

COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL
N. 22

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

TERZO RAPPORTO DI MONITORAGGIO NAZIONALE IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI

POLITICHE ATTIVE

TERZO 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.org

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, Mafalda D'Onofrio, Benedetta Torchia, Silvana Porcari, Alessandra Venturoli.

Gruppo di lavoro Inapp, Struttura Sistemi Formativi:

Anna D'Arcangelo (Responsabile), Silvia Vaccaro (Responsabile del Gruppo di ricerca Apprendistato e Work Based Learning), Giuseppe Iuzzolino, Antonella Scatigno, Giulia Tosi.

Autori e autrici del testo:

Valentina Bucciarelli 2.1.1

Alessandro Chiozza 4.1; 4.2

Mafalda D'Onofrio Executive summary

Giuseppe Iuzzolino 1.2; 1.4; 2.4; 3.2

Silvana Porcari 2.1; 4.1

Antonella Scatigno 2.2

Benedetta Torchia 3.1; 3.3;

Giulia Tosi 1.1; BOX 1; 1.3; 2.3

Alessandra Venturoli 2.5; BOX 2

Coordinamento attività di monitoraggio: Alessandro Chiozza

Organizzazione del volume: Mafalda D'Onofrio

Elaborazione dati: Silvana Porcari

Testo chiuso a settembre 2022

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia. Alcuni diritti riservati [2022] [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 978-88-31264-21-1

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

Abstract	6
Executive Summary	7
1 LA NORMATIVA	14
1.1 Dalla Legge 196/97 alle Linee guida del 2013	14
1.2 Le Linee guida del 2017: le principali novità e il recepimento nelle discipline regionali	16
1.3 Gli interventi normativi durante l'emergenza sanitaria	20
1.4 Verso le nuove Linee guida: prospettive e rischi nella nuova revisione del tirocinio	23
BOX 1 – Il contesto Europeo	27
2 ANDAMENTO E CARATTERISTICHE	28
2.1 Le attivazioni dei tirocini in Italia dal 2019 al 2021.....	28
2.1.1 La mobilità geografica.....	33
2.2 Durata, proroghe e interruzioni	38
2.3 Le categorie di tirocinanti	43
2.4 I soggetti promotori	46
2.4.1 I soggetti promotori per categorie di tirocinanti	50
2.5 I soggetti ospitanti	52
BOX 2 - I tirocini nella Pubblica Amministrazione.....	59
3 TIROCINI EXTRACURRICULARI E PROFESSIONI.....	60
3.1 Le figure professionali di riferimento nei tirocini	60
3.2 Il tirocinio nelle professioni non qualificate.....	68
3.3 Il tirocinio come primo ingresso nel mercato del lavoro.....	72
4 GLI ESITI	75
4.1 I tassi di inserimento	75
4.2 Caratteristiche e tenuta dei rapporti di lavoro attivati entro 3 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio	83
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI	90
INDICE DI TABELLE E FIGURE	91

Abstract

Il terzo 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 2019 e il 2021.

Il tirocinio si configura come uno strumento composito che risponde a una pluralità di obiettivi di sistema e a livello di singolo individuo: la costruzione di un ponte tra esperienze formative e lavoro; come strumento per la riqualificazione in direzione anche di nuovi percorsi professionali; di facilitazione di incrocio domanda-offerta; 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 sulla qualità dei tirocini a partire dalle prime emanate nel 2013 e poi aggiornate nel 2017 e il loro recepimento nelle regolamentazioni regionali, alla luce del più recente intervento normativo in tema di tirocini (articolo 1, commi 720-726 della Legge di Bilancio 2022), che introduce degli elementi di novità che non implicano semplicemente un aggiornamento o un'integrazione dell'impianto normativo esistente, ma ne prospettano una revisione radicale.

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 dei tirocini extracurricolari: 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 agli esiti verificati, ai tassi di inserimento e alle caratteristiche dell'occupazione seguita all'esperienza di tirocinio.

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

Executive Summary

LA NORMATIVA

Il tirocinio extracurricolare è una misura formativa di politica attiva che consiste in un periodo di formazione e orientamento *on the job* finalizzato a favorire l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento (o il reinserimento) lavorativo. Istituito con l'**articolo 18 della Legge 196/97**, e disciplinato dal DM 142/98, il tirocinio è quindi un'esperienza di formazione in un contesto produttivo che non si configura come un rapporto di lavoro.

Nel corso degli anni questo istituto è stato oggetto di numerosi interventi legislativi che ne hanno definito in modo chiaro e puntuale la natura, gli obiettivi, gli elementi qualificanti e le modalità di gestione (Capitolo 1).

Nel 2012 la Legge n. 92 ha previsto che Governo e Regioni formalizzassero un Accordo, in sede di Conferenza Stato-Regioni, per la definizione di **Linee guida** condivise sui tirocini formativi e di orientamento, con lo scopo di sistematizzare quanto fino ad allora definito in materia dai diversi provvedimenti e di fornire un quadro normativo comune di riferimento.

Le Linee guida in materia di tirocini sono state approvate con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013.

Nel corso del **2013** tutte le Regioni hanno recepito le Linee guida nelle proprie legislazioni, in modo diversificato, talvolta discostandosi dalle indicazioni nazionali; ne è conseguito un panorama legislativo piuttosto disomogeneo e frammentato.

A distanza di quattro anni dall'adozione delle Linee guida, la Conferenza Stato-Regioni ha ritenuto opportuno rivedere, aggiornare e integrare il testo approvato nel 2013, per superare le criticità emerse nei primi anni di applicazione delle discipline regionali e nell'attuazione della misura "Tirocini" nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, per rafforzare la vigilanza sulla genuinità e sulla qualità dei tirocini e per recepire le indicazioni della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini.

Le **Linee guida del 2017** mantengono sostanzialmente inalterati l'impianto e la struttura di quelle del 2013: viene ribadita la natura formativa e orientativa del tirocinio e la sua funzione di strumento di politica attiva finalizzato ad agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro in un'ottica di miglioramento della qualità dei percorsi formativi e di rafforzamento delle modalità di prevenzione e contrasto di eventuali utilizzi incongrui dell'istituto.

In attuazione delle Linee guida 2017 i diversi dispositivi regionali rappresentano indubbiamente un importante passo in avanti nella direzione della qualità e della genuinità delle esperienze di tirocinio. Molte delle nuove disposizioni introdotte dalle Regioni contribuiscono a migliorare l'efficacia formativa del tirocinio e ad aumentare conseguentemente la spendibilità di questa esperienza sul mercato del lavoro. Ma permangono ancora elementi di disomogeneità su alcune questioni di particolare rilievo, quali la distinzione tra le tipologie di tirocinio, la durata massima dei tirocini e l'ammontare dell'indennità partecipazione.

In un confronto europeo, al netto delle differenze tra le diverse legislazioni regionali, l'assetto normativo italiano è ad oggi tra i più avanzati e completi d'Europa, largamente conforme ai principi e ai criteri del Quadro europeo di qualità per i tirocini.

A partire dal 2020 numerosi interventi normativi, nazionali e regionali, sono stati adottati per cercare di contenere e gestire l'emergenza sanitaria prodotta dalla pandemia di Covid-19. Dal momento che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, nel periodo di *lockdown* diveniva implicitamente impossibile per i tirocinanti recarsi presso la sede del soggetto ospitante e la IX Commissione della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha proceduto alla sospensione dei tirocini extracurricolari.

Tuttavia, mentre alcune Regioni (Calabria, Puglia, Sicilia, Valle d'Aosta, Provincia di Trento) hanno optato per il blocco *tout court* dei tirocini, la maggior parte ha concesso la possibilità di proseguire le esperienze a distanza, introducendo quella peculiare modalità di svolgimento del tirocinio che alcune Regioni hanno denominato *smart training* (assimilabile allo *smart working* nella forma, ma differente nella sostanza e nei fini). 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.

La fine del *lockdown* non si è tradotta in un ritorno alla situazione pre-pandemia, tanto è vero che diverse Regioni, pur riammettendo i tirocini in presenza, hanno indicato nel tirocinio agile la modalità di svolgimento preferibile. Alcune Regioni hanno inoltre esplicitamente consentito la possibilità di svolgere il tirocinio in modalità *blended*, ovvero parte in presenza e parte a distanza.

Il tirocinio da remoto, non previsto prima della pandemia, probabilmente ha rappresentato l'unica risposta possibile alla necessità di far fronte a un'inedita condizione di emergenza. La situazione emergenziale non ha dato però alle amministrazioni regionali il tempo necessario per definire in modo strutturato e sistematico i criteri e le condizioni di

attuazione dello *smart training*. In questo senso le indicazioni delle Regioni sono state giocoforza generiche e volte a garantire soltanto la sussistenza degli elementi imprescindibili del tirocinio, quali l'attività di tutorship e il monitoraggio e tracciamento delle attività svolte.

Inoltre, mentre i lavoratori hanno potuto beneficiare dei contributi previsti dai cosiddetti "decreti ristoratori", a livello nazionale per i tirocinanti non è stata prevista alcuna misura di sostegno economico, anche se alcune Regioni hanno adottato provvedimenti in materia.

Con la fine dello stato di emergenza (31 marzo 2022) in molte Regioni (Marche, Molise, Campania, Basilicata, Sardegna, Veneto) non è più possibile effettuare tirocini a distanza, mentre è attualmente ancora consentita la prosecuzione dei tirocini da remoto o in modalità mista (in alcuni casi per un tempo limitato o in via transitoria) in Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Umbria, Abruzzo, Calabria. Sarà interessante vedere se e come le Regioni, nelle prossime normative regionali in materia di tirocini, decideranno di riconoscere, e quindi regolamentare, i tirocini da remoto o in modalità mista.

Il più recente intervento normativo in tema di tirocini (articolo 1, commi 720-726 della **Legge di Bilancio 2022**), introduce degli elementi di novità che non implicano semplicemente un aggiornamento o un'integrazione dell'impianto normativo esistente, ma ne prospettano una revisione radicale. La disposizione più significativa e rilevante, per le profonde conseguenze che potrebbe produrre in ordine all'attuazione dei tirocini extracurricolari, consiste nella limitazione della platea dei destinatari ai soli "*soggetti con difficoltà di inclusione sociale*". L'effetto più evidente dell'applicazione di questo principio consisterebbe in una drastica riduzione dei potenziali destinatari della misura e, conseguentemente, in un netto calo delle attivazioni. L'entità della riduzione del numero dei tirocini dipenderà però dal modo in cui – dapprima in sede di Conferenza Stato-Regioni e successivamente nelle varie discipline regionali – verrà interpretato il concetto di "*soggetti con difficoltà di inclusione sociale*".

Al di là delle considerazioni di merito sul provvedimento in sé, vi è poi la questione fondamentale della legittimità costituzionale della nuova norma, sollevata dalla Regione Veneto, che si è rivolta alla Corte costituzionale impugnando il comma 721 "*nella parte in cui vincola la revisione della disciplina dei tirocini extracurricolari al criterio che ne sia circoscritta l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale*" poiché, secondo il ricorrente, la legge "*introduce criteri cogenti del tutto irragionevoli e gravemente limitativi della competenza regionale esclusiva in materia di formazione professionale, dal che deriva la violazione dell'art. 117, comma 4, della Costituzione della Repubblica Italiana*".

È evidente che la pronuncia della Consulta orienterà in modo decisivo l'evoluzione normativa dell'istituto.

IL MONITORAGGIO

ANDAMENTI - Nel 2021 risultano attivati complessivamente quasi 329 mila tirocini, valore che riporta l'ammontare delle attivazioni a livelli pre-pandemici, dopo il calo rilevante registrato nel 2020 (-36,5%).

Il volume complessivo di tirocini attivati dal 2019 al 2021 è poco più di 910 mila unità, con una variazione percentuale media nel periodo del -3,9%. Nello stesso periodo quasi 782 mila individui sono stati coinvolti in un'esperienza di tirocinio extracurricolare e poco più di 297 mila imprese hanno ospitato almeno un tirocinante (Paragrafo 2.1).

I dati analizzati rilevano una minima mobilità geografica nella realizzazione dei tirocini: nel 2021 si rileva un tasso di mobilità interregionale del 9,3% e un tasso di mobilità inter-area del 7,2%. Lo spostamento di tirocinanti che effettuano la propria esperienza in una regione diversa da quella di domicilio, interessa prettamente le aree del Mezzogiorno e in misura minore anche il Centro Italia. Le regioni del Nord e in particolare quelle del Nord-Ovest sono caratterizzate dalla maggiore capacità di attrazione e sono ancora territori di maggiore destinazione delle esperienze di tirocinio.

Sono prevalentemente i giovani di età compresa tra 25-29 anni e 30-34 anni a spostarsi, in maggioranza laureati.

L'impossibilità di continuare a svolgere il tirocinio a causa delle restrizioni imposte dal Covid-19 non si è fortunatamente tradotta nell'interruzione *tout-court*, ma ai tirocinanti è stata data, nella maggior parte dei casi, l'opportunità di riavviare l'esperienza formativa al termine del periodo di lockdown. Per le medesime ragioni, nell'anno di avvio della crisi pandemica, diminuisce la quota di tirocini conclusi nei tempi previsti (43,2%).

Osservando la durata dei tirocini nel triennio (Paragrafo 2.2) si evidenzia un picco dei tirocini conclusi al termine di un periodo di proroga nel 2020 (28,8%), mentre restano sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente le interruzioni (28%).

Il contesto emergenziale che ha caratterizzato il periodo oggetto di analisi non sembra aver condizionato negativamente, come si specificherà in seguito, gli esiti occupazionali dei soggetti il cui rapporto di tirocinio si è interrotto precocemente. Si osserva, infatti, un progressivo incremento, negli anni, delle CO stipulate entro un mese dall'interruzione del tirocinio. In particolare, nel 2021 la quota di tirocini interrotti ai quali ha fatto seguito la stipula di una CO raggiunge il 44,5%. Pertanto, il significativo aumento delle interruzioni registrato in questa annualità si presta ad una doppia lettura: nonostante gli effetti negativi della crisi pandemica sul decorso di alcuni percorsi di tirocinio – rendendone di fatto impossibile o difficile il proseguimento – permane una quota significativa di interruzioni la cui probabile causa va ricercata nel concretizzarsi di una migliore opportunità di impiego.

La durata media dei tirocini è compresa tra i quattro ed i cinque mesi (4,6), e lo scostamento tra durata prevista ed effettiva è del tutto marginale (0,1).

Per quanto riguarda i tirocini conclusi alla naturale scadenza, si osserva una più bassa percentuale nell'area del Nord-Ovest (43,8%) e nel Sud (44,8%) rispetto al resto d'Italia, dove oltre la metà dei tirocini si conclude al termine. Nell'area nord-orientale si osserva inoltre una più alta frequenza di interruzioni anticipate (33,9%) mentre nelle regioni del Sud i tirocini si sono più di frequente conclusi al termine di un periodo di proroga (26,8%).

Le motivazioni dell'interruzione dei tirocini riguardano, il più delle volte, una scelta del tirocinante (44,5%), mentre solo di rado (2,5%) la decisione è del soggetto ospitante. In qualche caso (12,3%) tirocinante e azienda hanno concordato una risoluzione consensuale del rapporto di tirocinio, anticipando il termine fissato per la conclusione.

I TIROCINANTI - In termini generali (Capitolo 2), l'istituto del tirocinio risulta essere utilizzato senza rilevanti differenze di genere, mentre le prime variazioni significative emergono considerando le 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% in totale).

Volendo delineare un identikit del tirocinante, questi ha meno di trent'anni (77% dei tirocini effettuati nel triennio 2019-2021) ed è disoccupato o in cerca di prima occupazione (74,2%), 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. A tal proposito si consideri che il 38% dei tirocini ha coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti (Figura 31).

Nelle fasce di età più adulte si assiste ad un netto aumento dei tirocini avviati dalle persone prese in carico dai servizi sociali, dai soggetti svantaggiati e dai disabili che, per gli ultraquarantenni arrivano a rappresentare rispettivamente il 31%, il 12,8% e l'8,6%, ovvero le quote più alte in assoluto per queste categorie (Tabella 16). Da notare anche come fra gli ultraquarantenni ricorre il maggior numero di tirocini attivati per persone in mobilità o in cassa integrazione (4.120, pari al 3,8% sul totale).

La percentuale di esperienze destinate ad accompagnare la transizione tra sistema scolastico-formativo e mondo del lavoro ammonta al 10,3%.

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 (7,1%), persone con disabilità (2,6%), soggetti svantaggiati (5,1%). Tali categorie definiscono una popolazione di "*soggetti deboli*" che, nel loro insieme, rappresentano complessivamente il 14,8% del totale dei soggetti coinvolti in tirocini dal 2019 al 2021. 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 72% dei tirocinanti riconducibili alle categorie dello svantaggio ad essere coinvolto in un'unica esperienza di tirocinio mentre il 28% ha svolto 2 o più tirocini, contro valori che per le altre tipologie di tirocinanti si assestano, rispettivamente all'89% e all'11%.

Relativamente al livello di istruzione dei tirocinanti, il 47% dei tirocini coinvolge individui in possesso di un diploma superiore o una qualifica professionale, mentre il 30% dei tirocini è svolto da soggetti in possesso al massimo della licenza media, situazione che per gli uomini arriva ad interessare il 36% delle esperienze.

I SOGGETTI PROMOTORI - Nel periodo 2019-2021, oltre la metà dei 910mila tirocini extracurricolari realizzati nel triennio sono stati promossi da due sole tipologie di soggetti promotori: i servizi pubblici per l'impiego (255mila tirocini, pari al 28% del totale) e i soggetti autorizzati all'intermediazione (quasi 246mila attivazioni, il 27% dei tirocini avviati). Un ruolo di primo piano nell'attività di promozione è stato svolto inoltre dai centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati, che si attestano intorno al 21% delle attivazioni complessive. Va inoltre evidenziato che il 13% dei tirocini avviati non siano stati promossi da soggetti previsti dalle Linee guida, ma da altri soggetti individuati dalle diverse discipline regionali, dimostrando un riscontro significativo dell'autonomia regionale in materia di tirocini extracurricolari (Paragrafo 2.4).

In sostanza la dinamica cui si è assistito negli ultimi anni è quella di un'attività di promozione che si è andata prepotentemente spostando 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. Si è quindi venuto a determinare un nuovo scenario che sembra tradursi in una modifica sostanziale nell'attuazione del servizio di promozione, con il progressivo passaggio dal pubblico al privato.

Ciò risente dei diversi assetti normativi in materia di tirocini, i differenti contesti socioeconomici e le peculiarità dei sistemi e servizi regionali per la formazione e il lavoro, che definiscono una mappa eterogenea e differenziata della promozione dei tirocini extracurricolari: preponderante nelle Isole e al Centro (rispettivamente 43 e 41%), decisamente più limitata nel Nord-Est e al Sud (rispettivamente 26 e 25%), 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.

I SOGGETTI OSPITANTI - Nel corso del 2019, 162.287 imprese hanno ospitato almeno un tirocinante (incidenza del 10,6% sul totale delle imprese che hanno effettuato almeno una Comunicazione Obbligatoria), attivando 355.610 tirocini, con una media di 2,2 tirocini per azienda (Paragrafo 2.5). Nel 2020 le aziende ospitanti sono drasticamente scese a 111.615 con un'incidenza del 7,2% sul complesso delle Comunicazioni Obbligatorie, per risalire a 147.860 nel 2021 (incidenza 9,7%).

Nel triennio, la percentuale maggiore di imprese che ha attivato tirocini opera nel Commercio (21,1%), seguito dall'Industria in senso stretto, (17,2 % e un'incidenza del 22,9%) e Altri servizi (15,3% con un'incidenza del 3,9%).

L'analisi per territorio non evidenzia particolari differenze nei tre anni e vede sempre le aree settentrionali maggiormente attive.

Osservando la distribuzione dei tirocini per classe di età dei tirocinanti e per settore di attività economica dell'impresa ospitante, si rileva che nel Commercio la quota di 20-24enni raggiunge il 43%, nel settore Immobiliare il 40,5%, nel Trasporto e magazzinaggio il 38,6%, e nel settore della Informazione e comunicazione il 37,7%. I 25-29enni sono presenti soprattutto nel settore delle Attività finanziarie e assicurative (45,4%), nei Servizi di informazione e comunicazione (42,4%), nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (39,5%). I giovani fino a 19 anni sono relativamente più presenti nei settori dell'Alloggio (30,1%) e delle Costruzioni (30,1%); i 30-34enni mostrano una presenza relativamente superiore nei settori del Noleggio, Agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle imprese (9,6%), mentre gli over 49 raggiungono una quota maggiore del 15% nel settore degli Altri servizi.

I tirocini svolti nella Pubblica Amministrazione rappresentano, nel triennio 2019-2021, il 5,3% sul totale, e non hanno subito particolari variazioni. È rilevante notare come, nel triennio, la regione in cui la P.A. ha ospitato il maggior numero di tirocinanti è la Calabria (56% dei tirocini svolti nel territorio regionale)

LE PROFESSIONI DI RIFERIMENTO NEI TIROCINI - Il tirocinio si configura come uno strumento composito che risponde a una pluralità di obiettivi macro e micro; di sistema e a livello di singolo individuo: la costruzione di un ponte tra esperienze formative e lavoro e, dunque, come facilitazione dei primi ingressi nel mercato del lavoro; come strumento per la riqualificazione in direzione anche di nuovi percorsi professionali; di facilitazione di incrocio domanda-offerta; di inserimento nei luoghi di lavoro di soggetti più fragili o che necessitano di percorsi più articolati di inserimento.

Nel complesso del triennio considerato prevalgono i tirocini realizzati nel *Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* (27,7%). Complessivamente, guardando alla distribuzione percentuale delle esperienze, la classifica del peso percentuale di ciascun Grande Gruppo Professionale (GGP) non sembra essersi modificato nei tre anni considerati ricalcando a grandi linee, l'andamento delle attività produttive e della occupazione nel complesso (Capitolo 3).

In coerenza con gli elementi descrittivi delle diverse professioni contenute nella classificazione Istat, quelli realizzati in ambiti professionali a più elevata qualificazione ricorrono in modo quasi esclusivo nel settore Informazione, comunicazione, negli Altri servizi di mercato e nell'Industria in senso stretto. Al contrario le figure meno qualificate si collocano in misura preminente in Altri servizi alle imprese.

Quasi l'80% delle esperienze realizzate nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (GGP5) ricorrono nel settore dell'Alloggio e ristorazione e del Commercio al dettaglio. Le altre sono state realizzate nel settore degli Altri servizi (13%) e in modo più polverizzato in imprese classificate in tutti gli altri settori di attività. Le esperienze realizzate per gli Artigiani e operai specializzati sono state per lo più appannaggio delle imprese attive nel settore dell'Industria in senso stretto (in misura prevalente) e delle Costruzioni (Tabella 25).

Le esperienze si distinguono anche rispetto alla capacità di attrarre e intercettare individui con diverse caratteristiche anagrafiche. Se, in linea generale, i tirocini hanno coinvolto individui di sesso maschile nel 50,4% dei casi, rispetto alle professioni i tirocini realizzati sembrano dividersi in tre gruppi distinti, che paiono confermare le dinamiche di genere nei meccanismi ed aree di accesso al lavoro.

Le esperienze realizzate nelle Professioni non qualificate, dei Conduttori di impianti e degli Artigiani e operai specializzati e agricoltori (GGP6) sono caratterizzati da una più ampia partecipazione maschile che varia dal 71,7% all'83,2% dei tirocinanti complessivamente coinvolti nei tre anni, mentre quelle realizzate nelle Professioni qualificate del commercio e dei servizi di ristorazione e delle Professioni esecutive d'ufficio hanno coinvolto le donne nei due terzi dei casi circa.

Le esperienze afferenti alle Professioni tecniche e alle Professioni intellettuali e a elevata specializzazione sono capaci di intercettare in modo pressoché equivalente sia uomini che donne. Una specificità, questa ultima, che costituisce il valore aggiunto delle esperienze di tirocinio che, nelle figure a più elevata specializzazione, costituiscono la leva per un riequilibrio di genere molto più che le figure a media o medio-bassa qualificazione.

C'è una effettiva corrispondenza tra titolo di studio e livello delle professioni di riferimento per le esperienze realizzate, ma è comunque interessante notare che quasi il 65% delle esperienze ha coinvolto tirocinanti con titolo secondario (41,5%) e terziario (23,3%).

Le esperienze che hanno coinvolto persone prive di titoli di studio costituiscono solo il 7,7% del totale, cui si somma un ulteriore 21,5% di esperienze che hanno coinvolto tirocinanti con al massimo il titolo di scuola secondaria di I livello (o licenza media per gli over 50). Come atteso, la percentuale relativa alle esperienze disaggregate per Grande Gruppo Professionale di riferimento, cambia in modo significativo man mano che si va dalle professioni non qualificate a quelle a più elevata specializzazione.

L'analisi delle esperienze di tirocinio svolte nell'ambito del Grande Gruppo delle "Professioni non qualificate" (Paragrafo 3.2) consente di far luce su una modalità di attuazione del tirocinio che ne configura un utilizzo non conforme alla natura dell'istituto e alle norme che lo regolano, che prevedono che "il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo". Pertanto, la realizzazione di un tirocinio relativo ad un profilo professionale elementare costituisce una fattispecie di violazione che prevede la riquilificazione del rapporto come di natura subordinata, dal momento che l'attività del tirocinante non risulta funzionale all'apprendimento, ma all'esercizio di una mera prestazione lavorativa. Non sarebbe però corretto sostenere che *tutti* i tirocini svolti nell'ambito delle professioni non qualificate siano *ipso facto* classificabili come 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, oppure a fini riabilitativi o di inclusione sociale a beneficio di soggetti svantaggiati o disabili.

Tra il 2019 e il 2021 i tirocini nelle professioni non qualificate sono stati poco meno di 85mila, pari al 9,3% del totale delle esperienze realizzate nel periodo: le categorie di soggetti che hanno svolto questo tipo di tirocini sono disoccupati/inoccupati (37%), soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari (33%), dai soggetti svantaggiati (18%) e dalle persone con disabilità (7%). Quindi, escludendo la popolazione composta dalle diverse categorie di soggetti in condizione di svantaggio, il 41% degli oltre 84mila tirocini nelle professioni non qualificate – circa 35mila tirocini – sono stati svolti da disoccupati/inoccupati, da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione oppure da giovani che avevano recentemente conseguito un titolo di studio. Al netto di eventuali errori nella compilazione dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie o di motivate e giustificate eccezioni, lo svolgimento di tirocini nell'ambito di professioni non qualificate da parte di queste categorie di soggetti rappresenta un utilizzo distorto dell'istituto.

Tali soggetti sono caratterizzati da livelli di istruzione nettamente più bassi rispetto alla popolazione complessiva dei tirocinanti: il 69% ha un titolo di studio che non va oltre la licenza media, mentre il 29% è in possesso di una qualifica professionale o un diploma. Sembra dunque che i tirocinanti non qualificati rappresentino una categoria peculiare con caratteristiche molto diverse rispetto ai tirocinanti impegnati in esperienze formative, che di fatto comprovano una maggiore difficoltà di inserimento – o spesso, data l'età, di reinserimento – nel mercato del lavoro. È quindi assai probabile che tali soggetti abbiano accettato di svolgere un tirocinio incongruo non certo per formarsi e acquisire nuove competenze professionali in vista di un inserimento lavorativo, quanto piuttosto perché non disponevano di migliori opportunità sul mercato del lavoro. Inoltre, i tirocini nelle professioni non qualificate presentano esiti occupazionali decisamente inferiori rispetto ai tirocini svolti nell'ambito degli altri gruppi professionali.

In sostanza, più si abbassa il livello di qualità e di qualificazione del tirocinio, peggiori sono i risultati in termini occupazionali, il che porta a supporre che il contesto delle professioni non qualificate sia quello nel quale si produce con maggiore frequenza quel fenomeno deleterio consistente nella turnazione di tirocinanti impiegati nella medesima mansione.

Il 38,1% di tutti i tirocini ha rappresentato la prima esperienza professionale all'interno di contesti produttivi formali e organizzati; un valore di circa 3 punti percentuali superiore a quanto rilevato per il quinquennio 2014-2019 e su cui pesa probabilmente il break occupazionale rilevato nel 2020, caratterizzato dalle misure di contenimento del virus e dall'emergenza sanitaria, cui segue una ripresa più lenta di quanto auspicato (Paragrafo 3.3).

I primi ingressi riguardano in misura superiore alla media i tirocini svolti da giovani fino a 29 anni (41,4%), che hanno coinvolto individui con titoli di studio di livello accademico (43,4%) - per i quali probabilmente la prosecuzione degli studi e il conseguimento del titolo ha prolungato la transizione verso il lavoro - e i tirocini realizzati nelle regioni del Nord Ovest (40,1%) e delle Isole (43,8), dove le dinamiche di accesso e permanenza nel mercato si legano alla quota più elevata di tirocini che hanno coinvolto individui privi di un rapporto di lavoro nel quinquennio precedente.

Pur considerando la quota elevata e crescente di tirocini che hanno costituito il primo ingresso, è rilevante il fatto che, se poco più del 38% dei tirocini si è configurata come la prima esperienza nel mercato del lavoro, di contro, quasi il 62% dei tirocini avviati nel periodo si innesta su traiettorie lavorative più articolate, discontinue o semplicemente caratterizzate da una pluralità di eventi lavorativi di durata breve o brevissima.

È in questo senso che il tirocinio, pur nelle sue differenti declinazioni, in relazione ai contenuti e/o alle aree ove vengono realizzati, ha la necessità di non perdere la sua connotazione originaria che fa dell'orientamento e degli aspetti formativi dimensioni caratterizzanti e proprie dell'esperienza stessa. Sperimentare situazioni *protette* di apprendimento in situazione, un confronto con la figura più esperta del tutor e l'inserimento in contesti lavorativi in

modo formale rispetto all'asset organizzativo della produzione o dei servizi, proprio in traiettorie lavorative frammentate e puntellate da una pluralità di eventi, possono configurarsi ancora come il valore aggiunto della misura; strumenti e occasioni per la costruzione di direttrici individuali capaci di mettere a valore anche esperienze pregresse e che, oggi come in passato, richiamano il senso e la necessità di una valutazione capillare e sui territori, in grado di restituire in primis ai soggetti promotori gli effetti delle esperienze realizzate.

GLI ESITI

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 mesi (Capitolo 4).

Gli anni 2020 e 2021 mostrano un aumento generalizzato dei tassi di inserimento con una quota di tirocinanti occupati a sei mesi dalla fine del tirocinio che sfiora o supera la metà dei partecipanti alla misura nei vari anni. Complessivamente nel periodo 2019-2021, al dilatarsi del tempo di ricerca del lavoro corrisponde una più ampia quota percentuale di inserimenti occupazionali; a 6 mesi dalla conclusione, la quota dei tirocini ai quali segue l'avvio di un rapporto di lavoro arriva complessivamente al 48,9% (valore comunque in diminuzione rispetto a quanto rilevato al termine del quadriennio 2014-2019 quando era pari al 54%). Appare rilevante che già a un mese dalla fine dell'esperienza di tirocinio si osservino dei tassi di inserimento significativi, pari a circa il 40%.

Un risultato che varia però anche in base alla ripartizione geografica dove è stata realizzata l'esperienza. I dati mostrano, infatti, che il tasso di inserimento a 1 mese passa dal 43,2% rilevato nelle regioni del Nord-Ovest al 32,1% del Sud e al 28,7% delle Isole (ripartizioni, queste ultime, che insieme realizzavano circa un quarto di tutte le esperienze di tirocinio in Italia). I tassi di inserimento rilevati sono dunque sostanzialmente simili, soprattutto osservando i tassi a 6 mesi, per le regioni del Nord e del Centro, che registrano inserimenti intorno al 50%. I tirocini realizzati nelle regioni del Sud e delle Isole, contano un inserimento occupazionale meno consistente (rispettivamente il 41,6% per il Sud e 39,3% per le Isole).

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%) si tratta di un contratto attivato ad opera dello stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio. Percentuale che scende al 56,4% 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 35).

L'analisi per Grandi gruppi professionali 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 a ragione di un'assunzione (rispettivamente 48,1% e 43,7% del totale dei tirocini interrotti). All'opposto, i tirocini relativi alle Professioni non qualificate sono quelli che meno si sono tradotti nel breve termine in un nuovo rapporto di lavoro (26,4%).

Se guardiamo, infatti, alla distribuzione dei tirocini per livello di competenze agite, in relazione all'unità professionale di riferimento dell'esperienza, emerge che a 1, 3 o 6 mesi gli inserimenti più consistenti riguardano i tirocini che presupponevano attività professionali di livello medio-alto e alto (Figura 36).

In questi casi, a 31 giorni l'inserimento lavorativo riguardava già il 48% dei tirocini conclusi; percentuale che cresce sino al 59% 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 non supera il 29% a 6 mesi e riguarda più frequentemente individui in età più avanzata, in possesso di più bassi titoli di studio e in territori con una domanda di lavoro più debole.

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 (38,5%) e una percentuale piuttosto marginale di trasformazioni dell'esperienza in contratto di lavoro (14,1%). Quelle di durata medio-breve, fra i 4 e i 6 mesi, sono quelle che raccolgono gli esiti occupazionali più numerosi, ovvero sino al 56,2% di inserimenti occupazionali e al 35,9% di trasformazioni presso lo stesso datore di lavoro. Sensibile è il decremento dei valori riferiti alle esperienze più lunghe fino a 12 mesi, che nel precedente Rapporto erano state rilevate come quelle dai migliori esiti occupazionali sia come inserimento, sia come trasformazione.

L'analisi degli esiti dei tirocini rilevati a 1, 3 e 6 mesi in relazione alla presenza o meno di condizioni di svantaggio evidenzia la maggiore difficoltà dei soggetti svantaggiati, sia per la trasformazione dell'esperienza in contratto di lavoro, sia per il più generale inserimento occupazionale nel mercato. Da sottolineare, comunque che a un mese di distanza dalla fine del tirocinio, il 15,2 % dei soggetti con svantaggio ha trovato una occupazione, alle dipendenze o in

para subordinazione, e che l'8,5% di tutti coloro che, con le stesse caratteristiche, ha partecipato a un tirocinio ha visto trasformare la propria esperienza in un contratto di lavoro.

Aver avuto una esperienza recente di lavoro prima di svolgere il tirocinio costituisce un ulteriore vantaggio in termini di esiti occupazionali, che aumenta al trascorrere del tempo 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 35,3% dei casi. Percentuale che aumenta sino al 44,0% se si guarda a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio.

Ma con quali tipologie contrattuali i tirocinanti entrano nell'occupazione successivamente alla conclusione della loro esperienza? In linea generale prevalgono i rapporti di lavoro a termine, con i contratti a tempo determinato che, da soli, coprono oltre il 39% degli ingressi nei tre mesi, mentre i rapporti di lavoro in somministrazione si attestano al 9% (Figura 44).

La trasformazione del tirocinio in un rapporto di lavoro con stesso soggetto ospitante si delinea come un processo di fidelizzazione che, nella maggior parte delle volte, si configura anche come un processo di continuità professionale.

Dopo 6 mesi dall'ingresso nell'occupazione, risultavano ancora occupati il 92,3% dei soggetti e in 8 casi su 10 il rapporto di lavoro era lo stesso che aveva generato l'ingresso successivamente al tirocinio. Tuttavia, a 12 mesi dalla assunzione aumenta in modo significativo la condizione di non occupato, che passa dal 7,6 al 13,9% del totale.

Anche in questo caso, appare determinante l'opportunità fornita dall'esperienza di tirocinio di trasformarsi in un rapporto di lavoro con lo stesso soggetto ospitante. Fra gli occupati con lo stesso datore di lavoro solo il 4,8% è risultato non occupato dopo 6 mesi, 7,3 punti percentuali in meno di quanto rilevato per coloro che avevano trovato un'occupazione con un diverso datore di lavoro.

1 LA NORMATIVA

1.1 Dalla Legge 196/97 alle Linee guida del 2013

L'art. 18 della Legge 196/97¹ istituisce in Italia i tirocini formativi e di orientamento. La legge, tuttavia, si limita a definirne i principi e i criteri generali: i tirocini formativi e di orientamento sono destinati a coloro che abbiano assolto l'obbligo scolastico, possono avere una durata massima di 12 mesi (24 per le persone disabili) e sono promossi da specifici soggetti – come centri per l'impiego, università, istituti scolastici ecc. – attraverso la stipula di apposite convenzioni con datori di lavoro pubblici e privati.

I tirocini sono stati successivamente disciplinati dal Decreto ministeriale 142/98² che fornisce un elenco puntuale delle tipologie di soggetti abilitati o autorizzati a promuovere tirocini e prevede, oltre alla stipula della convenzione, anche la predisposizione di un progetto formativo sottoscritto dal soggetto ospitante, dal soggetto promotore e dal tirocinante. La durata massima del tirocinio viene stabilita a seconda della tipologia di beneficiari³.

Nel 2007 una Nota del Ministero del Lavoro sulle Comunicazioni Obbligatorie⁴ introduce, di fatto, la distinzione tra tirocini curricolari ed extracurricolari, individuando i tirocini esclusi dall'obbligo di comunicazione, ovvero quelli realizzati all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione (tirocini curricolari), e i tirocini soggetti all'obbligo di comunicazione, ovvero quelli promossi in favore di inoccupati, disoccupati, soggetti svantaggiati o disabili, finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo (tirocini non curricolari ovvero extracurricolari).

In seguito, l'art. 11 del Decreto-legge 138/2011 stabilisce che i tirocini formativi e di orientamento extracurricolari siano destinati esclusivamente ai diplomati o laureati da non più di 12 mesi, escludendo dalla possibilità di svolgere tirocini extracurricolari gli inoccupati e i disoccupati. Ad appena un mese dall'emanazione del Decreto, però, la Circolare del Ministero del Lavoro 24/2011 fornisce alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina, delimitandone l'ambito di applicazione: non rientrano nel campo di applicazione del Decreto i tirocini curricolari, i tirocini per disabili e per soggetti svantaggiati, i periodi di praticantato per l'accesso alle professioni regolamentate e neanche i tirocini di *“reinserimento/inserimento al lavoro svolti principalmente a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni”*. In sostanza mediante l'introduzione della tipologia *tirocinio di reinserimento/inserimento al lavoro* viene ripristinata la situazione precedente all'emanazione del Decreto, tornando a garantire l'accesso al tirocinio a quella larghissima platea di potenziali tirocinanti (gli inoccupati e i disoccupati) che il Decreto 138 aveva escluso.

Nel novembre 2011 diverse Regioni impugnano l'art. 11 del Decreto 138 e, poco più di un anno dopo, la Corte costituzionale ne dichiara l'illegittimità⁵: disciplinando i tirocini extracurricolari, il legislatore statale aveva invaso una materia di competenza esclusiva delle Regioni.

Prima che la Corte costituzionale si pronunciasse sulla questione, nel giugno 2012⁶ il legislatore era però intervenuto nuovamente in materia, prevedendo che il Governo e le Regioni formalizzassero un Accordo, in sede di Conferenza Stato-Regioni, per la definizione di Linee guida condivise sui tirocini formativi e di

¹ Legge n. 196 del 24 giugno 1997, Norme in materia di promozione dell'occupazione, art. 18 “Tirocini formativi e di orientamento”.

² 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.

³ Quattro mesi per gli studenti di scuola superiore, sei mesi per inoccupati e disoccupati, dodici mesi per gli studenti universitari, i laureati da non più di 18 mesi e i soggetti svantaggiati, ventiquattro mesi per i disabili.

⁴ Nota del Ministero del Lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007 sulle Comunicazioni Obbligatorie.

⁵ Sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012.

⁶ Legge n. 92 del 28 giugno 2012, art. 1 commi 34, 35 e 36.

orientamento. Lo scopo era sistematizzare quanto fino ad allora definito in materia dai diversi provvedimenti e di fornire un quadro normativo comune di riferimento.

Con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013⁷, le Regioni adottano le Linee guida in materia di tirocini e si impegnano a recepirle nelle rispettive normative entro sei mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo. Di seguito gli aspetti principali delle Linee guida del 2013:

a) Definizione di tirocinio extracurricolare e altre tipologie di tirocinio

Il tirocinio extracurricolare viene definito come una misura formativa di politica attiva che consiste in un periodo di formazione *on the job* che non si configura come un rapporto di lavoro. È finalizzato all'acquisizione di competenze professionali, all'orientamento alla scelta della professione e all'inserimento/reinserimento lavorativo. Va distinto da altre forme di tirocinio quali i tirocini curricolari, i tirocini estivi, i tirocini transnazionali, i tirocini per extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, i periodi di pratica professionale e i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche.

b) Tirocini extracurricolari: tipologie, destinatari e durata

Le Linee guida individuano tre tipologie di tirocini extracurricolari:

- tirocini formativi e di orientamento destinati a coloro che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi (durata massima 6 mesi);
- tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro rivolti a disoccupati (anche in mobilità), inoccupati e lavoratori in cassa integrazione (durata massima 12 mesi);
- tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento indirizzati a disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale (durata massima 12 mesi, ad eccezione di quelli per disabili la cui durata massima è 24 mesi).

c) Soggetti coinvolti, tutorship, modalità di attivazione

Vengono individuati i soggetti che possono promuovere tirocini (servizi per l'impiego, università, scuole, centri di formazione professionale accreditati, soggetti autorizzati all'intermediazione ecc.) ed i soggetti che possono ospitare tirocinanti (enti pubblici e privati); vengono inoltre dettagliati i compiti e le procedure che il soggetto promotore e il soggetto ospitante devono seguire per l'attivazione e la gestione del tirocinio. Viene anche puntualmente descritta la struttura del Progetto formativo.

d) Attività svolte e competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto promotore rilascia, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, una attestazione dei risultati conseguiti, garantendo così il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità dell'esperienza.

e) Prevenzione e contrasto di utilizzi incongrui del tirocinio

Viene introdotto il divieto di utilizzare i tirocinanti per ricoprire ruoli necessari all'interno dell'organizzazione, per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività o per sostituire il personale in ferie, malattia o maternità.

f) Indennità minima

Viene introdotto l'obbligo di corrispondere al tirocinante una indennità per la partecipazione al tirocinio di importo non inferiore a 300 euro mensili lordi.

⁷ 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.

g) Monitoraggio e valutazione

Il Ministero del Lavoro, con il supporto dell'Isfol (ora Inapp) e di Italia Lavoro (ora Anpal Servizi), predispone annualmente un report nazionale di analisi e monitoraggio dell'attuazione dei tirocini.

h) Vigilanza e controllo

Utilizzi distorti del tirocinio da parte dei soggetti ospitanti possono determinare una riqualificazione del rapporto come di natura subordinata, mentre la mancata corresponsione dell'indennità può comportare una sanzione amministrativa.

Nel corso del 2013 tutte le Regioni hanno recepito le Linee guida nelle proprie legislazioni, ma mentre alcune si sono sostanzialmente attenute alle disposizioni delle Linee guida, adottandone pressoché integralmente i contenuti, altre se ne sono discostate in modo più o meno netto. Ne è conseguito un panorama legislativo piuttosto disomogeneo e frammentato.

1.2 Le Linee guida del 2017: le principali novità e il recepimento nelle discipline regionali

A distanza di quattro anni dall'adozione delle Linee guida, la Conferenza Stato-Regioni ha ritenuto opportuno rivedere, aggiornare e integrare il testo approvato nel 2013. Diverse sono le finalità che hanno motivato l'intervento di revisione delle Linee guida:

- *superare le criticità emerse nei primi anni di applicazione delle discipline regionali e nell'attuazione della misura "Tirocini" nell'ambito del Programma Garanzia Giovani⁸;*
- *rafforzare la vigilanza sulla genuinità e sulla qualità dei tirocini;*
- *recepire le indicazioni della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini.*

Le Linee guida del 2017⁹ mantengono sostanzialmente inalterati l'impianto e la struttura di quelle del 2013, così come invariata rimane anche la definizione dell'istituto. Viene, cioè, ribadita la natura formativa e orientativa del tirocinio, nonché la sua funzione di strumento di politica attiva finalizzato ad agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro. In linea di massima, dunque, le Linee guida 2017 si pongono in continuità rispetto a quelle precedenti, aggiornando, integrando e approfondendo temi già trattati nel testo del 2013, in un'ottica di miglioramento della qualità dei percorsi formativi e di rafforzamento delle modalità di prevenzione e contrasto di eventuali utilizzi incongrui dell'istituto. Tuttavia, su alcune questioni specifiche vengono introdotti degli elementi di novità che modificano in modo significativo il quadro precedente. Di seguito gli aggiornamenti e le integrazioni più rilevanti e le principali novità introdotte dalle nuove Linee guida.

a) Tipologie di tirocinio, destinatari e durata

Nel testo del 2017 viene superata la tripartizione delle tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili), che vengono accorpate nell'unica categoria del tirocinio extracurricolare. In particolare, viene a cadere la distinzione tra il tirocinio formativo e di orientamento, rivolto a coloro che avessero conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi, e il tirocinio

⁸ L'istituzione della Garanzia Giovani nasce dalla Raccomandazione della Commissione europea dell'aprile 2013, finalizzata a contrastare l'inattività giovanile e a favorire un più agevole ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In Italia il Programma Garanzia Giovani è stato avviato il 1° maggio 2014 e si rivolge ai 15-29enni disoccupati o inattivi al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione (Neet - *Not in Education Employment or Training*). Tra le misure di politica attiva avviate nell'ambito del Programma, il tirocinio risulta essere di gran lunga la più utilizzata.

⁹ 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. 86/CSR del 25 maggio 2017.

di inserimento/reinserimento, destinato a inoccupati, disoccupati e lavoratori in regime di cassa integrazione. Di fatto il superamento della distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento si è sostanzialmente tradotto nell'assorbimento del primo nel secondo. Non prevedendo più una specifica tipologia di tirocinio rivolta in via esclusiva ai neoqualificati, neodiplomati e neolaureati, le nuove Linee guida hanno orientato l'asse del tirocinio extracurriculare sul versante dell'inserimento lavorativo piuttosto che nella direzione della "formazione post-curriculare"¹⁰.

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.

Con l'accorpamento del tirocinio formativo e del tirocinio di inserimento, viene anche a cadere la distinzione dei limiti di durata (6 mesi per i primi e 12 mesi per i secondi): con le nuove Linee guida la durata massima del tirocinio extracurriculare viene stabilita in 12 mesi, con l'eccezione dei tirocini per soggetti disabili che, come già previsto dalle precedenti Linee guida, possono durare fino a 24 mesi.

b) Soggetti promotori

Le nuove Linee guida allargano la platea dei soggetti abilitati a promuovere tirocini. Alle tipologie di soggetti promotori individuati nella versione del 2013 vengono infatti aggiunti gli istituti dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica, le Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore, i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e l'ANPAL. Un'importante novità è rappresentata inoltre dalla individuazione dei soggetti abilitati a promuovere tirocini in "mobilità interregionale": i servizi per l'impiego, le Agenzie regionali per il lavoro, le università, le scuole e le Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore possono attivare anche tirocini che si svolgono presso soggetti ospitanti ubicati in altre Regioni.

c) Prevenzione e contrasto di utilizzi incongrui del tirocinio

Le Linee guida 2013 prevedevano alcune misure specifiche atte a prevenire utilizzi incongrui del tirocinio. Il nuovo testo, oltre a riprendere le misure previste dalla versione del 2013, introduce ulteriori disposizioni volte a impedire un uso distorto dell'istituto. Tre di queste ci sembrano particolarmente significative:

- *non sono attivabili tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione;*
- *il medesimo soggetto non può fungere, in relazione ad uno stesso tirocinio, da soggetto promotore e da soggetto ospitante;*
- *il tirocinio non può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia avuto un rapporto di lavoro con il medesimo soggetto ospitante nei due anni precedenti l'attivazione del tirocinio.*

d) Limiti numerici e premialità

Le nuove Linee guida introducono delle novità anche in relazione al numero di tirocini che possono essere attivati contemporaneamente presso le unità operative del soggetto ospitante. Diversamente dalle precedenti Linee guida, il nuovo testo prevede che il calcolo dei tirocinanti debba essere effettuato considerando non soltanto i dipendenti a tempo indeterminato (con l'esclusione degli apprendisti), ma anche quelli a tempo determinato (purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla fine del tirocinio). Si comprende bene come l'inclusione dei dipendenti a tempo determinato per la definizione del tetto massimo di tirocinanti aumenti considerevolmente il numero di tirocini potenzialmente attivabili.

¹⁰Sotto questo aspetto è possibile notare come le nuove Linee guida rappresentino un'inversione di marcia rispetto a quanto stabilito dal legislatore con l'art. 11 del Decreto-legge 138/2011 (poi annullato dalla Corte costituzionale): l'art. 11 del Decreto 138 prevedeva infatti che il tirocinio extracurriculare fosse consentito esclusivamente ai neodiplomati e neolaureati per completare il percorso di istruzione mediante un'esperienza sul campo. Le nuove Linee guida vedono invece nei disoccupati i principali – benché non esclusivi – destinatari della misura.

Le nuove Linee guida introducono inoltre un “sistema premiale” che permette di attivare tirocini in deroga ai limiti di contingentamento. La facoltà di attivare tirocini oltre le quote stabilite è riservata ai soggetti ospitanti con almeno 20 dipendenti a tempo indeterminato che assumano i propri tirocinanti con un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi. Il numero di tirocini attivabili oltre i limiti di contingentamento varia a seconda della percentuale di tirocinanti assunti.

e) Modalità di attuazione, tutorship e indennità

Nella descrizione delle modalità di attuazione dei tirocini, rispetto alle precedenti Linee guida vengono dettagliati in modo più approfondito e rigoroso i compiti del soggetto ospitante e del soggetto promotore. La novità principale consiste però nell'introduzione del “Dossier individuale” (il cui modello è allegato alle Linee guida), un documento che consente di monitorare in itinere le attività svolte mediante la raccolta di evidenze documentali. Oltre al modello di Dossier individuale, alle nuove Linee guida sono stati allegati il modello di Progetto formativo e di Attestazione finale. Le attività svolte dal tirocinante, documentate e avvalorate dal Dossier individuale, dovranno essere riportate nell'Attestazione finale. Ulteriore novità di rilievo è rappresentata da un'importante disposizione relativa alla tutorship del soggetto promotore: ogni tutor del soggetto promotore può accompagnare fino ad un massimo di venti tirocinanti contemporaneamente. Non ci sono invece novità rilevanti in tema di indennità di partecipazione al tirocinio. In particolare, rimane invariato l'importo minimo, che le Linee guida 2013 avevano fissato a 300 euro mensili lordi.

f) Monitoraggio

Come già stabilito dalle Linee guida 2013, anche la versione del 2017 prevede che l'attuazione dei tirocini sia oggetto di monitoraggio sia da parte delle amministrazioni regionali – con riferimento ai tirocini realizzati nei rispettivi territori – sia da parte dell'amministrazione statale, la quale provvede alla predisposizione di un report annuale di analisi, monitoraggio e valutazione dell'attuazione dei tirocini su scala nazionale. Tuttavia, il nuovo testo introduce anche un importante elemento di novità: in riferimento agli obiettivi specifici dell'attività di monitoraggio e valutazione, si pone l'accento sulla rilevazione di eventuali elementi distorsivi nell'attuazione dell'istituto.

g) Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Su questo tema la novità principale consiste nell'individuazione delle violazioni, distinte in sanabili e non sanabili, nell'attuazione dei tirocini da parte dei soggetti promotori e dei soggetti ospitanti. Le violazioni sanabili prevedono un invito alla regolarizzazione la cui esecuzione non determinerà sanzioni; le violazioni non sanabili prevedono invece l'interruzione del tirocinio e l'interdizione per 12 mesi dall'attivazione di nuovi tirocini (interdizione che può arrivare fino a 18 o a 24 mesi in caso di seconda o terza violazione).

Con la sola eccezione della Puglia, che ha mantenuto la disciplina che recepiva le Linee guida del 2013, tutte le Regioni e le Province autonome hanno provveduto a recepire le Linee guida del 2017 nelle rispettive normative. Diversi sono stati i tempi di recepimento: alcune Regioni hanno adottato una nuova legislazione nel corso del 2017, altre amministrazioni hanno recepito le Linee guida nel corso del 2018, mentre in tre casi l'adozione della nuova disciplina è avvenuta soltanto nel 2019.

In linea generale si può affermare che alcune disposizioni delle nuove Linee guida siano state accolte da tutte (o quasi) le Regioni, mentre su alcuni temi il legittimo esercizio dell'autonomia legislativa delle Regioni e Province autonome ha portato all'adozione di provvedimenti non in linea rispetto a quanto previsto dall'Accordo del 2017.

Coerentemente con le previsioni delle nuove Linee guida, nella gran parte dei dispositivi regionali troviamo l'indicazione puntuale dei requisiti dei soggetti ospitanti, un'ampia declinazione delle responsabilità del soggetto promotore e del soggetto ospitante, una dettagliata definizione dei compiti dei tutor, la previsione di azioni di monitoraggio e controllo dell'attuazione dei tirocini con relativa disciplina sanzionatoria in caso

di violazioni. Su questi temi, recepiti in modo diffuso e generalizzato, alcune Regioni hanno talvolta apportato integrazioni e approfondimenti a maggior tutela del tirocinante e della qualità stessa del tirocinio. Anche in relazione alla definizione dei limiti di contingentamento dei tirocinanti, il dettato delle Linee guida è stato recepito in quasi tutte le normative regionali. Su questo tema si possono però rilevare, oltre ai piccoli “scostamenti” della Toscana, della Lombardia e del Piemonte – che introducono disposizioni peculiari per il computo dei tirocinanti senza però discostarsi in modo significativo dalle Linee guida – i disallineamenti ben più sostanziali della Campania e della Sicilia, che prevedono limiti di contingentamento sensibilmente diversi da quelli proposti dalle Linee guida. Basti pensare che in queste Regioni i soggetti ospitanti con più di 20 dipendenti possono ospitare contemporaneamente un numero di tirocinanti non superiore al 20% dei dipendenti stessi, esattamente il doppio rispetto al limite del 10% previsto dalle Linee guida.

Inoltre il cosiddetto “sistema premiale” – quella disposizione per cui i soggetti ospitanti possono attivare tirocini in deroga alle quote di contingentamento qualora assumano i tirocinanti con un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi – è stato generalmente recepito dalle Regioni, anche se in Veneto, Liguria ed Emilia Romagna la facoltà di attivare tirocini oltre le quote stabilite viene estesa a tutti i soggetti ospitanti a prescindere dalla classe dimensionale, laddove le Linee guida riservavano questa facoltà soltanto ai soggetti ospitanti con almeno 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Più articolata appare invece la situazione in relazione all’individuazione dei soggetti promotori, dal momento che quasi tutte le Regioni hanno integrato l’elenco proposto nelle Linee guida, allargando la platea degli enti autorizzati a svolgere attività di promozione dei tirocini: si va dalle Aziende Sanitarie Locali (previste da numerose Regioni) alle associazioni di volontariato, dalle agenzie regionali per il diritto allo studio fino all’Ufficio scolastico regionale (Sicilia) o ai parchi nazionali e regionali (Calabria). Va segnalato inoltre che il Veneto, il Friuli-Venezia Giulia, la Sardegna e le Province di Bolzano e di Trento prevedono che ogni tipologia di soggetto promotore possa attivare tirocini solo in relazione a determinate categorie di tirocinio o di destinatari (ad esempio in Veneto i servizi per l’impiego possono attivare soltanto tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo o tirocini estivi di orientamento, mentre le università e i centri di formazione accreditati possono promuovere tirocini formativi e di orientamento limitatamente ai propri ex allievi). In materia di promozione di tirocini, quindi, il quadro complessivo presenta elementi di eterogeneità tra le diverse discipline regionali.

Se sulla questione relativa ai soggetti promotori la disomogeneità tra le discipline regionali dipende principalmente dal fatto che ogni amministrazione ha liberamente integrato l’elenco proposto dalle Linee guida, sul tema della distinzione tra le tipologie di tirocinio è possibile rilevare invece dei veri e propri disallineamenti rispetto alle indicazioni delle Linee guida. Ben sei Regioni (Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Sardegna, Sicilia, Toscana e Veneto) e la Provincia autonoma di Bolzano hanno mantenuto infatti nelle nuove normative la distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo, distinzione che le Linee guida del 2017 avevano di fatto superato accorpando il tirocinio formativo e quello di inserimento nell’unica macrocategoria del tirocinio extracurricolare. Va infine segnalato che diverse Regioni hanno provveduto a disciplinare i cosiddetti tirocini estivi di orientamento, mentre la sola Lombardia ha disciplinato anche i tirocini curricolari.

Ancor più eterogeneo appare il quadro complessivo in relazione ai limiti di durata massima dei tirocini. Da una parte, infatti, quasi tutte le amministrazioni hanno accolto le disposizioni che hanno introdotto dei limiti minimi di durata, ma soltanto tre Regioni (Molise, Calabria e Sardegna) hanno previsto limiti di durata massima perfettamente conformi alle indicazioni delle Linee guida 2017. In linea generale la scelta delle Regioni è stata quella di abbassare a 6 mesi il limite di durata dei tirocini rivolti a determinate categorie di tirocinanti, attenendosi invece alle previsioni delle Linee guida – a parte rare eccezioni – in relazione ai limiti di 12 e di 24 mesi rispettivamente per i soggetti svantaggiati e i disabili. Vanno segnalati poi i casi della Lombardia e della Toscana, che collegano la durata massima dei tirocini agli obiettivi di apprendimento e al livello delle competenze da acquisire. In particolare, la Lombardia prevede una durata massima di 6 mesi per i tirocini extracurricolari il cui Piano Formativo preveda l’acquisizione di competenze referenziate con

EQF di livello 2 e 3, durata che può arrivare invece fino a 12 mesi nel caso in cui sia prevista l'acquisizione di competenze referenziate con EQF almeno di livello 4.

Va infine fatto un accenno ad un tema – quello dell'importo minimo dell'indennità di partecipazione – sul quale non si rilevano difformità rispetto alle previsioni delle Linee guida (nessuna Regione prevede un importo minimo inferiore ai 300 euro), quanto piuttosto delle differenze sensibili da Regione a Regione. La maggior parte delle Regioni hanno ritenuto congruo un importo minimo mensile compreso tra i 400 e i 500 euro, ma non mancano i casi di indennità inferiori o superiori a questi importi: da una parte la Sicilia e la Provincia di Trento hanno scelto di adottare l'importo minimo di 300 euro stabilito dalle Linee guida; dall'altra l'Abruzzo e il Piemonte hanno fissato la soglia minima in 600 euro mensili. Caso unico è quello della Regione Lazio, che ha stabilito un'indennità minima di 800 euro mensili¹¹. È evidente che – stante il diritto legittimo delle Regioni e Province autonome di stabilire l'importo minimo ritenuto più opportuno – differenze così nette rappresentino comunque un problema: a parità di progetto formativo, ad esempio, un tirocinante che svolga un tirocinio in Sicilia percepirà un'indennità di partecipazione inferiore di ben 500 euro rispetto a un tirocinante che svolga le medesime attività nella Regione Lazio.

In conclusione,¹² è possibile affermare che le discipline regionali e provinciali che hanno recepito le Linee guida del 2017 rappresentino indubbiamente un importante passo in avanti nella direzione della qualità e della genuinità delle esperienze di tirocinio. Di sicuro molte delle nuove disposizioni introdotte contribuiscono a migliorare l'efficacia formativa del tirocinio e ad aumentare conseguentemente la spendibilità di questa esperienza sul mercato del lavoro. D'altra parte, quello che emerge dall'analisi delle legislazioni regionali è un quadro complessivo in cui permangono ancora elementi di disomogeneità su alcune questioni di particolare rilievo, quali la distinzione tra le tipologie di tirocinio, la durata massima dei tirocini e l'ammontare dell'indennità partecipazione.

1.3 Gli interventi normativi durante l'emergenza sanitaria

A partire dal 2020 numerosi interventi normativi, nazionali e regionali, sono stati adottati per cercare di contenere e gestire l'emergenza sanitaria prodotta dalla pandemia di Covid-19.

Il DPCM del 9 marzo 2020¹³ 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, diveniva implicitamente impossibile per i tirocinanti recarsi presso la sede del soggetto ospitante. Preso atto del provvedimento, la IX Commissione della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, nella seduta dell'11 marzo, ha proceduto alla sospensione dei tirocini extracurricolari.

Nel corso del mese di marzo – perlopiù tra l'11 e il 12 – le amministrazioni regionali e delle Province autonome hanno disposto il divieto di proseguire o di attivare tirocini "in presenza" nei rispettivi territori. Tuttavia, mentre alcune Regioni (Calabria, Puglia, Sicilia, Valle d'Aosta, Provincia di Trento) hanno optato per il blocco *tout court* dei tirocini, la maggior parte ha concesso la possibilità di proseguire le esperienze a distanza, introducendo quella peculiare modalità di svolgimento del tirocinio che alcune Regioni hanno denominato *smart training* (assimilabile allo *smart working* nella forma, ma differente nella sostanza e nei fini). 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.

¹¹ In realtà anche il Friuli-Venezia Giulia prevede un'indennità minima di 800 euro mensili, ma limitatamente ai tirocini presso gli enti della Pubblica amministrazione aventi sede nel territorio regionale.

¹² Per un quadro sinottico delle discipline regionali si veda ANPAL - INAPP, 2019.

¹³ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 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.

L'introduzione dello *smart training* è stata certamente un'operazione di notevole portata, dal momento che ha esteso a una misura formativa una modalità di esecuzione propria del rapporto di lavoro subordinato.

Se la linea prevalente delle Regioni è stata dunque quella di consentire lo *smart training*, differenti sono state le tempistiche con le quali le diverse amministrazioni hanno deciso di autorizzare il "tirocinio agile": alcune Regioni, infatti, hanno consentito la prosecuzione in modalità *smart* sin dal momento stesso in cui hanno disposto la sospensione dei tirocini in presenza (l'11 marzo l'Abruzzo e il Friuli-Venezia Giulia, il 12 marzo l'Emilia Romagna e la Lombardia ecc.); altre invece, dopo aver inizialmente stabilito la sospensione di tutti i tirocini, in un secondo momento hanno aperto alla possibilità del tirocinio a distanza (il 23 marzo la Liguria, il 30 marzo il Lazio, il 3 aprile il Piemonte e l'Umbria ecc.).

Va inoltre sottolineato che alcune Regioni hanno vincolato la possibilità di prosecuzione in modalità agile alla fonte di finanziamento del tirocinio: il Veneto, ad esempio, ha consentito lo *smart training* soltanto in relazione ai tirocini non finanziati con risorse pubbliche; analogamente, l'Abruzzo ha escluso dalla possibilità di proseguire in modalità *smart* i tirocini attivati nell'ambito del Programma Garanzia Giovani; la Sardegna, al contrario, ha limitato il tirocinio a distanza ai soli tirocini finanziati con risorse pubbliche. Inoltre, mentre alcune Regioni hanno concesso lo *smart training* soltanto in relazione ai tirocini già in essere, altre invece hanno consentito anche l'attivazione di nuovi tirocini in modalità agile.

Le diverse disposizioni regionali che si sono susseguite nel periodo emergenziale hanno quindi delineato un quadro composito e disomogeneo.

Con la fine del primo lockdown (18 maggio 2020), tutte le Regioni hanno disposto la ripresa dei tirocini in presenza, permettendo sia la ripartenza dei tirocini sospesi che l'attivazione di nuovi tirocini. La Provincia di Bolzano ha giocato d'anticipo, autorizzando i tirocini in presenza già dal 23 aprile, così come il Friuli-Venezia Giulia e la Valle d'Aosta, dove la ripresa è iniziata il 4 maggio. Nelle altre Regioni i tirocini in presenza sono invece ripartiti nel periodo compreso tra il 18 e il 25 maggio. Ovviamente la possibilità di svolgere tirocini presso il soggetto ospitante veniva concessa esclusivamente nei settori per i quali era stato consentito il riavvio delle attività e a condizione che venissero rispettati i protocolli, le linee guida e le disposizioni nazionali e regionali per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19. Alcune Regioni hanno richiesto che l'attivazione o la riattivazione dei tirocini fosse subordinata all'avallo da parte del soggetto promotore, altre hanno posto come condizione il consenso dei tre soggetti coinvolti (soggetto ospitante, promotore e tirocinante), mentre altre ancora (Abruzzo, Calabria, Lombardia, Marche, Molise, Toscana, Umbria) hanno invece stabilito, come condizione per lo svolgimento dei tirocini in presenza, che il soggetto promotore acquisisse dal soggetto ospitante idonea documentazione attestante la sussistenza dei requisiti richiesti.

Inevitabilmente, dunque, la fine del lockdown non si è tradotta in un ritorno alla situazione pre-pandemia, tanto è vero che diverse Regioni, pur riammettendo i tirocini in presenza, hanno indicato nel tirocinio agile la modalità di svolgimento preferibile. Alcune Regioni hanno inoltre esplicitamente consentito la possibilità di svolgere il tirocinio in modalità *blended*, ovvero parte in presenza e parte a distanza.

Il tirocinio da remoto, non previsto prima della pandemia, probabilmente ha rappresentato l'unica risposta possibile alla necessità di far fronte a un'inedita condizione di emergenza. La situazione emergenziale non ha dato però alle amministrazioni regionali il tempo necessario per definire in modo strutturato e sistematico i criteri e le condizioni di attuazione dello *smart training*. In questo senso le indicazioni delle Regioni sono state giocoforza generiche e volte a garantire soltanto la sussistenza degli elementi imprescindibili del tirocinio, quali l'attività di tutorship e il monitoraggio e tracciamento delle attività svolte. Tutti i tirocini che non potevano essere svolti a distanza sono stati interrotti oppure sono stati sospesi per essere poi riattivati alla fine del lockdown, il che ha comportato nel periodo del Covid, per moltissimi giovani, non soltanto la sospensione o l'interruzione di un percorso di formazione e di crescita professionale, ma anche la mancata percezione dell'indennità di partecipazione. Durante l'emergenza sanitaria, mentre i lavoratori hanno potuto beneficiare dei contributi previsti dai cosiddetti "decreti ristori", a livello nazionale per i tirocinanti non è stata prevista alcuna misura di sostegno economico, anche se alcune Regioni hanno

adottato provvedimenti in materia. Ad esempio la Provincia autonoma di Bolzano¹⁴ ha erogato un contributo di 400 euro mensili a copertura del periodo di sospensione dei tirocini per l’inserimento lavorativo di disoccupati, mentre la Regione Lazio¹⁵ e la Regione Marche¹⁶ hanno previsto per i tirocinanti impegnati nello svolgimento di un tirocinio extracurricolare temporaneamente sospeso, o definitivamente interrotto a causa dell’emergenza sanitaria, la possibilità di richiedere un contributo *una tantum* rispettivamente di 600 e 800 euro, quale misura di sostegno economico.

Nell’estate 2020 inizia una fase di allentamento dell’emergenza sanitaria e in Italia riprendono gradualmente tutte le attività economiche e produttive, compresi i tirocini in presenza e la possibilità di effettuare nuove attivazioni, ma già dai primi di ottobre si assiste a un progressivo aggravamento della situazione epidemiologica con un sensibile incremento dei casi di contagio.

Il primo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri relativo alla cosiddetta “seconda ondata” è del 13 ottobre; a seguire viene emanato un nuovo DPCM il 18 ottobre e poi il 24 ottobre con l’adozione di misure via via più restrittive. Infine, con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 novembre vengono adottate ulteriori disposizioni per fronteggiare l'emergenza epidemiologica e, per la prima volta, viene introdotta la ripartizione in colori (zona rossa, arancione e gialla), a seconda di 21 parametri stabiliti. Nel Decreto – che comunque non prevedeva alcuna disposizione specifica sui tirocini extracurricolari – con l’art. 3, lettera g) viene sospesa la frequenza delle attività formative e curricolari delle Università e delle Istituzioni di alta formazione, fermo restando il proseguimento di tali attività a distanza. Solo i corsi per i medici in formazione specialistica, i corsi di formazione in medicina generale, nonché le attività dei tirocinanti delle professioni sanitarie potevano proseguire, laddove necessario, anche in presenza.

Successivamente, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, nella seduta del 23 novembre, approva un documento sulle politiche formative e del lavoro in cui vengono definiti diversi aspetti applicativi del DPCM del 3 novembre. In merito ai tirocini extracurricolari viene stabilito che *“ferma restando la realizzazione a distanza in tutti i casi nei quali le specificità dei contesti e le specifiche degli obiettivi lo consentano, va ammessa la possibilità di realizzazione in presenza nel rispetto dei protocolli di sicurezza”*. Tuttavia, diverse Regioni, a seguito del DPCM del 3 novembre, erano già intervenute per definire le modalità di svolgimento dei tirocini extracurricolari.

Ad esempio, la Regione Lombardia aveva emanato un Avviso il 4 novembre 2020¹⁷ con dettagliate disposizioni per la gestione dei tirocini extracurricolari in cui confermava la possibilità di attivare o riattivare tirocini in presenza, previa verifica delle condizioni necessarie per lo svolgimento delle attività (sia in base ai codici Ateco, sia rispetto ai livelli di protezione individuali e collettivi). Nei casi di sospensione o riduzione delle attività del soggetto ospitante, invece, veniva consentito lo svolgimento del tirocinio presso il domicilio del tirocinante, laddove permesso dagli obiettivi del piano formativo, quindi in modalità “a distanza”, oppure prevedendo un mix “distanza-presenza”.

Disposizioni pressoché identiche a quelle della Lombardia vengono emanate dalla Regione Calabria il 6 novembre 2020¹⁸.

Diversamente la Regione Abruzzo agli inizi di novembre¹⁹ dispone la possibilità di attivazione o di prosecuzione dei tirocini extracurricolari in presenza, solo ed esclusivamente fino al permanere della Regione Abruzzo nella cosiddetta “zona gialla” o “arancione”, vietando invece – in via automatica – la prosecuzione o l’attivazione dei tirocini extracurricolari in presenza laddove la Regione Abruzzo fosse collocata in “zona rossa” (anche nell’ambito di settori produttivi autorizzati a proseguire le proprie attività).

¹⁴ Provincia autonoma di Bolzano, Legge provinciale n. 3 del 16 aprile 2020, art. 28, comma 1.

¹⁵ Regione Lazio, Determina G05062 del 29 aprile 2020.

¹⁶ Regione Marche, D.G.R. n. 748 del 15 giugno 2020.

¹⁷ Regione Lombardia, Disposizioni per la gestione dei tirocini extracurricolari durante la fase di emergenza epidemiologica Covid-19 del 4.11.2020.

¹⁸ Regione Calabria, Prot. generale SIAR n. 0363258 del 6.11.2020.

¹⁹ Regione Abruzzo, Ordinanze del Presidente della Giunta Regionale n. 101 del 9.11.2020 e n.102 del 16.11.2020.

A seguito di alcune note prefettizie in materia²⁰, l’Abruzzo con l’OPGR n.103 del 17 novembre fa marcia indietro, consentendo la possibilità di attivazione o di prosecuzione dei tirocini extracurricolari in presenza anche in “zona rossa”.

La Regione Lazio, invece, facendo diretto riferimento al DPCM del 3 novembre e alla relativa collocazione della Regione in “fascia gialla”, con una Determinazione dirigenziale del 9 novembre²¹ dispone che tutte le “attività di orientamento, di selezione, di formazione teorica e di accompagnamento al lavoro devono essere svolte obbligatoriamente a distanza”. Nel caso dei tirocini extracurricolari, invece, la modalità prevalente di svolgimento rimane quella “in presenza”, ossia presso le sedi dei soggetti ospitanti. Laddove il soggetto ospitante non sia in grado di garantire le misure di sicurezza e distanziamento sociale, o nel caso in cui il tirocinante non abbia la possibilità di recarsi presso la sede del soggetto ospitante in sicurezza e nel rispetto delle norme nazionali e regionali in tema di restrizioni alla mobilità sociale, viene confermata la possibilità – se consentito dal progetto formativo – di svolgere i tirocini in modalità “a distanza”.

Altre Regioni hanno adottato misure simili per affrontare la nuova fase di lockdown. Per esempio, la Toscana²², la Campania²³ e l’Emilia-Romagna²⁴ hanno stabilito che i tirocini extracurricolari potevano essere svolti in presenza, ovviamente se le attività lavorative di riferimento non erano state sospese, e nel rispetto dei protocolli di sicurezza previsti per il settore e per lo specifico luogo di lavoro. Nel caso in cui i contenuti del progetto formativo e le attività da svolgere consentivano di adottare modalità flessibili, i tirocini potevano essere effettuati anche a distanza.

A livello nazionale, le misure di contenimento adottate con il DPCM del 3 novembre 2020 sono state successivamente confermate con il DPCM del 3 dicembre e con provvedimenti successivi che hanno imposto ulteriori misure restrittive.

Con la fine dello stato di emergenza (31 marzo 2022) in molte Regioni (Marche, Molise, Campania, Basilicata, Sardegna, Veneto) non è più possibile effettuare tirocini a distanza, mentre è attualmente ancora consentita la prosecuzione dei tirocini da remoto o in modalità mista (in alcuni casi per un tempo limitato o in via transitoria) in Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Umbria, Abruzzo, Calabria²⁵. Sarà interessante vedere se e come le Regioni, nelle prossime normative regionali in materia di tirocini, decideranno di riconoscere, e quindi regolamentare, i tirocini da remoto o in modalità mista.

1.4 Verso le nuove Linee guida: prospettive e rischi nella nuova revisione del tirocinio

A quasi dieci anni di distanza dall’ultimo provvedimento normativo sui tirocini extracurricolari²⁶, il legislatore statale ha ritenuto opportuno intervenire nuovamente in materia. Con i commi 720-726 dell’art. 1 della Legge di Bilancio 2022²⁷, vengono introdotti degli elementi di novità che non implicano semplicemente un aggiornamento o un’integrazione dell’impianto normativo esistente, ma, come vedremo, ne prospettano una revisione radicale.

Entrando nel merito della nuova norma, il primo elemento da rilevare è il fatto che il legislatore, prima di procedere ad articolare le diverse disposizioni, abbia inteso fornire preventivamente una (ri-)definizione sia dell’istituto del tirocinio in quanto tale sia di una delle due macro-tipologie in cui esso si articola, ovvero la

²⁰ Nella Nota della Prefettura di Milano del 7.11.2020 (prot. n. 0258156) e in quella della Prefettura di Torino del 12.11.2020 (prot. n. 0184259) si rappresenta che i tirocini curricolari ed extracurricolari formativi presso le attività produttive, industriali e commerciali possono proseguire anche nelle cosiddette “zone rosse” – in considerazione del fatto che si inseriscono nell’ambito di percorsi formativi – purché nel rispetto dei contenuti dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19.

²¹ Regione Lazio, Disposizioni per la prosecuzione, l’avvio e la conclusione delle attività – finanziate e/o autofinanziate – di formazione, orientamento, selezione, accompagnamento al lavoro, stage/tirocini curricolari ed extracurricolari ed esami del 9.11.2020.

²² Regione Toscana, Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n.109 del 13.11.2020.

²³ Regione Campania, Precisazioni a seguito DPCM 3 novembre 2020, prot.n. 2020.0549413 del 19.11.2020.

²⁴ Regione Emilia-Romagna, Nota del 24.11.2020 e Nota integrativa del 26.11.2020.

²⁵ In Trentino-Alto Adige, Valle D’Aosta, Puglia e Sicilia non è mai stata consentita l’attivazione di tirocini da remoto (se non in specifici casi e solo per svolgere le parti teoriche della formazione).

²⁶ Legge n. 92 del 28 giugno 2012, art. 1 commi 34, 35 e 36.

²⁷ Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, art. 1, commi 720-726.

categoria del tirocinio curriculare: *“Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all’orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare”* (comma 720).

Le definizioni sopra riportate si prestano ad alcune osservazioni.

In primo luogo va evidenziato come il tirocinio in generale, ovvero come istituto in sé, comprendente sia il curriculare sia il non curriculare, venga definito come *“un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro”* – una definizione che sembrerebbe evidentemente applicabile ai soli tirocini curricolari – e che tra le sue finalità vi sia anche quella di *“migliorare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro”*, prerogativa che dovrebbe invece appartenere in via esclusiva ai non curricolari²⁸.

Sembrerebbe che il legislatore, nel tentativo di fornire un concetto univoco di questo istituto, riferibile ed estensibile sia ai curricolari che agli extracurricolari, abbia fatto un percorso a ritroso fino alla norma istitutiva del tirocinio stesso (l’art. 18 della Legge 196/97)²⁹, la quale individuava, come finalità propria di questo strumento, quella di *“realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”*. Va però rilevato che il dettato dell’art. 18, anteriore alla distinzione tra curricolari ed extracurricolari, si iscriveva in una interpretazione unitaria e univoca del tirocinio come una sorta di *“ponte formativo”* che collegasse idealmente il mondo dell’istruzione al mercato del lavoro, consentendo, soprattutto a studenti secondari e terziari, neodiplomati, neolaureati ecc., di sperimentare direttamente il mondo del lavoro. Una visione poi superata negli anni successivi, quando il tirocinio è stato distinto in curriculare (assumendo quindi la forma di un’esperienza formativa di alternanza tra studio e lavoro) ed extracurriculare (definito come misura formativa di politica attiva). Nel contesto attuale, quindi, il concetto di alternanza studio-lavoro appare ben difficilmente collocabile nel campo del tirocinio extracurricolare.

Va inoltre osservato come l’oggetto stesso della norma non venga delimitato e definito di per sé, ma soltanto per negazione: dei tirocini oggetto del provvedimento – quelli extracurricolari – non viene data alcuna definizione, ma piuttosto essi vengono determinati per opposizione, in quanto *“diversi da quelli curricolari”* (comma 721).

Entrando nei contenuti della norma, possiamo osservare che, analogamente a quanto previsto nel 2012, anche stavolta il legislatore stabilisce che, entro centottanta giorni dall’entrata in vigore della Legge, il Governo e le Regioni concludano un Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni per la definizione di Linee guida condivise in materia di tirocini *“diversi da quelli curricolari”*.

Cinque saranno i criteri secondo i quali dovranno essere elaborate le nuove Linee guida:

- a) *revisione della disciplina secondo criteri che ne circoscrivano l’applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;*
- b) *individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni del soggetto ospitante;*
- c) *definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all’inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;*
- d) *definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l’attivazione di nuovi tirocini all’assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;*
- e) *previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell’istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.*

²⁸ Si veda in proposito la Nota del Ministero del Lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007, nella quale i tirocini curricolari vengono esclusi dall’obbligo di comunicazione perché la loro finalità non è direttamente quella di favorire l’inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione e di *realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro*, diversamente dai tirocini non curricolari la cui finalità è quella di favorire l’inserimento lavorativo.

²⁹ Cfr. Par. 1.1.

Se si esaminano i criteri su esposti cercando di stabilirne il valore e la portata in ordine alla revisione della disciplina dell'istituto, è possibile suddividerli e classificarli secondo tre livelli di importanza e di "innovatività":

- il criterio a), limitando la platea dei destinatari ai soli "soggetti con difficoltà di inclusione sociale", appare indubbiamente come quello più innovativo e potenzialmente dirompente, dal momento che prefigura un cambiamento radicale nella funzione e, in una certa misura, nella natura stessa dell'istituto; data la portata di questa disposizione, più avanti la analizzeremo in modo più approfondito, cercando di comprenderne meglio il significato e di ipotizzarne gli effetti concreti.
- I criteri c) e d) introducono elementi innovativi che si inseriscono nel solco della traiettoria evolutiva del tirocinio extracurricolare degli ultimi anni. Possono infatti essere interpretati come tentativi di rafforzare ulteriormente il ruolo e la funzione del tirocinio come strumento di politica attiva: dal lato del tirocinante, il bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e la certificazione delle competenze in esito al percorso sono di fatto strumenti che, formalizzando e qualificando l'upgrade formativo, mirano sostanzialmente ad aumentare la spendibilità dell'esperienza sul mercato del lavoro. Dal lato dei soggetti ospitanti³⁰, la previsione di vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota di tirocinanti punta invece a incrementare le ricadute occupazionali, stimolando un utilizzo del tirocinio che sia funzionale a un possibile inserimento lavorativo³¹.
- I criteri b) ed e) non aggiungono invece elementi di novità all'impianto normativo esistente: il riconoscimento di una congrua indennità, la fissazione di una durata massima del tirocinio e di limiti numerici dei tirocini attivabili, così come la previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, sono elementi già contenuti tanto nelle Linee guida del 2013 quanto in quelle del 2017. È comunque evidente che, in sede di discussione delle nuove Linee guida, sarà opportuno entrare nel merito di questi aspetti, valutando ad esempio se possa ancora considerarsi "congrua" un'indennità minima di 300 euro mensili e se la durata massima dei tirocini non debba essere ridotta da dodici a sei mesi, accogliendo, su questo punto, l'indicazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea su un Quadro di qualità per i tirocini.

Come accennato in precedenza, la disposizione più significativa e rilevante, per le profonde conseguenze che potrebbe produrre in ordine all'attuazione dei tirocini extracurricolari, consiste nella limitazione della platea dei destinatari ai soli "soggetti con difficoltà di inclusione sociale". L'effetto più evidente dell'applicazione di questo principio consisterebbe in una drastica riduzione dei potenziali destinatari della misura e, conseguentemente, in un netto calo delle attivazioni. L'entità della riduzione del numero dei tirocini dipenderà però dal modo in cui – dapprima in sede di Conferenza Stato-Regioni e successivamente nelle varie discipline regionali – verrà interpretato il concetto di "soggetti con difficoltà di inclusione sociale". Un importante chiarimento su questo punto è stato fornito dal Ministro del Lavoro nell'ambito dell'audizione del 6 aprile 2022 sugli strumenti di ingresso nel mercato del lavoro³². Nel corso di tale audizione il Ministro ha chiarito che con l'espressione "soggetti con difficoltà di inclusione sociale" si devono intendere *i soggetti con maggiore distanza dal mercato del lavoro*, ovvero, sostanzialmente, i soggetti meno qualificati.

In attesa dell'esito della discussione su questo tema in sede di Conferenza Stato-Regioni, è possibile procedere comunque a una prima analisi delle potenziali conseguenze connesse all'attuazione della norma,

³⁰ Chiaramente tale disposizione non potrà essere applicata agli enti della Pubblica amministrazione presso i quali si può essere assunti solo attraverso concorsi pubblici.

³¹ Va segnalato che un provvedimento analogo è già stato adottato dalla Regione Marche. La disciplina di questa Regione prevede infatti che "il soggetto ospitante non potrà attivare tirocini per un periodo pari a dodici mesi, con decorrenza dalla data di conclusione dell'ultimo tirocinio avviato, qualora risulti che, rispetto ai tirocini già realizzati e conclusi nei ventiquattro mesi precedenti la data di conclusione dell'ultimo tirocinio avviato, non abbia provveduto ad assumere almeno un terzo (1/3) dei tirocinanti, con un contratto di lavoro della durata di almeno 6 mesi" (Regione Marche, DGR n. 1474 dell'11 dicembre 2017, art. 7, comma 8).

³² Audizione del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali nell'ambito dell'indagine conoscitiva promossa dalla XI Commissione Lavoro del Senato sul tema "Strumenti di ingresso nel mercato del lavoro: stage, tirocinio, apprendistato", Roma, 6 aprile 2022 (<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/ministro/audizioni/Documents/Audizione-Orlando-strumenti-ingresso-mercato-lavoro-stage-tirocinio-apprendistato.pdf>).

rilevando i rischi e le criticità che potrebbero derivare dal circoscrivere il tirocinio extracurricolare ai soli soggetti con difficoltà di inclusione sociale.

In questo senso va in primo luogo osservato che, a differenza dei soggetti maggiormente qualificati, che svolgono perlopiù tirocini i cui contenuti formativi risultano congrui e qualitativamente validi, non di rado i soggetti con i più bassi livelli di istruzione e con le maggiori difficoltà di inserimento lavorativo svolgono invece tirocini dal modesto o dubbio valore formativo (e con esiti occupazionali peggiori). In alcuni casi si tratta addirittura di tirocini svolti nell'ambito delle professioni non qualificate, ovvero nell'ambito di attività che non necessitano di un periodo di formazione e per le quali, pertanto, non si potrebbe essere inseriti in tirocinio, ma si dovrebbe essere assunti con un regolare contratto di lavoro.

È del resto evidente come l'accesso alle fasce di professionalità maggiormente qualificate implichi processi formativi più complessi e articolati rispetto alle professioni meno qualificate, che addirittura, in alcuni casi, non richiedono alcuna formazione quanto piuttosto brevi periodi di addestramento. Limitando l'applicazione dei tirocini ai soggetti più deboli sul mercato del lavoro, si rischia l'effetto di veder proliferare tirocini poco (o per nulla) qualificati e qualificanti, che non di rado si traducono nel mero svolgimento di una prestazione lavorativa.

In altre parole, il rischio connesso all'applicazione della nuova norma è che il tirocinio finisca per configurarsi non tanto come un'esperienza autenticamente formativa in grado di aumentare il livello di occupabilità di chi lo svolge, quanto piuttosto come il surrogato di un rapporto di lavoro, una sorta di via di fuga per chi, non avendo migliori opportunità, si trovi giocoforza costretto ad accettare un tirocinio (o un falso tirocinio) pur di entrare o rientrare nel mercato del lavoro.

In tal modo si rischierebbe inoltre di realizzare una discutibile "disparità di trattamento". L'intenzione di riservare il tirocinio extracurricolare ai soggetti meno qualificati sembra infatti profilare un'ulteriore penalizzazione per questi ultimi, i quali, allo svantaggio della maggiore distanza dal mercato del lavoro, vedrebbero aggiungersi l'ulteriore svantaggio di doversi accontentare di un tirocinio, laddove ai maggiormente qualificati spetterebbero invece di diritto le tutele, le garanzie e la retribuzione di un regolare rapporto di lavoro.

In considerazione del fatto che il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro, ma come uno strumento formativo pensato per fare un'esperienza diretta del mondo del lavoro e agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro, appare legittima una riflessione ulteriore sulle categorie di soggetti cui sia più opportuno destinare la misura. Ci si potrebbe chiedere, ad esempio, se a determinare un bisogno maggiore di formazione *on the job* sia la maggiore difficoltà di inserirsi/reinserirsi nel mercato del lavoro o non piuttosto la mancanza di qualsivoglia esperienza del mondo del lavoro. Sotto questo profilo ci sembra plausibile che i soggetti con maggiore necessità di formazione *on the job* siano tutti coloro che non hanno ancora maturato alcuna esperienza professionale; principalmente, dunque, i giovani che hanno appena concluso un percorso di istruzione³³. Del resto, era proprio questo, in buona sostanza, il fine originario dell'istituto: favorire la transizione dal mondo dell'istruzione al mercato del lavoro mediante un'esperienza formativa *on the job*³⁴.

Al di là delle considerazioni di merito sul provvedimento in sé, vi è poi una questione fondamentale – quella della legittimità costituzionale della nuova norma – che potrà risultare determinante in relazione ai futuri sviluppi della disciplina in materia di tirocini extracurricolari. La questione è stata sollevata dalla Regione Veneto, che si è rivolta alla Corte costituzionale impugnando il comma 721 *"nella parte in cui vincola la revisione della disciplina dei tirocini extracurricolari al criterio che ne sia circoscritta l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale"*³⁵. La ragione del ricorso sta nel fatto che, secondo il ricorrente,

³³ Ad oggi risulta difficile affermare che le (eventuali) brevi esperienze di tirocinio curricolare svolte durante i percorsi di studio siano sufficienti a fornire la formazione necessaria per svolgere adeguatamente determinate attività professionali, in particolare quelle più qualificate e complesse.

³⁴ Sotto questo profilo ci sembra più coerente con la natura e le finalità dell'istituto il tentativo di riforma del tirocinio effettuato dal legislatore statale con l'art. 11 del Decreto-Legge 138/2011, successivamente annullato dalla Corte costituzionale (cfr. Par. 1.1).

³⁵ Gazzetta Ufficiale, Ricorso per legittimità costituzionale n. 18 del 1° marzo 2022 della Regione Veneto.

la legge “*introduce criteri cogenti del tutto irragionevoli e gravemente limitativi della competenza regionale esclusiva in materia di formazione professionale, dal che deriva la violazione dell'art. 117, comma 4, della Costituzione della Repubblica Italiana*”.

Oltre a contestare la legittimità costituzionale di un provvedimento che invaderebbe un territorio di competenza esclusiva delle Regioni, nel ricorso viene di fatto formulato un giudizio di merito sulla norma, laddove viene denunciata “*un’evidente irragionevolezza della disposizione*” che circoscriverebbe “*in modo del tutto ingiustificato e illogico le finalità e l’utilità dei tirocini extracurricolari*”.

Spetterà dunque alla Corte costituzionale stabilire se le previsioni del legislatore statale, rappresentando semplicemente delle linee di indirizzo da discutere e concordare in sede di Conferenza Stato-Regioni, rispettino il principio della esclusività della competenza regionale³⁶ oppure se, al contrario, configurino un’illegittima limitazione dell’autonomia legislativa delle Regioni. È evidente che la pronuncia della Consulta orienterà in modo decisivo l’evoluzione normativa dell’istituto. È altresì evidente che la presa di posizione della Regione Veneto costituisca un ostacolo di non poco conto nel percorso di definizione delle nuove Linee guida.

BOX 1 – Il contesto Europeo

Allargando lo sguardo al contesto europeo, possiamo osservare come, al netto delle differenze tra le diverse legislazioni regionali, l’assetto normativo italiano sia tra i più avanzati e completi d’Europa. In molti Paesi europei, infatti, alla diffusione sempre più massiccia dei tirocini extracurricolari non ha fatto riscontro la definizione di adeguati sistemi normativi, condizione necessaria per garantire la qualità e l’efficacia formativa delle esperienze di tirocinio. È per questo che l’Europa ha deciso di intervenire in materia: il 10 marzo 2014 il Consiglio dell’Unione europea ha adottato, sulla base della Proposta della Commissione del 4 dicembre 2013*, la Raccomandazione su un Quadro di qualità per i tirocini**. Con la Raccomandazione, il Consiglio dell’Unione europea invitava gli Stati membri a recepire nelle rispettive legislazioni nazionali una serie di criteri e standard qualitativi che consentissero la realizzazione di tirocini realmente formativi e funzionali all’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Nell’ottobre 2016, a oltre due anni di distanza dall’approvazione della Raccomandazione, i Servizi della Commissione hanno presentato un documento nel quale veniva tracciato un primo bilancio sull’adozione dei contenuti della Raccomandazione nei sistemi legislativi degli Stati membri***. In questo documento viene espresso un giudizio molto positivo sulla normativa italiana, dal momento che, benché fosse stata elaborata prima della pubblicazione della Raccomandazione, risultava in larga parte conforme ai principi e ai criteri del Quadro europeo di qualità per i tirocini. Non solo: nello stesso documento viene esplicitamente dichiarato che, sotto diversi aspetti, le Linee guida italiane erano servite da modello per la Commissione europea nell’elaborazione della Proposta di Raccomandazione: un’affermazione che dà la misura del livello qualitativo dell’impianto normativo italiano in materia di tirocini.

Il tema della qualità dei tirocini è ancora oggi oggetto di particolare attenzione da parte dell’Europa. Per esempio, nella Risoluzione del Parlamento europeo sulla garanzia per i giovani dell’8 ottobre 2020[§] si afferma che “i contratti di tirocinio dovrebbero assumere la forma di accordi scritti e giuridicamente vincolanti, che specifichino i compiti del tirocinante e prevedano una retribuzione dignitosa”. Viene inoltre assunta una posizione molto netta sui diritti dei tirocinanti – in particolare il diritto ad un’equa retribuzione – arrivando a proporre “l’introduzione di uno strumento giuridico comune che garantisca e faccia applicare una remunerazione equa per gli stagisti”, diritto che – ricordiamo – l’Italia garantisce già dal 2013.

Infine, il 17 febbraio 2022 viene approvata la Risoluzione del Parlamento europeo “Rafforzare il ruolo dei giovani europei: occupazione e ripresa sociale dopo la pandemia”^{§§} in cui, fra le altre cose, si condanna la pratica dei tirocini non retribuiti quale forma di sfruttamento del lavoro dei giovani, si invita la Commissione a rivedere il Quadro di qualità per i tirocini del 2014 e si ribadisce la proposta di un “quadro giuridico comune volto a garantire un’equa retribuzione per i tirocini e gli apprendistati al fine di evitare le pratiche finalizzate allo sfruttamento”.

* Commissione Europea, 2013

** Consiglio dell’Unione europea, 2014

*** Commission Staff Working Document, 2016

§ ibidem

§§ Parlamento europeo, 2021/2952(RSP)

³⁶ Va ricordato che, a seguito dell’impugnazione dell’art. 11 del Decreto-legge 138/2011 da parte di diverse Regioni (cfr. Par. 1.1), con la Sentenza 287/2012 la Corte costituzionale ha ribadito che, sulla base di quanto previsto dall’art. 117 della Costituzione, la competenza legislativa in materia di tirocini extracurricolari spetta in via esclusiva alle Regioni.

2 ANDAMENTO E CARATTERISTICHE

2.1 Le attivazioni dei tirocini in Italia dal 2019 al 2021

Nel 2021 risultano attivati complessivamente quasi 329 mila tirocini, valore che, seppure al di sotto di quasi 27 mila unità, riporta l'ammontare delle attivazioni a livelli pre-pandemici, dopo il calo rilevante registrato nel 2020 (-36,5%).

Il volume complessivo di tirocini attivati dal 2019 al 2021 si posiziona a poco più di 910 mila unità, con una variazione percentuale media nel periodo del -3,9%. Nello stesso periodo quasi 782 mila individui sono stati coinvolti in un'esperienza di tirocinio extracurricolare e poco più di 297 mila imprese hanno ospitato almeno un tirocinante (Tabella 1).

Tabella 1 - Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2019-2021. Valori assoluti, variazioni percentuali e incidenze relative

TIROCINI			
ANNO	V.A.	Var.%	Incidenza sul totale delle attivazioni
2019	355.610	1,3	2,6
2020	225.911	-36,5	2,0
2021	328.727	45,5	2,5
TOTALE 2019-2021	910.248	-3,9	2,4

INDIVIDUI (*)			
ANNO	V.A.	Var.%	Incidenza sul totale degli individui
2019	334.670	1,2	4,6
2020	213.951	-36,1	3,3
2021	310.638	45,2	4,3
TOTALE 2019-2021 (**)	781.866	-3,7	6,1

IMPRESE (*)			
ANNO	V.A.	Var.%	Incidenza sul totale delle imprese
2019	162.287	0,2	10,6
2020	111.615	-31,2	7,2
2021	147.860	32,5	9,7
TOTALE 2019-2021 (**)	297.471	-4,5	11,1

(*) 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 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 2019 al 2021 hanno effettuato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il brusco calo registrato nel 2020 a seguito delle misure restrittive finalizzate al contrasto dell'emergenza sanitaria e la netta ripresa nell'anno successivo si osservano, oltre che per le attivazioni di tirocini extracurricolari, anche per gli individui e per le imprese coinvolti; malgrado la ripresa del 2021, la variazione media annua nel periodo risulta in ogni caso negativa e intorno al -4%.

Se si guarda all'incidenza dei tirocini sul complesso dei flussi delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)³⁷, si osserva un impatto negativo più attenuato degli effetti della pandemia sulle diverse quote di tirocini

³⁷ 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.

extracurricolari (attivazioni, individui, imprese) in considerazione del fatto che tali effetti si sono abbattuti in maniera generalizzata su tutte le attivazioni.

Nel complesso del triennio, su 100 individui interessati da almeno una Comunicazione Obbligatoria, 6 si sono visti attivare un tirocinio; riguardo alle imprese, su 100 imprese che hanno effettuato almeno una Comunicazione Obbligatoria, 11 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 quasi 82 mila individui, in gran parte non appartenenti all'Unione Europea e con una movimentazione complessiva che supera i 95 mila tirocini.

Tabella 2 - Tirocini extracurricolari avviati e individui coinvolti per cittadinanza. Totale 2019-2021. Valori assoluti e percentuali

CITTADINANZA	TIROCINI AVVIATI		INDIVIDUI COINVOLTI IN ALMENO 1 TIROCINIO (*)	
	V.A.	V.%	V.A.	V.%
ITALIANI	814.787	89,5	699.907	89,5
STRANIERI	95.461	10,5	81.959	10,5
DI CUI:				
STRANIERI NON COMUNITARI	80.517	8,8	68.481	8,8
STRANIERI COMUNITARI	14.944	1,6	13.478	1,7
TOTALE	910.248	100,0	781.866	100,0

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

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In termini generali, 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 risulta, di fatto, identica, ma con variazioni significative 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, quasi 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.

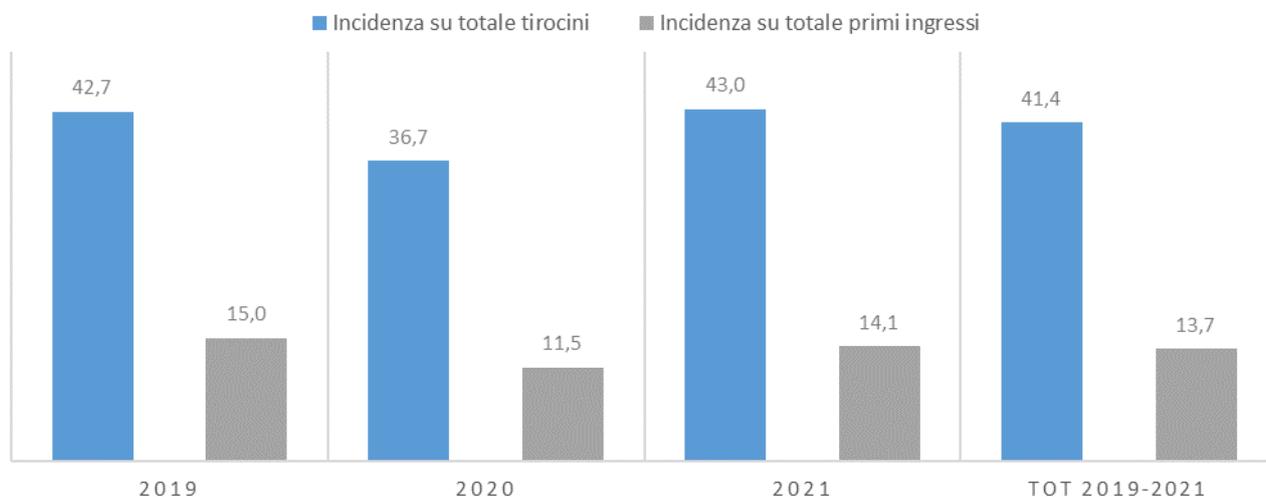
Tabella 3 - Tirocini extracurricolari avviati per genere e classi di età. Totale 2019-2021. Valori percentuali

CLASSI DI ETÀ	INCIDENZA PER CLASSI DI ETÀ			% SUL TOTALE DEI TIROCINI
	Uomini	Donne	Totale	
FINO A 19 ANNI	62,7	37,3	100	15,9
20-24	49,4	50,6	100	35,2
25-29	45,3	54,7	100	25,6
30-34	47,2	52,8	100	7,4
35-39	45,2	54,8	100	4,1
40 ANNI E OLTRE	51,6	48,4	100	11,8
TOTALE	50,4	49,6	100	100,0

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 inattività³⁸ (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 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel complesso sono poco meno di 289 mila gli individui sotto i 30 anni che hanno svolto un tirocinio tra il 2019 e il 2021 e non avevano sperimentato alcuna esperienza lavorativa nei precedenti 5 anni. In altre parole, il 41% dei tirocinanti under 30 è ricorso al tirocinio in fase di primo ingresso, percentuale che sale al 67% 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 giovani³⁹: nel triennio, infatti, il 14% 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.

La diminuzione nel periodo nell'utilizzo dell'istituto ha interessato tutto il territorio nazionale, con variazioni percentuali più elevate nel Centro Italia – che assorbe il 18% dei tirocini attivati -dove, tra il 2019 e il 2021, sono scesi del 13% (Tabella 4). Nel Nord-Ovest, dove si svolge un tirocinio su tre, il calo nel periodo è stato meno sostenuto e pari al 5%.

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 22,6% dei tirocini avviati nel triennio 2019-2021.

Tale quota risulta superiore alla media nel Centro e nel Sud (26% e 25%) ed è particolarmente rilevante in Toscana e in Puglia, dove le esperienze avviate all'interno di tale misura risultano essere, rispettivamente, il 51% e il 40%.

³⁸ 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 2019-2021. 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.

³⁹ 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 2019-2021. Valori assoluti, valori e variazioni percentuali

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	TIROCINI AVVIATI 2019-2021			
	V.A.	V.%	Di cui in Garanzia Giovani (%)	Var. % 2019-2021
NORD-OVEST	306.459	33,7	22,6	-4,9
NORD-EST	200.266	22,0	18,7	-9,2
CENTRO	161.744	17,8	26,1	-12,7
SUD	184.666	20,3	25,1	-6,8
ISOLE	57.105	6,3	18,5	-2,7
<hr/>				
REGIONE	V.A.	V.%	Di cui in Garanzia Giovani (%)	Var. % 2019-2021
PIEMONTE	86.117	9,5	27,3	-3,6
VALLE D'AOSTA	1.130	0,1	8,9	-13,1
LIGURIA	29.466	3,2	11,2	-2,5
P.A. BOLZANO	7.502	0,8	0,7	-12,5
P.A. TRENTO	4.959	0,5	12,6	-36,7
VENETO	97.739	10,7	17,1	-9,3
LOMBARDIA	189.746	20,8	22,3	-5,9
FRIULI-VENEZIA GIULIA	10.940	1,2	31,6	-12,5
EMILIA-ROMAGNA	79.126	8,7	21,1	-6,4
TOSCANA	37.055	4,1	51,3	-14,7
UMBRIA	12.782	1,4	19,9	-30,0
MARCHE	26.483	2,9	22,1	-4,0
LAZIO	85.424	9,4	17,4	-11,5
ABRUZZO	18.447	2,0	27,8	-0,7
MOLISE	3.837	0,4	16,4	-13,0
CAMPANIA	65.062	7,1	19,5	4,5
PUGLIA	55.314	6,1	40,1	-16,3
BASILICATA	9.337	1,0	13,5	9,7
CALABRIA	32.669	3,6	13,8	-18,0
SICILIA	37.584	4,1	16,2	0,0
SARDEGNA	19.521	2,1	23,1	-7,5
TOTALE ITALIA	910.240	100,0	22,6	-7,6

(*) 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

Sono le Regioni meridionali a presentare la quota più elevata di tirocini destinati all'inserimento lavorativo, con valori che, nelle isole, superano di 6 punti percentuali il dato medio nazionale (Tabella 5). Spostandosi da queste ultime verso le aree centro-settentrionali cresce invece la quota di esperienze finalizzate alla formazione e all'orientamento degli individui; 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%.

Tabella 5 - Tirocini extracurricolari avviati per tipologia di tirocinio e ripartizione geografica (*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO	INSERIMENTO/REINSERIMENTO LAVORATIVO	FINALIZZATO ALL'INCLUSIONE SOCIALE	TOTALE
NORD-OVEST	12.3	82.5	5.2	100.0
NORD-EST	16.6	71.9	11.6	100.0
CENTRO	13.6	81.5	4.9	100.0
SUD	7.7	84.6	7.7	100.0
ISOLE	7.7	86.5	5.8	100.0
TOTALE	12.3	80.7	7.1	100.0

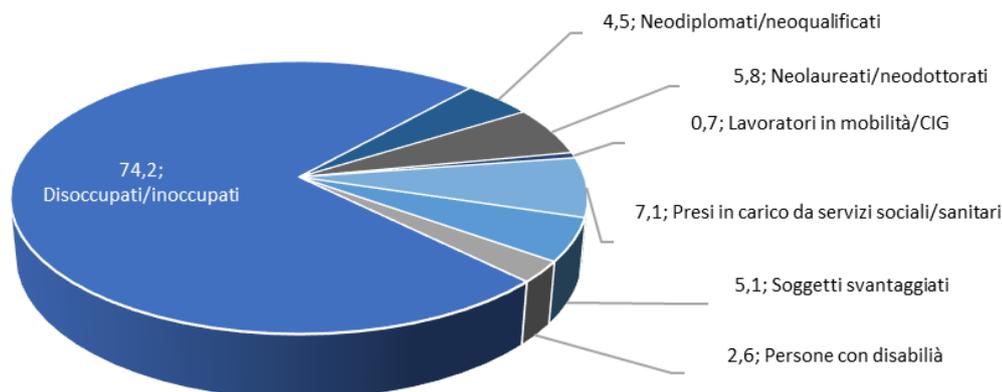
(*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si guarda alla tipologia di tirocinanti⁴⁰, del resto, la quota maggioritaria di questi ultimi appartiene alla categoria dei disoccupati e delle persone in cerca di prima occupazione (74,2%) mentre, nel complesso, la percentuale di esperienze destinate ad accompagnare la transizione tra sistema scolastico-formativo e mondo del lavoro ammonta al 10,3% (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 (7,1%), persone con disabilità (2,6%), soggetti svantaggiati (5,1%).

Figura 2 - Tirocini extracurricolari avviati per categoria di tirocinante. Anni 2019-2021. Valori percentuali



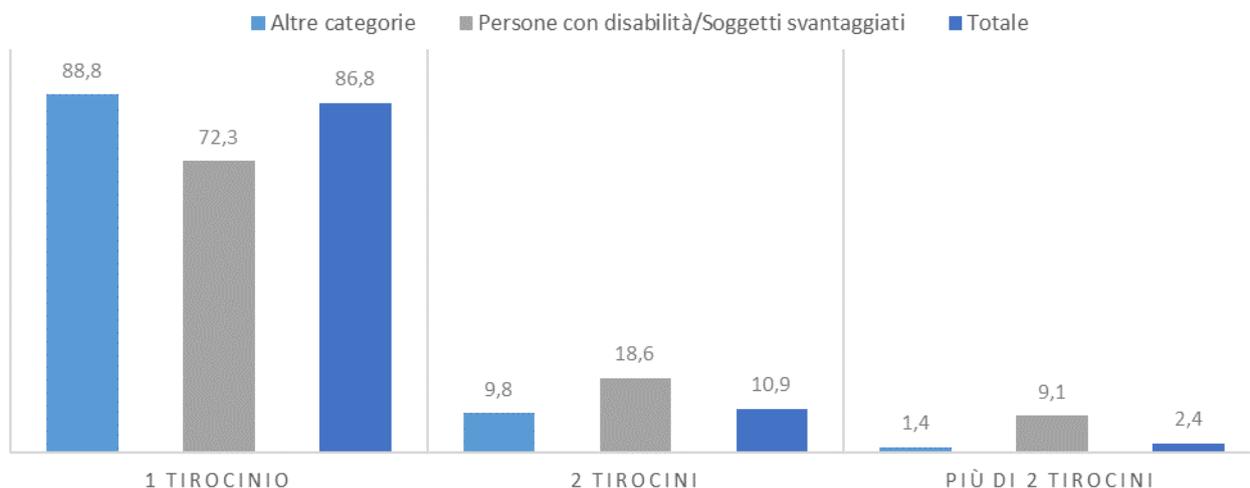
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tali categorie definiscono una popolazione di “soggetti deboli” che, nel loro insieme, rappresentano complessivamente il 14,8% del totale dei soggetti interessati dai tirocini avviati dal 2019 al 2021. 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 72% dei tirocinanti riconducibili alle categorie dello svantaggio ad essere coinvolto in un’unica esperienza di tirocinio mentre il 28% ha svolto

⁴⁰ 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. 2.3).

2 o più tirocini, contro valori che per le altre tipologie di tirocinanti si assestano, rispettivamente all'89% e all'11% (Figura 3).

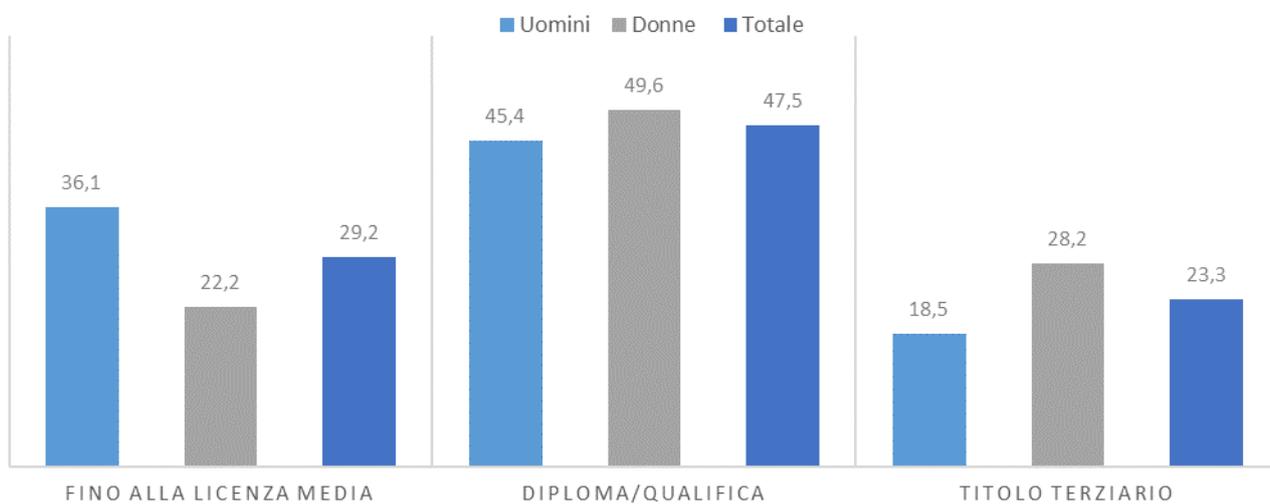
Figura 3 - Numero di tirocini extracurricolari svolti per individuo e per categoria di tirocinante. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente al titolo di studio (Figura 4), per quanto il 47,5% dei tirocini coinvolga individui in possesso di un diploma superiore, molto elevata appare la quota di avviamenti che coinvolgono individui con basso livello di istruzione: quasi il 30% dei tirocini è svolto da soggetti in possesso al massimo della licenza media, situazione che per gli uomini arriva ad interessare il 36% delle esperienze.

Figura 4 - Tirocini extracurricolari avviati per livello di istruzione e genere. Anni 2019-2021. 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 28%, vale a dire quasi 10 punti percentuali in più degli uomini.

2.1.1 La mobilità geografica

La finalità dello strumento del tirocinio extracurricolare in mobilità geografica è quella di consentire ai tirocinanti di avviare esperienze formative e professionali al fuori del proprio territorio. Questa specifica

modalità di attuazione del tirocinio ha l'obiettivo di agevolare le scelte professionali, aumentare le possibilità occupazionali o favorire il reinserimento nel mondo del lavoro mettendo il tirocinante in contatto con territori e mercati del lavoro più dinamici, in grado di offrire maggiori opportunità di impiego o di esperienze per l'acquisizione di competenze e/o professionali più corrispondenti al proprio percorso formativo.

Analizzando i dati sui flussi dei tirocini extracurricolari avviati nell'arco temporale 2019-2021 è possibile osservare la dinamica della mobilità geografica interna con riferimento sia alle cinque grandi ripartizioni geografiche (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Sud e Isole) che alle singole regioni e province autonome. Nonostante la mobilità geografica si esprima in una dimensione piuttosto residuale rispetto alla totalità dei tirocini avviati, si possono esaminare alcuni aspetti che delineano in maniera più dettagliata un fenomeno che caratterizza storicamente il nostro Paese e che manifesta un andamento lineare nel corso degli ultimi anni.

Come evidenzia la Tabella 6, sotto il profilo quantitativo, i tirocini extracurricolari avviati nel 2021 non raggiungono i livelli pre-pandemia (328.709 tirocini del 2021 a fronte dei 355.588 relativi all'annualità 2019); ma, nel contesto dei valori assoluti in diminuzione, nel 2021 si osserva un aumento dei tirocini svolti in una regione o in un'area diverse dal domicilio, rispetto al 2019. Nello specifico, nel 2021 si rileva un tasso di mobilità interregionale del 9,3% e un tasso di mobilità inter-area del 7,2%, pari ad un aumento rispettivamente di 1,3 e di 1 punto percentuale rispetto al 2019.

Tabella 6 - Tirocini extracurricolari svolti in Regione e area diversa (*) dal domicilio (). Anni 2019- 2021. Valori assoluti e percentuali**

ANNO	TOTALE	DI CUI SVOLTI IN REGIONE DIVERSA DAL DOMICILIO	DI CUI SVOLTI IN AREA DIVERSA DAL DOMICILIO	TASSO DI MOBILITÀ INTERREGIONALE %	TASSO DI MOBILITÀ INTER-AREA %
2019	355.588	28.365	21.891	8,0	6,2
2020	225.897	18.228	13.986	8,1	6,2
2021	328.709	30.497	23.787	9,3	7,2
TOTALE	910.194	77.090	59.664	8,5	6,6

(*) Ripartizione a 5 aree territoriali: Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud, Isole.

(**) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I valori assoluti e percentuali nonché i tassi di migrazione relativi ai tirocini extracurricolari svolti nella stessa area geografica del domicilio e in area diversa dal domicilio del tirocinante (Tabella 7) presentano alcune evidenti differenze che marcano l'emigrazione come tendenza che interessa prettamente le aree del Mezzogiorno e in misura minore anche il Centro Italia.

Tabella 7 - Tirocini extracurricolari svolti nella stessa area geografica del domicilio e in altra area (*), per area di domicilio del tirocinante. Totale 2019-2021. Valori assoluti e percentuali

AREA DOMICILIO	STESSA AREA	ALTRA AREA	TOTALE	TASSO DI EMIGRAZIONE %
NORD-OVEST	277.736	7.217	284.953	2,5
NORD-EST	187.345	9.496	196.841	4,8
CENTRO	148.931	11.703	160.634	7,3
SUD	180.910	23.310	204.220	11,4
ISOLE	55.608	7.938	63.546	12,5
TOTALE	850.530	59.664	910.194	6,6

(*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ma, se in linea generale la mobilità territoriale non è significativamente rilevante nel corso del triennio preso in esame (il tasso di mobilità interregionale è 8,5% e il tasso di mobilità inter-area è 6,6%) le differenze tra i territori sono piuttosto chiare e in alcuni casi marcate. In modo particolare, si evidenziano i tassi di emigrazione del Sud e delle Isole che presentano valori percentuali elevati pari al 11,4% e al 12,5 % rispetto ad appena il 2,5% del Nord-Ovest. Il Centro Italia con il suo tasso di emigrazione pari al 7,3% presenta un valore quasi equidistante rispetto alle aree del Settentrione e verso quelle meridionali. In particolare, 4,8 punti percentuali in più rispetto al Nord-Ovest e 4,1 punti percentuali in meno rispetto al Sud.

Le regioni del Nord e in modo predominante le regioni del Nord-Ovest restano quelle caratterizzate dalla maggiore capacità di attrazione e svolgono ancora il ruolo di territori di destinazione delle esperienze di tirocinio.

Come suggerisce la Tabella 8, il Nord-Ovest accoglie da solo il 48% dei tirocini extracurricolari svolti in una ripartizione geografica diversa da quella di domicilio del tirocinante, percentuale che equivale a più del doppio del Nord-Est (21,6%) e del Centro Italia (21,5%). Più in generale, la differenza tra Nord e Centro Italia rispetto al Mezzogiorno è rilevante. Il Sud e le Isole ospitano poche esperienze di tirocini da parte di persone fuori sede. I valori percentuali sono rispettivamente di 6,3 e di 2,5.

Tabella 8 - Tirocini extracurricolari svolti in una ripartizione geografica diversa da quella da quella di domicilio del tirocinante (*). Incidenza per area di domicilio. Totale 2019-2021. Valori percentuali

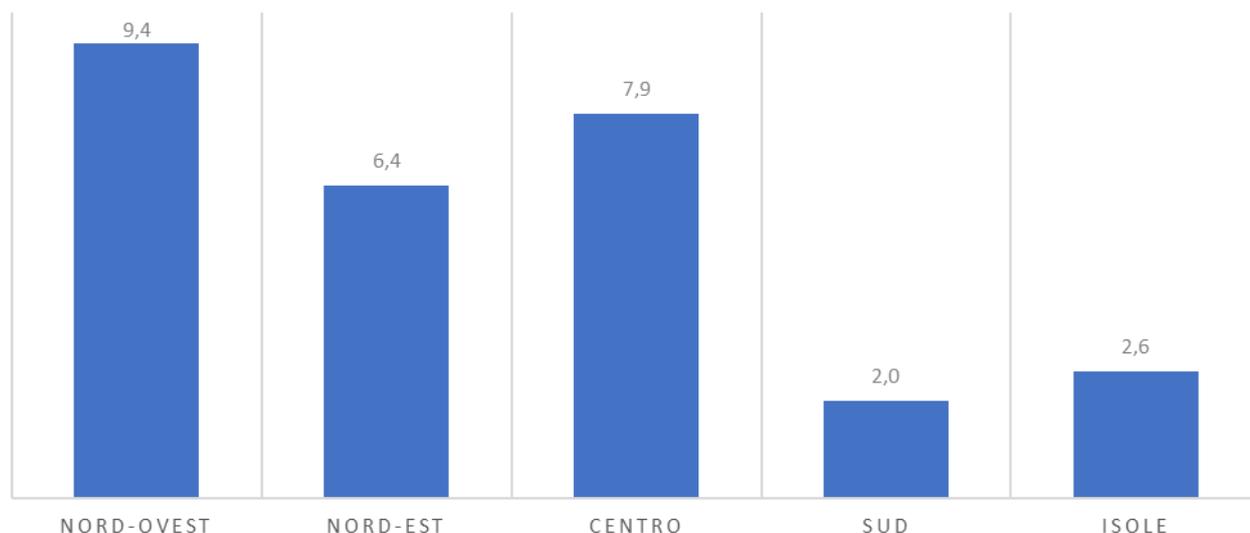
AREA DOMICILIO	DESTINAZIONE					
	NORD-OVEST	NORD-EST	CENTRO	SUD	ISOLE	TOTALE
NORD-OVEST	-	50,2	27,0	14,6	8,3	100,0
NORD-EST	75,8	-	15,1	6,5	2,7	100,0
CENTRO	58,3	25,0	-	14,1	2,7	100,0
SUD	45,3	19,9	33,4	-	1,4	100,0
ISOLE	52,1	21,8	20,7	5,4	-	100,0
TOTALE	48,1	21,6	21,5	6,3	2,5	100,0

(*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Le regioni del Nord-Ovest presentano la maggiore incidenza di tirocini svolti da persone provenienti da altre aree geografiche (9,4%). Di rilievo anche le quote del Nord-Est (6,4%) e del Centro (7,9) (Figura 5).

Figura 5 – Tirocini extracurricolari svolti da individui domiciliati in altra ripartizione territoriale. Incidenza sul totale dei tirocini svolti nella ripartizione di tirocinio. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Analizzando nel dettaglio i dati relativi alle singole Regioni e Province Autonome (Tabella 9), si nota che nel periodo di riferimento considerato, le Regioni che maggiormente ospitano tirocini extracurricolari sono la Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio che raggiungono rispettivamente il 15%, il 12,4% e il 11,6% di incidenza sul totale dei tirocini avviati nell'arco del triennio 2019-2021, per un totale complessivo del 39% di tirocini extraregionali. Nel Nord Italia spiccano i valori percentuali della regione autonoma della Valle d'Aosta, che con il 17% ha l'incidenza più alta d'Italia, e Bolzano e Trento rispettivamente del 10,8% e del 10,2%. Al Sud Italia le regioni Sicilia e Calabria (entrambe 2,5%) e Puglia (2,4%) presentano valori percentuali nettamente minori.

Tabella 9 - Tirocini extracurricolari svolti per Regione nella quale si è svolto il tirocinio e domicilio del tirocinante (*). Totale 2019-2021. Valori assoluti e percentuali

REGIONE/PROVINCIA AUTONOMA NELLA QUALE SI È SVOLTO IL TIROCINIO	TOTALE TIROCINI SVOLTI SUL TERRITORIO	DI CUI SVOLTI DA PERSONE DOMICILIATE IN ALTRA REGIONE	INCIDENZA SUL TOTALE DEI TIROCINI ALL'INTERNO DELLA REGIONE %	INCIDENZA SUL TOTALE DEI TIROCINI SVOLTI DA PERSONE DOMICILIATE IN ALTRE REGIONI
PIEMONTE	86.117	6.003	7,0	7,8
VALLE D'AOSTA	1.130	192	17,0	0,2
LIGURIA	29.466	1.860	6,3	2,4
LOMBARDIA	189.738	28.382	15,0	36,8
P.A. BOLZANO	7.502	809	10,8	1,0
P.A. TRENTO	4.958	504	10,2	0,7
VENETO	97.738	4.793	4,9	6,2
FRIULI-VENEZIA GIULIA	10.940	815	7,4	1,1
EMILIA-ROMAGNA	79.123	9.833	12,4	12,8
TOSCANA	37.054	2.882	7,8	3,7
UMBRIA	12.782	910	7,1	1,2
MARCHE	26.483	1.792	6,8	2,3
LAZIO	85.414	9.913	11,6	12,9
ABRUZZO	18.444	1.441	7,8	1,9
MOLISE	3.837	390	10,2	0,5
CAMPANIA	65.052	2.138	3,3	2,8
PUGLIA	55.309	1.317	2,4	1,7
BASILICATA	9.337	764	8,2	1,0
CALABRIA	32.667	801	2,5	1,0
SICILIA	37.582	926	2,5	1,2
SARDEGNA	19.521	625	3,2	0,8
TOTALE ITALIA	910.194	77.090	8,5	100,0

(*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocinio.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

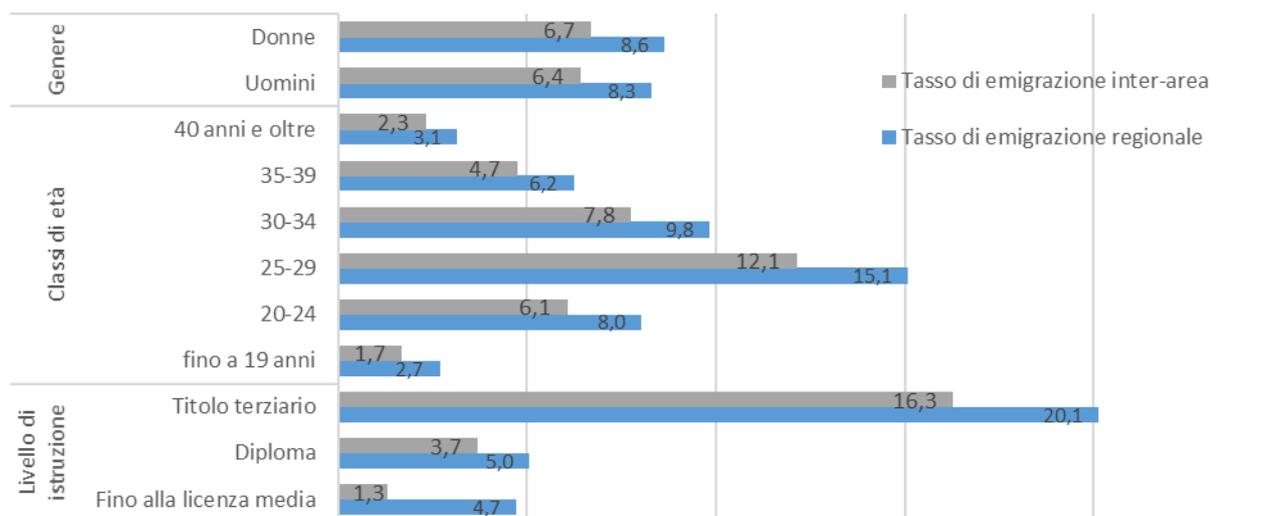
L'ultima osservazione si concentra sulle principali variabili socio- anagrafiche (Figura 6).

Dal punto di vista della distribuzione di genere non si evidenziano nette differenze: la distanza tra uomini e donne è sottile (quasi 2 punti percentuali in più per gli uomini), sia per quanto riguarda i tassi di emigrazione interregionale che intra-area.

Per quanto riguarda l'età, la maggiore incidenza di tirocini in mobilità geografica si riscontra nella fascia di età 25-29 anni (15% di mobilità regionale e 12% di mobilità inter-area) e, a seguire, in quella ricompresa tra 30-34 anni. Esigie sono, al contrario, le esperienze in mobilità geografica svolte da soggetti di età fino ai 19 anni e quelle riguardanti gli over 40.

Da ultimo, in riferimento al livello di istruzione, il titolo di studio posseduto nella maggioranza di tirocini avviati in mobilità geografica è la *laurea*, con un tasso di emigrazione regionale del 20%, mentre la *licenza media* presenta un valore molto esiguo (solo un 1,3% di emigrazione inter-area).

Figura 6 – Incidenza dei tirocini extracurricolari svolti in mobilità interregionale e inter-area per genere, classi di età e livello di istruzione. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.2 Durata, proroghe e interruzioni

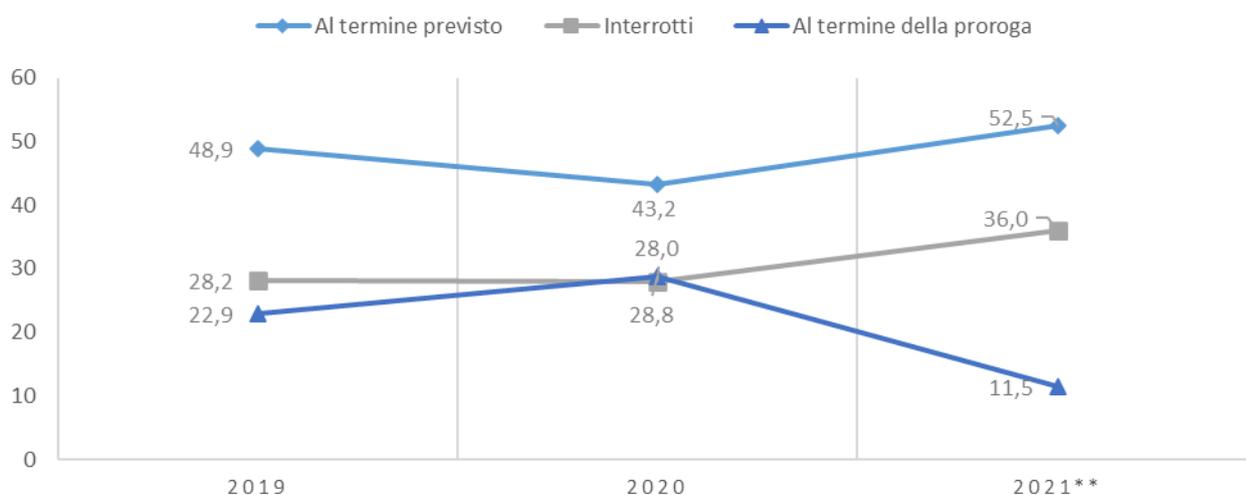
L'emergenza sanitaria ha condotto ad un prevedibile aumento delle interruzioni e sospensioni dei percorsi di tirocinio nel periodo oggetto di analisi. Come analizzato nel paragrafo 1.3, infatti, sebbene la maggior parte delle Regioni e Province Autonome abbia previsto la possibilità di proseguire le esperienze a distanza durante il periodo di lockdown, per i tirocini le cui attività non potevano essere svolte da remoto la sola opzione percorribile è stata quella dell'interruzione o sospensione.

I dati riferiti al triennio 2019-2021 (Figura 7) mostrano un picco dei tirocini conclusi al termine di un periodo di proroga nel 2020 (28,8%), mentre restano sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente le interruzioni⁴¹ (28%). Pertanto, l'impossibilità di continuare a svolgere il tirocinio a causa delle restrizioni non si è fortunatamente tradotta nell'interruzione tout-court del rapporto ma ai tirocinanti è stata data, nella maggior parte dei casi, l'opportunità di riavviare l'esperienza formativa al termine del periodo di lockdown. Per le medesime ragioni, nell'anno di avvio della crisi pandemica, diminuisce la quota di tirocini conclusi nei tempi previsti (43,2%).

Nel 2021 le variabili oggetto di indagine presentano un andamento inverso rispetto a quello del precedente anno. Ad una netta diminuzione dei tirocini conclusi al termine di una proroga (11,5%) si accompagna, infatti, un incremento dei percorsi di tirocinio conclusi al termine (52,5%) e di quelli interrotti precocemente (36%). Le ragioni per le quali oltre un terzo dei tirocini conclusi nel 2021 abbia visto un termine antecedente a quello programmato possono essere, almeno in parte, ricercate in alcune misure di contenimento della pandemia adottate a livello nazionale. Come si ricorderà, infatti, alcuni settori economici sono stati colpiti duramente da misure restrittive che ne hanno di fatto limitato o reso impossibile l'attività; sebbene la crisi sanitaria sia esplosa nel 2020 è, probabilmente, con il suo protrarsi che si raccolgono gli effetti della difficoltà per alcune aziende di riattivare i percorsi di tirocinio.

⁴¹ Nei tirocini interrotti sono ricompresi sia quelli conclusi prima del termine previsto alla stipula del rapporto, sia quelli conclusi prima del termine previsto dalla proroga. La quota dei tirocini prorogati e successivamente interrotti rappresenta il 15,7% del totale delle interruzioni nella media del periodo, nel 2020 tale percentuale sale al 22% mentre l'anno successivo scende all'8,2%.

Figura 7 - Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga*. Anni 2019, 2020, 2021**. Valori percentuali



* 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.

** Dati provvisori, essendo pari ad un terzo la quota di tirocini avviati nel 2021 e ancora in corso alla data di estrazione.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nella Tabella 10 sono stati presi in analisi gli esiti occupazionali dei soggetti il cui rapporto è stato interrotto precocemente con riferimento alle singole annualità. 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 interruzione⁴². Per quanto riguarda le 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 periodo oggetto di analisi non sembra aver condizionato negativamente gli esiti occupazionali dei soggetti il cui rapporto di tirocinio si è interrotto precocemente. Si osserva, infatti, un progressivo incremento, negli anni, delle CO stipulate entro un mese dall’interruzione del tirocinio. In particolare, nel 2021 la quota di tirocini interrotti ai quali ha fatto seguito la stipula di una CO raggiunge il 44,5%. Pertanto, il significativo aumento delle interruzioni registrato in questa annualità si presta ad una doppia lettura: sebbene la crisi pandemica abbia condizionato negativamente il decorso di alcuni percorsi di tirocinio – rendendone di fatto impossibile o difficile il proseguimento – permane una quota significativa di interruzioni la cui probabile causa va ricercata nel concretizzarsi di una migliore opportunità di impiego.

Tabella 10 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione. Anni 2019, 2020, 2021. Valori percentuali.

	ANNO DI AVVIO			Totale
	2019	2020	2021	
NESSUNA CO ENTRO 31 GIORNI	60,3	58,6	55,5	58,3
PRESENZA CO ENTRO 31 GIORNI	39,7	41,4	44,5	41,7

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I dati relativi al periodo 2019-2021 (Tabella 11) mostrano come 4 tirocinanti su 10 abbiano attiva una nuova CO entro un mese dall’interruzione del tirocinio e come nella maggioranza dei casi la CO si riferisce ad un vero e proprio rapporto di lavoro (85%) piuttosto che ad un altro tirocinio (15%).

⁴² Si vedano a tale proposito i dati e le analisi riportate nel capitolo 4.

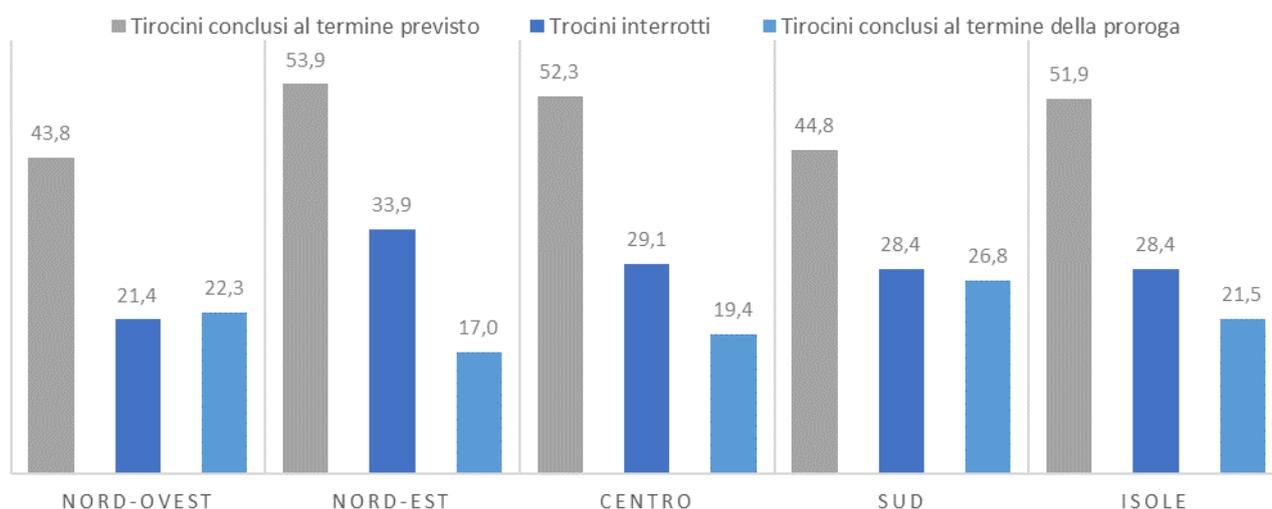
Tabella 11 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione e per tipologia CO. Totale 2019-2021. Valori percentuali

	TOTALE	DI CUI	
		CO PER LAVORO DIPENDENTE O PARASUBORDINATO	CO PER TIROCINIO
NESSUNA CO ENTRO 31 GIORNI	58,3	-	-
PRESENZA CO ENTRO 31 GIORNI	41,7	85,0	15,0

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Entrando nel dettaglio territoriale (Figura 8) si osserva una più bassa percentuale di tirocini conclusi alla naturale scadenza nell’area del Nord-Ovest (43,8%) e nel Sud (44,8%) rispetto al resto d’Italia, dove oltre la metà dei tirocini si conclude al termine. Nell’area nord-orientale si osserva inoltre una più alta frequenza di interruzioni anticipate (33,9%) mentre è nelle regioni del Sud la quota relativamente più elevata di tirocini conclusi al termine di un periodo di proroga (26,8%).

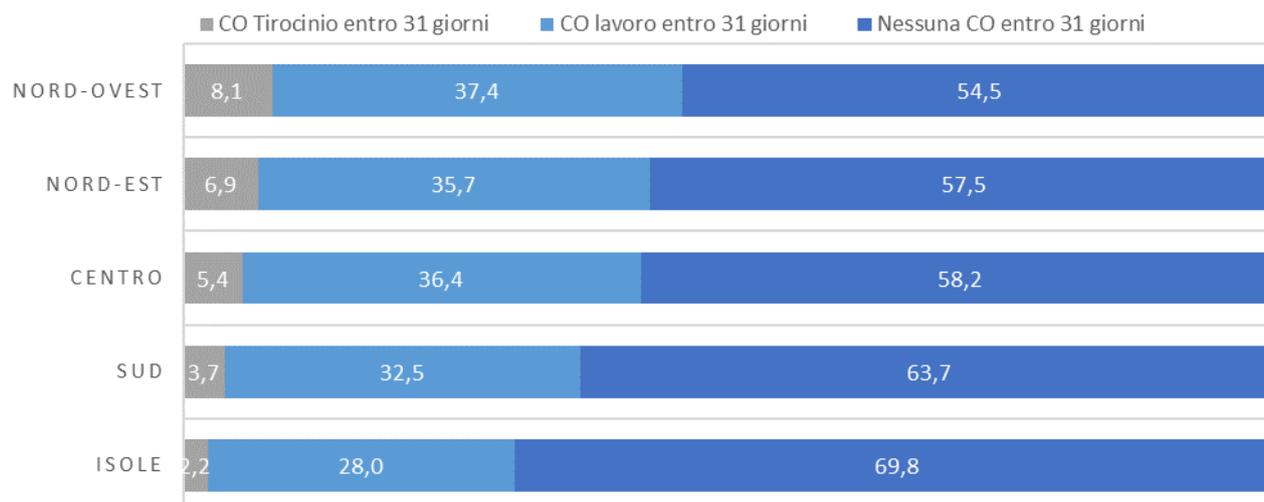
Figura 8 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel Nord Italia si osserva una maggiore incidenza di CO attivate entro un mese dall’interruzione di un rapporto di tirocinio (45,5% Nord-Ovest, 42,6% Nord-Est, cfr. Figura 9), con l’area nord-occidentale che presenta i valori più elevati per quel che concerne i rapporti di lavoro attivati successivamente all’interruzione di un tirocinio (37,4%). Decisamente più contenuti i valori registrati nel Mezzogiorno, dove più di rado ad una interruzione anticipata del tirocinio segue una qualsiasi CO (Sud 36,2%, Isole 30,2%), certamente anche a causa di una minore presenza di opportunità lavorative in tali contesti territoriali.

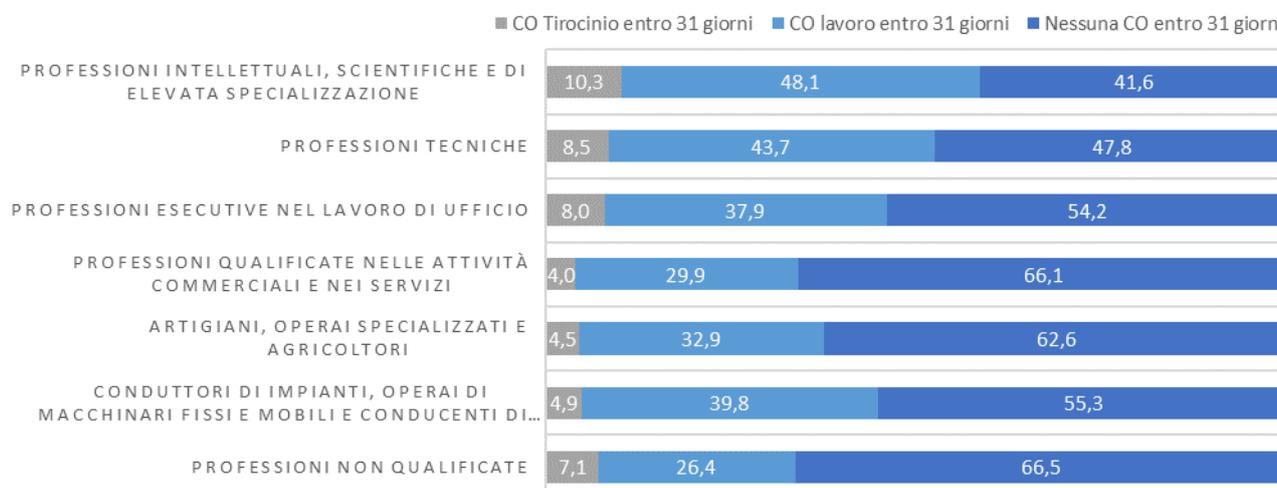
Figura 9 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi per Grandi Gruppi Professionali (Figura 10) 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 a ragione di un'assunzione (rispettivamente 48,1% e 43,7% del totale dei tirocini interrotti). All'opposto, i tirocini relativi alle Professioni non qualificate sono quelli che meno si sono tradotti nel breve termine in un nuovo rapporto di lavoro (26,4%).

Figura 10 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e Grandi Gruppi Professionali*. Totale 2019-2021. Valori percentuali.



*Vengono qui considerati solo i grandi gruppi dal 2 all'8, all'interno dei quali confluisce oltre il 98% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo 2.5.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Si osserva una bassa percentuale di CO attivate entro un mese dalla conclusione anticipata del rapporto di tirocinio anche per le professioni qualificate del commercio e dei servizi (29,9% CO di lavoro, 4% CO di tirocinio), sebbene i tirocini avviati in questo settore risultino essere in maggior misura quelli interrotti prima del termine (36,2%, cfr. Tabella 12).

Tabella 12 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per grandi gruppi professionali*. Totale 2019-2021. Valori percentuali

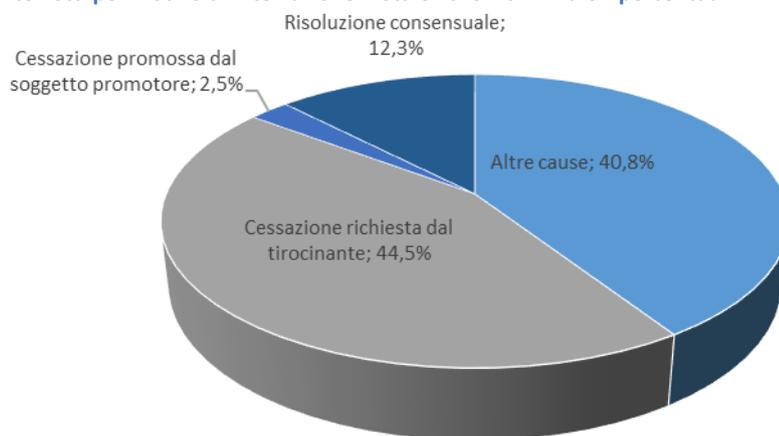
GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI	TIROCINI CONCLUSI		
	AL TERMINE PREVISTO	INTERROTTI	AL TERMINE DELLA PROROGA
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	54,8	27,6	17,6
PROFESSIONI TECNICHE	52,2	27,8	20,0
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO DI UFFICIO	48,8	28,2	23,0
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	44,8	36,2	19,0
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	49,6	31,0	19,4
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	47,8	27,7	24,5
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	52,9	25,3	21,9

*Vengono qui considerati solo i Grandi Gruppi dal 2 all'8, all'interno dei quali confluiscono oltre il 99% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo 2.5.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quel che concerne le motivazioni dell'interruzione dei tirocini (Figura 11) si rileva come il termine prematuro sia determinato, il più delle volte, da una scelta del tirocinante (44,5%), mentre solo di rado (2,5%) la decisione è del soggetto ospitante⁴³. In qualche caso (12,3%) 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" (40,8%) per la quale non è possibile ottenere informazioni aggiuntive attraverso lo strumento delle Comunicazioni Obbligatorie (CO).

Figura 11 – Tirocini interrotti per motivo di interruzione. Totale 2019-2021. Valori percentuali.



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda, infine, la durata dei tirocini⁴⁴ (Tabella 13) si osserva un sostanziale 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), lo scostamento tra durata prevista ed effettiva è del tutto marginale (0,1).

⁴³ 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.

⁴⁴ Si ricorda che le Linee guida 2017 hanno eliminato la tripartizione delle tipologie di tirocinio (formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili) e con essa la distinzione dei limiti di durata, per cui la durata massima del tirocinio extracurricolare viene stabilita in 12 mesi, con l'eccezione dei tirocini per soggetti disabili che possono durare fino a 24 mesi (cfr. Paragrafo 1.2).

Tabella 13 - Durata media in mesi prevista ed effettiva. Totale 2019-2021. Valori medi

	DURATA PREVISTA (MESI)	DURATA EFFETTIVA (MESI)	SCOSTAMENTO
TIROCINI CONCLUSI	4,6	4,7	0,1

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.3 Le categorie di tirocinanti

Come già ricordato, i moduli delle Comunicazioni Obbligatorie non sono stati ancora aggiornati con le nuove categorie di tirocinanti (cfr. nota 40) introdotte con le Linee guida 2017. Pertanto, 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.

Analizzando i dati delle attivazioni nelle diverse categorie di tirocinanti vediamo come il tirocinio extracurricolare si confermi una misura utilizzata prioritariamente da persone disoccupate e inoccupate, come dimostrano i dati di tutte e tre le annualità considerate in cui i disoccupati rappresentano fra il 73,3% ed il 75,5% del totale (Tabella 14).

Tabella 14 - Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e singola annualità. Anni 2019-2021. Valori assoluti e percentuali

CATEGORIE TIROCINANTI	2019		2020		2021		TOTALE 2019-2021	
	V.A.	V.%	V.A.	V.%	V.A.	V.%	V.A.	V.%
SOGGETTI SVANTAGGIATI	20.041	5,6	12.228	5,4	14.327	4,4	46.596	5,1
PERSONE CON DISABILITÀ	10.331	2,9	5.651	2,5	7.231	2,2	23.213	2,6
DISOCCUPATI/INOCCUPATI	260.632	73,3	166.814	73,8	248.189	75,5	675.635	74,2
NEOQUALIFICATI	4.571	1,3	2.208	1,0	4.074	1,2	10.853	1,2
NEODIPLOMATI	13.290	3,7	6.371	2,8	10.585	3,2	30.246	3,3
NEOLAUREATI	22.328	6,3	12.384	5,5	18.062	5,5	52.774	5,8
NEODOTTORATI	164	0,0	102	0,0	131	0,0	397	0,0
LAVORATORE IN MOBILITÀ/CIG	2.275	0,6	1.857	0,8	1.912	0,6	6.044	0,7
PERSONE PRESE IN CARICO DA SERVIZI SOCIALI/SANITARI	21.978	6,2	18.296	8,1	24.216	7,4	64.490	7,1
TOTALE	355.610	100,0	225.911	100,0	328.727	100,0	910.248	100,0

* 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".

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I valori complessivi del triennio 2019-2021 registrano il 74,2% di disoccupati/inoccupati che arrivano a sfiorare il 75% accorpando anche il numero dei lavoratori in mobilità/CIG. Con una incidenza nettamente inferiore, a seguire, si trovano i soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio (svantaggiati, disabili, presi in carico dai servizi) che – nell'insieme – sfiorano il 15%. Infine, i tirocinanti provenienti dai percorsi di istruzione raggiungono in totale il 10,3%, grazie soprattutto ai neolaureati che arrivano a coprire il 5,8%.

L'ultimo dato disponibile, quello del 2021, ci indica l'attivazione di oltre 328mila tirocini, di cui 250mila effettuati da disoccupati, inoccupati e persone in mobilità o in cassa integrazione. A seguire, anche se con valori nettamente inferiori rispetto ai disoccupati, il tirocinio extracurricolare è stato utilizzato da persone cosiddette "svantaggiate". In particolare, sono stati attivati oltre 24mila tirocini da persone prese in carico dai servizi sociali o sanitari (pari al 7,4% sul totale), da oltre 14mila appartenenti alla categoria dei "soggetti svantaggiati" (4,4%) e da 7.200 persone con disabilità (2,2%). Per quanto riguarda le categorie di soggetti

provenienti dai percorsi di istruzione, spiccano i 18mila tirocini di neolaureati nel 2021 (5,5% sul totale), cui si aggiungono i neodiplomati (3,2%) e i neo-qualificati (1,2%).

Considerando le due annualità precedenti, invece, si nota innanzitutto l'evidente contrazione di attivazioni di tirocini, per tutte le categorie, del 2020, anno in cui hanno avuto inizio le restrizioni per l'emergenza sanitaria. Nel 2020 ci sono state infatti circa 130mila attivazioni in meno rispetto all'anno precedente, di cui oltre 93mila rappresentate dalla categoria dei disoccupati, oltre 16mila in meno del complesso delle categorie degli svantaggiati e quasi 10mila in meno dei soli neolaureati. Nel 2021 in tutte le categorie si rialza la quota di tirocini avviati, anche se non vengono nuovamente raggiunti i valori assoluti del pre-pandemia, ad eccezione della categoria delle "persone prese in carico dai servizi sociali/sanitari" che addirittura crescono ulteriormente, arrivando ad oltre 24mila attivazioni.

Come già riportato in Tabella 3, l'analisi dei tirocini per classi di età nel triennio in esame conferma l'utilizzo dello strumento da parte di soggetti perlopiù giovani: il 35,2% ha infatti fra i 20 e i 24 anni, il 25,6% fra i 25 ed i 29 anni, mentre i giovanissimi (fino a 19 anni) rappresentano quasi il 16%. In pratica oltre il 76% dei tirocini effettuati nel triennio 2019-2021 è stato svolto da persone sotto i trent'anni, dato perfettamente in linea con la natura formativa dello strumento. Tuttavia, va anche notato come l'11,5% sul totale è rappresentato da persone fra i 30 ed i 39 anni e ben l'11,8% da ultraquarantenni.

Analizzando nel dettaglio i tirocini avviati per età e categoria di tirocinanti (Tabella 15 e 16), nel triennio considerato il tirocinio extracurricolare è stato utilizzato – nella classe fino a 19 anni – da oltre 108mila giovanissimi appartenenti alla categoria dei disoccupati o, più probabilmente, degli inoccupati. A seguire, come prevedibile, la categoria più rappresentata è quella dei neodiplomati (quasi 18mila) e dei neo-qualificati (6.900), ovvero ragazzi che hanno terminato il loro corso di studi e si affacciano nel mondo del lavoro. Sembrano avere dubbia validità le Comunicazioni Obbligatorie per i 737 neolaureati sotto i 20 anni.

Tabella 15 - Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori assoluti

CATEGORIE TIROCINANTI	FINO A 19	20-24	25-29	30-39	OVER 40	TOTALE
SOGETTI SVANTAGGIATI	6.630	9.820	7.416	8.940	13.790	46.596
PERSONE CON DISABILITÀ	711	4.653	3.689	4.861	9.299	23.213
DISOCCUPATI/INOCCUPATI	108.362	264.858	183.215	72.886	46.314	675.635
NEOQUALIFICATI	6.962	1.888	958	566	479	10.853
NEODIPLOMATI	17.721	10.291	1.673	369	192	30.246
NEOLAUREATI	737	20.350	28.751	2.721	215	52.774
NEODOTTORATI	-	89	154	127	27	397
LAVORATORE IN MOBILITÀ/ CIG	109	501	386	928	4.120	6.044
PERSONE PRESE IN CARICO DA SERVIZI SOCIALI/SANITARI	3745	7.635	6.737	12.996	33.377	64.490
TOTALE	144.977	320.085	232.979	104.394	107.813	910.248

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda la classe di età dei 20-24enni, l'82,7% – oltre 264mila tirocinanti – è rappresentato da disoccupati/inoccupati; a seguire – in linea con la fascia d'età – troviamo i neolaureati (circa 20mila) e i neodiplomati (oltre 10mila). Per quanto riguarda la fascia d'età 25-29 anni, al di là dei disoccupati pari al 78,6%, la categoria dei neolaureati è quella più cospicua (28.751 tirocinanti, pari al 12,3%).

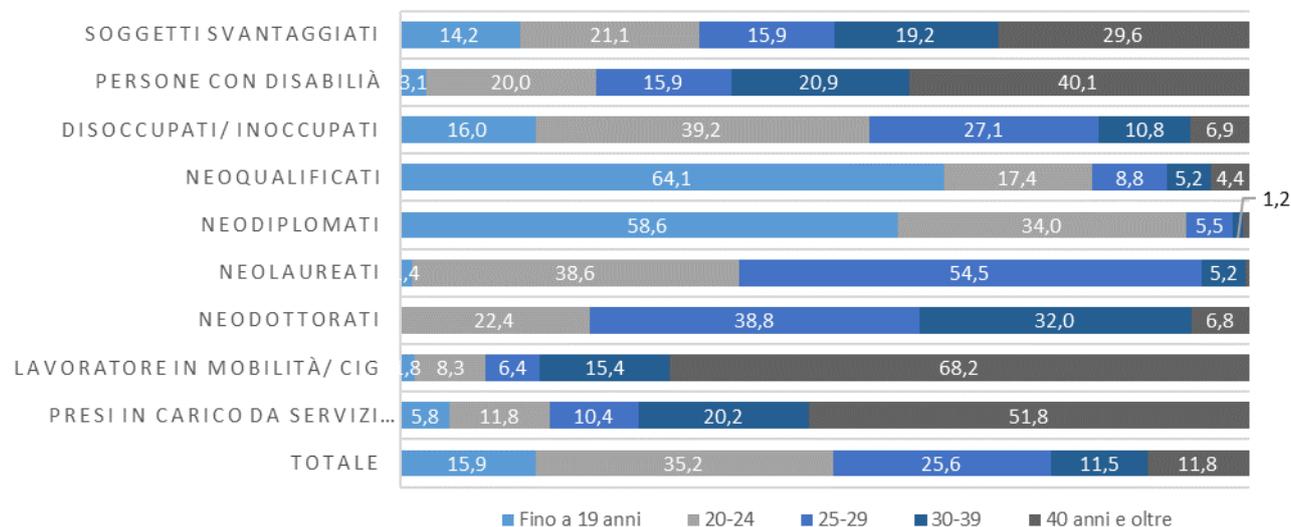
Tabella 16 - Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori percentuali

CATEGORIE TIROCINANTI	FINO A 19	20-24	25-29	30-39	OVER 40	TOTALE
SOGGETTI SVANTAGGIATI	4,6	3,1	3,2	8,6	12,8	5,1
PERSONE CON DISABILITÀ	0,5	1,5	1,6	4,7	8,6	2,6
DISOCCUPATI/INOCCUPATI	74,7	82,7	78,6	69,8	43,0	74,2
NEOQUALIFICATI	4,8	0,6	0,4	0,5	0,4	1,2
NEODIPLOMATI	12,2	3,2	0,7	0,4	0,2	3,3
NEOLAUREATI	0,5	6,4	12,3	2,6	0,2	5,8
NEODOTTORATI	-	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
LAVORATORE IN MOBILITÀ/ CIG	0,1	0,2	0,2	0,9	3,8	0,7
PERSONE PRESE IN CARICO DA SERVIZI SOCIALI/SANITARI	2,6	2,4	2,9	12,4	31,0	7,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nelle fasce di età più adulte si assiste ad un netto calo della categoria dei disoccupati (anche se rimane la più numerosa, con oltre 72mila disoccupati nella fascia 30-39 anni e 46mila nella fascia degli ultraquarantenni) e al contempo salgono in maniera significativa i tirocini avviati dalle persone prese in carico dai servizi sociali, dai soggetti svantaggiati e dai disabili che, per gli ultraquarantenni, arrivano a rappresentare rispettivamente il 31%, il 12,8% e l'8,6%, ovvero le quote più alte in assoluto per queste categorie (Figura 12). Da notare anche come fra gli ultraquarantenni ricorre il maggior numero di tirocini attivati per persone in mobilità o in cassa integrazione (4.120, pari al 3,8% sul totale).

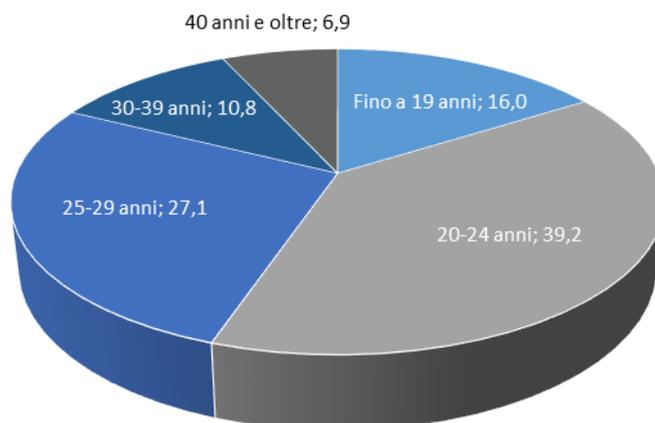
Figura 12 - Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e classi di età. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Come abbiamo visto i tirocini avviati da disoccupati/inoccupati sono stati, nel triennio considerato, 675.635, pari al 74,2% rispetto al totale. Essendo la categoria evidentemente più numerosa è interessante valutare la distribuzione dei disoccupati anche rispetto alle classi di età. Un dato molto indicativo sono i 264.858 ragazzi disoccupati fra i 20 e i 24 anni che rappresentano la classe più numerosa, sfiorando il 40% sul totale e, a seguire, i giovani fra i 25 e i 29 anni che arrivano al 27% (Figura 13). I due terzi della categoria dei disoccupati, pertanto, sono costituiti da giovani di età compresa tra i 20 e i 30 anni che tentano la strada del tirocinio extracurricolare sperando in un successivo inserimento lavorativo.

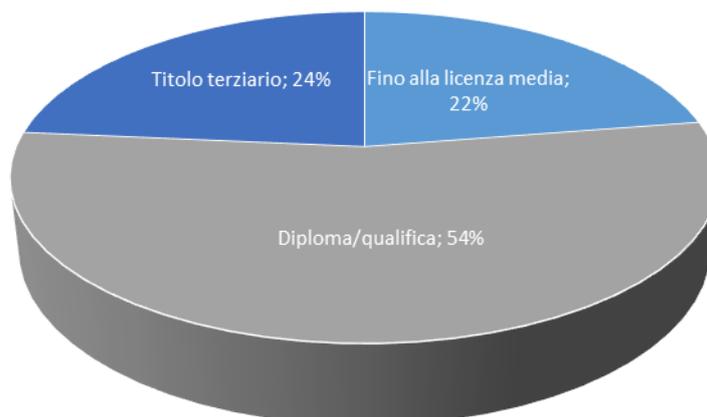
Figura 13 - Categoria disoccupati/inoccupati per classi di età. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Poco più della metà dei disoccupati/inoccupati (Figura 14) che hanno avviato un tirocinio negli anni 2019-2021 è costituita da persone che, come titolo di studio, avevano un titolo di istruzione secondaria superiore. Gli altri disoccupati sono pressoché egualmente suddivisi fra chi ha raggiunto solo il diploma di licenza media (22,5%) e chi ha ottenuto un titolo terziario (23,6%).

Figura 14- Categoria disoccupati/inoccupati per livello di istruzione. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.4 I soggetti promotori

Nel periodo 2019-2021, oltre la metà dei 910mila tirocini extracurricolari realizzati nel triennio sono stati attivati da due sole tipologie di soggetti promotori: i servizi pubblici per l'impiego (255mila tirocini, pari al 28% del totale) e i soggetti autorizzati all'intermediazione (quasi 246mila attivazioni, il 27% dei tirocini avviati) (Tabella 17).

Tabella 17 - Tirocini attivati per tipologia di soggetto promotore*. Valori assoluti e percentuali. Anni 2019-2021

SOGGETTI PROMOTORI	TIROCINI ATTIVATI	
	V.A.	V.%
SERVIZI PER L'IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO	255.414	28,1
SOGGETTI AUTORIZZATI ALL'INTERMEDIAZIONE	245.908	27,0
CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E/O ORIENTAMENTO PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI	195.402	21,5
ALTRO SOGGETTO INDIVIDUATO DALLA DISCIPLINA REGIONALE	118.117	13,0
UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE	31.959	3,5
SERVIZI DI INSERIMENTO LAVORATIVO PER DISABILI	22.518	2,5
ISTITUZIONI FORMATIVE PRIVATE, NON AVENTI SCOPO DI LUCRO, AUTORIZZATE DALLA REGIONE	17.850	2,0
COMUNITÀ TERAPEUTICHE, ENTI AUSILIARI E COOPERATIVE SOCIALI	16.460	1,8
ISTITUZIONI SCOLASTICHE	6.620	0,7
TOTALE 2019-2021	910.248	100,0

* Benché le Linee guida 2017 e le discipline regionali che le hanno recepite abbiano introdotto nuove tipologie di soggetti promotori (cfr. Par. 1.2) non è stato possibile determinare le quote di attivazioni relative a questi nuovi soggetti dal momento che non figurano ancora all'interno dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Un ruolo di primo piano nell'attività di promozione è stato svolto inoltre dai centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati, che si attestano intorno al 21% delle attivazioni complessive. Va inoltre evidenziato il fatto che il 13% dei tirocini avviati non siano stati promossi da soggetti promotori previsti dalle Linee guida, ma da altri soggetti individuati dalle diverse discipline regionali. È quindi evidente come 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 riscontri significativi nell'attuazione dei tirocini⁴⁵.

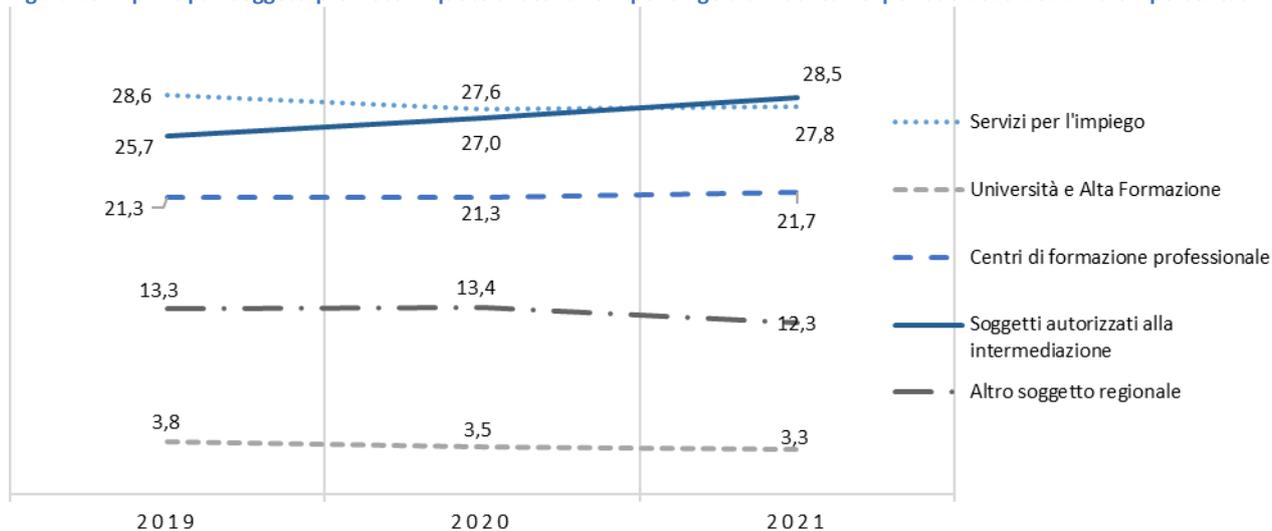
Va infine rimarcato come le università e le scuole rivestano un ruolo del tutto marginale nella promozione di tirocini extracurricolari: le prime si attestano intorno al 3%, le seconde non raggiungono neppure l'1%. Un dato che dà la misura dello "scollamento" tra il tirocinio extracurricolare – una delle cui funzioni originarie era proprio quella di favorire la transizione dal sistema dell'istruzione al mercato del lavoro – e il mondo della scuola e dell'università.

Benché nell'arco del triennio i servizi per l'impiego risultino, seppur di poco, la tipologia di soggetti promotori con la quota più elevata di attivazioni, se si osserva l'andamento per singola annualità si può notare come nel 2021 il primato delle attivazioni sia stato appannaggio dei soggetti autorizzati all'intermediazione, i quali, con una quota pari al 28,5%, hanno superato i centri per l'impiego di poco meno di un punto percentuale (Figura 15). Un "sorpasso" che non sembrerebbe affatto episodico o casuale, quanto piuttosto l'esito prevedibile di un processo di lungo periodo. Se si allarga lo sguardo a un intervallo di tempo più ampio rispetto al triennio in esame, infatti, si vede bene come la ripartizione delle quote di attivazioni registrata nel 2021 rappresenti di fatto il compimento di un processo che, negli ultimi otto anni, è stato caratterizzato da due opposte linee di tendenza: da una parte la netta e progressiva contrazione delle quote di attivazioni dei centri per l'impiego, passati dal 43% del 2014 al 28% scarso del 2021, dall'altra la continua e costante crescita dei soggetti autorizzati all'intermediazione che, rispetto al 13% scarso del 2014, nel 2021 hanno visto più che raddoppiate le quote di attivazioni⁴⁶.

⁴⁵ Su questo tema si veda il Par. 1.2.

⁴⁶ Cfr. ANPAL-INAPP, 2021, pp. 34-40.

Figura 15 - I principali soggetti promotori: quote di attivazioni per singola annualità nel periodo 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In sostanza la dinamica cui si è assistito negli ultimi anni è quella di un'attività di promozione che si è andata prepotentemente spostando 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. Si è quindi venuto a determinare un nuovo scenario che sembra tradursi in una modifica sostanziale nell'attuazione del servizio di promozione, con il progressivo passaggio dal pubblico al privato. Appare del tutto evidente come debba essere mantenuta l'attenzione in ordine alla garanzia della qualità dei tirocini, anche attraverso specifici percorsi di monitoraggio. Tale attenzione, peraltro, sembra coniugarsi anche con le profonde diversità di promozione sul territorio, come si vedrà più avanti.

Appaiono invece invariate, nel corso del triennio, le quote di tirocini attivati dai centri di formazione e orientamento (stabili al 21%), mentre i soggetti individuati dalle discipline regionali hanno perso nell'ultimo anno un punto percentuale, passando dal 13 al 12%.

Va inoltre registrato il leggero calo delle attivazioni delle università, passate dal 3,8% del 2019 al 3,3% del 2021. Una variazione tendenziale negativa che, seppur lieve, non fa che confermare e accentuare una tendenza negativa che abbraccia l'intero intervallo di tempo che va dal 2014 al 2021, durante il quale le quote di attivazioni delle università sono passate dal 9% del 2014 al 5% del 2015-2016⁴⁷, fino ad attestarsi intorno al 3% nel biennio 2020-2021. Questa linea tendenziale sembrerebbe essere diretta conseguenza della revisione della disciplina dell'istituto messa in atto nell'ultimo decennio: spostando l'asse del tirocinio extracurricolare sempre più sul versante dell'inserimento lavorativo piuttosto che nella direzione della "formazione post-istruzione"⁴⁸, le Linee guida del 2013 e ancor più quelle del 2017 – che hanno eliminato il tirocinio formativo e di orientamento quale tipologia espressamente rivolta a chi avesse conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi⁴⁹ – hanno inesorabilmente allontanato il tirocinio extracurricolare dal mondo universitario.

Se si esaminano le quote di tirocini attivati 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 18).

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Cfr. Par. 1.2.

⁴⁹ Va però ricordato che non tutte le Regioni e Province autonome hanno recepito questa disposizione delle Linee guida 2017. Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Sardegna, Sicilia, Toscana, Veneto e Provincia di Bolzano hanno infatti mantenuto, nelle rispettive discipline, la distinzione tra tirocini formativi e di orientamento e tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo (cfr. Par. 1.2)

Tabella 18 - Soggetti promotori: tirocini attivati per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2019-2021

SOGGETTI PROMOTORI	AREA GEOGRAFICA				
	NORD-OVEST	NORD-EST	CENTRO	SUD	ISOLE
SERVIZI PER L'IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO	21,0	26,5	41,6	25,0	43,0
UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE	5,8	2,6	3,0	1,3	2,8
ISTITUZIONI SCOLASTICHE	1,1	0,5	0,6	0,5	0,5
CENTRI DI FORMAZIONE PROF. PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI	22,3	25,6	18,1	23,5	5,6
COMUNITÀ TERAPEUTICHE, ENTI AUSILIARI E COOP. SOCIALI	1,8	3,2	1,4	0,8	1,5
SERVIZI DI INSERIMENTO DISABILI	1,9	6,8	1,4	0,2	0,6
ISTITUZIONI FORMATIVE PRIVATE AUTORIZZATE DALLA REGIONE	3,0	0,9	1,1	2,6	0,8
SOGGETTI AUTORIZZATI ALL'INTERMEDIAZIONE	23,8	30,2	21,2	32,0	33,3
ALTRO SOGGETTO INDIVIDUATO DALLA DISCIPLINA REGIONALE	19,2	3,8	11,6	14,1	11,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel Nord-Ovest la quota di tirocini promossi dai servizi per l'impiego (21%) risulta sensibilmente più bassa rispetto alle altre zone del Paese (7 punti percentuali sotto la media nazionale del 28%); in quest'area il servizio di promozione tirocini appare distribuito tra i soggetti autorizzati all'intermediazione (24%), i centri di formazione (22%) e i soggetti individuati dalle normative regionali (19%). Va segnalato inoltre che nel Nord-Ovest le università hanno attivato quasi il 6% dei tirocini realizzati nella zona (2,3 punti percentuali sopra la media nazionale), mentre nelle altre aree del Paese le attivazioni effettuate dagli atenei oscillano tra l'1,3% del Sud e il 3% del Centro.

Nel Nord-Est e al Sud le dinamiche dei servizi di promozione presentano delle evidenti analogie: molto simili risultano infatti le quote di attivazioni dei soggetti autorizzati all'intermediazione (30% nel Nord-Est e 32% al Sud), dei servizi per l'impiego (26 e 25% rispettivamente) e dei centri di formazione professionale (25 e 23%). La differenza più rilevante riguarda i soggetti individuati dalle normative regionali (14% al Sud e appena 4% nel Nord-Est). Ad ogni modo in entrambe queste aree – come del resto anche nel Nord-Ovest – sono i soggetti autorizzati all'intermediazione a far segnare le quote più elevate di attivazioni.

Al Centro, invece, con una quota pari al 41% delle attivazioni, i servizi per l'impiego risultano di gran lunga i principali promotori di tirocini, seguiti a netta distanza dai soggetti autorizzati all'intermediazione (21%), dai centri di formazione (18%) e dai soggetti individuati dalle discipline regionali (11%).

Nelle Isole, infine, tre sole tipologie di soggetti promotori hanno promosso l'88% dei tirocini realizzati: i servizi per l'impiego hanno un ruolo preponderante (43%), ma molto elevata è anche la quota dei soggetti autorizzati all'intermediazione (33%), mentre i soggetti individuati dalle normative regionali si attestano intorno al 12%.

Il servizio di promozione dei tirocini presenta dunque caratteristiche peculiari nelle varie aree del Paese. Una situazione così differenziata ed eterogenea può dipendere da svariati fattori: i diversi assetti normativi in materia di tirocini, i differenti contesti socioeconomici e le peculiarità dei sistemi e servizi regionali per la formazione e il lavoro. L'aspetto che risalta in modo particolare è la diversa e disomogenea rilevanza dei servizi per l'impiego nei diversi contesti territoriali: preponderante nelle Isole e al Centro (rispettivamente 43 e 41%), decisamente più limitata nel Nord-Est e al Sud (rispettivamente 26 e 25%), 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.

2.4.1 I soggetti promotori per categorie di tirocinanti⁵⁰

Nel periodo 2019-2021, i soggetti autorizzati all'intermediazione hanno attivato il 32% dei 675mila tirocini svolti da persone disoccupate/inoccupate, segnando il primato nelle attivazioni per questa categoria di tirocinanti davanti ai servizi per l'impiego (29%) e ai centri di formazione professionale (23%) – (Tabella 19). È quindi all'interno di questa categoria – che costituisce da sola il 74% 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.

I tirocini svolti da persone in mobilità o in cassa integrazione sono stati attivati invece in misura nettamente prevalente dai servizi per l'impiego (47%), ma va tenuto presente che questa categoria raccoglie appena 6mila tirocini, ovvero lo 0,7% delle esperienze realizzate nel triennio.

Tabella 19 – Tirocini attivati per soggetto promotore e categorie di tirocinanti (ad esclusione dei soggetti in transizione scuola-lavoro). Valori percentuali. Anni 2019-2021

SOGGETTI PROMOTORI	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	29,4	47,1	23,4	24,5	14,7
UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE	1,4	0,0	0,1	0,1	-
ISTITUZIONI SCOLASTICHE	0,4	0,1	0,4	0,4	0,3
CENTRI DI FORMAZIONE PROF. PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI	23,0	4,8	18,0	20,7	16,8
COMUNITÀ TERAPEUTICHE, ENTI AUSILIARI E COOP. SOCIALI	0,5	0,2	10,3	3,9	11,4
SERVIZI DI INSERIMENTO DISABILI	0,2	0,0	4,3	27,8	20,0
ISTITUZIONI FORMATIVE PRIVATE AUTORIZZATE DALLA REGIONE	1,9	0,2	2,8	1,6	2,0
SOGGETTI AUTORIZZATI ALL'INTERMEDIAZIONE	31,9	19,8	17,4	7,7	5,7
ALTRO SOGGETTO INDIVIDUATO DALLA DISCIPLINA REGIONALE	11,3	27,7	23,4	13,3	29,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Con una quota di attivazioni pari al 23%, i servizi per l'impiego condividono con i soggetti promotori individuati dalle discipline regionali il primato delle attivazioni di tirocini per soggetti svantaggiati. Un tasso così elevato di attivazioni da parte dei soggetti individuati dalle Regioni dipende probabilmente dal fatto che tra 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: si tratta, sostanzialmente, di soggetti che operano per la promozione di attività in favore di persone in condizione di svantaggio.

Per quanto riguarda i tirocini destinati ai soggetti disabili, com'era prevedibile i principali promotori sono i servizi di inserimento disabili (28%), 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 competenti, invece, sono stati promossi prevalentemente dai soggetti individuati dalle discipline regionali (29%), dai servizi di inserimento per disabili (20%) e dai centri di formazione e orientamento (17%). È abbastanza singolare che le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e

⁵⁰ Sulla distribuzione dei tirocinanti per categoria si vedano il Par. 2.1 e il Par.2.3.

le cooperative sociali – soggetti attivi nella promozione di attività finalizzate all’inclusione sociale di persone in condizioni di svantaggio – non vadano oltre un modesto 11%.

Se esaminiamo 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 20), vediamo in primo luogo che nel periodo 2019-2021 sono i servizi per l’impiego a far registrare le quote più alte di attivazioni in relazione ai neoqualificati (38%), distanziando di ben 9 punti percentuali i centri di formazione professionale (29%).

Tabella 20 - Tirocini attivati per persone in transizione scuola-lavoro, per soggetto promotore. Valori percentuali. Anni 2019-2021

SOGETTI PROMOTORI	NEO	NEO	NEO	NEO
	QUALIFICATI	DIPLOMATI	LAUREATI	DOTTORATI
SERVIZI PER L’IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO	38,4	50,0	16,8	11,1
UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE	2,3	6,0	38,0	42,3
ISTITUZIONI SCOLASTICHE	13,4	3,8	1,4	2,5
CENTRI DI FORMAZIONE PROF. PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI	29,0	19,4	12,0	5,8
COMUNITÀ TERAPEUTICHE, ENTI AUSILIARI E COOP. SOCIALI	0,7	0,3	0,1	-
SERVIZI DI INSERIMENTO DISABILI	0,0	0,1	-	-
ISTITUZIONI FORMATIVE PRIVATE AUTORIZZATE DALLA REGIONE	1,9	1,4	2,2	0,8
SOGETTI AUTORIZZATI ALL’INTERMEDIAZIONE	5,1	11,9	21,1	8,6
ALTRO SOGETTO INDIVIDUATO DALLA DISCIPLINA REGIONALE	9,0	7,1	8,4	29,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ancor più marcato è il primato dei servizi per l’impiego in relazione ai tirocini per neodiplomati: nell’ambito di questa categoria la quota di attivazioni dei servizi per l’impiego è pari al 50% delle esperienze realizzate, mentre al secondo posto si collocano anche in questo caso, distanziati però di circa 30 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 3,8%. 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 decisamente se dalle scuole ci si sposta alle università: gli atenei, infatti, hanno promosso il 38% dei tirocini svolti da neolaureati, risultando il primo soggetto promotore per questa categoria di tirocinanti. 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 parte, considerando che l’ateneo di provenienza è indubbiamente il soggetto più adatto 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 (21%) 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 mondo dell’istruzione a quello del lavoro.

2.5 I soggetti ospitanti

Nel corso del 2019 (Tabella 21) 162.287 imprese hanno ospitato almeno un tirocinante (incidenza del 10,6% sul totale delle imprese che hanno effettuato almeno una Comunicazione Obbligatoria per assunzioni o tirocini), attivando 355.610 tirocini, con una media di 2,2 tirocini per azienda. Nel 2020, anno caratterizzato dal *lockdown e dalla emergenza sanitaria*, le aziende ospitanti sono drasticamente scese a 111.615 con un'incidenza del 7,2% sul complesso delle Comunicazioni Obbligatorie⁵¹ (il dato più basso dal 2015, anno a partire dal quale l'incidenza non è mai scesa al di sotto del 10%), per risalire a 147.860 (dato che supera solamente il numero di aziende del 2014, il più basso fino ad oggi) nel 2021 (incidenza 9,7%).

Il dato delle imprese del 2020, anno in cui maggiori sono state le restrizioni sia in termini di mobilità sul territorio, sia per la chiusura delle attività cosiddette "non essenziali", testimonia della parziale efficacia dello *smart training* – termine coniato proprio per definire la nuova modalità di svolgimento a distanza della formazione, come calco dalla parola *smart working* - strumento introdotto in via sperimentale in fase emergenziale nella maggioranza delle Regioni. Un effetto della crisi, infatti, è stato che le imprese hanno investito sulla trasformazione digitale: il 27%, tra marzo e novembre 2020, ha effettuato investimenti in *server cloud* e postazioni di lavoro virtuali, e un ricorso all'*e-commerce* per il 17,4 %, in linea con quella che sarebbe diventata la "digitalizzazione", ora finanziata con il 21,05% dei fondi a finanziamento del PNRR.

Tabella 21 - Imprese e tirocini, variazione percentuale sull'annualità precedente, incidenza* e numero medio di tirocini per imprese. Anni 2019-2021. Valori assoluti e percentuali

ANNO	NUMERO DI IMPRESE	INCIDENZA SU TOTALE IMPRESE	VARIAZIONI TENDENZIALI %	NUMERO DI TIROCINI	NUMERO MEDIO DI TIROCINI PER IMPRESA
2019	162.287	10,6	0,2	355.610	2,2
2020	111.615	7,2	-31,2	225.911	2,0
2021	147.860	9,7	32,5	328.727	2,2
TOTALE 2019-2021**	297.471	11,1	-4,5	910.248	3,1

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

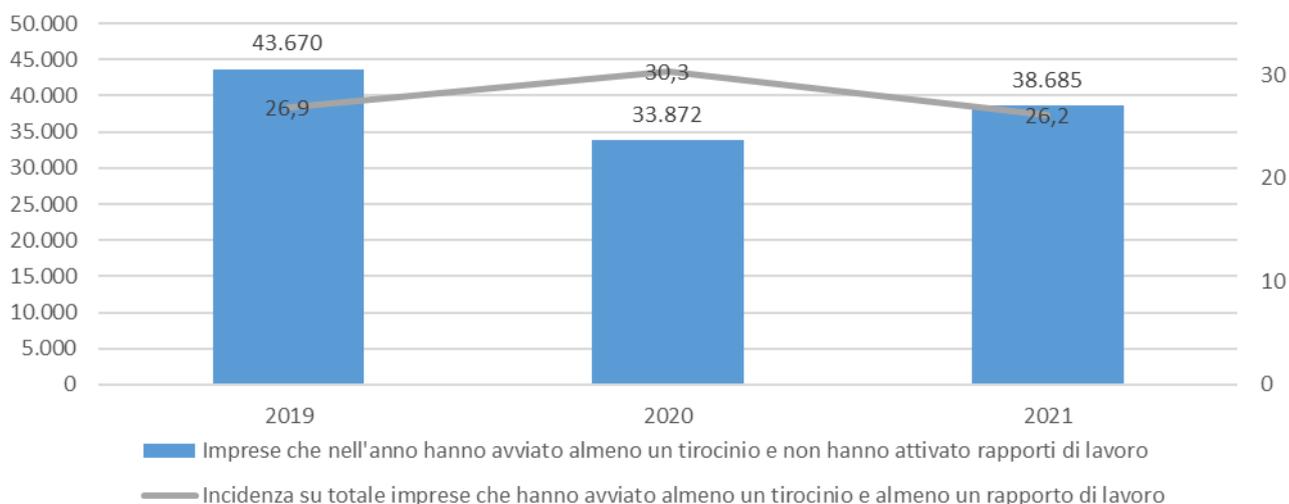
**I totali sono riferiti alle imprese che dal 2019 al 2021 hanno ospitato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tra le 162.287 imprese che nel 2019 hanno attivato almeno un tirocinio, ammontano a oltre 43 mila quelle che hanno attivato esclusivamente tirocini (il 26,9%). Nel 2020 la quota aumenta al 30% per poi riposizionarsi al 26% nel 2021 (Figura 16).

⁵¹ Cfr. paragrafo 2.1.

Figura 16 - Imprese che avviato almeno un tirocinio e non hanno attivato rapporti di lavoro. Anni 2019-2021. Valori assoluti e incidenza su totale imprese che hanno avviato almeno un tirocinio e almeno un rapporto di lavoro



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se analizziamo i settori produttivi (Tabella 22), rileviamo che, nel triennio, la percentuale maggiore di imprese che ha attivato tirocini opera nel Commercio (21,1%), settore che, nel 2019, aveva registrato un aumento dello 0,6% di valore aggiunto e dello 0,5% di monte ore lavorate, e che ha visto, nel 2020, una caduta, rispettivamente, a -16% del valore aggiunto e - 16,9%. di ore lavorate (Istat, 2021).

Al Commercio fa seguito l'insieme dei settori produttivi che fa riferimento all'Industria in senso stretto, con un valore percentuale del 17,2 % e un'incidenza del 22,9%, settore che ha perso, nel 2020, 11,1% di valore aggiunto e 11% del monte ore lavorate.

L'insieme dei settori che assomma il terzo valore percentuale, in ordine decrescente, per l'attivazione dei tirocini è quello degli "Altri servizi" (15,3% con un'incidenza del 3,9%), che include, tra le altre, attività legate alla Sanità e assistenza sociale, le Attività artistiche, sportive e di intrattenimento (che, nel 2020, hanno segnato -14,6% di valore aggiunto e -13,2% di monte ore lavorate, e a fine 2020 registravano ancora -8,5% per le Attività artistiche di intrattenimento), oltre all'Istruzione e a ruoli domestici, all'Amministrazione pubblica e difesa, Salute e servizi sociali. (Istat 2021)

Alloggio e ristorazione è il quarto settore di attivazione dei tirocini (13,1%), con un'incidenza del 14,7%. Si tratta di un settore che, nel 2020, ha registrato un -42,5% di valore del fatturato e che appartiene a un più vasto complesso di attività, quelle del terziario, che è stato colpito molto duramente dalla crisi (-12,1%, la flessione più ampia da quando si misura questo indicatore). La dinamica negativa, più nello specifico, appartiene ai comparti legati al turismo che ad esempio fanno registrare, oltre al già citato Alloggio e ristorazione, una pesante riduzione per le agenzie di viaggio (-60,5% del fatturato) e del trasporto aereo (-60,5%) (Istat 2021).

Tabella 22 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2019-2021 per settore. Incidenza* sul totale delle imprese. Valori percentuali

SETTORE PREVALENTE	INCIDENZA	V. %
AGRICOLTURA (A)	2,3	1,6
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO (B, C, D, E)	22,9	17,2
COSTRUZIONI (F)	11,3	7,9
COMMERCIO (G)	19,2	21,1
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO (H)	8,5	1,6
ALLOGGIO E RISTORAZIONE (I)	14,7	13,1
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (J)	35,5	4,8
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE (K)	31,1	1,7
ATTIVITÀ IMMOBILIARI (L)	18,2	1,7
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE (M)	34,4	9,9
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE (N)	16,3	3,8
ALTRI SERVIZI (O-U)	3,9	15,3
TOTALE	11,1	100,0

* 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 2019 (Tabella 23) l'incidenza di imprese che hanno attivato tirocini sul totale delle imprese con attivazioni nell'anno è maggiore nel settore delle Attività Professionali, scientifiche e tecniche (30,5%), seguite dai Servizi di informazione e comunicazione (29,8%) e dal Settore finanziario-assicurativo (28,3%). Marginale è il valore relativo all'Agricoltura (1,6%) e molto bassi sono quelli relativi agli Altri servizi (5,4%), il Trasporto e magazzinaggio (6,3%), le Costruzioni (7,9%). Nel 2020 l'incidenza maggiore delle imprese che hanno attivato tirocini riguarda il settore relativo all'Informazione e comunicazione (25,8%), seguito dalle Attività professionali scientifiche e tecniche (25,4%) e dalle Attività finanziarie e assicurative (24,6%). Se osserviamo i dati del 2021, notiamo in quasi tutti i settori valori di incidenza di imprese con attivazione di tirocini in linea con quelli pre-emergenza, ad eccezione dei settori di Alloggio e ristorazione (ancora sotto di 2,6 punti percentuali) e del Noleggio, Agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (-2,2), mentre in altri settori, nello stesso anno, tale incidenza aumenta nei settori delle Costruzioni (+1%), dei Servizi di informazione e comunicazione (da 29,8% a 31,2%) e le Attività immobiliari (da 15,7% a 16,2%).

Comparando gli anni a ridosso dell'emergenza (2019-2021) con il periodo precedente, benché più lungo dal punto di vista temporale (2014-2019), si nota il forte calo nella quota di imprese con attivazione di tirocini particolarmente in alcuni settori: nell'Industria in senso stretto che, nel periodo 2019-2021, ammonta al 22,9% delle imprese con attivazioni contro il 27,4% nel periodo 2014-2019, nel Commercio (19,2 % contro 23,6%), nell'Alloggio e ristorazione (14,7% contro 20,9%), nel Trasporto e magazzinaggio (8,5% contro 10,6%), Attività professionali scientifiche e tecniche (34,3% contro 40,3%) e Noleggio, Agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle imprese (16,3% contro 20,6%).

Tabella 23 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2019-2021 per settore. Incidenza* sul totale delle imprese. Valori percentuali

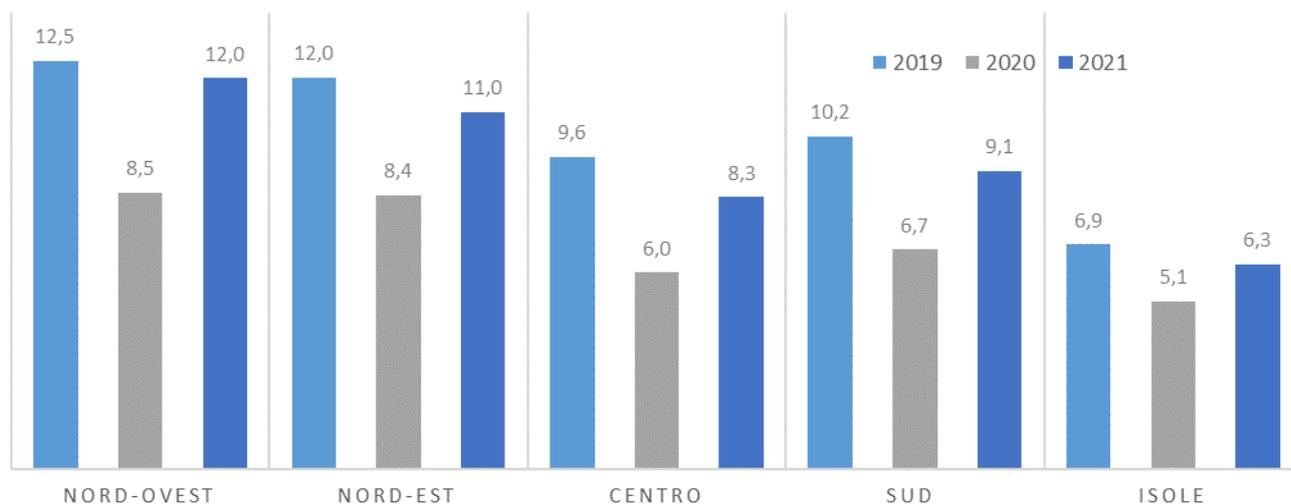
SETTORE PREVALENTE	INCIDENZA DEI TIROCINI		
	2019	2020	2021
AGRICOLTURA (A)	1,6	1,0	1,3
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO (B, C, D, E)	18,3	14,2	18,0
COSTRUZIONI (F)	7,9	6,8	8,9
COMMERCIO (G)	16,8	13,3	16,0
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO (H)	6,3	5,1	6,2
ALLOGGIO E RISTORAZIONE (I)	11,7	7,0	9,1
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (J)	29,8	25,8	31,2
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE (K)	28,3	24,6	28,6
ATTIVITÀ IMMOBILIARI (L)	15,7	13,8	16,2
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE (M)	30,5	25,4	30,5
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE (N)	14,3	10,0	12,1
ALTRI SERVIZI (O-U)	5,4	3,0	4,4
TOTALE	10,6	7,2	9,7

* 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

L'analisi per territorio (Figura 17) non evidenzia particolari differenze nei tre anni. Le incidenze maggiori si registrano nelle due ripartizioni settentrionali (appena più elevata quella del Nord-Ovest, con 45.933 imprese coinvolte nel 2019 e 44.046 nel 2021). All'opposto, i valori più bassi si rilevano nelle Isole, con 11.304 imprese interessate nel 2019 (pari a un'incidenza del 6,9%) e 10.442 nel 2021 (incidenza del 6,3%). Per il 2020, ovviamente, il forte decremento generale risulta più evidente nelle ripartizioni con incidenza maggiore.

Figura 17 - Incidenza* annuale delle imprese con tirocini per ripartizione geografica. Anni 2019-2021. Valori percentuali



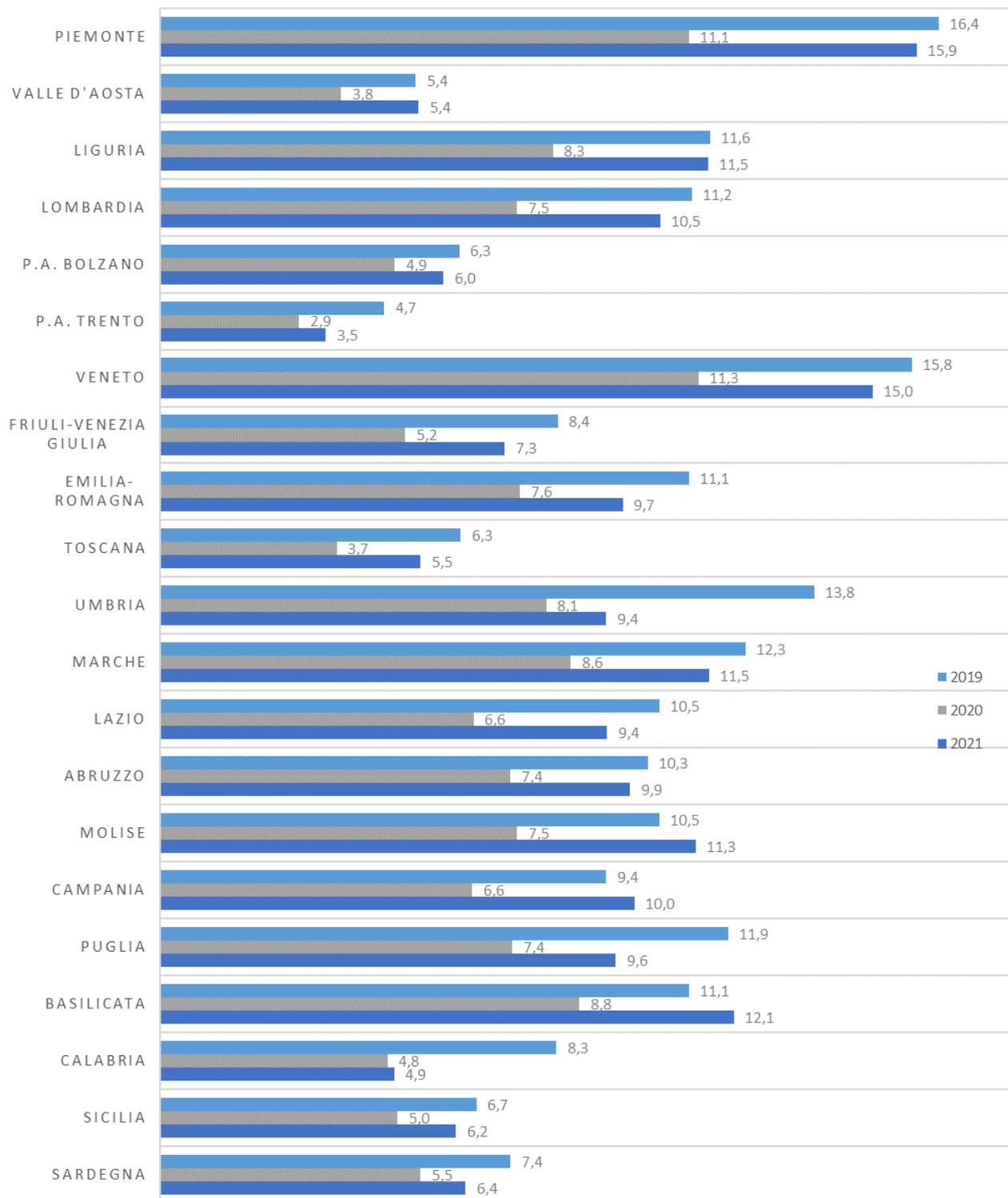
*L'incidenza è calcolata rispetto alle imprese che nel periodo hanno attivato almeno un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Analizzando le singole Regioni (Figura 18), notiamo come il primato di incidenza di imprese che hanno avviato tirocini, nel 2019, riguardi il Piemonte, con più del 16% delle imprese con attivazioni nell'anno, seguito dal Veneto, dall'Umbria e dalle Marche.

I valori minori si registrano, nel 2019, nella Provincia autonoma di Trento e in Valle d'Aosta. Per tutte le Regioni, il 2020 segna una brusca riduzione delle incidenze, ma, mentre la maggior parte di queste recuperano o, come nel caso di Basilicata, Molise, Campania e Valle d'Aosta, fanno rilevare valori più alti nel 2021, l'Umbria e la Calabria non tornano a valori pre-emergenza.

Figura 18 - Incidenza (*) annuale delle imprese con tirocini per Regione. Anni 2019-2021. Valori percentuali

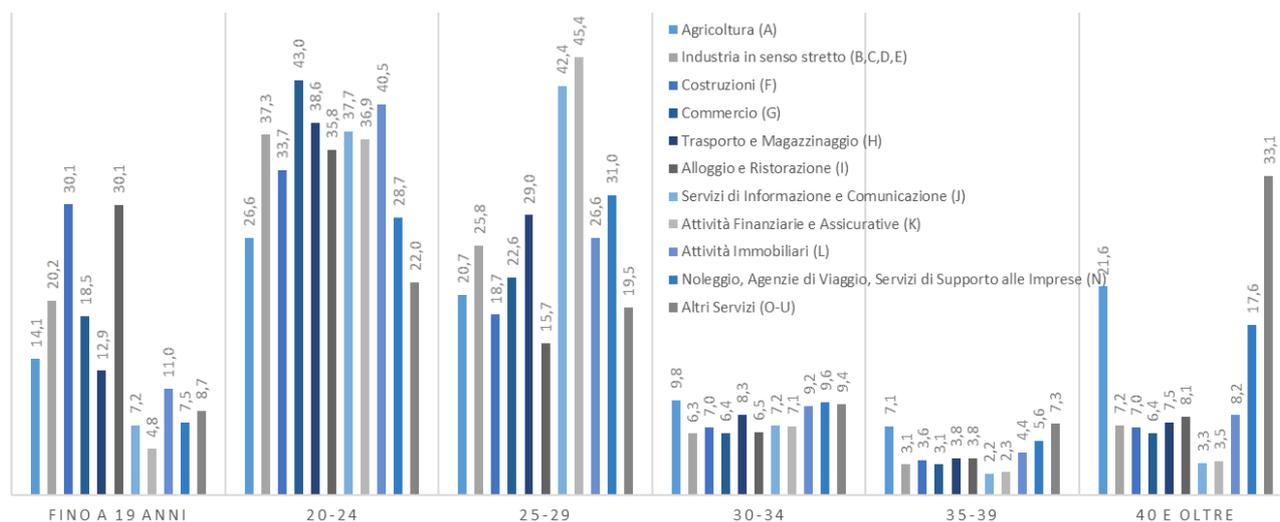


*L'incidenza è calcolata rispetto alle imprese che nel periodo hanno attivato almeno un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel paragrafo 2.1 si è visto come, nel triennio, la maggioranza dei tirocini siano stati svolti da giovani 20-24enni (35,2%) (cfr. tabella 3). Osservando la distribuzione dei tirocini per classe di età dei tirocinanti e per settore di attività economica dell'impresa ospitante, si rileva che nel Commercio la quota di 20-24enni raggiunge il 43%, nel settore Immobiliare il 40,5%, nel Trasporto e magazzinaggio il 38,6%, e nel settore della Informazione e comunicazione il 37,7% (Figura 19).

Figura 19 - Tirocini avviati nel periodo 2019-2021 per classe di età dei tirocinanti e settore d'impresa. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

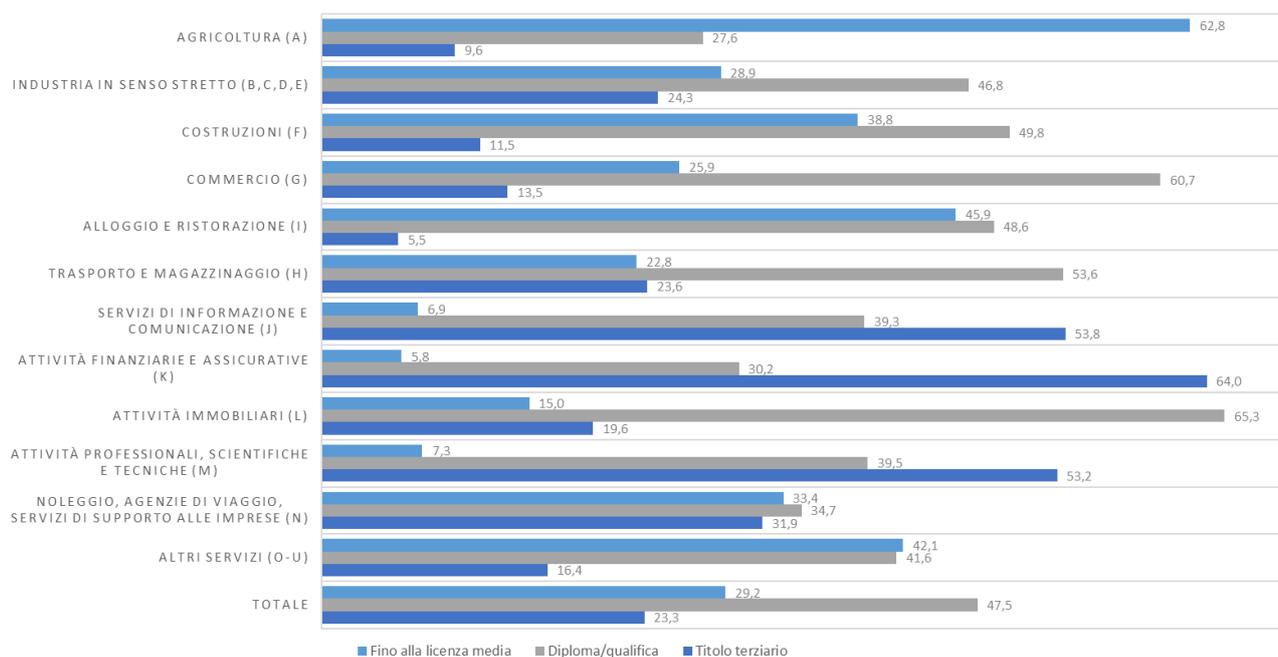
I 25-29enni, ai quali è riferito un quarto dei tirocini avviati nel periodo (25,6%), sono presenti soprattutto nel settore delle Attività finanziarie e assicurative (45,4%), nei Servizi di informazione e comunicazione (42,4%), nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (39,5%), nel Noleggio, agenzie di viaggi servizi di supporto alle imprese (31%), mentre sono meno rappresentati nei settori dell'Alloggio (15,7%), del Commercio (22,6%) e Altri (19,5%).

I giovani fino a 19 anni che hanno svolto nel triennio il 15,9% dei tirocini, sono relativamente più presenti nei settori dell'Alloggio (30,1%) e delle Costruzioni (30,1%).

I 30-34enni, classe d'età che ha svolto il 7,4% dei tirocini, mostrano una presenza relativamente superiore nei settori del Noleggio, Agenzie di viaggio, Servizi di supporto alle imprese (9,6%), Altri servizi (9,4%) e Immobiliare (9,2%).

Gli over 49, ai quali è riferito solo il 2,4% dei tirocini nel complesso, raggiungono una quota maggiore del 15% nel settore degli altri servizi.

Figura 20 - Tirocini avviati nel periodo 2019-2021 settore d'impresa e livello d'istruzione dei tirocinanti. Valori percentuali



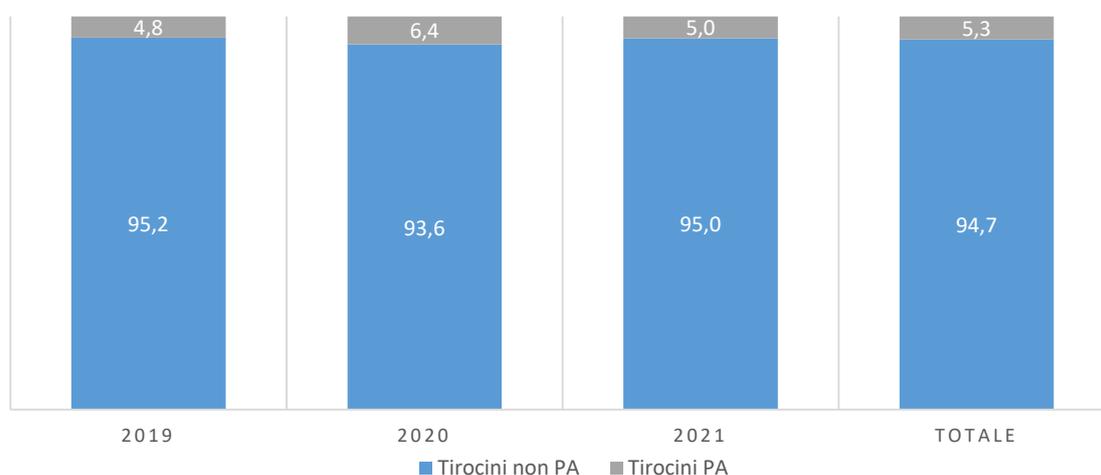
Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In quasi tutte le professioni, la maggioranza dei tirocini avviati nel triennio ha coinvolto individui con diploma (47,5% del totale), in misura superiore nei settori delle Attività immobiliari (65,3%), del Commercio (60,7%), del Trasporto e magazzinaggio (53,6%) e delle Costruzioni (49,8%). Se nel complesso il 29,2% dei tirocini è stato svolto da individui con al più la licenza media, sono le imprese che operano nell'Agricoltura (62,8%), nell'Alloggio e ristorazione (45,9%), negli Altri servizi (42,1%), nelle Costruzioni (38,8) e nel settore del Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (33,4) a offrire queste esperienze formative a coloro che sono portatori dei titoli di studio più bassi. Infine, per quel che concerne i titoli di studi superiori. Osserviamo che sono maggiormente presenti fra le imprese dei settori delle Attività finanziarie e assicurative 64%, dei Servizi di informazione comunicazione 53,8%, nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche 53,2% e nel Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese 31,9%.

BOX 2 - I tirocini nella Pubblica Amministrazione

I tirocini svolti nella Pubblica Amministrazione (Figura 16) rappresentano, nel triennio 2019-2021, il 5,3% sul totale, e non hanno subito particolari variazioni. Nel 2019 i tirocini pubblici sono stati il 4,8%, nel 2020 il 6,4 e nel 2021 il 5%, con un totale di 47.934 tirocinanti.

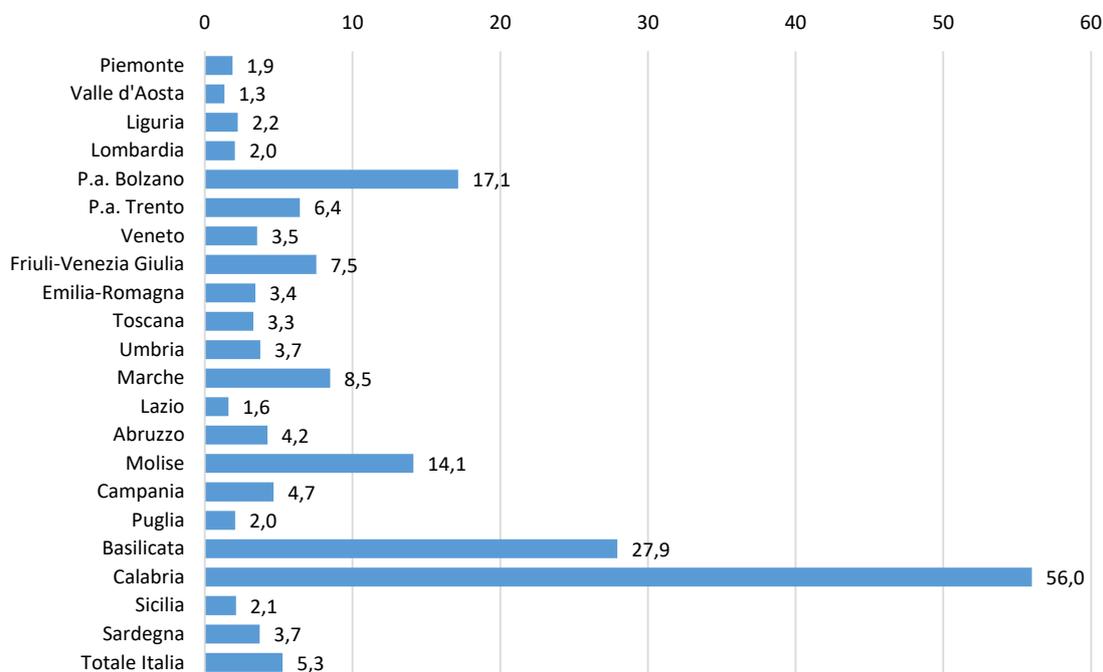
Figura 21 - Tirocini avviati nella PA nel periodo 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi per aree geografiche mostra che (Figura 17), la quota maggiore si osserva in Calabria, dove ben il 56% dei tirocini si è svolto nella PA, a seguire la Basilicata, con il 27,9%, e la Provincia autonoma di Bolzano, con il 17%. La Regione con meno tirocini nella PA è la Valle d'Aosta (1,3%), seguita da Lazio (1,6%) e Piemonte (1,9%).

Figura 22 - Tirocini avviati nella PA per Regione nel periodo 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

3 TIROCINI EXTRACURRICULARI E PROFESSIONI

3.1 Le figure professionali di riferimento nei tirocini

Il tirocinio si conferma anche nelle Linee guida 2017 come uno strumento composito che risponde a una pluralità di obiettivi macro e micro; di sistema e a livello di singolo individuo.

Questi possono essere sintetizzati nella costruzione di un ponte tra esperienze formative e lavoro e dunque come facilitazione dei primi ingressi nel mercato del lavoro; come strumento per la riqualificazione in direzione anche di nuovi percorsi professionali; di facilitazione di incrocio domanda-offerta; di inserimento nei luoghi di lavoro di soggetti più fragili o che necessitano di percorsi più articolati di inserimento. Obiettivi che, ad ogni modo, richiamano in modo diretto la dimensione formativa nel suo termine esperienziale più esteso a premessa dell'attivazione di eventi in impresa (enti o aziende) che offrano elementi e senso di sostenibilità economica anche per i soggetti economicamente più fragili⁵².

Proprio in relazione alla dimensione esperienziale e alla possibilità di sviluppare in senso orizzontale e/o verticale il bagaglio esperienziale attraverso il tirocinio extracurricolare che - se pure non è funzionale a trarre nuovi titoli del sistema di istruzione e formazione - è comunque tenuto a garantire gli obiettivi formativi dettagliati nel piano formativo individuale previsto dalla norma, l'analisi si focalizza sulla figura professionale di riferimento delle esperienze. L'informazione è riportata nelle Comunicazioni Obbligatorie che ciascun datore di lavoro deve inviare ogni qualvolta inserisce un tirocinante in azienda ed è qui assunta come informazione capace di descrivere in modo sintetico la tipologia e le caratteristiche delle competenze acquisite nelle differenti esperienze.

In questa sede, per facilità di lettura, le esperienze di tirocinio sono riaggregate – ove non diversamente specificato – al primo digit della Classificazione Istat CP2011.

Come mostra la Tabella 20, nel complesso del triennio considerato, continua a prevalere, per numero di esperienze realizzate, il Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi con il 27,7% di tirocini avviati tra il 2019 e il 2021. Complessivamente guardando alla distribuzione percentuale delle esperienze, la classifica del peso percentuale di ciascun Grande Gruppo Professionale (GGP) non sembra essersi modificato nei tre anni considerati ricalcando a grandi linee, l'andamento delle attività produttive e della occupazione nel complesso.

⁵² C. CULLINANE, R. MONTACUTE, Pay as you go. Internship pay, quality and access in the graduate jobs market, The Sutton Trust, 2018. citato in CASANO L., SEGHEZZI F. (a cura di) I giovani tra mercato e non mercato - Lavoro, competenze e nuove professionalità - Rapporto di Ricerca UNipolis Adapt.

Tabella 24 - Tirocini svolti per figura professionale di riferimento aggregata secondo la classificazione Istat CP2011 in Grandi gruppi di professioni. Valori assoluti e percentuali. Anni 2019-2021

DENOMINAZIONE DEL GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE CP2011	GGP	2019		2020		2021		TOTALE 2019-2021	
		V.A.	V.%	V.A.	V.%	V.A.	V.%	V.A.	V.%
LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	1	214	0,1	168	0,1	255	0,1	637	0,1
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	2	28.284	8,0	18.882	8,4	32.173	9,8	79.339	8,7
PROFESSIONI TECNICHE	3	47.720	13,4	31.900	14,1	49.159	15,0	128.779	14,1
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO DI UFFICIO	4	79.684	22,4	53.838	23,8	77.878	23,7	211.400	23,2
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	5	105.038	29,5	58.789	26,0	82.512	25,1	246.339	27,1
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	6	41.093	11,6	26.177	11,6	39.841	12,1	107.111	11,8
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	7	14.078	4,0	9.351	4,1	14.738	4,5	38.167	4,2
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	8	32.674	9,2	23.072	10,2	28.877	8,8	84.623	9,3
FORZE ARMATE	9	2	0,0	3	0,0	3	0,0	8	0,0
NON DISPONIBILE	-	6.823	1,9	3.731	1,7	3.291	1,0	13.845	1,5
TOTALE	-	355.610	100,0	225.911	100,0	328.727	100,0	910.248	100,0

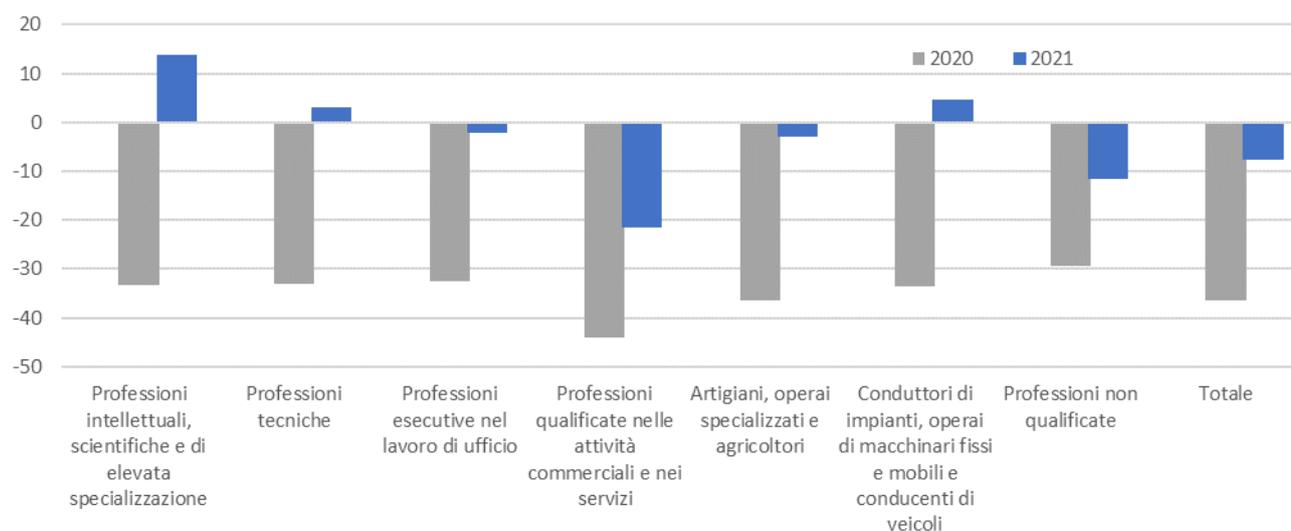
Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È l'analisi delle variazioni percentuali rispetto al 2019 che mostra maggiori dettagli circa l'andamento delle esperienze realizzate.

Come detto nel paragrafo 2.1, i valori assoluti dei tirocini per l'anno 2021 sono in ripresa ma non sono ancora tornati ai livelli del 2019 e presentano complessivamente un -7,6% dell'anno 2021 sull'anno 2019, in ripresa dopo oltre il -36% segnato dalle esperienze avviate nell'anno 2020 rispetto all'anno 2019. In corrispondenza di questa dinamica si osserva⁵³ che nell'anno 2020 tutti i Grandi Gruppi di riferimento per le esperienze sono stati contraddistinti da un segno negativo e che non tutti poi nell'anno successivo hanno fatto registrare gli stessi risultati (Figura 23). In particolare, l'analisi comparata mostra che tornano a crescere, fino a superare quanto registrato nel 2019, i tirocini nei Grandi Gruppi Professionali delle Professioni intellettuali e scientifiche (GGP2), i conduttori di Impianti (GGP7) e le Professioni Tecniche (GGP3). Al di sotto dei valori rilevati nel 2019 tutti gli altri Grandi Gruppi Professionali che, pur costituendo il 70% delle esperienze, sembrano presentare andamenti di recupero più lenti.

⁵³ Per facilità di lettura, dal calcolo da qui in avanti sono esclusi i tirocini attivati nel Grande Gruppo Professionale dei legislatori e imprenditori e nelle Forze Armate che insieme costituiscono meno dello 0,2% delle esperienze su territorio nazionale.

Figura 23 – Variazioni percentuali rispetto al 2019



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In modo particolare, è il GGP5 che fa registrare la più ampia variazione negativa, sia in termini percentuali che in valori assoluti. Pur rimanendo, come già detto, il Gruppo più numeroso, perde oltre 22.550 esperienze rispetto al 2019 (su un decremento totale di quasi 27mila) corrispondente a una riduzione percentuale del 21,4%.

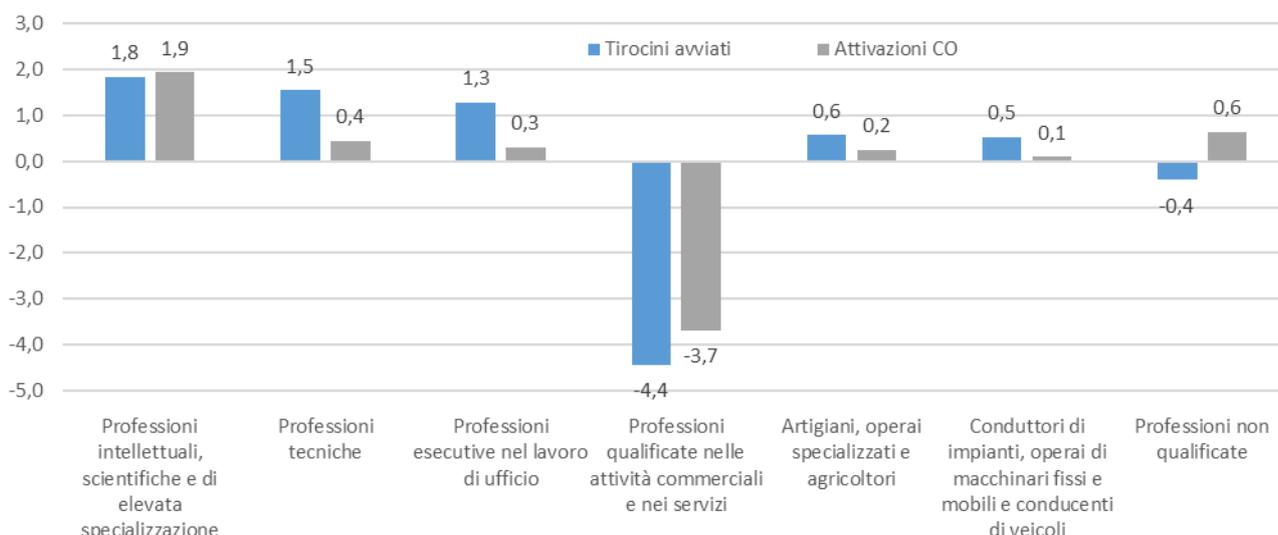
Per quel che riguarda i valori percentuali, inoltre, è importante anche il decremento che si registra per le Professioni non qualificate, che si contraggono in misura dell'11,6% (corrispondente a circa 3.800 tirocini in meno rispetto al 2019).

È interessante rilevare che questi due stessi Gruppi sono quelli che vedono ridurre la propria incidenza percentuale, rispettivamente di 4,4 punti percentuali per quel che concerne le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, di 0,4 punti percentuali per le Professioni non qualificate.

Tuttavia, nel confronto con quanto avvenuto, nello stesso periodo, relativamente alla attivazione di contratti di lavoro, si osserva che solo le citate professioni del Commercio e dei servizi hanno fatto rilevare una riduzione dei valori per quel che concerne l'attivazione di Comunicazioni Obbligatorie. Tale riduzione, pari a 3,7 punti percentuali, attesta al contempo una mancata ripresa, per il periodo compreso della occupazione nelle professioni di riferimento.

Per tutti gli altri Gruppi, ad eccezione come accennato per le Professioni non qualificate, si è osservato un andamento che, nei tre anni considerati 2019-2021, si riflette nel confronto tra le variazioni dei tirocini e le variazioni delle attivazioni di lavoro dipendente (Figura 24).

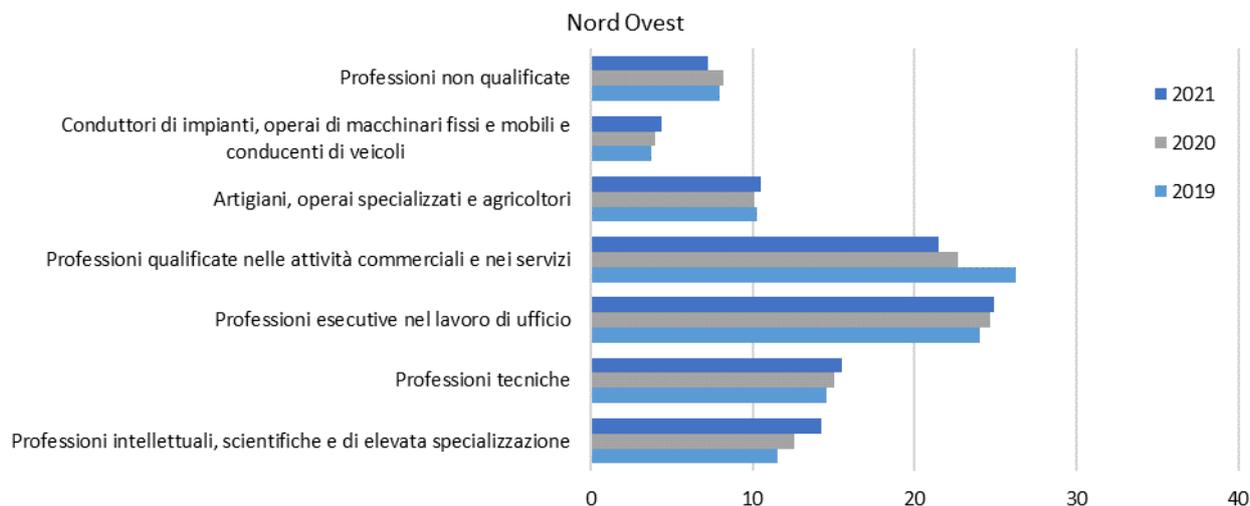
Figura 24 - Differenze in punti percentuali della distribuzione dei tirocini avviati e delle attivazioni di lavoro dipendente e parasubordinato per GGP. Anno 2019-2021. Valori percentuali

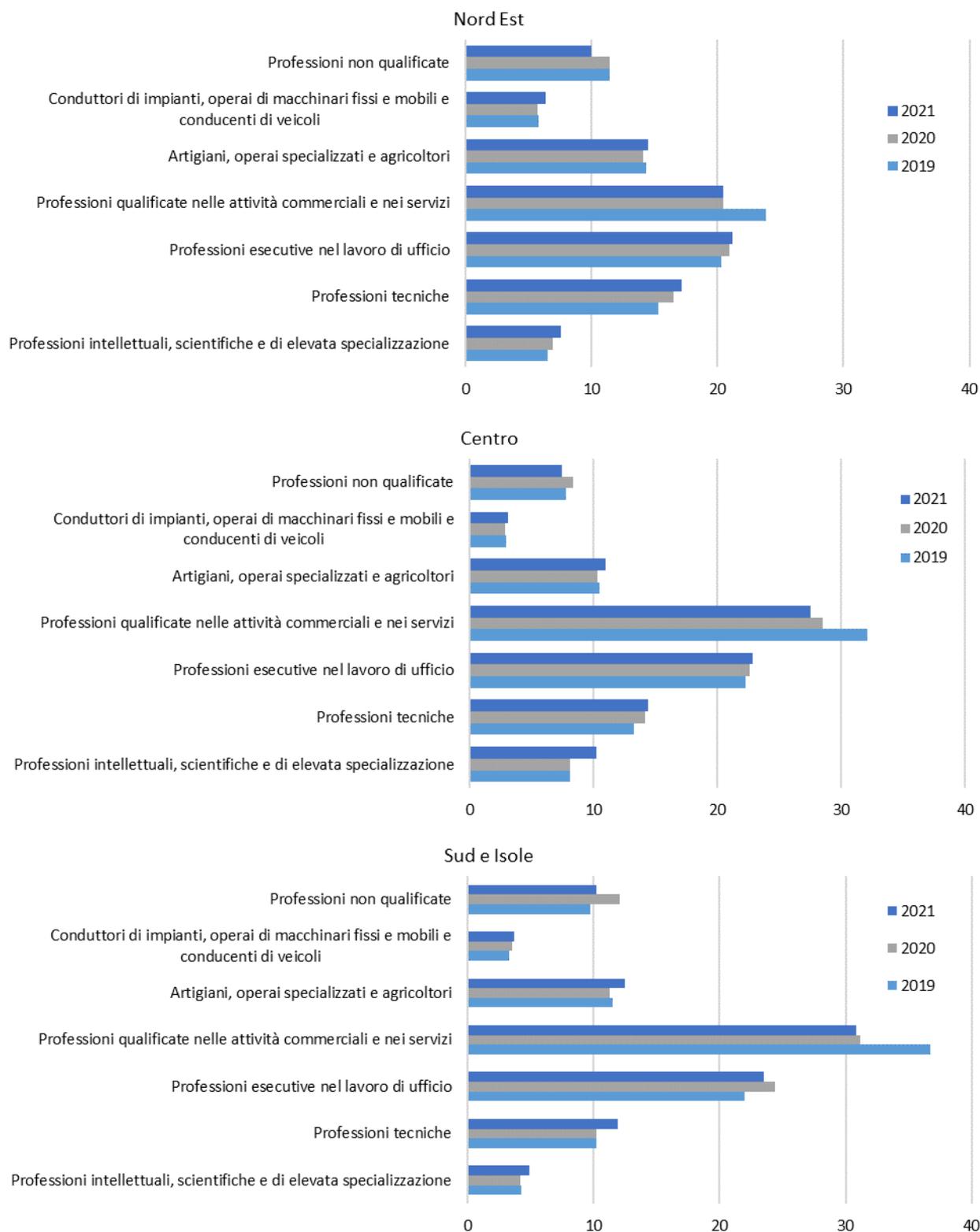


Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Guardando alle distribuzioni percentuali dei tirocini avviati nel triennio nelle diverse ripartizioni geografiche emerge che queste sono accomunate da andamenti analoghi, tanto che ovunque crescono e si contraggono le esperienze afferenti agli stessi gruppi professionali. Le differenze più marcate si rilevano, però, nell'intensità del decremento di alcune professioni di riferimento come, ad esempio, quelle afferenti al Grande Gruppo 5 nel Sud e l'intensità dell'incremento delle professioni del GGP2 nel Centro e nel Nord-Ovest e del GGP7 nel Nord-Est (Figura 25).

Figura 25 - Tirocini avviati per GGP, ripartizione geografica e anno. Anni 2019-2021. Valori percentuali



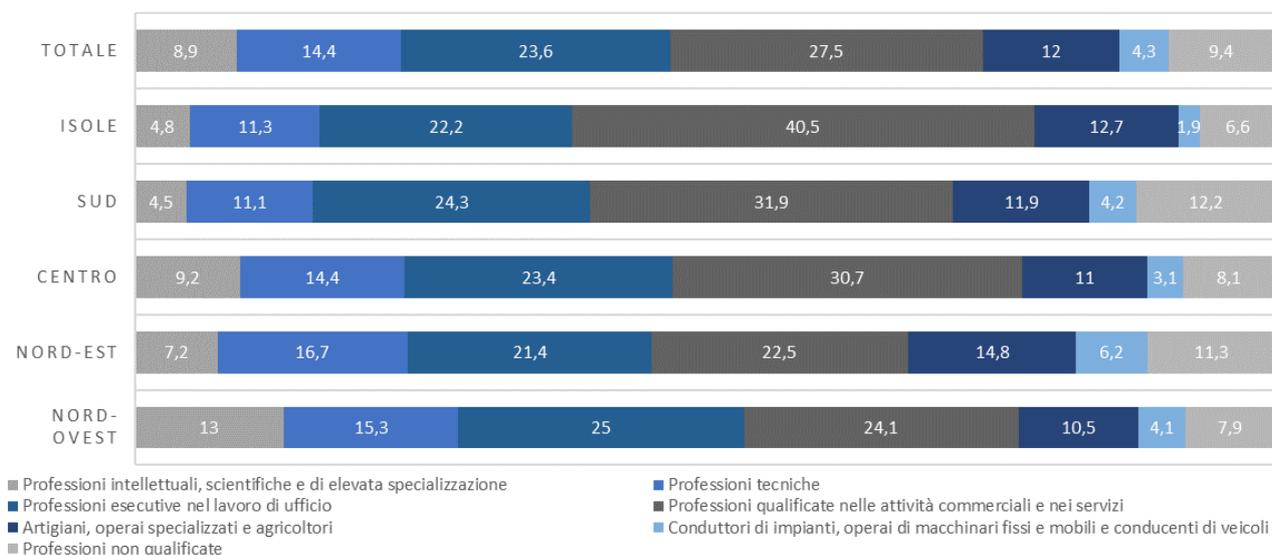


Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La diversa distribuzione percentuale delle esperienze per Gruppi Professionali e ripartizioni geografiche ricalca e accentua le differenze della struttura del mercato del lavoro, suggerendo, forse, che il tirocinio segue gli andamenti della domanda di lavoro più che sostituirla.

L'analisi della distribuzione percentuale dei tirocini complessivamente realizzati nel periodo 2019-2021, pur considerando ovunque la preminenza dei tirocini in Professioni del commercio e di vendita (GGP5), restituisce complessivamente le principali differenze nelle cinque ripartizioni geografiche (Figura 26). Nelle Isole, nel Centro e nel Sud, la rilevanza delle Professioni del commercio e nei servizi è decisamente più elevata che nel resto d'Italia tanto da determinare che, rispettivamente, tre o quattro esperienze su dieci afferiscono a tale ambito professionale. Di contro, se nelle regioni del Centro la quota di esperienze realizzate nell'ambito delle figure ad alta qualificazione (Professioni intellettuali e tecniche) è superiore alla media nazionale, la quota di esperienze in professioni non qualificate nelle sole regioni del Sud supera il 12% del complesso dei tirocini avviati tra il 2019 e il 2021. Differenze che si riflettono anche sui livelli di competenze in esito.

Figura 26 - Tirocini avviati per GGP e ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La disaggregazione dei tirocini per figure professioni di riferimento e settore di attività economia dell'impresa che ha ospitato il tirocinante descrive l'ambito produttivo nel quale le esperienze si sono svolte⁵⁴.

In coerenza con gli elementi descrittivi delle diverse professioni contenute nella classificazione Istat, utilizzata per riaggregare le esperienze di tirocinio, quelli realizzati in ambiti professionali a più elevata qualificazione ricorrono in modo quasi esclusivo nel settore Informazione, comunicazione, negli Altri servizi di mercato e nell'Industria in senso stretto. Al contrario le figure meno qualificate si collocano in misura preminente in Altri servizi alle imprese. Quasi l'80% delle esperienze realizzate nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (GGP5) ricorrono nel settore dell'Alloggio e Ristorazione e del Commercio al dettaglio. Le altre sono state realizzate nel settore degli Altri servizi (13%) e in modo più polverizzato in imprese classificate in tutti gli altri settori di attività. Le esperienze realizzate per gli Artigiani e operai specializzati sono state per lo più appannaggio delle imprese attive nel settore dell'Industria in senso stretto (in misura prevalente) e delle Costruzioni.

⁵⁴ 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

Tabella 25 - Tirocini avviati per GGP e settore di attività economica. Anni 2019-2021. Valori percentuali

DENOMINAZIONE DEL GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE CP2011	GGP	SETTORI							
		(A)	(B,C,D,E)	(F)	(G)	(I)	(J,M)	(H,K,L,N)	(O-U)
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	2	0,2	15,9	1,5	8,1	0,4	51,0	10,8	12,0
PROFESSIONI TECNICHE	3	0,5	26,2	3,9	11,9	1,2	31,9	13,1	11,4
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO DI UFFICIO	4	0,4	13,1	3,9	16,4	3,7	22,4	21,2	18,8
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	5	0,3	3,3	0,2	53,5	26,0	0,9	2,3	13,5
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	6	3,2	40,4	21,4	14,4	3,5	1,3	5,4	10,4
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	7	1,1	71,7	2,3	4,4	0,5	1,3	10,5	0,3
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	8	5,4	12,8	4,9	10,1	9,8	1,0	13,5	42,6
TOTALE*		1,2	18,1	4,7	23,7	9,5	14,8	10,8	17,2

* 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.

** (A) Agricoltura; (B, C, D, E) Industria in senso stretto; (F) Costruzioni; (G) Commercio; (I) Alloggio e Ristorazione; (J, M) Informazione, comunicazione e Professioni scientifiche e tecniche; (H, K, L, N) Altri servizi di mercato; (O-U) Altri servizi.

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

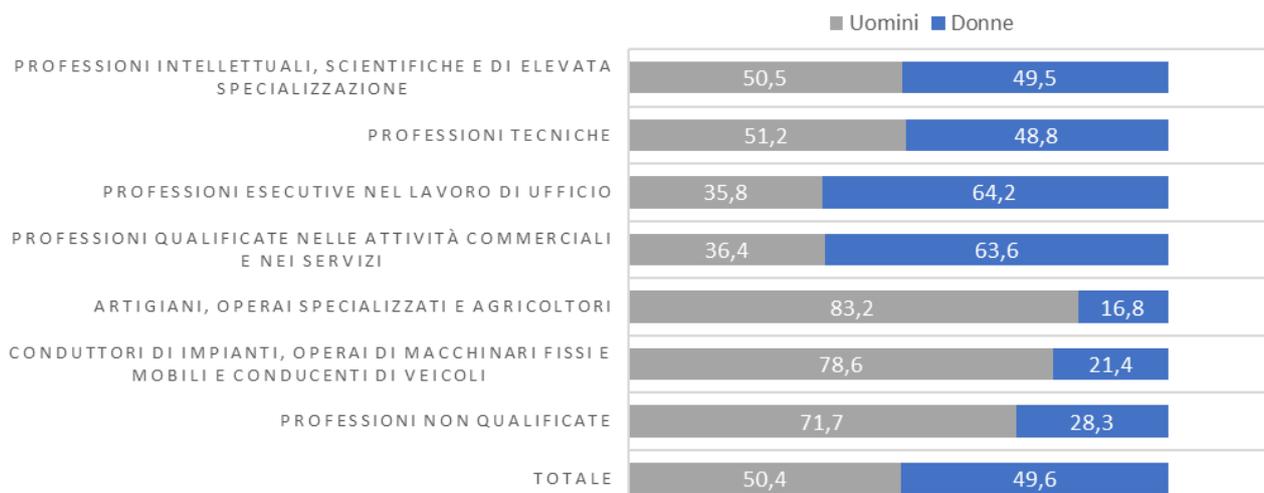
Le esperienze si distinguono anche rispetto alla capacità di attrarre e intercettare individui con diverse caratteristiche anagrafiche. Se, in linea generale, i tirocini hanno coinvolto individui di sesso maschile nel 50,4% dei casi, rispetto alle professioni i tirocini realizzati sembrano dividersi in tre gruppi distinti, che paiono confermare le dinamiche di genere nei meccanismi ed aree di accesso al lavoro.

Le esperienze realizzate nelle Professioni non qualificate, dei Conduttori di impianti e degli Artigiani e operai specializzati e agricoltori (GGP6) sono caratterizzati da una più ampia partecipazione maschile che varia dal 71,7% all'83,2% dei tirocinanti complessivamente coinvolti nei tre anni.

I tirocini realizzati nelle Professioni qualificate del commercio e dei servizi di ristorazione e delle Professioni esecutive d'ufficio hanno coinvolto le donne nei due terzi dei casi circa.

Le esperienze afferenti alle Professioni tecniche e alle Professioni intellettuali e a elevata specializzazione sono capaci di intercettare in modo pressoché equivalente sia uomini che donne. Una specificità, questa ultima, che costituisce il valore aggiunto delle esperienze di tirocinio che, nelle figure a più elevata specializzazione, costituiscono la leva per un riequilibrio di genere molto più che le figure a media o medio-bassa qualificazione.

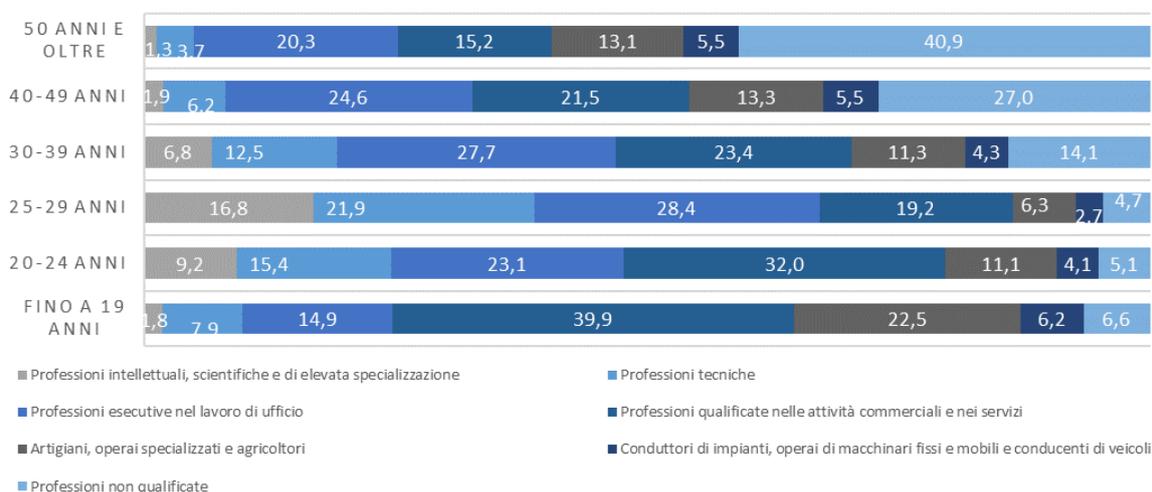
Figura 27 - Tirocini avviati per GGP e genere. Totale 2019-2021. Valori percentuali



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 del Commercio e servizi di alloggio e ristorazione e degli artigiani e operai specializzati. I più adulti, over 50, invece si dividono, per lo più, tra esperienze di tirocinio vicine alle professioni non qualificate. Sono i giovani tra i 25 e i 29 anni, invece, che trovano maggiore accoglienza nelle esperienze afferenti alle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio, delle Professioni tecniche e nelle Professioni intellettuali e ad elevata specializzazione, le stesse che bilanciavano in modo più significativo la partecipazione in relazione alla dimensione di genere.

Figura 28 - Tirocini avviati per classe di età dei tirocinanti e GGP. Totale 2019-2021. Valori percentuali*



* i dati riportati vanno considerati al netto delle informazioni non disponibili e ai tirocini realizzati nei GGP 1 e 9 (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza e Forze Armate)

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

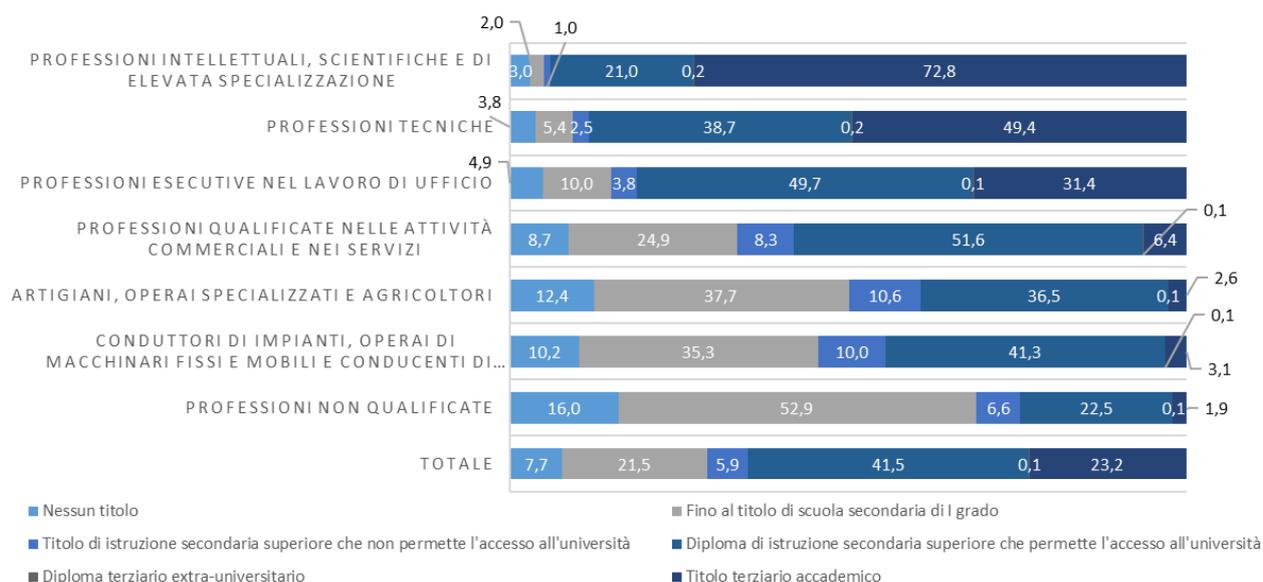
Se sostanzialmente c'è una effettiva corrispondenza tra titolo di studio e livello delle professioni di riferimento per le esperienze realizzate, è comunque interessante notare che quasi il 65% delle esperienze ha coinvolto tirocinanti con titolo secondario (41,5%) e terziario (23,3%).

Le esperienze che hanno coinvolto persone prive di titoli di studio costituiscono solo il 7,7% del totale, cui si somma un ulteriore 21,5% di esperienze che hanno coinvolto tirocinanti con al massimo il titolo di scuola secondaria di I livello (o licenza media per gli over 50). Come atteso, la percentuale relativa alle esperienze

disaggregate per Grande Gruppo Professionale di riferimento, cambia in modo significativo man mano che si va dalle professioni non qualificate a quelle a più elevata specializzazione.

Premessa la sostanziale corrispondenza tra titoli e livello di competenza relativo alle professioni, si rileva comunque il coinvolgimento di persone con più bassi titoli nelle esperienze a più elevata qualificazione proprio per la natura formativa che il tirocinio extracurricolare assume nel panorama delle misure di attivazione previste nell'ordinamento nazionale. Quel che appare significativo è invece il coinvolgimento di tirocinanti con titolo di livello secondario e terziario nelle esperienze delle Professioni non qualificate o nelle Professioni esecutive d'ufficio. Nel primo caso i diplomati e laureati coinvolti sono stati il 24,4% e nel secondo, i soli laureati hanno superato il 31% di tutte le esperienze realizzate per le figure delle Professioni esecutive d'ufficio.

Figura 29 - Tirocini avviati per GGP e titolo di studio dei tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

3.2 Il tirocinio nelle professioni non qualificate

Un approfondimento sui tirocini nelle professioni non qualificate risponde di fatto a una precisa sollecitazione delle Linee guida in materia di tirocini del 2017. Le Linee guida prevedono infatti che, nell'ambito del Rapporto di monitoraggio, si ponga particolare attenzione alla rilevazione di eventuali elementi distorsivi presenti nell'attuazione dell'istituto. In questo senso l'analisi delle esperienze di tirocinio svolte nell'ambito del Grande Gruppo delle "Professioni non qualificate"⁵⁵ consente di far luce su una modalità di attuazione del tirocinio che ne configura un utilizzo non conforme alla natura dell'istituto e alle norme che lo regolano.

Sia le Linee guida del 2013 sia quelle del 2017 stabiliscono infatti che "il tirocinio non può 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

⁵⁵ 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, Grande Gruppo Professionale 8, Professioni non qualificate).

rappresenti una palese contraddizione in termini⁵⁶. Pertanto, l'attivazione di tirocini nell'ambito delle professioni non qualificate – connotate dallo svolgimento di attività elementari e ripetitive – configura di fatto la violazione del divieto di utilizzare i tirocini per lo svolgimento di attività per le quali non sia necessario un periodo formativo.

È opportuno ricordare, inoltre, che la realizzazione di un tirocinio relativo ad un profilo professionale elementare costituisce una fattispecie di violazione che prevede la riqualificazione del rapporto come di natura subordinata, dal momento che l'attività del tirocinante non risulta funzionale all'apprendimento, ma all'esercizio di una mera prestazione lavorativa⁵⁷.

Non sarebbe però corretto sostenere che *tutti* i tirocini svolti nell'ambito delle professioni non qualificate siano *ipso facto* classificabili come 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 ripetitivi⁵⁸. È inoltre ragionevole supporre che in molti casi, anche laddove non vi siano puntuali indicazioni in merito nelle discipline 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. Se si escludono dunque, per i suddetti motivi, i tirocini non qualificati svolti da soggetti in condizione di svantaggio (persone con disabilità, 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 2019 e il 2021 i tirocini nelle professioni non qualificate sono stati poco meno di 85mila, pari al 9,3% del totale delle esperienze realizzate nel periodo (cfr. Tabella 24). Se si esaminano le categorie di soggetti che hanno svolto questo tipo di tirocini (Tabella 26), si osserva come la quota più consistente sia costituita dai disoccupati/inoccupati (37%), seguiti dai soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari (33%), dai soggetti svantaggiati (18%) e dalle persone con disabilità (7%).

Quindi, escludendo la popolazione composta dalle diverse categorie di soggetti in condizione di svantaggio, il 41% degli oltre 84mila tirocini nelle professioni non qualificate – circa 35mila tirocini – sono stati svolti da disoccupati/inoccupati, da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione oppure da giovani che avevano recentemente conseguito un titolo di studio. Al netto di eventuali errori nella compilazione dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie o di motivate e giustificate eccezioni⁵⁹, lo svolgimento di tirocini nell'ambito di professioni non qualificate da parte di queste categorie di soggetti rappresenta un utilizzo distorto dell'istituto.

⁵⁶ In proposito si può ricordare che nella Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01), si indica che un tirocinio di qualità deve offrire contenuti di apprendimento significativi.

⁵⁷ È quanto chiarito dall'Ispettorato del Lavoro con la Circolare n. 8 del 18 aprile 2018, la quale individua, tra le ipotesi di violazione della normativa regionale che possono condurre alla riqualificazione del rapporto, l'attivazione di tirocini "in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive".

⁵⁸ La Lombardia, il Veneto, il Piemonte e la Valle d'Aosta, nelle rispettive discipline che recepiscono le Linee guida 2013, prevedevano l'ammissibilità, limitatamente ai tirocini per soggetti disabili e in condizione di svantaggio, di progetti formativi che facessero riferimento ad un profilo professionale elementare. La Lombardia, il Veneto e la Valle d'Aosta hanno riproposto tale disposizione anche nelle rispettive normative emanate a seguito dell'adozione delle Linee guida 2017.

⁵⁹ Il Piemonte e l'Abruzzo, ad esempio, nelle rispettive FAQ in materia di tirocini, affermano che il tirocinio "per mansioni elementari e ripetitive può essere attivato solo nel caso in cui il candidato tirocinante sia carente anche di competenze di base e trasversali e/o vi siano esigenze specifiche e personali; in ogni caso la durata del tirocinio deve essere congrua con il raggiungimento di obiettivi elementari. Tale prescrizione deve essere tenuta in considerazione anche per soggetti disabili e svantaggiati. La motivazione deve essere contenuta in una relazione che evidenzia tale necessità". Cfr. Regione Piemonte, FAQ tirocini (aggiornate al 25 febbraio 2019) e Regione Abruzzo, FAQ Tirocini extracurricolari Regione Abruzzo, aggiornamento n. 3 del 9 dicembre 2019.

Tabella 26 - Tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti. Valori assoluti e %. Anni 2019-2021

CATEGORIE TIROCINANTI	TIROCINI NELLE PROFESSIONI NON QUALIFICATE	
	V.A.	%
DISOCCUPATI/INOCCUPATI	31.384	37,1
LAVORATORI IN MOBILITÀ/CIG	1.745	2,1
NEOQUALIFICATI/NEODIPLOMATI/NEOLAURATI/NEODOTTORATI	1.989	2,4
SOGGETTI SVANTAGGIATI	15.055	17,8
PERSONE CON DISABILITÀ	6.275	7,4
SOGGETTI PRESI IN CARICO DAI SERVIZI SOCIALI/SANITARI	28.175	33,3
TOTALE	84.623	100

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Vale forse la pena soffermarsi sui tirocini non qualificati per capire meglio le caratteristiche del fenomeno e per tracciare un profilo di massima dei soggetti che, nel triennio in esame, hanno svolto esperienze di tirocinio non conformi alla disciplina e alla natura dell'istituto. Pertanto, focalizzeremo 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 4,6% delle esperienze svolte da inoccupati/disoccupati siano state realizzate nell'ambito delle professioni non qualificate: una percentuale contenuta, ma che in termini assoluti equivale a oltre 31mila tirocini. I tirocini non qualificati rappresentano addirittura il 29% dei 6mila tirocini svolti da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione – da soggetti cioè che avevano evidentemente già maturato una precedente esperienza di lavoro – mentre appare residuale la quota di tirocini incongrui svolti da neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati (2,1%).

Tabella 27 - Incidenza dei tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti (ad esclusione dei soggetti in condizione di svantaggio). Valori assoluti e %. Anni 2019-2021

CATEGORIE TIROCINANTI	PROFESSIONI NON QUALIFICATE		ALTRE PROFESSIONI		NON DISPONIBILE		TOTALE	
	V.A.	V.%	V.A.	V.%	V.A.	V.%	V.A.	V.%
DISOCCUPATI/INOCCUPATI	31.384	4,6	638.733	94,5	5.518	0,8	675.635	100
LAVORATORI IN MOBILITÀ/CIG	1.745	28,9	2.467	40,8	1.832	30,3	6.044	100
NEOQUAL/NEODIP/NEOLAUR/NEODOTT	1.989	2,1	91.464	97,0	817	0,9	94.270	100

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se esaminiamo invece le fasce di età riferite alle categorie di soggetti coinvolti nello svolgimento di tirocini non qualificati (Tabella 28), possiamo rilevare che il 38% dei disoccupati/inoccupati ha un'età superiore ai 30 anni (il 14% è composto da 30-39enni, il 24% 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 degli inoccupati/disoccupati la quota degli ultratrentenni è pari appena al 18% (l'11% ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, mentre il 7% è costituito da ultraquarantenni. Cfr. Figura 8).

La popolazione dei lavoratori in mobilità o in cassa integrazione che hanno svolto tirocini non qualificati è pressoché interamente composta da ultratrentenni: il 12% rientra nella fascia 30-39, mentre addirittura l'86% ha più di 40 anni.

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 (il 67% ha un'età non superiore ai 19 anni: perlopiù, evidentemente, neoqualificati e neodiplomati).

Tabella 28 - Tirocini nelle professioni non qualificate: le fasce di età per categorie di tirocinanti (ad esclusione delle categorie di soggetti in condizione di svantaggio). Valori %. Anni 2019-2021

CATEGORIE TIROCINANTI	FASCE DI ETÀ					TOTALE
	FINO A 19 ANNI	20-24 ANNI	25-29 ANNI	30-39 ANNI	40 ANNI E OLTRE	
DISOCCUPATI/INOCCUPATI	17,4	29,0	15,6	14,3	23,8	100,0
LAVORATORI IN MOBILITÀ/CIG	0,1	0,5	1,0	11,9	86,5	100,0
NEOQUAL/NEODIP/NEOLAUT/NEODOTT	67,2	19,2	6,1	3,3	4,1	100,0

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: il 69% ha un titolo di studio che non va oltre la licenza media, mentre il 29% è in possesso di una qualifica professionale o un diploma (Figura 30), a fronte di un dato generale che vede l’universo dei tirocinanti composto per il 29% da soggetti con la licenza media, per il 47% da soggetti con una qualifica o un diploma e per il 23% da persone che hanno conseguito un titolo terziario (cfr. Figura 4).

Figura 30 - Titoli di studio dei tirocinanti che hanno svolto tirocini nelle professioni non qualificate. Valori %. Anni 2019-2021



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sembra dunque che i tirocinanti non qualificati rappresentino una categoria peculiare con caratteristiche molto diverse rispetto ai tirocinanti impegnati in esperienze formative riferite agli altri gruppi di professioni. Si tratta infatti di persone nettamente meno qualificate e con un’età più avanzata⁶⁰ rispetto alla media dei tirocinanti. Caratteristiche che di fatto comprovano una maggiore difficoltà di inserimento – o spesso, data l’età, di reinserimento – nel mercato del lavoro. È quindi assai probabile che tali soggetti abbiano accettato di svolgere un tirocinio incongruo, consistente di fatto nella mera esecuzione di una prestazione lavorativa, non certo per formarsi e acquisire nuove competenze professionali in vista di un inserimento lavorativo, quanto piuttosto perché non disponevano di migliori opportunità sul mercato del lavoro. Non solo: come si vedrà più avanti (cfr. cap. 4), i tirocini nelle professioni non qualificate presentano esiti occupazionali decisamente inferiori rispetto ai tirocini svolti nell’ambito degli altri gruppi professionali. In sostanza, i tirocini dietro i quali si cela una prestazione lavorativa elementare danno luogo ad un rapporto di lavoro molto meno frequentemente rispetto ai tirocini relativi alle altre categorie professionali. Più si abbassa il livello di qualità e di qualificazione del tirocinio, peggiori sono i risultati in termini occupazionali. Il che porta

⁶⁰ 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.

a supporre che il contesto delle professioni non qualificate sia quello nel quale si produce con maggiore frequenza quel fenomeno deleterio consistente nella turnazione di tirocinanti impiegati nella medesima mansione.

I tirocini non qualificati svolti da soggetti non appartenenti alle categorie di svantaggio sono dunque classificabili come tirocini irregolari. La prevenzione di questa forma di utilizzo abusivo dell'istituto consisterebbe, semplicemente, nell'impedirne l'attivazione. Entra qui in gioco la responsabilità del soggetto promotore, il cui compito più rilevante è quello di garantire la qualità e la regolarità del tirocinio. La responsabilità dell'attivazione di tirocini irregolari deve essere infatti attribuita non soltanto ai soggetti ospitanti, ma anche – e soprattutto – ai soggetti che hanno promosso tirocini i cui progetti formativi non risultavano conformi alla disciplina e alla natura dell'istituto.

In linea generale, al di là dei tirocini la cui irregolarità risulta immediatamente individuabile attraverso la semplice rilevazione dell'ambito professionale di riferimento, un'efficace azione di prevenzione e contrasto di possibili utilizzi incongrui dell'istituto non può che passare attraverso l'impegno costante del soggetto promotore nello svolgimento dei compiti che gli sono propri. Spetta infatti al soggetto promotore il compito di valutare a monte la congruità dei contenuti del progetto formativo, monitorare il percorso in itinere e verificare, al termine dell'esperienza, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi formativi previsti.

3.3 Il tirocinio come primo ingresso nel mercato del lavoro

Il 38,1% di tutti i tirocini ha rappresentato la prima esperienza professionale all'interno di contesti produttivi formali e organizzati; un valore di circa 3 punti percentuali superiore a quanto rilevato per il quinquennio 2014-2019⁶¹ e su cui pesa probabilmente il break occupazionale rilevato nel 2020, caratterizzato dalle misure di contenimento del virus e dall'emergenza sanitaria, cui segue una ripresa più lenta di quanto auspicato (Figura 31).

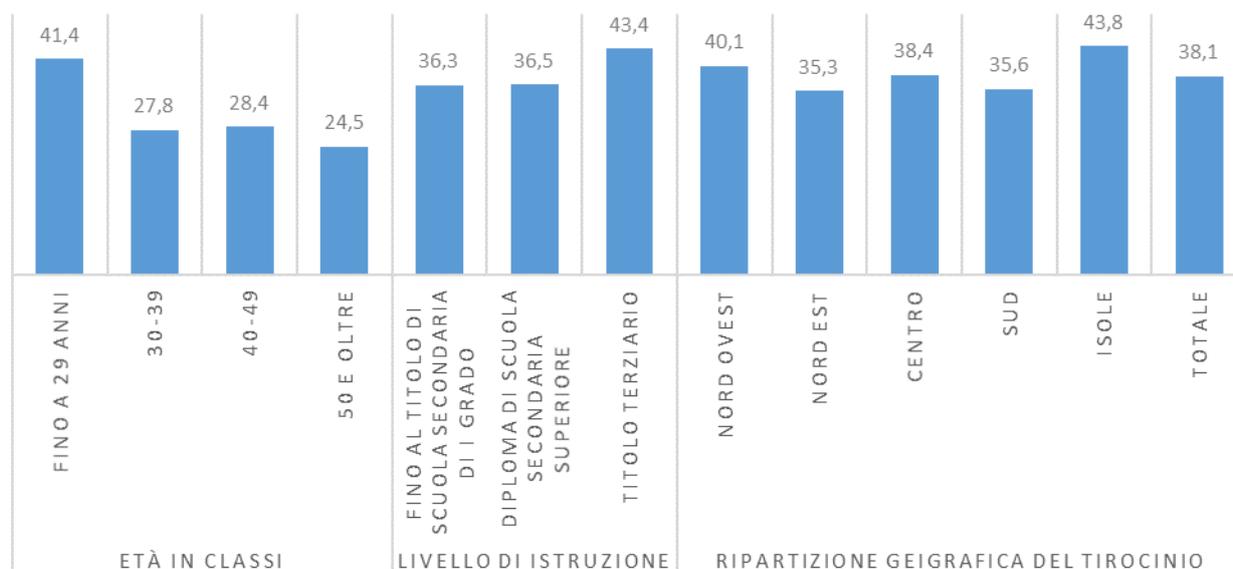
A tal proposito si ricorda che il primo ingresso viene calcolato verificando l'assenza di un rapporto di lavoro attivo nei cinque anni precedenti⁶² l'avvio del tirocinio, un tempo congruo e rispetto al quale eventuali altre precedenti esperienze riducono il proprio effetto sia nella capacità di moltiplicare il capitale relazionale dell'individuo, sia rispetto al contrasto alla obsolescenza di eventuali competenze acquisite e agite nel contesto lavorativo precedente.

I primi ingressi riguardano in misura superiore alla media i tirocini svolti da giovani fino a 29 anni (41,4% cfr. Fig. 1), i tirocini che hanno coinvolto individui con titoli di studio di livello accademico (43,4%) - per i quali probabilmente la prosecuzione degli studi e il conseguimento del titolo ha prolungato la transizione verso il lavoro - e i tirocini realizzati nelle regioni del Nord Ovest (40,1%) e delle Isole (43,8), dove le dinamiche di accesso e permanenza nel mercato si legano alla quota più elevata di tirocini che hanno coinvolto individui privi di un rapporto di lavoro nel quinquennio precedente.

⁶¹ ANPAL-INAPP, 2021

⁶² Per l'analisi della storia professionale dei tirocinanti, 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. (cfr. anche Nota 40 al paragrafo 2.1)

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 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È inoltre di particolare interesse sottolineare che più un quarto dei tirocini realizzati per individui con età più mature (sino al 28,4% con una età compresa tra i 40 e i 49 anni), di fatto, abbia rappresentato la prima occasione di inserimento nel mercato del lavoro. Pur ridotti in valori assoluti (cfr. Paragrafo 2.3), è proprio per questa platea di adulti che l'esperienza si presenta come azione a supporto di un nuovo ingresso o di una possibile riqualificazione dopo un periodo piuttosto lungo di assenza dal lavoro.

Allo stesso modo, più dei due terzi dei tirocini costituiscono il primo accesso per individui privi di un titolo di scuola secondaria superiore (36,3% fino al titolo di scuola secondaria inferiore e 36,5% per coloro che sono in possesso di diploma che consente l'accesso all'università) a contrastare i fenomeni di marginalizzazione rispetto alle dinamiche di inserimento occupazionale.

Pur considerando la quota elevata e crescente di tirocini che hanno costituito il primo ingresso, non può non essere rilevante il fatto che, se poco più del 38% dei tirocini si è configurata come la prima esperienza nel mercato del lavoro, di contro, quasi il 62% dei tirocini avviati nel periodo si innesta su traiettorie lavorative più articolate, discontinue o semplicemente caratterizzate da una pluralità di eventi lavorativi di durata breve o brevissima.

È in questo senso che il tirocinio, pur nelle sue differenti declinazioni, in relazione ai contenuti e/o alle aree ove vengono realizzati, ha la necessità di non perdere la sua connotazione originaria che fa dell'orientamento e degli aspetti formativi dimensioni caratterizzanti e proprie dell'esperienza stessa. Sperimentare situazioni *protette* di apprendimento in situazione, un confronto con la figura più esperta del tutor e l'inserimento in contesti lavorativi in modo formale rispetto all'asset organizzativo della produzione o dei servizi, proprio in traiettorie lavorative frammentate e puntellate da una pluralità di eventi, possono configurarsi ancora come il valore aggiunto della misura; strumenti e occasioni per la costruzione di direttrici individuali capaci di mettere a valore anche esperienze pregresse e che, oggi come in passato, richiamano il senso e la necessità di un valutazione capillare e sui territori, in grado di restituire in primis ai soggetti promotori gli effetti delle esperienze realizzate.

Tornando ai primi ingressi, le percentuali maggiori interessano i tirocini a media e alta qualificazione, ovvero i tirocini la cui figura professionale di riferimento è riferibile al grande gruppo professionale delle professioni intellettuali (48,2%) e professioni tecniche (41,8%); gli stessi realizzati per lo più da giovani fino a 29 anni e individui con titoli di livello terziari.

Tabella 29 - Primi ingressi: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per GGP e per ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali

	NORD OVEST	NORD EST	CENTRO	SUD	ISOLE	ITALIA
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	49,4	40,6	48,7	50,9	58,0	48,2
PROFESSIONI TECNICHE	43,4	36,8	42,7	44,3	45,9	41,8
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO DI UFFICIO	36,4	31,4	36,5	36,7	41,2	35,8
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	39,1	37,8	36,7	37,4	43,4	38,4
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	42,3	40,4	38,2	38,5	44,1	40,5
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	34,9	35,5	34,5	30,7	36,9	34,3
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	34,0	26,6	33,8	25,4	45,2	30,3
TOTALE	40,1	35,3	38,4	35,6	43,8	38,1

Fonte: ANPAL - Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Le differenze territoriali mostrano quanto, proprio rispetto alle dinamiche del mercato, i tirocini abbiano potuto rappresentare un elemento di facilitazione per l'accesso al mercato. Ad esempio, per le figure tecniche e intellettuali, i tirocini nelle regioni del Sud hanno accolto individui alla loro prima esperienza in oltre la metà dei casi. Da sottolineare che in oltre il 40% dei casi anche i tirocini realizzati per le professioni degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (GGP6) rappresentano il primo ingresso nel mercato del lavoro (con particolare evidenza nelle Isole, dove la quota raggiunge il 44,1%).

Meno incisivi, per quel che riguarda il primo ingresso, risultano i tirocini realizzati per le professioni del settimo grande gruppo professionale (conduttori di impianti e operai di macchinari e conducenti – 34,3%) e delle professioni non qualificate (30%). È in questi gruppi che, si ricorda, si collocano le persone più adulte, con titoli meno elevati, e rispetto ai quali il tirocinio ha costituito un evento che, in misura maggiore, si colloca all'interno di storie professionali più complesse con almeno una esperienza di lavoro anche nei cinque anni precedenti.

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 quantifica gli esiti avvenuti solo nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione. Sono, quindi, esclusi dal conteggio tutti coloro che hanno eventualmente intrapreso un'attività di lavoro autonomo.

In particolare, si dà conto dei tirocini di durata superiore ai 13 giorni⁶³, avviati e portati a termine tra l'anno 2019 e l'anno 2021 ovvero di 772.995 tirocini, pari all' 84,9% 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 mesi⁶⁴.

La Tabella 30 presenta, dunque, la platea alla quale si fa riferimento nel presente paragrafo con particolare riguardo ai tirocini avviati e terminati, nel periodo 2019-2021, 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 30 - Tirocini extracurricolari: platea presa in esame per la costruzione dei tassi di inserimento. Anni 2019-2021. Valori assoluti e percentuali

PLATEA DI RIFERIMENTO	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
TOTALE TIROCINI AVVIATI NEL 2019-2021	910.248	100,0
DI CUI TIROCINI CONCLUSI	799.074	87,8
DI CUI TIROCINI CONCLUSI E DI DURATA UGUALE O SUPERIORE A 14 GIORNI	772.995	84,9
TIROCINI TERMINATI DA ALMENO UN MESE (31 GG)	754.615	82,9
TIROCINI TERMINATI DA ALMENO 3 MESI (92 GG)	700.115	76,9
TIROCINI TERMINATI DA ALMENO 6 MESI (182 GG)	612.776	67,3

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

⁶³ 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).

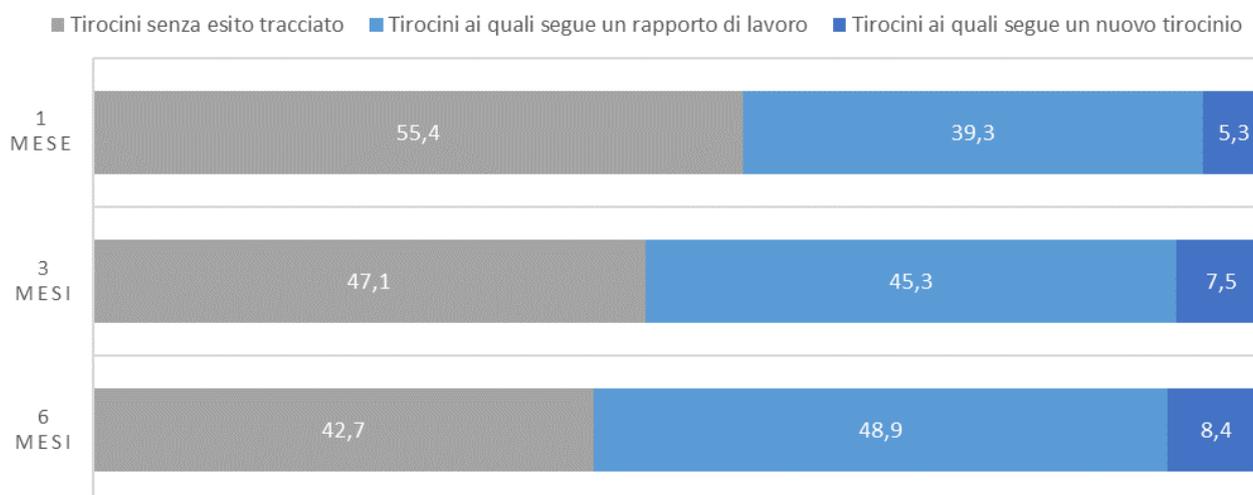
⁶⁴ Nel calcolo degli esiti e negli approfondimenti successivi, in questa sede non sono stati considerati gli inserimenti avvenuti dopo 182 giorni (6 mesi) in quanto ritenuti più difficilmente associabili all'esperienza di tirocinio e al contrario più frequentemente riconducibili alla molteplicità degli 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 39,3%. 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 45,3% nei primi 3 mesi e arriva al 48,9% nei sei mesi.

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 57,3% del totale delle esperienze concluse nel triennio 2019-2021 (Figura 32). Nel dettaglio, l'attivazione di un nuovo tirocinio riguarda il 5,3% delle esperienze concluse al più da 31 giorni, il 7,5% di quelle concluse al più da 3 mesi e l'8,4% di quelle terminate da non più di 6 mesi.

Rimane invece privo di qualsiasi esito tracciato dalle Comunicazioni Obbligatorie il 42,7% dei tirocini anche dopo sei mesi dalla conclusione.

Figura 32 - Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza. Totale 2019-2021. Valori percentuali

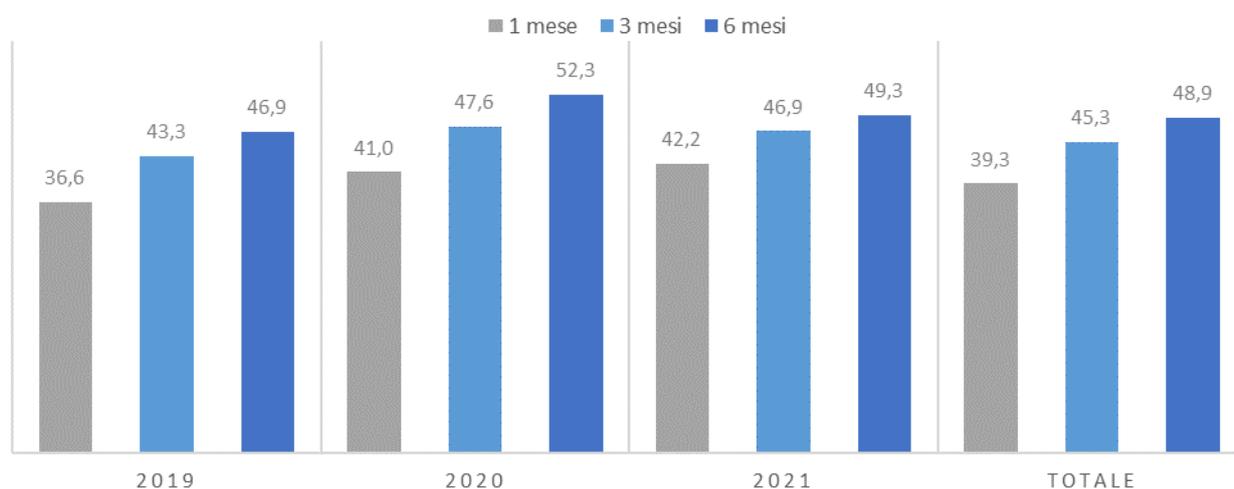


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La Figura 33 mostra il tasso di inserimento al lavoro calcolato a 1, 3 e 6 mesi per anno di avvio delle esperienze: la flessione del tasso di inserimento osservata nel 2019⁶⁵ non risulta confermata negli anni 2020 e 2021, che mostrano un aumento generalizzato dei tassi di inserimento con una quota di tirocinanti occupati a sei mesi dalla fine del tirocinio che sfiora o supera la metà dei partecipanti alla misura nei vari anni. Ciò suggerirebbe un effetto limitato e concentrato delle misure restrittive conseguenti alla emergenza pandemica: il periodo di lockdown totale, avvenuto a partire dal 9 marzo 2020 e corrispondente a parte del tempo di ricerca del lavoro osservato per coloro che hanno avviato il tirocinio nel 2019, ha contribuito alla riduzione dei tassi di inserimento riferiti al 2019, mentre non sembra aver influito sugli esiti occupazionali nel 2020 e 2021. Complessivamente nel periodo 2019-2021, al dilatarsi del tempo di ricerca del lavoro e dunque a un periodo di esposizione più lungo corrisponde una più ampia quota percentuale di inserimenti occupazionali; a 6 mesi dalla conclusione, la quota dei tirocini ai quali segue l'avvio di un rapporto di lavoro arriva complessivamente al 49% (valore comunque in diminuzione rispetto a quanto rilevato al termine del quadriennio 2014-2019 quando era pari al 54%). Appare rilevante che già a un mese dalla fine dell'esperienza di tirocinio si osservino dei tassi di inserimento significativi, pari a circa il 40%.

⁶⁵ Si veda in proposito ANPAL-INAPP, 2021, nel quale si descrive la riduzione del tasso di inserimento rispetto al 2018 e la presenza di valori inferiori anche a quelli del 2017.

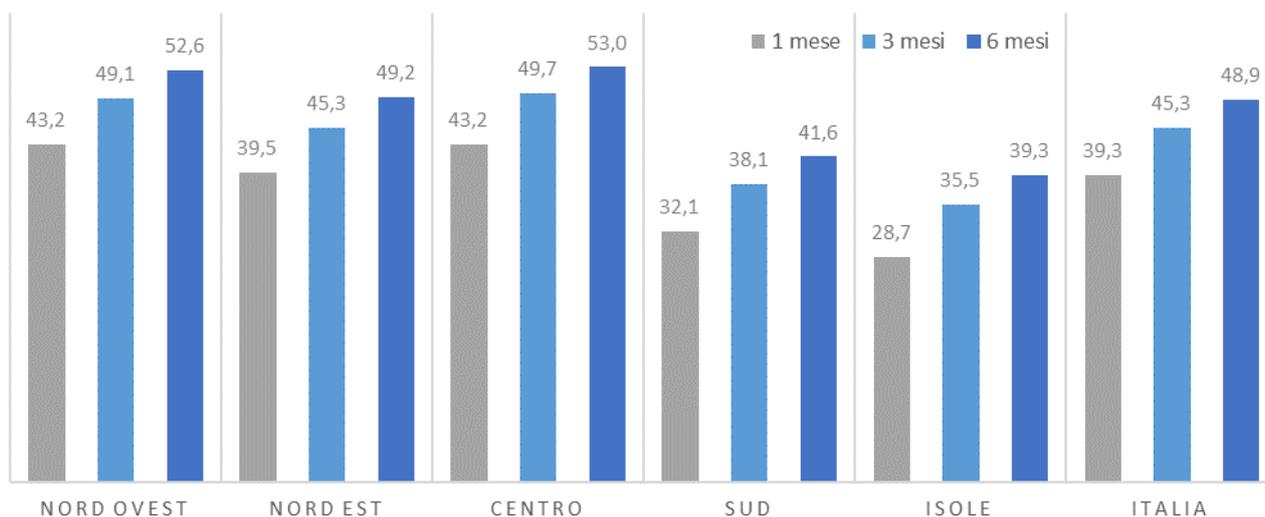
Figura 33 - Tasso di inserimento occupazionale dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza, per anno di avvio. Anni 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Un risultato che varia però anche in base alla ripartizione geografica dove è stata realizzata l'esperienza. La Figura 34 mostra, infatti, che il tasso di inserimento a 1 mese passa dal 43,2% rilevato nelle regioni del Nord-Ovest al 32,1% del Sud e al 28,7% delle Isole (ripartizioni, queste ultime, che insieme realizzavano circa un quarto di tutte le esperienze di tirocinio in Italia). I tassi di inserimento rilevati sono dunque sostanzialmente simili, soprattutto osservando i tassi a 6 mesi, per le regioni del Nord e del Centro, che registrano inserimenti intorno al 50%. I tirocini realizzati nelle regioni del Sud e delle Isole, contano un inserimento occupazionale meno consistente (rispettivamente il 41,6% per il Sud e 39,3% per le Isole).

Figura 34 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali



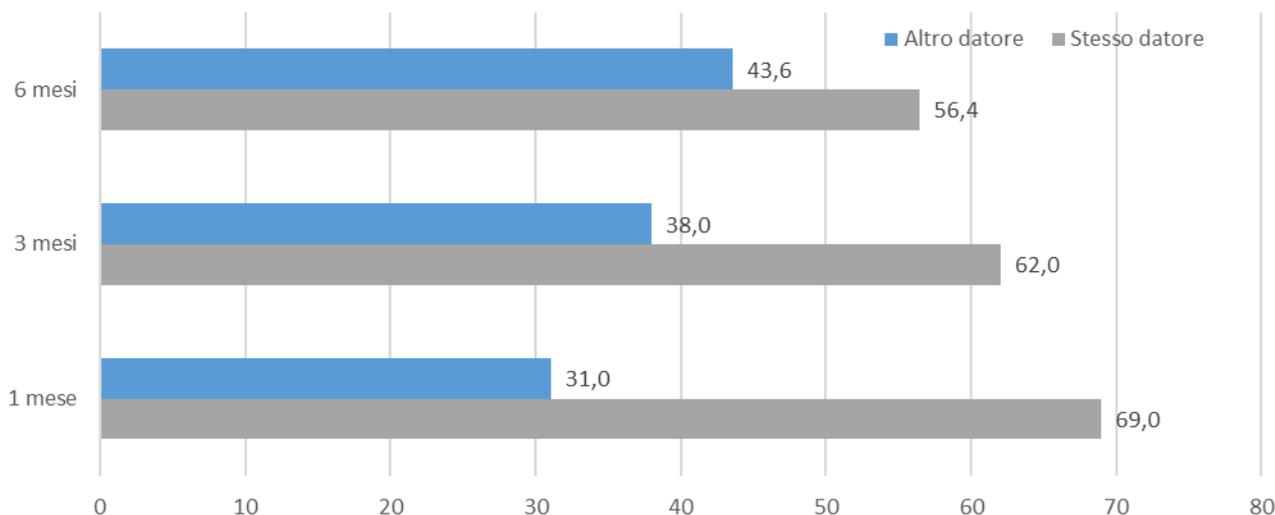
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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.

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%) (Figura 35) si tratta di un contratto attivato ad opera dello stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio.

Percentuale che scende al 56,4% 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 35 - 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 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 31). 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 25% osservati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienze nel Sud e nelle Isole posizionano le regioni del Mezzogiorno agli ultimi posti.

Tabella 31 - 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 2019-2021. Valori percentuali

	NORD OVEST	NORD EST	CENTRO	SUD	ISOLE	ITALIA
1 MESE	28,9	27,6	30,4	22,4	20,7	27,1
3 MESI	29,3	28,0	31,7	24,4	23,3	28,1
6 MESI	28,4	27,4	30,9	24,7	23,8	27,6

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

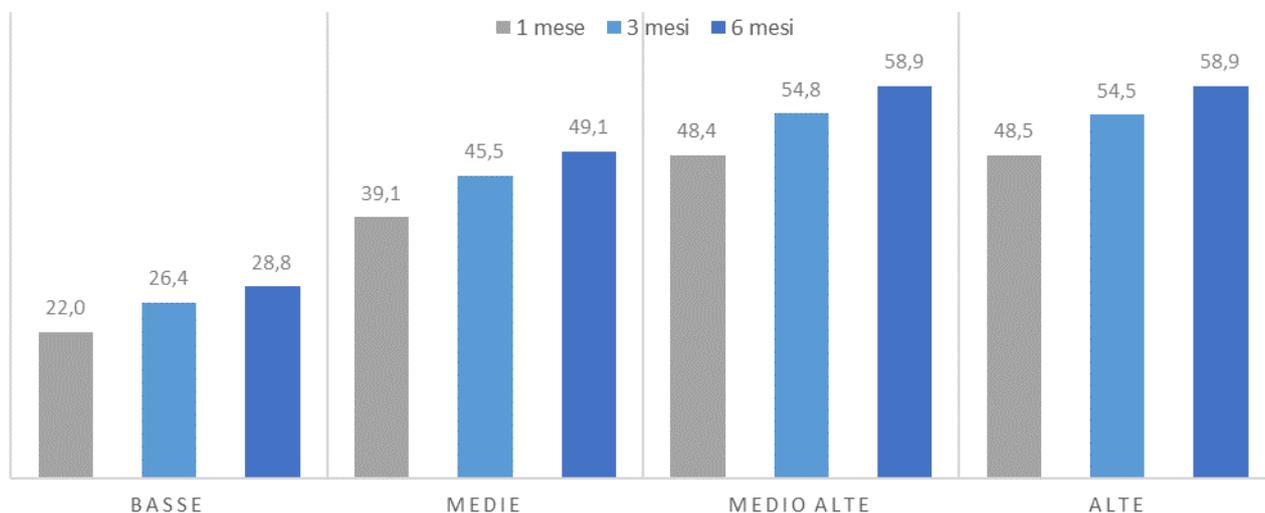
Altra variabile che sembra rilevante ai fini dell'esito positivo del tirocinio è collegata alla natura dell'esperienza e al livello di competenze agite nella stessa. Se guardiamo alla distribuzione dei tirocini per livello di competenze agite in relazione all'unità professionale di riferimento dell'esperienza⁶⁶ emerge che a 1, 3 o 6 mesi gli inserimenti più consistenti riguardano i tirocini che presupponevano attività professionali le cui competenze sono riconducibili a un livello medio-alto e alto (Figura 36).

In questi casi a 31 giorni l'inserimento lavorativo riguardava già il 48% dei tirocini conclusi; percentuale che cresce sino al 59% delle esperienze concluse da 6 mesi.

⁶⁶ 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*.

Al contrario, particolarmente penalizzate risultano le esperienze di tirocinio le cui competenze si riferivano a professioni *low skill*: il tasso di inserimento non supera a 6 mesi il 29%. 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. Paragrafo 2.5).

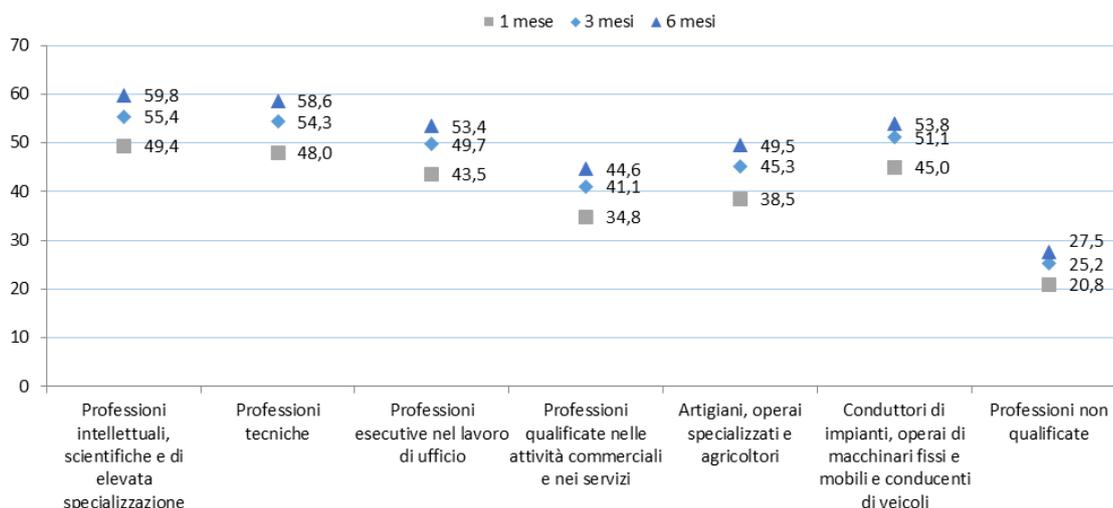
Figura 36 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per livello di competenza associato al tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La Figura 37 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 37 - Tassi di inserimento rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I tassi di inserimento più elevato, a partire da quello a 1 mese dalla conclusione dell'esperienza, si rilevano per le Professioni intellettuali e per le Professioni tecniche (che insieme assommavano il 23% circa 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)⁶⁷ e, con percentuali assai simili, quelle afferenti al Gruppo delle Professioni qualificate nel lavoro di ufficio. È interessante rilevare, per i tirocini realizzati all'interno del GGP 7, che nel sessennio considerato nel precedente Rapporto di monitoraggio (2014-2019), a 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza presentavano un tasso di inserimento pari al 61,8%, ovvero 8 punti percentuali in più rispetto a quanto rilevato nel triennio 2019-2021.

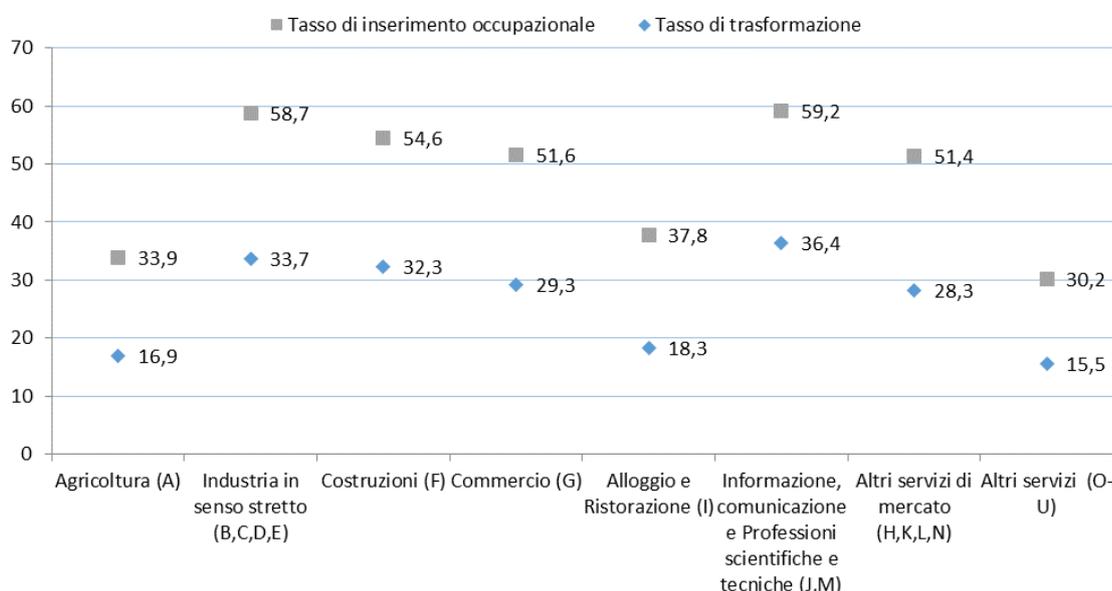
Va peraltro rilevato, operando una riflessione di carattere più generale, che la riduzione dei tassi di inserimento riguarda tutti i Gruppi di media o bassa qualificazione, sebbene con differenti intensità. Di particolare evidenza risulta quanto si osserva per il Grande Gruppo 5, Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, per il quale il tasso di inserimento a 6 mesi passa dal 55,2% al 44,6% con un decremento, dunque, di 10,6 punti percentuali.

Variazioni rilevanti e sostanzialmente coerenti con quanto appena sopra osservato emergono dalla lettura del tasso di inserimento e trasformazione rilevato a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio per settore di attività economica (Figura 38). I due gruppi di settori nei confronti dei quali si esprime una maggiore efficacia sono quello dei Servizi di informazione, comunicazione e professioni scientifiche e tecniche e quello dell'Industria in senso stretto, rispettivamente con il 59,2% e il 58,7%. Va anche detto che mentre il primo mostra un incremento rispetto a quanto rilevato nel precedente rapporto di monitoraggio, per il secondo c'è una riduzione di oltre 5 punti percentuali.

In modo altrettanto coerente con quanto già visto per i Grandi Gruppi Professionali, si registra una evidente riduzione della positività degli esiti a conclusione dell'esperienza di tirocinio per gli ambiti connessi al Commercio e all'Alloggio e ristorazione.

Più in particolare, osservando gli esiti a 6 mesi si osserva una riduzione di 8,4 punti percentuali per quel che riguarda il settore economico del Commercio e di 14,3 punti percentuali per ciò che concerne il settore dell'Alloggio e ristorazione.

Figura 38 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per settore di attività economica. Totale 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

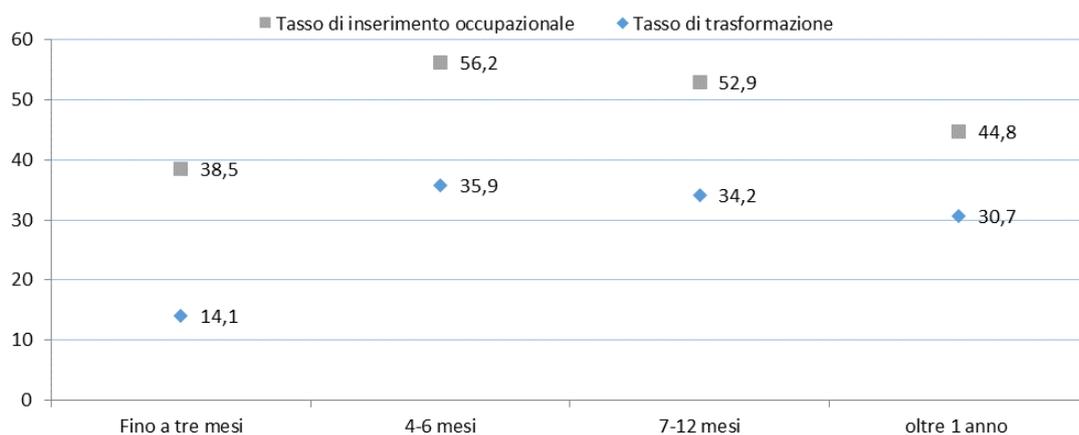
Tra le caratteristiche del tirocinio rilevanti ai fini dell'inserimento occupazionale, la durata dell'esperienza assume una connotazione ulteriormente significativa. Le esperienze più brevi (sino a 3 mesi) presentano tassi di inserimento minori (38,5%) e una percentuale piuttosto marginale di trasformazioni dell'esperienza in contratto di lavoro (14,1%). Quelle di durata medio-breve, fra i 4 e i 6 mesi, sono quelle che raccolgono

⁶⁷ Per un approfondimento su tirocini e professioni, si veda il paragrafo 3.

gli esiti occupazionali più numerosi, ovvero sino al 56,2% di inserimenti occupazionali e al 35,9% di trasformazioni presso lo stesso datore di lavoro (Figura 40). Sensibile è il decremento dei valori riferiti alle esperienze più lunghe fino a 12 mesi, che nel precedente Rapporto erano state rilevate come quelle dai migliori esiti occupazionali sia come inserimento, sia come trasformazione. Va tuttavia rilevato che nell'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie non è prevista l'indicazione della eventuale sospensione del periodo di tirocinio e non è dunque in alcun modo possibile rilevare tale informazione. È noto, tuttavia, che soprattutto nel 2020 vi sia stato un problema di continuità nello svolgimento dei tirocini, come effetto delle misure messe in atto per fronteggiare la crisi sanitaria e da questo punto di vista la durata del tirocinio come risulta dai dati amministrativi risulta in qualche modo certamente condizionata.

Lo stesso vale, in parte, per quei tirocini di durata superiore a un anno. Si tratta di esperienze dedicate prioritariamente a individui con uno svantaggio riconosciuto⁶⁸ 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. Va comunque rilevato che sia per i tassi di inserimento sia per quelli di trasformazione si registra per il triennio una crescita dei valori associati rispettivamente di 6,5 e di 7,7 punti percentuali.

Figura 39 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per classe di durata del tirocinio. Totale 2019-2021. Valori percentuali

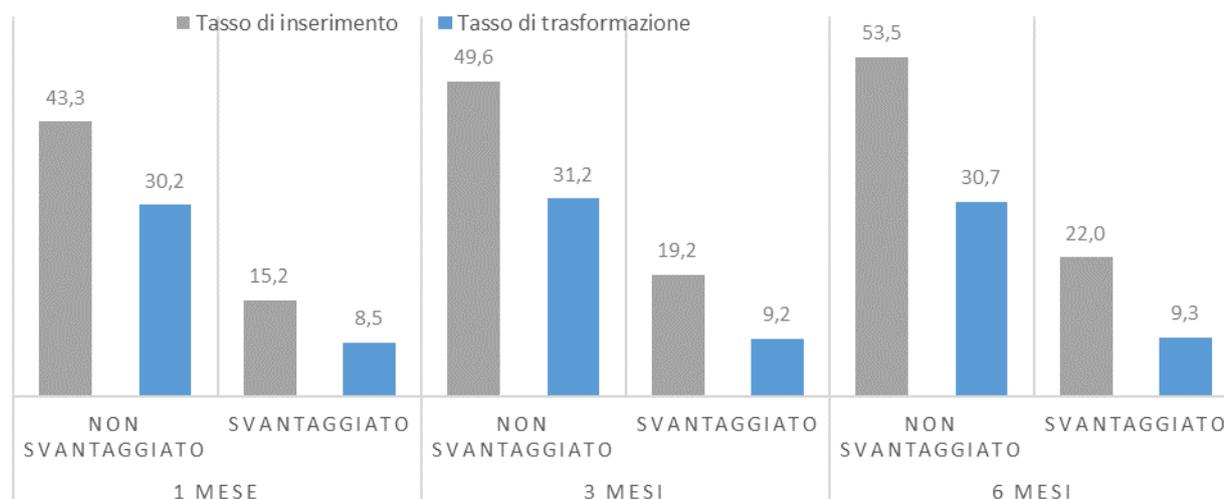


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 tuttavia 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 15,2 % dei soggetti con svantaggio ha trovato una occupazione, alle dipendenze o in para subordinazione, e che l'8,5% di tutti coloro che, con le stesse caratteristiche, ha partecipato a un tirocinio ha visto trasformare la propria esperienza in un contratto di lavoro (Figura 40). Percentuali che segnano una diminuzione rispetto a quanto rilevato nel precedente Rapporto, che mantengono comunque una lieve crescita nel tempo di osservazione e che continuano a raccontare di un accompagnamento al lavoro attraverso il tirocinio che raggiunge comunque traguardi incoraggianti per la capacità della misura di esprimere una sua funzione di contrasto all'esclusione dei soggetti più esposti.

⁶⁸ In tale categoria rientrano i tirocini finalizzati all'inclusione sociale o che abbiano come tipologia di tirocinante un soggetto svantaggiato o un disabile o una persona presa in carico dai servizi sociali o socio/sanitari.

Figura 40 - 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 2019-2021. Valori percentuali

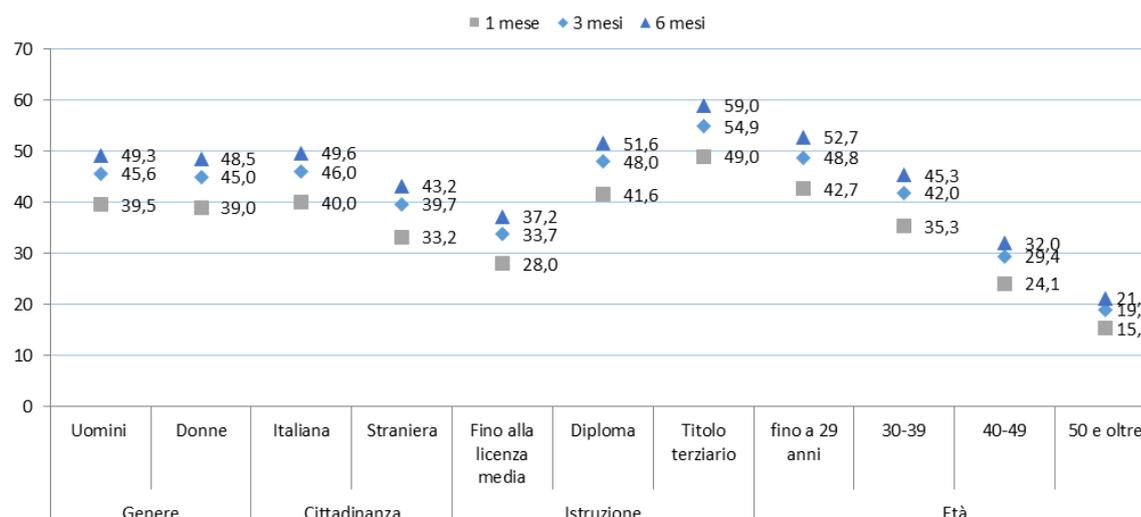


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 superiori 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 49% (Figura 41).

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 21,3%.

Figura 41 - 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 2019-2021. Valori percentuali

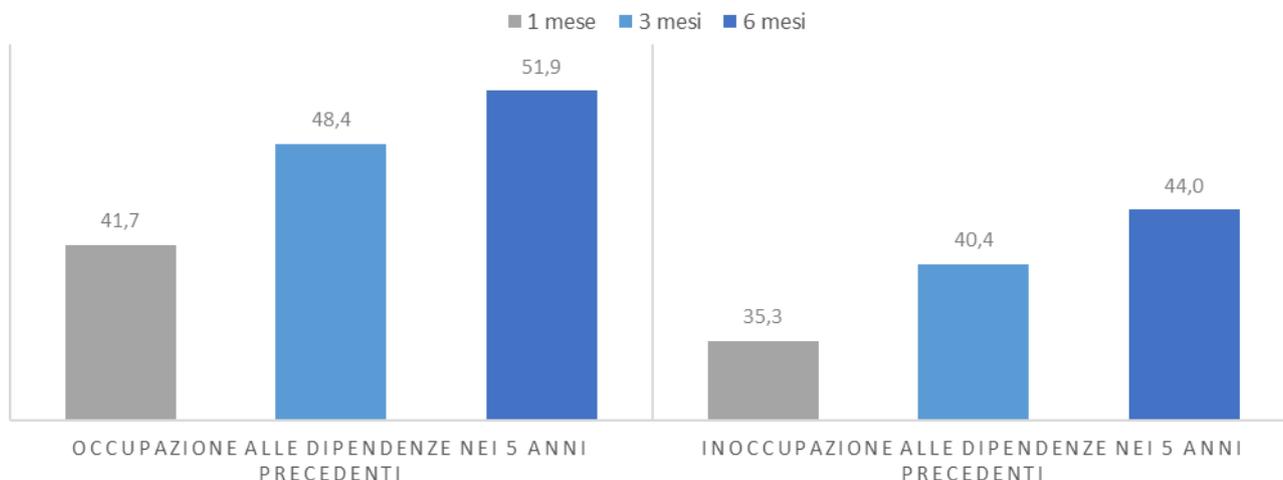


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Aver avuto una esperienza recente di lavoro prima di svolgere il tirocinio costituisce un ulteriore vantaggio in termini di esiti occupazionali. In particolare, il vantaggio rispetto a chi è più distante dal mercato del lavoro aumenta al trascorrere del tempo 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 35,3% dei casi. Percentuale che aumenta sino al 44,0% se si guarda a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio.

Figura 42 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per familiarità pregressa con il mercato del lavoro. Anni 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

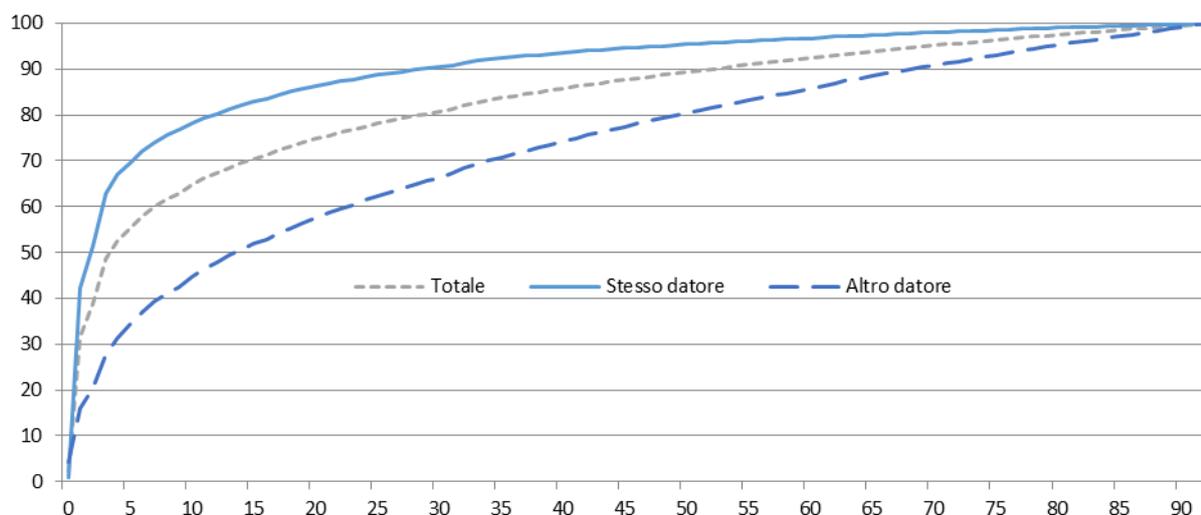
4.2 Caratteristiche e tenuta dei rapporti di lavoro attivati entro 3 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio

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, oltre il 70% di tutti i rapporti di lavoro tracciati sono stati attivati nei primi 15 giorni dalla fine del tirocinio (Figura 43).

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 tirocinio⁶⁹. In questo caso, il 78,4% dei rapporti di lavoro viene attivato entro il decimo giorno e il 90,9% al trentunesimo giorno.

⁶⁹ 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.

Figura 43 - 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 2019-2021. Frequenze percentuali cumulate



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

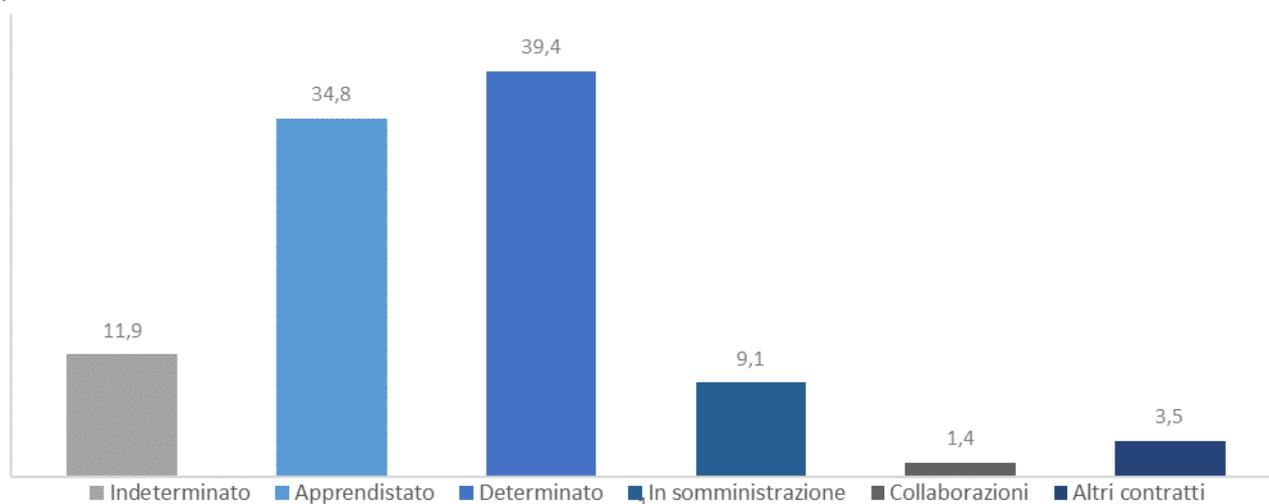
Al contrario, la curva relativa alle assunzioni presso un altro datore di lavoro cresce in modo meno pronunciato e, ad esempio, raggiunge il valore del 90% solo al sessantottesimo giorno dalla fine del tirocinio. Ma con quali tipologie contrattuali i tirocinanti entrano nell'occupazione successivamente alla conclusione della loro esperienza? In linea generale è la componente dei rapporti di lavoro a termine a prevalere, con i contratti a tempo determinato che, da soli, coprono oltre il 39% degli ingressi nei tre mesi⁷⁰, mentre i rapporti di lavoro in somministrazione si attestano al 9% (Figura 44).

Considerando le altre forme contrattuali di minor entità, il complesso dei contratti atipici copre quindi il 53,4% dei rapporti di lavoro. Rimane comunque rilevante la componente di occupazione con contratti stabili, con una percentuale di assunzioni a tempo indeterminato che sfiora il 12% e, soprattutto, con quelle in apprendistato che coinvolgono più di un terzo 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.

⁷⁰ 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).

Figura 44 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali

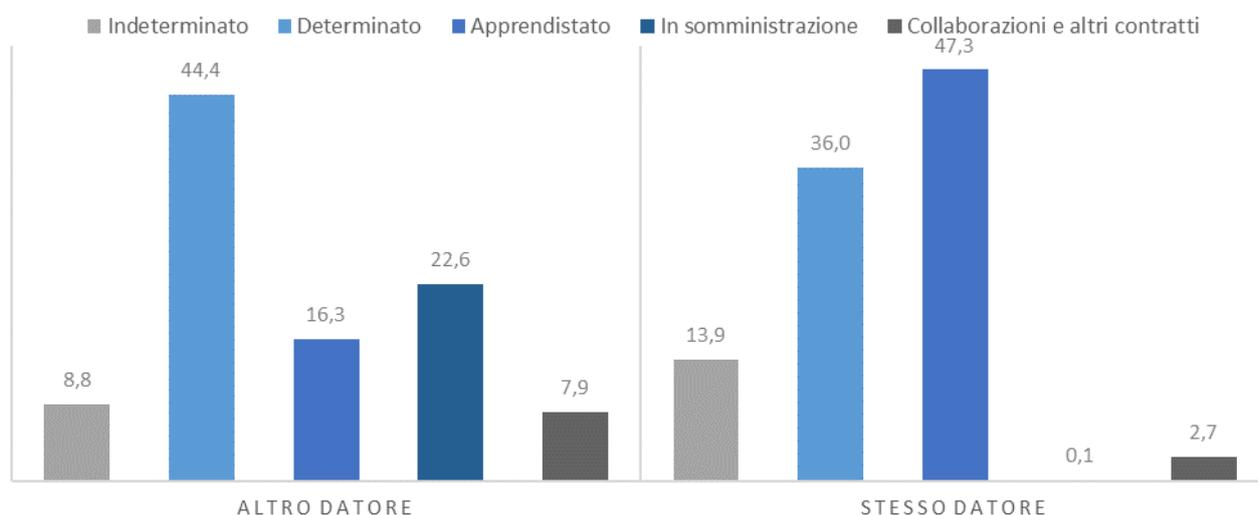


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 (61,2%) risultano ben più che duplicati rispetto agli occupati con un datore di lavoro diverso (Figura 45).

La crescita è particolarmente evidente per la quota dei contratti in apprendistato, tipologia contrattuale che, per quanto incentivata dalle agevolazioni e dalla relativa flessibilità che la caratterizzano, comunque segnala un'evidente continuità nel percorso di formazione e integrazione all'interno dell'azienda.

Figura 45 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anni 2019-2021. 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 competenza⁷¹ 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.

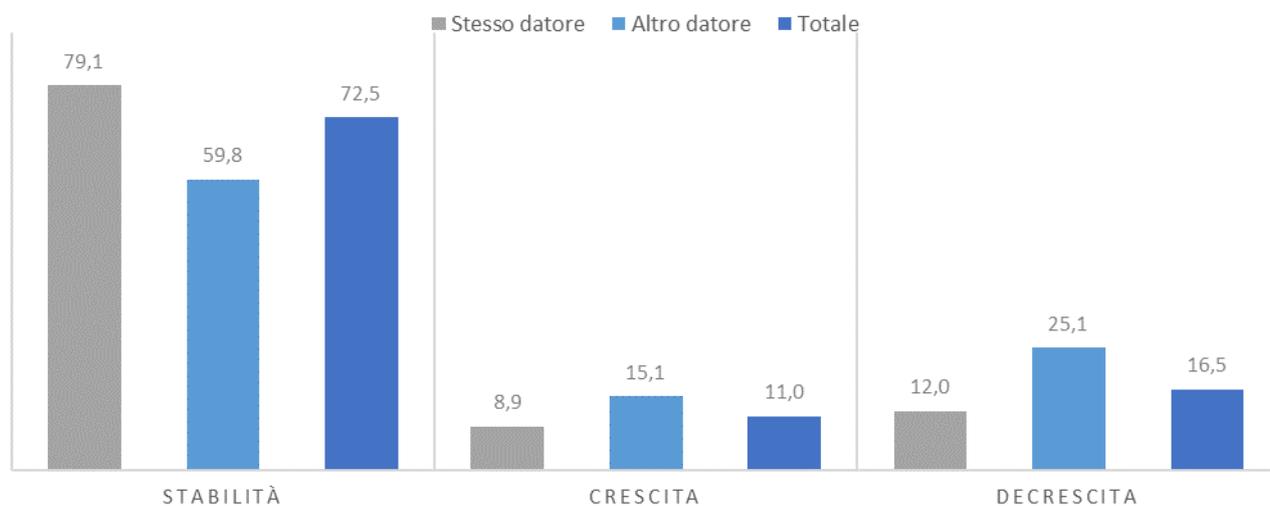
⁷¹ Cfr nota 70.

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.

Non è comunque irrilevante la percentuale di assunti presso altro datore di lavoro che sono andati incontro ad una crescita nelle competenze richieste (15,1%), segno che comunque l'istituto offre anche all'esterno dell'impresa un supporto non marginale nei percorsi occupazionali e di rafforzamento professionale.

Figura 46 - Confronto tra i livelli di competenza richieste dal tirocinio e della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Totale 2019-2021. 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 e 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.

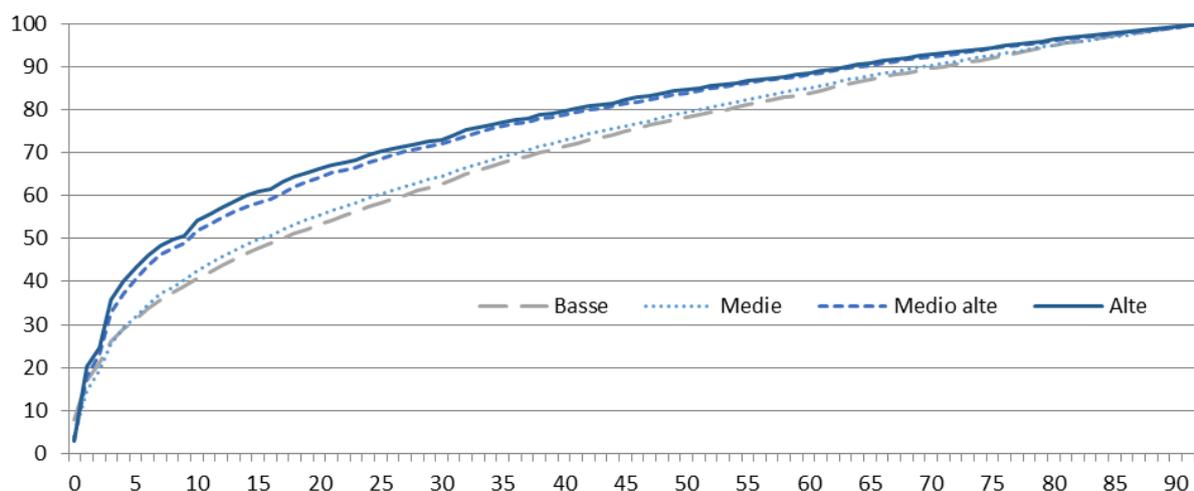
Del resto, come già illustrato precedentemente (si veda la Figura 36), i tassi di inserimento sono altamente influenzati dal profilo professionale ricoperto durante la permanenza in azienda e diminuiscono sensibilmente al decrescere del livello di competenze ad essi associati.

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 (Figura 47).

A 15 giorni dalla conclusione dell'esperienza, risultano essere inseriti il 61% di coloro che hanno effettuato un tirocinio che richiedeva l'espressione di alte competenze, contro il 47% 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.

Figura 47 - 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 2019-2021. Frequenze percentuali cumulate



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Un ultimo aspetto da tenere in considerazione negli esiti occupazionali dei tirocinanti è la tenuta della condizione occupazionale successivamente alla prima assunzione dopo la fine del tirocinio.

Per tale ragione si è proceduto ad analizzare, a 6 e 12 mesi di distanza da tale assunzione se l'individuo, con inserimento o trasformazione entro tre mesi dalla fine del tirocinio, fosse interessato o meno da un rapporto di lavoro (Figura 48).

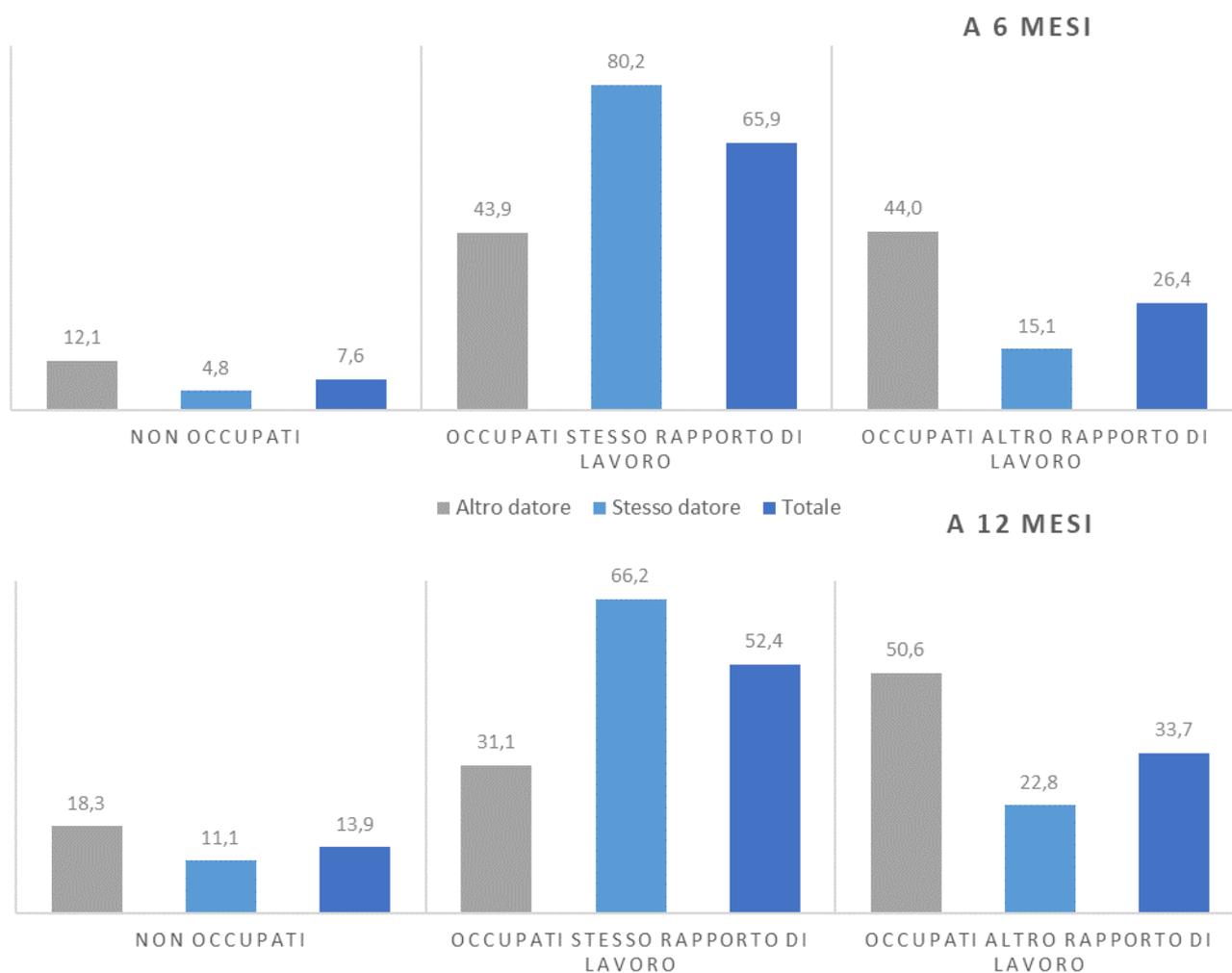
In linea generale, dopo 6 mesi dall'ingresso nell'occupazione, risultavano ancora occupati il 92,3% dei soggetti e in 8 casi su 10 il rapporto di lavoro era lo stesso che aveva generato l'ingresso successivamente al tirocinio.

A 12 mesi dalla assunzione, tuttavia, aumenta in modo significativo la condizione di non occupato, che passa dal 7,6 al 13,9% del totale.

Anche in questo caso, come già accaduto in precedenza, appare determinante l'opportunità fornita dall'esperienza di tirocinio di trasformarsi in un rapporto di lavoro con lo stesso soggetto ospitante. Come illustrato, infatti, tale circostanza innalza la probabilità di accedere a forme contrattuali più stabili che, conseguentemente, garantiscono una permanenza media nell'occupazione più duratura. Fra gli occupati con lo stesso datore di lavoro solo il 4,8% è risultato non occupato dopo 6 mesi, 7,3 punti percentuali in meno di quanto rilevato per coloro che avevano trovato un'occupazione con un diverso datore di lavoro.

Tale divario si mantiene anche se si guarda alla condizione a 12 mesi dalla prima assunzione, con la percentuale di non occupati fra i tirocinanti "trasformati" che, per quanto in crescita, è sensibilmente più bassa di quanto registrato dal resto della popolazione qui analizzata. Ancor più evidente è la quota di coloro che mantengono la continuità contrattuale: il 66% degli assunti dallo stesso datore di lavoro risultano ricoprire la stessa occupazione a più di 12 mesi di distanza, quota che interessa meno di un terzo dei tirocinanti che hanno trovato un'occupazione presso una diversa azienda e che, nella metà dei casi, hanno cambiato almeno un rapporto di lavoro.

Figura 48 - Condizione occupazionale di tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro 3 mesi dalla fine del tirocinio a 6 e 12 mesi dall'ingresso nell'occupazione per tipologia di datore di lavoro. Anni 2019-2021. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

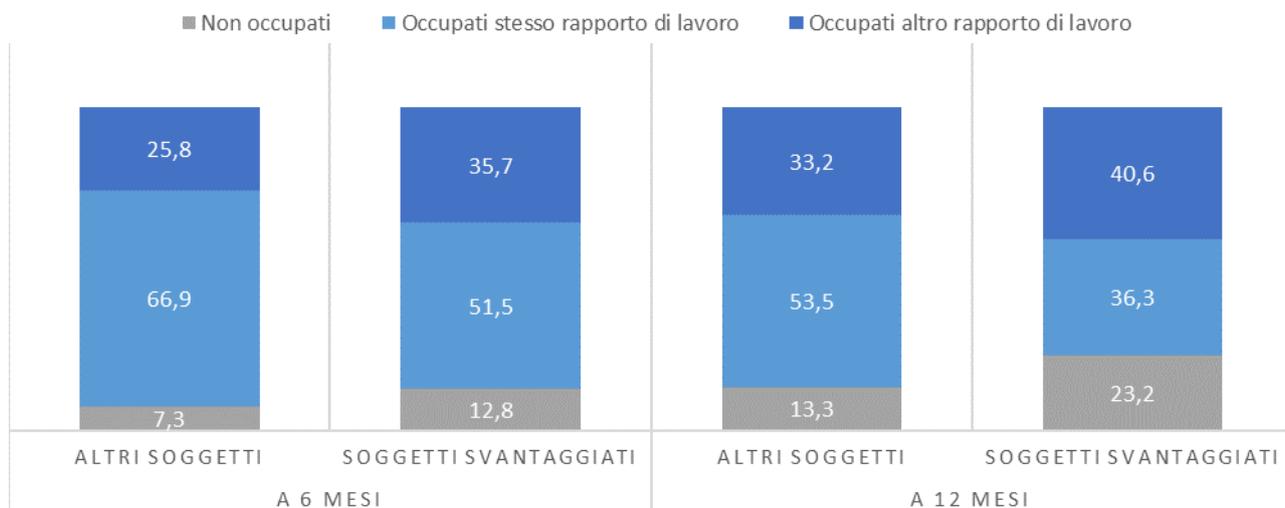
Infine, pare opportuno qui evidenziare anche le tenute occupazionali dei tirocinanti rientranti nell'area dello svantaggio⁷² (Figura 49).

Per quanto i soggetti svantaggiati presentino un tasso di transizione nella non occupazione, a 6 e 12 mesi dall'avvio del rapporto di lavoro, maggiore agli altri tirocinanti, il divario tra le due popolazioni appare comunque relativamente contenuto, soprattutto se confrontato con i dati relativi ai tassi di inserimento. Questi ultimi, infatti, mostravano per i soggetti svantaggiati valori pari a meno della metà di quanto rilevato per gli altri tirocinanti⁷³. Per quanto, infatti, per i tirocinanti appartenenti all'area dello svantaggio la permanenza nello stesso rapporto di lavoro risulti inferiore, si assiste tuttavia ad una buona capacità di questi ultimi nel mantenere la condizione occupazionale anche transitando verso una nuova occupazione. Quindi il tirocinio sembra conferire una certa stabilità occupazionale anche ai soggetti svantaggiati, per quanto per questi ultimi rimanga problematica la transizione verso l'occupazione iniziale, anche in ragione del maggior rischio di reiterare l'esperienza di tirocinio (cfr. par 2.1).

⁷² Cfr. nota 40.

⁷³ Si veda Figura 40

Figura 49 - Condizione occupazionale di tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro 3 mesi dalla fine del tirocinio a 6 e 12 mesi dall'ingresso nell'occupazione, per presenza della condizione di svantaggio del tirocinante. Anni 2019-2021 Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 in materia di tirocini”, Repertorio Atti n. 86/CSR del 25 maggio 2017.
- ANPAL-INAPP, 2019 Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari
- ANPAL-INAPP, 2021 Secondo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 14,
- 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.
- Istat 2021: Rapporto sulla competitività dei settori produttivi
- 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](#)
- 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 dell'8 ottobre 2020 sulla garanzia per i giovani (2020/2764(RSP)).
- 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
- UNIPOLIS, ADPAT 2021 “I giovani tra mercato e non mercato - Lavoro, competenze e nuove professionalità” – Rapporto di Ricerca.

INDICE DI TABELLE E FIGURE

Tabella 1 - Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2019-2021. Valori assoluti, variazioni percentuali e incidenze relative	28
Tabella 2 - Tirocini extracurricolari avviati e individui coinvolti per cittadinanza. Totale 2019-2021. Valori assoluti e percentuali.....	29
Tabella 3 - Tirocini extracurricolari avviati per genere e classi di età. Totale 2019-2021. Valori percentuali	29
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 2019-2021. Valori assoluti, valori e variazioni percentuali	31
Tabella 5 - Tirocini extracurricolari avviati per tipologia di tirocinio e ripartizione geografica (*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali.....	32
Tabella 6 - Tirocini extracurricolari svolti in Regione e area diversa (*) dal domicilio (**). Anni 2019- 2021. Valori assoluti e percentuali.....	34
Tabella 7 - Tirocini extracurricolari svolti nella stessa area geografica del domicilio e in altra area (*), per area di domicilio del tirocinante. Totale 2019-2021. Valori assoluti e percentuali.....	35
Tabella 8 - Tirocini extracurricolari svolti in una ripartizione geografica diversa da quella da quella di domicilio del tirocinante (*). Incidenza per area di domicilio. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	35
Tabella 9 - Tirocini extracurricolari svolti per Regione nella quale si è svolto il tirocinio e domicilio del tirocinante (*). Totale 2019-2021. Valori assoluti e percentuali	37
Tabella 10 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione. Anni 2019, 2020, 2021. Valori percentuali.....	39
Tabella 11 - Tirocini interrotti per presenza o assenza CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione e per tipologia CO. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	40
Tabella 12 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per grandi gruppi professionali*. Totale 2019-2021. Valori percentuali	42
Tabella 13 - Durata media in mesi prevista ed effettiva. Totale 2019-2021. Valori medi.....	43
Tabella 14 - Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e singola annualità. Anni 2019-2021. Valori assoluti e percentuali.....	43
Tabella 15 - Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori assoluti	44
Tabella 16 - Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	45
Tabella 17 - Tirocini attivati per tipologia di soggetto promotore*. Valori assoluti e percentuali. Anni 2019-2021	47
Tabella 18 - Soggetti promotori: tirocini attivati per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2019-2021	49
Tabella 19 – Tirocini attivati per soggetto promotore e categorie di tirocinanti (ad esclusione dei soggetti in transizione scuola-lavoro). Valori percentuali. Anni 2019-2021	50
Tabella 20 - Tirocini attivati per persone in transizione scuola-lavoro, per soggetto promotore. Valori percentuali. Anni 2019-2021.....	51
Tabella 21 - Imprese e tirocini, variazione percentuale sull'annualità precedente, incidenza* e numero medio di tirocini per imprese. Anni 2019-2021. Valori assoluti e percentuali.....	52
Tabella 22 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2019-2021 per settore. Incidenza* sul totale delle imprese. Valori percentuali.....	54
Tabella 23 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2019-2021 per settore. Incidenza* sul totale delle imprese. Valori percentuali.....	55
Tabella 24 - Tirocini svolti per figura professionale di riferimento aggregata secondo la classificazione Istat CP2011 in Grandi gruppi di professioni. Valori assoluti e percentuali. Anni 2019-2021	61
Tabella 25 - Tirocini avviati per GGP e settore di attività economica. Anni 2019-2021. Valori percentuali.....	66
Tabella 26 - Tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti. Valori assoluti e %. Anni 2019-2021.....	70
Tabella 27 - Incidenza dei tirocini nelle professioni non qualificate per categorie di tirocinanti (ad esclusione dei soggetti in condizione di svantaggio). Valori assoluti e %. Anni 2019-2021	70
Tabella 28 - Tirocini nelle professioni non qualificate: le fasce di età per categorie di tirocinanti (ad esclusione delle categorie di soggetti in condizione di svantaggio). Valori %. Anni 2019-2021	71
Tabella 29 - Primi ingressi: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per GGP e per ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali	74
Tabella 30 - Tirocini extracurricolari: platea presa in esame per la costruzione dei tassi di inserimento. Anni 2019-2021. Valori assoluti e percentuali	75
Tabella 31 - 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 2019-2021. Valori percentuali	78

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 2019-2021. Valori percentuali	30
Figura 2 - Tirocini extracurricolari avviati per categoria di tirocinante. Anni 2019-2021. Valori percentuali.....	32
Figura 3 - Numero di tirocini extracurricolari svolti per individuo e per categoria di tirocinante. Totale 2019-2021. Valori percentuali	33
Figura 4 - Tirocini extracurricolari avviati per livello di istruzione e genere. Anni 2019-2021. Valori percentuali	33
Figura 5 – Tirocini extracurricolari svolti da individui domiciliati in altra ripartizione territoriale. Incidenza sul totale dei tirocini svolti nella ripartizione di tirocinio. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	36
Figura 6 – Incidenza dei tirocini extracurricolari svolti in mobilità interregionale e inter-area per genere, classi di età e livello di istruzione. Totale 2019-2021. Valori percentuali	38
Figura 7 - Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga*. Anni 2019, 2020, 2021 **. Valori percentuali.....	39
Figura 8 – Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	40
Figura 9 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali..	41
Figura 10 - Tirocini interrotti per assenza o presenza CO successiva e grandi gruppi professionali*. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	41
Figura 11 – Tirocini interrotti per motivo di interruzione. Totale 2019-2021. Valori percentuali.	42
Figura 12 - Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e classi di età. Totale 2019-2021. Valori percentuali	45
Figura 13 - Categoria disoccupati/inoccupati per classi di età. Totale 2019-2021. Valori percentuali	46
Figura 14- Categoria disoccupati/inoccupati per livello di istruzione. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	46
Figura 15 - I principali soggetti promotori: quote di attivazioni per singola annualità nel periodo 2019-2021. Valori percentuali	48
Figura 16 - Imprese che avviato almeno un tirocinio e non hanno attivato rapporti di lavoro. Anni 2019-2021. Valori assoluti e incidenza su totale imprese che hanno avviato almeno un tirocinio e almeno un rapporto di lavoro.....	53
Figura 17 - Incidenza* annuale delle imprese con tirocini per ripartizione geografica. Anni 2019-2021. Valori percentuali	55
Figura 18 - Incidenza (*) annuale delle imprese con tirocini per Regione. Anni 2019-2021. Valori percentuali	56
Figura 19 - Tirocini avviati nel periodo 2019-2021 per classe di età dei tirocinanti e settore d'impresa. Valori percentuali.....	57
Figura 20 - Tirocini avviati nel periodo 2019-2021 settore d'impresa e livello d'istruzione dei tirocinanti. Valori percentuali.....	58
Figura 21 - Tirocini avviati nella PA nel periodo 2019-2021. Valori percentuali	59
Figura 22 - Tirocini avviati nella PA per Regione nel periodo 2019-2021. Valori percentuali	59
Figura 23 – Variazioni percentuali rispetto al 2019	62
Figura 24 - Differenze in punti percentuali della distribuzione dei tirocini avviati e delle attivazioni di lavoro dipendente e parasubordinato per GGP. Anno 2019-2021. Valori percentuali	63
Figura 25 - Tirocini avviati per GGP, ripartizione geografica e anno. Anni 2019-2021. Valori percentuali	63
Figura 26 - Tirocini avviati per GGP e ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali	65
Figura 27 - Tirocini avviati per GGP e genere. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	67
Figura 28 - Tirocini avviati per classe di età dei tirocinanti e GGP. Totale 2019-2021. Valori percentuali*	67
Figura 29 - Tirocini avviati per GGP e titolo di studio dei tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori percentuali	68
Figura 30 - Titoli di studio dei tirocinanti che hanno svolto tirocini nelle professioni non qualificate. Valori %. Anni 2019-2021	71
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 2019-2021. Valori percentuali	73
Figura 32 - Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza. Totale 2019-2021. Valori percentuali	76
Figura 33 - Tasso di inserimento occupazionale dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza, per anno di avvio. Anni 2019-2021. Valori percentuali.....	77
Figura 34 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per ripartizione geografica. Totale 2019-2021. Valori percentuali	77
Figura 35 - 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 2019-2021. Valori percentuali	78
Figura 36 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per livello di competenza associato al tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali	79
Figura 37 - Tassi di inserimento rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio. Totale 2019-2021. Valori percentuali	79
Figura 38 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per settore di attività economica. Totale 2019-2021. Valori percentuali	80
Figura 39 - Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per classe di durata del tirocinio. Totale 2019-2021. Valori percentuali	81
Figura 40 - 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 2019-2021. Valori percentuali	82

Figura 41 - Tassi di inserimento dei tirocini extracurriculari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per genere, cittadinanza, livello di istruzione e classe di età dei tirocinanti. Totale 2019-2021. Valori percentuali	82
Figura 42 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per familiarità pregressa con il mercato del lavoro. Anni 2019-2021. Valori percentuali	83
Figura 43 - 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 2019-2021. Frequenze percentuali cumulate.....	84
Figura 44 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali.....	85
Figura 45 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anni 2019-2021. Valori percentuali	85
Figura 46 - Confronto tra i livelli di competenza richieste dal tirocinio e della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Totale 2019-2021. Valori percentuali.....	86
Figura 47 - 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 2019-2021. Frequenze percentuali cumulate	87
Figura 48 - Condizione occupazionale di tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro 3 mesi dalla fine del tirocinio a 6 e 12 mesi dall'ingresso nell'occupazione per tipologia di datore di lavoro. Anni 2019-2021. Valori percentuali.....	88
Figura 49 - Condizione occupazionale di tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro 3 mesi dalla fine del tirocinio a 6 e 12 mesi dall'ingresso nell'occupazione, per presenza della condizione di svantaggio del tirocinante. Anni 2019-2021Valori percentuali	89





COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL
N. 22

TERZO RAPPORTO DI MONITORAGGIO NAZIONALE IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI



ISSN 2724-5462

ISBN 978-88-31264-21-1