

RAPPORTO DI MONITORAGGIO DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI

PROMOSSI DA PATRONATO ACLI

- ANNO 2020 -
POLITICHE ATTIVE

Il rapporto descrive sinteticamente le caratteristiche dei tirocini extracurricolari attivati dal Patronato ACLI nel periodo 1 gennaio -31 dicembre 2020.

Il rapporto si compone di 3 sezioni:

1. Sintesi normativa e descrizione dell'istituto/esperienza del Tirocinio Extracurricolare
2. Descrizione del Modello progettato da Patronato ACLI per la promozione, la gestione e il controllo dei Tirocini Formativi Extracurricolari
3. Esiti del monitoraggio quantitativo e qualitativo

Il presente rapporto è stato curato dall' Area nuovi servizi di Tutela - Servizio Lavoro - del Patronato ACLI. Tiene conto di quanto affermato dalle Nuove Linee Guida sui tirocini extracurricolari del 25/5/2017 che prevedono che il soggetto promotore contribuisca al monitoraggio territoriale dell'andamento dei Tirocini. A tal fine il Patronato ACLI redige con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi al fine di evidenziarne i risultati anche dal punto di vista dell'inserimento lavorativo. Il rapporto sarà reso noto agli enti territoriali competenti e pubblicato sul sito internet del soggetto promotore stesso nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

Testo chiuso il 30/9/2021

Sommario

Introduzione	4
Sintesi normativa e descrizione del Tirocinio Extracurricolare	4
Il Modello del Patronato ACLI: la Formazione dei Tutor, il processo di gestione e il monitoraggio dei Tirocini Formativi Extracurricolari	8
Formazione dei Tutor didattico organizzativi	9
Procedura di Gestione	10
Monitoraggio quantitativo e qualitativo dei tirocini attivati	12
Monitoraggio quantitativo	12
Monitoraggio qualitativo/di gradimento	20

Introduzione

Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva finalizzata all'acquisizione di competenze professionali utili per l'inserimento o il reinserimento al lavoro.

Il Patronato ACLI intende declinare questa definizione sulla base di idee e i valori che orientano la sua attività nella costruzione di professionalità e *di aumento dell'occupabilità delle persone*.

Nell'ambiente lavorativo l'apprendimento va inteso anche come pratica sociale che si realizza all'interno di una cornice organizzativa: più che nozioni astratte si acquisiscono pratiche comunicative, comportamenti, nonché regole non scritte utili a muoversi in occasioni complesse.

In questa prospettiva l'apprendimento è descrivibile sia come acquisizione di contenuti e prassi operative sia come partecipazione costruttiva al contesto aziendale. Il valore reale di un'esperienza di questo tipo, pertanto, è data dal patrimonio condiviso che si crea all'interno della comunità professionale e dal bagaglio di esperienze che il tirocinante sarà in grado di acquisire anche sulla base dei suoi interessi e delle sue predisposizioni.

Sintesi normativa e descrizione del Tirocinio Extracurricolare

Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante al fine di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o reinserimento lavorativo.

Il tirocinio è un periodo di formazione e orientamento al lavoro che non configura un rapporto di lavoro.

La regolamentazione in materia di tirocini è, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, di competenza esclusiva delle Regioni e delle Province Autonome, fatti salvi gli aspetti eventualmente ricadenti nelle materie di potestà legislativa dello Stato.

Tuttavia, con l'accordo del 25 maggio 2017 (che sostituisce quello del 24 gennaio 2013) sottoscritto, ai sensi del comma 34 dell'art. 1 della L. 92/2012, in sede di Conferenza Stato-Regioni, sono state emanate le linee guida in materia di tirocini le cui prescrizioni sono state recepite dalle

Regioni e Province Autonome con i provvedimenti di propria competenza. Le linee guida contengono delle prescrizioni che le singole Regioni e Province Autonome, si sono impegnate a recepire nelle proprie normative entro 6 mesi dalla data dell'accordo, al fine di garantire un buon livello qualitativo delle esperienze di tirocinio ed evitarne utilizzi impropri.

Tra le principali novità introdotte dalle linee guida si prevede che i tirocini extracurricolari siano rivolti a:

- a) Soggetti in stato di disoccupazione – compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria;
- b) Lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- c) Lavoratori a rischio di disoccupazione;
- d) Soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- e) Soggetti disabili e svantaggiati (l. 68/99), persone svantaggiate (l.381/91), richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e protezione sussidiaria (dpr 21/2015), vittime di violenza e sfruttamento (d.lgs. 286/1998), vittime di tratta (d. lgs. 24/2014).

Diversamente dal rapporto di lavoro, che coinvolge esclusivamente il lavoratore e il datore di lavoro, il rapporto di tirocinio è un rapporto trilaterale, ovvero prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

- il soggetto promotore: ente “terzo”, autorizzato, a cui spetta il compito di assicurare il corretto svolgimento del tirocinio;
- il soggetto ospitante: struttura pubblica o privata presso la quale si svolge il tirocinio;
- il tirocinante: colui che effettua l'esperienza di “stage”.

Il tirocinio viene attivato sulla base di una Convenzione stipulata tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante e di un Progetto Formativo sottoscritto dal promotore, dall'azienda ospitante e dal tirocinante.

Il soggetto promotore garantisce la regolarità e la qualità dell'esperienza formativa e accerta che il soggetto ospitante e il tirocinante rispettino le regole, gli obblighi e i doveri previsti dalla normativa. In particolare:

- svolge le attività amministrative necessarie per l'attivazione del tirocinio, supportando il tirocinante e il soggetto ospitante nella gestione delle pratiche di avvio;
- individua un tutor didattico quale responsabile organizzativo del tirocinio;

- stipula una convenzione di tirocinio con il soggetto ospitante;
- collabora con il soggetto ospitante alla redazione del progetto formativo;
- redige il dossier individuale delle competenze del tirocinante
- stipula a favore del tirocinante un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e un'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi presso un'idonea compagnia assicurativa (salvo diverso accordo tra le parti).

Il soggetto ospitante è il datore di lavoro, pubblico o privato, presso il quale si realizza il tirocinio. Il soggetto ospitante deve essere:

- in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- in regola con le disposizioni di cui alla legge 68/1999 in materia di diritto al lavoro dei disabili;
- non deve avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella stessa unità operativa, salvo diversi accordi sindacali. Il soggetto ospitante che ha in corso contratti di solidarietà di tipo "espansivo" può attivare tirocini. Fatti salvi i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali, non è possibile ospitare tirocini se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato, nella stessa unità operativa, nei 12 mesi precedenti, licenziamento per giustificato motivo oggettivo, licenziamenti collettivi oppure licenziamento per superamento periodo di comporta, licenziamento per mancato superamento del periodo di prova licenziamento per fine appalto, risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro.

Il soggetto ospitante è tenuto a:

- favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro permettendogli di acquisire la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro;
- garantire la formazione generale e specifica teorica relativa alle norme sulla sicurezza e sulla salute nello specifico luogo di lavoro;
- designare un tutor aziendale che ha il compito di seguire il tirocinante nello svolgimento del tirocinio (ciascun tutor aziendale può seguire al massimo tre tirocinanti contemporaneamente; nel caso di tirocini per persone disabili il tutor può seguire un solo tirocinante);
- comunicare l'avvio del tirocinio al CPI ai sensi della normativa vigente in materia di comunicazioni obbligatorie;

- corrispondere l'indennità di partecipazione il cui importo è stabilito dalle singole normative regionali;
- valutare il tirocinante relativamente a competenze raggiunte, conoscenze e abilità acquisite.

I soggetti ospitanti possono ospitare un numero predefinito di tirocinanti, che rispetti il seguente rapporto:

Numero dipendenti a tempo indeterminato	Numero tirocinanti
Fino a 5	1
Da 6 a 20	2
Oltre 20	10% del personale

Per i soggetti ospitanti che hanno unità operative con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato l'attivazione di tirocini oltre la quota di contingentamento del 10% è subordinata alla stipula di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi (*premierità*).

In questi casi i soggetti ospitanti possono attivare, in deroga ai limiti di cui sopra:

- 1 tirocinio se hanno assunto almeno il 20% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;
- 2 tirocini se hanno assunto almeno il 50% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;
- 3 tirocini se hanno assunto almeno il 75% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;
- 4 tirocini se hanno assunto almeno il 100% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti.

La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a 2 mesi.

La durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, non può essere superiore a 12 mesi (salvo diversa disciplina regionale). Per i soggetti disabili la durata complessiva può arrivare a 24 mesi.

Il tirocinio può essere sospeso per maternità, infortunio o malattia di lunga durata (di durata pari o superiore a 30 giorni). Il tirocinio può essere sospeso per periodi di chiusura aziendale superiore a 15 giorni. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.

Il tirocinio può essere interrotto previa comunicazione scritta in caso di gravi inadempienze da parti di uno dei soggetti coinvolti o per impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto.

Tra le regole fondanti di questo istituto possiamo ricordare che il tirocinante:

- non può sostituire i lavoratori con contratto a termine e non può essere utilizzato per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale;
- non può realizzare più di un tirocinio presso il medesimo soggetto ospitante, anche per progetti formativi di diverso contenuto;
- non può realizzare un tirocinio presso un soggetto ospitante con cui ha avuto un precedente rapporto di lavoro;
- partecipando al tirocinio non perde lo stato di disoccupazione posseduto;
- può interrompere il tirocinio anticipatamente in qualsiasi momento dandone preventiva comunicazione scritta al soggetto promotore e al soggetto ospitante.

Il tirocinante inoltre è tenuto a:

- rispettare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- svolgere le attività previste dal progetto formativo, osservando gli orari concordati e i regolamenti aziendali;
- seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze relative all'attività del tirocinio;
- ove il tirocinio si svolga presso datori di lavoro pubblici, rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti e non utilizzare a fini privati le informazioni di cui venga a conoscenza per ragioni di ufficio.
- ove il tirocinio si svolga presso datori di lavoro privati, rispettare gli obblighi di riservatezza relativi ai processi produttivi, ai prodotti e a qualsiasi notizia riguardante l'azienda di cui venga a conoscenza, sia durante che dopo lo svolgimento del tirocinio.

Il Modello del Patronato ACLI: la Formazione dei Tutor, il processo di gestione e il monitoraggio dei Tirocini Formativi Extracurricolari

Il tema della qualità dei tirocini è fra quelli a cui è dedicata particolare attenzione sia dalla Commissione Europea sia dai singoli Stati membri che, negli ultimi anni, hanno intrapreso un importante sforzo legislativo per regolamentare e promuovere la qualificazione dello strumento,

inserito non solo all'interno dei loro diversi sistemi formativi, ma anche come politica attiva fra le più utilizzate per l'ingresso nel mondo del lavoro.

In questo senso, in data 13 dicembre 2017, in occasione dell'evento organizzato dalla Regione Lazio, il Patronato ACLI ha siglato il "Codice Etico per Tirocini di Qualità".

Il Codice Etico, finalizzato alla promozione di tirocini di qualità, trae ispirazione dai principi di legalità, tutela e trasparenza e ispira l'attività del Patronato ACLI nella promozione dei tirocini extracurricolari.

Il "Tirocinio Etico" per il Patronato ACLI è un tirocinio che:

- rispetta e trova piena aderenza ai principi normativi;
- garantisce il controllo sulla conformità degli adempimenti e sulle procedure di attivazione;
- monitora costantemente il raggiungimento degli obiettivi formativi concordati tra tirocinante e azienda e valuta l'esperienza formativa nella sua interezza.

E' sulla base di questi presupposti che il Patronato ACLI svolge la sua attività di soggetto promotore di tirocini extracurricolari e, al fine di rendere operativi questi valori, sono stati realizzati i seguenti interventi:

- a) formazione dei tutor didattico/organizzativi del soggetto promotore;
- b) realizzazione di una procedura interna di gestione e controllo dei tirocini extracurricolari.

Formazione dei Tutor didattico organizzativi

Il Patronato ACLI ha organizzato specifici momenti di formazione per gli operatori impegnati come tutor didattici nei tirocini attivati sul territorio nazionale.

Gli incontri hanno avuto l'obiettivo di:

- fornire agli operatori le conoscenze normative necessarie per promuovere tirocini extracurricolari: dalle linee guida nazionali che definiscono un primo quadro di riferimento comune, ai singoli regolamenti regionali che disciplinano nel dettaglio l'istituto;
- presentare agli operatori il *flusso di attività* formulato dal Patronato ACLI per le attivazioni di tirocini e la modulistica da utilizzare. Il rispetto di questo processo e l'utilizzo dei format consente una piena aderenza normativa e quindi l'osservanza di tutti gli elementi di tutela e garanzia;
- informare gli operatori sul ruolo del tutor didattico e sui compiti che sono assegnati al tutor stesso sia in fase di redazione del progetto sia in fase di erogazione del percorso formativo;

- formare i tutor nella gestione della fase di accoglienza del tirocinante e monitoraggio/valutazione dell'esperienza formativa, così come *modellizzata* dal Patronato ACLI. I tutor dovranno saper utilizzare i modelli previsti nella fase di "presa in carico valutazione" personalizzando gli interventi sulla base delle specifiche esigenze che potranno emergere.

Ad oggi il Patronato ACLI conta di 12 tutor didattici formati sull'intero territorio nazionale secondo la seguente ripartizione:

Numero tutor	Regione
1	Sicilia
1	Sardegna
2	Puglia
1	Campania
1	Marche
1	Lazio
2	Toscana
1	Veneto
1	Piemonte

Procedura di Gestione

La procedura di gestione elaborata prevede la *modellizzazione* delle fasi di promozione e gestione del servizio di attivazione di tirocini extracurricolari.

Il procedimento comprende: la progettazione, redazione e verifica del progetto formativo e del dossier delle competenze, l'avvio e la gestione della pratica amministrativa, le attività di monitoraggio e valutazione del tirocinio (alla partenza, in itinere e a conclusione del percorso), la gestione dei ritiri e delle interruzioni, l'assolvimento degli oneri comunicativi e assicurativi.

La struttura del modello è stata ricondotta a 3 fasi:

1. Fase di progettazione e gestione burocratica/amministrativa

Questa fase apre la pratica di promozione del tirocinio ed ha la funzione di:

- informare l'azienda sulle finalità dell'istituto e sensibilizzarla sulla corretta gestione. È stata predisposta una scheda illustrativa che viene trasmessa all'azienda ospitante che dovrà restituirla sottoscritta per accettazione e presa visione (*Informativa Tirocinio*);
 - analizzare il bisogno formativo e avviare la progettazione del percorso sulla base delle informazioni raccolte (*Scheda Tirocinio*);
 - redigere la modulistica del tirocinio prevista dalle specifiche normative regionali (*Scheda Azienda e Scheda Tirocinio*). Oltre alla Convenzione e al Progetto Formativo verrà redatto e condiviso il Dossier delle Competenze. Questo documento consente di dettagliare il percorso formativo sulla base dei profili/figure professionali previsti dai rispettivi repertori regionali;
 - assolvere agli obblighi previsti per il soggetto promotore: eventuale apertura della posizione assicurativa INAIL e degli obblighi di comunicazioni agli enti pubblici territorialmente competenti.
- Il Patronato ACLI ha poi strutturato la fase di coordinamento del percorso formativo una volta avviato il tirocinio così da registrare progressivamente le presenze INAIL, apportare eventuali modifiche al progetto formativo, gestire le interruzioni anticipate, inserire il tirocinante nella banca dati interna per l'incrocio domanda/offerta di lavoro ed incrementare lo strumento di sintesi utilizzato per studi statistici.

1. Fase di presa in carico tirocinante e monitoraggio

Una volta redatti i contratti e definita la pratica burocratica ha avvio la fase di presa in carico del tirocinante a cui il tutor invia la lettera di benvenuto (*Comunicazione di benvenuto*), la scheda informativa sul trattamento dei dati personali e il primo questionario di monitoraggio al fine di indagare il buon insediamento del tirocinio (*Questionario di Monitoraggio iniziale*).

Durante tutta la durata del tirocinio sono previsti colloqui col tutor del soggetto promotore o incontri di verifica in itinere con il tirocinante ed il tutor aziendale per monitorare l'andamento dell'esperienza e gestire eventuali problematiche ed imprevisti. La cadenza degli incontri tiene conto di quanto indicato anche nelle specifiche linee guida regionali.

In particolare, oltre al questionario iniziale, si prevede la somministrazione di ulteriori 2 questionari di monitoraggio (*Questionario di Monitoraggio in itinere e finale*):

- in itinere -a metà circa del percorso formativo;
- a fine tirocinio.

I questionari potranno essere somministrati di persona o inviati via mail, laddove non si rilevi alcuna criticità nelle precedenti rilevazioni e così sia richiesto dal tirocinante stesso. In questo caso

– somministrazione via mail – se le risposte evidenziano elementi problematici è compito del tutor prendere contatto col tirocinante per ottenere maggiori informazioni e pianificare eventuali azioni correttive o di miglioramento.

A cadenza annuale i risultati dei questionari saranno tabulati e oggetto di report di analisi.

2. Fase Valutazione e Attestazione delle competenze

A fine percorso, sulla base del PFI e del Dossier individuale è rilasciata al tirocinante un'*Attestazione Finale* firmata da soggetto promotore e soggetto ospitante. Tale attestazione redatta sulla base dei modelli regionali vigenti documenta le attività effettivamente svolte con riferimento all'Area di Attività prevista dai profili o dalle figure professionali.

Monitoraggio quantitativo e qualitativo dei tirocini attivati.

Il Sistema di Gestione elaborato da Patronato ACLI consente un monitoraggio sia quantitativo che qualitativo di gradimento dei tirocini extracurricolari promossi.

Monitoraggio quantitativo

Il Sistema di Gestione elaborato da Patronato ACLI consente di effettuare l'analisi dei flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei tirocini extracurricolari nonché delle principali caratteristiche relative ai tirocinanti e ai datori di lavoro coinvolti.

In questo capitolo del Rapporto vengono descritte, per l'annualità 2020, le consistenze e le dinamiche tendenziali di tali flussi.

Nel 2020 sono stati attivati 564 tirocini extracurricolari (di cui 122 proroghe) e sono state stipulate 313 convenzioni con enti ospitanti.

N. Tirocini Attivati 564

N. Convenzioni 208

Ogni ente ospitante può stipulare una convenzione unica o più convenzioni, sia in relazione alla tipologia di tirocini che intende attivare sia in virtù della eventuale multi localizzazione delle proprie sedi.

Le convenzioni hanno normalmente una validità annuale, pertanto costituiscono delle relazioni di lunga durata tra i soggetti ospitanti e il soggetto promotore.

Il numero delle convenzioni tiene in considerazione i nuovi rapporti di collaborazione e le relazioni già consolidate nel tempo.

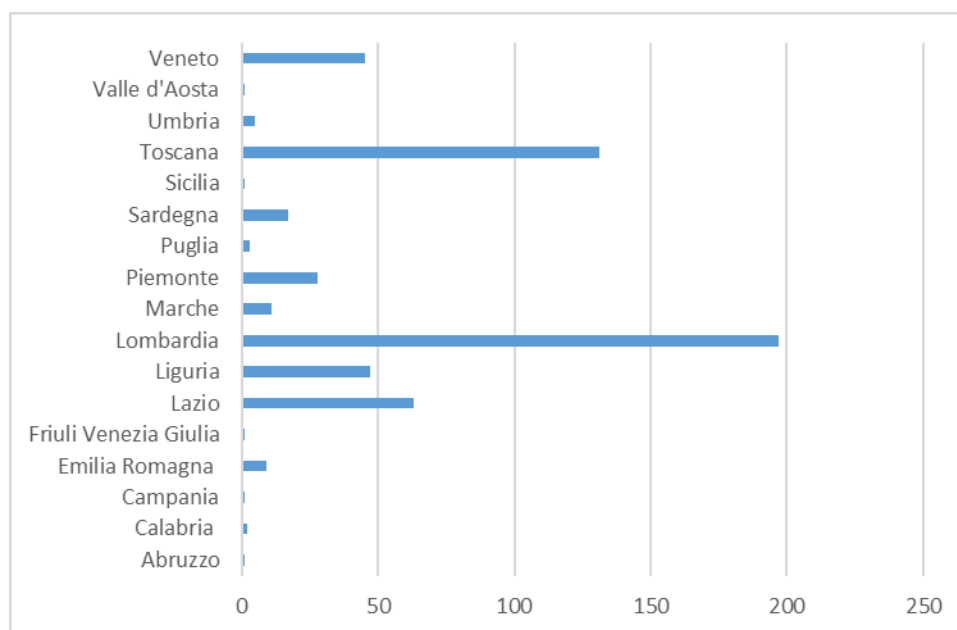
In riferimento all'area geografica Patronato ACLI è soggetto promotore di tirocini in 16 regioni italiane.

In queste regioni le attivazioni sono avvenute secondo la duplice modalità:

- Accentramento delle procedure secondo la normativa regionale della sede legale dell'azienda ospitante, laddove la normativa regionale lo consenta per le aziende multi localizzate.
- Riferimento alla normativa della regione che in cui è ubicata la sede operativa del tirocinio.

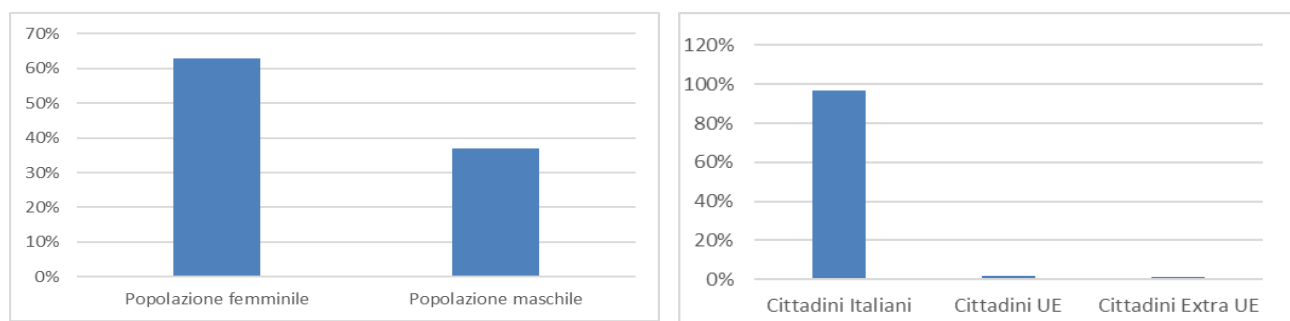
La figura 1 evidenzia come la maggior parte dei tirocini siano stati attivati in Lombardia (35%), in Toscana (23.4%), nel Lazio (11.2%), in Liguria (8.3%) e in Veneto (8%)

Fig.1 Ripartizione Geografica



Facendo riferimento alle caratteristiche specifiche dei tirocini attivati possiamo osservare che la maggior parte dei tirocini ha interessato la popolazione femminile (63%); nel 97.3% dei casi i tirocinanti sono di cittadinanza italiana e tirocinanti di nazionalità straniera sono nel 66% dei casi cittadini UE (figure 2 e 3).

Figg. 2 e 3 Ripartizione per genere e per provenienza



Il tirocinio si conferma strumento di ingresso nel mondo del lavoro. La quasi totalità dei tirocini sono stati promossi per soggetti disoccupati/inoccupati (93%) e nel 61% dei casi per giovani alla prima esperienza nel modo del lavoro.

Relativamente alle fasce di età dei tirocinanti, nel 79.4% dei casi i tirocini sono attivati per giovani entro 30 anni (nel 39.9% si tratta di giovani tra 20 e 25 anni e nel 39.5% per giovani tra 25 e 30%). L'elevata polarizzazione dei tirocini sulle fasce di età più giovani è da ricondurre alla natura dell'istituto, pensato principalmente per facilitare i disoccupati/inoccupati più giovani al loro primo ingresso nel mercato del lavoro, rafforzandone le competenze e potenziandone le strategie di ricerca attiva di lavoro.

A questo proposito, relativamente al titolo di studio del tirocinante, possiamo registrare che nel 52.6% dei casi il tirocinante è laureato e nel 43.2% ha un diploma di scuola media superiore.

Fig. 4 Fasce di età tirocinanti

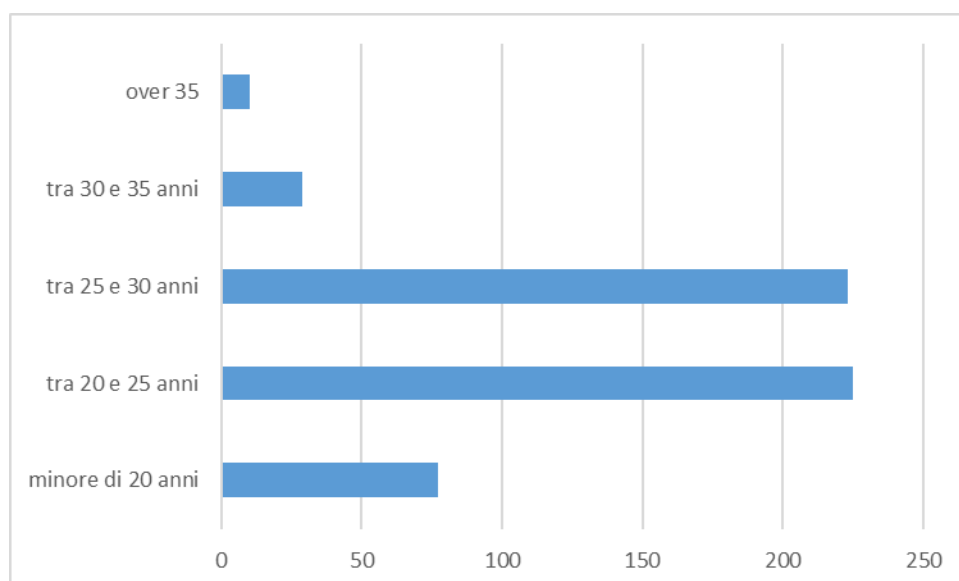
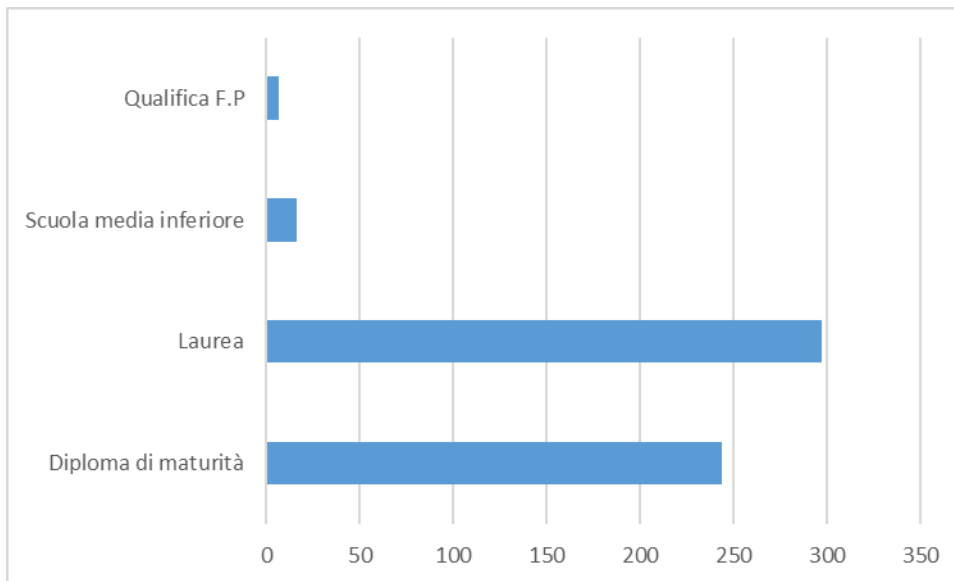


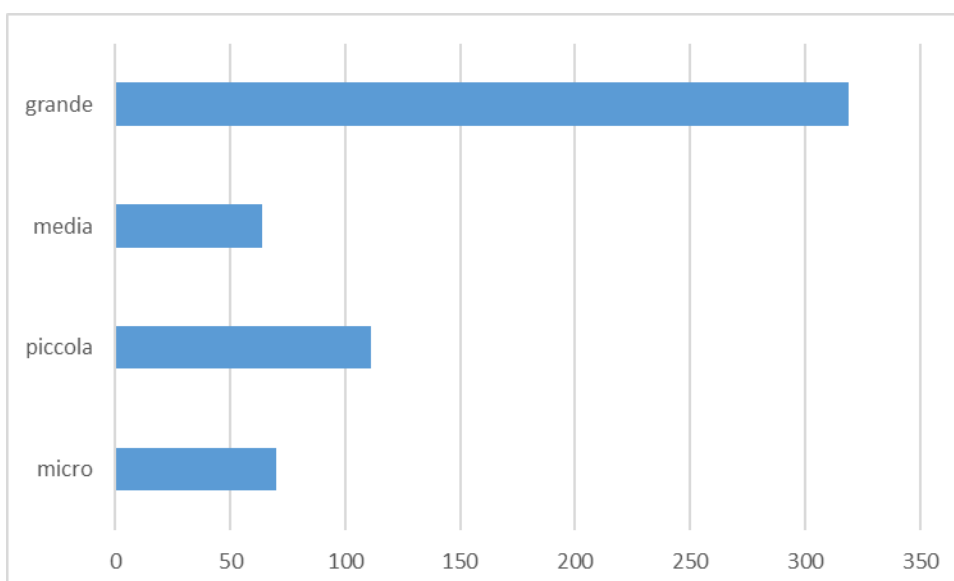
Fig. 5 Titolo di studio



In sede di prima attivazione la durata è stata di 6 mesi nel 74% dei casi; le proroghe hanno interessato il 21.6% dei tirocini. In caso di proroga, la durata è stata nella maggior parte dei casi di tre mesi (71%).

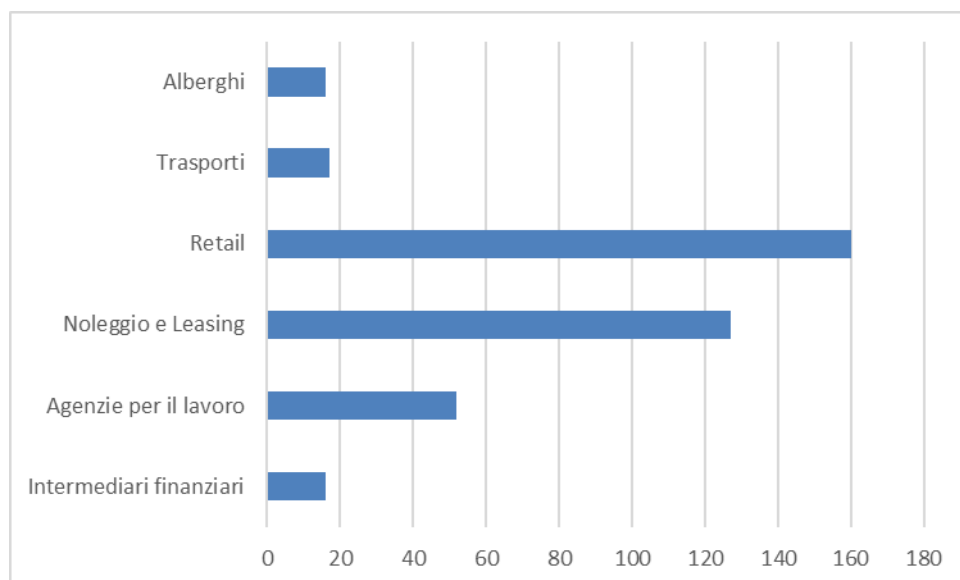
Relativamente alle aziende ospitanti la fig. 6 evidenzia le dimensioni aziendali: il 56% dei tirocini è stato attivato in aziende di grandi dimensioni, il 19% in aziende di piccole dimensioni, il 12% in micro realtà e l'11% in aziende di medie dimensioni.

Figura 6 Dimensione Aziendale



La fig. 7 mostra le prime 6 macro aree di attività economica svolta dai soggetti ospitanti, in cui si concentra circa l'70% dei tirocini, questa informazione è ricavata dall'accorpamento per macro aree delle attività economiche (Codice Ateco) dichiarate dalle aziende. Nel 2020 si è riscontrata una maggiore varietà di realtà coinvolte, operanti nel settore dei servizi privati, che scompongono maggiormente i dati registrati negli anni precedenti.

Figura 7 Ripartizione per attività economica



In riferimento ai profili professionali previsti dai singoli progetti formativi possiamo evidenziare che nel 66% dei casi sono stati promossi tirocini extracurricolari nell'ambito dei lavori di ufficio, nel 27% dei casi relativi al profilo di addetto alla vendita e nel restante 7% dei casi per profili operativi (figura 8). Nel dettaglio la figura 9 mostra i singoli profili attivati nel macro ambito dei lavori di ufficio. I profili più richiesti sono quelli in ambito amministrativo e contabile, seguiti da quelli relativi alla gestione del personale e al marketing e commercio

Fig. 8 Figure professionali – macro settore

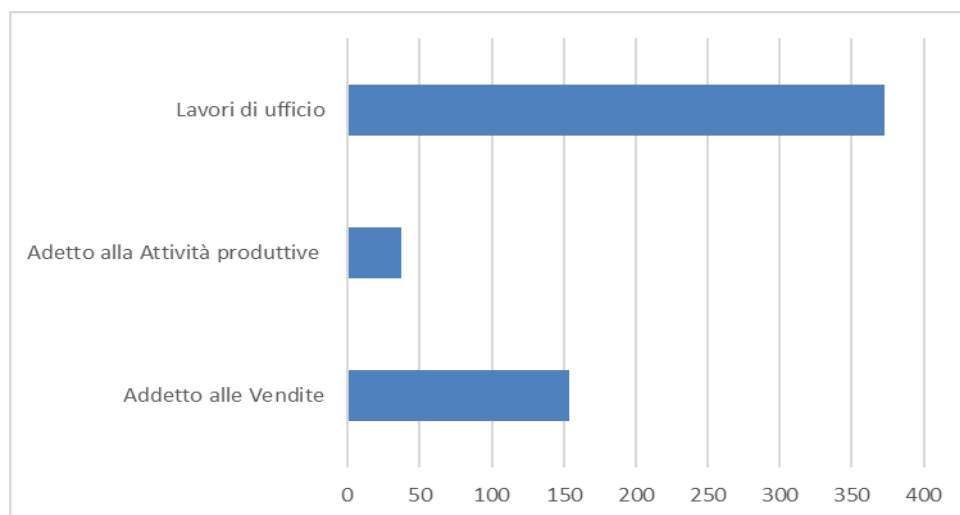
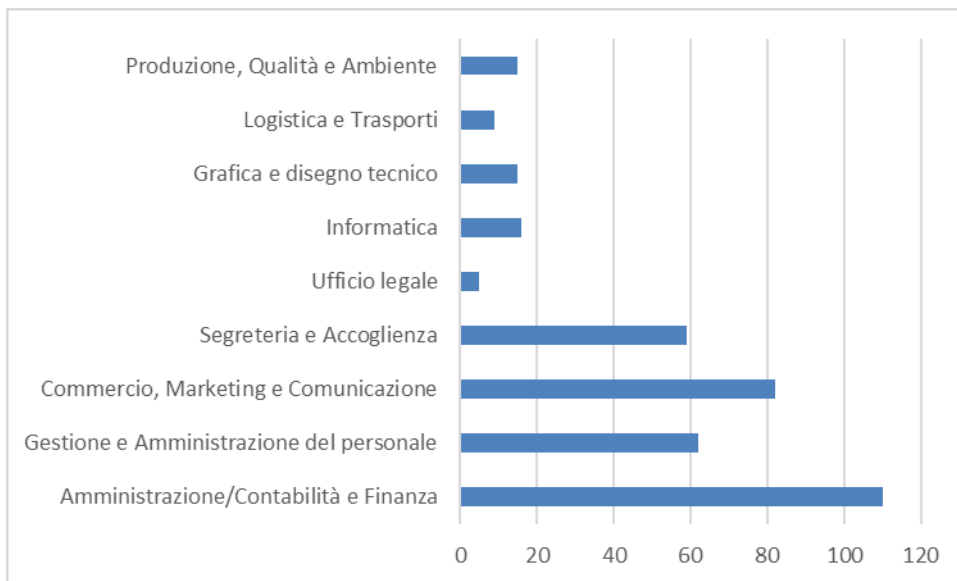


Fig. 9 Figure professionali – lavori di ufficio

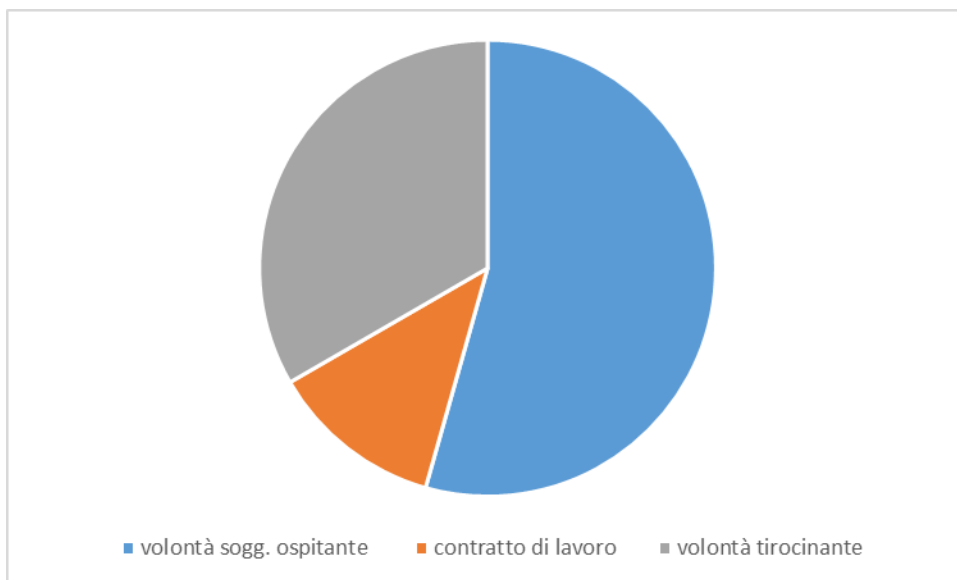


Per esaminare i dati relativi alle interruzioni dei tirocini occorre circostanziare l'annualità 2020 alla sopraggiunta pandemia da CORONAVIRUS.

Nel 2020 si registrano il 31% di interruzioni anticipate del percorso formativo.

Quanto alle cause dell'interruzione nel 62% di casi l'interruzione è stata richiesta dal soggetto ospitante per impossibilità a raggiungere gli obiettivi formativi previsti dal progetto stesso. Nel 12% dei casi l'interruzione è dovuta alla contrattualizzazione della risorsa e nel 33% alla volontà del tirocinante.

Figura 10 Cause di Interruzione



La più alta percentuale di interruzioni rispetto gli anni precedenti si collega alla sospensione obbligatoria dei tirocini, disposta nei mesi di marzo, aprile e maggio, da tutte le amministrazioni regionali a causa della pandemia da Covid-19.

Nelle tabelle a seguire è registrato l'andamento dei tirocini successivamente all'11/3/2021.

Tirocini	
Avviati	237
Sospesi	237
Interrotti	75
Riattivati nel mese di maggio	50
Riattivati entro la fine dell'anno	112

La ripresa dei tirocini è stata possibile a far data dal 17/5/2020 per alcuni codici ATECO e alla presenza di determinate condizioni previste dalle singole amministrazioni regionali. Non tutti gli enti ospitanti hanno potuto tuttavia riattivare i tirocini in corso avendo nella maggior parte dei casi ammortizzatori sociali attivi.

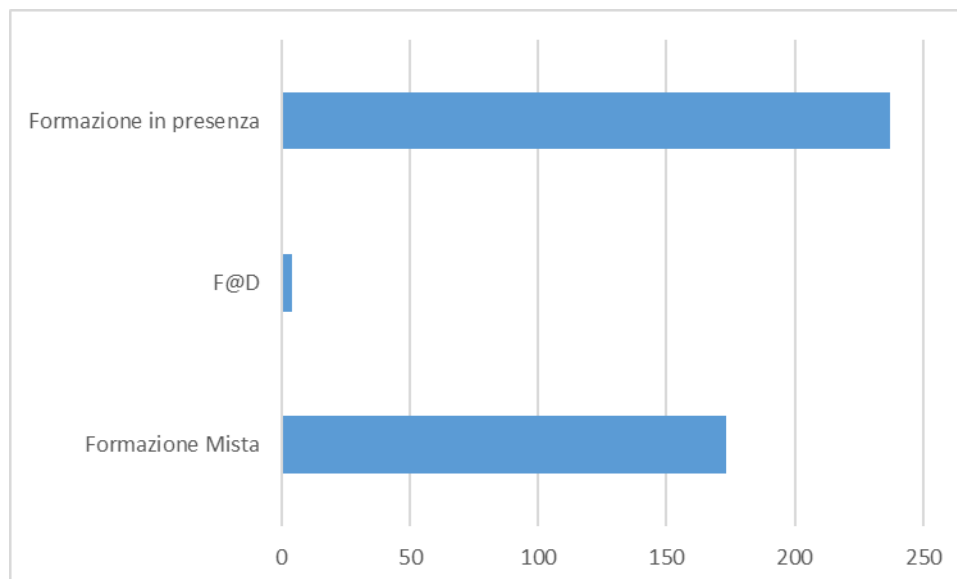
Si sono interrotti tutti i tirocini presso aziende operanti nel settore turistico, alberghiero o del trasporto marittimo.

In merito allo stato di riattivazione dei tirocini la pandemia ha introdotto una nuova modalità di fruizione della formazione, a distanza, che nel caso di compatibilità con la mansione, è stata la modalità prevalente di ripresa della formazione.

Modalità di Formazione	
In presenza	62
A distanza	27
Formazione Mista - in presenza e a distanza	73

Tutte le amministrazioni regionali hanno infatti diffuso note operative che, in via eccezionale, al fine di contenere i rischi da contagio, prevedevano, fino a fine emergenza sanitaria, la possibilità di svolgere l'esperienza di tirocinio in *Smart Working*, in via esclusiva o mista. Gli enti ospitanti, con attivi tirocini per profili professionali per cui la formazione a distanza risulta compatibile, hanno aderito in buona parte a questa opportunità. Il 42% dei tirocini attivati o ripresi dopo il 17/5/2020 sono in modalità *smart working*. Tra questi quasi tutti sono in formazione mista, il 97.7% (Figura 11).

Fig. 11 Ricorso Formazione a distanza

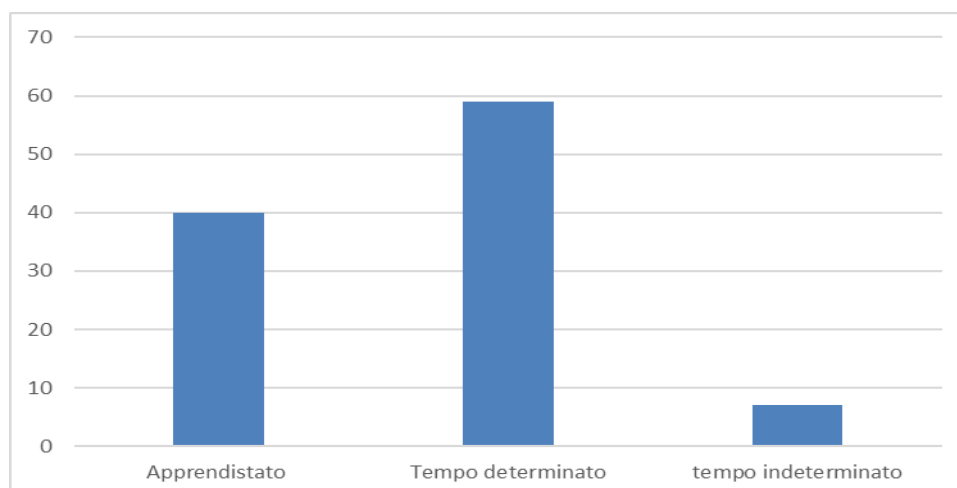


Tra i tirocini avviati e conclusi nel 2020 nel 38% dei casi il rapporto tra tirocinante e azienda ospitante è continuato al termine dell'esperienza formativa con una collaborazione lavorativa.

Nella totalità dei casi l'assunzione è avvenuta in costanza o in continuità con il percorso formativo: nel 24,5% dei casi il tirocinio si è interrotto per dar seguito al contratto di lavoro e nel restante 75,5% la contrattualizzazione è avvenuta immediatamente dopo la conclusione del tirocinio.

Nel 37,73% dei casi il contratto sottoscritto dai tirocinanti è stato quello di apprendistato; nel 55,66% dei casi è stato quello a tempo determinato e 6,6% dei casi quello a tempo indeterminato (figura 12).

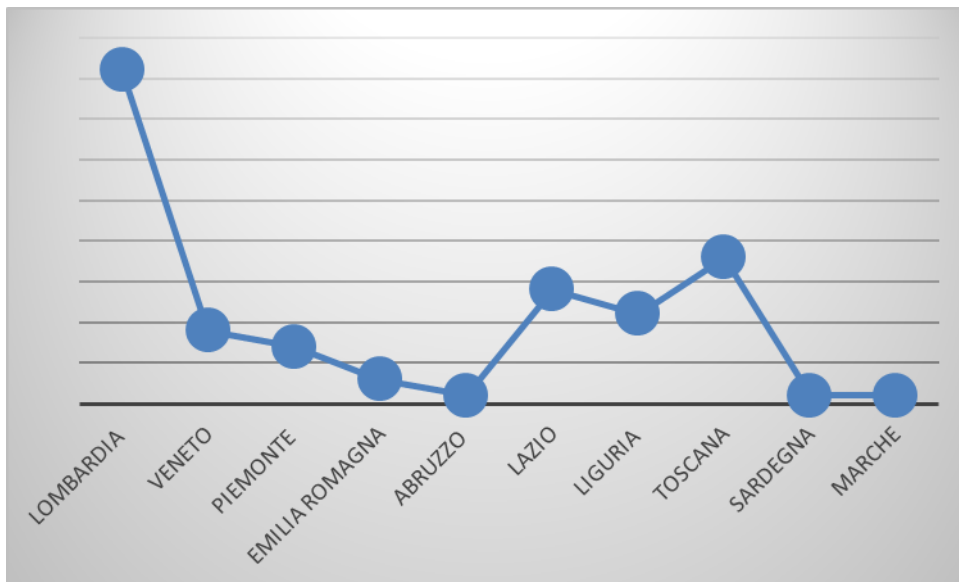
Fig. 12 Contratti di lavoro



Per quanto riguarda la parità di genere in questo tipo di opportunità segnaliamo che nel 58,50% dei casi l'assunzione ha interessato la popolazione femminile.

Analizzando l'apparenza geografica delle assunzioni notiamo che il primato spetta alla Regione Lombardia, seguita da Toscana, Lazio, Liguria e Veneto (figura 13). L'andamento rispecchia il numero dei tirocini attivati all'interno delle singole regioni.

Fig. 13 Assunzioni per aree geografiche



Monitoraggio qualitativo/di gradimento

Al fine di monitorare il regolare andamento delle esperienze di tirocinio il tutor didattico, come detto, somministra ai tirocinanti i questionari di valutazione. La rilevazione avviene in tre momenti: all'avvio, in itinere e a conclusione del tirocinio. I questionari sono inviati con una mail contenente un link ad un modulo online; viene specificato che le risposte fornite rimarranno riservate.

La scheda di monitoraggio iniziale viene sottoposta ai tirocinanti entro le prime settimane dall'avvio dell'esperienza formativa. Il form è composto da 33 domande: il primo blocco (da 1 a 7) raccoglie informazioni sui dati anagrafici del tirocinante; il secondo blocco (da 8 a 10) contiene domande sull'anagrafica dell'azienda ospitante; il terzo blocco (da 11 a 18) raccoglie indicazioni sulle specifiche del tirocinio (sede, orari, mansione...); il quarto blocco (da 19 a 29) è volto a indagare la fase di accoglienza; il quinto blocco (da 30 a 33) prevede domande sull'area dei contenuti del tirocinio.

Il questionario intermedio viene inviato a metà percorso, una volta avviato regolarmente il tirocinio e superata la fase di accoglienza.

Si compone di 17 domande volte a raccogliere informazioni qualitative sull'andamento dell'esperienza. Questo strumento può non essere inviato in caso di esperienze trimestrali che dal primo monitoraggio non abbiamo evidenziato criticità. In questi casi il percorso prevede direttamente, dopo il questionario iniziale, la somministrazione di quello finale.

Il questionario finale viene inviato entro un mese dalla fine del tirocinio. Si compone di 33 domande. Le prime domande sono volte a riassumere i dati anagrafici del tirocinante e dell'azienda ospitante (da 1 a 7). Le successive domande (da 8 a 12) interessano la tipologia di tirocinio. La domanda 13 e le domande da 28 a 30 interessano l'attività del soggetto promotore. Le altre domande richiedono una valutazione qualitativa sull'esperienza appena conclusa e prevedono domande a risposta chiusa e a risposta aperta.

Nell'anno 2020 sono stati inviati complessivamente 1178 questionari, restano esclusi i tirocini avviati ma annullati o conclusi entro le prime due settimane. Sono stati compilati 742 questionari. Si registrano, per ciascuna fase di rilevamento, mancate risposte. La mancata risposta nella somministrazione del sondaggio può attribuirsi a diversi fattori: brevità dell'esperienza del tirocinio (in caso di interruzione entro 2-3 settimane dall'avvio), poca confidenza con lo strumento informatico e/o difficoltà linguistiche, scarsa importanza attribuita allo strumento. In questi casi sollecitiamo più volte via mail e telefonicamente la compilazione del questionario.

L'andamento del tirocinio, nei casi di mancate risposte, viene rilevato dalle telefonate con i tirocinanti. Preferiamo non procedere a compilazioni telefoniche del questionario per non alterare la genuinità delle risposte e sensibilizzare/responsabilizzare il tirocinante. Si sottolinea che in questo periodo per le restrizioni imposte dall'emergenza COVID non sono state, ovviamente, svolte attività di monitoraggio presso le aziende ospitanti.

Questionario iniziale

Anno di rilevazione 2020

Relazione/ambientamento

Il **97.2%** degli intervistati ha dichiarato di essersi ben ambientato nella realtà aziendale



Tutor

La quasi totalità dei rispondenti (**97.9%**) ha percepito il tutor come punto di riferimento e di raccordo con la realtà aziendale

Coerenza con il progetto formativo

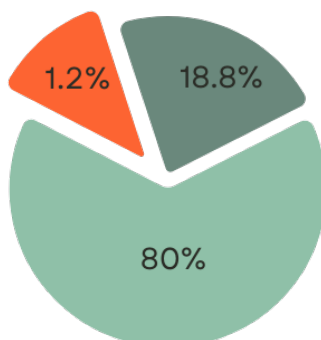
Nel **97.9%** le attività formative sono in linea con quanto previsto nel progetto formativo



Giudizio complessivo



Nell' **80%** dei casi il percorso iniziale di tirocinio viene definito come buono.



18.8% come sufficiente, 1.2% come non sufficiente

Questionario intermedio

Contenuti del tirocinio

Il **65 %** dei tirocinanti afferma che le attività oggetto di formazione sono in linea con quanto indicato nel progetto formativo.

Nel caso di attività che hanno subito modifiche, nel **95%** dei casi hanno arricchito il percorso formativo inizialmente preventivato

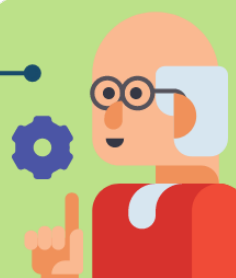


Aspettative iniziali

Il **94%** degli intervistati dichiara che il tirocinio rispecchia le aspettative maturate prima dell'avvio dell'esperienza

Tutor

Il tutor nel **93%** dei casi segue attivamente il percorso di formazione. Negli altri casi la formazione è supportata da altro referente aziendale



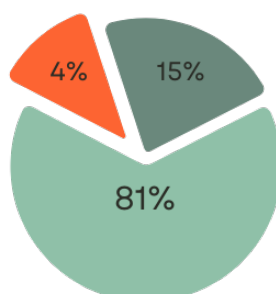
Carichi di lavoro

Il **95%** dichiara che i carichi di lavoro sono adeguati.



Giudizio complessivo

Nell' **80%** dei casi il percorso iniziale di tirocinio viene definito come buono.

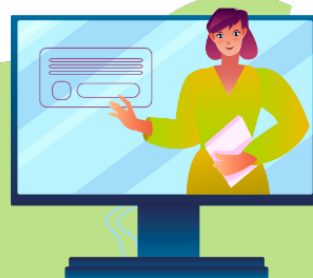


15% come sufficiente, 4% come non sufficiente

Questionario finale

Contenuti formativi

L'**89%** dei rispondenti valuta ottimo il supporto del tutor aziendale, l'**8%** buono e il **3%** non sufficiente



Rispondenza delle competenze acquisite in riferimento ai contenuti progettati

Dal punto di vista dei contenuti e delle competenze acquisite l'esperienza è stata apprezzata appieno dall'**87%** dei tirocinanti



Feedback azienda ospitante

L'**87,7%** dei rispondenti ha ricevuto un feed back da parte del soggetto ospitante e nel **95%** il contributo del tirocinante è stato apprezzato dall'ospitante



Soggetto promotore

L'**82%** valuta l'attività del tutor del soggetto promotore da buona a ottima.



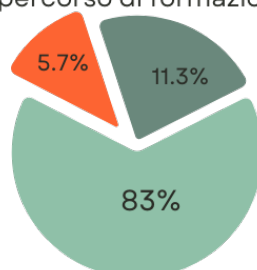
Collaborazione successiva al termine del tirocinio

Nel **38%** dei casi il tirocinio è proseguito con una collaborazione con il soggetto ospitante



Giudizio complessivo

L'**83%** degli intervistati definisce da buono a ottimo il percorso di formazione ultimato



11.3% come sufficiente, 5.7% come non sufficiente