

QUARTO RAPPORTO DI MONITORAGGIO NAZIONALE IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI

POLITICHE ATTIVE

QUARTO RAPPORTO DI
MONITORAGGIO NAZIONALE IN
MATERIA DI TIROCINI
EXTRACURRICULARI

L'ANPAL - Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro - è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro.

Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Commissario straordinario: Raffaele Tangorra

ANPAL

Via Fornovo, 8

00192 Roma

www.anpal.gov.it

L'INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - è l'ente pubblico di ricerca deputato a svolgere analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro e sul welfare. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione (SPAO) del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma europeo Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: Sebastiano Fadda

Direttore generale: Santo Darko Grillo

INAPP

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

www.inapp.gov.it

Il presente Rapporto è frutto del lavoro congiunto del Gruppo di lavoro Anpal (Struttura di ricerca 4 - Analisi di contesto e comparative) e del Gruppo di lavoro Inapp (Struttura Sistemi Formativi) come previsto dalle Linee Guida sui tirocini extracurricolari del 2017, le quali prevedono che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Anpal, con il supporto di Inapp, predispongano annualmente un Report nazionale di analisi, di monitoraggio e valutazione sull'attuazione dei tirocini.

Gruppo di lavoro Anpal, Struttura di ricerca 4 - Analisi di contesto e comparative:

Alessandro Chiozza (Responsabile), Valentina Bucciarelli, Silvana Porcari, Sandra Milena Susanna, Benedetta Torchia, Alessandra Venturoli.

Gruppo di lavoro Inapp, Struttura Sistemi Formativi:

Emmanuele Crispolti (Responsabile), Silvia Vaccaro (Responsabile del Gruppo di ricerca Apprendistato, Work Based Learning e Innovazione per la formazione), Giuseppe Iuzzolino, Antonella Scatigno, Giulia Tosi.

Il volume è a cura di Alessandro Chiozza

Autori e autrici del testo:

Valentina Bucciarelli: 2.2

Alessandro Chiozza: Executive Summary; 4.2; 4.3

Giuseppe Iuzzolino: 2.5; 3.2

Silvana Porcari: 2.1; 4.1

Antonella Scatigno: 2.3

Benedetta Torchia: 3.1; 3.3;

Giulia Tosi: 1; 2.4

Alessandra Venturoli: 2.6

Coordinamento attività di monitoraggio: Alessandro Chiozza

Elaborazione dati: Silvana Porcari

Predisposizione del volume: Alessandro Chiozza, Sandra Milena Susanna

Testo chiuso a Febbraio 2024

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità dei singoli autori e non necessariamente riflettono la posizione degli di appartenenza. Alcuni diritti riservati [2024] [Anpal]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione -Non commerciale Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

ISSN 2724-5462



ISBN 978-88-31264-31-0

L'immagine di copertina è tratta da pexels.com

Collana Biblioteca ANPAL

Valorizza i risultati dell'attività di ricerca e del know-how scientifico di ANPAL su temi quali Politiche attive, Formazione, Lavoro, Progetti comunitari.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

Sommario

Sommario	4
Abstract	6
Executive Summary	7
1 LA NORMATIVA.....	11
2 ANDAMENTI E CARATTERISTICHE	15
2.1 Le attivazioni dei tirocini in Italia dal 2020 al 2022	15
2.2 La mobilità geografica.....	20
2.3 Durata, proroghe e interruzioni	24
2.4 Le categorie di tirocinanti	29
2.5 I soggetti promotori.....	32
2.6 I soggetti ospitanti	37
3 TIROCINI EXTRACURRICULARI E PROFESSIONI.....	44
3.1 I Grandi Gruppi Professionali di riferimento dei tirocini avviati.....	44
3.2 Il tirocinio nelle professioni non qualificate.....	52
3.3 Il tirocinio come primo ingresso nel mercato del lavoro	56
4 GLI ESITI	59
4.1 I tassi di inserimento.....	59
4.2 Gli effetti delle caratteristiche del tirocinio negli esiti occupazionali	62
4.3 Caratteristiche dei rapporti di lavoro attivati entro 3 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio.....	66
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI.....	71
Indice delle Tabelle e delle Figure	73

Abstract

Il quarto Rapporto di Monitoraggio nazionale sui tirocini extracurricolari, realizzato da Anpal in collaborazione con Inapp, analizza le caratteristiche e gli esiti dei tirocini extracurricolari realizzati tra il 2020 e il 2022.

Il tirocinio si configura come uno strumento composito che risponde a una pluralità di obiettivi di sistema e a livello di singolo individuo: come costruzione di un ponte tra esperienze formative e lavoro; come strumento per la riqualificazione in direzione anche di nuovi percorsi professionali; come dispositivo per la facilitazione dell'incrocio domanda-offerta; come misura di inserimento nei luoghi di lavoro di soggetti più fragili o che necessitano di percorsi più articolati di inserimento.

Il rapporto riesamina i contenuti delle Linee Guida sui tirocini a partire dalle prime emanate nel 2013 e poi aggiornate nel 2017 e il loro recepimento nelle regolamentazioni regionali, fino al più recente intervento normativo in tema di tirocini (articolo 1, commi 720-726 della Legge di Bilancio 2022).

Il monitoraggio si è basato sull'analisi complessiva delle informazioni desumibili dal Sistema unitario delle Comunicazioni Obbligatorie, il quale restituisce indicazioni in merito ai rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione e ai tirocini extracurricolari definendo le caratteristiche dei tre attori coinvolti nell'attuazione della misura: tirocinante, soggetto promotore e soggetto ospitante.

A tali aspetti, il Rapporto dedica specifiche sezioni, nelle quali si affrontano le questioni connesse con gli andamenti, le attivazioni, le cessazioni, le professionalità agite e gli esiti verificati, i tassi di inserimento e le caratteristiche dell'occupazione seguita all'esperienza di tirocinio.

Parole chiave: tirocini; tirocini extracurricolari; politiche attive, monitoraggio

Executive Summary

Questo nuovo rapporto di monitoraggio nazionale, il quarto realizzato dall'Anpal in collaborazione con Inapp, descrive quanto avvenuto relativamente ai tirocini extracurricolari con riferimento ad un contesto assai diverso da quello relativo al periodo del rapporto precedente.

Sebbene anche in questo caso l'arco temporale sia quello di un triennio, quello che va dal 2020 al 2022, le condizioni che rappresentano lo sfondo delle analisi che vengono riportate sono ovviamente molto diverse. Anche in questo triennio è compreso il 2020, l'anno segnato dalla emergenza sanitaria che, come è noto, stravolgendo le dinamiche socio-economiche e imponendosi su ogni altra possibile variabile di cambiamento, ha costituito, anche dal punto di vista dell'analisi sociale e statistica un break con il quale occorre fare i conti.

Ma se nel passato rapporto di monitoraggio, relativo al 2019-2021, l'anno della pandemia si collocava proprio al centro del periodo di riferimento, in questo caso si posiziona alle spalle, consentendo così di cogliere, nelle analisi che di seguito vengono presentate, i segnali di ripresa, anche se non sempre lineare, che hanno caratterizzato il post-covid. Le anomalie nelle distribuzioni che ancora si colgono per il triennio, hanno così consigliato, in qualche caso che nel testo viene puntualmente segnalato, di avere come riferimento il quadriennio, includendo cioè anche il 2019, per capire più in profondità le dinamiche di cambiamento ovvero lo stabilizzarsi dei fenomeni.

Ricade, nel periodo qui considerato, anche la previsione, presente nella Legge di Bilancio 2022, di circoscrivere la misura solo ai soggetti con difficoltà di inclusione sociale. Come puntualmente riportato di seguito nel Capitolo 1, nell'aprile 2023 la Corte costituzionale ha sentenziato la incostituzionalità di tale previsione, in quanto lesiva della competenza regionale residuale in materia di formazione professionale. Delle questioni poste dalla suddetta Legge di bilancio si è parlato a lungo nello scorso rapporto e anche qui vengono ripresi alcuni temi per proporre una riflessione orientata a ipotesi di miglioramento delle disposizioni vigenti.

Se infatti abbiamo all'orizzonte delle nuove Linee Guida, anche esse previste dalla Legge di Bilancio, queste possono rappresentare l'occasione per contribuire alla riduzione delle disomogeneità territoriali, in primo luogo in termini di performance. Le linee Guida, tuttavia, sarebbe bene che intervenissero in direzione di un significativo incremento della indennità di partecipazione, nonché sulla durata, oggi prevista come tempo massimo a 12 mesi salvo determinate eccezioni, sebbene il Consiglio dell'Unione europea abbia suggerito, già nel 2014, di garantire una durata ragionevole che, di norma, non superi i 6 mesi. A tale proposito, come sarà possibile osservare più avanti (Paragrafo 4.2), va rilevato che i tirocini di durata fra i 4 e i 6 mesi sono quelli che presentano sia i migliori tassi di inserimento occupazionale, sia i più elevati tassi di trasformazione.

Focalizzando l'attenzione sugli andamenti connessi con l'attuazione delle misure e sulle caratteristiche che descrivono gli elementi salienti delle attivazioni (aspetti ampiamente rappresentati nel Capitolo 2), il primo elemento di analisi che sembra opportuno richiamare è quello della flessione numerica che interessa, per il 2022 rispetto all'anno precedente, sia il numero complessivo di tirocini extracurricolari, passati da più di 329mila a quasi 313mila, sia quelli degli individui coinvolti e delle imprese ospitanti.

A seguito del brusco calo avvenuto per l'emergenza sanitaria, il 2021 aveva costituito un anno di forte ripresa: i dati, pur non recuperando i valori del 2019, davano comunque il segno della rinnovata attenzione prestata da individui e imprese a questa misura. L'ultimo anno considerato, il 2022, non sembra mantenere questa tendenza e sebbene la flessione non sia particolarmente rilevante (il 5% per i tirocini, quote appena minori per individui e imprese), resta comunque una dinamica da osservare anche nel prossimo anno.

Non cambia, invece, la dimensione socio-anagrafica dei tirocinanti considerati: in prevalenza under 30 (più dei tre quarti), in 4 casi su 10 alla prima esperienza nel mondo del lavoro, risultano equamente suddivisi fra uomini e donne e hanno realizzato la propria esperienza soprattutto nelle regioni del Nord. Più in

particolare, il 55% dei tirocini è stato realizzato nelle due ripartizioni settentrionali a fronte dell'area del Mezzogiorno dove è stato attivato solo il 27,1% delle esperienze. Si consideri, a tale proposito, che nel triennio sono stati attivati nella sola Lombardia quasi 182mila tirocini, contro un totale di 176mila nelle 6 regioni del Sud.

La misura, come si potrà osservare dalle diverse analisi, risente sia dello sviluppo dell'occupazione presente nei territori, sia delle specifiche vocazioni delle economie locali. La differente localizzazione dei tirocini va certamente associata alla maggiore dinamicità occupazionale di alcuni territori rispetto ad altri e a questa stessa condizione va senza dubbio attribuita anche la migrazione degli individui verso altre ripartizioni territoriali per la realizzazione delle esperienze di tirocinio. Sono oltre 61mila (il 7% del totale) i tirocini extracurricolari svolti in altra ripartizione territoriale e di questi oltre la metà coinvolgono soggetti residenti nel Mezzogiorno che hanno realizzato le esperienze nelle regioni del Centro e soprattutto del Nord. Sono queste, peraltro, le stesse aree dove, nel caso di una interruzione anticipata del tirocinio, si registra più frequentemente la attivazione di un rapporto di lavoro entro un mese dalla interruzione stessa.

È anche interessante, ancora in relazione alle migrazioni verso altre ripartizioni territoriali, osservare come queste abbiano interessato, in termini di incidenza percentuale, più gli uomini che le donne, più i giovani rispetto ai più adulti, più coloro che erano in possesso di titoli di studio terziari, evidenziando la presenza di approcci diversi e possibilità differenziate di partecipazione alla misura.

Temi, questi, che sicuramente meriterebbero in futuro approfondimenti specifici, considerando che la categorizzazione dei tirocini attualmente utilizzata resta quella derivante dalle Linee Guida del 2013 e da quelle del 2015 sui tirocini finalizzati all'inclusione sociale, in quanto i moduli delle Comunicazioni obbligatorie non sono stati aggiornati con le nuove categorie di tirocinanti introdotte con le Linee Guida del 2017.

Tale categorizzazione ci dice sostanzialmente che i tre quarti dei tirocini sono stati attivati per disoccupati e inoccupati e che poco meno del 15% sono stati dedicati all'area dello svantaggio. Ovviamente, ci propone anche strumenti per qualche altra riflessione, quale ad esempio il fatto che tra gli Over 40, più del 40% delle esperienze siano state rivolte a disoccupati/inoccupati e che tale percentuale salga a quasi il 70% per gli individui compresi nella fascia di età fra i 30 e i 39 anni.

I tirocini avviati per gli Over 30 sono complessivamente il 22,6% di quelle attivati nel triennio, mentre, limitandosi a quelli che hanno interessato solo i soggetti di 40 anni e più, la quota è pari all'11,4% del totale. Il tema dell'età torna frequentemente nelle analisi presenti in questo rapporto, anche in relazione, ad esempio, alle professioni svolte, agli esiti, ma, in linea più generale alla attinenza rispetto alle caratteristiche della misura anche al fine di mantenere sempre elevata la qualità dell'esperienza.

Su questo aspetto, ovviamente incide in modo particolare la competenza, la disponibilità, la professionalità dei contesti di attuazione e di promozione delle esperienze.

Le informazioni a disposizione per le analisi di questo monitoraggio ci dicono che, nel triennio, la quota maggiore di tirocini è stata attivata dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (28,4%) e dai Servizi pubblici per l'impiego (27,4%). Ad essi fanno seguito, con una quota significativa, i Centri di formazione professionale e/o di orientamento pubblici o privati accreditati. Tale distribuzione non è tuttavia uniforme sul territorio nazionale con differenze piuttosto significative che riguardano sia i tre soggetti principali, sia la quota di promozione associata agli Altri soggetti individuati dalle discipline regionali.

Adottando una prospettiva temporale assai più ampia, a partire dal 2014, è utile osservare che la presenza in qualità soggetti di promotori dei Servizi pubblici per l'impiego è diminuita di 16 punti percentuali mentre, all'opposto, i Soggetti autorizzati all'intermediazione sono aumentati, nello stesso periodo, da circa il 13% del totale al 29% del 2022.

Per quel che riguarda invece i soggetti ospitanti, anche in questo caso i dati amministrativi non consentono di approfondire aspetti sostanzialmente connessi con la qualità delle esperienze, ma è interessante rilevare che diminuisce l'incidenza delle Imprese che hanno attivato tirocini e non rapporti di lavoro. Tale riduzione avviene sia rispetto al 2021, sia, ovviamente rispetto al 2020, ma anche in relazione al periodo pre-covid.

Ai temi dei contenuti professionali dei tirocini è dedicato il Capitolo 3 del rapporto che si focalizza sui Grandi Gruppi Professionali di riferimento e che evidenzia in primo luogo come quasi la metà dei tirocini è stato attivato per professioni considerate a media qualificazione. Più di uno su quattro, in particolare, afferisce al quinto Grande Gruppo Professionale, quello delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e un altro 23,8% a quello delle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (GGP4). Si tratta, in totale, di quasi 430mila tirocini che hanno coinvolto, in oltre la metà dei casi, individui in possesso del Diploma di istruzione secondaria superiore.

In una prospettiva di analisi più ampia e di maggiore dettaglio, possiamo osservare che il GGP5 ha fatto registrare come quota percentuale sul totale dei tirocini, nel quadriennio 2019-2022, una flessione di 3,9 punti percentuali, passando dal 30,1% al 26,2%, rappresentando così il Gruppo che ha subito il maggior decremento in un equilibrio fra professioni che appare sostanzialmente stabile.

Ma è in tale equilibrio che appare opportuno evidenziare due variazioni, non particolarmente elevate ma importanti per il loro significato, che riguardano i due Gruppi all'estremo della scala, ovvero quello delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (GGP2) e quello delle Professioni non qualificate (GGP8).

Le prime crescono nel quadriennio di 1,3 punti percentuali e fanno registrare la maggiore incidenza nei tirocini avviati nel Nord-Ovest e in quelli che hanno coinvolto i giovani fra i 25 e i 29 anni, le seconde, invece, decrescono come quota sul totale dal 9,4% al 7,9% e danno luogo a una dimensione piuttosto anomala nella attuazione della misura. La classificazione delle professioni Istat descrive le professioni del Grande Gruppo 8, Professioni non qualificate, come comprendente "le professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive, per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione e che possono comportare l'impiego di utensili manuali, l'uso della forza fisica e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell'esecuzione dei compiti". Sia le Linee Guida del 2013 sia quelle del 2017 indicano che il tirocinio non possa essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo. Questo non significa, ovviamente, che tutti i tirocini associati a questo GGP siano caratterizzati dall'essere irregolari (sono infatti ammesse delle eccezioni per soggetti inclusi nell'area dello svantaggio), ma certamente sorprende che costituiscano l'8,8% del totale nel triennio 2020-2022, pari a oltre 76mila in valori assoluti.

Si aggiunga a questo che, se si osserva la quota di primi ingressi nel mercato del lavoro, cioè da parte di individui che non avevano mai lavorato o non lo avevano fatto nei 5 anni precedenti l'esperienza, le Professioni non qualificate sono quelle nelle quali è minore il coinvolgimento di soggetti privi di precedenti rapporti di lavoro. Questo, del resto, è uno dei Gruppi nei quali sono state svolte le esperienze che hanno coinvolto le persone più adulte, con titoli meno elevati e che probabilmente hanno avuto accesso al tirocinio a seguito di storie professionali più lunghe ma anche con fragilità più complesse rispetto al mercato del lavoro.

All'opposto, è nel Gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione che si registra la quota più alta di soggetti al primo ingresso nel mondo del lavoro (46,3%) e questo avviene in modo uniforme in tutte le ripartizioni ad eccezione del Nord-Est, che mostra un valore di 8,4 punti percentuali inferiore rispetto alla media nazionale.

L'ultima parte del rapporto, il Capitolo 4, è dedicato agli esiti, con l'analisi dei tassi di inserimento a 1, 3 e 6 mesi dalla conclusione del tirocinio e delle caratteristiche dei rapporti di lavoro avviati.

Positiva è l'indicazione che deriva dall'analisi dei dati, in quanto le attivazioni di contratti di lavoro successivi alla conclusione dell'esperienza di tirocinio sono in aumento rispetto a quanto rilevato nel triennio precedente. Nel complesso, si registra un valore pari al 44,5% di esperienze cui fa seguito, a un mese di distanza, un rapporto di lavoro, percentuale che sale al 55,9% a 6 mesi dalla conclusione.

Questi valori sono tuttavia differenziati sui territori ed il Mezzogiorno è l'area nella quale si riscontrano i valori meno positivi. Per tutti e tre i periodi considerati (1, 3 e 6 mesi dalla conclusione), infatti, l'area del Nord-Ovest e quella del Centro presentano risultati di inserimento sempre maggiori rispetto a quelli medi nazionali, mentre il Nord-Est fa registrare valori più bassi, ma sostanzialmente in linea, considerando lo

scostamento maggiore, pari a -1,3, per quel che concerne gli esiti a 3 mesi. Nelle Isole, invece, le differenze rispetto al valore medio nazionale sono sempre nell'ordine di -10 punti percentuali mentre nel Sud vanno dai -6,5 ai -7,5 punti percentuali.

Dato interessante, rispetto agli inserimenti, è anche la relazione che si stabilisce prendendo in considerazione il datore di lavoro che ha attivato la Comunicazione obbligatoria. Il tirocinio, infatti, mostra i suoi maggiori effetti in termini di ingresso nell'occupazione nel più breve periodo a ridosso della sua conclusione: se si guarda alla distanza tra la fine dell'esperienza e l'ingresso in occupazione nei 3 mesi successivi, si osserva che quasi il 73% di tutti i rapporti di lavoro tracciati sono stati attivati nei primi 15 giorni dalla fine del tirocinio e il fenomeno è ancora più evidente se si considerano i soli rapporti di lavoro attivati presso lo stesso datore di lavoro che aveva attivato il tirocinio. In questo caso, infatti, l'81,8% dei rapporti di lavoro viene attivato entro il decimo giorno e il 93,1% al trentunesimo giorno.

Nella determinazione di un esito positivo dell'esperienza, importante risulta essere anche il contenuto professionale che la ha caratterizzata.

I tassi di inserimento più elevati, a partire da quello a 1 mese dalla conclusione dell'esperienza, si rilevano per le Professioni intellettuali e per le Professioni tecniche (che insieme rappresentano il 24,4% delle esperienze avviate). Seguono le esperienze realizzate nel Grande Gruppo Professionale 7, ovvero dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (questi ultimi rappresentano il 4,2% del totale dei tirocini conclusi nel periodo) e, con percentuali assai simili, quelle afferenti al Gruppo delle Professioni qualificate nel lavoro di ufficio.

Più in generale, peraltro, si può osservare che i tassi di inserimento occupazionale crescono via via che diventano più elevate le competenze associate all'esperienza: se, laddove vengano richieste competenze basse si registra un tasso di inserimento pari al 25,2% dopo 1 mese e al 34% dopo 6 mesi, in caso di competenze alte tali valori arrivano fino al 54,3% entro 31 giorni e fino al 65,2% entro 6 mesi.

1 LA NORMATIVA

Il tirocinio extracurricolare è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo¹.

Il tirocinio curricolare, invece, è un'esperienza formativa la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, ma viene definito tale "qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto"².

In entrambi i casi il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro.

Oggetto del Rapporto annuale nazionale di monitoraggio sono solo ed esclusivamente i tirocini extracurricolari che, in quanto finalizzati all'inserimento lavorativo a differenza dei curricolari, sono soggetti alle Comunicazioni Obbligatorie³. Sulla base dei dati estratti dalle Comunicazioni Obbligatorie, forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è possibile analizzare, monitorare e valutare l'andamento e l'attuazione dei tirocini extracurricolari in Italia.

I tirocini extracurricolari sono regolamentati a livello regionale⁴ poiché, in quanto misura formativa, rientrano nell'ambito della formazione professionale, una materia di competenza esclusiva delle Regioni. Per evitare una eccessiva frammentazione fra le diverse legislazioni regionali, tuttavia, nel 2013 sono state emanate delle Linee Guida nazionali⁵ condivise e approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni. Le Regioni e le Province autonome – nell'esercizio della propria potestà legislativa – si impegnavano a recepirle all'interno delle loro normative sui tirocini extracurricolari.

Successivamente, nel 2015 sono state emanate delle nuove Linee Guida che tuttavia riguardavano esclusivamente i tirocini finalizzati all'inclusione sociale⁶.

Le Linee Guida del 2013 sono state riviste e aggiornate nel 2017⁷ e, ad oggi, rappresentano ancora, per le Regioni e le Province autonome, il quadro comune di riferimento in materia di tirocini, ferma restando la loro facoltà di poter stabilire disposizioni di maggior tutela.

Le Linee Guida del 2017 accorpano le tre tipologie di tirocinio che erano state previste nelle Linee Guida 2013 (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili), nell'unica macrocategoria del tirocinio extracurricolare.

I soggetti individuati come destinatari dei tirocini extracurricolari sono:

- i disoccupati (comprese le persone che hanno completato il loro percorso di istruzione);
- i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- i lavoratori a rischio disoccupazione;
- i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione;
- i soggetti disabili e svantaggiati.

¹ Definizione riportata nelle Linee Guida 2017 in materia di tirocini (Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 25 maggio 2017, n. 86/CSR - Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini formativi e di orientamento").

² Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 720.

³ Nota Ministero del lavoro 14 febbraio 2007, n. 4746.

⁴ Per un approfondimento puntuale sulla storia della normativa in materia di tirocini si veda ANPAL - INAPP, 2022, Capitolo 1 – La normativa.

⁵ Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 24 gennaio 2013, n. 1/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini").

⁶ Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 22 gennaio 2015, n.7/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione").

⁷ Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 25 maggio 2017, n. 86/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini formativi e di orientamento").

In sostanza, modificando l'impostazione delle precedenti Linee Guida, viene eliminato qualsiasi riferimento ai tirocini di formazione e di orientamento destinati ai neodiplomati e neolaureati che rientrano nella generica categoria dei disoccupati, spingendo quindi la misura verso l'inserimento occupazionale. Viene inoltre ampliata la platea dei destinatari: ai disoccupati e ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, vengono aggiunti i lavoratori a rischio disoccupazione, i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione e alcune specifiche categorie di soggetti in condizione di svantaggio. La durata minima dei tirocini extracurricolari è fissata in 2 mesi⁸, mentre la massima è portata a 12 mesi, ad eccezione dei soggetti disabili che possono arrivare a 24 mesi.

I soggetti che possono promuovere tirocini sono i Servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro, le Università e gli Istituti dell'AFAM, le Istituzioni scolastiche, le Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), i Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché i Centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, le Comunità terapeutiche, gli Enti ausiliari e le Cooperative sociali, i Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione, le Istituzioni formative private (non aventi scopo di lucro) sulla base di una specifica autorizzazione della Regione, i Soggetti autorizzati alla intermediazione e l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

L'indennità minima di partecipazione al tirocinio, introdotta già nel 2013, è confermata in 300 euro lordi mensili⁹; deve essere interamente erogata a fronte di una presenza minima del 70% del monte ore mensile previsto.

I tirocini vengono attivati sulla base di una Convenzione stipulata tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante e di un Progetto formativo sottoscritto dal promotore, dall'organizzazione ospitante e dal tirocinante. Sono inoltre previsti un "Dossier individuale" (un documento che consente di monitorare in itinere le attività svolte dal tirocinante) e un Attestato finale. Le Linee Guida definiscono inoltre nel dettaglio le modalità di attuazione e di svolgimento dei tirocini ed il ruolo dei tutor, prevedono dei limiti numerici delle attivazioni, introducono alcune misure di premialità per le aziende e si concludono con precise indicazioni sulle attività di monitoraggio, prevenzione e contrasto degli utilizzi incongrui dei tirocini.

Fra il 2017 ed il 2019 tutte le Regioni e le Province autonome – ad eccezione della Puglia che legifera solo a ottobre 2023 – hanno modificato le proprie normative recependo le Linee Guida del 2017.

Alcune disposizioni indicate nelle Linee Guida sono state accolte da quasi tutte le Regioni, in particolare quelle finalizzate al miglioramento della qualità dei tirocini, mentre su altri temi ha prevalso il legittimo esercizio dell'autonomia legislativa.

Ad esempio per quanto riguarda l'accorpamento delle tipologie di tirocinio, sei Regioni e la Provincia autonoma di Bolzano hanno mantenuto, nelle proprie normative, la distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo, così come – per quanto riguarda la durata massima dei tirocini – soltanto tre Regioni si sono allineate alla durata massima di 12 mesi indicata dalle Linee Guida, mentre, in linea generale, le altre hanno abbassato a sei mesi il limite di durata dei tirocini, attenendosi ai limiti di 12 e di 24 mesi rispettivamente per i soggetti svantaggiati e i disabili.

Per quanto riguarda l'indennità di partecipazione si è verificata una notevole disomogeneità degli importi stabiliti fra Regione e Regione: se la maggioranza delle Regioni hanno considerato congruo un importo minimo fra i 400 e i 500 euro, non manca chi si è adeguato ai 300 euro indicati dalle Linee Guida (Regione Sicilia e Provincia di Trento), per arrivare ai 600 euro stabiliti da Abruzzo e Piemonte e agli 800 della Regione Lazio.

⁸ In sede di approvazione delle Linee Guida, la Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome ha modificato l'articolo 2 comma 2, con effetti sulla durata dei tirocini: "La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a due mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese, e del tirocinio rivolto a studenti, promosso dal servizio per l'impiego e svolto durante il periodo estivo, per il quale la durata minima è di 14 giorni".

⁹ L'indennità di tirocinio extracurricolare, a valere sul Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani (misura 5 e 5 bis) è stata portata da 300 a 500 euro mensili a partire dal mese di maggio 2023.

A partire dal 2020 numerosi interventi normativi, nazionali e regionali, sono stati adottati per cercare di contenere l'emergenza sanitaria prodotta dalla pandemia di Covid-19. Fra questi, il DPCM del 9 marzo 2020 vietava ogni spostamento su tutto il territorio nazionale che non fosse giustificato da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute. Dal momento che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, era implicitamente impossibile per i tirocinanti recarsi presso la sede del proprio soggetto ospitante. Alcune Regioni hanno optato per il blocco *tout court* dei tirocini, ma la maggior parte ha concesso la possibilità di proseguire le esperienze a distanza, introducendo quella peculiare modalità di svolgimento del tirocinio, denominato *smart training*. La possibilità di svolgimento a distanza, che ovviamente riguardava soltanto quei tirocini le cui attività formative potevano essere svolte da remoto, veniva vincolata al rispetto di determinate condizioni che consentissero di salvaguardare la natura e il valore formativo del tirocinio. L'introduzione dello *smart training* e, nei periodi meno emergenziali, della modalità mista, ovvero in parte in presenza e in parte da remoto, è stata certamente un'operazione inattesa e di notevole portata, di cui tenere conto anche nella lettura dei dati del Rapporto riferiti al periodo.

Ad oggi si è in attesa dell'uscita di nuove Linee Guida che sostituiranno quelle del 2017. A quasi dieci anni di distanza dall'ultimo provvedimento normativo sui tirocini extracurricolari¹⁰, infatti, il legislatore statale ha ritenuto opportuno intervenire nuovamente in materia¹¹. Con il comma 721 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2022, era prevista entro giugno 2022 l'uscita di nuove Linee Guida che dovevano tenere conto di alcuni criteri dettagliati nella Legge. Il primo di questi prevedeva di circoscrivere l'applicazione della misura ai soli soggetti "con difficoltà di inclusione sociale", ma tale criterio è stato dichiarato incostituzionale¹². La Corte costituzionale, nell'aprile 2023, ha infatti sentenziato che, circoscrivendo l'applicazione dei tirocini ai soli soggetti con difficoltà di inclusione sociale, veniva esclusa la possibilità per le Regioni di introdurre, in sede di Accordo, ogni diversa scelta formativa, producendo quindi un'indebita invasione della competenza regionale residuale in materia di formazione professionale.

Le nuove Linee Guida dovranno pertanto tenere conto solo degli altri criteri individuati e riportati nella Legge di Bilancio, tutti orientati a rafforzare gli aspetti qualitativi dei tirocini. Si tratta di aspetti quali una congrua indennità, la durata massima dei tirocini, i limiti di contingentamento dei tirocinanti, l'introduzione del bilancio e della certificazione delle competenze, il vincolo dell'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti, oltre ad interventi volti a prevenire e a contrastare un uso distorto dell'istituto.

L'emanazione delle nuove Linee Guida e, a seguire, l'adozione di nuove regolamentazioni regionali, potrebbero essere l'occasione per migliorare ulteriormente l'assetto normativo in materia di tirocini e, possibilmente, ridurre quelle differenze legislative tra le diverse Regioni su questioni particolarmente rilevanti che rendono la misura disomogenea a livello nazionale. Ad esempio, per quanto riguarda l'indennità di partecipazione obbligatoria per tutti i tirocini extracurricolari andrebbe sicuramente aggiornato l'importo minimo previsto dalle Linee Guida del 2017 (300 euro mensili). Un altro elemento rilevante, che sarebbe utile rendere maggiormente uniforme, riguarda la durata dei tirocini. Nonostante il Consiglio dell'Unione europea¹³ abbia suggerito, già nel 2014, di garantire una durata "ragionevole" dei tirocini che, in linea di principio, non superi i 6 mesi, le ultime Linee Guida italiane, come abbiamo visto, avevano portato la durata massima dei tirocini a 12 mesi. Sarà anche interessante vedere se e come le Regioni, nelle prossime normative regionali in materia, decideranno di riconoscere, e quindi regolamentare, i tirocini da remoto o in modalità mista.

Chiudendo con uno sguardo a livello europeo, a giugno 2023 è uscita un'importante indicazione da parte dell'Europa, di cui sarà opportuno recepire le principali disposizioni nelle prossime Linee Guida. Si tratta di

¹⁰ Legge n. 92 del 28 giugno 2012, art. 1, commi 34-36.

¹¹ Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, commi 720-726.

¹² Sentenza Corte costituzionale 14 aprile 2023, n. 70.

¹³ Consiglio dell'Unione europea (2014), Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 88/01.

una Risoluzione del Parlamento europeo in materia di qualità dei tirocini¹⁴ che invita la Commissione ad aggiornare la Raccomandazione del Consiglio del 2014 sul quadro di qualità dei tirocini aggiungendo nuovi principi e criteri a quelli già indicati nel 2014. In particolare si richiede di prevedere che l'indennità di partecipazione sia in linea con il costo della vita, di adeguare ai criteri di qualità anche i tirocini condotti a distanza, di curare gli obiettivi di apprendimento e garantire un tutoraggio adeguato, oltre che segnalare – in raccordo con gli ispettorati nazionali del lavoro – le eventuali irregolarità. Viene infine richiesta una maggiore cooperazione in materia e suggerita la creazione di un'alleanza europea per i tirocini per rafforzare la qualità e l'offerta dei tirocini in tutta l'Europa.

¹⁴ Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005 - INL).

2 ANDAMENTI E CARATTERISTICHE

2.1 Le attivazioni dei tirocini in Italia dal 2020 al 2022

Nel 2022 risultano attivati complessivamente quasi 313mila tirocini, con un calo di oltre 16 mila unità rispetto all'anno precedente (-5%), ma a un livello significativamente superiore al calo osservato nel periodo pandemico.

Il volume complessivo di tirocini attivati dal 2020 al 2022 si posiziona a poco meno di 870 mila unità. Nello stesso arco temporale oltre 755 mila individui sono stati coinvolti in un'esperienza di tirocinio extracurricolare e poco più di 279 mila imprese hanno ospitato almeno un tirocinante (Tabella 1).

Tabella 1 - Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2020-2022. Valori assoluti, variazioni percentuali e incidenze relative.

Tirocini			
Anno	Val. Ass.	Var. %	Incidenza sul totale delle attivazioni
2020	226.001	-32,7	2,0
2021	329.219	45,7	2,5
2022	312.836	-5,0	2,1
Totale 2020-2022	868.056	17,7	2,2

Individui (*)			
Anno	Val. Ass.	Var. %	Incidenza sul totale degli individui
2020	214.025	-36,0	3,2
2021	310.854	45,2	4,3
2022	297.200	-4,4	3,8
Totale 2020-2022 (**)	755.438	17,8	5,8

Imprese (*)			
Anno	Val. Ass.	Var. %	Incidenza sul totale delle imprese
2020	111.633	-31,2	7,1
2021	147.968	32,5	9,7
2022	141.026	-4,7	9,2
Totale 2020-2022 (**)	279.323	12,4	10,4

(*) Tirocinanti e imprese che nel periodo hanno effettuato almeno un tirocinio. L'incidenza è calcolata rispetto agli individui e alle imprese che nel periodo sono stati interessati o hanno attivato un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

(**) Per gli individui e le imprese i totali sono riferiti ai tirocinanti e alle imprese che dal 2020 al 2022 hanno effettuato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sebbene i valori nella attivazione di tirocini e nei tirocinanti e aziende coinvolti osservati nel 2022 mostrino una variazione percentuale negativa intorno al 5% rispetto all'anno precedente, la netta ripresa registrata nel 2021, in concomitanza con il venir meno delle misure restrittive finalizzate al contrasto della crisi sanitaria, implica variazioni medie percentuali positive nel triennio e superiori al 17% nel caso di attivazioni e individui coinvolti, a circa il 12% nel caso delle imprese.

Se si guarda all'incidenza dei tirocini sul complesso dei flussi delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)¹⁵, si osserva come il calo registrato nel 2022 si rifletta sulle incidenze di attivazioni di tirocini, individui e imprese coinvolti rispetto al totale delle tipologie di attivazione del lavoro dipendente e parasubordinato.

Nel complesso del triennio, su 100 individui interessati da almeno una Comunicazione Obbligatoria, poco meno di 6 si sono visti attivare un tirocinio; riguardo alle imprese, su 100 imprese che hanno effettuato almeno una Comunicazione Obbligatoria, 10 hanno attivato almeno un tirocinio.

Tra le persone che hanno svolto almeno un tirocinio nel triennio, una su 10 era di cittadinanza straniera (Tabella 2). Si tratta di circa 75 mila individui, in gran parte non appartenenti all'Unione Europea e con una movimentazione complessiva di poco meno di 86 mila tirocini.

Tabella 2 - Tirocini extracurricolari avviati e individui coinvolti per cittadinanza. Totale 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Cittadinanza	Tirocini avviati		Individui coinvolti in almeno 1 tirocinio (*)	
	Val.ass.	Val.%	Val.ass.	Val.%
Italiani	782.281	90,1	680.279	90,1
Stranieri	85.775	9,9	75.159	9,9
di cui:				
Stranieri non comunitari	71.975	8,3	62.720	8,3
Stranieri comunitari	13.800	1,6	12.439	1,6
Totale	868.056	100	755.438	100

(*) La nazionalità si riferisce all'ultimo tirocinio svolto.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se nel complesso l'istituto del tirocinio risulta essere utilizzato in maniera sostanzialmente equilibrata se si guarda al genere dei partecipanti, la quota di donne e di uomini presenta significative variazioni nelle diverse fasce d'età (Tabella 3). La maggior permanenza media delle donne nei percorsi di istruzione da un lato, e la diversa intensità di partecipazione al mercato del lavoro nelle fasce della popolazione più matura dall'altro, determinano una chiara prevalenza della componente maschile nelle due classi estreme degli under 19 e delle persone con almeno 40 anni, mentre quella femminile risulta essere maggioritaria in tutte le fasce di età comprese tra i 20 e i 39 anni, con valori più elevati nella classe dei 25-29enni e dei 35-39enni (55%).

È comunque la classe degli under 30 che, per entrambi i generi, polarizza gran parte dei tirocini. Le attivazioni in tali classi di età comprendono, infatti, oltre il 77% del totale dei flussi del periodo, coerentemente con la natura dello strumento, che ha tra i suoi principali obiettivi quello di facilitare il contatto e il primo ingresso nel mercato del lavoro, rafforzando le competenze e potenziando le strategie di ricerca attiva di lavoro.

Tabella 3 - Tirocini extracurricolari avviati per genere e classi di età. Totale 2020-2022. Valori percentuali.

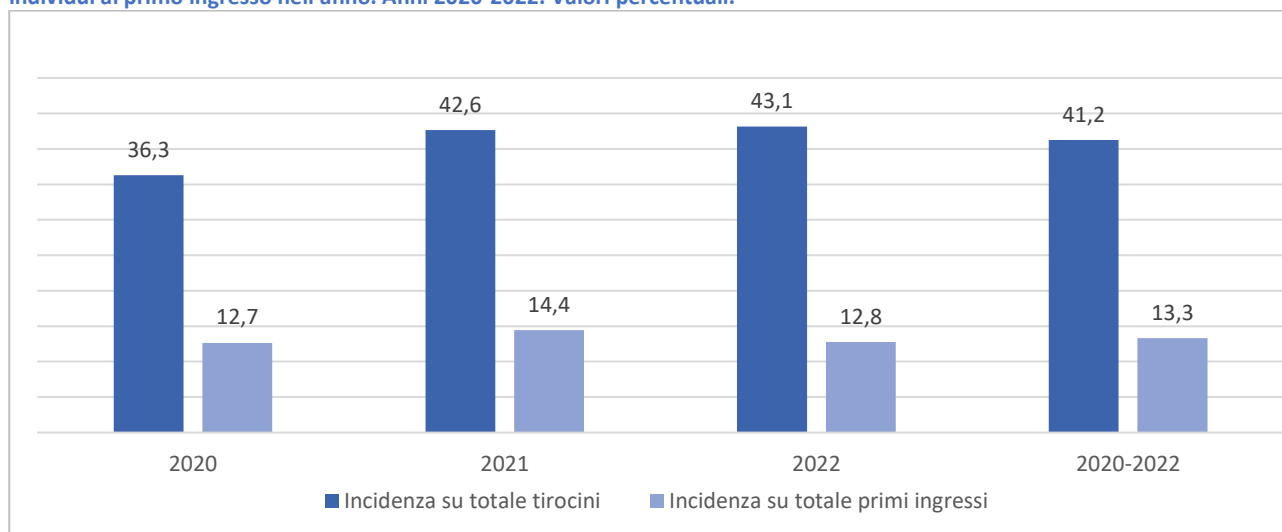
Classi di età	Incidenza per classi di età			% sul totale dei tirocini
	Uomini	Donne	Totale	
Fino a 19 anni	63,4	36,6	100	16,3
20-24	48,7	51,3	100	35,7
25-29	44,8	55,2	100	25,3
30-34	47,1	52,9	100	7,3
35-39	44,7	55,3	100	3,9
40 anni e oltre	51,4	48,6	100	11,4
Totale	50,1	49,9	100	100

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

¹⁵ L'archivio amministrativo delle Comunicazioni Obbligatorie, oltre ai tirocini extracurricolari, raccoglie le attivazioni e le cessazioni relative ai rapporti di lavoro dipendente nelle sue diverse forme, alle collaborazioni, al lavoro autonomo nello spettacolo, all'associazione in partecipazione, al contratto di agenzia e al lavoro in somministrazione.

Non sono pochi, infatti, i giovani tirocinanti che hanno usufruito dell'istituto per entrare per la prima volta nel mondo per lavoro, o per reinserirsi in quest'ultimo dopo un prolungato periodo di inattività¹⁶ (Figura 1).

Figura 1 - Tirocinanti 15-29enni al primo ingresso nel mercato del lavoro. Incidenza sul totale dei tirocinanti e sul totale degli individui al primo ingresso nell'anno. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel complesso sono poco meno di 277mila gli individui sotto i 30 anni che hanno svolto un tirocinio tra il 2020 e il 2022 e non avevano sperimentato alcuna esperienza lavorativa nei precedenti 5 anni. In altre parole, il 41% dei tirocini attivati per giovani under 30 è costituito da casi di primo ingresso, percentuale che sale al 68% se si guarda alla classe degli under 20. Tali evidenze sembrano quindi consolidare l'istituto come un canale di transito tra il mondo dell'istruzione e formazione e quello del lavoro, soprattutto se si guarda al complesso dei primi ingressi dei giovani¹⁷: nel triennio, infatti, il 13% di questi ultimi è avvenuto proprio con un tirocinio extracurricolare; percentuale particolarmente rilevante se si considera l'esiguo peso dei tirocini sull'intero flusso delle comunicazioni obbligatorie.

Rispetto al 2020, nel 2022 si registra un aumento nell'utilizzo dell'istituto pari al +38%, che interessa tutto il territorio nazionale, con variazioni percentuali più elevate nel Centro Italia (+54%), che assorbe il 18% dei tirocini attivati (Tabella 4). Variazioni positive meno intense, inferiori al 30%, si registrano nel Nord-Est e nel Sud, che assorbono singolarmente circa un quinto del totale delle attivazioni di tirocini nel triennio.

La quota di tirocini avviati nell'ambito del programma nazionale Garanzia Giovani, che individua in tale istituto una delle principali politiche di inserimento lavorativo, ammonta al 17,7% dei tirocini avviati nel triennio 2020-2022.

Tale quota risulta inferiore alla media nel Nord-Est (12%) ed è particolarmente rilevante in Toscana e in Piemonte, dove le esperienze avviate all'interno di tale misura risultano essere, rispettivamente, il 39,5% e il 27,6%.

¹⁶ I giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato sono stati individuati procedendo all'estrazione delle informazioni relative alle attivazioni di contratti di lavoro o di tirocinio avvenute nel triennio 2020-2022. Successivamente, sono stati esclusi tutti quei giovani che avevano fatto registrare una movimentazione (attivazione, cessazione o trasformazione) di uno o più rapporti di lavoro o di altro tirocinio nei cinque anni precedenti.

¹⁷ Si veda in proposito anche il Par. 3.2.

Tabella 4 - Tirocini extracurricolari avviati per ripartizione geografica (*) nella quale si è svolto il tirocinio e per aderenti e non aderenti al Programma Garanzia Giovani. Anni 2020-2022. Valori assoluti, valori e variazioni percentuali.

Ripartizione geografica				
	Val.ass.	Val.%	di cui in garanzia giovani (%)	Var. % 2020-2022
Nord-Ovest	293.852	33,9	19,5	44,5
Nord-Est	183.080	21,1	12,0	22,9
Centro	155.501	17,9	20,6	53,7
Sud	176.358	20,3	18,2	28,5
Isole	59.259	6,8	17,8	52,9
Regione				
Piemonte	82.224	9,5	27,6	44,1
Valle d'Aosta	1.156	0,1	3,7	87,7
Liguria	28.676	3,3	5,6	40,1
P.A. Bolzano	6.934	0,8	0,6	12,2
P.A. Trento	3.998	0,5	7,9	-3,9
Veneto	88.269	10,2	7,8	19,4
Lombardia	181.796	20,9	18,2	45,2
Friuli-Venezia Giulia	9.712	1,1	22,8	23,8
Emilia-Romagna	74.167	8,5	16,9	30,0
Toscana	35.415	4,1	39,5	60,7
Umbria	11.394	1,3	20,7	35,7
Marche	24.977	2,9	18,6	29,7
Lazio	83.715	9,6	13,1	61,3
Abruzzo	18.279	2,1	26,0	37,4
Molise	3.561	0,4	12,2	32,9
Campania	67.738	7,8	18,4	58,9
Puglia	49.284	5,7	22,0	22,8
Basilicata	9.789	1,1	11,3	51,8
Calabria	27.707	3,2	8,9	-24,9
Sicilia	40.140	4,6	15,4	57,8
Sardegna	19.119	2,2	22,8	42,8
Totale Italia	868.050	100	17,7	38,4

(*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La maggioranza dei tirocini, 4 su 5, è avviata per finalità di inserimento/reinserimento lavorativo. Sono le Regioni meridionali a presentare la quota più elevata di tirocini destinati all'inserimento lavorativo, con valori che, nelle Isole, superano di 5 punti percentuali il dato medio nazionale (Tabella 5).

Tabella 5 - Tirocini extracurricolari avviati per tipologia di tirocinio e ripartizione geografica (*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anni 2020-2022. Valori percentuali.

Ripartizione geografica	Formativo e di orientamento	Inserimento/reinserimento lavorativo	Finalizzato all'inclusione sociale	Totale
Nord-Ovest	11,2	83,6	5,2	100
Nord-Est	16,1	71,9	11,9	100
Centro	12,4	81,8	5,8	100
Sud	6,8	84,7	8,5	100
Isole	6,7	86,3	7,0	100
Totale	11,3	81,2	7,5	100

(*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano

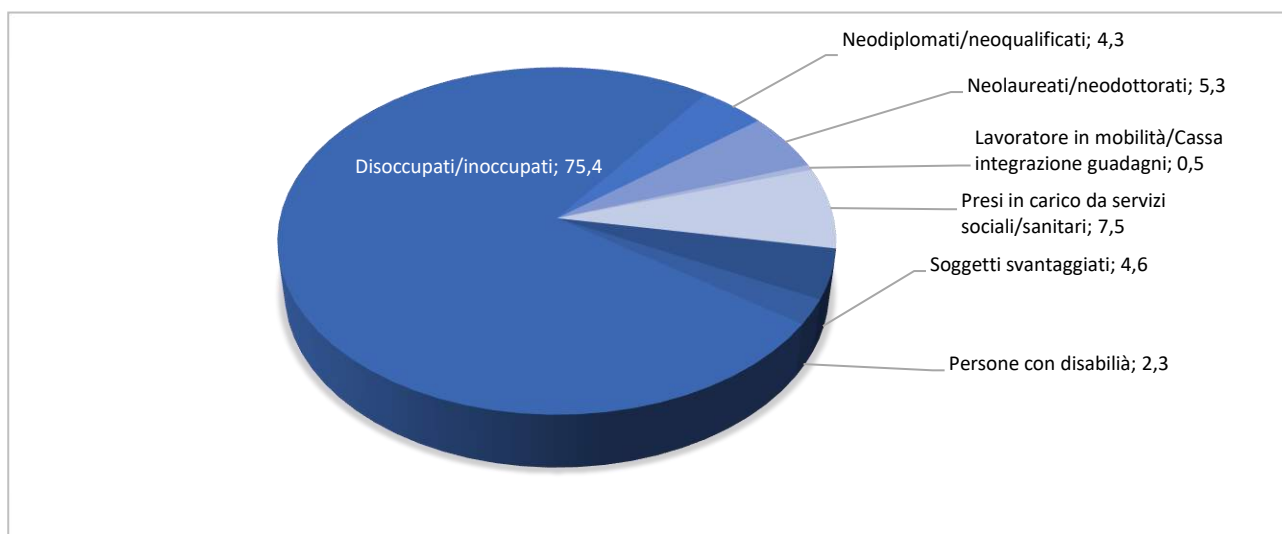
Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Spostandosi da queste ultime verso le aree centro-settentrionali cresce invece la quota di esperienze finalizzate alla formazione e all'orientamento degli individui, che rappresenta nel complesso, l'11% delle attivazioni; la quota di tirocini finalizzati all'inclusione sociale, che assorbe in media il 7% delle attivazioni nel periodo, risulta più elevata nel Nord-Est, dove è pari a poco meno del 12%.

Se si guarda alla tipologia¹⁸ di tirocinanti¹⁹, del resto, la quota maggioritaria di questi ultimi appartiene alla categoria dei disoccupati e delle persone in cerca di prima occupazione (75,4%) mentre, nel complesso, la percentuale di esperienze destinate ad accompagnare la transizione tra sistema scolastico-formativo e mondo del lavoro ammonta al 9,6% (Figura 2).

Al netto della quota marginale dei soggetti in CIG e mobilità, la restante parte dei tirocini è destinata a presi in carico dai servizi sociali o sanitari (7,5%), persone con disabilità (2,3%), soggetti svantaggiati (4,6%).

Figura 2 - Tirocini extracurricolari avviati per categoria di tirocinante. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



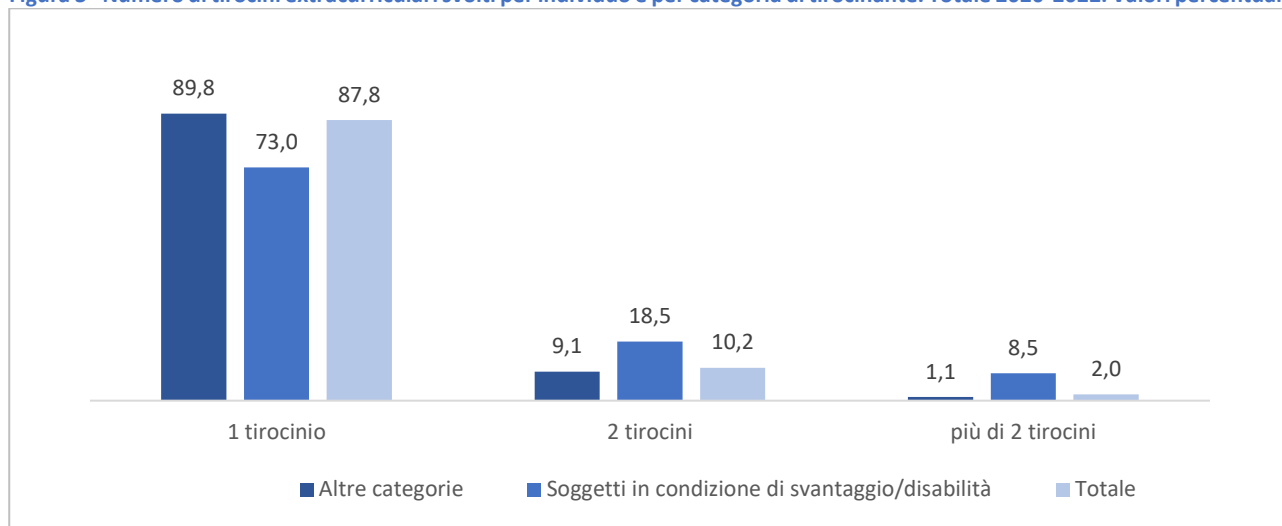
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tali categorie definiscono una popolazione di “soggetti deboli” che, nel loro insieme, rappresentano complessivamente il 14,4% del totale dei soggetti interessati dai tirocini avviati dal 2020 al 2022. Si tratta, di individui che presentano generalmente elevate difficoltà di ingresso stabile nel mercato del lavoro e, conseguentemente, una maggiore probabilità di reiterare l’esperienza. È il 73% dei tirocinanti riconducibili alle categorie dello svantaggio ad essere coinvolto in un’unica esperienza di tirocinio mentre il 27% ha svolto 2 o più tirocini, contro valori che per le altre tipologie di tirocinanti si assestano, rispettivamente al 90% e al 10% (Figura 3).

¹⁸ Si veda anche il paragrafo 2.4

¹⁹ Le categorie di tirocinanti cui si fa riferimento in questo Rapporto sono quelle previste dalle Linee guida sui tirocini del 2013 e dalle Linee guida del 2015 sui tirocini finalizzati all’inclusione sociale. Con l’emanazione delle Linee guida 2017 è stata ampliata la platea dei destinatari: a) soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell’articolo 19 del D.lgs. 150/2015 - 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 (disabili di cui all’articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99; persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del dpr n. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del d.lgs. 286/ 1998; vittime di tratta ai sensi del d.lgs. n. 24/2014). Tuttavia, non è stato possibile determinare le quote di attivazioni relative a queste categorie dal momento che non figurano ancora implementati all’interno dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie (Cfr. Par. 2.4).

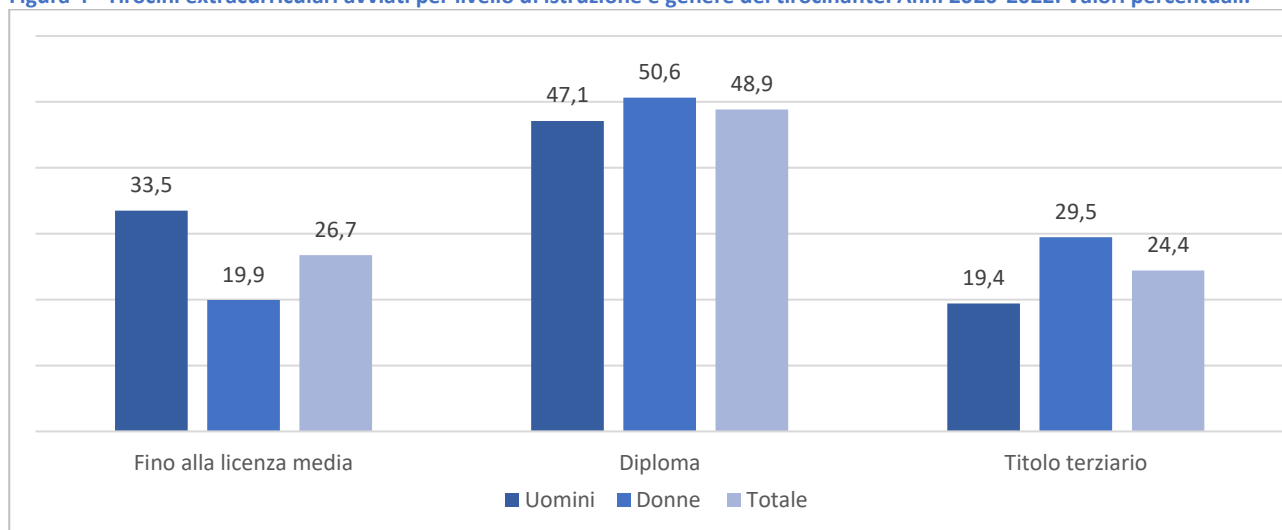
Figura 3 - Numero di tirocini extracurricolari svolti per individuo e per categoria di tirocinante. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente al titolo di studio (Figura 4), per quanto il 49% dei tirocini coinvolge individui in possesso di un diploma superiore, molto elevata appare la quota di avviamenti che coinvolgono individui con basso livello di istruzione: quasi il 27% dei tirocini è svolto da soggetti in possesso al massimo della licenza media, situazione che per gli uomini arriva ad interessare il 33% delle esperienze.

Figura 4 - Tirocini extracurricolari avviati per livello di istruzione e genere del tirocinante. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Più spostata verso livelli di istruzione elevati è la popolazione femminile, per la quale non solo la quota relativa ai livelli di istruzione più bassi risulta inferiore alla media complessiva, ma soprattutto ai livelli di istruzione terziaria raggiunge il 29%, vale a dire oltre 10 punti percentuali in più degli uomini.

2.2 La mobilità geografica

In questa analisi, i tirocini considerati nel triennio di riferimento 2020-2022 sono stati 868.014 (Tabella 6). All'interno di questo arco temporale, si osserva nel 2021 un aumento di 103.216 tirocini rispetto al 2020 caratterizzato dalla emergenza sanitaria, mentre, nel 2022, il valore assoluto diminuisce lievemente (-16.379) rispetto all'anno precedente (-5%). A fronte di tale decremento, crescono invece sia il tasso di

mobilità interregionale (+0,4 punti percentuali fra il 2022 e il 2021), sia il tasso di mobilità inter-area (+0,3 punti percentuali per il medesimo periodo). Da notare che l'incidenza di coloro che hanno svolto il tirocinio fuori dalla regione di residenza era già cresciuto nel biennio precedente e dunque si conferma, pur se con valori contenuti, la tendenza ad allontanarsi dalla propria regione di domicilio per svolgere l'esperienza di tirocinio.

Tabella 6 - Tirocini extracurricolari svolti in Regione e ripartizione territoriale diversa rispetto a quella del domicilio (*). Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Anno	Numero di tirocini (Valori assoluti)			Tasso di mobilità (Valori percentuali)	
	Totale	di cui svolti in Regione diversa dal domicilio	di cui svolti in ripartizione diversa dal domicilio	Interregionale	Inter-area
2020	225.987	18.223	13.982	8,1	6,2
2021	329.203	30.290	23.619	9,2	7,2
2022	312.824	30.037	23.533	9,6	7,5
Totale	868.014	78.550	61.134	9,0	7,0

(*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio. Per tale ragione il numero complessivo è diverso da quello generale indicato nella Tabella 1

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La Tabella 7 illustra i valori assoluti relativi ai tirocini svolti sia nella stessa area geografica del domicilio del tirocinante sia in altra area, consentendo, in particolare, di isolare più nettamente quelli svolti in altra ripartizione territoriale e calcolare il corrispondente tasso di emigrazione.

Tabella 7 - Tirocini extracurricolari svolti nella stessa o in altra ripartizione territoriale, per area di domicilio del tirocinante(*). Totale 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Area Domicilio	Numero di tirocini (Valori assoluti)			Tasso di emigrazione (Valori percentuali)
	Totale	Stessa ripartizione	Altra ripartizione	
Nord-Ovest	270.806	263.708	7.098	2,6
Nord-Est	180.634	170.660	9.974	5,5
Centro	154.354	142.226	12.128	7,9
Sud	196.252	172.585	23.667	12,1
Isole	65.968	57.701	8.267	12,5
Totale	868.014	806.880	61.134	7,0

(*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio. Per tale ragione il numero complessivo è diverso da quello generale indicato nella Tabella 1

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Dal punto di vista numerico, è nel Sud che si rileva il valore più alto, cui fa seguito il Centro, con oltre 12mila tirocini svolti in altra ripartizione e il Nord-Est, con quasi 10mila.

Se si prende in considerazione il tasso di emigrazione si osserva che le aree del Mezzogiorno mostrano valori superiori al 12%, ovvero quasi 5 volte superiori a quelli che si registrano nel Nord-Ovest, dove il tasso di emigrazione si attesta al 2,6%.

Appare inoltre opportuno considerare che il confronto fra il triennio 2020-2022 con quello analizzato nel precedente Rapporto di monitoraggio (2019-2021) evidenzia una crescita complessiva del tasso di emigrazione (+0,4 punti percentuali) che interessa tutte le ripartizioni, ad eccezione delle Isole, che mantiene lo stesso valore, peraltro il più alto fra tutte le aree.

Che le aree del Mezzogiorno siano dunque più base di emigrazione per i tirocinanti, più che territori attrattivi per lo svolgimento delle esperienze, si coglie già da questi dati, ma risulta con particolare evidenza osservando le direttrici dei flussi di spostamento da una ripartizione a un'altra.

Degli oltre 61mila tirocini svolti in altra ripartizione territoriale, il 38,7% deriva da spostamenti originati nelle regioni del Sud, percentuale che cresce fino a raggiungere il 52,2% considerando anche le Isole e dunque l'intero Mezzogiorno. All'opposto, il Nord-Ovest rappresenta il bacino più ampio dei tirocini svolti in area diversa rispetto a quella di domicilio del tirocinante (Tabella 8) con una percentuale pari al 49,3%, valore di 29 punti percentuali superiore al Nord-Est (20,3%) e di 27,6 punti percentuali rispetto al Centro (21,7%). I valori percentuali del Sud e delle Isole, rispettivamente 6,1% e 2,5%, sono estremamente bassi e ribadiscono quindi la bassa capacità di attrarre soggetti domiciliati in altre aree.

Tabella 8 - Tirocini extracurricolari svolti in una ripartizione geografica diversa da quella da quella di domicilio del tirocinante. Incidenza per area di domicilio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.

Area Domicilio	Ripartizione in cui si è svolto il tirocinio					Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	
<i>Valori assoluti</i>						
Nord-Ovest	-	3.448	1.982	1.048	620	7.098
Nord-Est	7.522	-	1.523	629	300	9.974
Centro	7.372	2.816	-	1.648	292	12.128
Sud	10.863	4.423	8.038	-	343	23.667
Isole	4.380	1.731	1.724	432	-	8.267
Totale	30.137	12.418	13.267	3.757	1.555	61.134
<i>Valori percentuali</i>						
Nord-Ovest	-	48,6	27,9	14,8	8,7	100
Nord-Est	75,4	-	15,3	6,3	3,0	100
Centro	60,8	23,2	-	13,6	2,4	100
Sud	45,9	18,7	34,0	-	1,4	100
Isole	53,0	20,9	20,9	5,2	-	100
Totale	49,3	20,3	21,7	6,1	2,5	100

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Gli effetti di queste dinamiche di migrazione verso altre aree territoriali si può osservare anche dall'analisi dell'incidenza percentuale sul totale dei tirocini svolti in ciascuna ripartizione (Figura 5): nel Nord-Ovest tale incidenza è pari al 10,3% a fronte del 2,1% del Sud. Il Centro con l'8,5% riporta un valore percentuale superiore al Nord-Est (6,8%).

Figura 5 - Tirocini extracurricolari svolti da individui domiciliati in altra ripartizione territoriale. Incidenza sul totale dei tirocini svolti nella ripartizione di tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il dettaglio regionale dei tirocini extracurricolari svolti al di fuori dalla regione di domicilio, comprensivi dunque sia di quelli con mobilità inter-regionale che in mobilità inter-area (Tabella 9) indica che la Lombardia con quasi 30mila tirocini svolti da individui provenienti da altra regione, è il territorio che ha esercitato la maggiore capacità di attrazione. Ciò è certamente connesso anche con un'offerta molto ampia (il 20,9% dei tirocini extracurricolari del triennio si è svolto in questa area), ma evidentemente si è in presenza anche di altre motivazioni, che possono ad esempio riguardare tanto la presenza di settori particolari, sia la considerazione che, in un mercato di lavoro più dinamico, possano essere associati all'esperienza di tirocinio anche esiti migliori.

Difatti, in altre regioni ad alta numerosità complessiva di tirocini effettuati nel triennio, non si rilevano valori così elevati pur in presenza di numerosità significative. Nello specifico, se si ragiona in termini di incidenza percentuale sul totale dei tirocini per regione, osserviamo come sia la Lombardia a far rilevare il valore più elevato (16,5% di incidenza) seguita da altre 6 regioni con valori superiori al 10%. Fra queste la Valle d'Aosta (che ha il minor numero assoluto di tirocini realizzati) e il Molise, che ha la maggiore incidenza del Mezzogiorno, con il 10,1%. Le altre aree sono l'Emilia-Romagna, il Lazio e le due province Autonome.

Tabella 9 - Tirocini extracurricolari svolti per Regione nella quale si è svolto il tirocinio e domicilio del tirocinante (*). Totale 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Regione/Provincia autonoma nella quale si è svolto il tirocinio	Tirocini extracurricolari realizzati			Incidenza sul totale dei tirocini (Valori percentuali)
	Totale (Valori assoluti)	di cui svolti da persone domiciliate in altra regione (Valori assoluti)	Distribuzione percentuale dei tirocini svolti in altra regione	
Piemonte	82.222	5.951	7,6	7,2
Valle d'Aosta	1.156	154	0,2	13,3
Liguria	28.676	1.883	2,4	6,6
P.A. Bolzano	6.934	780	1,0	11,2
P.A. Trento	3.998	440	0,6	11,0
Veneto	88.268	4.490	5,7	5,1
Lombardia	181.791	29.928	38,1	16,5
Friuli-Venezia Giulia	9.712	734	0,9	7,6
Emilia-Romagna	74.166	9.615	12,2	13,0
Toscana	35.414	2.761	3,5	7,8
Umbria	11.394	814	1,0	7,1
Marche	24.977	1.712	2,2	6,9
Lazio	83.708	10.645	13,6	12,7
Abruzzo	18.276	1.445	1,8	7,9
Molise	3.561	360	0,5	10,1
Campania	67.732	2.294	2,9	3,4
Puglia	49.280	1.340	1,7	2,7
Basilicata	9.789	742	0,9	7,6
Calabria	27.704	846	1,1	3,1
Sicilia	40.137	992	1,3	2,5
Sardegna	19.119	624	0,8	3,3
Totale Italia	868.014	78.550	100	9,0

(*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio. Per tale ragione il numero complessivo è diverso da quello generale indicato nella Tabella 1

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

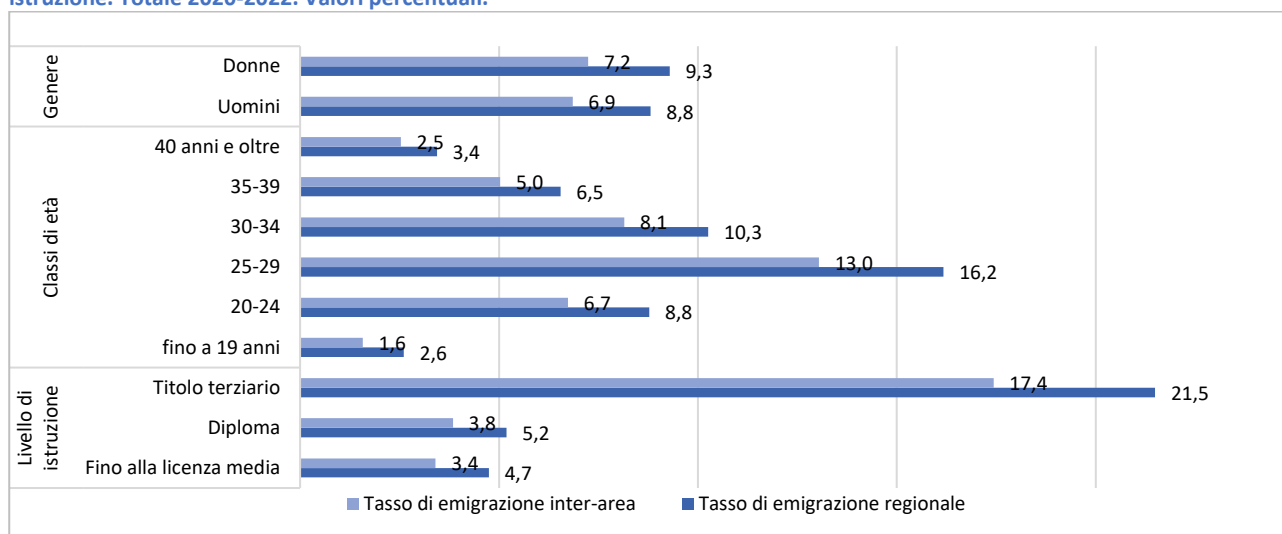
Infine, uno sguardo alle variabili genere, età e livello di istruzione che caratterizzano i tirocini svolti in mobilità tra regioni e tra aree (Figura 6).

In riferimento alla componente di genere non si riscontrano particolari differenze nella distribuzione: la differenza è infatti quasi impercettibile e a favore delle donne sia per quanto riguarda i tassi di emigrazione interregionale che intra-area.

Dal punto di vista dell'età la maggiore incidenza di tirocini in mobilità geografica si riscontra nella fascia di età 25-29 anni (16,2% di mobilità regionale e 13% di mobilità inter-area), a seguire tra 30-34 anni. Esiguo sono, al contrario, le esperienze in mobilità geografica svolte da soggetti di età fino ai 19 anni e quelle riguardanti gli over 40.

Sul fronte del livello di istruzione, il titolo di studio posseduto nella maggioranza di tirocini avviati in mobilità geografica è il titolo terziario, con un tasso di emigrazione regionale del 21,5%. Non distanti tra loro sono i tassi relativi a diploma e licenza media. Per quanto riguarda il tasso di emigrazione regionale rispettivamente i valori sono di 5,2% e 4,7% mentre inter-area 3,8% e 3,4%.

Figura 6 - Incidenza dei tirocini extracurricolari svolti in mobilità interregionale e inter-area per genere, classi di età e livello di istruzione. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.3 Durata, proroghe e interruzioni

L'epidemia da Covid-19 ha condizionato significativamente l'andamento dei dati trattati in questo paragrafo, in quanto proroghe ed interruzioni anticipate dei rapporti di tirocinio sono stati gli strumenti utilizzati di frequente dalle aziende per far fronte all'emergenza sanitaria. Al netto dei tirocini per i quali è stato possibile proseguire le attività da remoto²⁰ per i tirocini le cui attività non potevano essere svolte in tale modalità, la sola opzione percorribile è stata infatti quella dell'interruzione o proroga dei tirocini precedentemente sospesi. In particolare, nel passaggio dal 2019 al 2020 si osserva un significativo aumento dei tirocini conclusi al termine di un periodo di proroga (22,9% nel 2019, 29,2% nel 2020) e in parallelo una diminuzione dei tirocini conclusi al termine previsto (48,9% nel 2019, 42,9% nel 2020)²¹. Nel 2021 si assiste ad una ripresa per cui a una diminuzione dei tirocini che hanno necessitato di un periodo di proroga (16,5%) si accompagna un incremento dei percorsi di tirocinio terminati a naturale scadenza (53,8%).

La quota di tirocini conclusi nei tempi previsti resta pressoché invariata nel 2022 (54,5%), cala invece ulteriormente il numero di tirocini conclusi a seguito di un periodo di proroga (8,7%) mentre si osserva un significativo aumento dei tirocini interrotti prematuramente (36,8%).

²⁰ Cfr. capitolo 1.

²¹ Cfr. ANPAL, Terzo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 22, 2022, p. 39.

Tabella 10 - Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga*. Anni 2020, 2021, 2022. Valori assoluti e percentuali.

Tirocini	Anno di avvio			Totale	
	2020	2021	2022**	Val.%	Val.Ass
Al termine previsto	42,9	53,8	54,5	50,7	378.118
Interrotti	27,9	29,7	36,8	31,0	231.182
Al termine della proroga	29,2	16,5	8,7	18,3	136.352
Totale	100	100	100	100	745.652

* I tirocini con una proroga inferiore a 15 giorni e i tirocini con interruzione avvenuta entro 15 giorni dalla data di fine prevista sono inclusi in quelli conclusi al termine previsto

** Dati provvisori, essendo pari al 37% la quota di tirocini avviati nel 2022 e ancora in corso alla data di estrazione.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nella Tabella 11 sono stati presi in esame, con riferimento alle singole annualità, gli esiti occupazionali dei soggetti che hanno visto interrompersi precocemente il tirocinio. Ai fini dell'analisi assume particolare interesse il dato relativo alla presenza di una comunicazione obbligatoria entro 31 giorni dal termine del tirocinio. Questo dato può fornire, infatti, utili indicazioni sulla motivazione dell'interruzione stessa, in quanto la stipula di un contratto di lavoro a breve distanza dall'esperienza di tirocinio potrebbe essere stata la causa della sua interruzione²². Per quanto riguarda il caso delle CO attivate ad una certa distanza dall'evento "interruzione" è, invece, più difficile ipotizzare una connessione con l'evento stesso.

Il contesto emergenziale che ha caratterizzato il biennio 2020-2021 non sembra aver condizionato negativamente gli esiti occupazionali dei soggetti il cui rapporto di tirocinio si è interrotto precocemente. In particolare, nel 2021 la quota di tirocini interrotti ai quali ha fatto seguito la stipula di una CO fa registrare un incremento di oltre 6 punti percentuali rispetto al 2020 e si attesta al 47,9%.

Nel 2022, a ragione di una significativa contrazione delle attivazioni di nuove CO, i valori si riallineano sostanzialmente a quelli registrati in epoca pandemica (41,9%). Pertanto, il netto incremento dei tirocini interrotti prima del termine, registrato nel 2022, non appare in questo caso attribuibile ad un aumento delle opportunità lavorative per gli ex tirocinanti.

Tabella 11 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione. Anni 2020, 2021, 2022. Valori percentuali.

	Anno di avvio			Totale
	2020	2021	2022	
Nessuna CO entro 31 giorni	58,6	52,1	58,1	55,7
Presenza CO entro 31 giorni	41,4	47,9	41,9	44,3

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Passando ad analizzare i dati medi sul periodo 2020-2022 (Tabella 12) si osserva come circa 4 tirocinanti su 10 abbiano attiva una nuova CO entro un mese dall'interruzione del tirocinio e nella maggioranza dei casi la CO si riferisce a rapporto di lavoro (85,9%) e non a un altro tirocinio (14,1%).

Tabella 12 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva e per tipologia CO. Totale 2020-2022. Valori percentuali

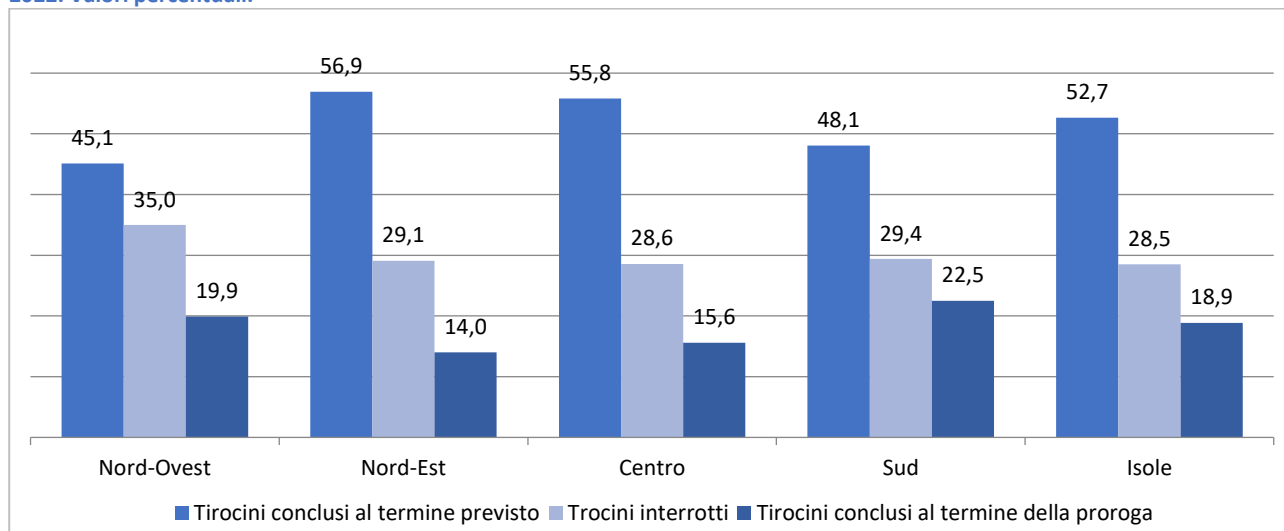
Totale	di cui	
	CO per lavoro dipendente o parasubordinato	CO per tirocinio
Nessuna CO entro 31 giorni	55,7	-
Presenza CO entro 31 giorni	44,3	14,1

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

²² Si vedano a tale proposito i dati e le analisi riportate nel capitolo 4.

Entrando nel dettaglio territoriale (Figura 7) si rileva una più bassa probabilità di conclusione alla naturale scadenza dei tirocini nell'area del Nord-Ovest (45,1%) e nel Sud (48,1%) rispetto al resto d'Italia, dove oltre la metà dei tirocini si conclude al termine. Nell'area nord-occidentale, inoltre, si registra la più alta la frequenza di interruzioni anticipate (35%) mentre nelle regioni del Sud i tirocini si sono più di frequente conclusi al termine di un periodo di proroga (22,5%).

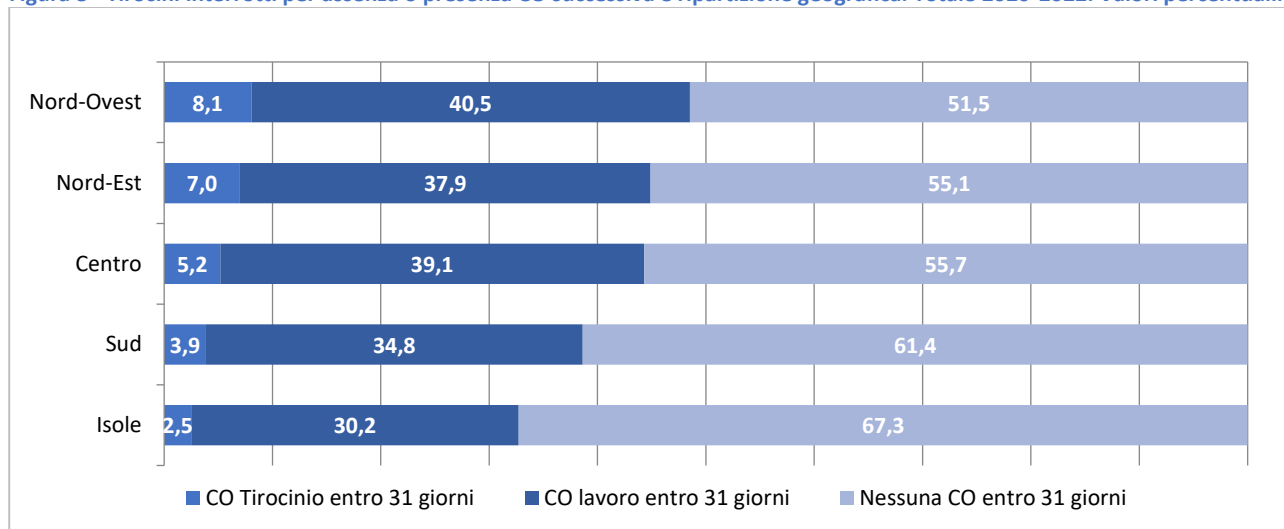
Figura 7 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel Nord-Ovest si osserva una maggiore incidenza di CO attivate entro un mese dall'interruzione di un rapporto di tirocinio (48,6%, Figura 8). All'area nord-occidentale spetta anche il primato relativo alla maggior frequenza di rapporti di lavoro attivati successivamente all'interruzione di un tirocinio (40,5%).

Figura 8 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



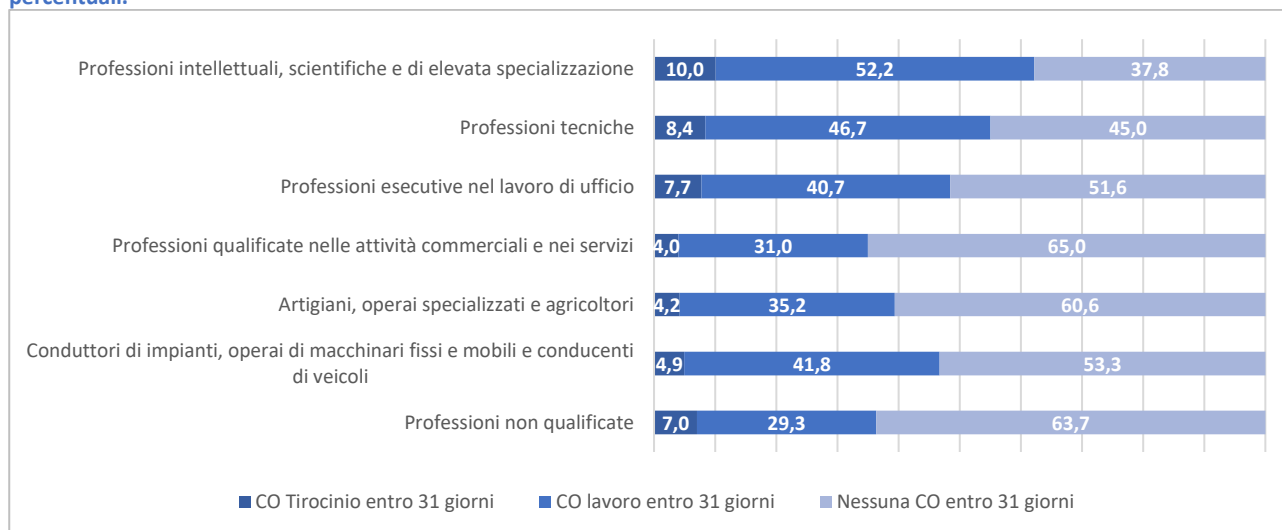
Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Una CO immediatamente successiva all'interruzione del tirocinio è presente rispettivamente nel 44,9% dei casi nel Nord-Est e nel 44,3% nel Centro Italia. Sebbene il dato complessivo delle due aree territoriali sia sostanzialmente allineato, la percentuale di CO di lavoro registrata nel Nord-Est (37,9%) risulta essere inferiore a quella del Centro Italia (39,1%) a causa di un maggior numero di rapporti di tirocinio reiterati (7%). Decisamente più contenuti i valori registrati nel Mezzogiorno dove più di rado a una interruzione anticipata

del tirocinio segue una qualsiasi CO (Sud 38,7%, Isole 32,7%). È possibile ritenere che la causa di questo fenomeno sia da ascrivere ad una minore presenza di opportunità lavorative in tali contesti territoriali dove, pertanto, sembrerebbe plausibile immaginare un termine precoce del rapporto dovuto, almeno in parte, a una mancata soddisfazione per l'esperienza maturata.

L'analisi per Grandi Gruppi Professionali (Figura 9) indica nel livello di specializzazione la discriminante più importante affinché un tirocinio venga interrotto a seguito di un'opportunità di lavoro; i tirocini riguardanti le Professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate e le Professioni tecniche sono, infatti, quelli che più di frequente non vengono completati in ragione di un'assunzione (rispettivamente 52,2% e 46,7% del totale dei tirocini interrotti). All'opposto, i tirocini relativi alle Professioni non qualificate hanno la più bassa probabilità di tradursi nel breve termine in un nuovo rapporto di lavoro (29,3%), dato questo assolutamente prevedibile se si tiene conto del fatto che si tratta – al netto dei tirocini destinati a soggetti svantaggiati – di tirocini non regolari²³ che prevedono lo svolgimento di mansioni per le quali non è necessario alcun periodo di formazione²⁴.

Figura 9 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e Grandi Gruppi Professionali*. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



*Vengono qui considerati solo i Grandi Gruppi Professionali dal 2 all'8, all'interno dei quali confluisce oltre il 98% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo 3.1.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Bassa la percentuale di CO attivate entro un mese dalla conclusione anticipata del rapporto di tirocinio anche per le Professioni qualificate del commercio e dei servizi (31% CO di lavoro, 4% CO di tirocinio); in questo gruppo professionale si annovera peraltro il più alto numero di tirocini interrotti prima del termine (36,9%, Tabella 13), interruzioni pertanto non giustificate da nuove opportunità professionali. I tirocini "non qualificati" sono, invece, quelli che meno di frequente vengono interrotti anticipatamente (25,8%) e, nonostante lo scarso profilo formativo, non di rado sono oggetto di proroga (20,6%); entrambi questi dati destano preoccupazione se si considera che dietro tali rapporti di tirocinio è plausibile si celino in non pochi casi veri e propri rapporti di lavoro sottopagati ed irregolari.

²³ Come più avanti indicato nel paragrafo 3.2, "Sia le Linee guida del 2013 sia quelle del 2017 stabiliscono che il tirocinio non possa essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo. È peraltro evidente come un'esperienza formativa nell'ambito di una professione che non richieda un periodo di formazione rappresenti una palese contraddizione in termini. Pertanto l'attivazione di tirocini nell'ambito delle professioni non qualificate – connotate dallo svolgimento di attività elementari e ripetitive – configura di fatto un utilizzo illegittimo dell'istituto".

²⁴ Cfr. paragrafo 3.2

Tabella 13 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per Grandi Gruppi Professionali*. Totale 2020-2022. Valori percentuali.

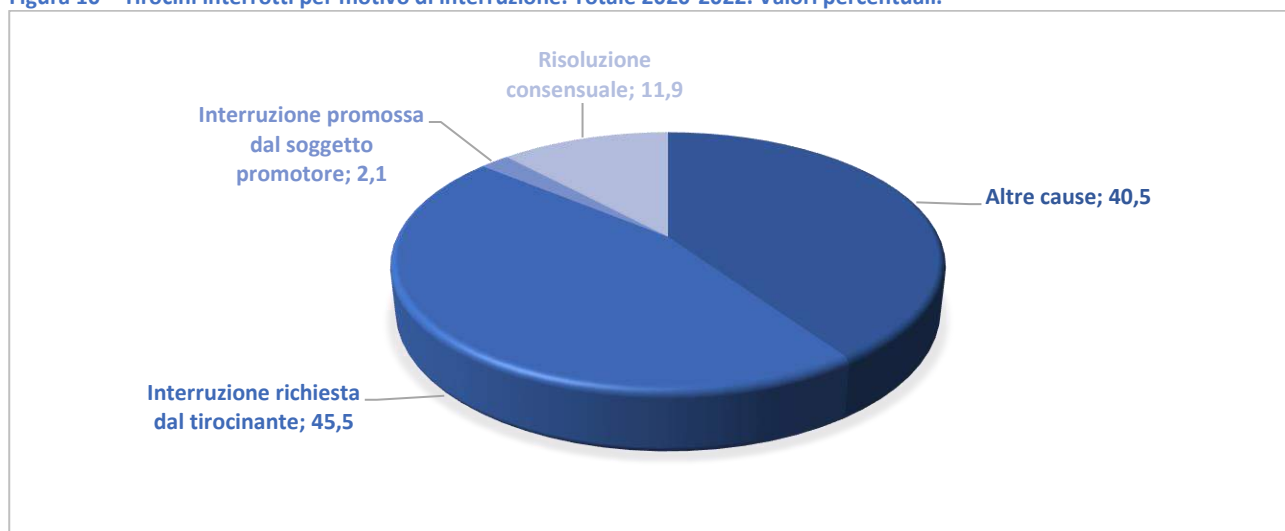
Grandi Gruppi Professionali	Tirocini		
	Conclusi al termine previsto	Interrotti	Conclusi al termine della proroga
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	56,3	28,1	15,6
Professioni tecniche	54,6	28,4	17,0
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	51,8	29,0	19,2
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	46,8	36,9	16,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	51,6	32,3	16,1
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	48,2	33,3	18,5
Professioni non qualificate	53,6	25,8	20,6

*Vengono qui considerati solo i Grandi Gruppi Professionali dal 2 all'8, all'interno dei quali confluisce oltre il 98% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo 3.1.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quel che concerne le motivazioni dell'interruzione dei tirocini (Figura 10) si rileva come il termine prematuro sia determinato, il più delle volte, da una scelta del tirocinante (45,5%), mentre solo di rado (2,1%) la decisione è del soggetto ospitante²⁵. In qualche caso (11,9%) tirocinante e azienda hanno concordato una risoluzione consensuale del rapporto di tirocinio, anticipando il termine fissato per la conclusione. Una significativa percentuale di interruzioni ricade, infine, nella categoria "Altre cause" (40,5%) per la quale non è possibile ottenere informazioni aggiuntive attraverso lo strumento delle Comunicazioni Obbligatorie.

Figura 10 – Tirocini interrotti per motivo di interruzione. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda, infine, la durata dei tirocini (Tabella 14) si osserva un allineamento tra le previsioni e l'effettivo arco temporale in cui il tirocinio si è svolto. La durata media dei tirocini è compresa tra i quattro ed i cinque mesi (4,6). Qualora si sia verificata un'interruzione anticipata del rapporto di tirocinio, questa è avvenuta mediamente tra i due e i tre mesi prima del termine previsto; mentre in caso di proroga, i tirocini hanno avuto una durata media pari a circa otto mesi, con uno scostamento medio rispetto al termine previsto di oltre tre mesi.

²⁵ Si ricorda che il tirocinio può essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti o in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto.

Tabella 14 - Durata media in mesi prevista ed effettiva. Totale 2020-2021. Valori medi.

	Durata prevista (mesi)	Durata effettiva (mesi)	Scostamento
Tirocini conclusi al termine previsto	4,6	4,6	0,0
Tirocini interrotti	5,1	2,6	-2,4
Tirocini conclusi al termine della proroga	4,2	7,9	3,7

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.4 Le categorie di tirocinanti

Le categorie di tirocinanti cui si fa riferimento in questo paragrafo sono quelle previste dalle Linee Guida sui tirocini del 2013 e dalle Linee Guida del 2015 sui tirocini finalizzati all'inclusione sociale in quanto i moduli delle Comunicazioni Obbligatorie non sono stati ancora aggiornati con le nuove categorie di tirocinanti introdotte con le Linee Guida 2017 (v. Cap. 1 – La normativa).

Il tirocinio extracurricolare si conferma una misura utilizzata prioritariamente da persone disoccupate e inoccupate, come dimostrano i dati di tutte e tre le annualità considerate in cui rappresentano fra il 73,8% ed il 76,5% del totale (Tabella 15).

Tabella 15 – Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e singola annualità. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Categorie tirocinanti	2020		2021		2022		Totale 2020-2022	
	Val.Ass	Val.%	Val.Ass	Val.%	Val.Ass	Val.%	Val.Ass	Val.%
Soggetti svantaggiati	12.247	5,4	14.358	4,4	13.557	4,3	40.162	4,6
Persone con disabilità	5.672	2,5	7.272	2,2	7.212	2,3	20.156	2,3
Disoccupati/inoccupati	166.836	73,8	248.375	75,4	239.370	76,5	654.581	75,4
Neoqualificati	2.208	1,0	4.072	1,2	3.531	1,1	9.811	1,1
Neodiplomati	6.374	2,8	10.599	3,2	10.217	3,3	27.190	3,1
Neolaureati	12.385	5,5	18.117	5,5	15.371	4,9	45.873	5,3
Neodottorati	102	0,0	130	0,0	101	0,0	333	0,0
Lavoratori in mobilità/cassa integrazione guadagni	1.857	0,8	1.918	0,6	700	0,2	4.475	0,5
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	18.320	8,1	24.378	7,4	22.777	7,3	65.475	7,5
Totale	226.001	100,0	329.219	100,0	312.836	100,0	868.056	100,0

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tutte le altre categorie di tirocinanti hanno nel triennio una presenza nettamente inferiore. I soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio (svantaggiati, disabili, presi in carico dai servizi sociali/sanitari) arrivano – nell'insieme – al 14,4%. Seguono i tirocinanti provenienti dai percorsi di istruzione che raggiungono in totale il 9,5% grazie soprattutto ai neolaureati che arrivano a coprire il 5,3% con quasi 46mila tirocini attivati nel triennio.

Nello specifico del 2022, dei 312.836 tirocini quasi 240mila sono stati effettuati da disoccupati/inoccupati (76,5%). A seguire troviamo i soggetti che ricadono nell'area dello "svantaggio". In particolare, sono stati attivati 22.777 tirocini per persone prese in carico dai Servizi sociali o sanitari (pari al 7,3% sul totale), circa 13.500 per appartenenti alla categoria dei "soggetti svantaggiati" (4,3%) e 7.200 per persone con disabilità (2,3%). Per quanto riguarda le categorie di soggetti provenienti dai percorsi di istruzione, nel 2022 sono stati attivati oltre 29mila tirocini, di cui oltre 15mila effettuati da neolaureati (4,9% sul totale), cui si aggiungono gli oltre 10mila neodiplomati (3,3%) e i 3.500 neoqualificati (1,1%).

L'analisi dei tirocini per classi di età evidenzia un maggiore utilizzo dello strumento da parte di soggetti giovani: oltre il 77% dei tirocini effettuati nel triennio considerato è rappresentato infatti da giovani sotto i 30 anni, a conferma della natura formativa dell'istituto. La prevalenza, come già visto, di disoccupati/inoccupati si evidenzia anche considerando questa variabile anagrafica: nella fascia di età fino a

19 anni il tirocinio extracurricolare è stato utilizzato da quasi 108mila giovanissimi appartenenti alla categoria dei disoccupati o, più probabilmente, degli inoccupati (Tabella 16). Successivamente la categoria più rappresentata è quella dei neodiplomati (16mila) e dei neoqualificati (oltre 6.000), ovvero ragazzi che hanno attivato un tirocinio dopo aver terminato il corso di studi.

Tabella 16 – Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori assoluti.

Categorie tirocinanti	Fino a 19	20-24	25-29	30-39	Over 40	Totale
Soggetti svantaggiati	6.253	7.284	6.159	7.877	12.589	40.162
Persone con disabilità	645	4.179	3.291	4.268	7.773	20.156
Disoccupati/inoccupati	107.907	262.063	176.324	68.134	40.153	654.581
Neoqualificati	6.331	1.717	840	537	386	9.811
Neodiplomati	16.265	8.871	1.555	356	143	27.190
Neolaureati	767	18.338	24.112	2.458	198	45.873
Neodottorati	2	79	132	99	21	333
Lavoratori in mobilità/cassa integrazione guadagni	76	369	298	606	3.126	4.475
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	3639	7.391	6.641	13.140	34.664	65.475
Totale	141.885	310.291	219.352	97.475	99.053	868.056

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda la classe dei 20-24enni, l'84,5% – pari ad oltre 262mila tirocinanti – rientrano nella categoria dei disoccupati/inoccupati (Tabella 17). A seguire, del tutto in linea con la fascia di età, le categorie più numerose sono quelle dei neolaureati con il 5,9% (oltre 18mila tirocini) e quelle dei neodiplomati con il 2,9% (8.800 tirocini). Nella fascia 25-29, oltre ai disoccupati che raggiungono l'80%, la categoria dei neolaureati è quella più cospicua (11%) con oltre 24mila tirocinanti.

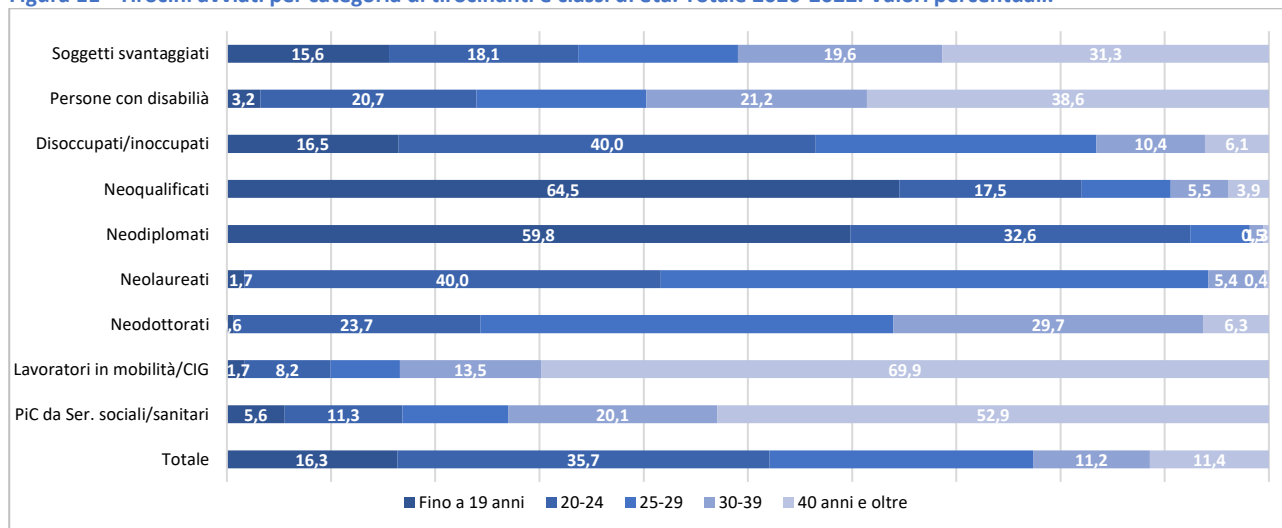
Tabella 17 - Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori percentuali.

Categorie tirocinanti	Fino a 19	20-24	25-29	30-39	Over 40	Totale
Soggetti svantaggiati	4,4	2,3	2,8	8,1	12,7	4,6
Persone con disabilità	0,5	1,3	1,5	4,4	7,8	2,3
Disoccupati/inoccupati	76,1	84,5	80,4	69,9	40,5	75,4
Neoqualificati	4,5	0,6	0,4	0,6	0,4	1,1
Neodiplomati	11,5	2,9	0,7	0,4	0,1	3,1
Neolaureati	0,5	5,9	11,0	2,5	0,2	5,3
Neodottorati	-	-	0,1	0,1	-	-
Lavoratori in mobilità/cassa integrazione guadagni	0,1	0,1	0,1	0,6	3,2	0,5
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	2,6	2,4	3,0	13,5	35,0	7,5
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Anche nelle classi di età più adulte la categoria dei disoccupati rimane la più numerosa in assoluto. Fra gli over 40 salgono in maniera significativa, rispetto alle altre fasce di età, i tirocini avviati per le persone prese in carico dai servizi sociali, per i soggetti svantaggiati e per i disabili. Come si vede dalla Figura 11, le quote più alte in assoluto per queste tre categorie sono rappresentate proprio dagli ultraquarantenni che raggiungono rispettivamente il 52,9% (presi in carico dai servizi), il 38,6% (disabili) ed il 31,3% (svantaggiati). Gli over 40 detengono anche il primato del maggior numero di tirocini attivati per persone in mobilità/cassa integrazione di cui costituiscono quasi il 70%.

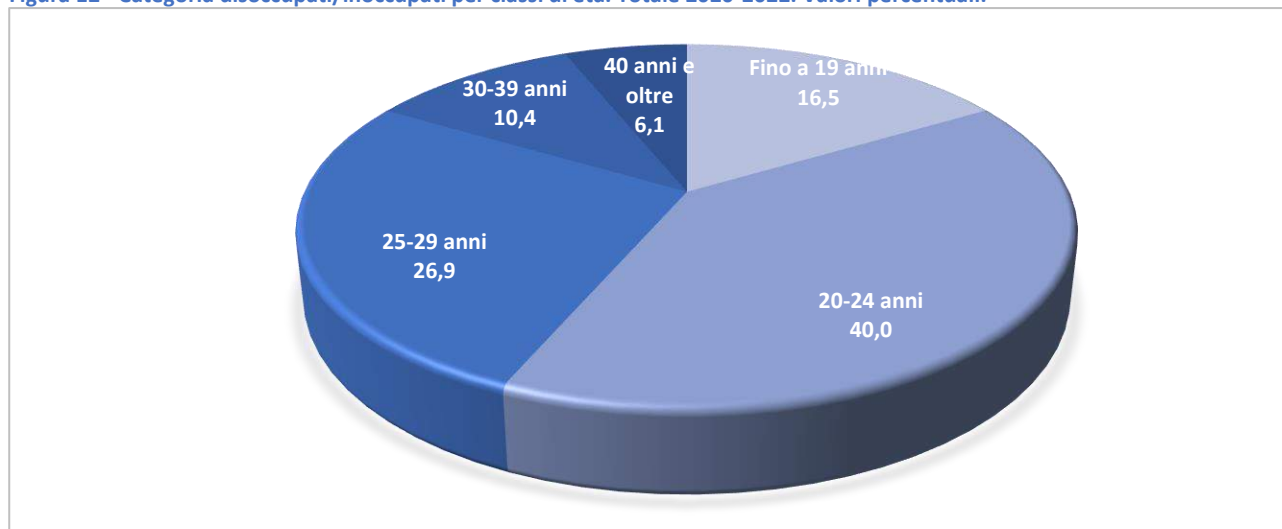
Figura 11 - Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e classi di età. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I disoccupati/inoccupati rappresentano, come detto, la categoria più numerosa per numero di tirocini attivati. Di seguito i relativi dati vengono rappresentati per il triennio considerato per classi di età e titoli di studio. Per quanto riguarda la distribuzione rispetto alle classi di età (Figura 12) si osserva che i ragazzi disoccupati fra i 20 e i 24 anni sono la classe più numerosa: sono oltre 262mila, pari al 40% sul totale. Successivamente si collocano i ragazzi fra i 25 e i 29 anni (26,9%) ed infine i giovanissimi (fino a 19 anni) con il 16,5%. In pratica oltre l'83% della categoria dei disoccupati sono giovani tirocinanti di età compresa tra i 20 e i 30 anni e giovanissimi fino a 19 anni.

Figura 12 - Categoria disoccupati/inoccupati per classi di età. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Leggendo i dati per livello di istruzione (Figura 13) si evince che poco più della metà dei disoccupati/inoccupati (55,3%) che hanno avviato un tirocinio nel triennio considerato è costituita da persone che hanno raggiunto un titolo di istruzione secondaria superiore. Il 25% ha un titolo di studio terziario, mentre il 19,7% si ferma, al massimo, alla terza media.

Figura 13- Categoria disoccupati/inoccupati per livello di istruzione. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbliga

2.5 I soggetti promotori

Nel periodo 2020-2022, i principali promotori di tirocini extracurricolari sono stati i Soggetti autorizzati all'intermediazione e i Servizi pubblici per l'impiego. Con quote di attivazioni molto simili (28% i primi, 27% i secondi), queste due sole tipologie di soggetti hanno promosso oltre la metà degli 868mila tirocini avviati nel triennio (Tabella 18).

Un ruolo significativo nell'attività di promozione è stato svolto anche dai Centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati, che si attestano intorno al 22% delle attivazioni complessive. Il 12% dei tirocini avviati nel periodo sono stati invece promossi da soggetti non previsti dalle Linee Guida nazionali, ma individuati dalle singole discipline regionali. Un dato che fa comprendere quanto l'autonomia legislativa delle Regioni, che ha consentito l'allargamento della platea dei soggetti promotori a tipologie di enti legati ai diversi sistemi territoriali, abbia avuto un impatto significativo nell'attuazione dei tirocini.

Tutte le altre tipologie di soggetti promotori fanno invece registrare quote del tutto residuali. Spiccano in particolare i risultati decisamente scarsi degli Istituti di istruzione: le Università raccolgono appena il 3% delle attivazioni, le Scuole non raggiungono neppure l'1%.

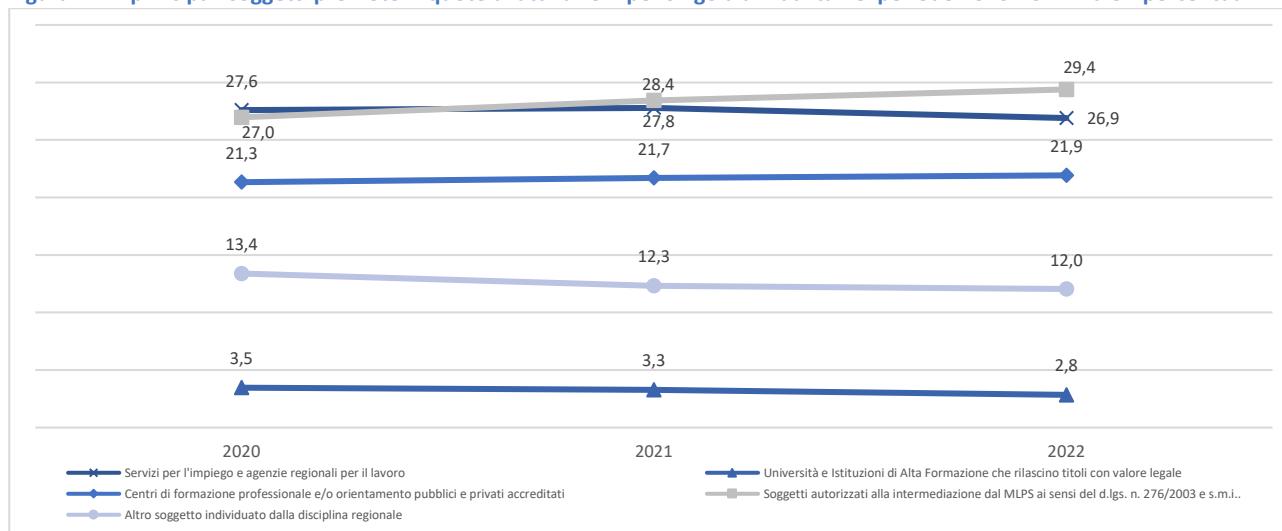
Tabella 18 - Tirocini attivati per tipologia di soggetto promotore. Valori assoluti e percentuali. Anni 2020-2022

Soggetti Promotori	Tirocini attivati	
	Val.Ass..	Val.%
Soggetti autorizzati all'intermediazione	246.533	28,4
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	238.014	27,4
Centri di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	188.226	21,7
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	108.538	12,5
Università e Istituzioni di Alta Formazione	27.495	3,2
Servizi di inserimento lavorativo per disabili	20.966	2,4
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione	16.924	1,9
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	15.169	1,7
Istituzioni scolastiche	6.191	0,7
Totale	868.056	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si osserva l'andamento per singola annualità, si può notare come i Servizi per l'impiego abbiano sostanzialmente mantenuto, tra il 2020 e il 2022, la medesima quota di attivazioni (27% circa), a fronte di un incremento dei soggetti autorizzati all'intermediazione, passati dal 27% del 2020 al 29% del 2022 (Figura 14). Prendendo in esame un intervallo di tempo più ampio rispetto al triennio 2020-2022, si può rilevare come l'attuale ripartizione delle quote di attivazioni sia il risultato di un processo di lungo periodo che ha prodotto un cambiamento sostanziale nelle dinamiche del servizio di promozione. Se si confrontano i dati attuali con quelli del 2014, infatti, si osserva che i servizi per l'impiego hanno perso ben 16 punti percentuali (43% nel 2014, 27% nel 2022), mentre i soggetti autorizzati all'intermediazione hanno visto più che raddoppiate le quote di attivazioni, passando dal 13% scarso del 2014 al 29% del 2022²⁶.

Figura 14 - I principali soggetti promotori: quote di attivazioni per singola annualità nel periodo 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In sostanza la dinamica cui si è assistito è quella di un'attività di promozione che si è vistosamente spostata dai servizi pubblici per il lavoro verso quell'insieme di soggetti – accreditati o autorizzati – cui è stata concessa la facoltà di attivare, monitorare e valutare i percorsi di tirocinio extracurricolare. Sarebbe forse opportuno riflettere su questo nuovo scenario, per comprendere se la linea evolutiva nell'attuazione del servizio di promozione – il progressivo passaggio dal pubblico al privato – possa produrre delle conseguenze in ordine alla garanzia della qualità dei tirocini. Va infatti tenuto presente che i soggetti autorizzati all'intermediazione intrattengono rapporti commerciali con le aziende ospitanti, fornendo loro, oltre al servizio di promozione tirocini, diversi altri servizi.

Nel corso del triennio si rileva una lieve crescita delle quote di tirocini attivati dai Centri di formazione e orientamento (dal 21,3 al 21,9%), mentre i soggetti individuati dalle discipline regionali appaiono in leggero calo, avendo perso poco più di un punto percentuale tra il 2020 e il 2022.

Va inoltre registrata la diminuzione delle attivazioni delle Università, passate dal 3,5% del 2020 al 2,8% del 2022. Una variazione tendenziale negativa che, seppur lieve, si iscrive in un trend negativo che abbraccia l'intero intervallo di tempo che va dal 2014 al 2022, durante il quale le quote di attivazioni degli Atenei sono passate dal 9% del 2014²⁷ al 3% scarso del 2022.

Il progressivo allontanamento dei tirocini extracurricolari dal mondo universitario è segno evidente di come l'istituto abbia ormai perso la sua originaria caratterizzazione quale strumento di alternanza e misura di formazione post-istruzione. Una situazione che sembrerebbe diretta conseguenza della revisione della disciplina dell'istituto messa in atto nell'ultimo decennio: le Linee Guida del 2013 e ancor più quelle del 2017

²⁶ Cfr. ANPAL, Secondo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 14, 2021, pp. 34-36.

²⁷ Ibidem.

- che vedono nei disoccupati i principali destinatari della misura - hanno palesemente accentuato il ruolo del tirocinio extracurricolare come strumento di politica attiva, subordinando all'obiettivo occupazionale la finalità formativa e orientativa dell'istituto. Sotto questo aspetto va rimarcato come una visione del tirocinio eccessivamente sbilanciata sul versante dell'inserimento lavorativo rischi di alterare la peculiare finalizzazione formativa dello strumento, finendo per condurre a un pericoloso accostamento tra tirocinio e lavoro.

Se si esaminano le quote di tirocini attivati nel triennio 2020-2022 da parte dei vari soggetti promotori nelle diverse aree territoriali del Paese, si osservano delle disomogeneità che dimostrano chiaramente come l'attività di promozione dei tirocini assuma declinazioni assai diverse a seconda dei territori di riferimento (Tabella 19).

Tabella 19 - Soggetti promotori: tirocini attivati per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2020-2022.

Soggetti promotori	Ripartizione geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole
Servizi per l'impiego e Agenzie regionali per il lavoro	21,0	26,9	38,0	24,3	42,0
Università e Istituzioni di Alta formazione	5,4	2,2	2,7	1,1	2,6
Istituzioni scolastiche	1,1	0,4	0,6	0,6	0,6
Centri di formazione prof. Pubblici e privati accreditati	22,5	25,7	20,2	22,6	6,4
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	1,7	3,0	1,5	0,8	1,2
Servizi di inserimento disabili	1,9	6,9	1,5	0,2	0,4
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	2,9	0,8	1,1	2,7	0,9
Soggetti autorizzati all'intermediazione	24,8	30,1	23,3	35,3	33,5
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	18,7	4,0	11,2	12,3	12,3
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel Nord-Ovest, le quote di tirocini promossi dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (25%) e dai Servizi per l'impiego (21%) risultano più basse rispetto alla media nazionale, mentre appare decisamente elevata la percentuale dei soggetti individuati dalle normative regionali (19%, quasi 7 punti in più rispetto alla media nazionale). Va segnalato inoltre che nel Nord-Ovest le Università hanno attivato il 5,4% dei tirocini realizzati nella zona, mentre nelle altre aree del Paese le attivazioni effettuate dagli Atenei oscillano tra l'1,1% del Sud e il 2,7% del Centro.

Nel Nord-Est, i Servizi per l'impiego fanno segnare una quota di attivazioni conforme ai valori medi nazionali (27%). Più alte rispetto alla media nazionale sono invece le percentuali dei soggetti autorizzati all'intermediazione (30%), dei Centri di formazione professionale (26%) e soprattutto dei Servizi di inserimento per disabili, che, con una percentuale del 7%, superano di gran lunga i valori registrati nelle altre aree del Paese. Residuale è invece il volume di attivazioni effettuate dai soggetti individuati dalle discipline regionali (appena il 4%).

In controtendenza rispetto all'andamento generale, nelle regioni centrali del Paese i Servizi per l'impiego risultano di gran lunga i principali promotori di tirocini (38%), seguiti a netta distanza dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (23%), dai Centri di formazione (20%) e dai Soggetti individuati dalle discipline regionali (11%).

Ancor più netto è il primato dei servizi per l'impiego nelle Isole (42%, ben 15 punti sopra la media nazionale), dove risulta comunque molto consistente anche la quota dei soggetti autorizzati all'intermediazione (33%). In quest'area del Paese, dunque, queste due sole tipologie di soggetti promotori raccolgono il 75% delle attivazioni complessive, mentre appare decisamente inferiore rispetto alle altre ripartizioni territoriali la percentuale di tirocini promossi dai centri di formazione professionale (appena il 6%).

Il Sud, infine, è la zona nella quale si registra la più alta concentrazione di attivazioni da parte dei Soggetti autorizzati all'intermediazione (35%), mentre i Servizi per l'impiego si attestano intorno al 24%. Risultano

invece in linea con i valori medi nazionali le attivazioni dei Centri di formazione professionale (22%) e dei soggetti individuati dalle normative regionali (12%). Da segnalare, come già accennato sopra, il modestissimo 1% di attivazioni fatto segnare dalle Università.

Il servizio di promozione dei tirocini presenta dunque caratteristiche peculiari nelle varie aree del Paese. Una situazione così differenziata può essere ricondotta a vari ordini di cause. Sicuramente i diversi assetti normativi regionali incidono in modo rilevante, ma è presumibile che anche i differenti contesti socio-economici e le peculiarità dei sistemi e servizi regionali per la formazione e il lavoro contribuiscano a determinare un panorama così fortemente frammentato a livello territoriale. L'aspetto che risalta in modo particolare è la diversa e disomogenea rilevanza dei Servizi per l'impiego nei vari contesti territoriali: preponderante nelle Isole e al Centro (rispettivamente 42% e 38%), decisamente più limitata al Sud (24%), ancor più ridotta nel Nord Ovest (21%). Tuttavia, il dato probabilmente più significativo è che, con l'eccezione del Centro e delle Isole, nelle altre aree del Paese i Soggetti autorizzati all'intermediazione risultano oggi i principali soggetti promotori di tirocini extracurricolari.

Se si esamina il servizio di promozione in relazione alle diverse categorie di tirocinanti, si osserva in primo luogo che, nel periodo 2020-2022, un terzo dei 654mila tirocini svolti da persone disoccupate/inoccupate sono stati promossi dai soggetti autorizzati all'intermediazione, mentre i Servizi per l'impiego raggiungono una quota pari al 28% (Tabella 20)²⁸. È quindi all'interno di questa categoria – che da sola costituisce il 75% dell'intera popolazione di tirocinanti nel periodo di riferimento – che si è sostanzialmente prodotto, negli ultimi anni, l'incremento di attivazioni da parte dei soggetti autorizzati all'intermediazione.

Tabella 20 - Soggetti promotori di tirocini per inoccupati/disoccupati, lavoratori in mobilità/cassa integrazione, soggetti svantaggiati, soggetti disabili e persone prese in carico dai servizi sociali o sanitari. Valori percentuali. Anni 2020-2022.

Soggetti Promotori	Categorie tirocinanti				
	Disoccupati/ inoccupati	Lavoratori in mobilità/CIG	Soggetti svantaggiati	Persone con disabilità	Persone prese in carico dai servizi sociali/sanitari
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	28,1	52,1	23,5	24,6	15,6
Università e Istituzioni di Alta Formazione	1,4	0,1	0,1	0,1	-
Istituzioni scolastiche	0,4	-	0,3	0,2	0,6
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	23,4	5,3	18,6	20,7	16,1
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	0,4	0,3	9,7	3,6	11,4
Servizi di inserimento disabili	0,2	0,1	4,5	27,4	19,2
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	1,9	0,2	2,8	1,6	2,1
Soggetti autorizzati all'intermediazione	33,3	19,3	16,5	8,9	6,5
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	10,9	22,7	23,9	12,9	28,4
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I Servizi per l'impiego hanno invece attivato oltre la metà dei tirocini svolti da persone in mobilità o in cassa integrazione, ma va tenuto presente che questa categoria raccoglie appena 4.500 tirocini, che corrispondono allo 0,5% delle esperienze realizzate nel triennio.

Con una quota di attivazioni pari al 24%, i soggetti promotori individuati dalle discipline regionali risultano, insieme ai Servizi per l'impiego, i principali promotori di tirocini per soggetti svantaggiati. Un tasso così elevato di attivazioni da parte dei soggetti individuati dalle Regioni dipende probabilmente dal fatto che tra

²⁸ Le categorie di tirocinanti cui si fa riferimento in questo Rapporto sono quelle previste dalle Linee guida sui tirocini del 2013 e dalle Linee guida del 2015 sui tirocini finalizzati all'inclusione sociale. I moduli delle Comunicazioni Obbligatorie non sono stati infatti ancora aggiornati con le nuove categorie di tirocinanti introdotte con le Linee guida 2017 (lavoratori a rischio disoccupazione e soggetti già occupati in cerca di altra occupazione, cfr. Par. 2.4 "Le categorie di tirocinanti").

gli enti aggiunti dalle discipline regionali all'elenco dei promotori previsti dalle Linee Guida figurano molto spesso le ASL e, in alcuni casi, le associazioni di volontariato o gli enti di promozione sociale, soggetti cioè che operano attivamente per la promozione di attività in favore di persone in condizione di svantaggio.

Per quanto riguarda i tirocini destinati ai soggetti disabili, il primato delle attivazioni appartiene prevedibilmente ai Servizi di inserimento disabili (27%), seguiti dai Servizi per l'impiego (24%) e dai Centri di formazione professionale (21%). I tirocini finalizzati all'inclusione sociale di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai Servizi sanitari competenti²⁹, invece, sono stati promossi prevalentemente dai soggetti individuati dalle discipline regionali (28%), dai Servizi di inserimento per disabili (19%) e dai Centri di formazione e orientamento (16%). È abbastanza singolare che le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali – soggetti attivi nella promozione di attività finalizzate all'inclusione sociale di persone in condizioni di svantaggio – non vadano oltre l'11%.

Se si esamina invece la distribuzione delle attivazioni in riferimento a quelle categorie di persone che hanno svolto un tirocinio nel periodo successivo al conseguimento del titolo di studio (Tabella 21), si osserva in primo luogo che nel periodo 2020-2022 sono i Servizi per l'impiego a far registrare le quote più alte di attivazioni di tirocini per i neoqualificati (43%), distanziando di 14 punti percentuali i Centri di formazione professionale (29%).

Tabella 21 - Soggetti promotori di tirocini per persone in transizione scuola-lavoro. Valori percentuali. Anni 2020-2022

Soggetti Promotori	Categorie tirocinanti			
	Neoqualificati	Neodiplomati	Neolaureati	Neodottorati
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	43,2	54,2	17,5	12,3
Università e Istituzioni di Alta Formazione	2,2	6,9	35,2	40,5
Istituzioni scolastiche	11,9	4,1	1,3	3,9
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	28,8	15,8	12,2	5,4
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	0,2	0,2	0,1	-
Servizi di inserimento disabili	-	0,1	-	-
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	1,5	1,5	2,1	0,6
Soggetti autorizzati all'intermediazione	4,4	11,0	25,8	8,7
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	7,8	6,3	5,8	28,5
Totale	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ancor più netto è il primato dei Servizi per l'impiego in relazione ai tirocini per neodiplomati: nell'ambito di questa categoria le attivazioni dei Servizi per l'impiego coprono addirittura il 54% delle esperienze realizzate, mentre al secondo posto si collocano anche in questo caso, distanziati però di ben 38 punti percentuali, i Centri di formazione professionale. Stupisce invece che le Scuole – ovvero i soggetti naturalmente più idonei alla promozione di tirocini per neodiplomati – facciano segnare un modestissimo 4%. Presumibilmente gli Istituti scolastici, impegnati nell'organizzazione dei percorsi di alternanza – che dal 2019 sono stati rimodulati e ridefiniti come Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) – non dispongono di servizi *placement* che accompagnino gli ex studenti nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro.

La situazione sembra migliorare nettamente se dalle Scuole ci si sposta alle Università. Con una quota pari al 35%, gli Atenei risultano infatti i principali promotori di tirocini svolti da neolaureati. In effetti molte università offrono un efficace servizio di accompagnamento post-laurea, supportando gli ex studenti nella ricerca di opportunità di lavoro o di tirocinio e promuovendo percorsi di tirocinio extracurricolare. D'altra

²⁹ Questa tipologia di tirocini è stata istituita con l'Accordo Stato-Regioni del 22 gennaio 2015, con cui sono state adottate le "Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione".

parte, considerando che l'ateneo di provenienza è indubbiamente il soggetto più idoneo a valutare la congruità dei contenuti formativi del tirocinio in relazione al percorso universitario appena concluso, sarebbe stato lecito aspettarsi percentuali di attivazioni ben più significative. Invece quote molto consistenti di tirocini svolti dai neolaureati sono state promosse dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (26%) e dai Servizi per l'impiego (17%), enti la cui attività di promozione dovrebbe probabilmente concentrarsi sui tirocini per disoccupati/inoccupati più che su quelli svolti da soggetti in transizione dal sistema universitario al mondo del lavoro.

Quest'ultima considerazione induce a riflettere sull'opportunità di rivedere le modalità di attuazione del servizio di promozione, attribuendo a ciascuna tipologia di soggetto promotore la facoltà di promuovere tirocini soltanto in riferimento a determinate categorie di destinatari – una scelta del resto già in atto presso alcune Regioni. È abbastanza intuitivo, infatti, che alle varie categorie di tirocinanti corrispondano percorsi formativi molto diversi (in termini di obiettivi, contenuti, modalità di svolgimento, durata ecc.) ed è difficile ipotizzare che ogni tipologia di soggetto promotore abbia competenze adeguate per promuovere tirocini per tutte le categorie di destinatari (disoccupati, lavoratori in mobilità, soggetti svantaggiati, persone disabili, persone che hanno appena conseguito una qualifica, un diploma o una laurea). Una ripartizione mirata dell'attività di promozione che connetta le diverse competenze dei promotori alle specificità delle categorie di tirocinanti garantirebbe forse una migliore qualità del servizio. E, probabilmente, ne conseguirebbe anche una consistente riduzione della disomogeneità dei processi di promozione sul territorio nazionale.

2.6 I soggetti ospitanti

Nel corso del 2020, anno particolarmente critico per il sistema produttivo italiano, 111.633 imprese hanno ospitato, nel complesso, 226.001 tirocini, con una variazione tendenziale pari a -31,2%, per una media di 2 tirocini a impresa (Tabella 22).

Le imprese che ricorrono alla misura passano, in questo anno, dal 10,6% del 2019 al 7,1%: il dato più basso dal 2015, anno dal quale l'incidenza non era mai scesa al di sotto del 10% minimo³⁰.

Tabella 22 - Imprese e tirocini, variazione percentuale sull'annualità precedente, incidenza (*) e numero medio di tirocini per impresa. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Anno	Valori assoluti	Incidenza su totale imprese	Variazioni tendenziali %	Numero di tirocini	Numero medio di tirocini per impresa
2020	111.633	7,1	-31,2	226.001	2,0
2021	147.968	9,7	32,5	329.219	2,2
2022	141.026	9,2	-4,7	312.836	2,2
Totale 2020-2022 (**)	279.323	10,4	12,4	868.056	3,1

(*) Tirocinanti e imprese che nel periodo hanno effettuato almeno un tirocinio. L'incidenza è calcolata rispetto agli individui e alle imprese che nel periodo sono stati interessati o hanno attivato almeno un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

(**) Per gli individui e le imprese i totali sono riferiti ai tirocinanti e alle imprese che dal 2020 al 2022 hanno effettuato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel 2021 si assiste ad un incremento del 32,5% delle imprese interessate dalle Comunicazioni Obbligatorie relative all'attivazione di tirocini: sono 147.968 (dato che supera solamente il numero di aziende del 2014, il più basso fino ad oggi), con un'incidenza del 9,7% e 329.219 tirocini attivati: 2,2 tirocini per impresa.

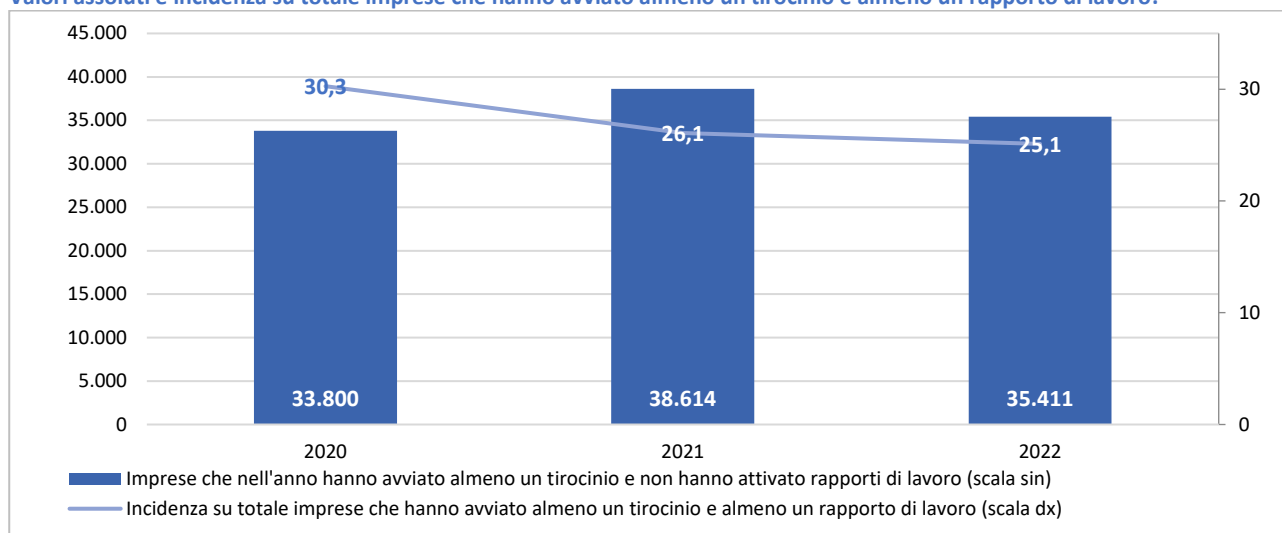
³⁰ Si veda, in proposito, il Secondo rapporto di monitoraggio sui tirocini extracurricolari che analizza il periodo 2014-2019.

Nel 2022, anno in cui è proseguita, per l'Italia, "la fase espansiva, avviata a partire dalla fine dell'emergenza sanitaria indotta dalla pandemia"³¹, la variazione tendenziale dei tirocini registra un calo del -4,7%, l'incidenza delle imprese si abbassa al 9,2%, con 141.026 imprese coinvolte e 312.836 tirocini attivati.

Nel triennio, complessivamente, il numero di tirocini avviati è di 868.056, per un totale di 279.323 imprese (10,4 di incidenza percentuale sul totale delle imprese, e una media di 3,1 tirocini per impresa).

Tra le imprese che hanno avviato almeno un tirocinio, nel 2020, 33.800 (il 30,3%) non hanno avviato un rapporto di lavoro. La percentuale scende negli anni seguenti: il 26,1 % del 2021 e il 25,1% del 2022. (Figura 15).

Figura 15 - Imprese che nell'anno hanno avviato almeno un tirocinio e non hanno attivato rapporti di lavoro. Anni 2020-2022. Valori assoluti e incidenza su totale imprese che hanno avviato almeno un tirocinio e almeno un rapporto di lavoro.



(*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che nel periodo hanno attivato un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente ai settori produttivi (Tabella 23), la prevalenza spetta al Commercio, dove, in 58.044 imprese, sono stati svolti il 20,8% dei tirocini complessivi nel triennio, con un'incidenza del 18,2% delle imprese attive nel settore, seguito dall'Industria in senso stretto (17,1%, con un'incidenza del 21,7% e 47.812 imprese) e Altri servizi (15,3%, 3,7% di incidenza).

Il settore produttivo che fa registrare la maggiore incidenza è, in assoluto, quello dei Servizi di informazione e comunicazione (35,1%), seppure costituisca solo il 5,1% dei tirocini complessivamente avviati (con 14.220 imprese), seguito dalle Attività professionali, scientifiche e tecniche (33,4%, con il 10,6% del totale e 29.663 imprese) e dalle Attività finanziarie e assicurative (con un'incidenza del 30,2%, l'1,8% del complesso di tirocini del triennio, 5.044 imprese). All'opposto, l'Agricoltura, sia per incidenza che per percentuale del complesso di tirocini avviati, è il settore dove solo il 2% delle aziende (4.171) avvia la misura del tirocinio, preceduta da Altri servizi con il 3,7% d'incidenza (42.750 imprese), anche se il complesso dei tirocini di questo ultimo settore è del 15,3%, cioè al terzo posto per attivazioni complessive.

³¹ Istat, "Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese", Istat, Roma, luglio 2023.

Tabella 23 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2020-2022 per settore. Incidenza (*) sul totale delle imprese. Valori percentuali.

Settore prevalente	Imprese coinvolte	Val. %	Incidenza
Agricoltura (A)	4.171	1,5	2,0
Industria in senso stretto (B, C, D, E)	47.812	17,1	21,7
Costruzioni (F)	24.394	8,7	11,1
Commercio (G)	58.044	20,8	18,2
Trasporto e Magazzinaggio (H)	4.576	1,6	8,0
Alloggio e Ristorazione (I)	33.083	11,8	12,8
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	14.220	5,1	35,1
Attività Finanziarie e Assicuratrici (K)	5.044	1,8	30,2
Attività Immobiliari (L)	5.055	1,8	18,1
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	29.663	10,6	33,4
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	10.509	3,8	15,4
Altri Servizi (O-U)	42.750	15,3	3,7
Totale	279.321	100,0	10,4

(*) L'incidenza è calcolata rispetto alle imprese che nel periodo hanno attivato almeno un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel triennio, tutti i settori hanno registrato un aumento nel 2021 rispetto all'anno precedente, e un calo nel 2022, sebbene il complessivo annuale totale di quest'ultimo anno sia rimasto superiore al 2020 di 2,1 punti percentuali (Tabella 24). La medesima tendenza si ravvisa nella maggior parte delle Regioni (fanno eccezione Valle d'Aosta, Umbria, Lazio, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, dove l'incidenza dei tirocini è aumentata nel 2022)³².

Tabella 24 - Imprese che hanno avviato un tirocinio negli anni 2020-2022 per anno e settore. Incidenza (*) sul totale delle imprese. Valori percentuali.

Settore prevalente	Incidenza dei tirocini		
	2020	2021	2022
Agricoltura (A)	1,0	1,3	1,1
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	14,1	17,8	15,6
Costruzioni (F)	6,7	8,9	7,6
Commercio (G)	13,2	15,9	14,5
Trasporto e Magazzinaggio (H)	5,1	6,2	5,6
Alloggio e Ristorazione (I)	6,9	9,0	8,6
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	25,5	30,9	29,7
Attività Finanziarie e Assicuratrici (K)	24,3	28,2	26,5
Attività Immobiliari (L)	13,7	16,1	15,5
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	25,2	30,2	28,2
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	10,0	12,0	12,0
Altri Servizi (O-U)	2,9	4,4	4,6
Totale	7,1	9,7	9,2

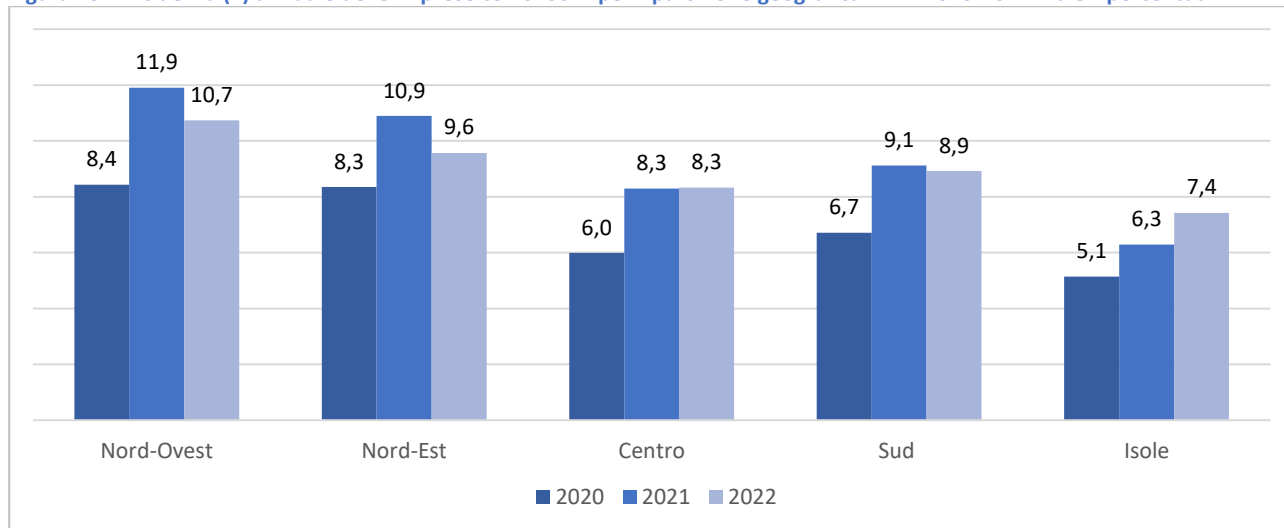
(*) L'incidenza è calcolata rispetto alle imprese che nel periodo hanno attivato almeno un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

³² Si veda più avanti la Figura 17

Relativamente alla ripartizione geografica, complessivamente, il numero maggiore di tirocini è stato avviato nel Nord-Ovest³³, con un picco di 11,9% d'incidenza nel 2021 (oltre 44mila imprese coinvolte), seguito dal Nord-Est con il 10,9% nel 2021 (più di 35mila imprese), dal Sud con il 9,1% (Figura 16). Solo le Isole fanno registrare un incremento dell'incidenza nel 2022 (+1,1 punti percentuali rispetto al 2021), mentre il Centro resta stabile nell'ultimo biennio.

Figura 16 – Incidenza (*) annuale delle imprese con tirocini per ripartizione geografica. Anni 2020-2022. Valori percentuali.

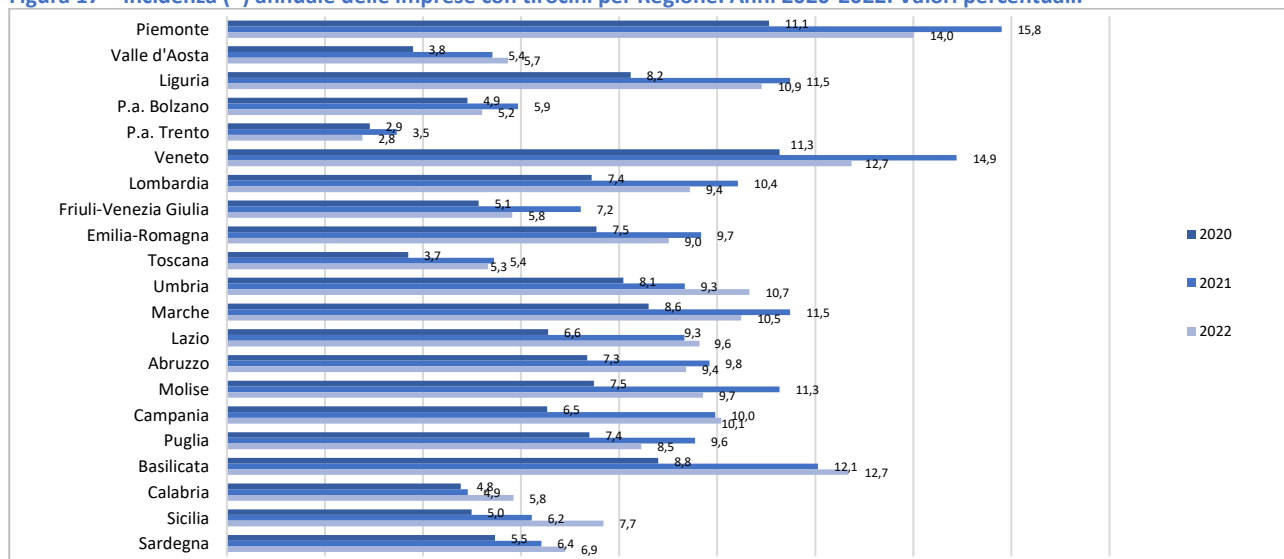


(*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che nel periodo hanno attivato un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Considerando il periodo 2020-2022, osserviamo che la Regione con la maggiore incidenza di attivazioni di tirocini a fronte di CO emesse (Figura 17) è stata il Piemonte nel 2021, con il 15,8 % delle imprese (15.332) che hanno avviato tirocini, seguita dal Veneto (14,9% nel 2021 con 18.808 imprese) e dalla Basilicata (12,1% nello stesso anno, 1.793 imprese). Le aree con meno attivazioni sono la Provincia Autonoma di Trento (3,5 nel 2021, 641 imprese) e la Calabria (4,9% nel 2021, 2.717 imprese).

Figura 17 – Incidenza (*) annuale delle imprese con tirocini per Regione. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



(*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che nel periodo hanno attivato un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

³³ Si veda in proposito il paragrafo 2.1

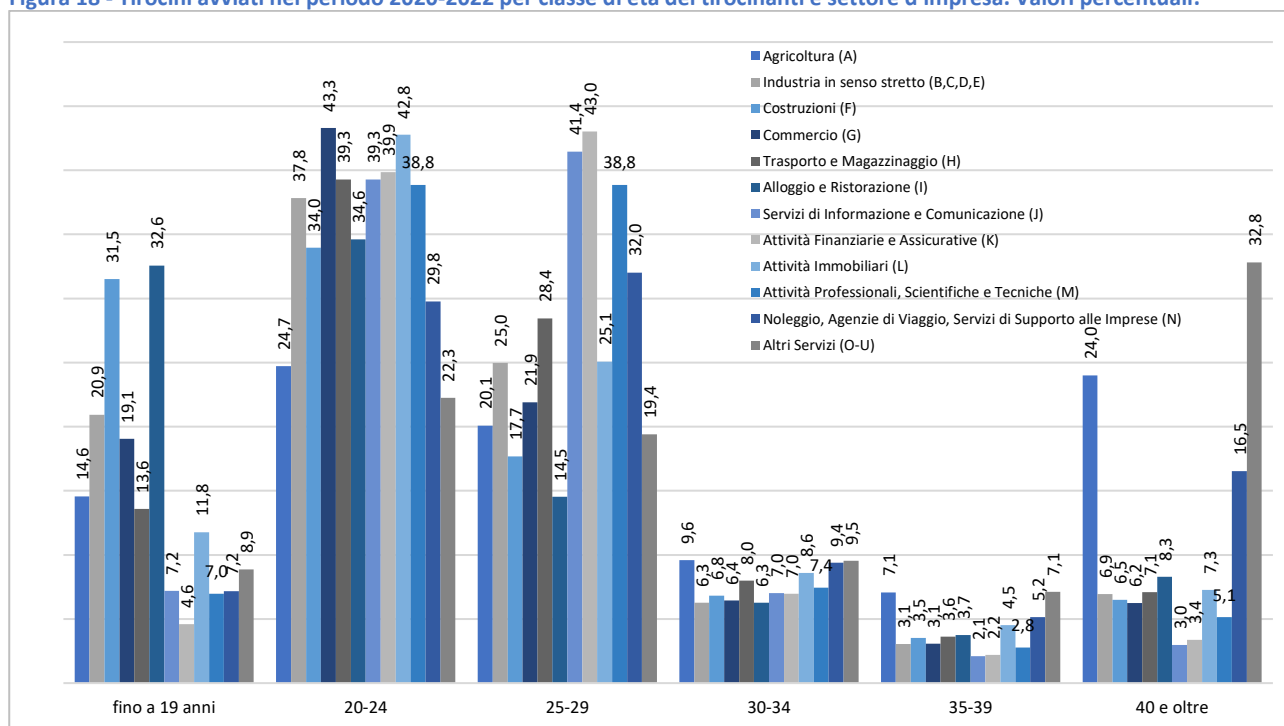
Relativamente all'età dei tirocinanti, già si è osservato che la maggiore numerosità riguarda i giovani, in generale, ma soprattutto coloro che sono compresi nella fascia di età fra i 20 e i 24 anni, che, in totale, nel triennio considerato, superano i 310mila³⁴. A questi fanno seguito i 25-29enni (oltre 312mila) e gli under 20 (226mila).

Per il gruppo più rappresentato (20-24enni) si osserva che la percentuale più elevata di svolgimento del tirocinio interessa il settore del Commercio, con il 43,3%, seguito dal settore Immobiliare, con valori appena poco inferiori (42,8%) (Figura 18). All'opposto, la minore presenza di tirocini avviati per giovani di questa classe di età si registra nell'Agricoltura (24,7%) e negli Altri servizi (22,3%).

I giovani fino a 19 anni risultano essere maggiormente fruitori di tirocini nel settore dell'Alloggio e ristorazione (32,6%) e in quello delle Costruzioni (31,5%), mentre i 25-29 sono stati maggiormente coinvolti in tirocini nei settori delle Attività finanziarie e assicurative (43%), dei Servizi di informazione e comunicazione (41,4%) e delle Attività professionali scientifiche e tecniche (38,8%).

Interessante osservare, per la classe di età più adulta (40enni e oltre), la maggiore presenza in tirocini nei settori degli Altri servizi (32,8%), dell'Agricoltura (24%), e del Noleggio (16,5%), settori dove, peraltro, si trovano anche coloro che hanno i titoli di studio più bassi.

Figura 18 - Tirocini avviati nel periodo 2020-2022 per classe di età dei tirocinanti e settore d'impresa. Valori percentuali.

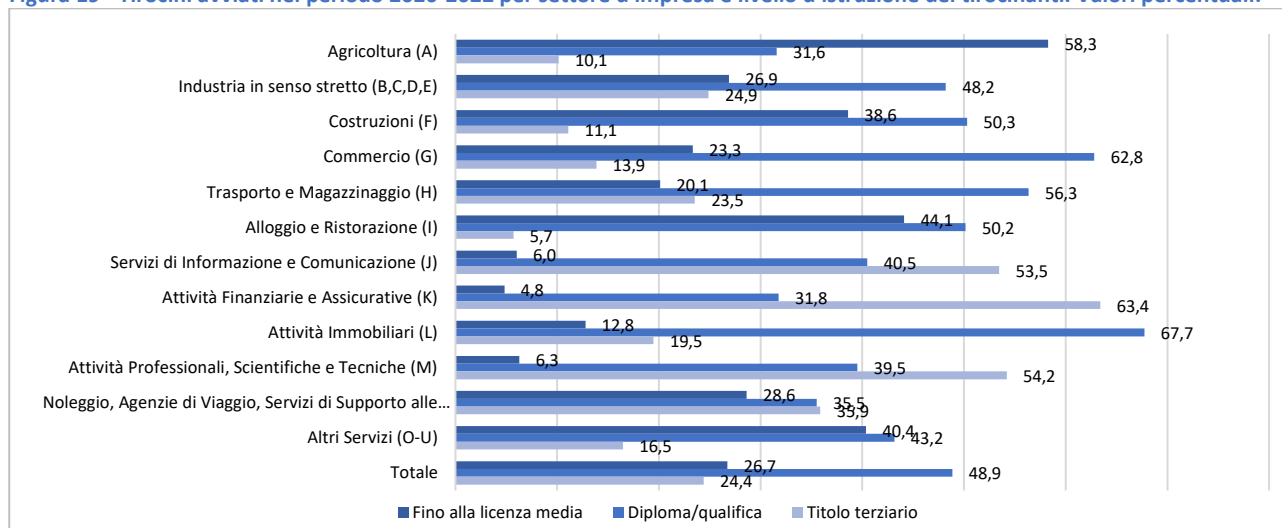


Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Infine, relativamente al titolo di studio (Figura 19), si evidenzia come i laureati (che rappresentano il 24,4% dei tirocinanti complessivi) siano prevalenti nei tirocini svolti presso il settore delle Attività finanziarie e assicurative (63,4%), delle Attività professionali scientifiche e tecniche (54,2%) e dei Servizi di informazione e comunicazione (53,5), mentre sono minimamente rappresentati nei settori dell'Alloggio e ristorazione (5,7%), Agricoltura (10,1%) e Costruzioni (11,1%).

³⁴ Si veda il paragrafo 2.4.

Figura 19 - Tirocini avviati nel periodo 2020-2022 per settore d'impresa e livello d'istruzione dei tirocinanti. Valori percentuali.



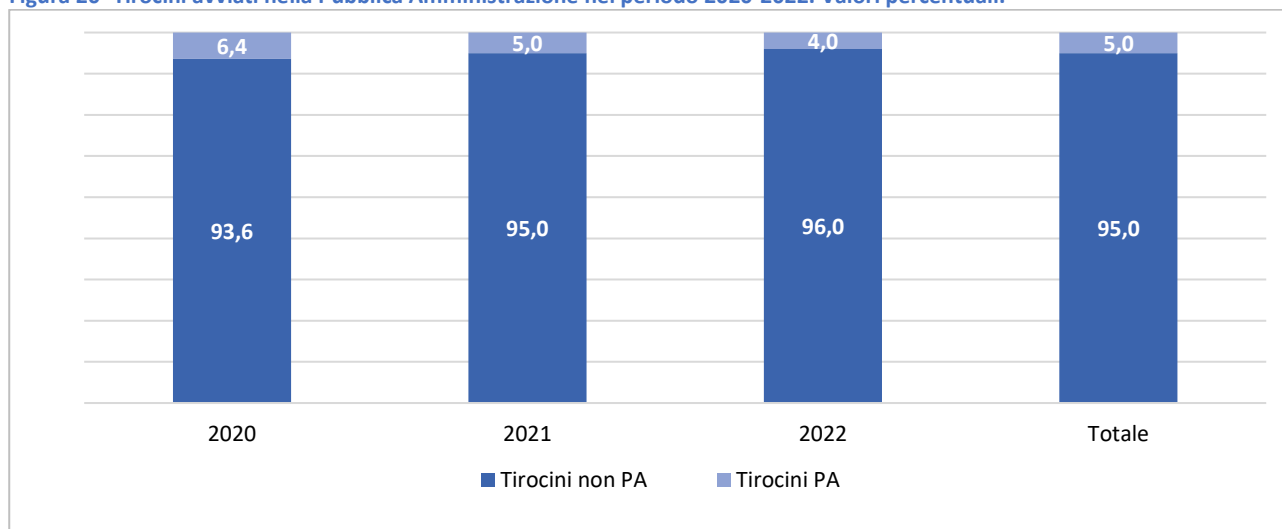
Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Chi possiede un diploma (il 48,9% del totale) è prevalentemente presente nel Settore immobiliare (67,7%), nel Commercio (62,8%) e nel Trasporto e magazzinaggio (56,3%), e in percentuale più bassa nell'Agricoltura (31,6%) e nelle Attività finanziarie e assicurative (31,8%).

Più della metà (58,3%) di coloro che hanno svolto un tirocinio nel settore agricolo è in possesso del titolo di studio fino alla licenza media (26,7% del totale dei tirocinanti nel triennio), e, decrescendo, nell'Alloggio e ristorazione (44,1%), negli Altri servizi (40,4%) e, in percentuale minima, nelle Attività finanziarie e assicurative (4,8%).

I tirocini avviati nella Pubblica amministrazione nel triennio considerato (Figura 20) costituiscono una percentuale pari al 5% del totale, e seguono un andamento decrescente dal 2020 (6,4%) al 2021 (5%), fino al 4% del 2022.

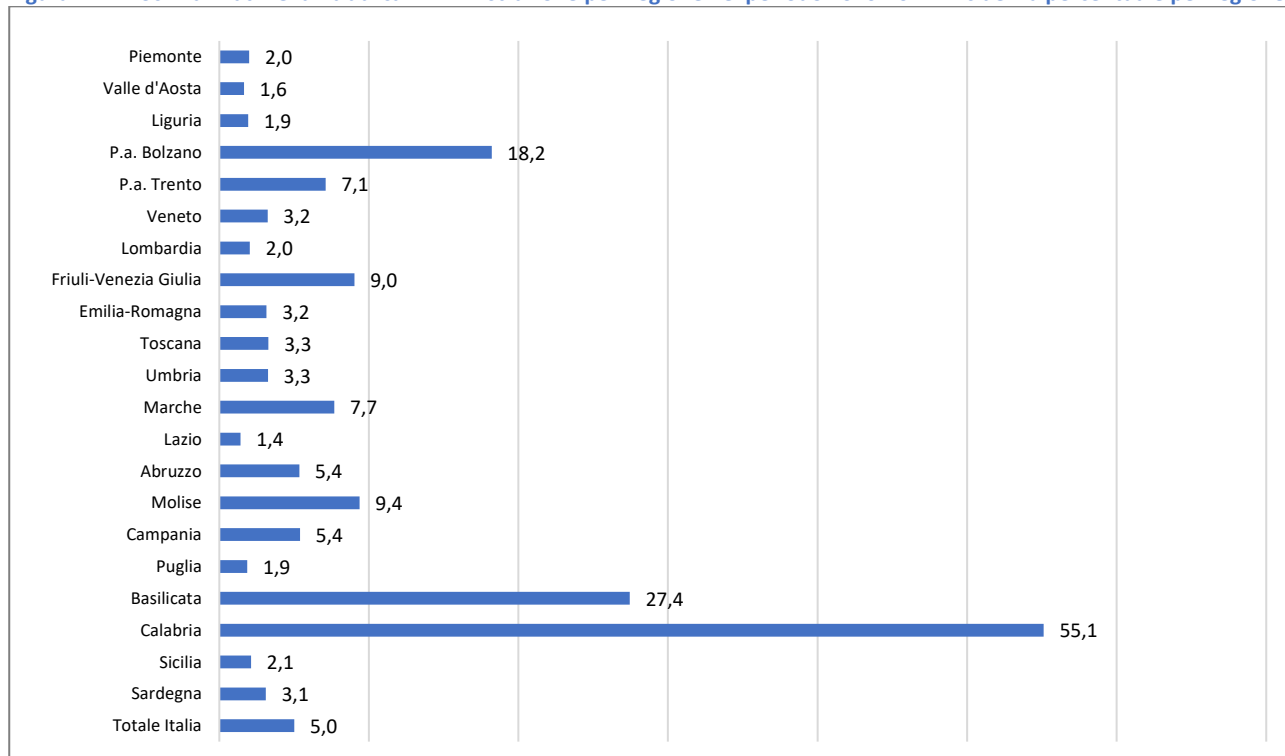
Figura 20- Tirocini avviati nella Pubblica Amministrazione nel periodo 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La Regione nella quale si osserva la maggiore incidenza di tirocini nella P.A. è la Calabria, dove la percentuale raggiunge il 55,1% (Figura 21). Particolarmente elevata, anche se con valori assai più bassi, è l'incidenza che si registra in Basilicata (27,4%) e nella Provincia Autonoma di Bolzano (18,2%).

Figura 21- Tirocini avviati nella Pubblica Amministrazione per Regione nel periodo 2020-2022. Incidenza percentuale per regione.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

3 TIROCINI EXTRACURRICULARI E PROFESSIONI

3.1 I Grandi Gruppi Professionali di riferimento dei tirocini avviati

Sia le Comunicazioni Obbligatorie che ciascun datore di lavoro deve inviare a seguito dell'attivazione del tirocinio, sia il piano formativo individuale previsto dalla normativa e sottoscritto da impresa e tirocinante e soggetto promotore, riportano l'indicazione – secondo la classificazione delle professioni Istat - del profilo professionale di riferimento dell'esperienza di tirocinio. È sulla base e in coerenza con tale indicazione che vengono declinate le attività di tirocinio, i rispettivi contenuti, nonché gli obiettivi formativi da raggiungere e le competenze che saranno inserite nel dossier individuale e certificate dall'attestato finale.

Per una migliore comprensibilità delle analisi, le indicazioni relative ai profili professionali vengono qui riaggregate al primo digit della Classificazione Istat CP2011³⁵ riportando al Grande Gruppo Professionale tutti i tirocini avviati.

Nel triennio 2020-2022, più di un tirocinio su quattro (25,6%) è stato attivato per attività afferenti al Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (GGP5 della CP2011) per un totale di oltre 222mila esperienze. Seguono i tirocini attivati nelle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (GGP4) con quasi 207mila esperienze pari al 23,8% di tutti i tirocini del periodo considerato (Tabella 25). Quasi la metà dei tirocini, dunque, è stato attivato per professioni considerate a media qualificazione. Le esperienze ad alta qualificazione invece assommano quasi un tirocinio su quattro, declinando le esperienze per il 14,7% dei casi nell'ambito del Grande Gruppo delle Professioni tecniche (GGP3), nel 9,7% dei casi nel Grande Gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (GGP2) e nello 0,1% dei casi (718 esperienze in valori assoluti) nel Grande Gruppo dei Legislatori, imprenditori e alta dirigenza (GGP1).

Tabella 25 - Tirocini avviati per figura professionale di riferimento aggregata secondo la classificazione Istat CP2011 in Grandi Gruppi di Professioni. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.

Denominazione del Grande gruppo professionale CP2011	Totale 2020-2022	
	Valori assoluti	Valori %
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	718	0,1
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	84.108	9,7
Professioni tecniche	127.805	14,7
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	206.911	23,8
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	222.272	25,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	102.119	11,8
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	36.725	4,2
Professioni non qualificate	76.452	8,8
Forze Armate	6	0,0
Non disponibile	10.940	1,3
Totale	868.056	100,0

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

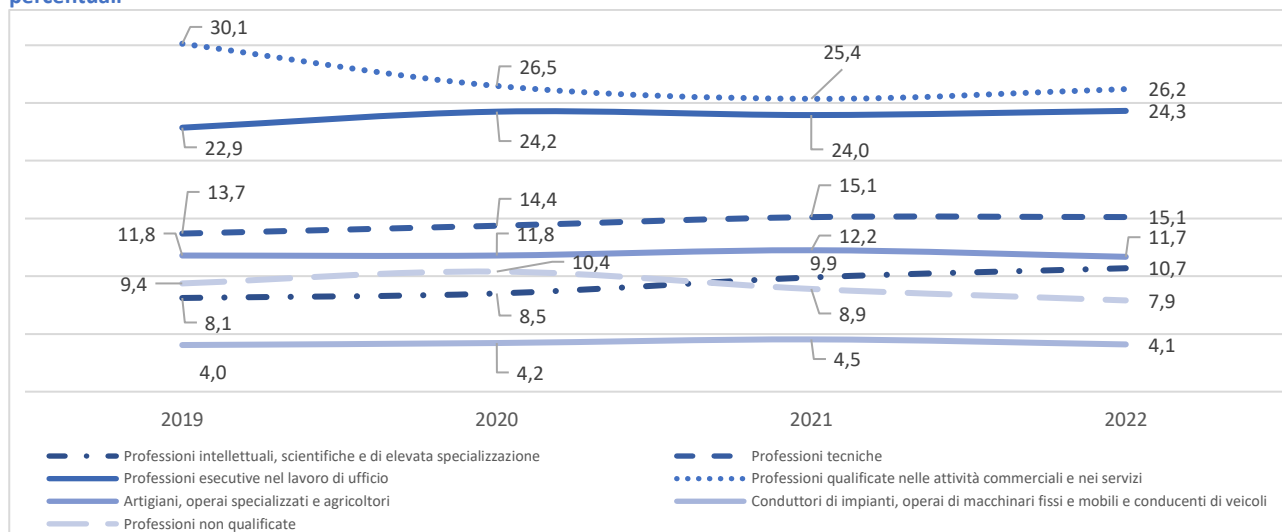
Il confronto per anno di attivazione dei percorsi mostra nel dettaglio³⁶ l'andamento delle esperienze realizzate in relazione alle competenze agite durante le esperienze (Figura 22).

³⁵ A partire dal 2023 l'Istat adotta la classificazione delle professioni CP2021, frutto di una revisione della precedente versione (CP2011) e di un ulteriore allineamento alla International Standard Classification of Occupations – Isco08. Trattandosi di tirocini avviati fino all'anno 2022, in questa sede i tirocini sono stati descritti tenendo ancora presente la classificazione CP2011.

³⁶ Per facilità di lettura si escludono i tirocini attivati nel Grande gruppo dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza (GGP1) e nelle Forze Armate (GGP9) che insieme costituiscono poco più dello 0,1% delle esperienze realizzate nei tre anni su territorio nazionale.

Considerando che nel 2020 e nel 2021 anche i tirocini sono stati investiti dalle misure volte a contrastare le criticità connesse all'emergenza sanitaria, nei grafici che seguono si è scelto di estendere il periodo di riferimento al quadriennio 2019-2022 al fine di confrontare con maggiore evidenza la tendenza che interessa la distribuzione dei tirocini per Grandi Gruppi Professionali.

Figura 22 - Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale di riferimento (Istat CP2011). Anni 2019, 2020, 2021 e 2022. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Pur nella prevalenza delle esperienze, tra il 2019 e il 2022 decresce il peso percentuale dei tirocini del Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi che passano dal 30,1% al 26,2% dei tirocini. La flessione è dovuta nello specifico alla contrazione dei tirocini avviati in questo Gruppo nel 2020 e 2021, quando, come già ricordato, la gestione dell'emergenza sanitaria a seguito della diffusione del virus Covid-19 ha avuto un impatto importante negli ambiti del turismo, commercio e della ristorazione rideterminando al ribasso il loro peso percentuale anche in considerazione del fatto che per tali profili difficilmente si poteva presupporre attività da svolgere in remoto.

A decrescere in modo sensibile sono anche le esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni non qualificate che, dopo il picco rilevato nel 2020 (10,4%), scendono per l'anno 2022 sino al 7,9%. A tal proposito si ricorda che le Linee Guida del 2017 puntano alla qualità dell'esperienza quale elemento dirimente anche per contrastare l'uso improprio della misura e che le esperienze realizzate nell'ambito delle figure a scarsa o nulla qualificazione devono comunque riferire di un percorso di apprendimento che preveda l'acquisizione di competenze trasversali o comunque mancanti nella storia professionale o formativa dell'individuo coinvolto³⁷. La contrazione di tali esperienze, complessivamente destinate a soggetti più deboli per condizioni di svantaggio, racconta di percorsi il cui obiettivo prioritario, almeno nel 60% dei casi³⁸, coincideva con il tentativo di favorire il contrasto a forme di esclusione sociale attraverso l'inserimento nel mondo del lavoro. Rispetto al 2019, crescono nel 2020 e si stabilizzano nei due anni successivi fino a tutto il 2022, i tirocini afferenti alle Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (dal 22% al 24,3%). Crescono anche dal 13,7% al 15,1% i tirocini per le Professioni Tecniche, così come pure le esperienze attivate nel Grande gruppo delle Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione (dall'8,1% del 2019 al 10,7% dell'annualità 2022).

Pur con qualche oscillazione nel quadriennio, rimangono pressoché stabili, invece, le quote percentuali dei tirocini per i profili che rientrano nel settimo Grande gruppo ovvero dei conduttori di impianti, operai di

³⁷ Sui tirocini nelle Professioni non qualificate si veda anche il successivo paragrafo 3.2

³⁸ Cfr Tabella 28

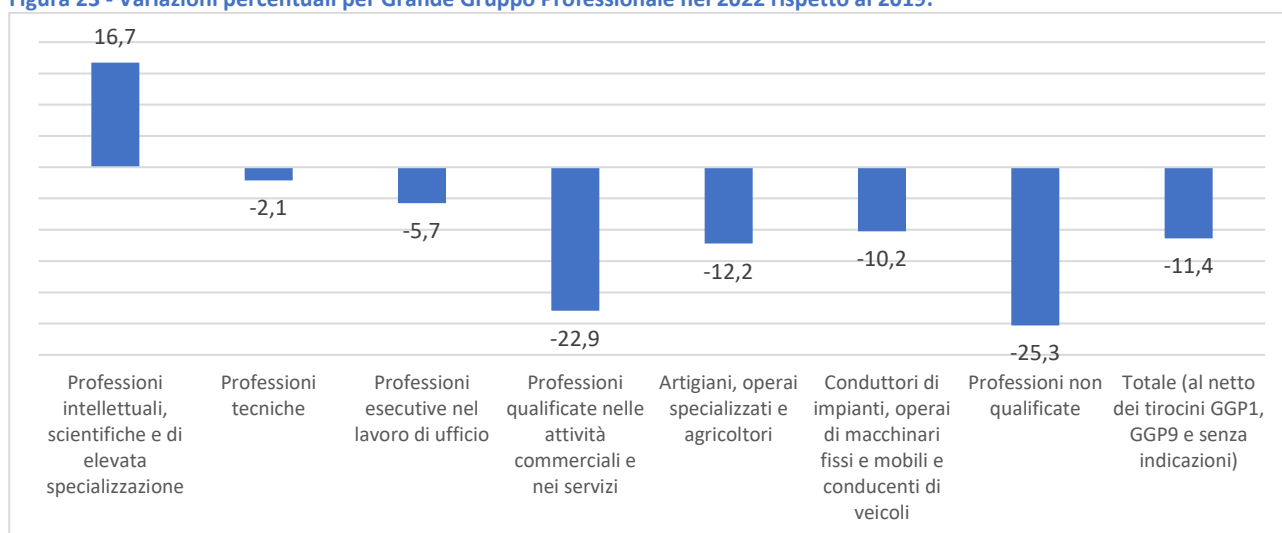
macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (4%) e degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (11,7% nel 2022).

Si osserva dunque un interessante spostamento delle esperienze verso Grandi Gruppi a più elevata qualificazione (i Grandi Gruppi 2 e 3 passano complessivamente dal 21,8% del 2019 al 25,8% del 2022) a discapito di quelle a nulla o bassa qualificazione e tale tendenza viene confermata anche dalle variazioni percentuali calcolate per singolo Grande gruppo per il 2022 rispetto all'anno 2019 (Figura 23).

Più in generale, se si prendono in esame i tirocini avviati nel 2022 e si confrontano con quelli avviati nel 2019, si conferma una contrazione del totale delle esperienze pari a -11,4%. Dopo il picco negativo del 2020, il valore del 2022, infatti, attesta una ripresa ancora parziale della misura, e mostra, come il segno positivo abbia contraddistinto in controtendenza rispetto al valore medio solo le esperienze realizzate nell'ambito del GGP2 delle Professioni intellettuali, scientifiche e a elevata specializzazione (tirocini che nel quadriennio sono cresciuti del +16,7%). Pur nella costante e prevalente numerosità delle esperienze di tirocinio, le maggiori contrazioni hanno riguardato, al contrario e come accennato in precedenza, le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e le professioni non qualificate (rispettivamente in misura del -22,9% e -25,3%).

È comunque necessario ricordare che, in termini numerici, sia le Professioni intellettuali che quelle tecniche sono aumentate, nel confronto fra 2020 e 2022 di oltre 14mila unità, mentre per i due Gruppi di maggiore rilevanza (GGP 5 e GGP 4) l'incremento è fra le 21mila e le 22mila unità.

Figura 23 - Variazioni percentuali per Grande Gruppo Professionale nel 2022 rispetto al 2019.



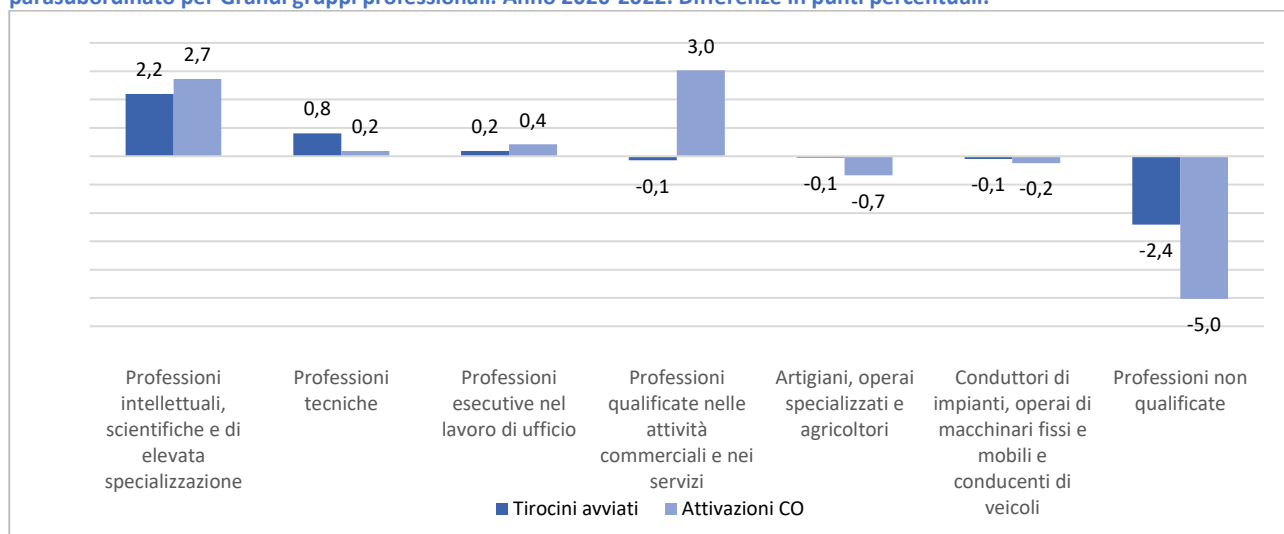
Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La variazione dei valori così come precedentemente descritta, si sovrappone solo in parte alle variazioni relative alla distribuzione di tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze³⁹ per Grande Gruppo professionale calcolate per il triennio 2020-2022 (Figura 24).

In particolare, per quel che concerne i due Grandi Gruppi alle estremità della classificazione, si osserva una coerenza fra gli andamenti dei tirocini avviati e le variazioni delle Comunicazioni obbligatorie che attestano l'avvio di nuovi rapporti di lavoro negli anni indicati: in riduzione per quel che riguarda le Professioni non qualificate, in crescita per quel che riguarda le Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata qualificazione. All'opposto, per quel che riguarda le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, a fronte di un aumento dei rapporti di lavoro attivati (+ 3 punti percentuali) si registra una sostanziale stabilità dei tirocini avviati (-0,1 punti percentuali).

³⁹ Per il confronto ci si è avvalsi delle informazioni contenute nell'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del MLPS che, si ricorda, traccia i rapporti di lavoro alle dipendenze o assimilabili e contiene il riferimento alla unità professionale di riferimento.

Figura 24 - Variazione nella distribuzione dei tirocini avviati e nella composizione delle attivazioni di lavoro dipendente e parasubordinato per Grandi gruppi professionali. Anno 2020-2022. Differenze in punti percentuali.

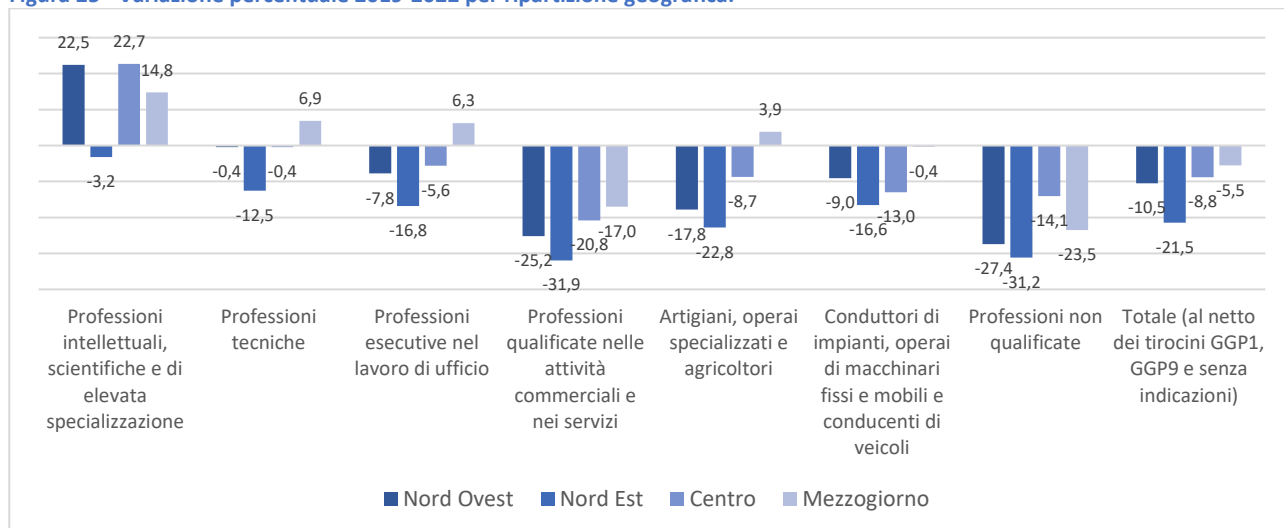


Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi delle variazioni percentuali rilevate tra l'anno 2019 e l'anno 2022 per ripartizione geografica mostra che, a fronte di una generalizzata contrazione delle esperienze in tutte le aree del Paese, l'incremento delle esperienze afferenti alle Professioni intellettuali caratterizza tre ripartizioni geografiche sulle quattro considerate ovvero quelle del Nord Ovest, del Centro e del Mezzogiorno (Figura 25).

Inoltre, le regioni del Mezzogiorno presentano un segno positivo anche per le Professioni tecniche, le Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio e gli Artigiani e operai specializzati. Se, da un lato, il dato è imputabile alla lenta ripresa del numero complessivo delle attivazioni di tirocinio in tutte le altre aree del Paese, la distribuzione per ambiti professionali racconta di tendenze che in alcune ripartizioni hanno caratterizzato la promozione di esperienze di tirocinio riconducibili alle caratteristiche dell'utenza sul territorio (i tirocinanti nelle regioni del Centro e del Sud presentano anche per l'anno 2022 mediamente età e titoli più elevati).

Figura 25 - Variazione percentuale 2019-2022 per ripartizione geografica.

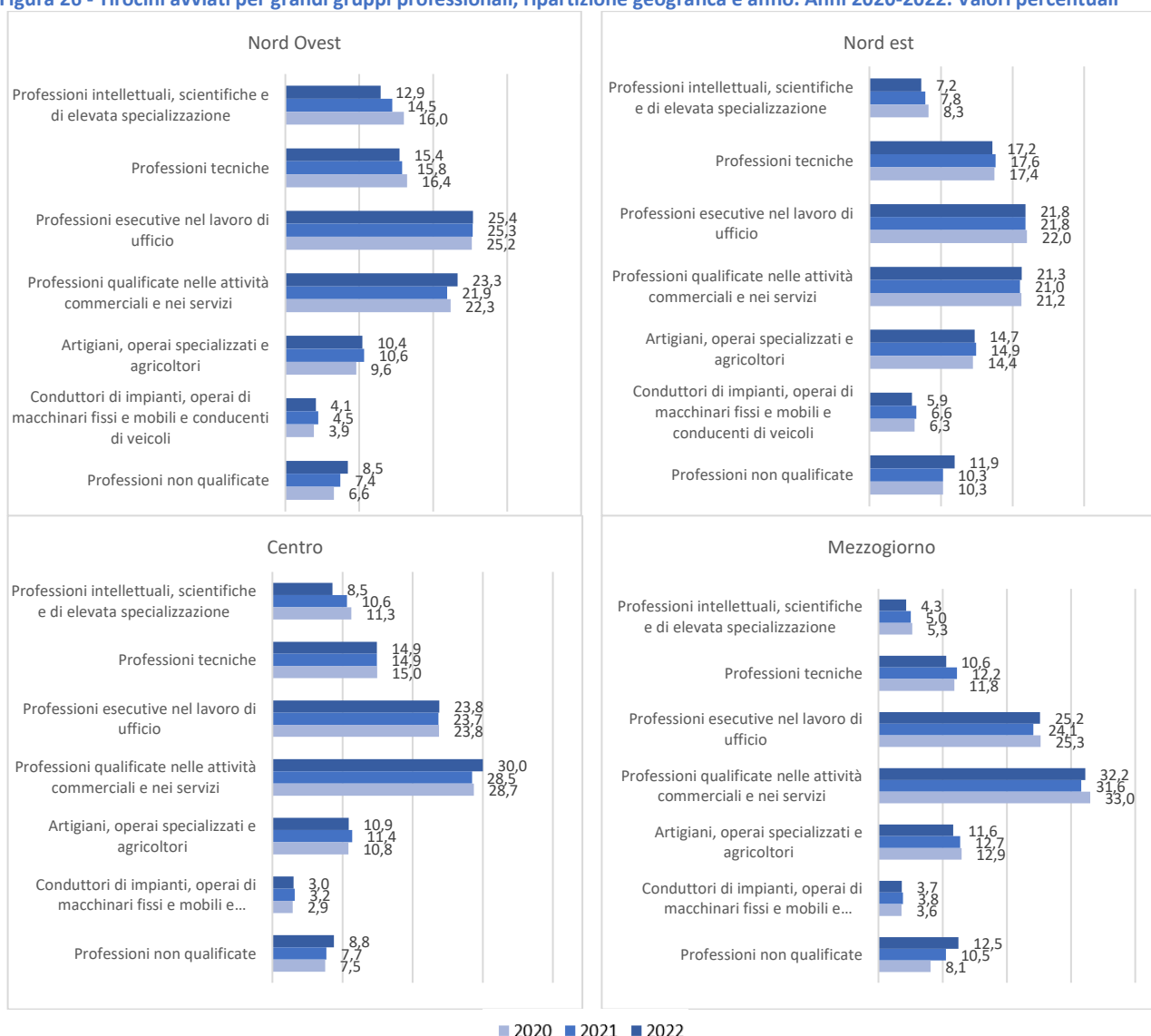


Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Al di là degli andamenti e delle variazioni considerate, i valori dei tirocini avviati e la loro distribuzione percentuale nel triennio nelle diverse ripartizioni geografiche⁴⁰ mostrano come nel periodo queste siano accomunate da analogie che configurano un’offerta di tirocini che rimane comunque concentrata, pur con intensità differenti, sugli stessi Grandi Gruppi professionali (Figura 26). Nelle Regioni del Mezzogiorno e del Nord-Est, ad esempio, il peso percentuale delle esperienze attivate nell’ambito delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, nel 2022 torna a crescere tanto da eguagliare o superare i valori rilevati sia per l’anno 2020, sia per l’anno 2021.

Sostanzialmente, infatti, la distribuzione percentuale delle esperienze per gruppi professionali e ripartizioni geografiche ricalca di fatto le caratteristiche delle dinamiche dell’occupazione, ribadendo quanto la misura del tirocinio segua gli andamenti della domanda di lavoro soprattutto lì dove si realizza con un numero significativo di esperienze.

Figura 26 - Tirocini avviati per grandi gruppi professionali, ripartizione geografica e anno. Anni 2020-2022. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

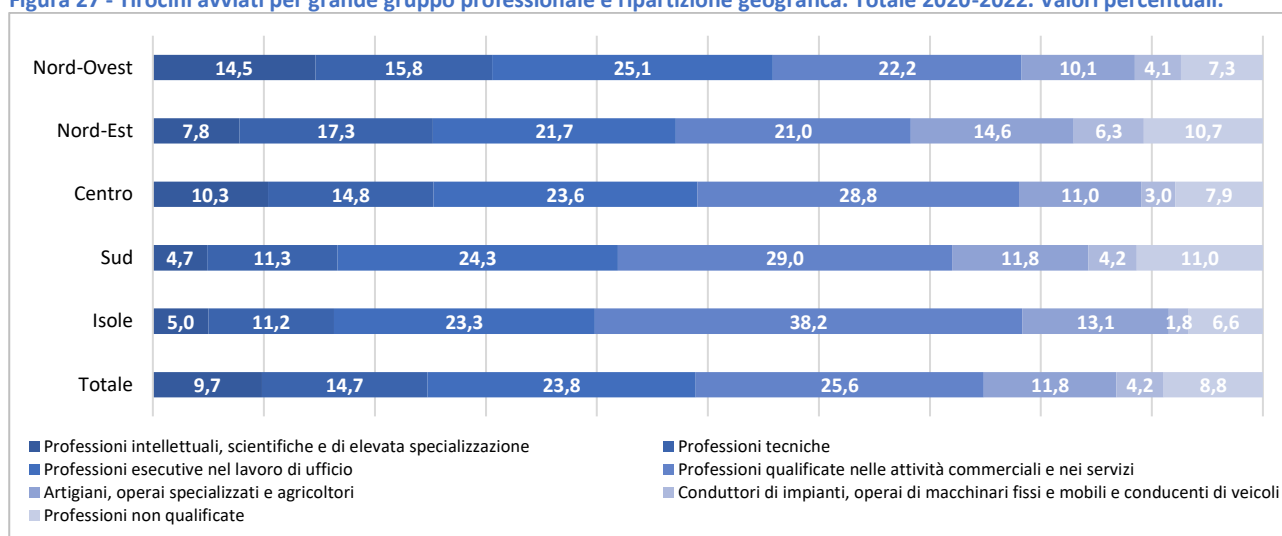
La distribuzione percentuale dei tirocini avviati nel periodo 2020-2022, non si discosta dunque dalla domanda di lavoro complessivamente presente sul territorio nazionale e racconta le tradizionali vocazioni del sistema produttivo del territorio (Figura 27).

⁴⁰ Si ricorda che per facilità di lettura sono esclusi i tirocini attivati nei Grandi Gruppi dei Legislatori e imprenditori e nelle Forze Armate (cfr. nota 35)

La quota percentuale dei tirocini in Professioni del commercio e dei servizi, come detto significativa in tutte le ripartizioni geografiche, nel triennio 2020-2022, rimane preminente nelle regioni del Mezzogiorno e del Centro (con punte sino al 38,2% rilevato nelle Isole); nel Nord-Est e nel Nord-Ovest tale primato cede il posto ai tirocini avviati nelle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (rispettivamente 21,7% e 25,1%), affiancati anche dalle esperienze di tirocinio afferenti alle Professioni tecniche che toccano quote percentuali più rilevanti, ovvero 17,3% nel Nord-Est e 15,8% nel Nord-Ovest.

Di contro, i valori disegnano un'offerta in cui nelle regioni del Mezzogiorno risulta più contenuto il peso percentuale dei tirocini ad alta qualificazione a favore invece di esperienze riferite a professioni a media qualificazione. Infine, in coerenza con le caratteristiche dei livelli di istruzione dei tirocinanti coinvolti, nel Centro e nel Nord-Ovest il contenimento della quota percentuale di tirocini riferibili a professioni d'ufficio e nelle attività commerciali e nei servizi fa sì che si rilevino quote importanti di tirocini afferenti alle professioni ad alta e altissima qualificazione.

Figura 27 - Tirocini avviati per grande gruppo professionale e ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La lettura delle esperienze per Grande Gruppo professionale di riferimento integrata dal settore di attività economica⁴¹ dell'impresa che ha attivato il tirocinio esprime una sostanziale coerenza tra i contenuti dell'esperienza realizzata e l'ambito di attività del soggetto ospitante⁴².

Sono i settori di attività Informazione, comunicazione e Professioni scientifiche e tecniche (J, M) ad accogliere tirocini a più elevata qualificazione; al contrario, i tirocini realizzati per unità professionali a più bassa o nulla qualificazione sono ospitati da imprese attive nel settore Altri servizi alle imprese (Tabella 26).

Oltre il 55% dei tirocini realizzati nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi ricorrono nel settore del Commercio, mentre le rimanenti si suddividono tra Altri servizi di mercato (26,2%) e Altri Servizi (13,5%). I tirocini nel Grande gruppo conduttori d'impianto e Artigiani sono infine stati realizzati in modo prevalente in imprese il cui ambito di attività coincideva con l'industria in senso stretto (toccando quote percentuali rispettivamente pari al 71,7% e 40%).

⁴¹ Il riferimento è alla Classificazione delle Attività economiche Ateco 2007, che si compone di 21 Sezioni all'interno delle quali sono riportate le diverse attività produttive. Qui, per una più agevole lettura, è stata adottata una riclassificazione in 7 sezioni. Eventuali differenze con la distribuzione percentuale dei settori dei soggetti ospitanti sono da imputare al fatto che in questo caso si tratta del settore reale di attivazione del singolo tirocinio e non più del settore prevalente di attività dell'impresa o ente presso cui è stato attivato il tirocinio

⁴² Alle caratteristiche dei soggetti ospitanti è dedicato il paragrafo 2.6

Tabella 26 - Tirocini avviati per grandi gruppi professionali e settore di attività economica. Anni 2020-2022. Valori percentuali.

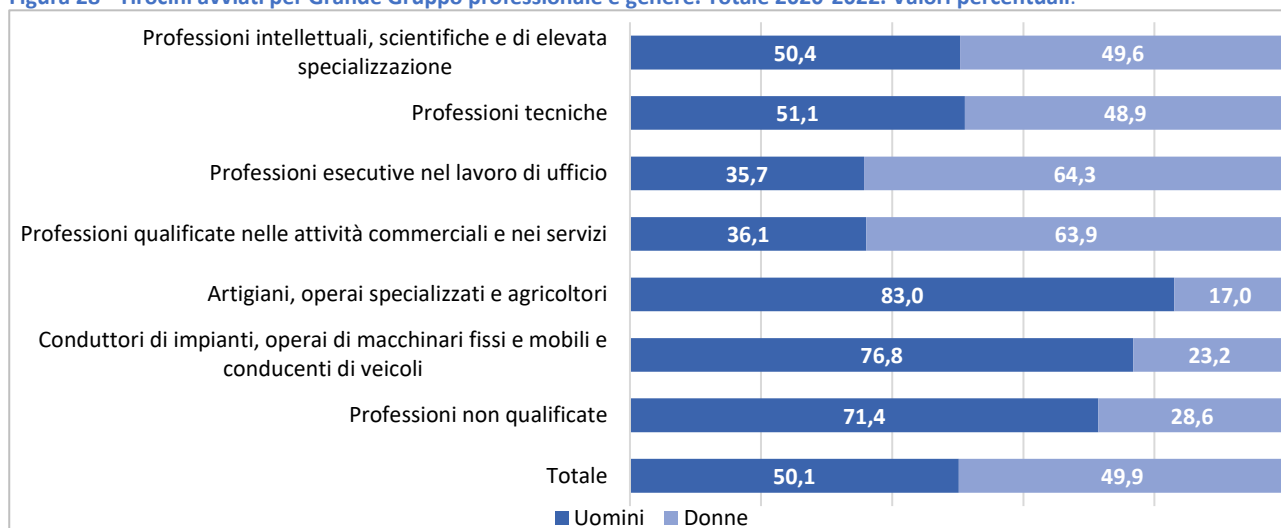
Denominazione del Grande gruppo professionale CP2011	Agricoltura (A)	Industria in senso stretto (B,C,D,E)	Costruzioni (F)	Commercio (G)	Alloggio e Ristorazione (I)	Informazione, comunicazione e Professioni scientifiche e tecniche (J,M)	Altri servizi di mercato (H,K,L,N)	Altri servizi (O-U)
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,1	14,2	1,5	8,0	0,8	53,8	10,8	10,8
Professioni tecniche	0,5	25,4	4,1	12,0	2,1	33,5	11,8	10,6
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	0,4	12,8	4,2	16,2	4,7	22,4	19,8	19,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	0,2	3,1	0,2	55,5	0,3	1,0	26,2	13,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,0	40,0	23,7	14,0	0,6	1,5	7,4	9,9
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	1,1	71,7	2,4	4,3	3,5	1,4	7,7	8,0
Professioni non qualificate	4,8	13,5	5,9	10,1	3,0	1,0	19,0	42,6
Totale*	1,1	18,0	5,2	23,5	2,1	16,2	17,2	16,8

*Eventuali differenze con la distribuzione percentuale per settori dei soggetti ospitanti sono da imputare al fatto che in questo caso si tratta del settore di attivazione del singolo tirocinio e non più del settore prevalente di attività dell'impresa o ente presso i quali è stato attivato il tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel triennio 2020-2022 i tirocini hanno coinvolto in egual misura uomini e donne, tanto che il complesso delle esperienze attivate ha visto la partecipazione del 50,1% di uomini e del 49,1% di donne (Figura 28). Il dato restituisce un quadro della misura di politica attiva come funzionale a contrastare il divario di genere soprattutto nella fase di accesso al lavoro e, in particolare, in quelle esperienze che si riferiscono alle professioni ad alta qualificazione e rispetto alle quali la quota percentuale di donne è sostanzialmente in linea con il dato medio (51,1% di uomini nelle esperienze afferenti alle Professioni Tecniche e 50,4% nelle Professioni intellettuali, contro rispettivamente il 48,9% e 49,6% di esperienze che hanno visto la partecipazione femminile). Per il resto delle esperienze la partecipazione femminile sembra seguire le tradizionali dinamiche dell'occupazione: le donne, nello specifico, sembrano sempre più rappresentate nelle professioni a media qualificazione (con punte intorno al 64% per Professioni esecutive nel lavoro di ufficio e nelle Professioni qualificate nel commercio e nei servizi) mentre al contrario risultano per loro meno frequenti le esperienze di tirocinio nell'ambito di Grandi Gruppi professionali a tradizionale appannaggio maschile come Artigiani, operai specializzati e agricoltori (dove la quota percentuale di donne non supera il 17%) e Conduttori di impianti, operai di macchinari (rispetto ai quali la partecipazione femminile non supera il 23,2%).

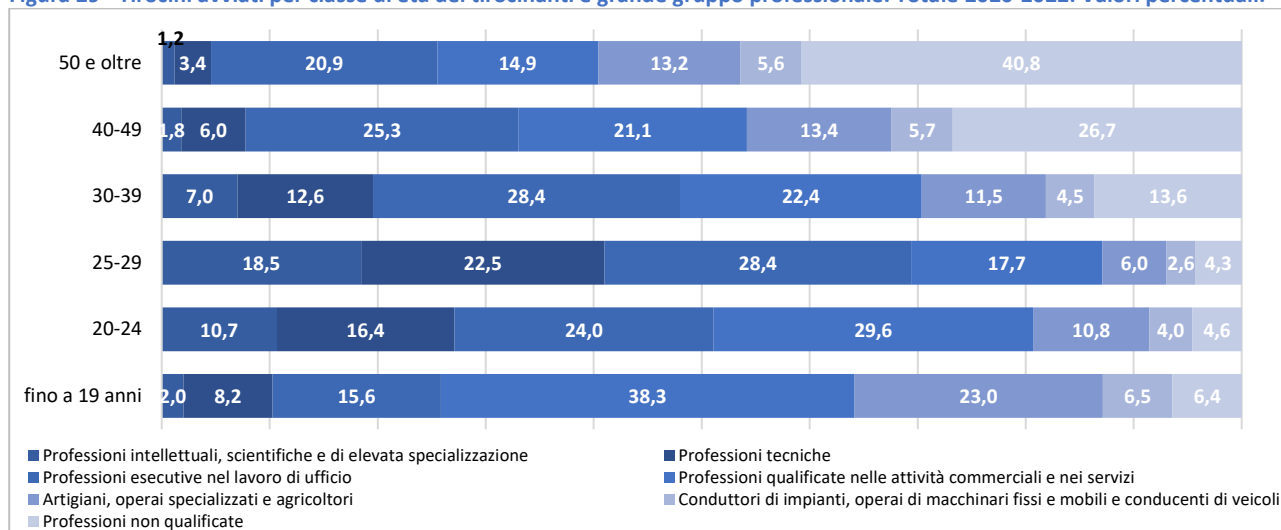
Figura 28 - Tirocini avviati per Grande Gruppo professionale e genere. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto alle classi di età che caratterizzano la popolazione dei tirocini realizzati nel triennio, è necessario sottolineare che i giovanissimi con meno di 19 anni sono per lo più coinvolti in esperienze afferenti alle Professioni nelle attività commerciali e dei servizi (38,3%) e agli Artigiani e operai specializzati (23%) (Figura 29). I più adulti, con un'età pari o superiore ai 50 anni, invece, fanno registrare una percentuale più elevata tra le esperienze attivate nell'ambito del Grande gruppo delle Professioni non qualificate (40,8%). Sono i giovani tra i 25 e i 29 anni, di contro, che trovano maggiore accoglienza nelle esperienze afferenti alle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio, alle Professioni tecniche e alle Professioni intellettuali e ad elevata specializzazione, le stesse che vedevano anche una maggiore partecipazione della componente femminile con titoli di studio più elevati.

Figura 29 - Tirocini avviati per classe di età dei tirocinanti e grande gruppo professionale. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'incrocio tra esperienze nell'ambito dei diversi Grandi Gruppi Professionali di riferimento e il titolo di studio dei tirocinanti coinvolti attesta la sostanziale corrispondenza tra livelli di istruzione conseguiti e livello di competenza richiesta nell'ambito dei tirocini attivati (Tabella 27).

Le esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni intellettuali, scientifiche e a elevata specializzazione hanno coinvolto in quasi i tre quarti dei casi persone che hanno conseguito titoli di livello terziario di tipo accademico (73,5%) e non accademico (0,1%) e in più di un caso su cinque individui con il diploma di scuola

secondaria superiore (21%). Per questi ultimi, in particolare, il tirocinio potrebbe aver assunto un carattere orientativo, oltre che marcatamente formativo, anche in vista e in direzione di una possibile prosecuzione degli studi e del sostegno alla formazione lungo tutto l'arco della vita.

Di contro, le esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni non qualificate hanno intercettato in quasi due casi su tre persone prive di diploma di scuola secondaria superiore, ovvero individui che hanno concluso la scuola secondaria di primo grado (53,4%) e individui senza alcun titolo di studio (14%). Nell'ambito delle esperienze afferenti allo stesso ottavo Grande Gruppo, si segnala invece il coinvolgimento di tirocinanti con titolo di livello secondario e terziario rispettivamente pari al 23,8% e al 2% (sommando chi ha conseguito titoli nell'ambito del sistema di istruzione accademica e non accademica). Il dato presumibilmente suggerisce una possibile difformità rispetto alla dimensione strettamente formativa dell'esperienza a favore invece della sola funzione orientativa e di inserimento al lavoro quale elemento caratterizzante il tirocinio avviato.

Se dunque da un lato il tirocinio extracurricolare sembra aver risposto alla domanda di qualificazione dei tirocinanti soprattutto nelle esperienze a maggiore qualificazione, la stessa misura pone ancora degli elementi che devono essere oggetto di attento monitoraggio a livello locale, soprattutto lì dove le esperienze si innestano lungo più complesse storie professionali e risultano più significative per numero (Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) e per difformità rispetto al livello di qualificazione (Professioni non qualificate).

Tabella 27 - Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale e titolo di studio dei tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori percentuali.

	Nessun titolo	Fino alla istruzione di livello secondario inferiore	Titolo di istruzione sec. superiore che non permette accesso a università	Diploma istruzione sec. superiore che permette accesso a università	Diploma terziario non accademico	Titolo terziario accademico	Totale
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2,6	1,5	0,9	21,4	0,1	73,5	100
Professioni tecniche	3,0	4,8	2,3	39,8	0,2	49,9	100
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	4,1	9,4	3,6	51,9	0,1	30,9	100
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	6,9	23,9	8,2	54,5	0,1	6,4	100
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	10,6	37,7	10,4	38,4	0,1	2,7	100
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	9,1	34,9	10,1	42,7	0,1	3,2	100
Professioni non qualificate	14,0	53,4	6,8	23,8	0,1	1,9	100
Totale	6,4	20,4	5,7	43,1	0,1	24,3	100
Totale (v.a.)	55.166	176.855	49.602	374.505	1.043	210.825	867.996

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

3.2 Il tirocinio nelle professioni non qualificate

L'esame delle esperienze di tirocinio svolte nell'ambito del Grande gruppo delle "Professioni non qualificate"⁴³ consente di far luce su una tipica modalità di attuazione del tirocinio che ne configura un utilizzo non conforme alla natura dell'istituto e alle norme che lo regolano. In questo senso l'analisi dei tirocini nelle

⁴³ L'ottavo Grande gruppo comprende le professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive, per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione e che possono comportare l'impiego di utensili manuali, l'uso della forza fisica e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell'esecuzione dei compiti. Tali professioni svolgono lavori di manovalanza e di supporto esecutivo nelle attività di ufficio, nei servizi alla produzione, nei servizi di istruzione e sanitari; compiti di portierato, di pulizia degli ambienti; svolgono attività ambulanti e lavori manuali non qualificati nell'agricoltura, nell'edilizia e nella produzione industriale (Istat, CP 2011).

Professioni non qualificate intende rispondere a una precisa sollecitazione delle Linee Guida in materia di tirocini del 2017, laddove si raccomanda che, nell'ambito del Rapporto di monitoraggio, si ponga particolare attenzione alla rilevazione di eventuali elementi distorsivi presenti nell'attuazione dell'istituto.

Sia le Linee Guida del 2013 sia quelle del 2017 stabiliscono che il tirocinio non possa essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo. È peraltro evidente come un'esperienza formativa nell'ambito di una professione che non richieda un periodo di formazione rappresenti una palese contraddizione in termini. Pertanto l'attivazione di tirocini nell'ambito delle Professioni non qualificate – connotate dallo svolgimento di attività elementari e ripetitive – configura di fatto un utilizzo illegittimo dell'istituto.

Non sarebbe però corretto affermare che tutti i tirocini svolti nell'ambito delle professioni non qualificate siano *ipso facto* da considerarsi irregolari: alcune discipline regionali consentono infatti, limitatamente ai soggetti disabili o in condizione di svantaggio, l'attivazione di tirocini finalizzati all'acquisizione di professionalità elementari e connotate da compiti generici e ripetitivi. È inoltre ragionevole supporre che in diversi casi, anche laddove non vi siano puntuali indicazioni in merito nelle legislazioni regionali, possa esser stata formalmente autorizzata l'attivazione di tirocini non qualificati a fini riabilitativi o di inclusione sociale a beneficio di soggetti svantaggiati o disabili. Dunque, al netto dei tirocini non qualificati svolti da soggetti in condizione di svantaggio (persone disabili, svantaggiate o prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti), i tirocini nelle professioni non qualificate rappresentano un uso incongruo dell'istituto.

Come abbiamo visto, tra il 2020 e il 2022 i tirocini nelle Professioni non qualificate sono stati oltre 76mila, pari all'8,8% del totale delle esperienze realizzate nel periodo (cfr. par. 3.1). Se si prende in esame la composizione dei tirocini non qualificati per categorie di tirocinanti, si osserva come questo tipo di esperienze siano state svolte prevalentemente dai soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari e dai disoccupati/inoccupati, che assorbono rispettivamente il 36,6 e il 35,8% del volume complessivo dei tirocini non qualificati (Tabella 28). Seguono poi i soggetti svantaggiati, con una quota pari al 16%, e le persone con disabilità, che si attestano al 7%. Residuali le percentuali fatte registrare dai lavoratori in mobilità/CIG e dai soggetti che avevano conseguito un titolo di studio da meno di un anno (entrambi intorno al 2%).

Complessivamente, il 60% dei tirocini non qualificati sono stati effettuati da persone appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio. Il restante 40% dei 76mila tirocini nelle professioni non qualificate – quasi 31mila tirocini – sono stati svolti invece da disoccupati/inoccupati, da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione oppure da giovani che avevano recentemente conseguito un titolo di studio. Categorie di soggetti per i quali nessuna normativa autorizza lo svolgimento di tirocini non qualificati. Pertanto, al netto di giustificate eccezioni o di eventuali errori nella compilazione dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie, si può affermare che nel periodo 2020-2022 sono stati attivati 31mila tirocini irregolari. Si tratta in sostanza di tirocini che, sotto le mentite spoglie di un'esperienza formativa *on the job*, nascondevano la mera esecuzione di una prestazione lavorativa.

Tabella 28 - Tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti. Valori assoluti e %. Anni 2020-2022.

Categorie tirocinanti	Tirocini nelle Professioni non qualificate	
	Val.Ass.	Val.%
Disoccupati/inoccupati	27.402	35,8
Lavoratori in mobilità/CIG	1.638	2,1
Neoqualificati/Neodiplomati/Neolaureati/Neodottorati	1.796	2,3
Soggetti svantaggiati	12.321	16,1
Persone con disabilità	5.322	7,0
Soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari	27.973	36,6
Totale	76.452	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Un fenomeno sul quale vale la pena soffermarsi, cercando di tracciare un profilo di massima dei soggetti che hanno svolto questo tipo di esperienze e dunque concentrando l'attenzione sulle categorie dei disoccupati/inoccupati, dei lavoratori in mobilità/CIG e dei soggetti che hanno conseguito un titolo di studio da meno di un anno.

La tabella che segue mostra come il 4,2% delle esperienze di tirocinio svolte da disoccupati/inoccupati siano state realizzate nell'ambito delle professioni non qualificate. Una percentuale indubbiamente contenuta, ma che in termini assoluti equivale a oltre 27mila esperienze. I tirocini non qualificati rappresentano addirittura il 36,6% degli oltre 4mila tirocini svolti da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione – da soggetti cioè che avevano già maturato una precedente esperienza di lavoro. Ciò significa che, nel triennio in esame, più di un terzo dei tirocini svolti da lavoratori in mobilità o in CIG sono stati irregolari. Residuale, infine, la quota di tirocini incongrui svolti da neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati (2,2%, pari a quasi 1.800 tirocini).

Tabella 29 - Incidenza dei tirocini nelle Professioni non qualificate per categorie di tirocinanti (ad esclusione dei soggetti in condizione di svantaggio). Valori assoluti e percentuali. Anni 2020-2022.

Categorie tirocinanti	Professioni non qualificate		Altre professioni		Non disponibile		Totale	
	Val.Ass.	Val.%	Val.Ass.	Val.%	Val.Ass.	Val.%	Val.Ass.	Val.%
Disoccupati/inoccupati	27.402	4,2	623.415	95,2	3.764	0,6	654.581	100
Lavoratori in mobilità/CIG	1.638	36,6	2.092	46,7	745	16,6	4.475	100
Neoqual/Neodip/Neolaur/Neodott	1.796	2,2	80.773	97,1	638	0,8	83.207	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Esaminando invece le fasce di età riferite alle categorie di soggetti coinvolti nello svolgimento di tirocini illegittimi (Tabella 30), si può rilevare che il 34% dei disoccupati/inoccupati ha un'età superiore ai 30 anni (il 14% è composto da 30-39enni, il 20% ha invece dai 40 anni in su). Si tratta dunque di persone con un'età decisamente più avanzata rispetto alla media generale della categoria, se si considera che sul totale dei disoccupati/inoccupati la quota degli ultratrentenni è pari appena al 16% (il 10% ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, mentre il 6% è costituito da ultraquarantenni – cfr. par. 2.4).

La popolazione dei lavoratori in mobilità o in cassa integrazione che hanno svolto tirocini non qualificati è composta pressoché interamente da adulti: in poco meno di 9 casi su 10 si tratta di ultraquarantenni, mentre il 10% rientra nella fascia 30-39.

Si osserva invece una situazione diametralmente opposta se prendiamo in esame la categoria dei soggetti che hanno recentemente conseguito un titolo di studio: i tirocini non qualificati, infatti, sono stati svolti in modo nettamente prevalente da giovanissimi (quasi 3 su 4 hanno un'età non superiore ai 19 anni: perlopiù, evidentemente, neoqualificati e neodiplomati).

Tabella 30 - Tirocini nelle professioni non qualificate: le fasce di età per categorie di tirocinanti (ad esclusione delle categorie di soggetti in condizione di svantaggio). Valori percentuali. Anni 2020-2022.

Categorie tirocinanti	Fasce di età					Totale
	Fino a 19 anni	20-24	25-29	30-39	40 anni e oltre	
Disoccupati/inoccupati	19,7	30,4	15,4	14,0	20,5	100
Lavoratori in mobilità/CIG	0,1	0,4	0,8	10,6	88,1	100
Neoqual/Neodip/Neolaur/Neodott	72,8	16,2	5,5	2,7	2,7	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Va infine rimarcato come i soggetti che hanno svolto tirocini non qualificati siano caratterizzati da livelli di istruzione nettamente più bassi rispetto alla popolazione complessiva dei tirocinanti: 2 su 3 hanno un titolo di studio che non va oltre la licenza media, mentre il 30% è in possesso di una qualifica o di un diploma (Figura 30), a fronte di un dato generale che vede l'universo dei tirocinanti composto per il 27% da soggetti con la

licenza media, per il 49% da soggetti con una qualifica o un diploma e per il 24% da persone che hanno conseguito un titolo terziario (cfr. par. 2.1).

Figura 30 – Titoli di studio dei tirocinanti che hanno svolto tirocini nelle professioni non qualificate. Valori percentuali. Anni 2020-2022.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il profilo dei tirocinanti non qualificati appare dunque ben diverso rispetto a quello dei tirocinanti impegnati in esperienze formative riferite agli altri gruppi di professioni. Si tratta infatti di persone nettamente meno qualificate e con un'età più avanzata⁴⁴ rispetto alla media dei tirocinanti. Caratteristiche che di fatto testimoniano una maggiore difficoltà di inserimento – o spesso, data l'età, di reinserimento – nel mercato del lavoro. È quindi altamente probabile che tali soggetti abbiano accettato di svolgere un tirocinio incongruo, consistente di fatto nella pura e semplice esecuzione di una prestazione lavorativa elementare, non certo per formarsi e acquisire nuove competenze professionali, quanto piuttosto perché non disponevano di migliori opportunità sul mercato del lavoro.

I tirocini non qualificati svolti da soggetti non appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio sono dunque a tutti gli effetti tirocini illegittimi. Per prevenire questa forma di utilizzo abusivo dell'istituto basterebbe che il soggetto promotore ne impedisse l'attivazione. Spetta infatti al soggetto promotore, il cui compito più rilevante è proprio quello di garantire la regolarità e la qualità dei percorsi, respingere eventuali progetti formativi palesemente irregolari. La responsabilità dell'attivazione di tirocini incongrui deve essere quindi attribuita non soltanto ai soggetti ospitanti, ma anche e soprattutto ai soggetti che hanno promosso tirocini non conformi alla disciplina e alla natura dell'istituto.

È quindi opportuno verificare quali siano le tipologie di soggetti promotori che hanno promosso tirocini irregolari. La tabella che segue mostra che, nel periodo 2020-2022, il primato delle attivazioni di questo tipo di tirocini appartiene ai Servizi per l'impiego (30%), seguiti dai Centri di formazione professionale (25%), dai soggetti autorizzati all'intermediazione (22%) e dai soggetti individuati dalle discipline regionali (17%).

Una lettura adeguata di questi valori non può però prescindere dal raffronto con le quote di attivazioni assorbite da ciascuna tipologia di soggetto promotore in relazione alla totalità dei tirocini avviati (cfr. par. 2.5).

Sotto questo profilo va in primo luogo rilevato come la percentuale di tirocini incongrui attivati dai Servizi per l'impiego (30%) risulti tanto più significativa se si considera che la quota di attivazioni riferita alla totalità dei tirocini è pari al 27%. Una situazione analoga si osserva in riferimento ai Centri di formazione professionale, i quali hanno attivato il 25% dei tirocini non qualificati, mentre la quota di attivazioni sul totale delle

⁴⁴ Fanno eccezione, come abbiamo visto, i giovanissimi che avevano da poco concluso un percorso di istruzione. Per questi soggetti, dunque, il primo ingresso nel mondo del lavoro si è tradotto in un tirocinio che di fatto ha illegittimamente sostituito un regolare rapporto di lavoro.

esperienze risulta pari al 22%. Ancor più negativo, in termini relativi, appare il dato fatto segnare dai soggetti individuati dalle discipline regionali: questi soggetti hanno infatti promosso il 17% dei tirocini non qualificati, mentre la percentuale di attivazioni sul totale dei tirocini si ferma al 12%.

Più confortante il dato relativo ai soggetti autorizzati all'intermediazione: questa tipologia di promotori raccoglie infatti una quota di tirocini non qualificati pari al 22%, 6 punti in meno rispetto alla percentuale fatta registrare sul totale dei tirocini avviati (28%).

Tabella 31 – I soggetti promotori: attivazioni di tirocini non qualificati svolti da persone non appartenenti alle categorie dello svantaggio e attivazioni sul totale dei tirocini avviati. Valori %. Anni 2020-2022.

Soggetti promotori	Tirocini non qualificati svolti da soggetti non appartenenti alle categorie dello svantaggio	Totale tirocini attivati
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	30,0	27,4
Università e Istituzioni di Alta Formazione	0,2	3,2
Istituzioni scolastiche	0,9	0,7
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	24,8	21,7
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	1,6	1,7
Servizi di inserimento disabili	0,4	2,4
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	2,4	1,9
Soggetti autorizzati all'intermediazione	22,4	28,4
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	17,3	12,5
Totale	100	100

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Al netto delle differenze in termini di peso percentuale, le quattro principali tipologie di soggetti promotori risultano tutte ampiamente coinvolte nell'attivazione di tirocini irregolari. Un problema la cui portata richiede forse un intervento incisivo e sostanziale: di certo la promozione di tirocini illegittimi può essere contrastata attraverso l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste per questo tipo di violazioni, ma la gravità del fenomeno rende probabilmente necessaria una riflessione complessiva sul sistema di promozione dei tirocini e sulle modalità di attuazione che lo caratterizzano.

3.3 Il tirocinio come primo ingresso nel mercato del lavoro

Nelle tre annualità considerate 2020, 2021 e 2022, la quota di tirocini che ha coinvolto individui privi di un rapporto di lavoro cessato nei cinque anni precedenti l'avvio dell'esperienza⁴⁵ è pari al 36,7% (Figura 31). Il peso dei tirocini che hanno rappresentato dunque la prima esperienza professionale (primo ingresso) nel mercato del lavoro è leggermente più contenuto di quello rilevato per il triennio 2019-2021⁴⁶ quando lo stesso valore era pari a 38,1% e sul quale influiva, peraltro in misura più rilevante, il break occupazionale segnato nel 2020 in concomitanza della gestione dell'emergenza sanitaria.

Pur nella contrazione del valore, i tirocini quali strumenti di primo ingresso al lavoro continuano a intercettare per lo più individui con una età pari o inferiore ai 29 anni, tanto che il 41,2% dei tirocini svolti da giovani⁴⁷ coincideva anche con la prima esperienza nel mondo del lavoro. Analogamente anche il 41,6%

⁴⁵ Per la verifica della presenza di un rapporto di lavoro cessato nei cinque anni precedenti l'avvio del tirocinio, si è fatto ricorso all'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del lavoro che traccia i rapporti di lavoro alle dipendenze o assimilabili. Sono dunque escluse eventuali attività di lavoro autonomo in senso stretto o con partita Iva.

⁴⁶ Cfr. Terzo Rapporto nazionale sui tirocini extracurricolari.

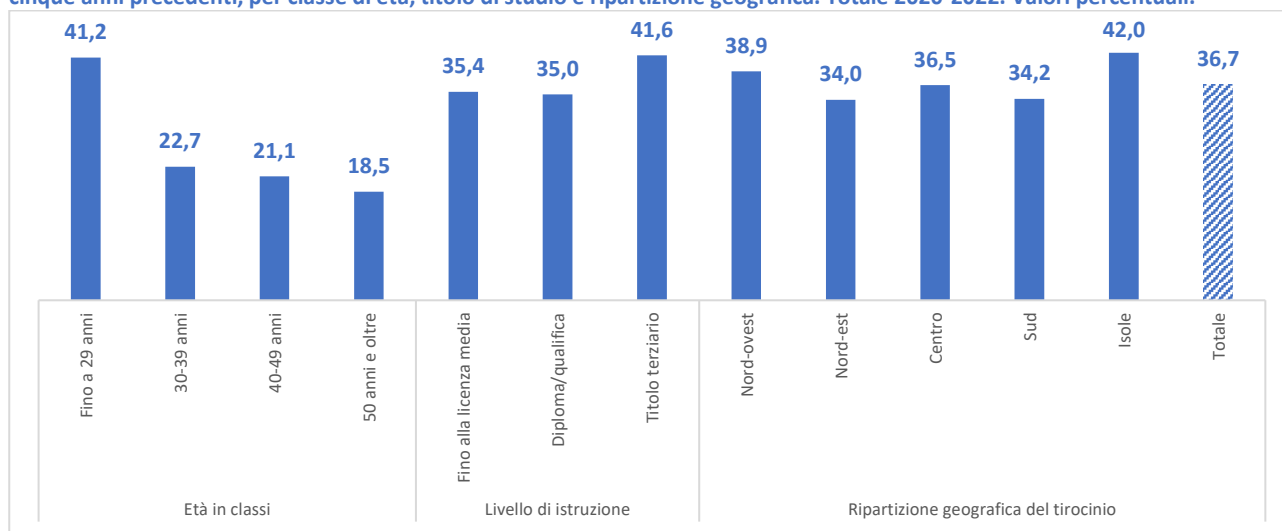
⁴⁷ Si veda anche il paragrafo 2.1.

dei tirocini attivati per persone in possesso di titoli di studio di livello terziario hanno rappresentato lo strumento di prima transizione verso il lavoro.

È comunque interessante notare che più di un tirocinio su cinque di quelli che hanno coinvolto individui con età più mature ha di fatto rappresentato il primo ingresso (o il re-ingresso dopo un'assenza di almeno cinque anni) nel mercato del lavoro. I valori riferiscono infatti del 22,7% e del 21,1% di tirocini come primo ingresso nel mercato rispettivamente tra le esperienze svolte da individui di età compresa tra i 30 e i 39 anni e tra i 40 e i 49 anni. Per loro (e anche per il 18% di individui di 50 anni e oltre), pur numericamente contenuti rispetto alla quota di partecipazione giovanile, il tirocinio costituisce un'azione – oltre che una esperienza – funzionale a esperire una certa familiarità con il mercato del lavoro in caso di totale inesperienza o ad avviare processi di riqualificazione nei casi in cui il tirocinio fosse stato attivato dopo periodi di inattività di lungo periodo.

In merito alla distribuzione del dato per ripartizione geografica, i tirocini come occasione di primo ingresso contano una percentuale di esperienze più elevata nelle Isole (42%) e nelle regioni del Nord-Ovest (39% circa), e a seguire nel Centro (36,5%), nel Nord-Est e nel Sud (accomunate da valori intorno al 34%).

Figura 31- Primi ingressi: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per classe di età, titolo di studio e ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ad ogni modo, se come detto il primo ingresso al lavoro ha caratterizzato per il triennio 2020-2022 il 36,7% delle esperienze di tirocinio, è di contro necessario ricordare che il 63,3% dei tirocini ha coinvolto individui con storie professionali più articolate e in cui si sono alternati più eventi lavorativi che hanno determinato entrate e uscite dal mercato del lavoro. La natura mista della misura stessa e il suo carattere orientativo e formativo – entrambi aspetti richiamati anche dalla normativa tuttora in vigore – assumono, dunque, una valenza particolarmente significativa proprio lì ove il tirocinio si innesta su percorsi discontinui e non sempre coerenti per professione svolta, ambito professionale o settore di attività. È in tali situazioni che il tirocinio potrebbe configurarsi come un'occasione utile anche alla pianificazione di un percorso professionalizzante di medio e lungo periodo, capace di rileggere e valorizzare il complesso delle skill comunque maturate nei (pur brevissimi o occasionali) eventi lavorativi pregressi.

Se si guarda alla quota percentuale di tirocini che hanno rappresentato la prima esperienza di lavoro⁴⁸ per Grande Gruppo Professionale (Tabella 32), in linea con le percentuali di tirocini svolti da individui con titoli universitari o titoli conseguiti al termine della scuola secondaria superiore, le percentuali più elevate

⁴⁸ Si ricorda che per primo ingresso si intende la prima esperienza nel mercato del lavoro dopo un periodo di cinque anni precedenti l'avvio del tirocinio nel quale non è stata rilevata alcuna cessazione di rapporto di lavoro alle dipendenze tracciato nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del MLPS.

interessano i tirocini a media e alta qualificazione, ovvero quelli afferenti al Grande gruppo delle Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione (46,3%) e delle Professioni tecniche (40,2%).

Seguono i tirocini realizzati nell'ambito del Grande Gruppo professionale degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (39%) e del Grande gruppo delle Professionali qualificate nelle Attività commerciali e nei servizi (38%), la cui rilevanza è data dalla più generale numerosità di tirocini attivati.

Per quel che riguarda le differenze territoriali è significativo che la metà e oltre dei tirocini realizzati nel Sud e nelle Isole nel grande Gruppo delle Professioni intellettuali e a elevata specializzazione abbia costituito il primo ingresso al lavoro. Pur in presenza di un numero più contenuto di casi, appare evidente, nei fatti, la capacità della misura di rappresentare un volano per l'accesso al lavoro qualificato anche in quelle aree dove maggiormente insistono dinamiche occupazionali e di inserimento al lavoro dei giovani più farraginose.

Tabella 32 - Primi ingressi mediante tirocinio: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporto di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per grande gruppo professionale e per ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole	Italia
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	47,5	37,9	47,3	50,1	53,5	46,3
Professioni tecniche	41,9	35,5	40,3	42,4	44,0	40,2
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	34,3	29,0	33,7	34,4	38,9	33,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	39,7	37,8	35,3	36,4	42,5	38,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	41,0	40,6	36,4	35,4	41,8	39,0
Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	32,7	34,3	33,7	28,0	33,7	32,4
Professioni non qualificate	31,0	23,8	30,3	24,0	43,9	28,0
Totale	38,9	34,0	36,5	34,2	42,0	36,7

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Meno incisivi, per quel che riguarda il primo ingresso, risultano i tirocini realizzati per le professioni del settimo grande gruppo professionale (Conducenti di impianti e operai di macchinari e conducenti – 32,4%) e delle Professioni non qualificate (28%). È in questi gruppi che si ricorda, si collocano le esperienze di tirocinio che hanno coinvolto persone più adulte, con titoli meno elevati che accedono al tirocinio a seguito di storie professionali più lunghe ma anche con fragilità rispetto al mercato del lavoro più complesse.

4 GLI ESITI

Tra gli obiettivi prioritari del tirocinio, così come la normativa in vigore indica, si ricordano l’inserimento occupazionale, la partecipazione a un processo di orientamento al lavoro e alla professione e lo svolgimento di un percorso di formazione in situazione.

In questo capitolo l’analisi si focalizza su uno degli obiettivi fondanti della misura, ovvero sul calcolo degli inserimenti occupazionali e sulle traiettorie verso il lavoro o altro tirocinio a conclusione delle esperienze di tirocinio extracurricolare. L’analisi nello specifico è stata condotta a partire da fonti di tipo amministrativo. A tal proposito, si ricorda che l’inserimento al lavoro o l’eventuale rientro in tirocinio sono calcolati sulla base della presenza di un rapporto di lavoro tracciato all’interno del sistema statistico delle Comunicazioni obbligatorie del MLPS e dunque sono conteggiati solo gli esiti avvenuti nell’ambito dei rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione. Sono, quindi, esclusi tutti coloro che hanno eventualmente intrapreso un’attività di lavoro autonomo.

In particolare, si dà conto dei tirocini di durata superiore ai 13 giorni⁴⁹, avviati e portati a termine tra l’anno 2020 e l’anno 2022 ovvero di 720.059 tirocini, pari all’83% di tutti quelli avviati nei tre anni considerati e sin qui analizzati.

4.1 I tassi di inserimento

Per costruire tassi di inserimento confrontabili nel tempo, sono stati analizzati i tirocini che, rispetto alla data di estrazione della popolazione esaminata, avevano maturato periodi equivalenti di potenziale ricerca di lavoro. Così, per analizzare i tassi di inserimento a 1 mese dalla fine del tirocinio, sono stati confrontati gli esiti con la sola popolazione che aveva terminato la propria esperienza in azienda da almeno 1 mese rispetto alla data di estrazione. Analogamente è stato fatto per costruire gli indici a 3 e 6 mesi⁵⁰.

La Tabella 33 presenta, dunque, la platea alla quale si fa riferimento nel presente paragrafo con particolare riguardo ai tirocini avviati e terminati, nel periodo 2020-2022, da almeno 31, 92 e 182 giorni. Si tratta di valori determinati – come detto – dalla scelta di assumere tempi omogenei di esposizione alla ricerca di lavoro.

Tabella 33 - Tirocini extracurricolari: platea presa in esame per la costruzione dei tassi di inserimento. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali

Platea di riferimento	Valori assoluti	Valori percentuali
Totale tirocini avviati nel 2020-2022	868.056	100
di cui tirocini conclusi	745.652	85,9
di cui tirocini conclusi e di durata uguale o superiore a 14 giorni	720.059	83,0
Tirocini terminati da almeno un mese (31 gg)	692.635	79,8
Tirocini terminati da almeno 3 mesi (92 gg)	645.212	74,3
Tirocini terminati da almeno 6 mesi (182 gg)	561.054	64,6

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

⁴⁹ Tale scelta è stata effettuata tenendo conto dell’Allegato A dell’Accordo sancito in Conferenza Unificata Stato Regioni del 25 maggio 2017 che stabilisce in 14 giorni la durata minima di un tirocinio (tirocini per studenti svolti durante il periodo estivo e promossi dai Servizi per l’impiego).

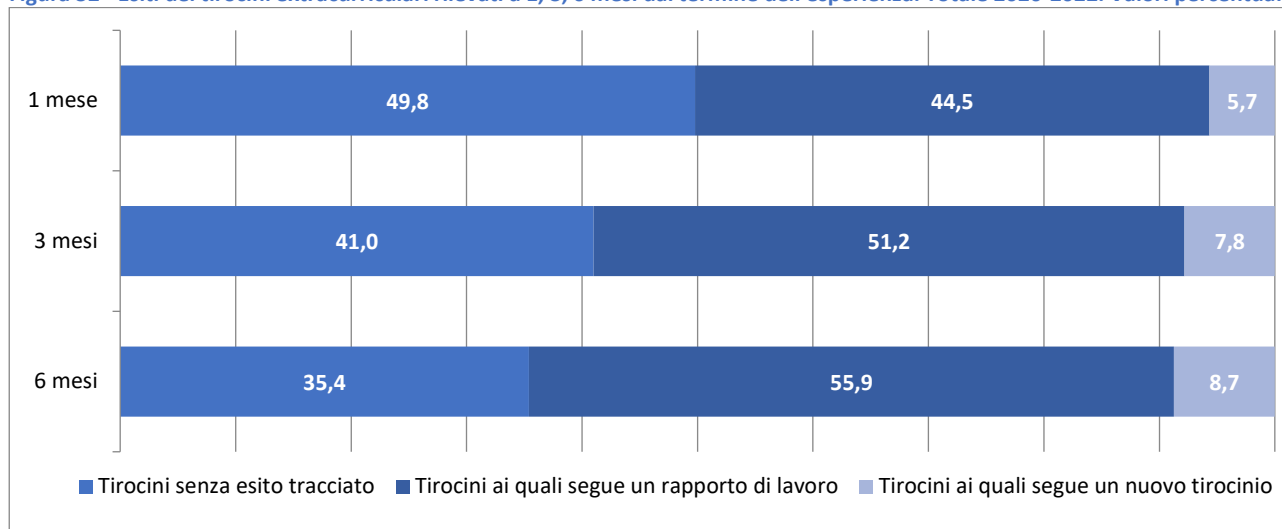
⁵⁰ Nel calcolo degli esiti e negli approfondimenti successivi, in questa sede non sono stati considerati gli inserimenti avvenuti dopo 182 giorni (6 mesi) in quanto ritenuti più difficilmente associabili all’esperienza di tirocinio e al contrario più frequentemente riconducibili alla molteplicità degli eventi che concorrono alla costruzione delle traiettorie di vita e di lavoro del singolo.

A trentuno giorni dalla conclusione del tirocinio, le esperienze di tirocinio alle quali segue l'attivazione di un contratto di lavoro sono il 44,5%, in aumento di circa 5 punti percentuali rispetto a quanto rilevato nel triennio 2019-2021. All'aumentare del tempo di esposizione alla ricerca di lavoro si osserva un incremento di tale valore, con un tasso di inserimento che passa al 51,2% nei primi 3 mesi e arriva al 55,9% nei 6 mesi, evidenziando, anche in questo, un quadro degli esiti significativamente più positivo rispetto al triennio precedente (Figura 32).

Nelle more delle indicazioni e vincoli stabiliti dalla normativa vigente, per precisi target di tirocinanti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, tra gli esiti del tirocinio possono essere annoverate anche le attivazioni che riguardano un rientro in tirocinio. Al lordo di tutte le tipologie di attivazioni, dunque, gli inserimenti (per lavoro o nuovo tirocinio), a sei mesi dalla conclusione dell'esperienza monitorata, riguardano il 64,6% del totale delle esperienze concluse nel triennio 2020-2022. Nel dettaglio, l'attivazione di un nuovo tirocinio riguarda il 5,7% delle esperienze concluse al più da 31 giorni, il 7,8% di quelle concluse al più da 3 mesi e l'8,7% di quelle terminate da non più di 6 mesi.

Rimane invece privo di qualsiasi esito tracciato dalle Comunicazioni Obbligatorie il 35,4% dei tirocini anche dopo sei mesi dalla conclusione, valore comunque al di sotto di 7 punti percentuali rispetto al triennio 2019-2021.

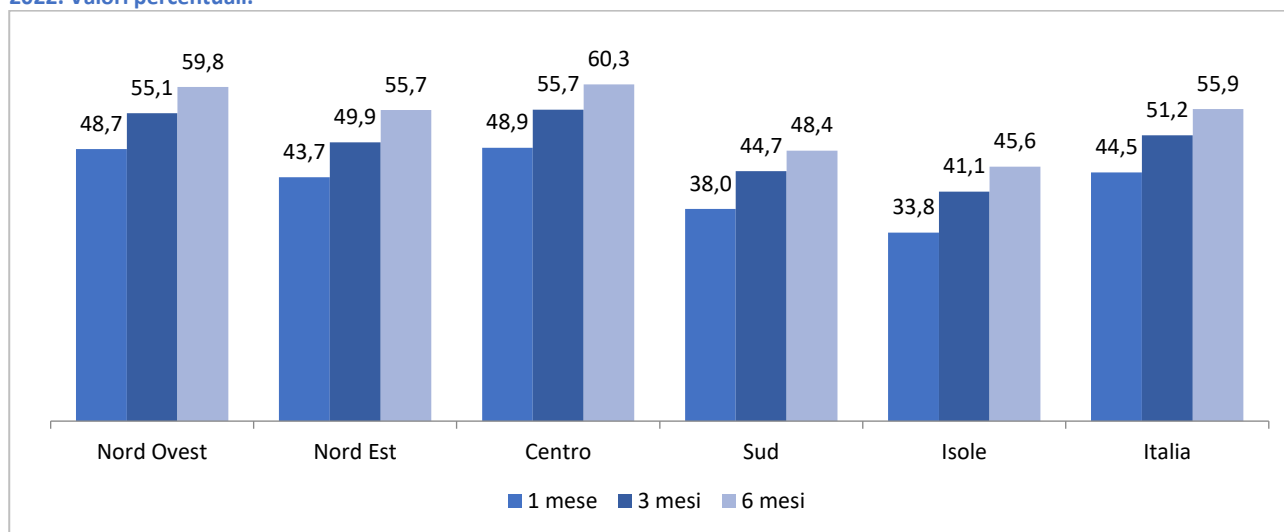
Figura 32 - Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il risultato complessivo varia in base alla ripartizione geografica dove è stata realizzata l'esperienza. La Figura 33 mostra, infatti, che il tasso di inserimento a 1 mese passa dal 48,9% rilevato nelle regioni del Centro al 38% del Sud e al 33,8% delle Isole (ripartizioni, queste ultime, che insieme realizzano il 27% di tutte le esperienze di tirocinio in Italia). I tassi di inserimento rilevati sono sostanzialmente simili, soprattutto osservando i tassi a 6 mesi, per le regioni del Nord-Ovest e del Centro, che registrano inserimenti intorno al 60%, mentre nelle regioni del Sud e delle Isole, ai tirocini segue un inserimento occupazionale meno consistente (rispettivamente il 48,4% per il Sud e 45,6% per le Isole).

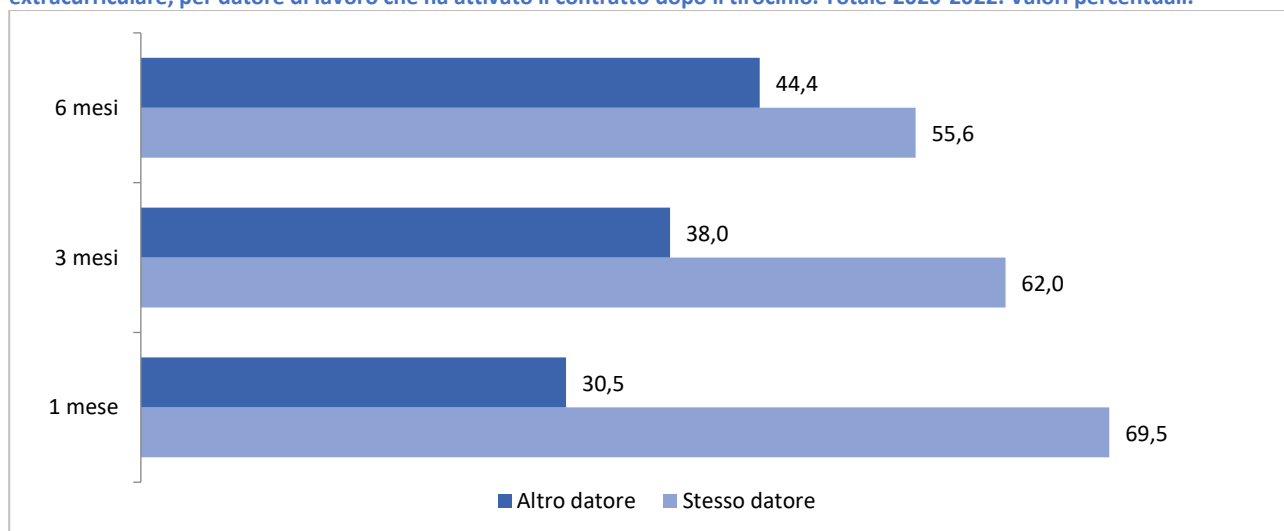
Figura 33 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Più in generale, tra i tirocini che fanno registrare l'attivazione di un contratto alle dipendenze o in parasubordinazione nei primi 31 giorni dalla conclusione, in quasi sette casi su dieci (69,5%) (Figura 34) si tratta di un contratto attivato ad opera dello stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio. Percentuale che scende al 55,6% a 6 mesi dalla conclusione quando probabilmente l'esposizione a un tempo più lungo di ricerca del lavoro si riflette su una platea più ampia di potenziali datori di lavoro, ambiti professionali e contesti lavorativi.

Figura 34 - Distribuzione degli inserimenti occupazionali rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio extracurricolare, per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È al Nord e soprattutto al Centro, ancora, che i tirocini mostrano la loro maggiore efficacia a ridosso della conclusione soprattutto quando il primo contratto è stipulato dallo stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza.

Tempi più lunghi e inferiori inserimenti occupazionali invece si registrano per l'area del Mezzogiorno che sconta una generale difficoltà del mercato e che si mostra meno recettiva anche sul piano delle trasformazioni (Tabella 34). Se si guarda infatti al tasso di trasformazione, ovvero alla percentuale di tirocini con un inserimento occupazionale ad opera dello stesso soggetto ospitante sul totale dei tirocini conclusi, i

valori al di sotto del 29% osservati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienze nel Sud e nelle Isole posizionano le regioni del Mezzogiorno al di sotto dei livelli di trasformazione osservati nel resto del Paese.

Tabella 34 - Tasso di trasformazione: percentuale di tirocini ai quali segue un rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio sul totale dei tirocini avviati e conclusi. Anni 2020-2022. Valori percentuali.

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
1 mese	32,8	30,8	34,6	26,9	24,1	31,0
3 mesi	33,1	31,0	35,6	28,5	26,3	31,7
6 mesi	31,9	30,7	34,6	28,2	26,4	31,1

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

4.2 Gli effetti delle caratteristiche del tirocinio negli esiti occupazionali

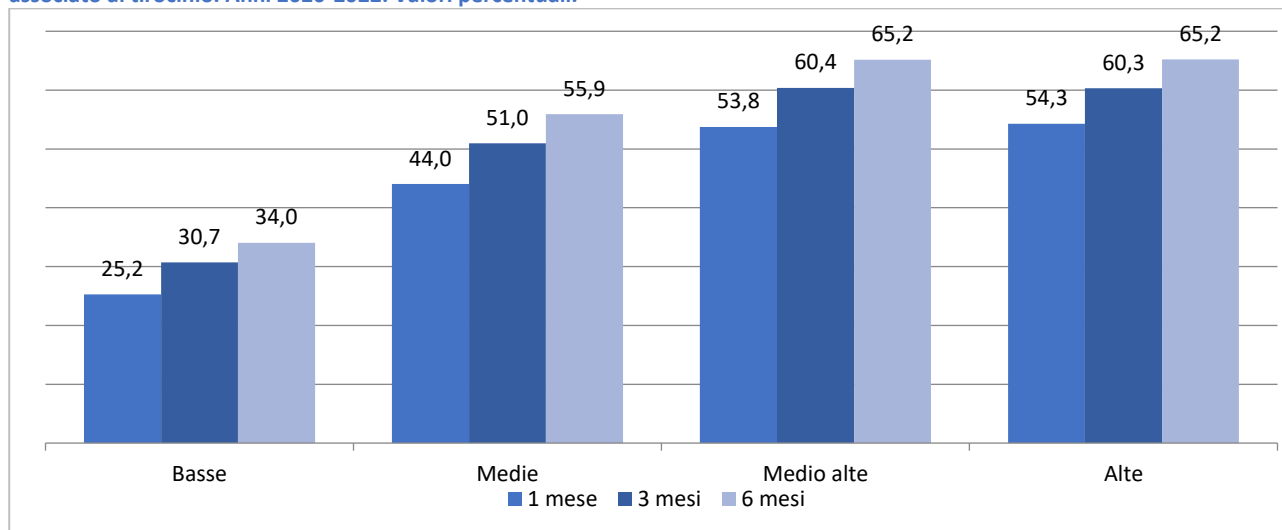
Altre variabili che sembrano rilevanti ai fini dell'esito positivo del tirocinio sono collegate alla natura dell'esperienza e al livello di competenze agite nella stessa.

Osservando la distribuzione dei tirocini per livello di competenze agite in relazione all'unità professionale di riferimento dell'esperienza⁵¹ emerge che a 1, 3 o 6 mesi gli inserimenti più consistenti riguardano i tirocini che presupponessero attività professionali le cui competenze sono riconducibili a un livello medio-alto e alto (Figura 35).

In questi casi a 31 giorni l'inserimento lavorativo riguardava già il 54% dei tirocini conclusi; percentuale che cresce sino al 65% delle esperienze concluse da 6 mesi.

Al contrario, particolarmente penalizzate risultano le esperienze di tirocinio le cui competenze si riferivano a professioni *low skill*: il tasso di inserimento a 6 mesi è pari al 34%. Erano, si ricorda, le stesse esperienze che accoglievano più frequentemente individui fra quelli in età più avanzata, in possesso di più bassi titoli di studio e in territori con una domanda di lavoro più debole (cfr. Capitolo 3).

Figura 35 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per livello di competenza associato al tirocinio. Anni 2020-2022. Valori percentuali.

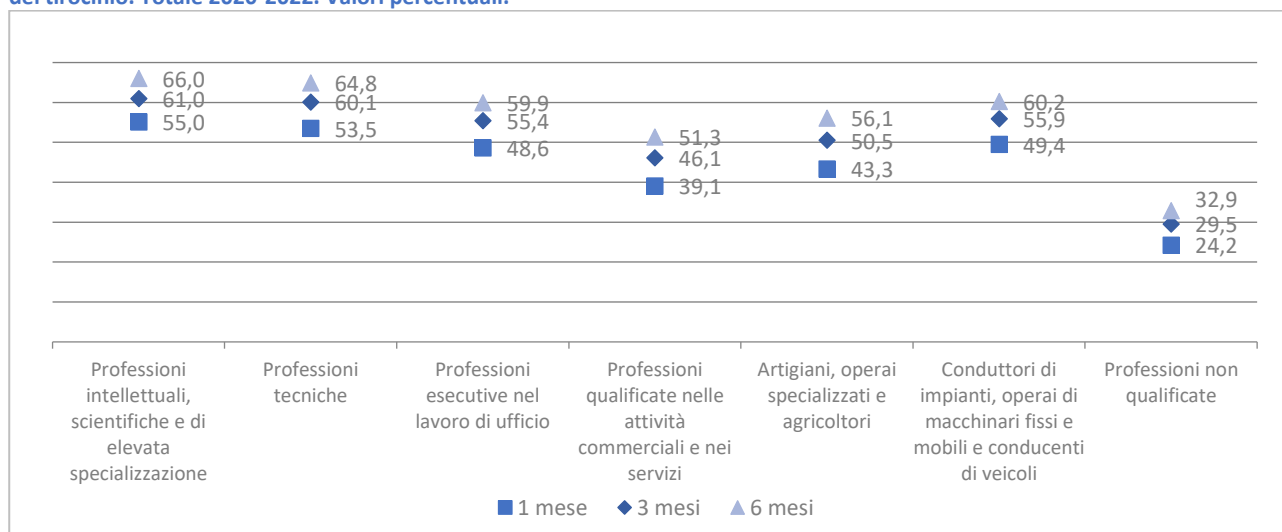


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

⁵¹ I livelli di competenza qui richiamati fanno riferimento alla classificazione nazionale delle professioni (CP2011) transcodificata secondo la classificazione internazionale delle professioni (ISCO08) e raggruppata attraverso la classificazione Ilo che riclassifica in quattro livelli di competenze (Alto=4; Medio-Alto=3; Medio=2; Basso=1) i grandi gruppi professionali ISCO-08. Tale riclassificazione è stata mutuata da <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> e, nello specifico ISCO-08 Part 1: *Introductory and methodological notes*.

La Figura 36, invece, mostra nel dettaglio gli esiti a 1, 3 e 6 mesi rilevati per i tirocini distribuiti in base al Grande Gruppo Professionale di riferimento delle attività previste nell'ambito dell'esperienza.

Figura 36 - Tassi di inserimento rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I tassi di inserimento più elevati, a partire da quello a 1 mese dalla conclusione dell'esperienza, si rilevano per le Professioni intellettuali e per le Professioni tecniche (che insieme rappresentano il 24,4% delle esperienze avviate). Seguono le esperienze realizzate nel Grande Gruppo Professionale 7, ovvero dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (questi ultimi rappresentano il 4,2% del totale dei tirocini conclusi nel periodo)⁵² e, con percentuali assai simili, quelle afferenti al Gruppo delle Professioni qualificate nel lavoro di ufficio.

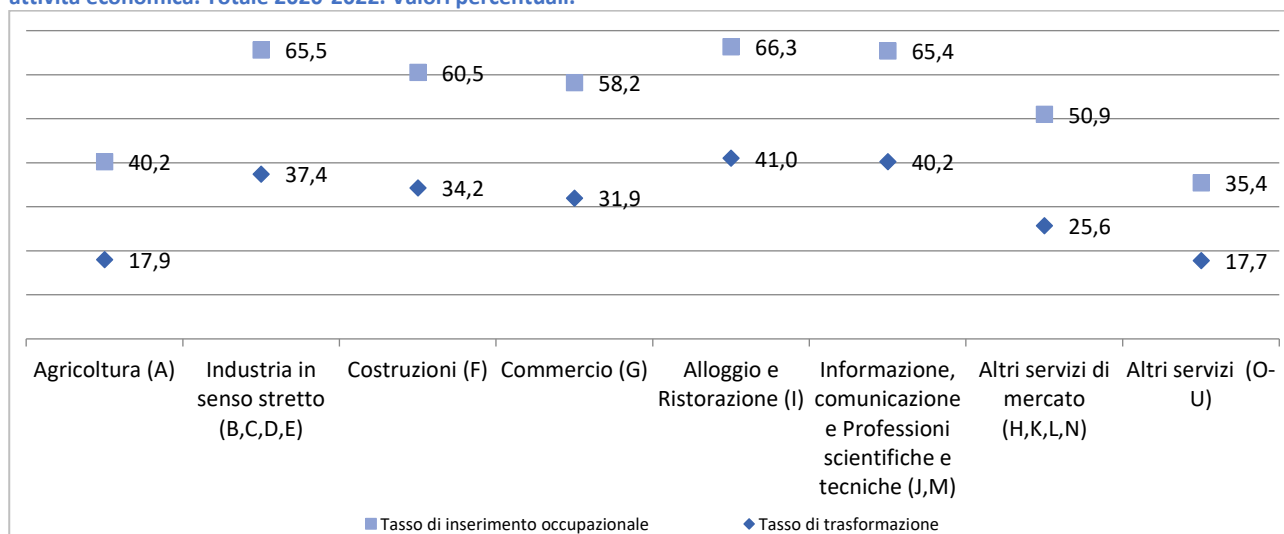
Rispetto al triennio 2019-2021, si osserva un aumento complessivo dei tassi di inserimento in tutti i Gruppi professionali con un'intensità variabile in relazione al tempo di osservazione (1, 3 o 6 mesi) e al Grande Gruppo Professionale. Nello specifico, è complessivamente più elevato l'incremento dei tassi di inserimento soprattutto per quel riguarda i 6 mesi dalla conclusione del tirocinio (con una differenza che varia dai 6,7 punti percentuali per il GGP 5 ai 5,4 punti percentuali per le Professioni non qualificate), mentre, per quel che riguarda la variabile dei gruppi professionali si registra la minore intensità dell'incremento sempre in relazione alle esperienze associate alle professioni che richiedono minori competenze.

Analogamente, aumenti generalizzati e alquanto uniformi emergono dalla lettura del tasso di inserimento rilevato a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio per settore di attività economica i cui valori, per il triennio considerato, sono riportati nella Figura 37. Rispetto al triennio 2019-2021, il tasso di inserimento occupazionale mostra nella grande maggioranza dei settori un aumento di circa 6 punti percentuali, con una duplice eccezione che riguarda gli Altri servizi di mercato, per i quali si registra una lievissima flessione (-0,5 punti percentuali) e l'Alloggio e ristorazione. Tale settore si posiziona al livello più elevato del tasso di inserimento occupazionale (66%). Particolarmente penalizzato dal blocco delle attività connesse con la crisi sanitaria, che avevano comportato nel periodo post-pandemico una forte diminuzione del tasso di inserimento occupazionale, recupera ampiamente il calo osservato nel triennio 2019-2021.

Anche il tasso di trasformazione, ovvero il positivo esito occupazionale presso lo stesso datore di lavoro che aveva ospitato l'esperienza di tirocinio, fa registrare un importante recupero dei valori associati al settore dell'Alloggio e ristorazione che arriva a un tasso del 41%. Per gli altri settori si registrano incrementi più contenuti anche in confronto a quelli già visti sull'inserimento occupazionale ed una riduzione per gli Altri servizi di mercato pari a -2,7 punti percentuali.

⁵² Per un approfondimento su tirocini e professioni, si veda il capitolo 3.

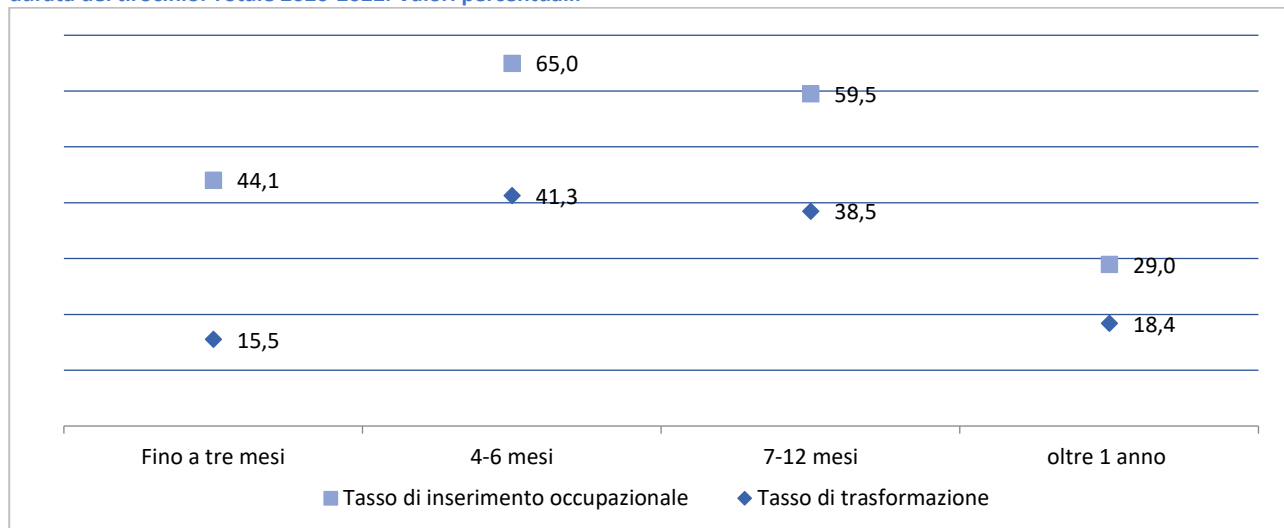
Figura 37 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per settore di attività economica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tra le caratteristiche del tirocinio rilevanti ai fini dell'inserimento occupazionale, la durata dell'esperienza assume una connotazione ulteriormente significativa. Le esperienze più brevi (sino a 3 mesi) presentano tassi di inserimento minori (44,1%) e una percentuale piuttosto marginale di trasformazioni dell'esperienza in contratto di lavoro (15,5%). Quelle di media durata, fra i 4 e i 6 mesi, raccolgono gli esiti occupazionali più numerosi, ovvero sino al 65% di inserimenti occupazionali e al 41,3% di trasformazioni presso lo stesso datore di lavoro (Figura 38). Valori più bassi, rispettivamente del 59,5% per gli inserimenti e del 38,5% per le trasformazioni, si osservano per le esperienze più lunghe dai 7 fino ai 12 mesi.

Figura 38 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per classe di durata del tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



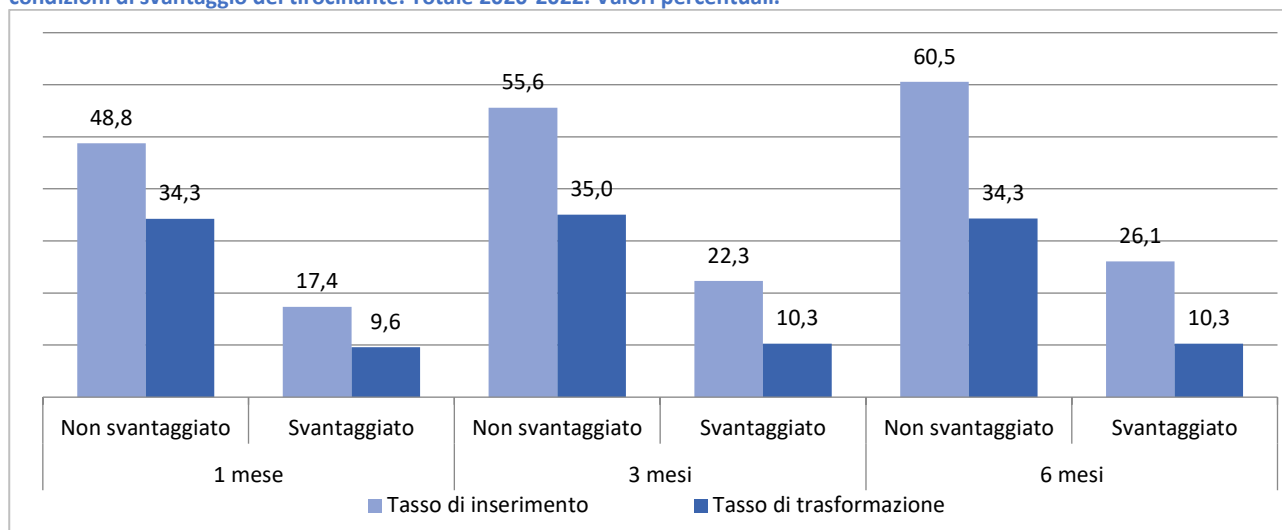
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I tirocini di durata superiore a un anno tornano a tassi di inserimento contenuti, rispettivamente del 29% e 18,4%, dopo aver mostrato nel triennio precedente valori più elevati dovuti sostanzialmente all'allungamento generalizzato delle durate indotto dalle misure messe in atto per fronteggiare la crisi sanitaria. Al netto di tali prolungamenti, si tratta di esperienze dedicate a individui con uno svantaggio

riconosciuto⁵³ e per i quali sono stati attivati programmi specifici di durata più lunga o esperienze più articolate nei mesi per consentire l'accompagnamento al lavoro o comunque un inserimento protetto in contesti di apprendimento non formali.

L'analisi degli esiti dei tirocini rilevati a 1, 3 e 6 mesi per tipologia di tirocinante in relazione alla presenza o meno di condizioni di svantaggio quantifica difatti la maggiore difficoltà riscontrata dai soggetti svantaggiati dopo il tirocinio, sia per quanto riguarda la trasformazione dell'esperienza in contratto di lavoro, sia per quel che riguarda il più generale inserimento occupazionale nel mercato. Da sottolineare, comunque che a un mese di distanza dalla fine del tirocinio, il 17,4 % dei soggetti con svantaggio ha trovato una occupazione, alle dipendenze o in parasubordinazione, e che il 9,6% di tutti coloro che, con le stesse caratteristiche, hanno partecipato a un tirocinio, ha visto trasformare la propria esperienza in un contratto di lavoro (Figura 39). Percentuali che confermano comunque una lieve crescita nel tempo di osservazione e che continuano a raccontare di un accompagnamento al lavoro attraverso il tirocinio che raggiunge traguardi incoraggianti per la capacità della misura di esprimere una sua funzione di contrasto all'esclusione dei soggetti più esposti.

Figura 39 - Tassi di inserimento e tassi di trasformazione rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per presenza di condizioni di svantaggio del tirocinante. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



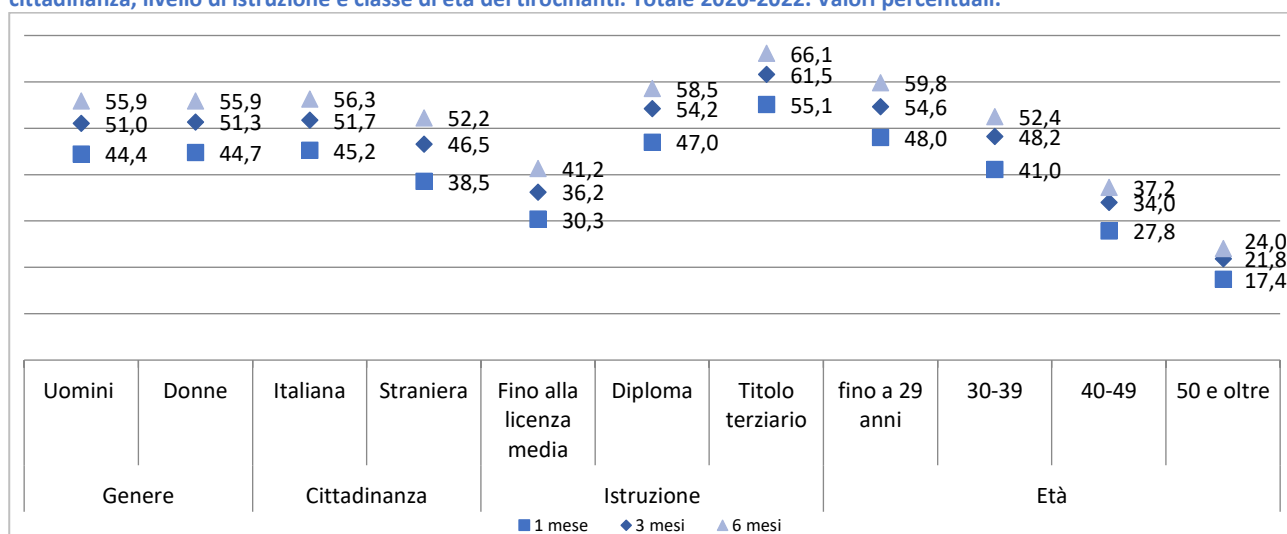
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La disaggregazione dei valori relativi al tasso di inserimento a 1, 3 e 6 mesi per caratteristiche anagrafiche degli ex tirocinanti conferma in parte quanto delineato rispetto alla partecipazione a tirocini che prevedono l'agire di competenze collegate a figure ad alta e media qualificazione. Gli inserimenti più numerosi hanno interessato i tirocinanti con titoli di studio più elevati o pari al diploma di scuola secondaria superiore. Il titolo accademico in particolare mostra il suo maggiore effetto già a ridosso dell'esperienza di tirocinio tanto che a 31 giorni la quota percentuale di occupati giovani e adulti in possesso di titoli di livello terziario (accademico e non) si attesta al 55% (Figura 40).

Rilevanti sono anche le differenze associate alle classi di età che vedono fortemente penalizzati gli ex tirocinanti più adulti (over 50) che a 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza fanno rilevare un tasso di inserimento che si ferma al 24%.

⁵³ In tale categoria rientrano i tirocini finalizzati all'inclusione sociale o che abbiano come tipologia di tirocinante una persona con disabilità o una persona presa in carico dai Servizi sociali o socio/sanitari.

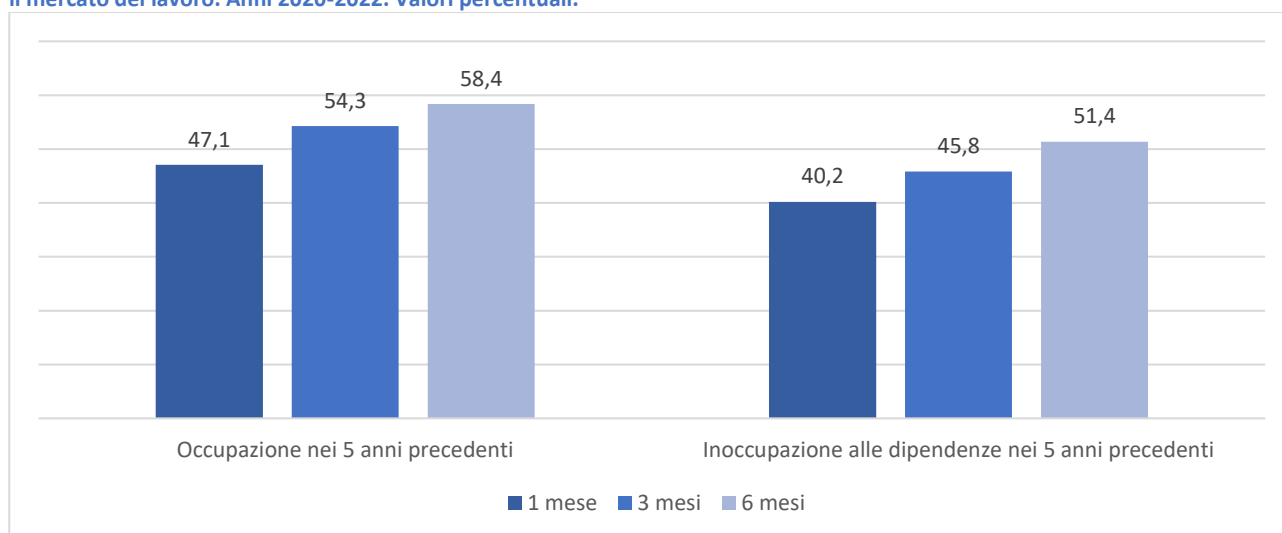
Figura 40 - Tassi di inserimento dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per genere, cittadinanza, livello di istruzione e classe di età dei tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Aver avuto una esperienza recente di lavoro prima di svolgere il tirocinio costituisce un ulteriore vantaggio in termini di esiti occupazionali (Figura 41). In particolare, il vantaggio rispetto a chi è più distante dal mercato del lavoro si manifesta in maniera più intensa a 3 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio. È comunque significativo che i tirocinanti più distanti dal mercato del lavoro, precedentemente inoccupati da almeno 5 anni, abbiano un esito occupazionale positivo a un mese dalla fine del tirocinio nel 40,2% dei casi. Percentuale che aumenta sino al 51,4% se si guarda a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio.

Figura 41 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per familiarità pregressa con il mercato del lavoro. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



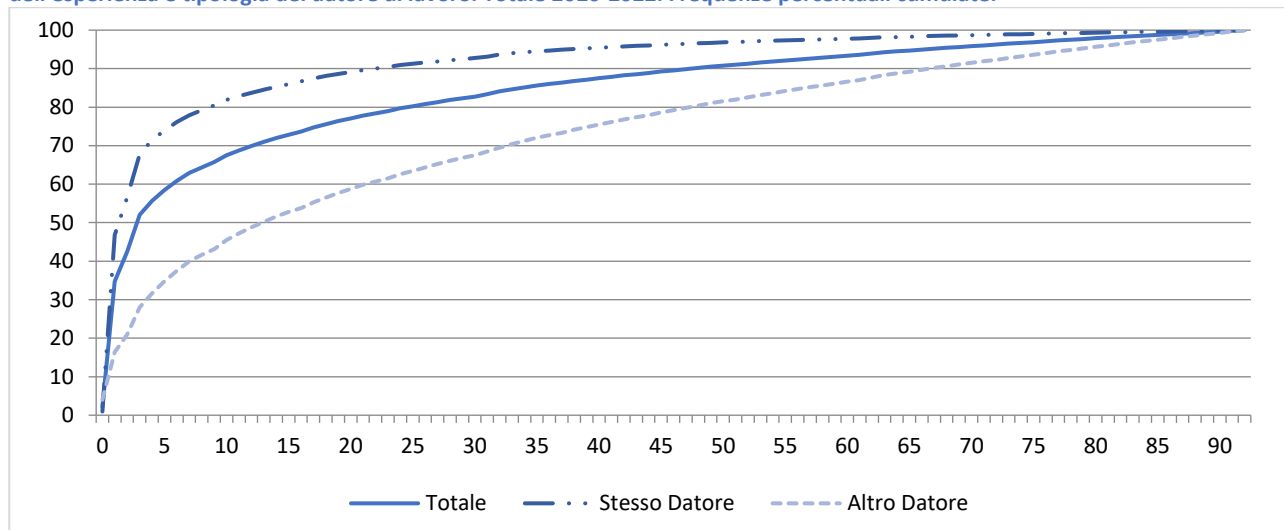
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

4.3 Caratteristiche dei rapporti di lavoro attivati entro 3 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio

Come evidenziato nell'analisi dei tassi di inserimento, il tirocinio mostra i suoi maggiori effetti in termini di ingresso nell'occupazione nel più breve periodo a ridosso della sua conclusione: se si guarda alla distanza tra la fine dell'esperienza e l'ingresso nell'occupazione nei 3 mesi successivi, quasi il 73% di tutti i rapporti di lavoro tracciati sono stati attivati nei primi 15 giorni dalla fine del tirocinio (Figura 42).

Il fenomeno è ancora più evidente se si considerano i soli rapporti di lavoro attivati presso lo stesso datore di lavoro che aveva ospitato l'esperienza di tirocinio⁵⁴. In questo caso, l'81,8% dei rapporti di lavoro viene attivato entro il decimo giorno e il 93,1% al trentunesimo giorno.

Figura 42 - Tirocini con un rapporto di lavoro attivato entro 3 mesi dalla conclusione del tirocinio per numero di giorni dalla fine dell'esperienza e tipologia del datore di lavoro. Totale 2020-2022. Frequenze percentuali cumulate.

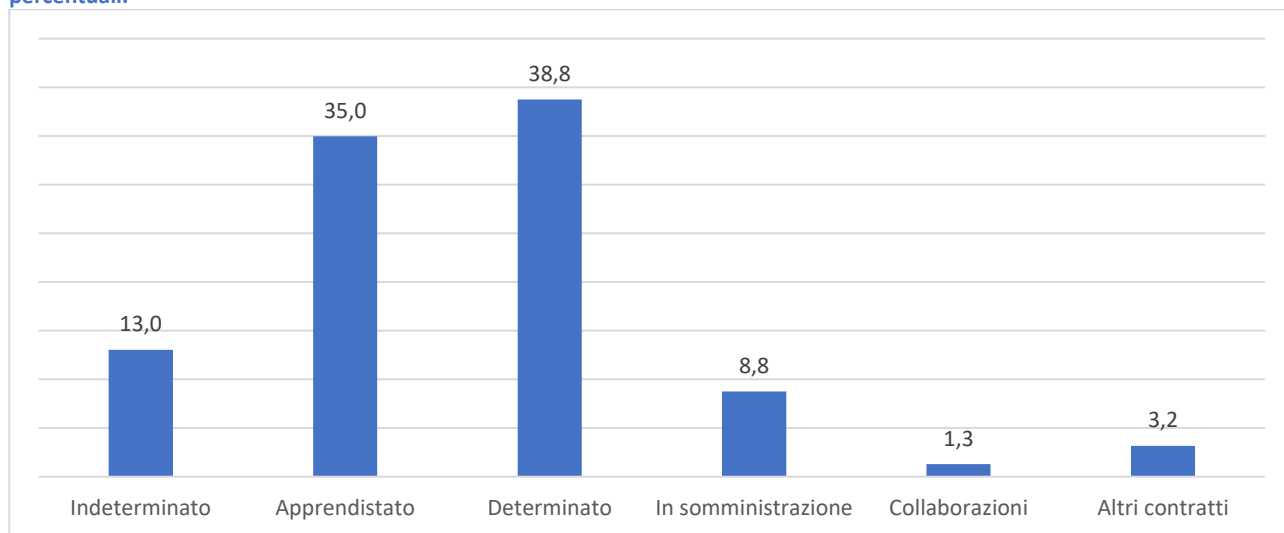


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Al contrario, la curva relativa alle assunzioni presso un altro datore di lavoro cresce in modo meno pronunciato e, ad esempio, raggiunge il valore del 90% solo al sessantasettesimo giorno dalla fine del tirocinio.

La successiva Figura 43 consente di osservare con quali tipologie contrattuali i tirocinanti entrano nell'occupazione successivamente alla conclusione della loro esperienza.

Figura 43 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

⁵⁴ I dati si riferiscono ai tirocini extracurricolari al termine dei quali i tirocinanti hanno trovato un'occupazione nei 92 giorni successivi. Si tratta, nel complesso, di 393.957 tirocini per i quali nel 59,7% dei casi (pari a 235.369 tirocini) l'assunzione è avvenuta presso lo stesso datore che ha ospitato il tirocinio.

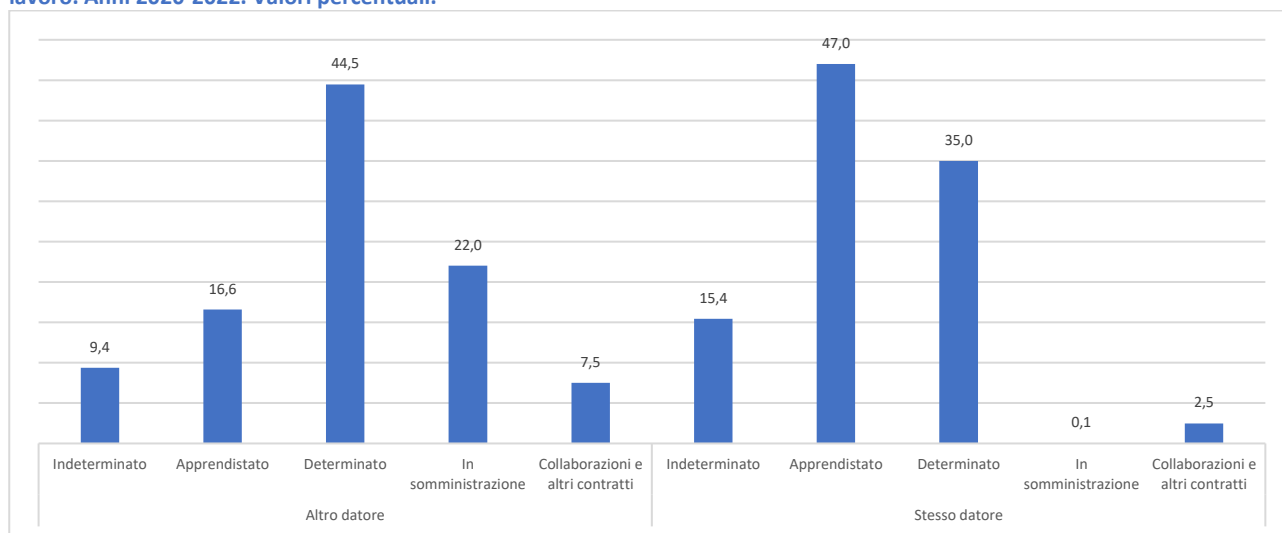
Il valore più elevato è associato ai contratti a tempo determinato che, da soli, coprono il 38,8% degli ingressi nei tre mesi⁵⁵

È però necessario osservare quanto sia rilevante la componente di occupazione con contratti stabili, che tuttavia non supera la metà del complesso dei rapporti di lavoro attivati, con una percentuale di assunzioni a tempo indeterminato che si attesta al 13% e, soprattutto, con quelle in apprendistato che coinvolgono il 35% degli occupati.

La percentuale di inserimenti con contratti permanenti è da ricondurre all'intenzione di continuare a dare valore all'esperienza attraverso la continuità del percorso di formazione con l'integrazione effettiva all'interno dell'azienda.

Se si guarda, infatti, alla distribuzione delle forme contrattuali isolando le persone transitate nell'occupazione con lo stesso soggetto ospitante il tirocinio, la quota di occupazione a tempo indeterminato o in apprendistato cresce sensibilmente, raggiungendo valori che nel complesso (62,4%) risultano quasi 2 volte e mezzo il totale degli occupati con gli stessi contratti, ma con un datore di lavoro diverso (Figura 44).

Figura 44 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anni 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La trasformazione del tirocinio in un rapporto di lavoro con stesso soggetto ospitante si delinea, quindi, come un processo di fidelizzazione e di continuità professionale. Infatti, dal confronto dei livelli di competenza⁵⁶ associati all'esperienza di tirocinio con quelli relativi all'ingresso nell'occupazione, le transizioni registrate da chi mantiene lo stesso datore di lavoro risultano molto più coerenti di quanto non accada per chi si trovi occupato con un datore differente.

Nello specifico, il 79,1% dei soggetti che transitano con un contratto di lavoro nella stessa azienda presso la quale hanno svolto il tirocinio, vengono impiegati su profili professionali che mantengono lo stesso livello di competenza di quelli svolti durante il tirocinio stesso (Figura 46).

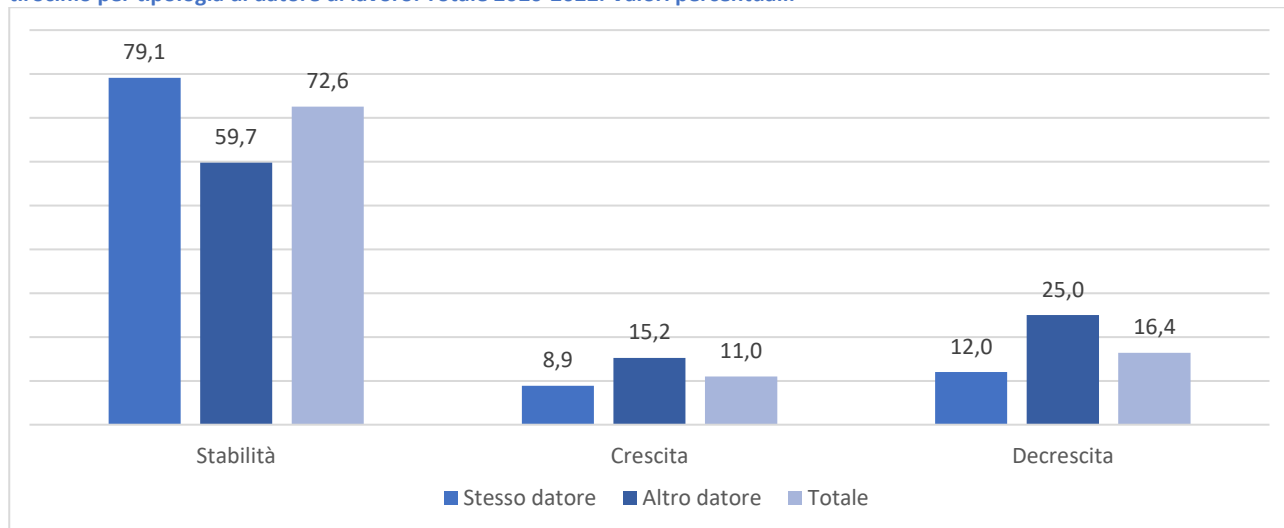
Tra chi invece accede a un'occupazione con un diverso datore di lavoro, il mantenimento dello stesso livello di *skill* arriva a sfiorare il 60%. Inoltre, fra questi ultimi la quota di coloro che vanno incontro ad un decremento delle competenze richieste raggiunge il 25%, a fronte del 12% registrato per i transitati nell'occupazione con lo stesso datore.

⁵⁵ Si specifica che, come per i tassi di inserimento, anche in questo caso la verifica sulla condizione occupazionale è stata condotta ricorrendo all'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie che registra i rapporti di lavoro dipendente (compresi i rapporti in somministrazione), in parasubordinazione e altre tipologie di contratti minori (rientrano in tali categorie i rapporti di lavoro intermittente, il lavoro congiunto in agricoltura, il lavoro autonomo nello spettacolo e il lavoro o attività socialmente utile).

⁵⁶ Cfr nota 51.

Non è comunque irrilevante la percentuale di assunti presso altro datore di lavoro che sono andati incontro ad una crescita nelle competenze richieste (15,2%), segno che comunque l'istituto offre anche all'esterno dell'impresa un supporto non marginale nei percorsi occupazionali e di rafforzamento professionale.

Figura 45 - Confronto tra i livelli di competenza richiesti dal tirocinio e della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Totale 2020-2022. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Considerando quest'ultimo aspetto, la continuità dell'esperienza rappresenta un indubbio vantaggio per i soggetti coinvolti, che sottolinea l'importanza, sia in fase di promozione che di implementazione della misura, della modalità di individuazione del soggetto ospitante, della costruzione di un piano formativo adeguato e del supporto dei tutor lungo l'intero svolgersi del tirocinio stesso. In tal modo, da un lato viene rafforzato il processo di fidelizzazione tra tirocinante e ospitante e, dall'altro, si rende più efficace il processo di formazione e qualificazione anche in vista di una ricerca di un'occupazione al di fuori dell'azienda presso la quale è stata svolta l'esperienza.

Del resto, come già illustrato precedentemente (si veda la Figura 35), i tassi di inserimento sono altamente influenzati dal profilo professionale ricoperto durante la permanenza in azienda e diminuiscono sensibilmente al decrescere del livello di competenze ad essi associati.

Esemplificativo, in questo senso è quanto emerge dall'approfondimento sui differenti tempi di accesso all'occupazione se si guarda a coloro che non sono assunti dal soggetto ospitante ma, dunque, da un altro datore di lavoro (Figura 46).

A 15 giorni dalla conclusione dell'esperienza, risultano essere inseriti il 61,7% di coloro che hanno effettuato un tirocinio che richiedeva l'espressione di alte competenze, contro il 48,6% di coloro per i quali erano richieste basse competenze.

L'indicazione che emerge suggerisce che il ruolo dei servizi per il lavoro (siano essi CPI o soggetti accreditati) non si debba esaurire quindi nella fase di promozione del tirocinio, ma richieda anche un intervento di sostegno nella ricerca di lavoro successiva, soprattutto se quest'ultimo ha coinvolto i soggetti su profili professionali che richiedono competenze medio/basse.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI

- Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee Guida in materia di tirocini”, Repertorio Atti n. 1/CSR del 24 gennaio 2013.
- Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee Guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione”, Repertorio Atti n. 7/CSR del 22 gennaio 2015.
- Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee Guida in materia di tirocini formativi e di orientamento”, Repertorio Atti n. 86/CSR del 25 maggio 2017.
- ANPAL-INAPP, 2019 Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 7.
- ANPAL-INAPP, 2021 Secondo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 14.
- ANPAL-INAPP, 2022 Terzo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 22.
- CHIOZZA A., TORCHIA B., Le transizioni degli adulti. Esperienze di tirocinio extracurricolare degli over 35, Collana Biblioteca ANPAL n. 26, 2023.
- C. CULLINANE, R. MONTACUTE, Pay as you go. Internship pay, quality and access in the graduate jobs market, The Sutton Trust, 2018.
- CASANO L., SEGHEZZI F. (a cura di), 2020 [I giovani tra mercato e non mercato - Lavoro, competenze e nuove professionalità](#) - Rapporto di Ricerca UNipolis Adapt.
- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Applying the Quality Framework for Traineeships, COM (2016) 646 final, 4.10.2016.
- COMMISSIONE EUROPEA (2013), Proposta di Raccomandazione del Consiglio relativa a un Quadro di qualità per i tirocini, COM (2013) 857 final, 2013/0431 (NLE), SWD (2013) 495 final, SWD (2013) 496 final, Bruxelles, 04.12.2013.
- CONSIGLIO DELL’UNIONE EUROPEA (2014), Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, 2014/C 88/01, Bruxelles.
- D.P.C.M. 9 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del Decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.
- Decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011, Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo, convertito con modificazioni dalla Legge n. 148 del 14 settembre 2011, Titolo III – Misure a sostegno dell’occupazione, art. 11 “Livelli di tutela essenziali per l’attivazione dei tirocini”.
- ISTAT 2023, Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese, ISTAT, Roma, 2023.
- IUZZOLINO G., SCATIGNO A., TOSI G., Il tirocinio extracurricolare. Criticità e prospettive di una misura controversa, INAPP Paper n. 42, 2023.
- Legge n. 196 del 24 giugno 1997, Norme in materia di promozione dell’occupazione.
- Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022).
- Legge n. 92 del 28 giugno 2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (GU n. 153 del 3-7-2012 – Suppl. Ordinario n. 136) Riforma del lavoro Fornero.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, Articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi: primi chiarimenti.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - Decreto ministeriale n. 142 del 25 marzo 1998, Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all’art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, Nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, Soggetti che hanno l'obbligo di effettuare le comunicazioni come disposto dall'art. 1 commi da 1180 a 1185 della legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007).
- PARLAMENTO EUROPEO, Risoluzione del Parlamento europeo del 17 febbraio 2022 sul rafforzamento del ruolo dei giovani europei: occupazione e ripresa sociale dopo la pandemia (2021/2952(RSP)).
- PARLAMENTO EUROPEO, Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005 - INL).

Sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012 - disciplina dei tirocini formativi e di orientamento non curricolari – lamentata interferenza nella materia della formazione professionale di competenza esclusiva regionale – durata non superiore a sei mesi – beneficiari esclusivi neodiplomati o neolaureati non oltre 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio.

Sentenza Corte costituzionale n. 70/2023 - La Corte dichiara l'illegittimità costituzionale della disposizione statale che circoscrive l'applicazione dei tirocini non curricolari ai soli soggetti con difficoltà di inclusione sociale (art. 1, comma 721, lettera a) della Legge 234/2021). Tale limitazione determina infatti un'indebita invasione della competenza legislativa regionale residuale in materia di formazione professionale.

UNIPOLIS, ADPAT 2021 "I giovani tra mercato e non mercato - Lavoro, competenze e nuove professionalità" – Rapporto di Ricerca.

Indice delle Tabelle e delle Figure

Tabella 1 - Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2020-2022. Valori assoluti, variazioni percentuali e incidenze relative.	15
Tabella 2 - Tirocini extracurricolari avviati e individui coinvolti per cittadinanza. Totale 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	16
Tabella 3 - Tirocini extracurricolari avviati per genere e classi di età. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	16
Tabella 4 - Tirocini extracurricolari avviati per ripartizione geografica nella quale si è svolto il tirocinio e per aderenti e non aderenti al Programma Garanzia Giovani. Anni 2020-2022. Valori assoluti, valori e variazioni percentuali.	18
Tabella 5 - Tirocini extracurricolari avviati per tipologia di tirocinio e ripartizione geografica (*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	18
Tabella 6 - Tirocini extracurricolari svolti in Regione e ripartizione territoriale diversa rispetto a quella del domicilio. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	21
Tabella 7 - Tirocini extracurricolari svolti nella stessa o in altra ripartizione territoriale, per area di domicilio del tirocinante. Totale 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	21
Tabella 8 - Tirocini extracurricolari svolti in una ripartizione geografica diversa da quella da quella di domicilio del tirocinante. Incidenza per area di domicilio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	22
Tabella 9 - Tirocini extracurricolari svolti per Regione nella quale si è svolto il tirocinio e domicilio del tirocinante. Totale 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	23
Tabella 10 - Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga. Anni 2020, 2021, 2022. Valori assoluti e percentuali.	25
Tabella 11 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione. Anni 2020, 2021, 2022. Valori percentuali.	25
Tabella 12 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva e per tipologia CO. Totale 2020-2022. Valori percentuali	25
Tabella 13 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per Grandi Gruppi Professionali. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	28
Tabella 14 - Durata media in mesi prevista ed effettiva. Totale 2020-2021. Valori medi.	29
Tabella 15 – Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e singola annualità. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	29
Tabella 16 – Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori assoluti	30
Tabella 17 - Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	30
Tabella 18 - Tirocini attivati per tipologia di soggetto promotore. Valori assoluti e percentuali. Anni 2020-2022	32
Tabella 19 - Soggetti promotori: tirocini attivati per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2020-2022.	34
Tabella 20 - Soggetti promotori di tirocini per inoccupati/disoccupati, lavoratori in mobilità/cassa integrazione, soggetti svantaggiati, soggetti disabili e persone prese in carico dai servizi sociali o sanitari. Valori percentuali. Anni 2020-2022.	35

Tabella 21 - Soggetti promotori di tirocini per persone in transizione scuola-lavoro. Valori percentuali. Anni 2020-2022	36
Tabella 22 - Imprese e tirocini, variazione percentuale sull'annualità precedente, incidenza e numero medio di tirocini per impresa. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	37
Tabella 23 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2020-2022 per settore. Incidenza sul totale delle imprese. Valori percentuali.	39
Tabella 24 - Imprese che hanno avviato un tirocinio negli anni 2020-2022 per anno e settore. Incidenza sul totale delle imprese. Valori percentuali.	39
Tabella 25 - Tirocini avviati per figura professionale di riferimento aggregata secondo la classificazione Istat CP2011 in Grandi gruppi di professioni. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali.	44
Tabella 26 - Tirocini avviati per grandi gruppi professionali e settore di attività economica. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	50
Tabella 27 - Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale e titolo di studio dei tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	52
Tabella 28 - Tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti. Valori assoluti e %. Anni 2020-2022.	53
Tabella 29 - Incidenza dei tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti (ad esclusione dei soggetti in condizione di svantaggio). Valori assoluti e %. Anni 2020-2022.	54
Figura 30 – Titoli di studio dei tirocinanti che hanno svolto tirocini nelle professioni non qualificate. Valori percentuali. Anni 2020-2022.	54
Tabella 31 – I soggetti promotori: attivazioni di tirocini non qualificati svolti da persone non appartenenti alle categorie dello svantaggio e attivazioni sul totale dei tirocini avviati. Valori %. Anni 2020-2022.	56
Tabella 32 - Primi ingressi mediante tirocinio: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporto di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per grande gruppo professionale e per ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	58
Tabella 33 - Tirocini extracurricolari: platea presa in esame per la costruzione dei tassi di inserimento. Anni 2020-2022. Valori assoluti e percentuali	59
Tabella 34 - Tasso di trasformazione: percentuale di tirocini ai quali segue un rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio sul totale dei tirocini avviati e conclusi. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	62
Figura 1 - Tirocinanti 15-29enni al primo ingresso nel mercato del lavoro. Incidenza sul totale dei tirocinanti e sul totale degli individui al primo ingresso nell'anno. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	17
Figura 2 - Tirocini extracurricolari avviati per categoria di tirocinante. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	19
Figura 3 - Numero di tirocini extracurricolari svolti per individuo e per categoria di tirocinante. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	20
Figura 4 - Tirocini extracurricolari avviati per livello di istruzione e genere del tirocinante. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	20
Figura 5 - Tirocini extracurricolari svolti da individui domiciliati in altra ripartizione territoriale. Incidenza sul totale dei tirocini svolti nella ripartizione di tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	22
Figura 6 - Incidenza dei tirocini extracurricolari svolti in mobilità interregionale e inter-area per genere, classi di età e livello di istruzione. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	24

Figura 7 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	26
Figura 8 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	26
Figura 9 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e Grandi Gruppi Professionali. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	27
Figura 10 – Tirocini interrotti per motivo di interruzione. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	28
Figura 11 - Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e classi di età. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	31
Figura 12 - Categoria disoccupati/inoccupati per classi di età. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	31
Figura 13 - Categoria disoccupati/inoccupati per livello di istruzione. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	32
Figura 14 - I principali soggetti promotori: quote di attivazioni per singola annualità nel periodo 2020-2022. Valori percentuali.	33
Figura 15 - Imprese che nell'anno hanno avviato almeno un tirocinio e non hanno attivato rapporti di lavoro. Anni 2020-2022. Valori assoluti e incidenza su totale imprese che hanno avviato almeno un tirocinio e almeno un rapporto di lavoro.	38
Figura 16 – Incidenza annuale delle imprese con tirocini per ripartizione geografica. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	40
Figura 17 – Incidenza annuale delle imprese con tirocini per Regione. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	40
Figura 18 - Tirocini avviati nel periodo 2020-2022 per classe di età dei tirocinanti e settore d'impresa. Valori percentuali.	41
Figura 19 - Tirocini avviati nel periodo 2020-2022 per settore d'impresa e livello d'istruzione dei tirocinanti. Valori percentuali.	42
Figura 20- Tirocini avviati nella Pubblica Amministrazione nel periodo 2020-2022. Valori percentuali.	42
Figura 21- Tirocini avviati nella Pubblica Amministrazione per Regione nel periodo 2020-2022. Incidenza percentuale per regione.	43
Figura 22 - Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale di riferimento (Istat CP2011). Anni 2019, 2020, 2021 e 2022. Valori percentuali	45
Figura 23 - Variazioni percentuali per Grande Gruppo Professionale nel 2022 rispetto al 2019.	46
Figura 24 - Variazione nella distribuzione dei tirocini avviati e nella composizione delle attivazioni di lavoro dipendente e parasubordinato per Grandi gruppi professionali. Anno 2022-2020. Differenze in punti percentuali.	47
Figura 25 - Variazione percentuale 2019-2022 per ripartizione geografica.	47
Figura 26 - Tirocini avviati per grandi gruppi professionali, ripartizione geografica e anno. Anni 2020-2022. Valori percentuali	48
Figura 27 - Tirocini avviati per grande gruppo professionale e ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	49
Figura 28 - Tirocini avviati per Grande Gruppo professionale e genere. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	51
Figura 29 - Tirocini avviati per classe di età dei tirocinanti e grande gruppo professionale. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	51
Figura 30 – Titoli di studio dei tirocinanti che hanno svolto tirocini nelle professioni non qualificate. Valori percentuali. Anni 2020-2022.	55

Figura 31- Primi ingressi: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per classe di età, titolo di studio e ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	57
Figura 32 - Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	60
Figura 33 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per ripartizione geografica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	61
Figura 34 - Distribuzione degli inserimenti occupazionali rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio extracurricolare, per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	61
Figura 35 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per livello di competenza associato al tirocinio. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	62
Figura 36 - Tassi di inserimento rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	63
Figura 37 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per settore di attività economica. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	64
Figura 38 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per classe di durata del tirocinio. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	64
Figura 39 - Tassi di inserimento e tassi di trasformazione rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per presenza di condizioni di svantaggio del tirocinante. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	65
Figura 40 - Tassi di inserimento dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per genere, cittadinanza, livello di istruzione e classe di età dei tirocinanti. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	66
Figura 41 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per familiarità pregressa con il mercato del lavoro. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	66
Figura 42 - Tirocini con un rapporto di lavoro attivato entro 3 mesi dalla conclusione del tirocinio per numero di giorni dalla fine dell'esperienza e tipologia del datore di lavoro. Totale 2020-2022. Frequenze percentuali cumulate.	67
Figura 43 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	67
Figura 44 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anni 2020-2022. Valori percentuali.	68
Figura 45 - Confronto tra i livelli di competenza richiesti dal tirocinio e della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Totale 2020-2022. Valori percentuali.	69
Figura 46 - Tirocini con un rapporto di lavoro attivato entro 3 mesi dalla conclusione del tirocinio con un diverso datore di lavoro per numero di giorni dalla fine dell'esperienza e livelli di competenza richiesti dal tirocinio. Totale 2020-2022. Frequenze percentuali cumulate.	70





COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL
N. 32

QUARTO RAPPORTO DI MONITORAGGIO NAZIONALE IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI



ISSN 2724-5462

ISBN 978-88-31264-31-0