



IRPET Istituto Regionale
Programmazione
Economica
della Toscana

Effetto Giovanisì

Analisi e valutazioni sul progetto della Regione Toscana per l'autonomia dei giovani

Tirocini non curricolari



RICONOSCIMENTI

Il presente rapporto è stato realizzato, nell'ambito di una valutazione più complessiva del progetto Giovanisi, da un gruppo di lavoro IRPET coordinato da Nicola Sciclone.

Il lavoro è stato redatto da Elena Cappellini, Maria Luisa Maitino e Valentina Patacchini.

Indice

Introduzione	5
1. Il monitoraggio: domanda e offerta di tirocini non curricolari	7
1.1 La domanda di tirocini	7
1.2 L'offerta di tirocini	12
2. La valutazione: l'efficacia dei tirocini non curricolari	14
2.1 Il tirocinio è un'esperienza utile per l'ingresso nel mercato del lavoro?	15
2.2 Il tirocinio aiuta a trovare un lavoro?	19
2.3 Il tirocinio aiuta a lavorare di più?	24

Introduzione

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 23% 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.

L’Italia, e la Toscana, condividono queste difficoltà con gran parte dei paesi europei, ed in misura maggiore con le realtà che meno hanno investito in forme di supporto alla transizione verso il mondo del lavoro. Anche le istituzioni europee hanno sollecitato i governi centrali e regionali ad investire sul target giovanile. L’attribuzione di una priorità d’investimento sulle giovani generazioni per non disperdere il capitale umano di cui esse sono portatrici costituisce il leitmotiv della raccomandazione di istituzione della Garanzia Giovani (G.U.U.E. n. 120 26/04/2013) che crea una cornice comune europea per attenuare la disoccupazione giovanile ed attenuare gli abbandoni scolastici precoci.

Sulla questione giovanile, la Regione Toscana si è mossa in anticipo rispetto alle altre realtà italiane e si è fatta promotrice di iniziative, come quella sui tirocini extra-curricolari retribuiti, che sono state poi accolte dalla normativa nazionale. Il progetto Giovani, all’interno del quale si colloca la misura dei tirocini non curricolari, costituisce 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*.

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 (Delibera Regionale n. 339 del 09/05/2011 che integra la LR 32/2002) 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 (1 tirocinante per le imprese fino a 6 addetti, 2 se gli addetti sono tra 7 e 19, nella misura del 10% degli addetti stabili per quelle di dimensioni maggiori). La durata del tirocinio è inoltre definita in massimo 6 mesi (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) e divieto di reiterazione dell’esperienza con lo stesso tirocinante. Inoltre, anticipando la regolamentazione nazionale (L. 92/2012), 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 (10 mila nel caso di un soggetto tutelato dalla L. 68/1999). 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.

La seconda fase della sperimentazione consiste in una serie di aggiustamenti della normativa, che rispondono da un lato alla priorità di investimento del programmatore regionale sui tirocini e, dall'altro, alle norme nazionali che si sono progressivamente implementate. Nell'Ottobre del 2011 la Carta dei Tirocini è stata modificata per accogliere le novità espresse nella L. 148/2011, che stabilisce un limite di 6 mesi alla durata dei "tirocini formativi e di orientamento" e focalizza il target sui neo diplomati e neo laureati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio. Per salvaguardare lo strumento dei tirocini come canale di accesso al lavoro per una platea più ampia di soggetti e garantire condizioni di maggior favore ai soggetti svantaggiati¹, con la DGR n. 835/2011 la Regione Toscana introduce cinque tipologie di tirocinio:

- a) *tirocinio formativo e di orientamento* (12 mesi da qualifica, diploma o laurea);
- b) *tirocinio di inserimento* (inoccupati);
- c) *tirocinio di reinserimento* (disoccupati, anche in mobilità);
- d-e) *tirocinio soggetti disabili e categorie svantaggiate*.

Ulteriori modifiche alla Carta intervengono nel corso del 2012 con l'avviso pubblico per l'erogazione del contributo regionale per i tirocini attivati dalle professioni ordinistiche e non ordinistiche (decreto n. 6429/2012) e con l'elevazione a 500 Euro del rimborso minimo al tirocinante (300 Euro il contributo regionale alle imprese). Nel Febbraio 2013, infine, il contributo all'assunzione è stato esteso anche ai contratti a tempo determinato di durata almeno biennale presso lo stesso datore di lavoro del tirocinio per un importo di 4 mila Euro (5 mila nel caso di soggetti disabili).

La terza fase della programmazione regionale in materia di tirocini coincide con il debutto operativo di Garanzia Giovani, che in Italia prende avvio il 1 Maggio 2014 e prevede l'offerta di una prestazione di formazione o lavoro (tirocini compresi) per tutti i giovani fino a 30 anni in condizione di Neet che dichiarano la propria disponibilità all'impiego (presso i Cpi sul territorio, oppure on-line sul portale regionale o nazionale).

La misura dei tirocini extra-curricolari ha ottenuto un notevole successo e la normativa regionale, nata in un contesto di sostanziale assenza di vincoli, si è di volta in volta adattata alle novità introdotte dalla disciplina nazionale e alle risposte empiriche riscontrate sul campo. La disponibilità di risorse limitate da parte dell'amministrazione regionale, nonché l'entrata in vigore della nuova disciplina sul lavoro (in particolare il sistema di decontribuzione sulle assunzioni a tempo indeterminato) hanno tuttavia reso necessario un ripensamento complessivo della misura, che ha portato alla chiusura del contributo all'assunzione e alla sospensione del contributo forfettario a partire dalla fine di Ottobre 2015 e alla riapertura della misura di contributo forfettario secondo uno schema rimodulato a partire dal mese di Luglio 2016 (Decreto 4269 del 12/06/2016). Il nuovo schema conferma la fascia di età 18-29 anni e l'importo del contributo (300 Euro, 500 Euro nel caso di soggetti disabili o tirocini attivati da aziende dell'artigianato artistico e tradizionale). La principale novità consiste nella limitazione del supporto pubblico ai tirocini attivati entro 12 mesi dal conseguimento di una qualifica professionale, del diploma e della laurea, eccezion fatta per i tirocinanti residenti o domiciliati nei comuni delle aree di crisi dei territori di Livorno e Massa Carrara (come individuati dalla DGR 199/2015), per i quali non è previsto il vincolo dei dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio.

¹ La DGR n. 835/2011 mantiene l'estensione sulla durata annuale dei tirocini di alto livello e quella per i soggetti svantaggiati e disabili (24 mesi).

A distanza di quattro anni dall'inizio della sperimentazione toscana sui tirocini, è opportuno effettuare una ricognizione sui risultati ottenuti, sia in termini di monitoraggio della domanda (le imprese) e dell'offerta (i giovani) di tirocini, che in un'ottica di valutazione dell'efficacia dell'intervento in termini di esiti occupazionali.

La prima parte dell'analisi è quindi orientata a raccogliere l'evidenza statistica registrata nel Sistema Informativo Lavoro (Sil) sulle caratteristiche e l'evoluzione delle imprese e dei giovani che hanno svolto un tirocinio in Toscana.

La seconda parte del lavoro è invece finalizzata alla misurazione dell'efficacia dell'intervento secondo tre diverse prospettive: l'efficacia del tirocinio nel favorire l'inserimento dei giovani disoccupati alla ricerca del primo impiego; l'efficacia del tirocinio rispetto alle altre modalità contrattuali nel ridurre i tempi di disoccupazione in attesa di un nuovo contratto di lavoro; l'efficacia del tirocinio nella creazione di carriere a maggior continuità lavorativa. Anche in questo caso 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.

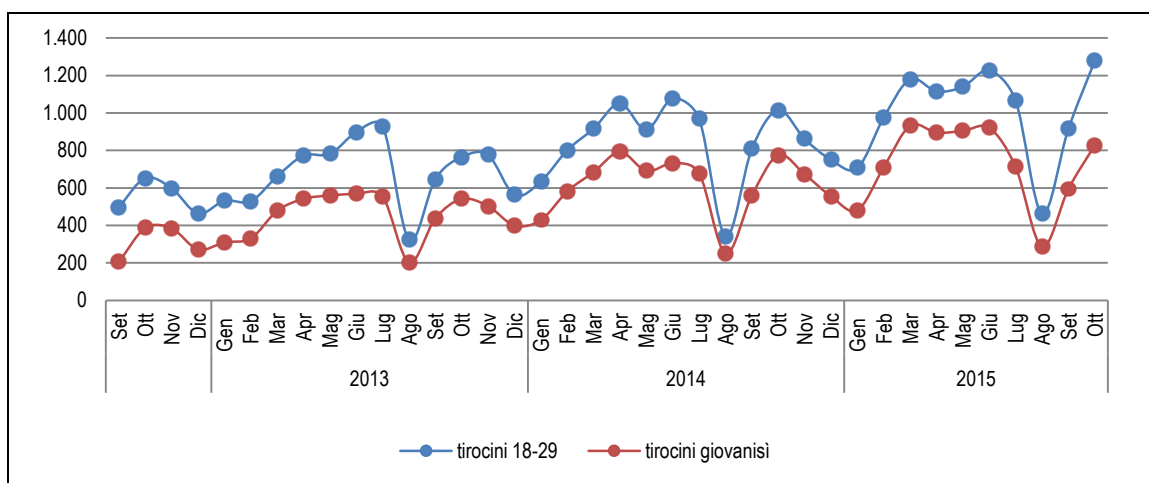
1. Il monitoraggio: domanda e offerta di tirocini non curricolari

L'archivio Sil sui flussi di lavoro dipendente e parasubordinato costituisce la base dati principale del monitoraggio della domanda e dell'offerta di tirocini in Toscana. Questa particolare fonte informativa, che nasce con finalità amministrative, censisce tutte le comunicazioni obbligatorie di avviamento-proroga-trasformazione-cessazione dei rapporti di lavoro dipendenti e parasubordinati attivati in unità produttive della Toscana a partire dal mese di Maggio 2008. Si rivela, quindi, particolarmente efficace nello studio delle carriere dei lavoratori più giovani, che nella finestra temporale hanno esordito sul mercato del lavoro o, comunque, hanno maturato le prime esperienze professionali. Di questi rapporti lavorativi, che includono i tirocini extra-curricolari, è possibile conoscere le caratteristiche principali del lavoratore, dell'impresa, dell'inquadramento professionale. L'informazione individuale sui tirocini, inoltre, è stata arricchita del dettaglio sul cofinanziamento regionale di ciascun episodio grazie alle informazioni, anch'esse di origine amministrativa, fornite dal settore formazione e orientamento di Regione Toscana.

1.1 *La domanda di tirocini*

In Toscana, tra il 1° Gennaio 2009 e il 31 Dicembre 2015, sono stati attivati 83.500 tirocini, di cui oltre 62.000 a favore di giovani di 18-29 anni, ovvero del target di riferimento della misura sui tirocini non curricolari del progetto Giovanisì.

Grafico 1
TIROCINI TOTALI E TIROCINI DI GIOVANI CON 18-29 ANNI



Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Solamente nel 2015, i rapporti di tirocinio aperti sono stati oltre 12 mila, in media più di mille ogni mese, con una incidenza sugli avviamenti totali della fascia di età pari al 6%. La rilevanza di questa modalità di lavoro per i più giovani è confermata dalla composizione degli avviamenti annuali per contratto. Nel 2009 i tirocini costituivano il 3% dei nuovi contratti aperti e rappresentavano la tipologia contrattuale meno diffusa. Oggi l'incidenza del tirocinio è raddoppiata, acquisendo una rilevanza superiore alle altre modalità d'impiego più flessibili, come il parasubordinato e l'intermittente².

Tabella 2
AVVIAMENTI DI 18-29ENNI PER CONTRATTO

	Avviamenti 2009	Avviamenti 2015
Tempo indeterminato	9,13%	13,62%
Apprendistato	12,06%	8,88%
Tempo determinato	45,50%	42,64%
Somministrazione	9,83%	16,69%
Intermittente	6,26%	5,43%
Domestico	4,02%	1,47%
Parasubordinato	9,87%	5,37%
<i>Tirocini</i>	3,35%	5,90%
TOTALE	223.118	203.907

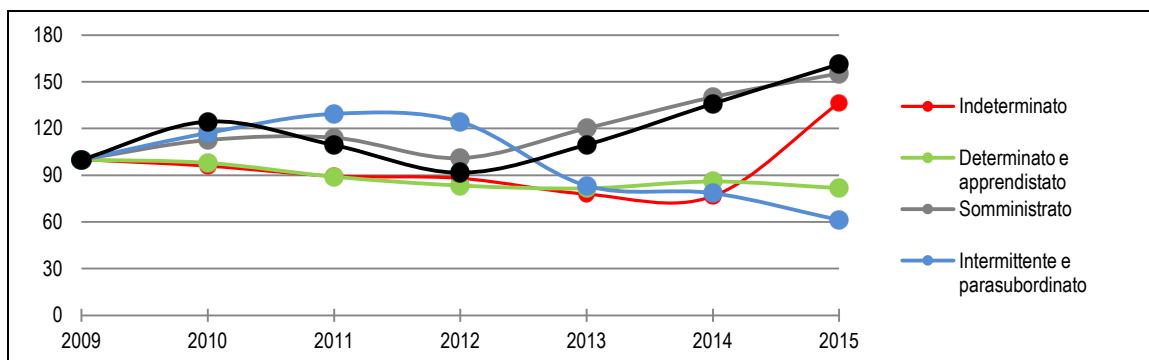
Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

La domanda di tirocini risponde alla congiuntura complessiva del mercato del lavoro, ma tale relazione non è chiara a priori: la relazione è positiva qualora il tirocinio costituisca, come dovrebbe, una modalità di ingresso nel mercato del lavoro; se invece risulta negativa, come è accaduto per le altre forme di lavoro flessibili nel corso della crisi, può significare che il tirocinio ha spiazzato forme di lavoro più strutturate sfruttando il momento di forte eccesso di offerta e quindi di maggiore disponibilità dei lavoratori più giovani ad accettare ogni offerta di lavoro. Quello che emerge da una prima analisi dei flussi di lavoro è che il tirocinio segue

² Questo effetto è favorito dalla recente riduzione degli avviamenti con contratti intermittenti e parasubordinati legata alla nuova normativa sul lavoro.

l'andamento del lavoro somministrato e mostra una tendenza speculare ai contratti più flessibili come il parasubordinato e l'intermittente. Ad una prima analisi sono queste le modalità di lavoro che il tirocinio potrebbe aver "spiazzato" negli ultimi anni.

Grafico 3
AVVIAMENTI DI 18-29ENNI PER CONTRATTO
Numeri indice, anno base 2009



Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Rispetto alle vicende della regolamentazione regionale dei tirocini, la serie degli avviamenti può essere distinta in tre fasi: la prima precede l'entrata in vigore della Carta; la seconda distingue tutto il periodo di contribuzione regionale alle imprese che aderiscono alla misura di Giovanisì; la terza che segna la sospensione del contributo a partire dal mese di Novembre 2015. A livello descrittivo, non si osservano importanti cambiamenti di tendenza in occasione delle novità normative, come se la domanda di tirocini mostrasse una certa indifferenza alle norme, sia in senso restrittivo, come poteva accadere in occasione dell'avvio dell'obbligo di compensazione dei tirocinanti oppure durante la recente sospensione del contributo, che in senso espansivo, come reazione alla disponibilità di contributi da parte pubblica. Piuttosto, i tirocini crescono di rilevanza lungo l'intero periodo di osservazione, a prescindere dalla direzione dell'impulso del legislatore.

Tabella 4
TIROCINI E INCIDENZA SU AVVIAMENTI DI LAVORATORI 18-29 ANNI

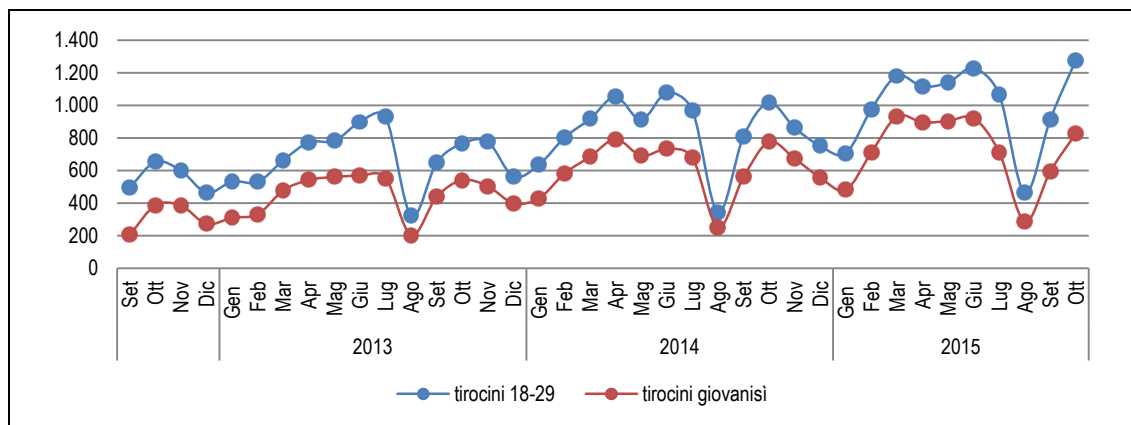
	Tirocini 18-29 anni	% su avviamenti 18-29 anni	Media mensile
Gennaio 2009 - Maggio 2011	20.854	3,9%	719
Giugno 2011 - Ottobre 2015	39.301	4,4%	742
Novembre 2015 - Gennaio 2016	2.426	5,4%	809
TOTALE (GENNAIO 2009 - GENNAIO 2016)	62.581	4,2%	736

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Nei 38 mesi che vanno da Settembre 2012 ad Ottobre 2015, periodo per cui disponiamo dell'informazione sul contributo regionale, i tirocini complessivamente attivati a favore di giovani con meno di 30 anni sono stati 30.600 e di questi 21.345 hanno beneficiato del contributo al rimborso minimo stabilito dalla Carta dei Tirocini di Qualità. Mediamente, quindi, 7 tirocini su 10 sono stati sponsorizzati dalla Regione Toscana, che ogni mese ha supportato quasi 440 nuovi tirocini, con livelli di domanda particolarmente elevati nell'ultimo periodo: nel 2013 sono stati 452 i tirocini cofinanziati mediamente ogni mese, nel 2014 617 e nei 10 mesi di attività del 2015 le richieste accolte hanno raggiunto quota 727. Come tutti i flussi di apertura dei contratti, anche la congiuntura degli avviamenti per tirocinio segue una stagionalità ciclica,

con due fasi di espansione nell'anno: la domanda di tirocini è più intensa nel primo semestre dell'anno, si contrae nei mesi estivi (soprattutto, in Agosto), torna a crescere a Settembre ed infine rallenta nuovamente in chiusura d'anno³.

Grafico 5
TIROCINI TOTALI E TIROCINI COFINANZIATI (SETTEMBRE 2012-OTTOBRE 2015)



Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

La durata media dei tirocini cofinanziati in Toscana corrisponde a sei mesi, ovvero la soglia massima definita dalla legge regionale nella generalità dei casi; viceversa, i tirocini che non ricevono il cofinanziamento alla retribuzione forfettaria durano mediamente un mese in meno, come conferma anche la quota di tirocini che terminano entro tre mesi: 37% rispetto al 14% delle esperienze che hanno ricevuto il contributo regionale. I tirocini finanziati nell'ambito del progetto Giovani, inoltre, durano più spesso oltre 6 mesi (23%), come previsto dalla normativa per gli inquadramenti più elevati e per i giovani che vivono forme di svantaggio o disabilità.

Tabella 6
TIROCINI PER DURATA (SETTEMBRE 2012-OTTOBRE 2015)

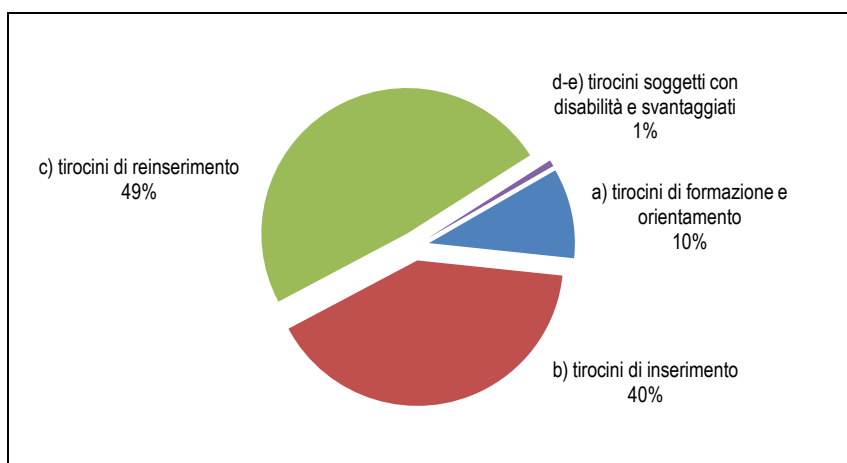
	Non cofinanziati	Cofinanziati
Fino a 3 mesi	37,1%	13,7%
Da 3 a 6 mesi	47,3%	63,6%
Oltre 6 mesi	15,7%	22,8%
MEDIA	5 mesi	6 mesi

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Per i tirocini che hanno goduto del contributo regionale disponiamo anche della descrizione della tipologia di tirocinio attivato: si tratta nella maggioranza dei casi di tirocini di reinserimento (49%) e di inserimento (40%), mentre i tirocini di formazione e orientamento, quelli dedicati ai giovani che hanno conseguito il titolo di studio entro 12 mesi, si attesta al 10% dei casi.

³ E' questa d'altronde la stagionalità tipica dei flussi di lavoro e che è quindi indizio di una diffusione dei rapporti di tirocinio nei settori produttivi della Toscana.

Grafico 7
TIROCINI COFINANZIATI PER TIPOLOGIA (SETTEMBRE 2012-OTTOBRE 2015)

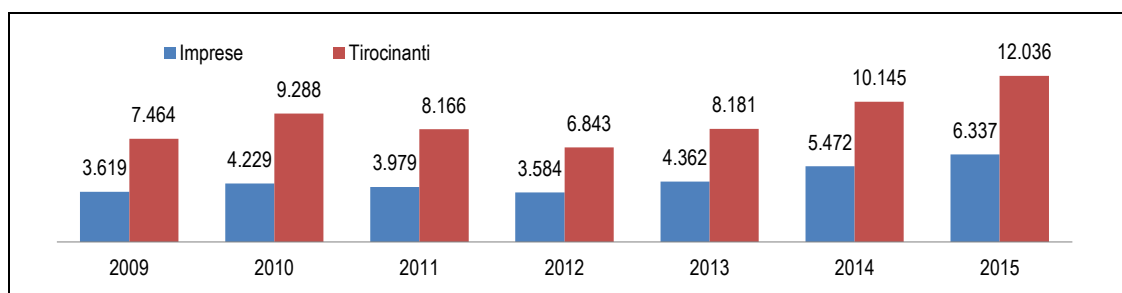


Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

La domanda di tirocini mostra, quindi, un profilo in crescita e una tendenza, nel corso della crisi, speculare a quella dei contratti più flessibili. Ma al di là delle tendenze generali, l'analisi della domanda di tirocini può essere approfondita attraverso le caratteristiche delle imprese che assumono i tirocinanti.

Complessivamente, sono 19.235 le imprese che tra il 2009 e il mese di Gennaio di quest'anno hanno attivato almeno un tirocinio per giovani lavoratori con meno di 30 anni, con una media di 3,3 tirocini per azienda nel periodo. Il numero di imprese che hanno scelto di ricorrere al tirocinio è cresciuto nel corso del tempo e con la stessa tendenza che si osserva per i giovani tirocinanti, tanto che il rapporto tra le due misure rimane costantemente prossimo a due tirocinanti per azienda ogni anno. Solo nel 2015 le imprese toscane che hanno attivato almeno un tirocinio sono state 6.337, il 75% in più di quelle del 2009.

Grafico 8
IMPRESE E TIROCINANTI PER ANNO



Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Guardando all'intero periodo di cofinanziamento regionale, si osserva che poco meno della metà dei tirocini è attivato da imprese che appartengono all'area "non in filiera", ovvero sono registrate come attività trasversali di servizi e commercializzazione che non identificano in Toscana un'autonoma catena del valore aggiunto (il commercio al dettaglio spiega circa il 30% dei tirocini non in filiera, i servizi alla persona il 10% e la PA il 13%). I tirocini svolti in attività

non in filiera sono relativamente meno diffusi tra le misure cofinanziate e, comunque, in riduzione nel tempo.

Tabella 9
TIROCINI PER FILIERA DI APPARTENENZA (SETTEMBRE 2012-OTTOBRE 2015)

	Non cofinanziati	Cofinanziati
Sistema Moda	11,0%	8,6%
Turismo Beni Culturali	8,1%	9,1%
Sanità	6,1%	6,1%
Costruzioni	3,0%	5,3%
Meccanica Strumentale	4,2%	3,7%
Agribusiness	2,6%	4,1%
Ict	2,0%	3,4%
Finanza	3,5%	2,6%
Filiera Metallurgia e Siderurgia	1,4%	2,4%
Mediatico/Audiovisivo	1,1%	2,2%
Filiera Trasporti e Logistica	0,8%	1,7%
Filiera della Chimica-Farmaceutica	1,5%	1,3%
Sistema Casa	0,6%	1,6%
Filiera Mezzi di Trasporto	1,1%	0,6%
Filiera carta	0,4%	0,9%
Energia	0,2%	0,3%
Meccanica Strumentale	0,0%	0,0%
Difesa/Aeronautica	0,0%	0,0%
<i>Non in filiera</i>	<i>52,5%</i>	<i>46,2%</i>
TOTALE	9.262	21.345

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

1.2 L'offerta di tirocini

Tra il 2009 e il 2015 sono oltre 50 mila i giovani che hanno svolto almeno un tirocinio in Toscana, con un flusso in significativa crescita durante l'intero periodo considerato: nel 2015 si contano 11.500 tirocinanti, erano 6.900 nel 2009⁴. Nel periodo che va da Settembre 2012 a Ottobre 2015, durante il quale è attivo il contributo regionale al rimborso forfettario, i tirocinanti che hanno beneficiato del cofinanziamento sono stati 19.658, un volume oltre due volte la misura dei giovani che hanno svolto questa esperienza senza il supporto di Regione Toscana.

Tabella 10
TIROCINANTI

	Val. ass.		Val. ass.	%
2009	6.951	Non cofinanziati	8.440	30%
2010	8.616	Cofinanziati	19.658	70%
2011	7.725	Settembre 2012-		
2012	6.535	Ottobre 2015	28.098	100%
2013	7.819			
2014	9.665			
2015	11.525			
2009-2015	52.558			

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

⁴ Il conteggio delle persone che hanno svolto almeno un tirocinio differisce evidentemente dal numero di avviamenti, poiché ciascun individuo può aver attivato più di un tirocinio nel periodo di tempo considerato; per la stessa ragione, la somma dei tirocinanti per mese può essere superiore al numero di individui nell'anno e la somma per anno superiore al conteggio di periodo (come nella tabella). Più è grande lo scostamento e più è frequente la reiterazione del tirocinio da parte di un medesimo soggetto.

Guardando alle caratteristiche anagrafiche, si osserva che l'esperienza del tirocinio è svolta più spesso da giovani ragazze che non dai coetanei maschi, anche se questo divario si ridimensiona nel caso dei tirocini cofinanziati. I tirocinanti sono quasi sempre italiani e l'incidenza dei giovani di cittadinanza straniera risulta inferiore alla relativa incidenza demografica. Rispetto all'età, si rilevano due picchi di avviamento per tirocinio: dopo il diploma a 20-21 anni e dopo la laurea a 25-26 anni. Il primo picco, quello dei diplomati presumibilmente, è particolarmente accentuato tra i tirocini cofinanziati. I tirocinanti, comunque, sono una popolazione giovanissima: uno su tre ha meno di 22 anni e la metà ne ha meno di 25 (chi compie esperienze cofinanziate è under 25 nel 59% dei casi).

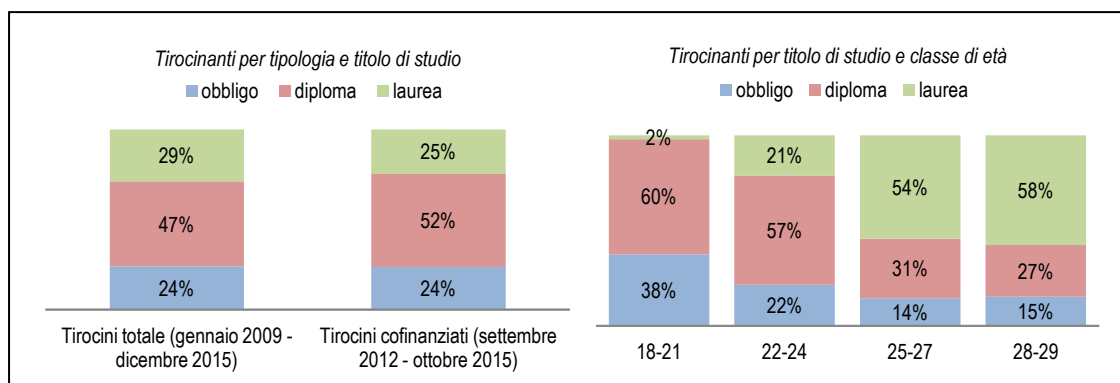
Tabella 11
TIROCINANTI PER CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE

	Totale (Gen. 2009-Dic. 2015)	Non cofinanziati (Set. 2012-Ott. 2015)	Cofinanziati (Set. 2012-Ott. 2015)
GENERE			
Maschi	44%	45%	48%
Femmine	56%	55%	52%
CITTADINANZA			
Italiani	92%	92%	93%
Stranieri	8%	8%	7%
ETÀ			
18 anni	4%	4%	1%
19 anni	8%	5%	7%
20 anni	11%	7%	13%
21 anni	10%	7%	11%
22 anni	9%	8%	9%
23 anni	9%	8%	9%
24 anni	8%	9%	9%
25 anni	10%	12%	9%
26 anni	10%	13%	9%
27 anni	9%	11%	9%
28 anni	7%	9%	7%
29 anni	6%	7%	6%
TOTALE	59.595	59.595	20.985

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

La distribuzione per età trova spiegazione nella composizione dei tirocinanti per titolo di studio: il tirocinio è uno strumento utilizzato soprattutto dai diplomati, che costituiscono circa la metà dei tirocinanti più giovani. Guardando poi alla composizione dei titoli di studio per età si rileva una relazione tra l'età del tirocinante e il massimo titolo di studio ottenibile nella fascia, così nei giovanissimi fino a 21 anni si riscontra la massima concentrazione dell'istruzione dell'obbligo e la percentuale più elevata di neo-diplomati, che restano consistenti anche nella seconda classe, dove iniziano però a comparire i laureati, probabilmente al termine del percorso di laurea triennale. I laureati divengono la tipologia prevalente di tirocinante tra i giovani con più di 25 anni. Questa relazione indica pertanto che il tirocinio costituisce, nella maggioranza dei casi, una delle prime esperienze lavorative dopo gli studi.

Grafico 12
TIROCINANTI PER TITOLO DI STUDIO E ETÀ



Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Un ultimo aspetto rilevante nella descrizione dei tirocinanti fa riferimento al territorio in cui vivono e alla loro disponibilità a spostarsi per svolgere l'attività di tirocinio. Un tirocinante su quattro, infatti, è disponibile a spostarsi dal proprio SLL di residenza e tale propensione è particolarmente elevata per i tirocinanti laureati, che nel 34% dei casi accettano di spostarsi per svolgere un tirocinio più coerente con le proprie aspirazioni.

Tabella 13
MOBILITÀ TERRITORIALE DEI TIROCINANTI

	Obbligo	Diploma	Laurea	TOTALE
SLL residenza uguale a SLL tirocinio	82%	77%	66%	75%
SLL residenza diverso da SLL tirocinio	18%	23%	34%	25%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

2. La valutazione: l'efficacia dei tirocini non curricolari

Se le statistiche descrittive hanno un forte potere informativo nell'illustrare le dimensioni e le caratteristiche della domanda e offerta di tirocini, ma non possono misurare l'efficacia dei tirocini stessi, perché questa dipende da una molteplicità di fattori e innanzitutto dalla composizione dei tirocinanti rispetto ai giovani che hanno optato per altre modalità di inserimento occupazionale. Le differenti caratteristiche che distinguono a priori i due gruppi possono infatti influenzare in maniera definitiva il risultato dell'analisi. Se ad esempio i tirocinanti fossero mediamente più istruiti dei disoccupati, è probabile che un eventuale migliore risultato occupazionale dipenda, in larga parte, da questa caratteristica anziché dall'aver svolto un tirocinio. La necessità di effettuare un confronto tra soggetti con le medesime caratteristiche costituisce l'elemento decisivo per l'adozione di metodologie statistiche specifiche nelle valutazioni d'impatto.

L'idea di fondo consiste nel definire l'efficacia del tirocinio in termini di esiti occupazionali, declinando questo risultato secondo tre dimensioni alternative per verificare se: i) il tirocinio costituisce un'esperienza formativa utile a connettere i disoccupati più giovani con il mercato del lavoro; ii) il tirocinio è un efficace canale d'ingresso nell'occupazione in termini di

riduzione dei tempi di disoccupazione in attesa di un primo contratto di lavoro; iii) il tirocinio è un'esperienza che facilita la creazione di carriere a maggior continuità lavorativa.

Come per l'analisi di monitoraggio, il sistema informativo sul lavoro di Regione Toscana rappresenta la base statistica di riferimento per le analisi di valutazione. La natura di flusso dell'archivio consente di calcolare le durate di ciascun episodio di lavoro e di non lavoro, nonché di determinare la quota di tempo spesa lavorando piuttosto che nella ricerca di un impiego. Tutte le caratteristiche di ciascun episodio lavorativo (settore, professione, sede dell'impresa, inizio e fine, contratto, etc) sono note. La natura amministrativa di questi dati, inoltre, fa sì che le informazioni individuali dei periodi di occupazione possano essere messe in relazione con quelle relative ai periodi di disoccupazione secondo i criteri previsti dalla legge 181/2000, ricostruendo, così, la carriera individuale di ciascun giovane esordiente nel mercato del lavoro della Toscana.

2.1 Il tirocinio è un'esperienza utile per l'ingresso nel mercato del lavoro?

La prima parte dell'analisi considera il tirocinio come un'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 30 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 si sono iscritti -nel medesimo trimestre- alle liste di disoccupazione manifestando la volontà di cercare un lavoro.

Una volta fatto l'abbinamento, è possibile calcolare per ciascuna coppia di individui simili la probabilità di aver trovato un impiego (ovviamente, nel caso dei tirocinanti, diverso dal tirocinio iniziale) a 9, 12, 18 mesi dalla data di inizio del tirocinio, oppure dall'iscrizione alla disoccupazione amministrativa. L'analisi è stata svolta distintamente per i giovani con e senza precedenti esperienze di lavoro e una stima specifica è stata dedicata ai tirocinanti che hanno fruito del contributo regionale. Il differenziale delle probabilità di occupazione tra i due gruppi di giovani in cerca di lavoro costituisce l'effetto netto del tirocinio.

Come detto, per individuare il gruppo di controllo è stato utilizzato il metodo del *matching* statistico, che prevede di selezionare, per ogni individuo "trattato" (tirocinanti), uno o più soggetti "non trattati" con caratteristiche simili (iscritti alla disoccupazione amministrativa, detti anche "controlli"). Questa metodologia consente di risolvere il problema dell'auto-selezione, ovvero la possibilità che l'adesione al tirocinio non sia casuale e dipenda da alcune caratteristiche dei soggetti coinvolti. L'efficacia di questo metodo cresce in presenza di una elevata numerosità del gruppo dei non trattati, perché consente una scelta più accurata dei soggetti simili tra loro. Nel nostro caso l'universo di partenza per l'analisi consiste in circa 14.400 tirocinanti (di cui 9.600 con tirocinio cofinanziato) e 80.700 disoccupati, che andranno a comporre il gruppo di controllo.

Tabella 14
GIOVANI DISOCCUPATI (EX L. 181/2000) E TIROCINANTI (SETTEMBRE 2012 - GIUGNO 2014)

	Disoccupati L.181/00	Tirocinanti	di cui cofinanziati
Numerosità	80.691	14.394	9.613
Composizione %	85%	15%	10%

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

L'abbinamento tra trattati e controlli è stato effettuato attraverso la stima del *Propensity Score*, ovvero la probabilità di ciascun giovane di avviare un tirocinio a parità di caratteristiche - precedenti il trattamento - che potrebbero influire su tale scelta. La tabella 15 riporta la composizione delle due popolazioni (e del sottogruppo dei tirocinanti portatori di cofinanziamento) per le variabili utilizzate nella procedura di matching.

Tabella 15
GIOVANI DISOCCUPATI E TIROCINANTI PER CARATTERISTICHE SOCIO-ANAGRAFICHE

	Disoccupati L.181/00	Tirocinanti	di cui cofinanziati
GENERE			
Maschi	49%	46%	46%
Femmine	51%	54%	54%
CITTADINANZA			
Italiani	78%	93%	94%
Stranieri	22%	7%	6%
ETÀ			
18-21	31%	30%	33%
22-24	24%	25%	26%
25-27	24%	29%	26%
28-30	22%	16%	15%
ESPERIENZE LAVORATIVE			
Con precedenti esp	64%	48%	52%
Senza precedenti esp	36%	52%	48%
TRIMESTRE			
IV 2012	22%	15%	12%
I 2013	15%	11%	11%
II 2013	10%	16%	16%
III 2013	15%	12%	11%
IV 2013	15%	13%	14%
I 2014	13%	14%	15%
II 2014	10%	18%	20%
RESIDENZA			
Arezzo- Bibbiena - Cortona - Sansepol..	6%	7%	8%
Aulla - Carrara - Massa - Pontremoli	5%	3%	3%
Barga - Castelnuovo di Garfagnana	1%	2%	3%
Borgo San Lorenzo - Firenzuola	2%	2%	2%
Castagneto Carducci - Follonica - Pio..	4%	2%	2%
Castel del Piano - Piancastagnaio	1%	1%	1%
Castelfiorentino - Empoli - San Miniato	7%	9%	11%
Cecina - Pomarance - Rosignano Maritt..	3%	2%	2%
Chiusi - Montepulciano - Sinalunga	2%	2%	2%
Firenze	17%	21%	15%
Grosseto	3%	3%	3%
Livorno	6%	5%	4%
Lucca	4%	5%	6%
Manciano - Monte Argentario - Orbetel..	1%	1%	1%
Marciana Marina - Portoferraio	2%	1%	0%
Montalcino - Poggibonsi - Siena	6%	6%	4%
Montecatini-Terne - Pistoia - San Mar..	7%	7%	7%
Montevarchi	4%	3%	3%
Pietrasanta - Viareggio	5%	4%	5%
Pisa- Pontedera	8%	11%	11%
Prato	7%	8%	8%

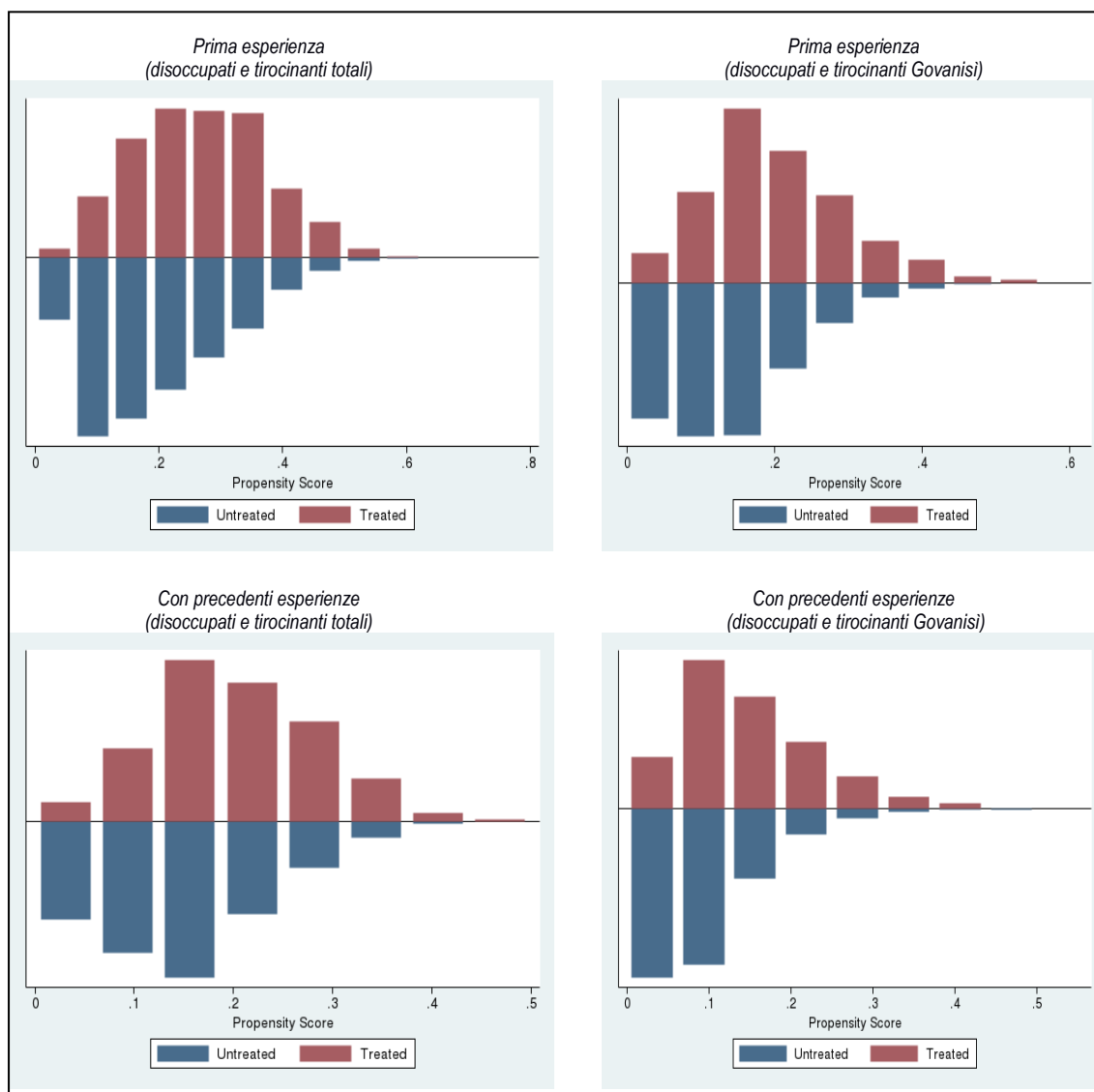
Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Rispetto alle caratteristiche anagrafiche, gli stranieri sono meno rappresentati nel gruppo dei tirocinanti, mentre genere ed età sono distribuite in maniera simile nelle due popolazioni. Purtroppo, tra le variabili utilizzate per l'abbinamento non è possibile inserire il titolo di studio, certamente rilevante, poiché non disponibile per il gruppo dei giovani disoccupati; le statistiche descrittive, comunque, hanno dimostrato uno stretto legame tra età e titolo, con due momenti di

picco per l'avvio del tirocinio: attorno ai 20 anni per i diplomati e attorno ai 26 anni per i laureati. D'altra parte, il tirocinio è uno strumento che dovrebbe essere utilizzato per rafforzare le competenze acquisite sui libri e creare una prima connessione con il mondo del lavoro; questa considerazione sta alla base della scelta di svolgere due analisi distinte per coloro che hanno precedenti esperienze lavorative e coloro che, invece, sono alla ricerca del primo impiego.

Oltre a verificare la distribuzione delle due popolazioni per le caratteristiche utilizzate nell'abbinamento, abbiamo verificato statisticamente l'esistenza di un supporto comune, ovvero la consistenza dell'ipotesi ideale che per ogni trattato esista almeno un non trattato con un valore del propensity score uguale o molto simile. Come riportato nei grafici seguenti, l'ipotesi è accolta.

Grafico 16
DISTRIBUZIONE DEL PROPENSITY SCORE



Fonte: elaborazioni su dati Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

La procedura del matching statistico consente di misurare correttamente il differenziale di probabilità di occupazione determinato dal tirocinio, al netto degli effetti legati alle caratteristiche dei soggetti studiati. In altre parole, l'utilizzo di questa procedura permette di correggere i risultati delle statistiche descrittive, che assegnano ai tirocinanti un vantaggio di 4 punti percentuali nella probabilità di trovare un lavoro entro 18 mesi, vantaggio che sale a 9 punti percentuali per il sottogruppo dei tirocini cofinanziati da Regione Toscana. Limitando l'arco temporale a 12 mesi, il vantaggio si riduce e rimane positivo solo per i tirocini cofinanziati (4 punti percentuali); infine nei 9 mesi dall'inizio del tirocinio o della iscrizione alla disoccupazione, i tirocinanti registrano uno svantaggio, logicamente legato all'effetto lock-in del tirocinio stesso. Tale svantaggio di breve periodo non esiste per i tirocinanti Giovanisì. Ovviamente, questo tipo di analisi non consente di ottenere informazioni circa la significatività statistica delle differenze.

Tabella 17
PROBABILITÀ DI TROVARE UN LAVORO (DESCRITTIVO)

	Iscritti alla 181	Tirocinanti	di cui cofinanziati
Occupato entro 9 mesi	52%	49%	53%
Occupato entro 12 mesi	58%	58%	62%
Occupato entro 18 mesi	66%	70%	75%
Non occupato	34%	30%	25%
TOTALE	100%	100%	100%

Fonte: Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

Nelle tabelle 18 e 19 sono messi a confronto, per i gruppi dei disoccupati e degli inoccupati, i risultati delle statistiche descrittive e quelli della procedura di matching statistico attraverso il differenziale ATT (Average Treatment Effect on the Treated) con relativa soglia di significatività.

La tabella 18 prende in considerazione i soggetti, tirocinanti o disoccupati, che hanno alle spalle precedenti episodi di lavoro e, quindi, non possono essere considerati "esordienti" nell'occupazione dipendente e parasubordinata. Come si osserva, mentre le probabilità calcolate assegnano un vantaggio ai tirocinanti fin dai 12 mesi successivi dall'inizio della disoccupazione o del tirocinio, l'ATT evidenzia uno svantaggio di 5,3 punti percentuali nei primi 9 mesi, che si riduce a 2,4 nei 12 mesi e si trasforma in vantaggio di 1,8 punti solo considerando uno spettro di almeno 18 mesi. Per i tirocinanti che hanno svolto un'esperienza cofinanziata all'interno del progetto Giovanisì, lo svantaggio iniziale è più contenuto (-4 punti entro 9 mesi e nessuna differenza statisticamente significativa nei primi 12 mesi) e maggiore è la dimensione del vantaggio ottenuto nell'intervallo più lungo: svolgere un tirocinio cofinanziato accresce di 5,2 punti la probabilità di trovare un'occupazione entro un anno e mezzo dal momento in cui si è disponibili sul mercato.

Tabella 18
PROBABILITÀ DI TROVARE UN LAVORO PER I GIOVANI CON ALMENO UNA ESPERIENZA PRECEDENTE
Metodo descrittivo e metodo matching con propensity score

	Tutti i tirocinanti		Solo i tirocinanti Giovanisì	
	Probabilità descrittive	Probabilità matching	Probabilità descrittive	Probabilità matching
	Differenze (p,p)	ATT	Differenze (p,p)	ATT
Entro 9 mesi	-3,21	-0,053**	-1,76	-0,04**
Entro 12 mesi	0,53	-0,024**	2,2	-0,001
Entro 18 mesi	5,5	0,018**	7,37	0,052**

** significatività 1%

Fonte: elaborazioni su dati Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

La tabella 19 riporta lo stesso confronto per la popolazione di tirocinanti e disoccupati che esordiscono per la prima volta sul mercato del lavoro. Si tratta, presumibilmente, di soggetti che hanno terminato gli studi da poco e che per la prima volta si affacciano sul mercato del lavoro. Anche in questo caso, il differenziale misurato con la procedura del matching attenua il vantaggio misurato con le statistiche descrittive, segno che esiste una selezione dei soggetti “migliori” tra coloro che scelgono la strada del tirocinio come via d’accesso all’occupazione. Complessivamente, svolgere un tirocinio come prima esperienza lavorativa riduce di circa 1-2 punti percentuali le probabilità di trovare un lavoro entro 9 e 12 mesi, ma accresce questa probabilità di 4,7 punti nell’arco di 18 mesi. L’effetto del tirocinio è particolarmente brillante per i tirocinanti esordienti che hanno aderito al progetto Giovanisì: il tirocinio accresce di 2,6 punti percentuali la probabilità di lavorare entro 9 mesi e questa spinta si rafforza nei 12 mesi (6,5 punti) e supera i 10 punti percentuali nei 18 mesi dall’inizio dell’esperienza.

Tabella 19
 PROBABILITÀ DI TROVARE UN LAVORO PER I GIOVANI ALLA PRIMA ESPERIENZA PROFESSIONALE
 Metodo descrittivo e metodo matching con propensity score

	<i>Tutti i tirocinanti</i>		<i>Solo i tirocinanti Giovanisì</i>	
	Probabilità descrittive	Probabilità matching	Probabilità descrittive	Probabilità matching
	<i>Differenze (p.p)</i>		<i>Differenze (p.p)</i>	
		ATT		ATT
Entro 9 mesi	2,28	-0,015*	6,69	0,026**
Entro 12 mesi	4,4	-0,01*	10,17	0,065**
Entro 18 mesi	7,75	0,047**	14,81	0,112**

** significatività 1%, * significatività 10%

Fonte: elaborazioni su dati Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana

I tirocini cofinanziati da Regione Toscana, quindi, costituiscono un’esperienza estremamente utile per accrescere le probabilità di impiego dei giovani appena usciti dal percorso scolastico, che ottengono maggiori occasioni di lavoro anche nel brevissimo periodo; mentre per coloro per i quali il tirocinio costituisce una tappa di un percorso lavorativo instabile, ma già avviato, l’efficacia è più contenuta e comunque percepibile a distanza di oltre un anno dal tirocinio stesso.

2.2 Il tirocinio aiuta a trovare un lavoro?

Nel secondo esercizio il confronto è avvenuto tra i giovani che hanno esordito nel mercato del lavoro con diverse modalità contrattuali⁵ e la variabile di esito è l’attesa, espressa in giorni, che intercorre tra la fine del primo contratto a termine e il successivo nell’intervallo di tempo che va da Settembre 2012 a Dicembre 2015.

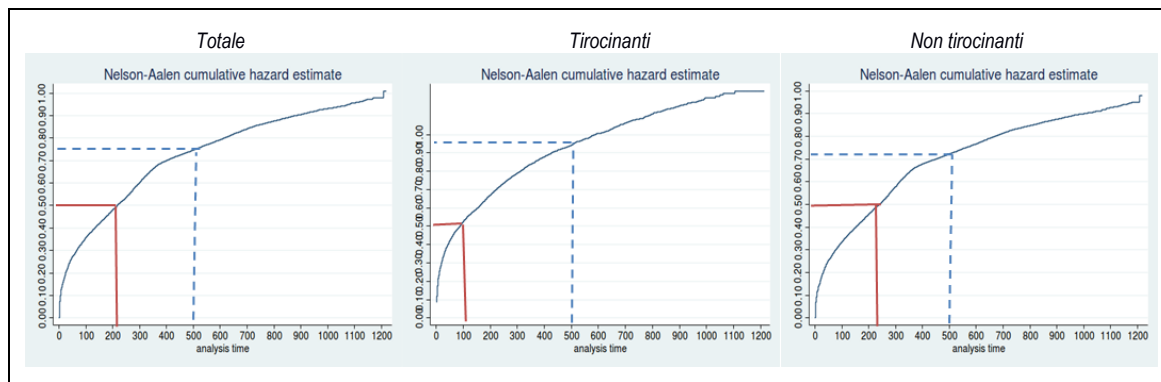
Il grafico 20 illustra, per la generalità dei casi, la funzione cumulata del rischio di trovare un lavoro in funzione dei giorni di attesa dalla fine del primo contratto. Come evidenziato, in un caso su due la nuova occupazione viene trovata entro poco più di 200 giorni e, entro 500 giorni il 75% dei giovani ha trovato un nuovo lavoro.

La funzione dei tirocinanti mostra una pendenza superiore a quella generale nelle attese più brevi, quindi i tirocinanti hanno maggiori possibilità di trovare un lavoro entro pochi giorni dalla fine del tirocinio: il 50% di loro entro 100 giorni si è nuovamente collocato e dopo 500 giorni quasi tutti hanno ottenuto almeno un nuovo contratto di lavoro. Come rilevato in precedenza, tuttavia, per accreditare questo vantaggio all’esperienza del tirocinio è necessario

⁵ L’universo di analisi comprende tutti i giovani che compiono la loro prima esperienza nel lavoro dipendente/parasubordinato attraverso contratti a tempo determinato, apprendistato, somministrazione, intermittente, domestico, parasubordinato e tirocinio.

tenere in considerazione le caratteristiche dei tirocinanti e degli altri giovani esordienti nel mercato del lavoro.

Grafico 20
FUNZIONE CUMULATA DEI GIORNI DI ATTESA PER TROVARE UN NUOVO LAVORO



Fonte: elaborazioni su dati Sil

La metodologia impiegata per verificare se il tirocinio è un'esperienza utile a trovare un'occupazione per i giovani che non hanno precedenti esperienze lavorative fa riferimento ai modelli di durata ed in particolare il modello di Cox, che consente di individuare e confrontare le funzioni di sopravvivenza di ciascun profilo studiato sulla base dell'ipotesi dei rischi proporzionali⁶.

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 (tabella 21) 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 non autonomo. Infine, abbiamo stimato l'effetto tempo-dipendente di

⁶ L'ipotesi dei rischi proporzionali implica che le funzioni di sopravvivenza degli strati delle covariate selezionate nel modello siano parallele. Questa verifica è stata svolta attraverso il Log-rank test, che ha dato esito positivo per tutte le variabili nominali (genere, cittadinanza, titolo di studio, contratto di esordio). Per le variabili continue (l'età e la durata del contratto di esordio), per le quali non è possibile calcolare lo stimatore di Kaplan-Meier, è stato stimato un modello a rischi proporzionali impiegando il test Chi-quadro per valutare la significatività del coefficiente, che anche in questo caso è significativo.

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.

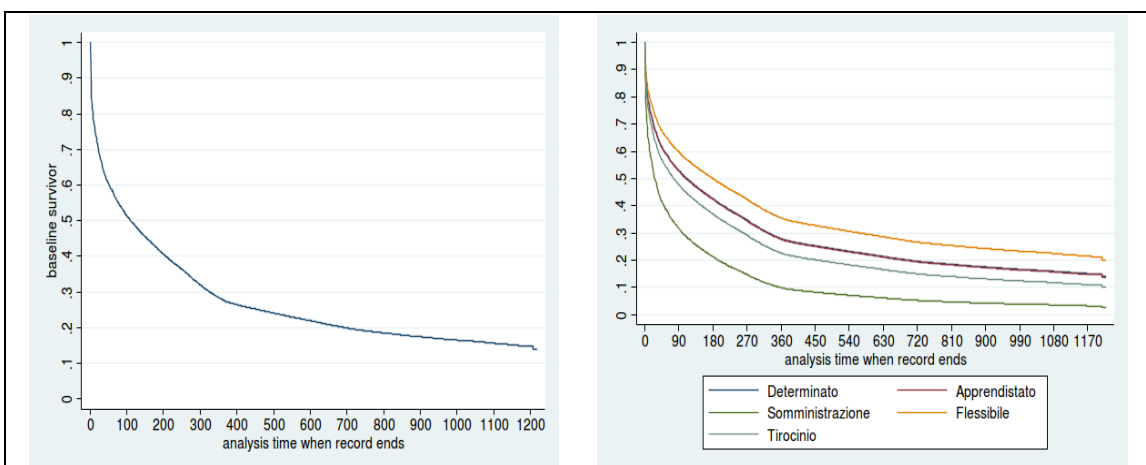
Tabella 21
REGRESSIONE DI COX SUI GIORNI DI ATTESA PER UNA NUOVA OCCUPAZIONE

	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
TVC		
Età	-0,0173914	0,000
Maschio	-0,0209262	0,000
Cittadinanza	0,0035254	0,417361
Durata contratto di esordio	-0,00027	0,000

Fonte: elaborazioni su dati Sil

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. Nel grafico 22 è riportata la curva di base, in cui tutte le covariate sono poste uguali a zero, e quella per contratto. Come si osserva, il periodo immediatamente successivo alla fine del contratto di esordio è quello più fruttuoso per trovare un nuovo lavoro: entro 2 mesi dalla prima cessazione più il 40% dei giovani disoccupati ha già aperto un nuovo rapporto, entro 6 mesi tale percentuale sfiora il 60%, poi la curva si appiattisce e le probabilità crescono più lentamente.

Grafico 22
FUNZIONE DI SOPRAVVIVENZA DI BASE E PER CONTRATTO DI ESORDIO

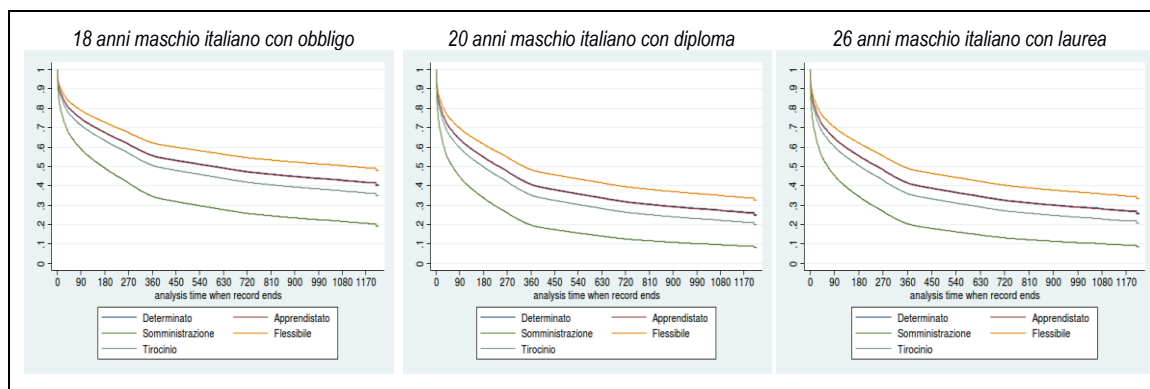


Fonte: elaborazioni su dati Sil

Il grafico di destra, che scompone la funzione di sopravvivenza per le cinque modalità contrattuali, conferma 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. Riguardo all'efficacia del lavoro in somministrazione, comunque, va detto che esso costituisce una modalità molto particolare di lavoro e la sua efficacia potrebbe essere favorita dalla tendenza delle agenzie interinali a inoltrare una nuova comunicazione di assunzione per ogni missione del lavoratore, anziché stipulare con il proprio dipendente accordi a maggiore durata e con missioni multiple.

Considerando tre profili-tipo di esordienti, che condividono un'esperienza lavorativa pregressa di breve durata (6 mesi), il profilo delle differenti modalità contrattuali viene confermato, con oscillazioni delle curve che dipendono dal livello di studio: le curve tendono a spostarsi verso il basso al crescere del titolo di studio più elevato posseduto, implicando una maggiore probabilità di trovare un lavoro. A titoli di studio più elevati corrisponde una coda destra della funzione più bassa, quindi una minore probabilità di scivolare nella disoccupazione di lunga durata. Ad esempio, alla fine del periodo di osservazione oltre il 30% dei giovanissimi che hanno esordito con il tirocinio e con il titolo dell'obbligo è ancora disoccupato, mentre per chi ha almeno un diploma la percentuale è del 20%. In ogni caso, comunque, il tirocinio si conferma un efficace canale d'ingresso nell'occupazione, secondo solo al lavoro in somministrazione, di cui abbiamo già notato la particolarità. Per tutti e tre i profili, comunque, quando si tratta di un esordiente appena uscito dal circuito formativo, un tirocinio può costituire un'esperienza più efficace, in termini di occasioni di lavoro, di un breve contratto a tempo determinato o di apprendistato e sicuramente un'esperienza più favorevole di un contratto di lavoro flessibile.

Grafico 23
EFFICACIA DEL CONTRATTO DI ESORDIO NEL RIDURRE L'ATTESA DI UN NUOVO LAVORO DEI NEO LICENZIATI
Funzione di sopravvivenza



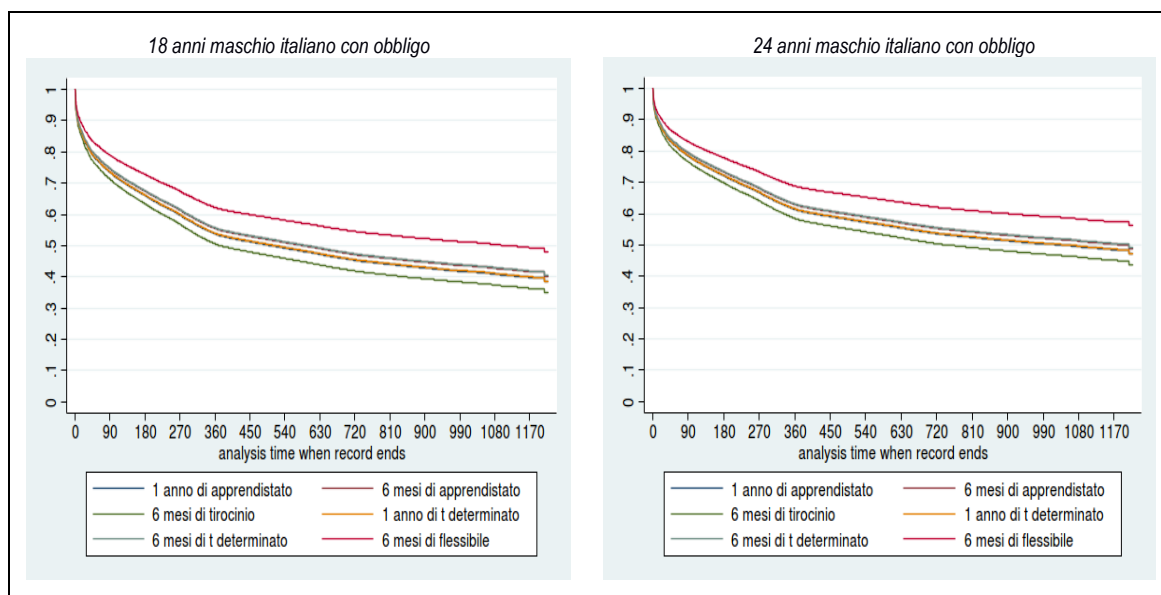
Fonte: elaborazioni su dati Sil

Un altro confronto effettuato prende in considerazione l'effetto del ritardo all'ingresso nel mercato del lavoro sull'efficacia delle varie modalità contrattuali. Questa seconda prospettiva cerca quindi di verificare l'effettiva rilevanza di concentrare gli sforzi nel periodo più vicino al conseguimento del titolo di studio, che poi è il principale elemento innovativo del nuovo bando sui tirocini di qualità in Toscana. Come riportato nel grafico 24 e nel grafico 25, sia per i

giovani con il titolo dell'obbligo che per i diplomati, l'efficacia di un ingresso repentino nel mercato del lavoro è un elemento cruciale per accrescere le probabilità di una carriera non discontinua e ridurre il rischio di disoccupazione di lunga durata. In entrambi i casi, infatti, le curve di due profili identici eccetto che per l'età di esordio restituiscono risultati significativamente migliori per il soggetto che entra subito nel mondo del lavoro, come dimostra il fascio di curve traslato verso il basso rispetto al giovane "attendista". L'effetto relativo delle varie modalità contrattuali è invece inalterato e conferma l'efficacia del tirocinio, che è leggermente più efficace del lavoro a termine più strutturato, anche se di durata maggiore (ma comunque entro l'anno).

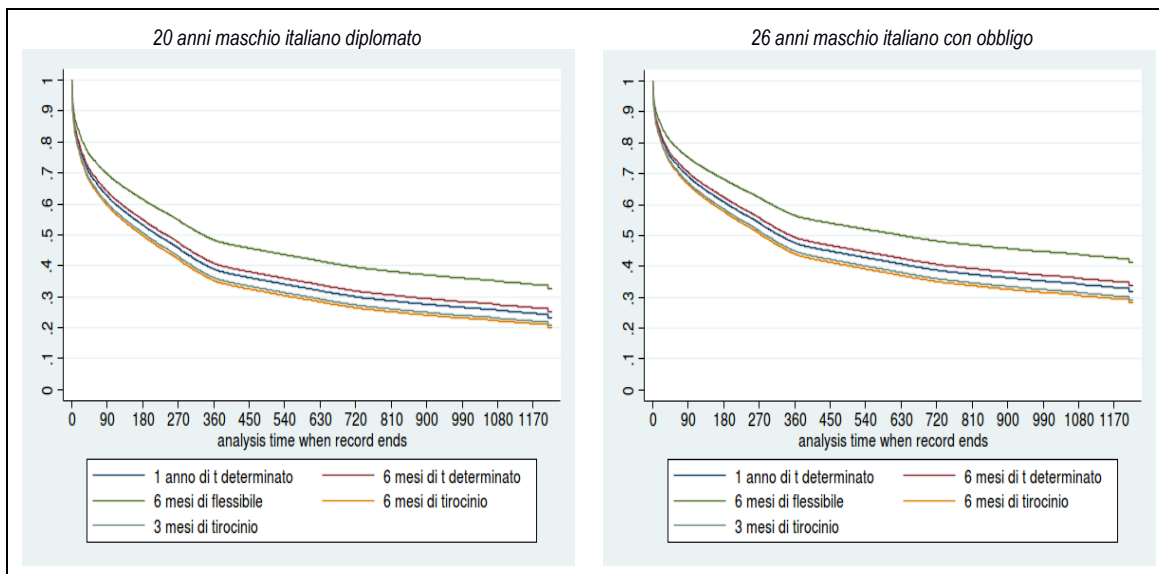
Per il gruppo dei laureati non è stato possibile rilevare l'effetto dell'attesa all'esordio, poiché la nostra popolazione prende in considerazione gli under30 e a 29 anni si può esordire nel mercato del lavoro senza aver messo in atto particolari scelte "attendiste". Per i giovani laureati è stato quindi testato l'effetto combinato del contratto rispetto al genere e l'effetto dell'estensione ad un anno del tirocinio per alte professionalità. Relativamente al genere, le donne devono fronteggiare un lieve svantaggio nei tempi e nelle probabilità di rioccupazione, sia che si tratti di lavoro dipendente che di un'esperienza di tirocinio. L'effetto dell'allungamento della durata del tirocinio di esordio, invece, non rileva importanti cambiamenti delle prospettive di rioccupazione e le curve si mostrano fortemente concentrate in un unico fascio.

Grafico 24
EFFICACIA DEL CONTRATTO DI ESORDIO NEL RIDURRE L'ATTESA DI UN NUOVO LAVORO DEI SENZA TITOLO
Funzione di sopravvivenza



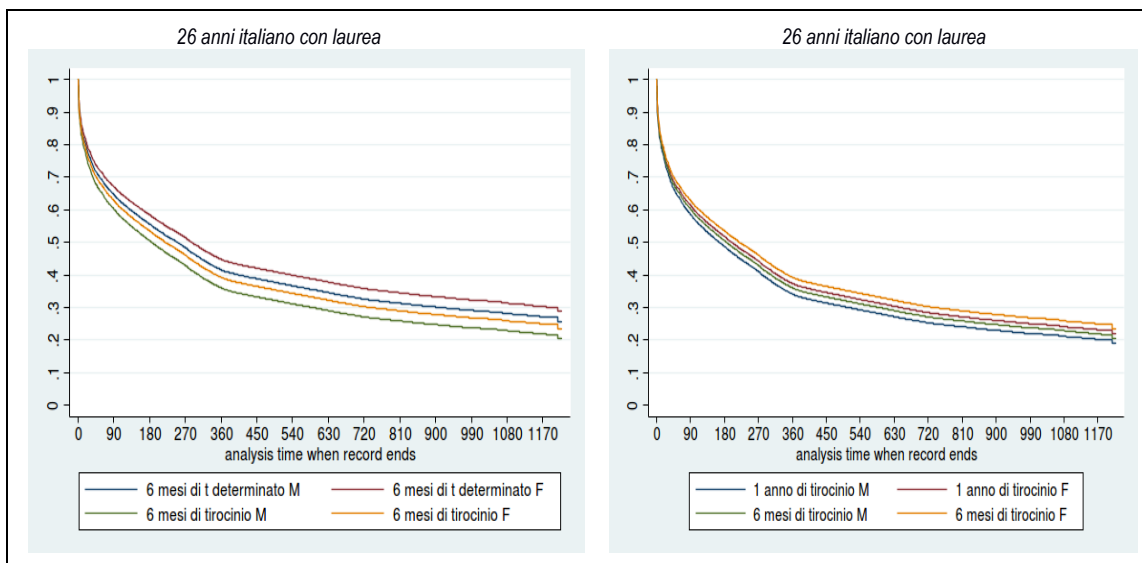
Fonte: elaborazioni su dati Sil

Grafico 25
EFFICACIA DEL CONTRATTO DI ESORDIO NEL RIDURRE L'ATTESA DI UN NUOVO LAVORO DEI DIPLOMATI
Funzione di sopravvivenza



Fonte: elaborazioni su dati Sil

Grafico 26
EFFICACIA DEL CONTRATTO DI ESORDIO NEL RIDURRE L'ATTESA DI UN NUOVO LAVORO DEI LAUREATI
Funzione di sopravvivenza



Fonte: elaborazioni su dati Sil

2.3 Il tirocinio aiuta a lavorare di più?

Come per l'esercizio precedente, 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 però misurato in termini di giornate lavorate nei 18 mesi successivi al primo episodio di lavoro (il tirocinio oppure altre modalità contrattuali). Maggiore è il numero di giornate lavorate

è maggiore è il grado di successo occupazionale inteso come riduzione del rischio di disoccupazione.

Il metodo utilizzato per misurare il vantaggio (o lo svantaggio) di iniziare la carriera professionale con un tirocinio è quello della regressione lineare, che consente di calcolare l'effetto del contratto di esordio e quello di tutte le altre caratteristiche utilizzate come variabili di controllo 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 ciascun individuo che ha cessato un rapporto a termine nel periodo di osservazione, 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 27 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 tipo. 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).

Tabella 27
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: elaborazioni su dati Sil

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 italiani⁷ 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

⁷ Si noti al riguardo che i lavoratori stranieri, se regolarmente occupati, sono più raramente inseriti nelle forme contrattuali flessibili e quindi a rischio di ricaduta nella disoccupazione.

successivi. Anche le altre modalità di lavoro, persino le forme più flessibili, registrano un vantaggio rispetto al tempo determinato ma di entità molto meno rilevante e non sempre statisticamente significativa. 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.

Lo stesso tipo di analisi è stato condotto anche per l'universo dei giovani disoccupati che è stato descritto nel primo esercizio. In questo caso l'effetto del tirocinio è misurato rispetto alle giornate di lavoro che attendono i disoccupati non tirocinanti nei 18 mesi successivi alla iscrizione alla disoccupazione amministrativa. Anche in questo caso il tirocinio riduce significativamente i tempi di non lavoro, specialmente se si tratta di un tirocinio cofinanziato. Se un giovane disoccupato medio nei 18 mesi dalla registrazione può attendersi di lavorare circa 80-85 giorni (poco meno di 3 mesi), il giovane che ha aderito al progetto Giovanisì ha una aspettativa di 128 giorni (4,3 mesi).

Tabella 28
REGRESSIONE LINEARE SULLE GIORNATE LAVORATE NEI 18 MESI DALL'INIZIO DEL TIROCINIO
O ISCRIZIONE ALLA DISOCCUPAZIONE AMMINISTRATIVA (L. 181/2000)

	Tutti i tirocinanti	Solo tirocinanti Giovanisì
Maschio	9,8***	9,2***
Italiano	9,5***	8,7***
Eta	2,7***	2,5***
TIROCINIO	33,7***	42,7***
SLL di residenza	si	si
COSTANTE (id tipo)	81,3***	85,3***

*** significatività 1%

Fonte: elaborazioni su dati Sil e Settore formazione e orientamento, Regione Toscana