

Progetto MEN - Excellent Mediterranean Net
INTERREG V-A Italia-Malta 2014-2020

Rapporto
Placement post tirocinio
(ENTRO 4 MESI)

Febbraio 2024

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. PLACEMENT A GENNAIO 2024	5
2. PROFILI DEGLI OCCUPATI	8
3. ESITI DEL QUESTIONARIO POST TIROCINIO	16
4. COMPARAZIONE CON I DATI NAZIONALI SUI TIROCINI EXTRACURRICULARI	20
5. CONCLUSIONI	22

PREMESSA

In questa relazione sintetica sono riportati i dati concernenti il placement dei tirocinanti coinvolti nel Progetto MEN (Excellent Mediterranean Net INTERREG V-A Italia-Malta 2014-2020), a 4 mesi dalla chiusura dei tirocini, ossia gennaio 2024.

Il precedente rapporto sul placement alla chiusura degli stage, di agosto 2023, al quale si rinvia¹, aveva evidenziato che:

- il 53% dei lavoratori non aveva ricevuto alcuna offerta di lavoro;
- il 26% aveva accettato una proposta di lavoro dall'azienda presso cui aveva svolto lo stage;
- il 18% aveva ricevuto un'offerta di lavoro dall'azienda ospitante, ma l'aveva rifiutata;
- il 2% aveva trovato lavoro presso un'azienda diversa da quella ospitante;
- l'1% attendeva una proposta di lavoro dall'azienda ospitante.

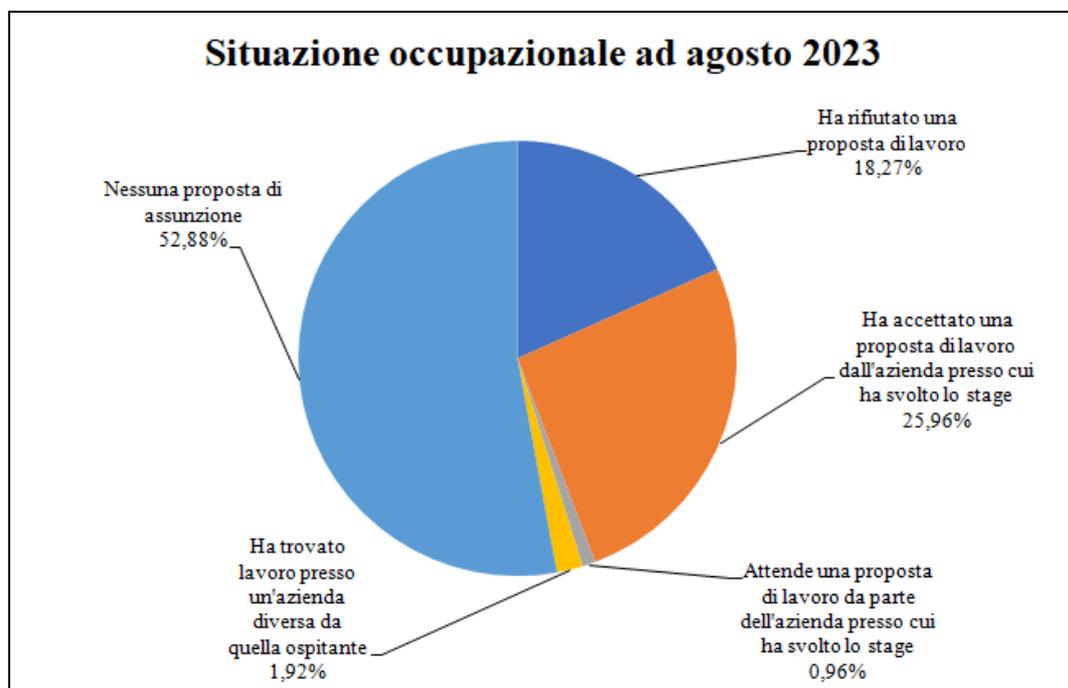
La Figura 1 mostra i dati relativi alla situazione occupazionale al termine dell'esperienza svolta dai lavoratori in mobilità (agosto/settembre 2023).

¹ Il Rapporto Placement dei lavoratori in mobilità (agosto 2023) ha evidenziato anche alcuni aspetti che qui si sintetizzano:

- 1) la presenza di lavoratori in mobilità provenienti da tutte le province siciliane; ciò conferma l'efficienza della comunicazione degli Avvisi di selezione;
- 2) la difficoltà di raggiungere il numero di lavoratori previsti dal Progetto e il conseguente ricorso a più procedure selettive;
- 3) la prevalenza di maschi;
- 4) la prevalenza dei diplomati sui laureati;
- 5) l'elevata presenza (41,18%) di lavoratori senza alcuna esperienza lavorativa progressa.

La circostanza del ricorso a più procedure selettive è rilevante se si tiene conto delle condizioni di trattamento economico previste dal Progetto, degli elevati tassi di disoccupazione giovanile regionale, delle evidenti opportunità occupazionali offerte dal Progetto. In una certa misura, il ricorso a più procedure selettive è stato determinato dalla mancanza di requisiti da parte di un certo numero di partecipanti, ma dall'altra, sicuramente dai profili caratteristici del target di utenza previsto dal Progetto, ossia la fascia giovanile dai 18 ai 30 anni.

Figura 1 - Lavoratori in mobilità: situazione occupazionale al termine dello stage (agosto 2023)



Un dato che desta particolare interesse è quello relativo ai tirocinanti che hanno ricevuto una proposta di lavoro e non l'hanno accettata².

² Come evidenziato nel Rapporto di agosto 2023 (p. 9), «Si tratta di una percentuale (18%) che, per la sua entità, esclude la possibilità di relegare questa evidenza al novero delle circostanze sporadiche o episodiche o straordinarie. Si ritiene che questo dato debba costituire oggetto di attenzione, soprattutto in fase di capitalizzazione dei risultati. Qui si può senz'altro evidenziare il fatto che, data la tipologia dei lavoratori in mobilità (inoccupati di cui molti senza alcuna esperienza lavorativa), l'elevata percentuale di soggetti che hanno rifiutato una proposta di lavoro può far presumere dinamiche che determinano una scarsa propensione al cambiamento e alla fuoriuscita da *comfort zone* di tipo sociale, familiare etc. Si tratta ovviamente, in questa fase, di ipotesi che devono essere approfondite al fine di un affinamento del modello che il Progetto MEN rappresenta».

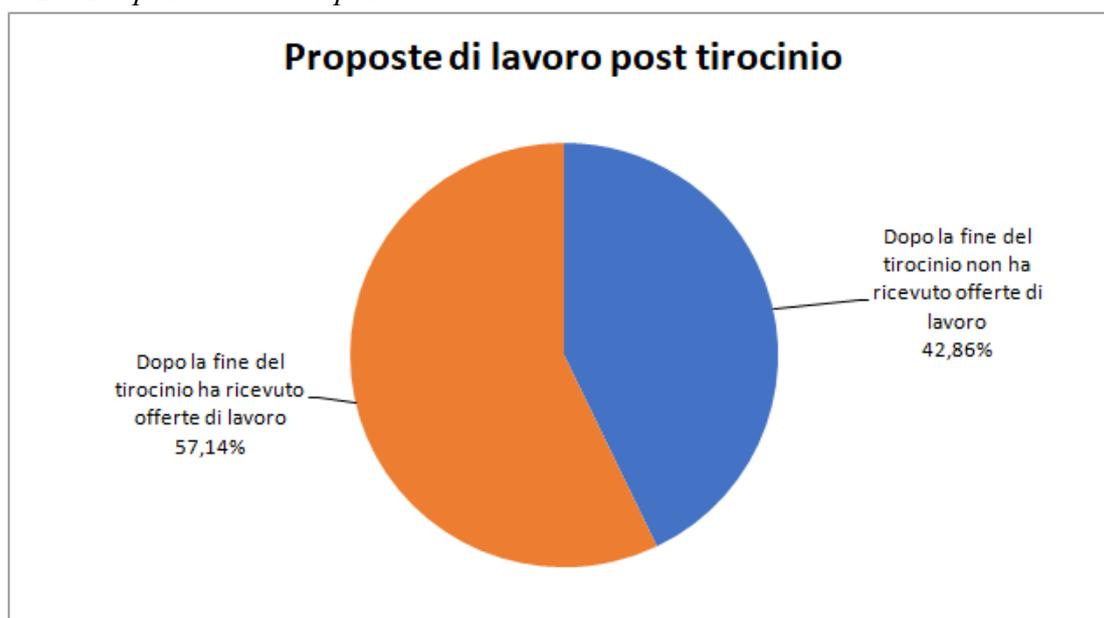
1. PLACEMENT A GENNAIO 2024

Quattro mesi dopo la chiusura del Progetto, si è proceduto a una rilevazione (tramite questionario) che ha riguardato esclusivamente i 75 lavoratori in mobilità che non avevano trovato occupazione prima o immediatamente dopo la chiusura del Progetto. Di questi, 12 non hanno restituito alcuna informazione/riscontro.

I dati di seguito esposti, dunque, riguardano 63 ex tirocinanti che, alla chiusura del Progetto, ad agosto 2023, non risultavano occupati.

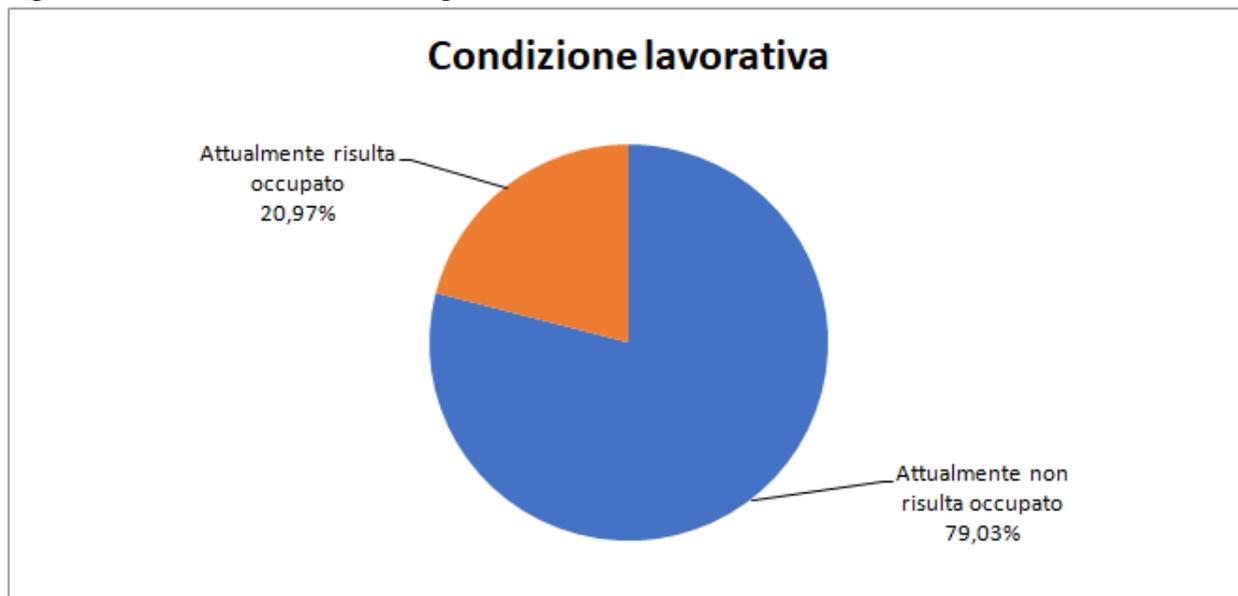
La Figura che segue mostra, per i 63 intervistati, la situazione in termini di proposte di lavoro ricevute.

Figura 2 - Proposte di lavoro post tirocinio



La Figura che segue mostra la situazione occupazionale dei 63 intervistati a gennaio 2024.

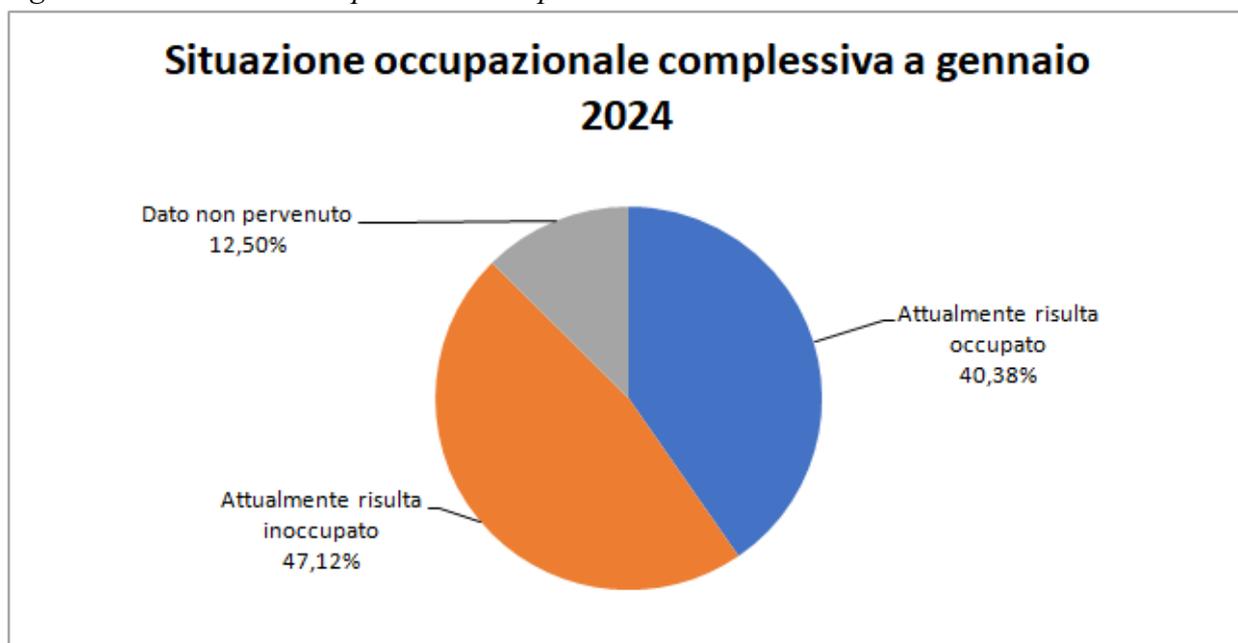
Figura 3 - Condizione lavorativa post tirocinio



Il 63,89% degli inoccupati ha ricevuto comunque proposte di lavoro che evidentemente ha rifiutato. Il dato sull'elevato numero di proposte rifiutate merita una riflessione sia sul fronte della "qualità" della domanda di lavoro sia su quello dell'offerta, soprattutto nei termini della propensione individuale all'ingresso nel mondo del lavoro.

La Figura che segue mostra la situazione complessiva a gennaio 2024. Il grafico si riferisce ai 104 ex tirocinanti.

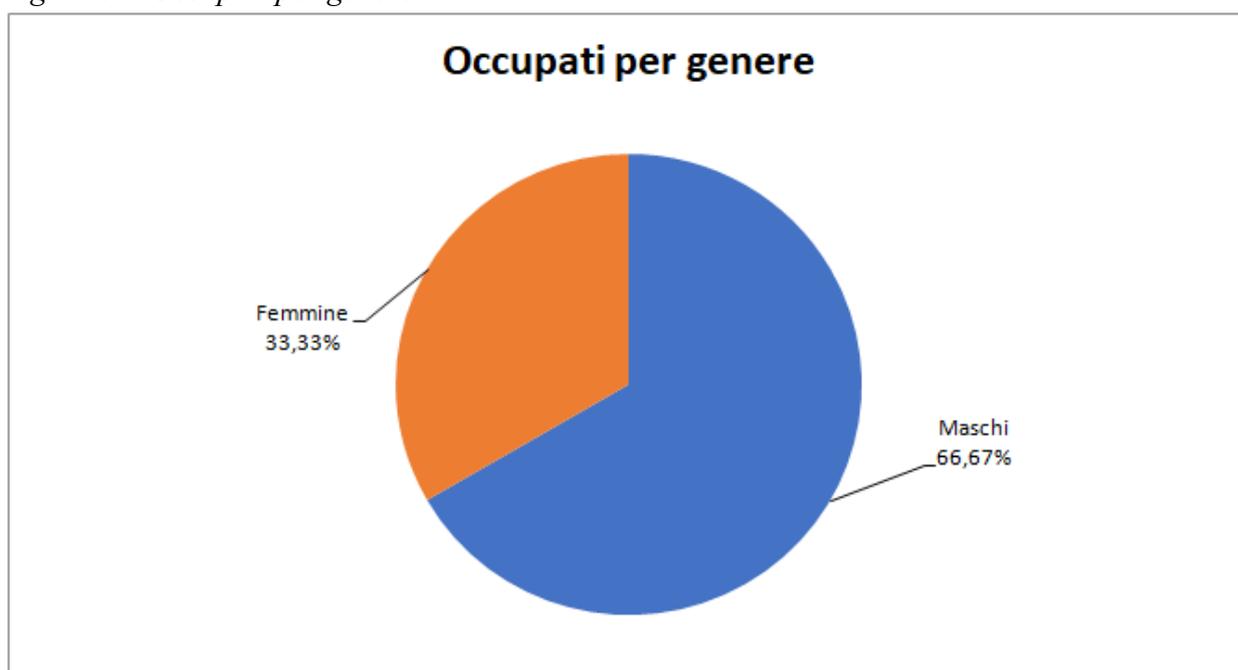
Figura 4 - Situazione occupazionale complessiva



2. PROFILI DEGLI OCCUPATI

Le Figure che seguono si riferiscono a tutti e 104 gli ex tirocinanti. La Figura che segue mostra gli occupati (a gennaio 2024) per genere.

Figura 5 - Occupati per genere



Si consideri che al Progetto hanno partecipato 67 maschi e 37 femmine. Data tale rilevante differenza, appare opportuno analizzare (v. Figure che seguono) il peso degli occupati per sesso in percentuale sul numero dei partecipanti (rispettivamente maschi e femmine) al Progetto.

Figura 6 - Condizione lavorativa per genere (maschi)

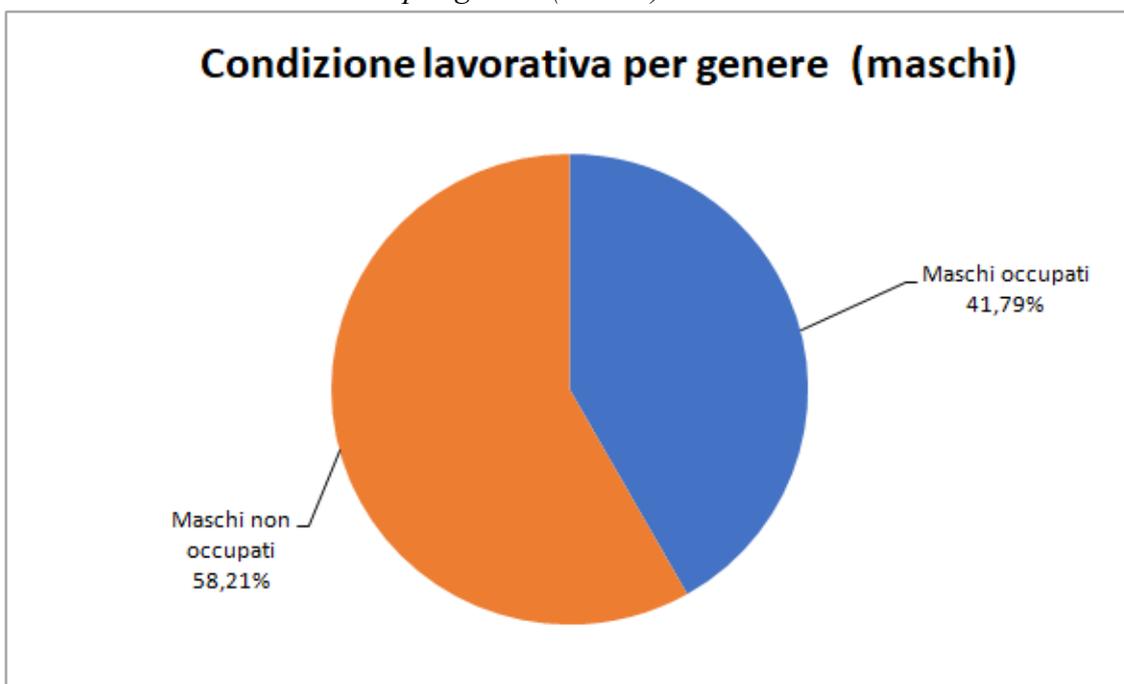
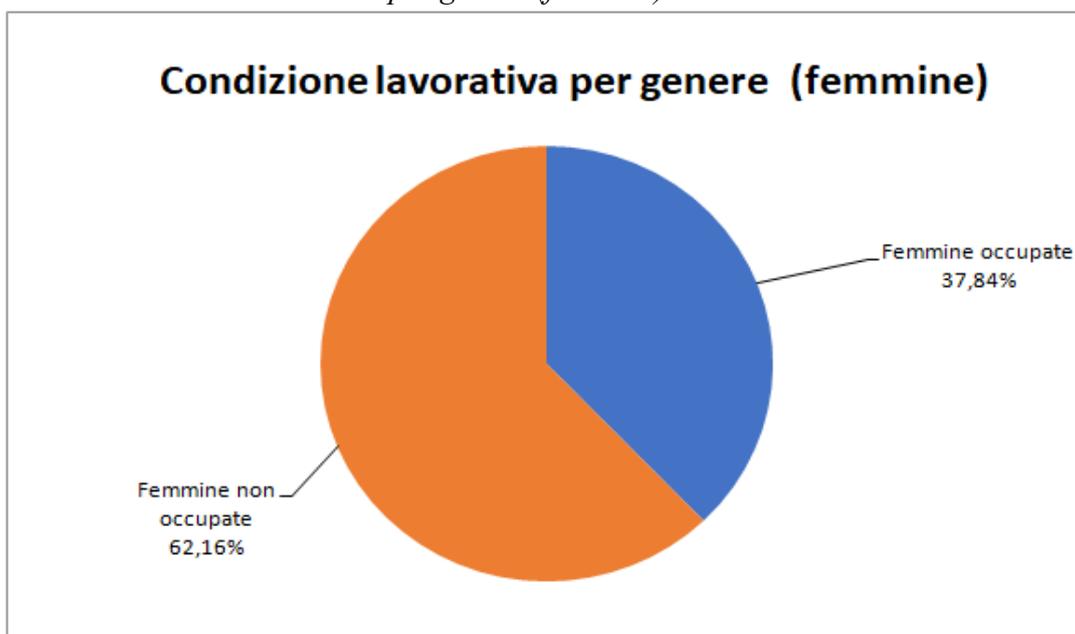


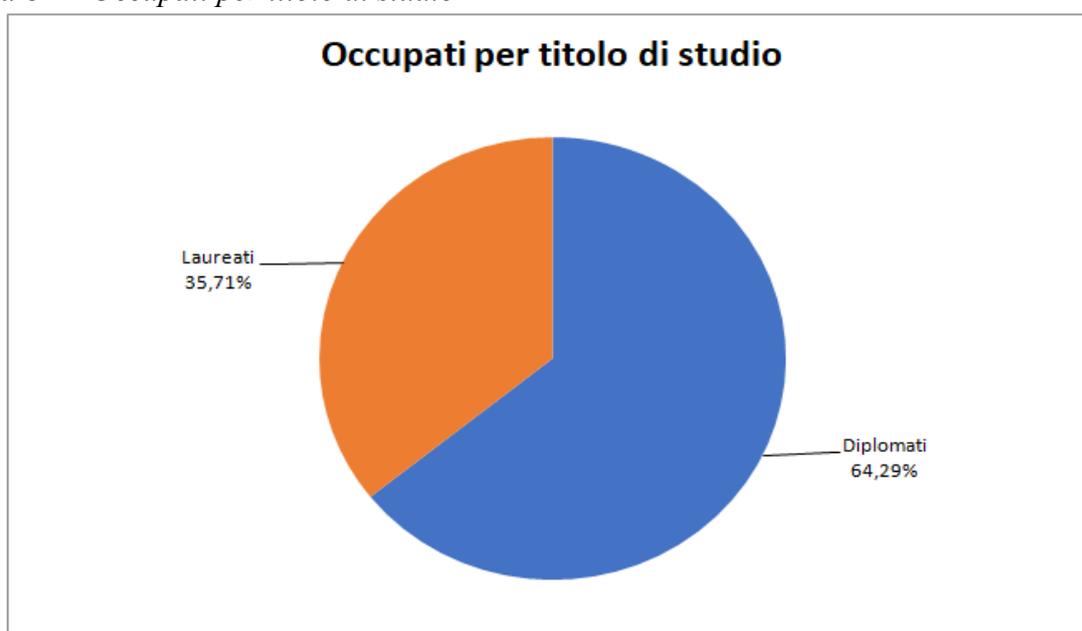
Figura 7 - Condizione lavorativa per genere (femmine)



L'analisi della condizione lavorativa per genere evidenzia il persistere di uno svantaggio delle donne nel mercato del lavoro. Sembra anche evidenziarsi, a monte, una difficoltà di emancipazione, attestata anche dalla minore partecipazione delle donne alle procedure selettive per il Progetto MEN.

È interessante anche l'analisi della situazione occupazionale sulla base dei titoli di studio. La Figura che segue mostra gli occupati (a gennaio 2024) per titolo di studio.

Figura 8 - Occupati per titolo di studio



Ai tirocini hanno partecipato complessivamente 75 diplomati e 29 laureati. Data tale rilevante differenza, appare opportuno analizzare (v. Figure che seguono) il peso degli occupati per sesso in percentuale sul numero dei partecipanti (rispettivamente laureati e diplomati) al Progetto.

Figura 9 - Condizione lavorativa per titolo di studi (laureati)

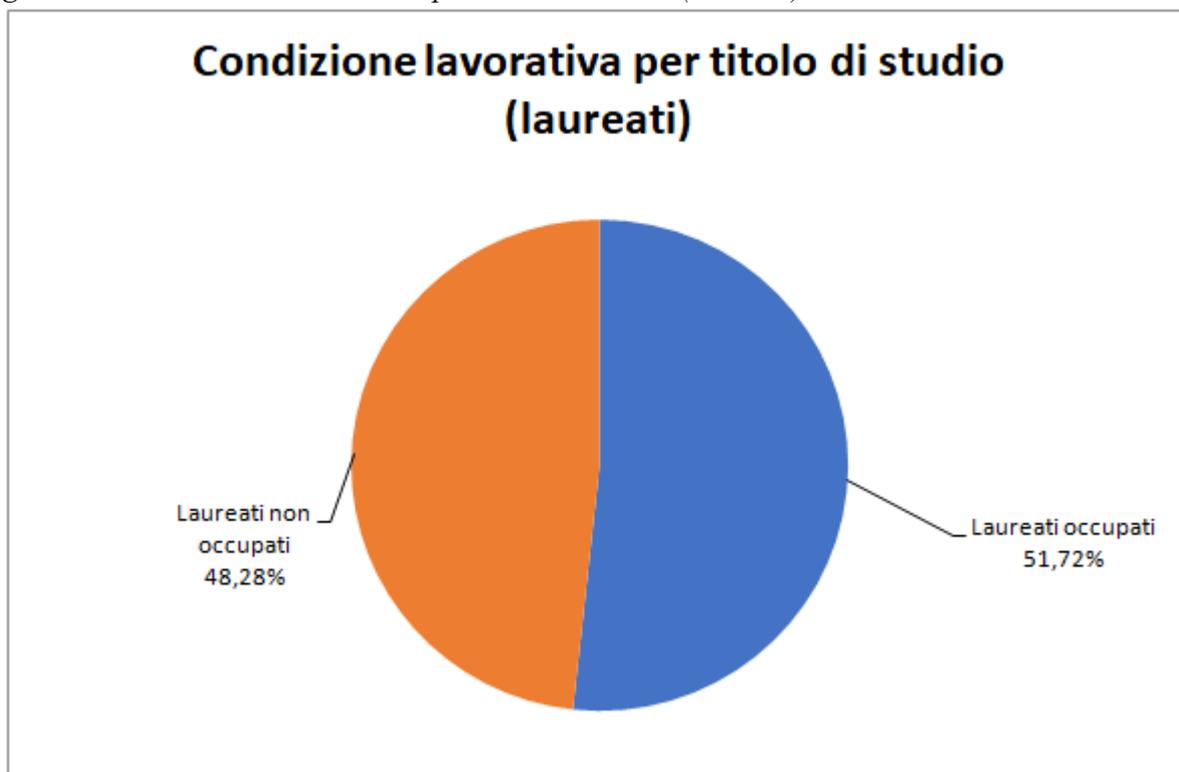
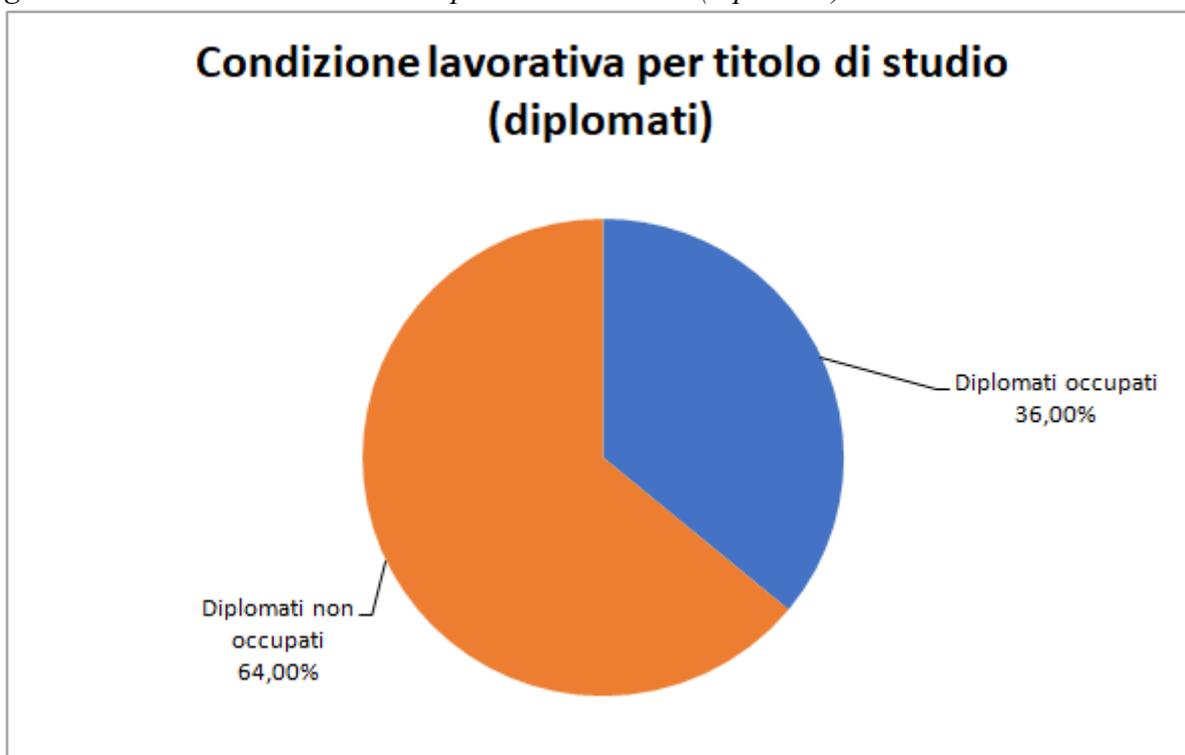


Figura 10 - Condizione lavorativa per titolo di studi (diplomati)



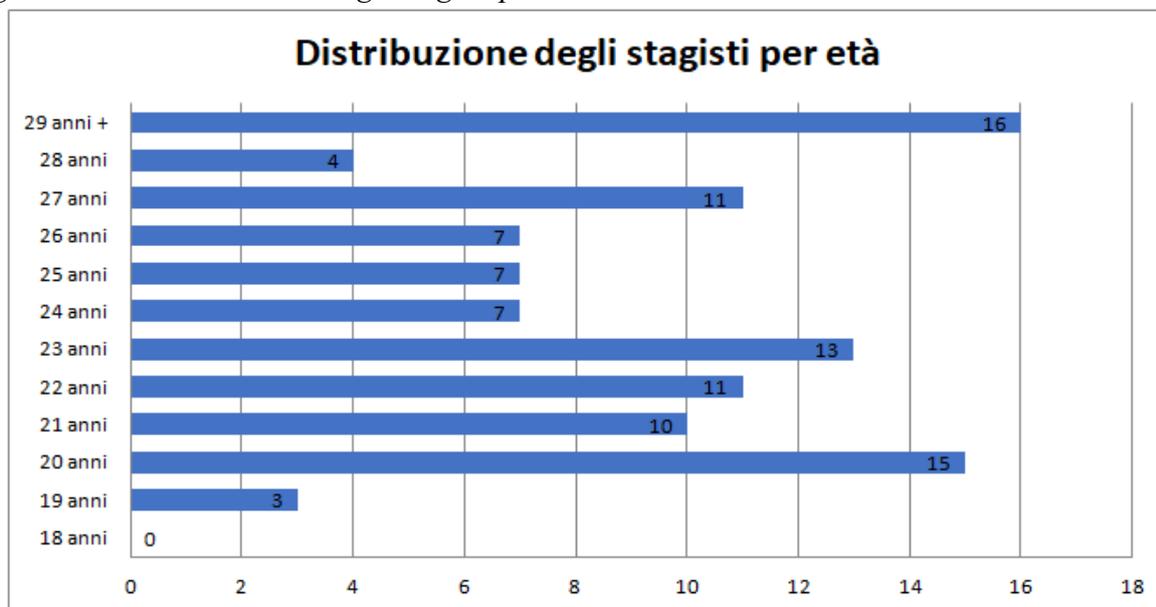
Emerge dai dati un placement nettamente favorevole ai laureati. Probabilmente, tale dato andrebbe approfondito e interpretato in relazione alla tipologia di esperienza di tirocinio. L'esperienza di stage in un Paese straniero ha probabilmente favorito la collocazione di chi, oltre ad avere un'età più matura (come si vedrà di seguito), disponeva di skills linguistiche, relazionali e culturali in senso lato, le quali hanno consentito una maggiore capacità di adattamento e risposta alle condizioni lavorative e di vita nel Paese straniero.

Appare interessante anche l'analisi della condizione lavorativa per classe di età.

La Figura che segue mostra la distribuzione dei partecipanti ai tirocini (104) per età³.

³ Si è considerata l'età compiuta dai partecipanti nel corso del 2023. Ciò vale anche per le Figure e Tabelle successive.

Figura 11 - Distribuzione degli stagisti per età



La Figura che segue mostra la distribuzione degli occupati (al gennaio 2024) per età.

Figura 12 - Distribuzione degli occupati per età



Il numero di classi demografiche e la loro distribuzione consentono una ripartizione in terzili. In particolare:

- 1) dai 18 ai 21 anni;
- 2) dai 22 ai 25 anni;

3) dai 26 ai 29 anni.

Le due Figure che seguono mostrano la distribuzione percentuale dei 104 stagisti e, fra questi, dei 42 occupati (a gennaio 2024) nei tre indicati terzi.

Figura 13 - Distribuzione percentuale degli stagisti (terzili)

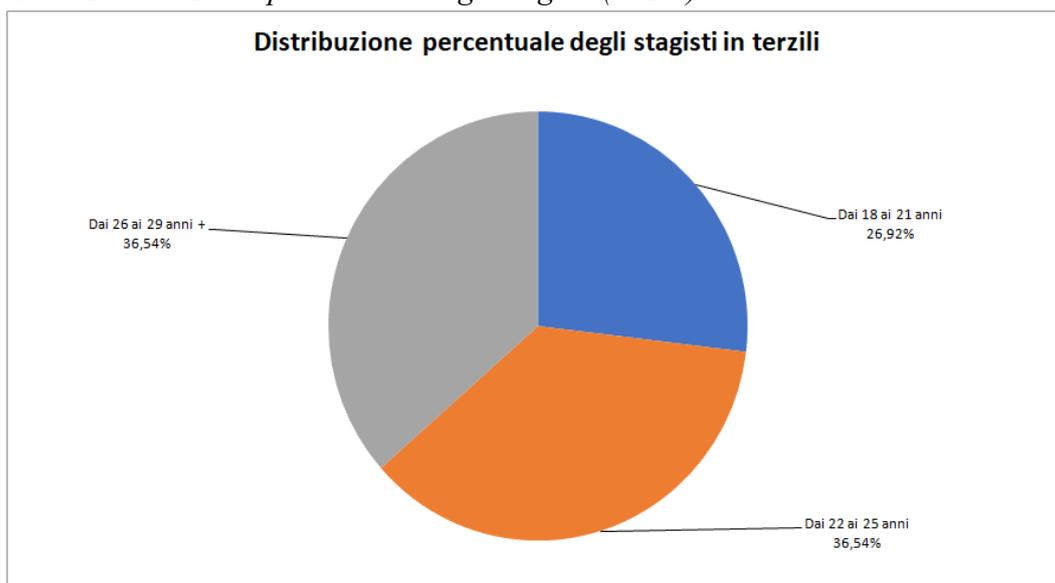
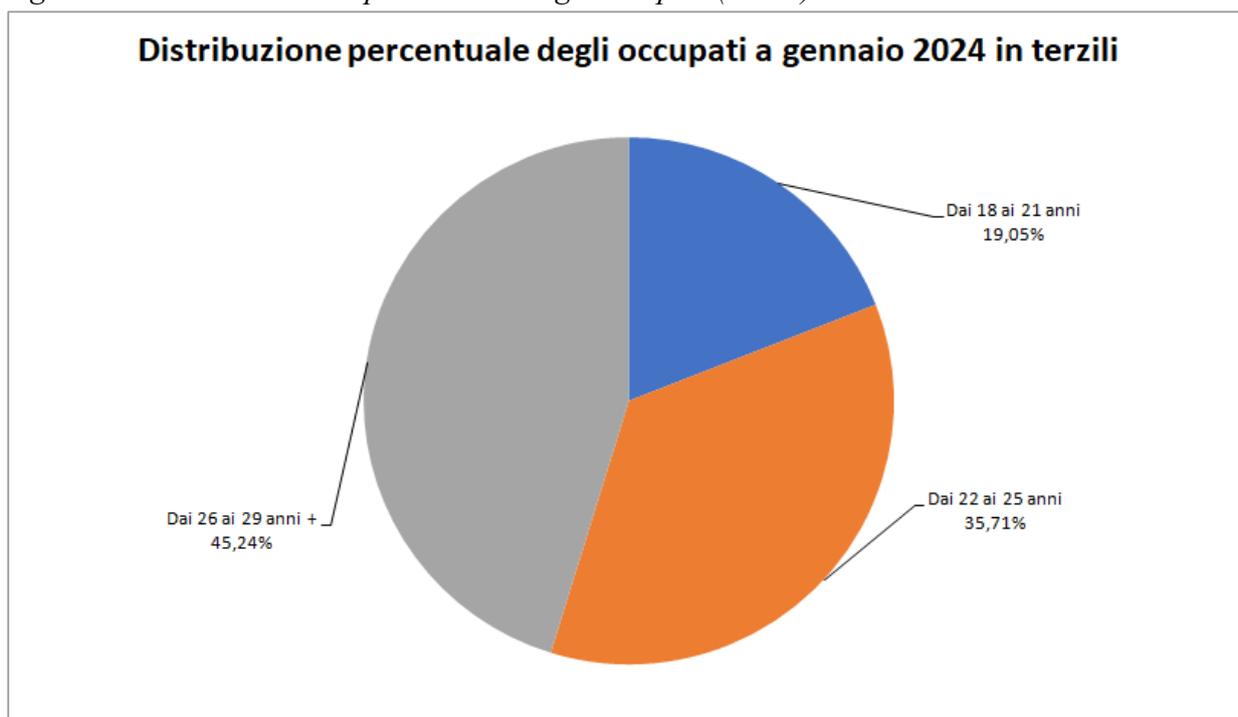


Figura 14 - Distribuzione percentuale degli occupati (terzili)



La Tabella che segue mostra la percentuale di occupati, per ogni classe di età, a gennaio 2024.

Tabella 1 - Occupati sul totale degli stagisti per classe di età (terzili)

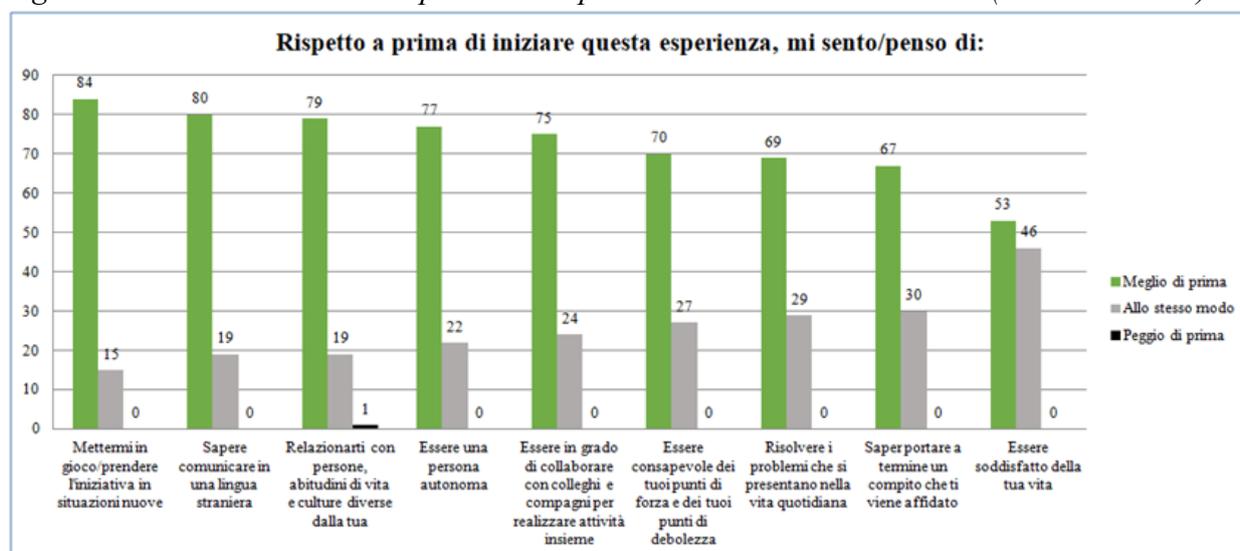
Percentuale degli occupati sul totale degli stagisti per ogni classe (terzili)			
<i>Terzili</i>	<i>Numero stagisti</i>	<i>Numero occupati</i>	<i>Percentuale di occupati sul totale di stagisti per ogni classe (terzili)</i>
Dai 18 ai 21 anni	28	8	28,57%
Dai 22 ai 25 anni	38	15	39,47%
Dai 26 ai 29 anni +	38	19	50,00%
Totale	104	42	40,38%

Come già accennato a proposito del titolo di studi (per cui un titolo più alto ha inciso sull'occupazione), anche l'età sembra aver inciso positivamente sul placement. Una maggiore maturità può aver positivamente influito sulla capacità di adattamento e risposta ai contesti lavorativi e alle inevitabili differenze culturali e linguistiche. Gli stagisti più anziani sono, probabilmente, più motivati e propensi alla ricerca di una stabilità lavorativa e si può pertanto presumere che abbiano meglio coltivato il rapporto con le aziende ospitanti, in vista di una possibile proposta di stabilizzazione. In tal senso, come vedremo nel paragrafo 4, appare interessante il dato sul tasso di trasformazione, ossia la percentuale di tirocini cui è seguito un rapporto di lavoro nella stessa azienda presso la quale è stato svolto lo stage.

3. ESITI DEL QUESTIONARIO POST TIROCINIO

Nel Rapporto sulla valutazione dei risultati e la loro capitalizzazione di settembre 2023, si erano già affrontati gli aspetti motivazionali e la percezione, da parte dei lavoratori in mobilità, dell'impatto dell'esperienza in corso sul loro percorso umano e lavorativo. La Figura che segue (v. p. 50 del citato rapporto) mostra i risultati dell'indagine svolta immediatamente dopo la chiusura dello stage.

Figura 15 - Percezione dell'esperienza da parte dei lavoratori in mobilità (settembre 2023)



Era dunque già emersa, in quella fase⁴, la rilevanza dei dati motivazionali ai fini dell'interpretazione di fenomeni complessi, rispetto ai quali i meri risultati del placement non avrebbero potuto fornire risposte utili ai fini della loro interpretazione.

⁴ Si legge nel Rapporto (v. p. 51):

«Dall'analisi dei Diari di mobilità emergono risultati rilevanti al fine della capitalizzazione. Ci si riferisce, in particolare, alla caratterizzazione del complesso profilo del target dei destinatari lavoratori in mobilità. Per la profilatura si è pensato di riportare qui di seguito alcune delle risposte riclassificate nella Figura 1.30:

«Sono cresciuta, ho conosciuto il mondo del lavoro, ho migliorato le mie capacità, ho scoperto dei lati di me, ho affermato la mia grande capacità di adattamento e ho respirato il profumo della libertà e indipendenza».

«Sono tutt'altra persona rispetto a quando ero partito».

«Sento di essere diventato un'altra persona, capace di essere più autonomo, intraprendente, sicuro e anche più vicino alle persone intorno a me».

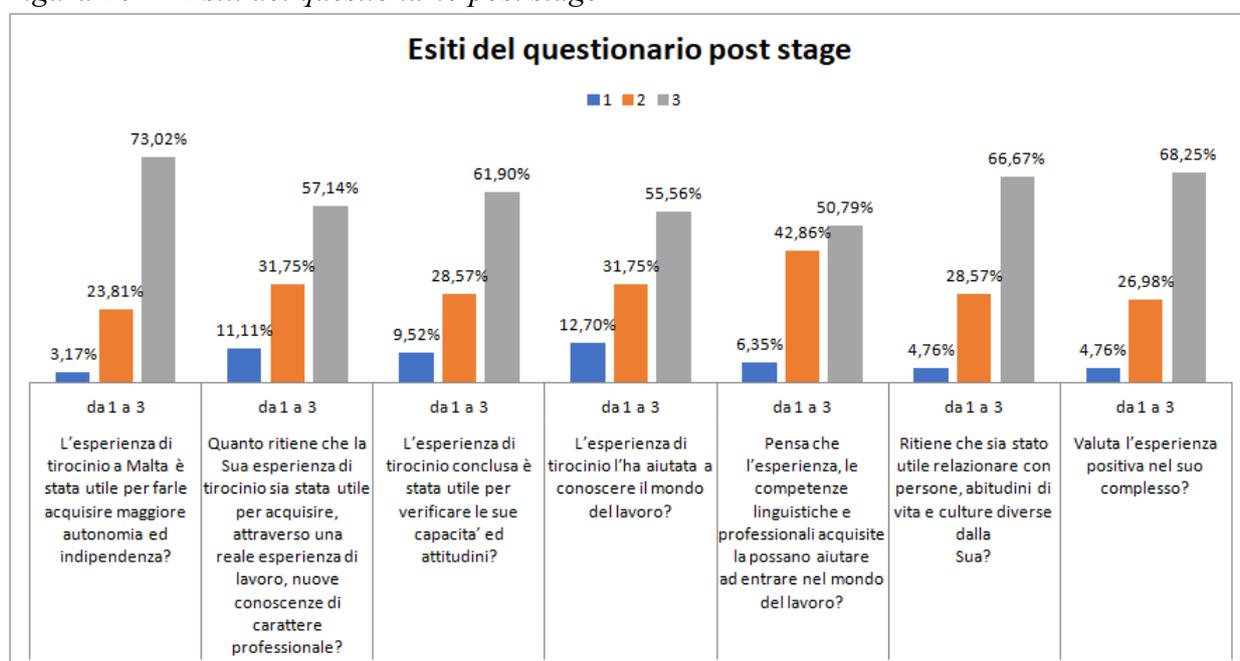
«Spaventata per l'esperienza che avrei dovuto affrontare; adesso mi sento più sicura di me e felice di aver fatto un'esperienza fuori dall'Italia che mi ha arricchito».

«Il mio stile di vita è cambiato».

Al fine di approfondire e completare il “quadro motivazionale” dei giovani partecipanti al Progetto, a 4 mesi di distanza dalla sua chiusura, il questionario sul placement ha indagato anche questi aspetti. Pertanto, oltre alla rilevazione della situazione occupazionale, il questionario sottoposto ai 75 lavoratori in mobilità che non avevano trovato occupazione alla chiusura dei tirocini, ha indagato la dimensione motivazionale a 4 mesi dalla conclusione dell’esperienza.

La Figura che segue mostra (per i 63 ex stagisti che hanno restituito il questionario) le valutazioni da 1 a 3 fornite dagli intervistati ad una batteria di sette domande.

Figura 16 - Esiti del questionario post stage



«Ho vissuto un’esperienza a 360 gradi, tra vita lavorativa e non, ho conosciuto persone meravigliose che hanno aggiunto alla mia vita tanto. Ho fatto un’esperienza lavorativa che mi ha fatto crescere e mi ha aperto gli occhi sul mondo, su come va e su come potrebbe andare».

«Sono maturato molto, è servita anche a farmi capire come vivere da solo senza la presenza dei miei genitori e ho imparato tante cose e ho fatto nuove conoscenze».

«Ogni volta che si vive da soli, senza la propria famiglia, si attiva quell’indipendenza meravigliosa».

«Adesso sono sempre di più alla ricerca di indipendenza».

Da queste risposte emerge l’anelito, la ricerca dell’indipendenza e dell’autonomia e, ancor di più, il raggiungimento della consapevolezza del loro valore. Una riflessione sul delicato equilibrio fra “protezione” e “libertà” chiama anche in campo le teorie sociologiche sui vincoli costituiti dalle formazioni sociali primarie nello sviluppo del capitale sociale, così come sostenuto, fra gli altri, da Edward C. Banfield. Al fine della capitalizzazione dei risultati, appare dunque necessaria una riflessione non soltanto sulle politiche attive del lavoro o di sostegno al reddito, ma anche sulle politiche per la famiglia, sulle politiche abitative e, più in generale, sulle politiche sociali (inclusione, integrazione, accesso ai servizi, partecipazione, cittadinanza attiva, etc.)».

Escludendo la domanda relativa alla valutazione complessiva («Valuta l'esperienza positiva nel suo complesso?»), le altre domande in batteria appaiono ascrivibili a due dimensioni differenti:

- a) dimensione professionale;
- b) dimensione personale.

Alla prima dimensione sono ascrivibili le seguenti domande:

- Quanto ritiene che la Sua esperienza di tirocinio sia stata utile per acquisire, attraverso una reale esperienza di lavoro, nuove conoscenze di carattere professionale?
- L'esperienza di tirocinio l'ha aiutata a conoscere il mondo del lavoro?
- Pensa che l'esperienza, le competenze linguistiche e professionali acquisite la possano aiutare ad entrare nel mondo del lavoro?

Alla seconda dimensione sono, invece ascrivibili le seguenti domande:

- L'esperienza di tirocinio a Malta è stata utile per farle acquisire maggiore autonomia ed indipendenza?
- L'esperienza di tirocinio conclusa è stata utile per verificare le sue capacità ed attitudini?
- Ritiene che sia stato utile relazionare con persone, abitudini di vita e culture diverse dalla Sua?

Guardando a queste due distinte dimensioni, sono state elaborate le due Figure che seguono.

Figura 17 - Percezione dell'esperienza (dimensione professionale)

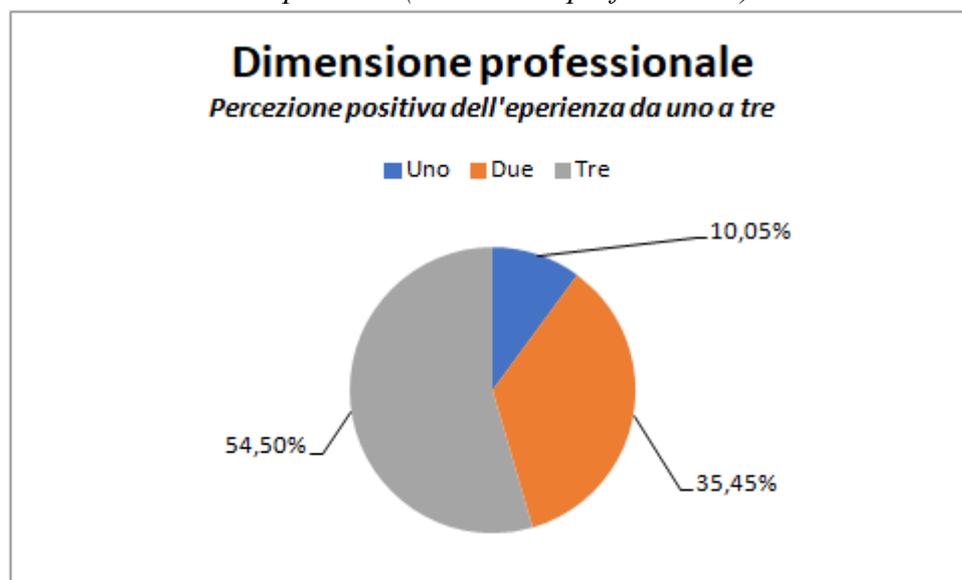
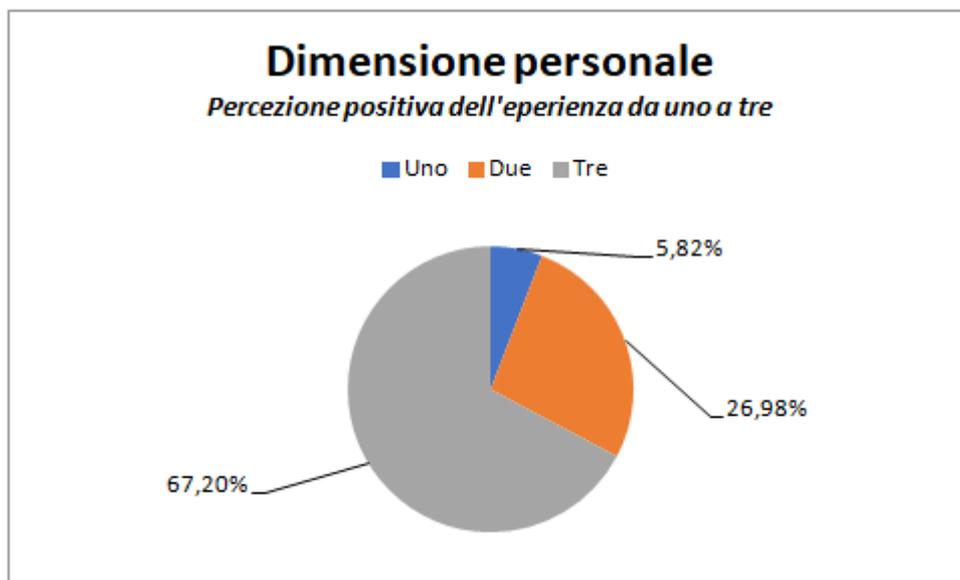


Figura 18 - Percezione dell'esperienza (dimensione personale)



I dati rappresentati nelle due Figure confermano quanto già evidenziato nel “Rapporto sulla valutazione dei risultati e la loro capitalizzazione” di settembre 2023 al quale si rinvia, e cioè l'emersione di fabbisogni legati alla sfera delle soft skills⁵.

Dal confronto fra le due dimensioni rappresentate nelle Figure 17 e 18, emerge chiaramente una percezione di effetti positivi maggiori nella “sfera” personale che in quella professionale.

⁵ Si veda, nel Rapporto sulla valutazione dei risultati e la loro capitalizzazione di settembre 2023, in particolare la *Tavola 2.1 - Tavola sinottica della capitalizzazione dei risultati - Progetto MEN - INTERREG V-A Italia-Malta 2014-2020, p. 61.*

4. COMPARAZIONE CON I DATI NAZIONALI SUI TIROCINI EXTRACURRICULARI

Al fine di una comparazione dei risultati del Progetto, sono stati presi in considerazione i dati del “TERZO RAPPORTO DI MONITORAGGIO NAZIONALE IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI”, ANPAL- Agenzia Politiche Attive del Lavoro. I dati di tale Rapporto riguardano il triennio 2019-2021. In particolare sono stati presi in considerazione i dati relativi al tasso di inserimento lavorativo⁶ ed al tasso di trasformazione⁷.

Secondo il Rapporto citato (elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS), i tassi di inserimento lavorativo su base nazionale nel periodo considerato sono stati:

- del 39,3% a 1 mese dal termine dell’esperienza;
- del 45,3% a 3 mesi dal termine dell’esperienza;
- del 48,9% a 6 mesi dal termine dell’esperienza.

L’analisi su base geografica mostra forti divari fra Nord, Centro e Sud. In particolare:

- per il Nord-Ovest, 43,2% a 1 mese; 49,1% a 3 mesi; 52,6% a 6 mesi;
- per il Nord-Est, 39,5% a 1 mese; 45,3% a 3 mesi; 49,2% a 6 mesi;
- per il Centro, 43,2% a 1 mese; 49,7% a 3 mesi; 53,0% a 6 mesi;
- per il Sud, 32,1% a 1 mese; 38,1% a 3 mesi; 41,6% a 6 mesi;
- per le Isole, 28,7% a 1 mese; 35,5% a 3 mesi; 39,3% a 6 mesi;
- per l’Italia, 27,1% a 1 mese; 28,1% a 3 mesi; 27,6 a 6 mesi.

Per il Progetto MEN, i tassi di inserimento sono:

- del 28% alla chiusura degli stage;
- del 40,38% a 4 mesi dalla chiusura degli stage.

Si tratta dunque di un dato incoraggiante, considerando il tasso di inserimento del 39,3% (a sei mesi) riguardante le Isole.

Per quanto riguarda la trasformazione, secondo ANPAL (elaborazione su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS), nel triennio considerato si sono riscontrati i seguenti tassi:

- a 1 mese dal termine dell’esperienza: Nord-Ovest 28,9%; Nord-Est 27,6%; Centro 30,4%; Sud 22,4%; Isole 20,7%; Italia 27,1%;
- a 3 mesi dal termine dell’esperienza: Nord-Ovest 29,3%; Nord-Est 28,0%; Centro 31,7%; Sud 24,4%; Isole 23,3%; Italia 28,1%;
- a 6 mesi dal termine dell’esperienza: Nord-Ovest 28,4%; Nord-Est 27,4%; Centro 30,9%; Sud 24,7%; Isole 23,8%; Italia 27,6%.

⁶ Si tratta della percentuale di tirocini ai quali segue un rapporto di lavoro.

⁷ Si tratta della percentuale di tirocini ai quali segue un rapporto di lavoro nella stessa azienda presso la quale è stato svolto lo stage.

In seno al Progetto MEN, il tasso di trasformazione è stato, già a un mese dal termine dell'esperienza, di quasi il 26% (25,96%), più di cinque punti percentuali rispetto al dato ANPAL relativo alle Isole.

5. CONCLUSIONI

I risultati del Progetto MEN a quattro mesi dalla chiusura degli stage sono positivi e sono superiori, quanto ai tassi di inserimento e trasformazione post tirocinio, a quelli riscontrati da ANPAL (v. paragrafo 4) per le Isole.

I risultati del placement confermano la possibilità, espressa nel “Rapporto sulla valutazione dei risultati e la loro capitalizzazione” di settembre 2023, di una capitalizzazione dei risultati e del valore di “buona pratica” del Progetto MEN.

Emerge, dai risultati sopra esposti, la possibilità della prosecuzione del Progetto e della sua rilevanza ai fini della costruzione di un modello transfrontaliero per le politiche attive del lavoro.

Dott.ssa Alfia Serafina Nucifora



Dott.ssa Anna Maria Privitera

