; nell'industria invece la quota si attesta attorno al 20%, anche se è interessante sottolineare un aumento nel numero di tirocini nell'ultimo periodo anche in questo ambito (dai 9 mila del 2013 agli oltre 13 mila del 2015), determinando così lo spostamento di circa due punti percentuali a favore di questo settore.

Per valutare compiutamente se il tirocinio extracurricolare possa essere considerato uno strumento

efficace di formazione mirata (anche) all'inserimento lavorativo, occorre riflettere sugli esiti occupazionali successivi allo stesso. **Nell'ultimo triennio rilevato, la quota di tirocinanti occupati entro i 6 mesi dal termine del tirocinio è passata da una 44,1% ad una percentuale del 50,9%, registrando così un incremento di circa 3 punti percentuali annui.** In particolare, nel 2015 dei circa 64.700 tirocini conclusi, oltre 31 mila hanno avuto un esito occupazionale. Infatti, al termine del periodo di tirocinio, la risorsa è stata impiegata nell'azienda con diverse modalità contrattuali.

Nel passato (fine 2012 - inizio 2013) la forma contrattuale favorita dalle aziende per inserire gli ex-tirocinanti era quella dell'apprendistato (più del 23%); mentre di minor utilizzo risultavano le formule del contratto a tempo indeterminato (circa 22%) e a tempo determinato (quasi 20%). Risultava tuttavia ancora rilevante la quota di lavoratori che si vedevano rinnovata l'esperienza di tirocinio (attorno al 22%); del tutto marginali invece erano i contratti di somministrazione e collaborazione. Gli equilibri risultano decisamente modificati per effetto dei benefici concessi dalla Legge di Stabilità del 2015.

In particolare, la relazione fa notare come il favore per il contratto a tutele crescenti e gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato incoraggiano l'utilizzo di tale istituto. Ciò emerge chiaramente dall'analisi dei dati a disposizione: nel semestre maggio - ottobre 2014 si registrava un record negativo di attivazione di contratti a tempo indeterminato (19,4%), mentre in seguito all'entrata in vigore del Job Act e dei benefici previsti per il 2015, si registra un decisivo incremento al 27,2%. Ciò a danno dell'apprendistato che passa, nel medesimo periodo, dal 30% al 24,6%. Inoltre, occorre rilevare che si riduce pure la riproposizione di un secondo tirocinio al termine del primo che ora avviene solo nel 17% dei casi.

In conclusione, la relazione di monitoraggio mostra come una normativa regionale chiara ha permesso uno sviluppo dell'utilizzo dei tirocini coerente con la loro finalità di politica attiva formativa e di inserimento lavorativo. Su questo primo risultato si innestano poi i sistemi incentivanti promossi sia tramite Garanzia Giovani che tramite il sistema della Dote Unica Lavoro, che hanno dato una spinta in più alle imprese nel confermare in servizio i tirocinanti al termine della loro esperienza. Nelle prossime relazioni andrà monitorato se un simile trend verrà confermato anche quando si esaurirà la forza propulsiva dei benefici economici connessi a tali

iniziative. Un primo banco di prova sarà il 2016, anno in cui gli incentivi nazionali per l'assunzione a tempo indeterminato sono molto meno generosi rispetto a 2015.

Rachele Berlese

ADAPT Junior Fellow

@rachele_berlese

Scarica il PDF 