

SECONDO
RAPPORTO DI
MONITORAGGIO
NAZIONALE IN
MATERIA DI
TIROCINI
EXTRACURRICULARI



POLITICHE ATTIVE

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.

Presidente: Domenico Parisi

Direttore generale: Paola Nicastro

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 (SPA0) 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) sulla base di quanto riaffermato dalle nuove 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), Guido Baronio, Valentina Bucciarelli, Laura D'Alessandro, Roberto Maini, Sofia Demetrula Rosati, Benedetta Torchia, Alessandra Venturoli.

Gruppo di lavoro Inapp, Struttura Sistemi Formativi:
Anna D'Arcangelo (Responsabile), Giuseppe Iuzzolino, Antonella Scatigno, Giulia Tosi.

Autori e autrici del testo:

Guido Baronio (Par. 2.1, Capitolo 3, 4.2)
Valentina Bucciarelli (Par. 2.1)
Alessandro Chiozza (Par. 2.5, Capitolo 3, par. 4.2)
Giuseppe Iuzzolino (Par. 1.2, 1.3, 2.2, 4.1.1, 4.3)
Sofia Demetrula Rosati (Par. 2.3)
Antonella Scatigno (Par. 2.6, 4.3)
Benedetta Torchia (Par. 2.5, Capitolo 3)
Giulia Tosi (Par. 1.1, 2.4, 4.1.2, 4.1.3, 4.3)
Alessandra Venturoli (Par. 2.3, 4.3)

Armonizzazione e revisione redazionale del testo: Laura D'Alessandro, Roberto Maini

Testo chiuso: aprile 2021

Testo pubblicato: maggio 2021

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia. Alcuni diritti riservati [2021] [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 978-88-31264-13-6

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

INDICE

ABSTRACT	7
1 LA NORMATIVA IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICOLARI	9
1.1 Dalla Legge 196/97 alle Linee guida del 2013	9
1.2 Dalle Linee guida del 2013 a quelle del 2017	13
1.3 Il recepimento delle Linee guida 2017	17
2 IL MONITORAGGIO NAZIONALE DEI TIROCINI EXTRACURRICOLARI	20
2.1 Il flusso dei tirocini in Italia dal 2014 al 2019	20
2.1.1 La mobilità geografica	29
2.2 I soggetti promotori	34
2.2.1 Quadro generale e linee di tendenza	34
2.2.2 Distribuzione territoriale	36
2.2.3 I soggetti promotori per categorie di tirocinanti	38
2.3 I soggetti ospitanti	41
2.4 Le categorie di tirocinanti	51
2.5 Tirocini e professioni	56
2.5.1 Le dimensioni territoriali e anagrafiche dei tirocini per Grandi Gruppi Professionali	60
2.5.2 La dimensione di genere	68
2.5.3 I tirocini come primo ingresso nel mercato del lavoro	70
2.6 Durata, proroghe e interruzioni	72
3 GLI ESITI DEI TIROCINI EXTRACURRICOLARI	79
3.1 I tassi di inserimento	79
3.2 Le caratteristiche dell'occupazione a 6 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio e la sua tenuta	94
4 INTERVENTI NORMATIVI E ANDAMENTO DEI TIROCINI EXTRACURRICOLARI DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA	101
4.1 Gli interventi normativi durante l'emergenza sanitaria	101
4.1.1 I provvedimenti delle Regioni nel corso del primo lockdown	101
4.1.2 Le misure di sostegno economico a beneficio dei tirocinanti	103
4.1.3 Gli interventi normativi durante il secondo lockdown	104
4.2 Gli effetti della pandemia	107
4.2.1 Le nuove attivazioni	107
4.2.2 La conclusione della esperienza di tirocinio: cessazioni e interruzioni	112
4.3 Principali provvedimenti regionali in materia di tirocini extracurricolari nel corso del primo lockdown	116
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI	128

ABSTRACT

Il secondo Rapporto sui tirocini extracurricolari, realizzato da Anpal in collaborazione con Inapp, è stato predisposto durante un periodo particolarmente critico per il nostro Paese e viene oggi pubblicato quando si continuano a soffrire gli effetti della emergenza sanitaria del 2020 e a viverne le conseguenti incertezze sul versante economico e occupazionale. Come per ogni dimensione su cui hanno insistito la crisi e la gestione dell'emergenza sanitaria, anche il tirocinio extracurricolare è stato attraversato e modificato dalle misure adottate per il contenimento della pandemia. A tali aspetti, il Rapporto dedica una specifica parte, nella quale si affrontano tanto le questioni connesse con gli andamenti, le attivazioni, le cessazioni, quanto i principali interventi messi in atto dalle Amministrazioni regionali, fra i quali, la realizzazione di quella peculiare modalità di svolgimento del tirocinio *online* che alcune Regioni hanno denominato *smart training*.

Al lungo periodo di tempo, dal 2014 al 2019, analizzato nel Rapporto, appartiene anche un importante elemento di innovazione: il recepimento delle Linee Guida del 2017 dalle normative regionali che ha interessato, a conclusione del periodo esaminato, la quasi totalità dei territori. Il tirocinio costituisce una misura di politica attiva di particolare interesse, che ha mostrato, nel 2019, importanti segnali di crescita, portando il valore annuo a oltre 355mila esperienze, coinvolgendo più di 160mila imprese e quasi 335mila individui.

È proprio su queste caratteristiche di attuazione sui territori della misura e sui diversi soggetti coinvolti, che si concentrano le informazioni qui presentate, con una approfondita analisi e una particolare attenzione agli esiti, ai tassi di inserimento e alle caratteristiche dell'occupazione seguita all'esperienza di tirocinio.

Parole chiave: tirocini; tirocini extracurricolari; politiche attive

The second Report on traineeships outside formal education, realized by Anpal in collaboration with Inapp, has been framed during a particularly critical period for our Country, and is published now, when we continue to endure the effects of the sanitary emergency of 2020 and suffer the consequent uncertainties on the economic and employment plan. The out of formal education traineeships have, like every aspect on which the crisis and the management of the sanitary emergency has put a stress on, been affected and modified by the pandemic containment measures. This Report dedicates a specific section to these aspects, analyzing the traineeships trends, activations, cessations, as well as the most important measures implemented by the regional Administrations, like, for example, the realization of that peculiar form of online traineeship which has been called, by some Regions, smart training.

To the long time span, from 2014 to 2019, analyzed in this Report, belongs an important innovative feature: the transposition of the national Guide Lines, published in 2017, into regional laws which covered, during the examined period, almost the totality of the Regions.

Out of formal education traineeship is an active policy measure of particular interest, which has shown, in 2019, important growing signals, increasing its annual rate to more than 355thousands experiences, involving more than 160thousands firms and almost 335thousands individuals.

It is specifically on these features of the territorial activation of the measure, and on the different subjects involved, that the information here presented focuses, with an in-depth analysis and a specific attention to the results, the employment rates and the quality of the job acquired after the traineeship experience.

Keywords: traineeships; out of formal education traineeships; active policies.

1 LA NORMATIVA IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI

1.1 Dalla Legge 196/97 alle Linee guida del 2013

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. 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. Volendo ripercorrere le principali tappe che hanno portato all'attuale regolamentazione del tirocinio extracurricolare in Italia, occorre partire dall'art. 18 della Legge 196/97¹ con il quale vengono istituiti i "tirocini formativi e di orientamento". La Legge si limitava a definire i principi e criteri generali dei tirocini: destinati a coloro che avessero assolto l'obbligo scolastico, i tirocini potevano avere una durata massima di 12 mesi (24 per le persone disabili) e potevano essere promossi da specifici soggetti (centri per l'impiego, università, istituti scolastici ecc.) attraverso la stipula di apposite convenzioni con "i datori di lavoro pubblici e privati".

I tirocini sono stati successivamente disciplinati dal DM 142/98². Il Decreto forniva l'elenco puntuale delle tipologie di soggetti abilitati o autorizzati a promuovere tirocini e prevedeva – accanto alla stipula della convenzione – anche la predisposizione di un progetto formativo sottoscritto dal soggetto ospitante, dal promotore e dal tirocinante. Veniva inoltre stabilita la durata massima del tirocinio a seconda della tipologia di beneficiari³.

Una tappa importante nell'evoluzione normativa dell'istituto è rappresentata, nel 2007, dalla distinzione tra tirocini curricolari ed extracurricolari: una Nota del Ministero del Lavoro sulle Comunicazioni obbligatorie⁴ distingueva, infatti, i tirocini esclusi dall'obbligo di comunicazione, ovvero quelli realizzati all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione (tirocini curricolari), dai 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).

Successivamente, con l'art. 11 del Decreto legge 138/2011, si assiste a un tentativo di riforma radicale dei tirocini extracurricolari. La nuova disciplina stabiliva, infatti, che i tirocini formativi e

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.

di orientamento extracurricolari fossero 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 DL 138, però, la Circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2011 interveniva sulla nuova disciplina, modificandola in modo sostanziale. La Circolare, infatti, delimitava il campo di applicazione dell'art. 11 del Decreto, indicando le tipologie di tirocinio non soggette alla nuova disciplina: non rientravano nel campo di applicazione del Decreto non solo i tirocini curriculari, i tirocini per disabili e per soggetti svantaggiati, i periodi di praticantato per l'accesso alle professioni regolamentate, ma anche *“i tirocini di cosiddetto 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 del cosiddetto *tirocinio di reinserimento/inserimento al lavoro* veniva 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 aveva escluso.

Nel novembre 2011 diverse Regioni hanno impugnato l'art. 11 del Decreto 138 e, poco più di un anno dopo, la Corte costituzionale ne ha effettivamente dichiarato 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 intervenuto nuovamente in materia di tirocini, 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 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 basato su standard minimi condivisi.

Le Linee guida sono state adottate con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013⁷. Siglando l'Accordo, le Regioni si impegnavano a recepire le Linee guida nelle rispettive normative entro sei mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo stesso. Rispetto al precedente assetto normativo, le Linee guida presentano una serie di elementi innovativi volti non soltanto a migliorare il livello qualitativo del tirocinio extracurricolare, ma anche a limitarne gli abusi e le distorsioni. Di seguito gli elementi centrali delle Linee guida 2013:

- *Definizione di tirocinio extracurricolare e distinzione rispetto alle altre forme di tirocinio*: il tirocinio extracurricolare è 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 curriculari, i tirocini estivi, i tirocini transnazionali, i tirocini per extracomunitari

⁵ Sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012.

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

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.

promossi all'interno delle quote di ingresso, i periodi di pratica professionale e i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche.

- *Definizione delle diverse tipologie di tirocinio extracurricolare e individuazione dei destinatari e della durata:* le Linee guida individuano tre tipologie di tirocini extracurricolari: 1) 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) 2) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro rivolti a disoccupati (anche in mobilità), inoccupati e lavoratori in cassa integrazione (durata massima 12 mesi) 3) 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).
- *Determinazione degli obblighi e delle responsabilità dei soggetti coinvolti:* le Linee guida individuano sia i soggetti che possono promuovere tirocini (servizi per l'impiego, università, scuole ecc.), sia i soggetti che possono ospitare tirocinanti (enti pubblici e privati). Vengono inoltre dettagliati gli obblighi e le procedure che il soggetto promotore e il soggetto ospitante devono seguire per l'attivazione e la gestione del tirocinio. In quanto garante della qualità formativa del tirocinio, il soggetto promotore ha il compito di coordinare le attività necessarie per l'attivazione del tirocinio, monitorare costantemente il percorso formativo e collaborare alla valutazione dell'esperienza. I compiti e le responsabilità dei due tutor (del soggetto ospitante e del soggetto promotore) vengono descritti con particolare riferimento alle attività di accompagnamento, supervisione e monitoraggio del percorso formativo. Vengono infine definiti gli elementi e le informazioni che il Progetto formativo deve contenere per poter garantire un adeguato livello qualitativo dell'esperienza (competenze attese, attività, strumenti da utilizzare ecc.).
- *Riconoscimento delle competenze acquisite e delle attività svolte durante il tirocinio:* 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.
- *Previsione di un'indennità minima per i tirocinanti:* viene introdotto l'obbligo di corrispondere al tirocinante una indennità per la partecipazione al tirocinio di importo non inferiore a 300 euro mensili lordi.
- *Azioni di monitoraggio e valutazione dell'attuazione e degli esiti dei tirocini:* le Linee guida prevedono che il Ministero del Lavoro, con il supporto dell'ISFOL (ora INAPP) e di Italia Lavoro (ora ANPAL Servizi), predispongano annualmente, sulla base dei dati disponibili a livello centrale e di quelli forniti annualmente dalle Regioni e Province autonome, un report nazionale di analisi e monitoraggio dell'attuazione dei tirocini e degli eventuali esiti occupazionali.
- *Azioni di vigilanza e controllo:* le Linee guida prevedono l'impegno delle Regioni e Province autonome "ad operare per promuovere il corretto utilizzo dei tirocini prevenendo le forme di abuso". 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 con diversi elementi di disomogeneità da Regione a Regione: 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. Il panorama legislativo che si è delineato a seguito del recepimento delle Linee guida 2013 è stato dunque piuttosto disomogeneo e frammentato.

Tuttavia, se allarghiamo 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 dell'utilizzo dei tirocini extracurriculari 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 2013⁸, la Raccomandazione su un Quadro di qualità per i tirocini⁹. 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 dalla pubblicazione della Raccomandazione, i Servizi della Commissione hanno presentato un documento nel quale tracciavano un primo bilancio sull'adozione dei contenuti della Raccomandazione nei sistemi legislativi degli Stati membri¹⁰. 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. Nella Risoluzione del Parlamento europeo sulla garanzia per i giovani dell'8 ottobre 2020¹¹ 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

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Commission Staff Working Document, *Applying the Quality Framework for Traineeships*, COM (2016) 646 final, 4.10.2016.

¹¹ Parlamento europeo, Risoluzione del Parlamento europeo dell'8 ottobre 2020 sulla garanzia per i giovani (2020/2764(RSP)).

retribuzione dignitosa”. Il Parlamento europeo ha assunto una posizione molto netta circa la garanzia dei 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”. Un diritto, quello al riconoscimento economico, che l’Italia garantisce già dal 2013.

1.2 Dalle Linee guida del 2013 a quelle del 2017

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 Giovani¹²;
- 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 2017¹³ 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.

Tipologie di tirocinio, categorie di destinatari e limiti di 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

¹² L’istituzione della Garanzia Giovani nasce dalla Raccomandazione del Consiglio dell’Unione europea dell’aprile 2013, con l’obiettivo di 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 primo 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.

¹³ 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.

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 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 extracurricolare sul versante dell'inserimento lavorativo piuttosto che nella direzione della "formazione post-curricolare"¹⁴.

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 extracurricolare 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. Un'ulteriore novità è rappresentata dall'introduzione di un limite minimo di durata fissato in 2 mesi; fanno eccezione i tirocini svolti presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente (1 mese) e i tirocini per studenti svolti nel periodo estivo e promossi dai servizi per l'impiego (14 giorni).

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.

Di seguito l'elenco dei soggetti promotori previsti dalle Linee guida 2017:

- Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro
- Università e AFAM

¹⁴ Sotto 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 extracurricolare 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.

- Istituzioni scolastiche
- Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS)
- Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati
- Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione
- Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione
- Soggetti autorizzati alla intermediazione dall’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro e soggetti accreditati ai servizi per il lavoro
- Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Prevenzione e contrasto di utilizzi incongrui del tirocinio

Le Linee guida 2013 prevedevano alcune misure specifiche atte a prevenire utilizzi incongrui del tirocinio. Tra queste va segnalato in particolare 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. Il nuovo testo non soltanto riprende le misure previste dalla versione del 2013, ma 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.

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): le unità operative senza dipendenti o fino a 5 dipendenti a tempo determinato o indeterminato possono ospitare un solo tirocinante per volta; se i dipendenti sono tra sei e venti, non si possono inserire più di due tirocinanti contemporaneamente; se i dipendenti sono

più di venti, si possono ospitare contemporaneamente tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti.

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.

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.

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 dal tirocinante 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. All'interno del Progetto, le attività oggetto del tirocinio dovranno essere indicate con riferimento alle "Aree di Attività" (ADA) contenute nell'ambito della Classificazione dei Settori Economico Professionali di cui al Decreto Interministeriale 30 giugno 2015; 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.

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 distortivi nell'attuazione dell'istituto.

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). Va infine segnalato che le nuove Linee guida promuovono esplicitamente la collaborazione e il raccordo tra le amministrazioni regionali (o provinciali, nel caso delle Province autonome) e gli organi ispettivi anche mediante la stipula di appositi protocolli di collaborazione con le sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

1.3 Il recepimento delle Linee guida 2017

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.

A parte rare eccezioni, quasi tutte le nuove discipline hanno accolto quelle disposizioni delle Linee guida 2017 che erano finalizzate al miglioramento della qualità dei tirocini e al rafforzamento delle modalità di prevenzione e contrasto di eventuali utilizzi incongrui dell'istituto. In linea con le previsioni delle nuove Linee guida, infatti, 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 una Provincia autonoma (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 macro-categoria 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 3 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 mensili (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). 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, è possibile affermare che le discipline regionali e provinciali che hanno recepito le Linee guida del 2017 rappresentino un importante passo in avanti nella direzione della qualità e della genuinità delle esperienze di tirocinio. Sicuramente 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.

2 IL MONITORAGGIO NAZIONALE DEI TIROCINI EXTRACURRICOLARI

2.1 Il flusso dei tirocini in Italia dal 2014 al 2019

Nel 2019 risultano attivati complessivamente quasi 356mila tirocini, valore in crescita rispetto al 2018 e che porta il volume complessivo di tirocini attivati dal 2014 al 2019 a circa 1 milione e 970mila attivazioni. Nello stesso periodo quasi 1 milione e 590mila individui sono stati coinvolti in un'esperienza di tirocinio extracurricolare e poco meno di 530mila imprese hanno ospitato almeno un tirocinante (Tabella 2.1.1).

Tabella 2.1.1 - Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2014-2019. Valori assoluti, variazioni percentuali e incidenze relative

Tirocini			
Anno	Val. ass.	Var. %	Incidenza su totale attivazioni
2014	223.430	9,0	1,9
2015	349.378	56,4	2,7
2016	318.521	-8,8	2,6
2017	370.544	16,3	2,7
2018	351.153	-5,2	2,5
2019	355.802	1,3	2,6
Totale 2014-2019	1.968.828	11,5	2,5
Individui (*)			
Anno	Val. ass.	Var. %	Incidenza su totale individui
2014	208.154	10,0	3,4
2015	330.163	58,6	4,9
2016	299.901	-9,2	4,8
2017	346.969	15,7	5,0
2018	330.681	-4,7	4,6
2019	334.836	1,3	4,6
Totale 2014-2019 (**)	1.589.536	11,9	9,0
Imprese (*)			
Anno	Val. ass.	Var. %	Incidenza su totale imprese
2014	100.547	21,5	7,1
2015	175.218	74,3	11,3
2016	153.272	-12,5	10,8
2017	174.068	13,6	11,6
2018	161.958	-7,0	10,7
2019	162.298	0,2	10,7
Totale 2014-2019 (**)	528.828	15,0	14,0

(*) Imprese e tirocinanti che, nel periodo, hanno effettuato almeno 1 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 alle imprese e ai tirocinanti che dal 2014 al 2019 hanno effettuato almeno 1 tirocinio.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Al netto delle due contrazioni registrate nel 2016 e nel 2018, rilevabili sia rispetto al volume complessivo, che agli individui e alle imprese coinvolte, i tirocini extracurriculari hanno mantenuto tassi di crescita annuali costantemente positivi, con volumi sempre significativamente superiori alle 300mila unità. Peraltro, se si guarda al complesso dei flussi delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)¹⁵, i tirocini extracurriculari mantengono nel tempo un'incidenza sostanzialmente costante, con valori intorno al 2,5%.

Come accennato in precedenza, anche il volume degli individui coinvolti in un tirocinio extracurricolare e quello delle imprese ospitanti ha conosciuto, nei 6 anni considerati, un incremento costante. Queste ultime hanno registrato, dal 2014 al 2019, un tasso di crescita pari al 15% e un'incidenza annuale con valori intorno all'11%. Nel complesso dei 6 anni, il 14% dei datori di lavoro che hanno movimentato l'archivio delle CO ha attivato almeno un tirocinio extracurricolare.

Similmente, gli individui che hanno avviato un'esperienza di tirocinio hanno registrato, dal 2014 al 2019, un incremento prossimo al 12% e, complessivamente, quasi una persona su 10 che nel sessennio è stata censita nel sistema delle comunicazioni obbligatorie, è stata avviata almeno ad un tirocinio extracurricolare.

Tra le persone che hanno svolto almeno un tirocinio nel quadriennio, una su 10 era di cittadinanza straniera (Tabella 2.1.2). Si tratta di circa oltre 163 mila individui, in gran parte non appartenenti all'Unione Europea e con una movimentazione complessiva che supera i 196mila tirocini.

Tabella 2.1.2 - Tirocini avviati e individui coinvolti per cittadinanza. Totale 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

	Tirocini Avviati		Individui coinvolti in almeno 1 tirocinio (*)	
	VA	%	VA	%
Italiani	1.772.215	90,0	1.426.180	89,7
Stranieri	196.613	10,0	163.356	10,3
Di cui				
Stranieri non UE	161.310	8,2	132.209	8,3
Stranieri UE	35.303	1,8	31.147	2,0
Totale	1.968.828	100	1.589.536	100

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

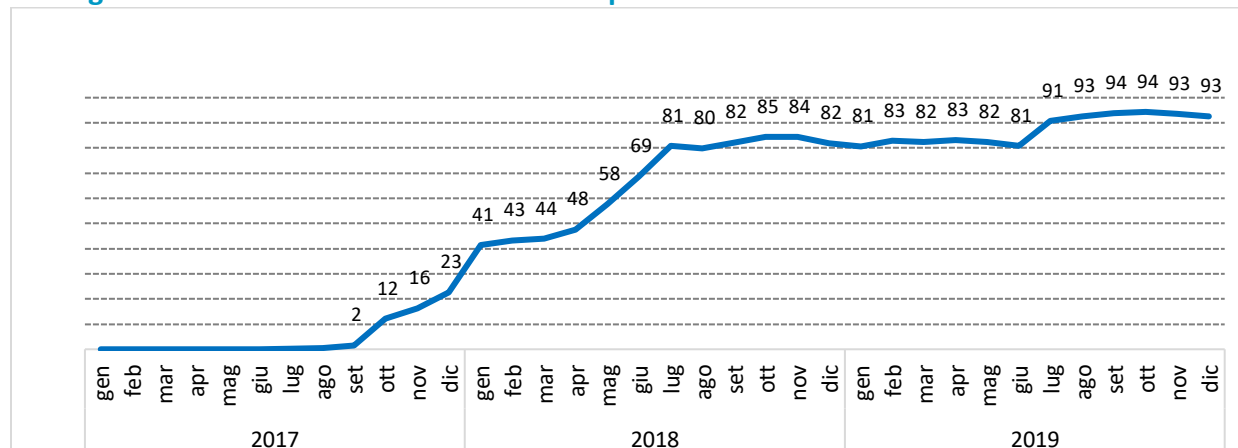
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Come riportato nel primo capitolo, le Regioni hanno aderito con tempistiche diverse alle nuove linee nazionali in materia di tirocini extracurriculari adottate il 25 maggio 2017. Al momento della stesura di questo rapporto, con la sola eccezione della Regione Puglia, tutte le Amministrazioni regionali e delle Province autonome avevano comunque provveduto ad aggiornare la relativa normativa, determinando un progressivo adeguamento dei tirocini avviati alle nuove Linee guida. Tale adeguamento si è consolidato nel corso del 2018 e 2019 portando,

¹⁵ L'archivio amministrativo delle Comunicazioni Obbligatorie, oltre ai tirocini extracurriculari, 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.

a fine di quest'ultimo anno, al 93% la quota di esperienze in tirocinio extracurricolare avviate secondo quanto previsto delle normative locali aggiornate (Figura 2.1.1).

Figura 2.1.1 - Composizione dei flussi di nuovi tirocini per data di indizione e adesione alle Linee guida del 2017. Anni 2017-2019. Valori percentuali



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 2.1.3). 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 particolarmente elevati nella classe dei 25-29enni (55,5%).

È comunque la classe degli under 30 che, per entrambe i generi, polarizza gran parte dei tirocini. Le attivazioni in tali classi di età comprendono, infatti, quasi il 79% 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.

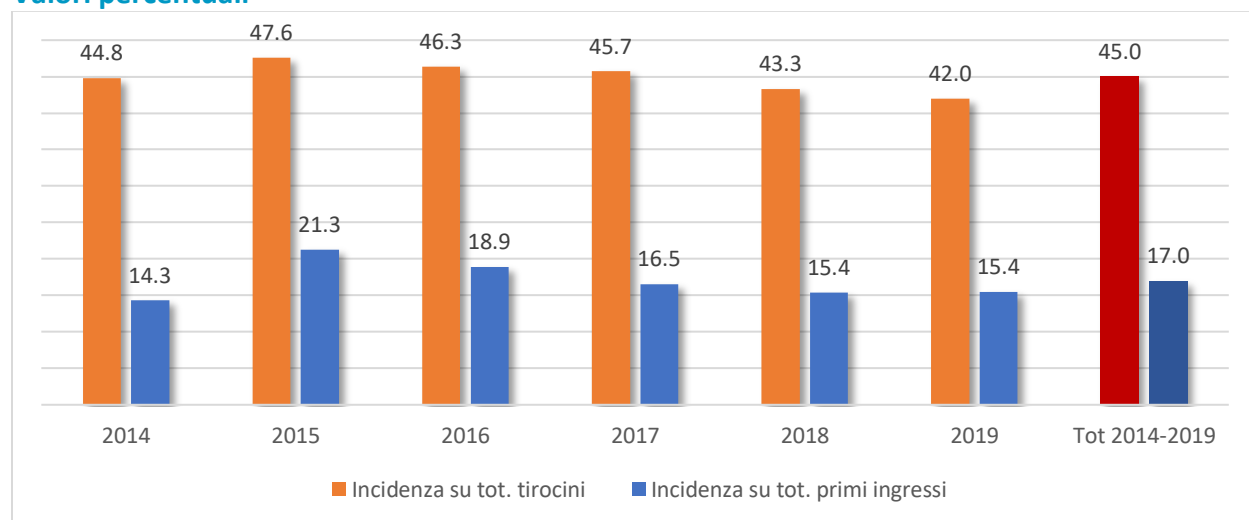
Tabella 2.1.3 - Tirocini avviati per genere e classe di età. Totale 2014-2019. Valori percentuali

	Incidenza per classi di età			% su totale tirocini
	Uomini	Donne	Totale	
Fino a 19 anni	60,1	39,9	100	16,0
20-24	49,0	51,0	100	35,6
25-29	44,5	55,5	100	27,3
30-34	46,9	53,1	100	7,0
35-39	46,7	53,3	100	3,8
40 anni e oltre	54,3	45,7	100	10,5
Totale	49,9	50,1	100	100

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 inattività¹⁶ (Figura 2.1.2).

Figura 2.1.2 - 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 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel complesso sono 698mila gli individui sotto i 30 anni che hanno svolto un tirocinio tra il 2014 e il 2019 e non avevano sperimentato nessuna esperienza lavorativa nei precedenti 5 anni. In altre parole, il 45% dei tirocinanti under 30 è ricorso al tirocinio in fase di primo ingresso,

¹⁶ I giovani 15-29enni alla prima esperienza nel mercato sono stati individuati procedendo all’estrazione delle informazioni relative alle attivazioni di contratti di lavoro o di tirocinio avvenute nel sessennio 2014-2019. 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.

percentuale che sale al 71,5% se si guarda alla classe degli under 20. Tali evidenze sembrano quindi consolidare l'istituto come canale di transito tra il mondo dell'istruzione e formazione e quello del lavoro, soprattutto se si guarda al complesso dei primi ingressi dei giovani¹⁷: nel sessennio, infatti, ben il 17% 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 obbligatorie¹⁸.

La crescita nell'utilizzo dell'istituto è stata consistente su tutto il territorio nazionale, con variazioni percentuali particolarmente significative nel Sud Italia dove, tra il 2014 e il 2019, il numero di tirocini attivati è più che raddoppiato (Tabella 2.1.4).

A tale crescita ha sicuramente contribuito l'avvio e la messa a regime del programma Nazionale Garanzia Giovani, che nei tirocini extracurricolari individua una delle principali politiche di inserimento lavorativo. Poco più del 22% sono, infatti, i tirocini avviati all'interno di tale programma, percentuale che sfiora il 28% se si considera soltanto la fascia di età dei 15-19enni. Tale contributo risulta essere particolarmente rilevante nelle regioni centro meridionali, ed in particolare in Sicilia, Toscana e in Puglia, dove le esperienze avviate all'interno di tale misura risultano essere, rispettivamente, il 50,1%, il 42% e il 39,1% del totale dei tirocini svolti.

¹⁷ Si veda in proposito anche il Capitolo 3.

¹⁸ Si consideri che nel 2019, ad esempio, il peso dei tirocini sull'intero flusso delle comunicazioni obbligatorie relative ai 15-29enni era appena del 3,1%.

Tabella 2.1.4 - Tirocini attivati per ripartizione geografica (*) nella quale si è svolto il tirocinio e per aderenti e non aderenti al Programma Garanzia Giovani. Anni 2014-2019. Valori assoluti e variazioni percentuali

	Tirocini avviati 2014-2019			Var. 2014-2019 (%)
	VA	%	Di cui in Garanzia Giovani (%)	
N-O	642.749	32,6	13,9	51,4
N-E	451.922	23,0	19,0	36,9
Centro	377.663	19,2	28,2	48,2
Sud	352.430	17,9	28,2	124,4
Isole	143.927	7,3	43,8	90,7
Valle d'Aosta	2.436	0,1	28,5	102,2
Piemonte	186.204	9,5	21,1	50,2
Liguria	51.926	2,6	11,6	77,4
Lombardia	402.183	20,4	10,8	48,5
P.a. Bolzano (**)	16.914	0,9	0,3	9,7
P.a. Trento	15.518	0,8	11,4	-23,3
Veneto	224.981	11,4	16,3	27,0
Friuli-Venezia Giulia	27.316	1,4	29,2	34,4
Emilia-Romagna	167.193	8,5	23,5	66,8
Toscana	85.142	4,3	42,0	24,8
Umbria	28.411	1,4	15,4	119,6
Marche	55.206	2,8	15,7	19,6
Lazio	208.904	10,6	27,7	64,6
Abruzzo	39.312	2,0	22,7	50,8
Molise	10.828	0,6	23,4	56,0
Campania	119.657	6,1	27,3	160,6
Puglia	103.925	5,3	39,1	142,4
Basilicata	22.093	1,1	28,8	83,2
Calabria	56.615	2,9	14,7	120,1
Sicilia	102.280	5,2	50,1	121,5
Sardegna	41.647	2,1	28,1	52,2
Totale Italia	1.968.691	100	22,6	59,3

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

(**) La P.A. di Bolzano non era ricompresa all'interno del Programma Garanzia Giovani. Il dato dell'incidenza dei tirocini che hanno coinvolto individui aderenti al Programma si riferisce, quindi, a tirocinanti inseriti nella misura ma provenienti da altre regioni.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sono le Regioni appartenenti alle ripartizioni centro meridionali a presentare la quota più elevata di tirocini destinati all'inserimento lavorativo, con valori che, nelle isole, superano di quasi 10 punti percentuali il dato medio nazionale (Tabella 2.1.5). Spostandosi da queste ultime verso le aree settentrionali cresce invece la quota di esperienze finalizzate alla formazione e

all'orientamento degli individui, mentre rimane marginale in tutte le aree del Paese la quota di tirocini finalizzati all'inclusione sociale.

Tabella 2.1.5 - Tirocini attivati per tipologia di tirocinio e ripartizione geografica nella quale si è svolto il tirocinio. Totale 2014-2019. Valori percentuali

Ripartizione	Formativo e di orientamento	Inserimento/reinserimento lavorativo	Finalizzato all'inclusione sociale	ND (**)	Totale
N-O	24,6	72,6	2,3	0,4	100
N-E	24,2	69,7	5,7	0,4	100
Centro	16,2	81,7	1,8	0,3	100
Sud	13,0	83,8	3,1	0,2	100
Isole	12,6	86,0	1,2	0,2	100
NA (*)	46,0	51,8	1,5	0,7	100
Totale	20,0	76,7	3,1	0,3	100

(*) Tirocini effettuati in comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano.

(**) Il sistema delle comunicazioni obbligatorie registra la tipologia di tirocinio dal 2° trimestre 2014.

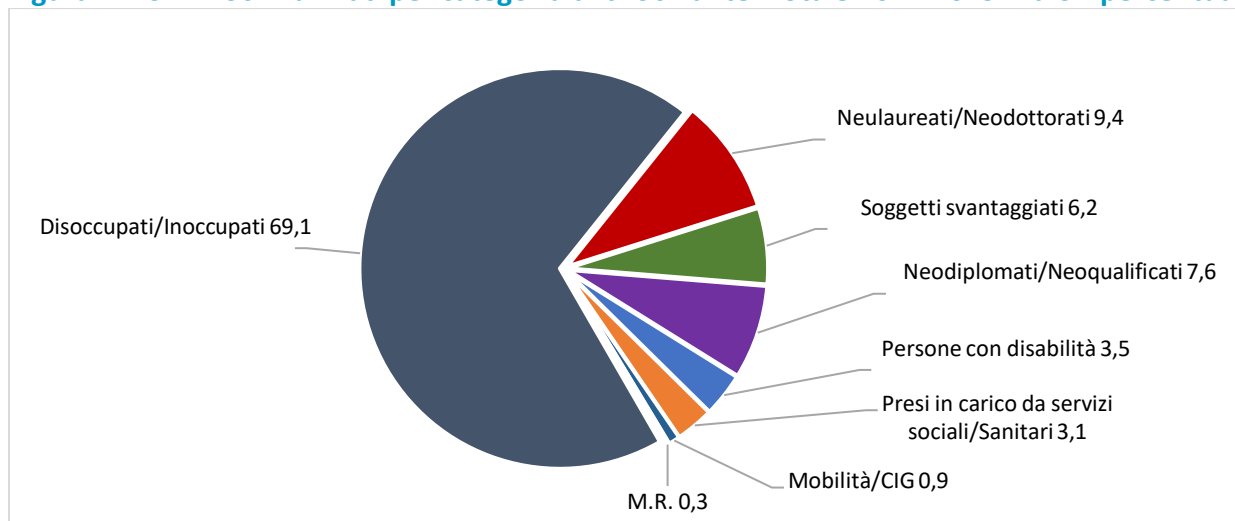
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si guarda alla tipologia di tirocinanti¹⁹, del resto, la quota maggioritaria di questi ultimi appartiene alla categoria dei disoccupati e delle persone in cerca di prima occupazione (69,1%) mentre, nel complesso, la percentuale di esperienze destinate ad accompagnare la transizione tra sistema scolastico-formativo e mondo del lavoro ammonta al 17% (Figura 2.1.3).

Al netto della quota marginale dei soggetti in CIG e mobilità, la restante parte dei tirocinanti è destinata a persone con disabilità (3,5%), soggetti svantaggiati (6,2%) o presi in carico dai servizi sociali o sanitari (3,1%).

¹⁹ Con l'emanazione delle Linee guida 2017 è stata ampliata la platea dei destinatari inserendo i lavoratori a rischio disoccupazione, i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione, oltre che alcune specifiche categorie di soggetti svantaggiati. Tuttavia non è stato possibile determinare le quote di attivazioni relative a queste categorie dal momento che non figurano ancora implementati all'interno dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie (cfr Par. 2.4).

Figura 2.1.3 - Tirocini avviati per categoria di tirocinante. Totale 2014-2019. Valori percentuali

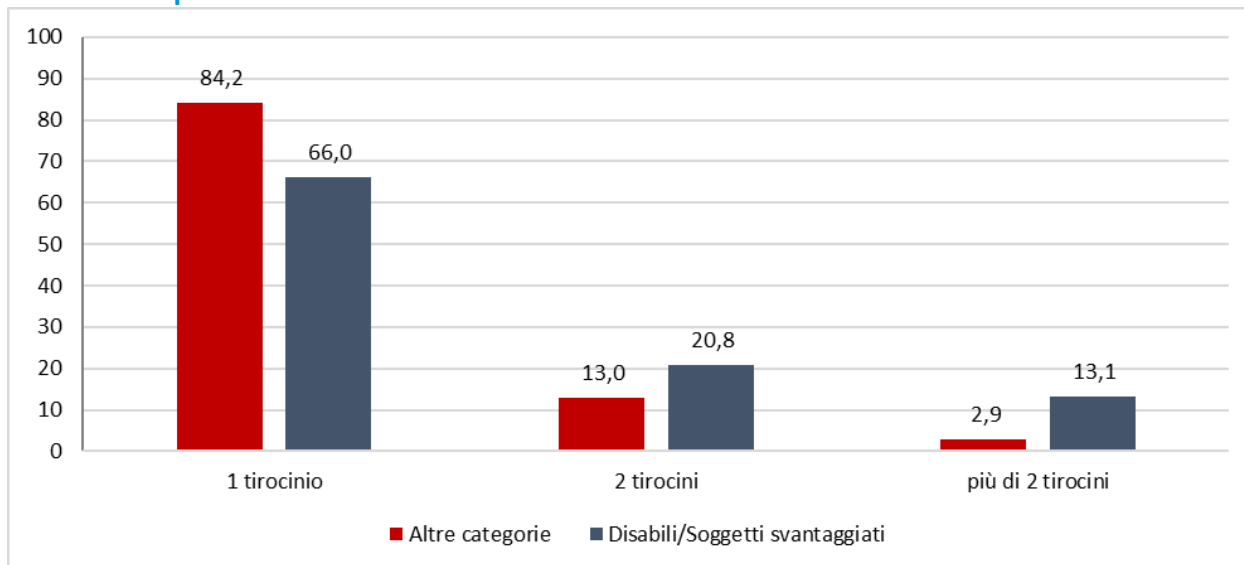


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tali categorie definiscono una popolazione di “soggetti deboli” che, nel loro insieme, rappresentano complessivamente il 12,8% del totale dei tirocini avviati dal 2014 al 2019. Si tratta, nel complesso, di 174.788 individui²⁰ (pari all’11% del totale) che presentano generalmente elevate difficoltà di ingresso stabile nel mercato del lavoro e, conseguentemente, una maggiore probabilità di reiterare l’esperienza. Solo il 66% dei tirocinanti riconducibili alle categorie dello svantaggio è coinvolto in un’unica esperienza di tirocinio e il 13,1% ha svolto più di 2 tirocini, contro valori che per le altre tipologie di tirocinanti si assestano, rispettivamente all’84% e al 2,9% (Figura 2.1.4).

²⁰ Rientrano in tale categoria coloro per i quali, nel periodo di osservazione, risulta almeno un tirocinio come soggetto svantaggiato, disabile o persona presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari.

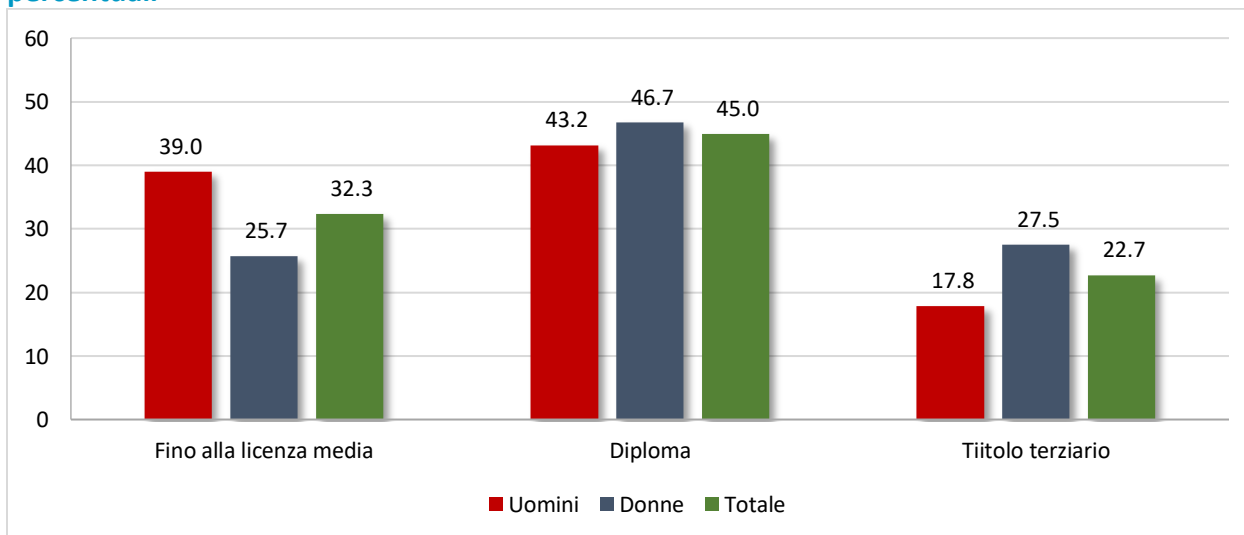
Figura 2.1.4 - Numero di tirocini svolti per individuo e categoria di tirocinante. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente al titolo di studio (Figura 2.1.5), per quanto il 45% 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 un terzo dei tirocini è svolto da soggetti in possesso al massimo della licenza media, situazione che per gli uomini arriva ad interessare quasi il 40% delle esperienze.

Figura 2.1.5 - Tirocini avviati per genere e livello di istruzione. Totale 2014-2019. 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 presenta il 27% dei tirocini svolti da donne in possesso di un titolo terziario, vale a dire quasi 10 punti percentuali in più degli uomini.

2.1.1 La mobilità geografica

La mobilità interna al territorio nazionale relativa ai tirocini extracurricolari non si presenta rilevante in termini quantitativi. Nel corso degli anni 2014-2019, il numero di tirocini che sono stati svolti in una Regione o in una area geografica diversa dal domicilio del tirocinante²¹ è piuttosto esiguo rispetto al totale dei tirocini avviati.

I dati (Tabella 2.1.6) mostrano infatti che la mobilità geografica rappresenta una condizione residuale che interessa un numero piuttosto ridotto di esperienze di tirocinio. Nel periodo considerato, il volume complessivo dei tirocini realizzati in una Regione diversa dal domicilio ammonta a 154.942 unità pari al 7,9% del totale, mentre il volume complessivo di quelli svolti in un'altra area territoriale risulta pari a 119.595 unità, corrispondente al 6,1% del totale. L'andamento del fenomeno si presenta stabile nel corso del periodo preso in esame con differenze minime tra le diverse annualità.

Tabella 2.1.6 - Tirocini svolti in Regione e area diversa (*) dal domicilio (). Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali**

Anno	Totale	Di cui svolti in Regione diversa dal domicilio	Di cui svolti in area diversa dal domicilio	Tasso mobilità interregionale %	Tasso mobilità inter area %
2014	223.397	19.083	14.707	8,5	6,6
2015	349.348	24.598	19.149	7,0	5,5
2016	318.481	25.656	19.837	8,1	6,2
2017	370.503	28.611	21.766	7,7	5,9
2018	351.125	28.248	21.885	8,0	6,2
2019	355.780	28.746	22.251	8,1	6,3
Totale	1.968.634	154.942	119.595	7,9	6,1

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

(**) Dal computo 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 tassi di emigrazione per ripartizione territoriale riflettono, sostanzialmente, le diverse dinamiche dei mercati del lavoro locali, mostrando come le differenti capacità di assorbimento della domanda di lavoro mostrino i loro effetti anche sulle traiettorie che interessano gli individui coinvolti in un tirocinio extracurricolare. I tassi di mobilità per ripartizione (Tabella

²¹ Dal computo dei tirocini in mobilità sono stati esclusi i tirocini svolti presso imprese situate o da individui domiciliati in comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano.

2.1.7), infatti, mostrano valori che progressivamente aumentano muovendosi dall'Italia settentrionale verso quella meridionale. Così, tirocinanti delle regioni del Mezzogiorno presentano una tendenza alla mobilità più elevata della media nazionale con un tasso di emigrazione pari rispettivamente all'11,7% e all'9,7% per il Sud e per le Isole. Con oltre 60mila tirocini, il Mezzogiorno raccoglie più del 50% del totale delle esperienze svolte in aree geografiche differenti da quelle di domicilio.

I dati descrivono un'Italia dove gli spostamenti verso altre aree o altre regioni coinvolgono in misura nettamente minore i tirocinanti del Centro-Nord e il fenomeno migratorio resta ancorato principalmente al Mezzogiorno. Infatti, le regioni del Nord-Ovest e del Nord-Est registrano tassi di emigrazione molto più bassi della media nazionale, pari rispettivamente al 2,9% e al 4,5% e le regioni del Centro non registrano scostamenti di rilievo (5,8%) rispetto alle regioni settentrionali.

Tabella 2.1.7 - Tirocini svolti nella stessa area geografica del domicilio e in altra area, per area di domicilio del tirocinante. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Domicilio	Stessa area	Altra area	Totale	Tasso di emigrazione %
Nord-Ovest	591.324	17.619	608.943	2,9
Nord-Est	426.996	20.183	447.179	4,5
Centro	348.503	21.320	369.823	5,8
Sud	342.981	45.553	388.534	11,7
Isole	139.235	14.920	154.155	9,7
Totale	1.849.039	119.595	1.968.634	6,1

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Non stupisce, quindi, che siano le regioni del Nord Italia - in particolare del Nord-Ovest - a costituire la principale destinazione dei tirocinanti che svolgono la loro esperienza in mobilità geografica (Tabella 2.1.8). Quasi il 64% di questi ultimi, infatti, svolge un tirocinio nell'Italia settentrionale, con il Nord Ovest che raccoglie da solo il 43% dei tirocini svolti da persone domiciliate in un'altra area territoriale, le regioni del Centro che ricevono quasi il 25% dei tirocinanti "fuori sede" e le regioni del Sud e le isole che registrano valori percentuali estremamente esigue, pari ad un totale quasi del 12% distinto rispettivamente in 7,9% e 3,9%.

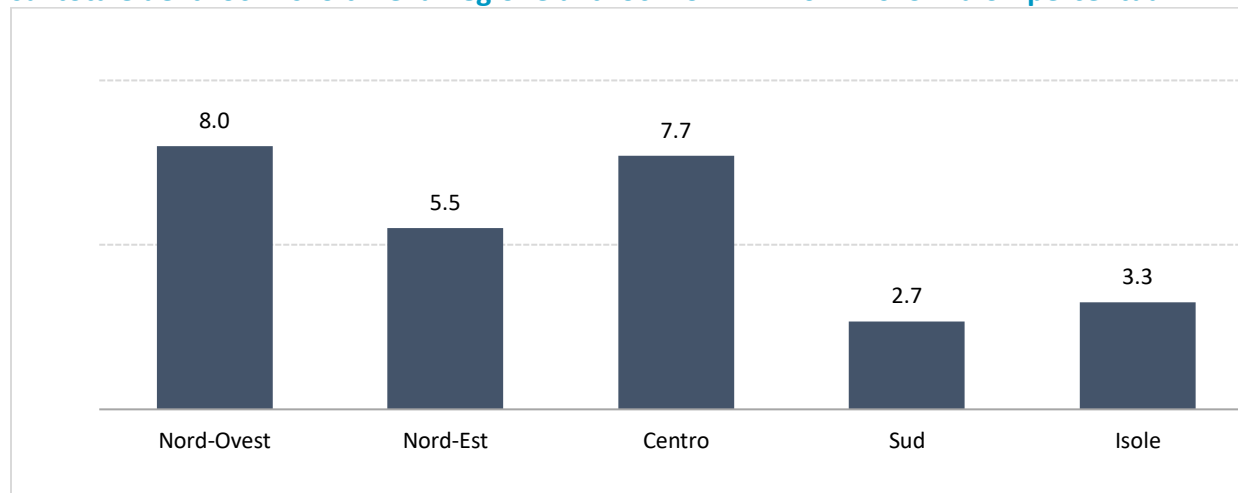
Tabella 2.1.8 - Tirocini svolti in una ripartizione geografica diversa da quella di domicilio del tirocinante. Incidenza per area di domicilio. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Domicilio	Destinazione					Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	
Nord-Ovest	-	42,8	28,4	18,0	10,8	100
Nord-Est	67,9	-	17,4	9,6	5,1	100
Centro	54,5	25,9	-	16,4	3,2	100
Sud	41,0	19,1	37,6	-	2,4	100
Isole	49,8	21,1	23,6	5,5	-	100
Totale	43,0	20,8	24,4	7,9	3,9	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sono quindi le regioni del Nord Ovest e del Centro Italia a presentare la maggior incidenza di tirocini svolti da persone provenienti da altre aree geografiche. In dettaglio, l'8% del totale dei tirocini svolti nel Nord Ovest e il 7,7% di quelli svolti nelle regioni centrali hanno ospitato tirocinanti in mobilità (Figura 2.1.6).

Figura 2.1.6 - Tirocini svolti da individui domiciliati in altra ripartizione territoriale. Incidenza sul totale dei tirocini svolti nella Regione di tirocinio. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si osserva in dettaglio la situazione specifica delle singole regioni e province autonome (Tabella 2.1.9) che, nell'arco del periodo considerato, mostrano una maggiore capacità di ospitare tirocinanti provenienti dalle altre Regioni, emergono su tutte Lombardia, Emilia Romagna e Lazio che raccolgono maggiormente il flusso migratorio con tassi di immigrazione pari rispettivamente al 12,7%, al 11% e al 10,5%. Queste tre regioni raccolgono il 59% del totale dei tirocini extraregionali.

Tabella 2.1.9 - Tirocini svolti per Regione e Provincia in cui si è svolto il tirocinio e domicilio del tirocinante. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Regione/Provincia autonoma in cui si è svolto il tirocinio	Totale tirocini	Di cui svolti da persone domiciliate in altra regione	Incidenza su totale tirocini %	Distribuzione %
Piemonte	186.203	11.771	6,3	7,6
Valle d'Aosta	2.436	343	14,1	0,2
Lombardia	402.174	51.101	12,7	33,0
P.A. Bolzano	16.914	1.466	8,7	0,9
P.A. Trento	15.518	1.400	9,0	0,9
Veneto	224.977	10.195	4,5	6,6
Friuli-Venezia Giulia	27.316	2.056	7,5	1,3
Liguria	51.926	3.307	6,4	2,1
Emilia-Romagna	167.188	18.400	11,0	11,9
Toscana	85.142	7.013	8,2	4,5
Umbria	28.411	2.013	7,1	1,3
Marche	55.205	3.843	7,0	2,5
Lazio	208.894	21.973	10,5	14,2
Abruzzo	39.309	2.945	7,5	1,9
Molise	10.828	949	8,8	0,6
Campania	119.646	4.349	3,6	2,8
Puglia	103.922	3.495	3,4	2,3
Basilicata	22.090	1.339	6,1	0,9
Calabria	56.613	2.189	3,9	1,4
Sicilia	102.276	3.590	3,5	2,3
Sardegna	41.646	1.205	2,9	0,8
Totale	1.968.634	154.942	7,9	100

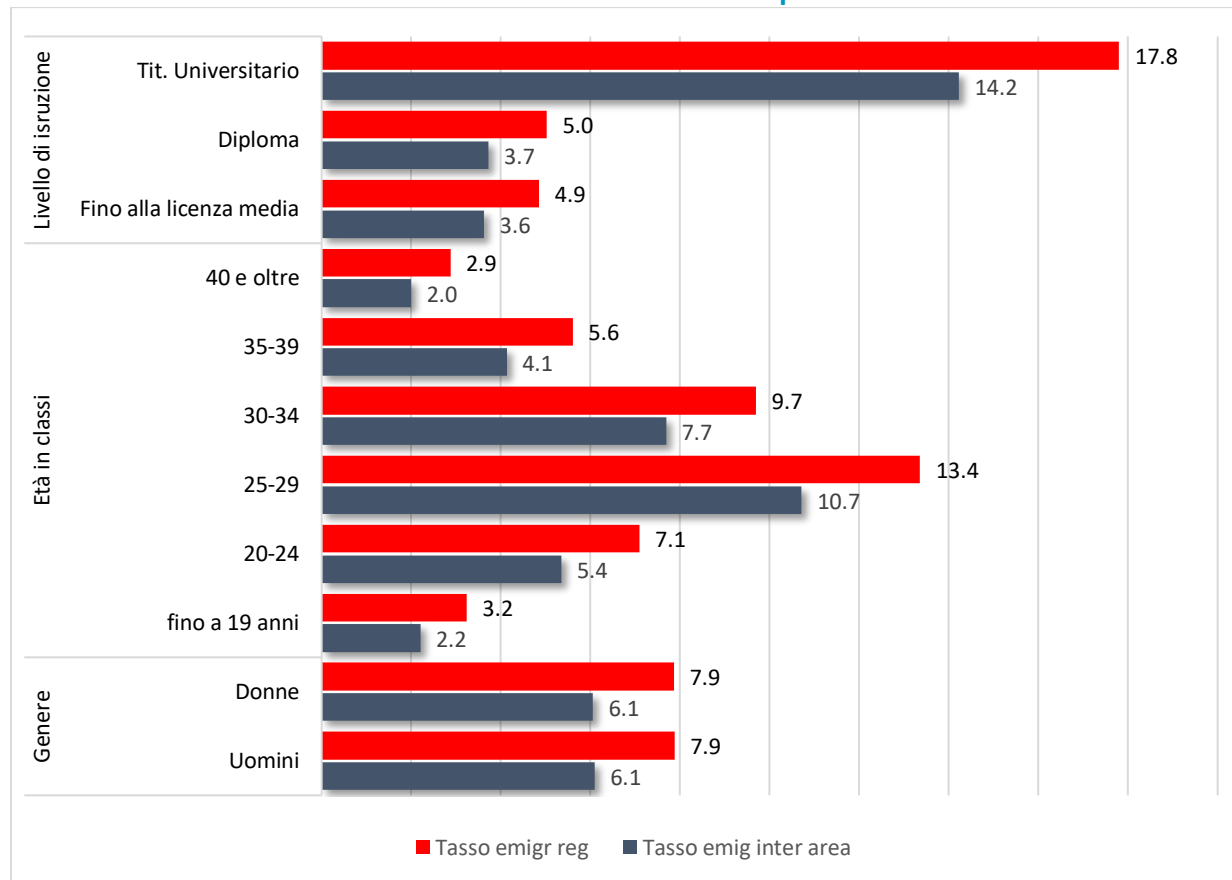
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Partendo dall'analisi della geografia dei flussi migratori, l'osservazione del fenomeno della mobilità territoriale si concentra su alcune variabili socio-anagrafiche quali genere, età e titolo di studio posseduto dei tirocinanti (Figura 2.1.7) che consentono di delineare le caratteristiche dei "migranti". Questi ulteriori elementi descrittivi sono utili al fine di cercare di comprendere quali di queste variabili influenzano o esercitano un maggiore impatto sulla mobilità territoriale dei partecipanti ai tirocini.

Per quanto riguarda la distribuzione per genere, non si riscontrano differenze tra uomini e donne che presentano identiche incidenze sia nel caso della mobilità interregionale (7,9%) che in quella inter-area (6,1%).

La maggiore differenza nei flussi migratori è invece rintracciabile in relazione alla distribuzione per età dei partecipanti. La fascia di età 25-29 presenta la maggiore intensità migratoria e si distingue con i valori più elevati sia per quanto riguarda la mobilità inter-area sia in relazione alla mobilità interregionale, rispettivamente pari al 10,7% e al 13,4%.

Figura 2.1.7 - Incidenza dei tirocini svolti in mobilità interregionale o inter-area per genere, classe di età e livello di istruzione. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Anche rispetto al livello di istruzione, si osservano importanti distinzioni tra i diversi titoli di studio posseduti dai tirocinanti. Coloro che possiedono un livello di istruzione terziario presentano tassi di mobilità nettamente più elevati rispetto ai tirocinanti con diploma superiore, in riferimento sia al tasso di mobilità per ripartizione territoriale che a quello tra le diverse Regioni.

I laureati tendono maggiormente a spostarsi per rispondere alle opportunità di tirocini extracurricolari distanti dal proprio domicilio, ma probabilmente più vantaggiose in termini economici e/o corrispondenti alle proprie aspettative occupazionali.

I soggetti che sono in possesso di un diploma di scuola superiore e con il titolo massimo della licenza media presentano una propensione alla mobilità molto simile. Per quanto riguarda la mobilità fra ripartizioni si registra il 3,7% per i diplomati e il 3,6% per i tirocinanti fino alla licenza media, mentre per la mobilità interregionale i valori salgono, rispettivamente, al 5% e al 4,9%.

2.2 I soggetti promotori

2.2.1 Quadro generale e linee di tendenza

In Italia i principali soggetti promotori di tirocini extracurricolari sono i servizi per l'impiego, che nel periodo 2014-2019 hanno promosso complessivamente oltre 700mila tirocini, pari al 36% del totale delle esperienze realizzate nel periodo in esame (Tabella 2.2.1). Un ruolo di primo piano nell'attività di promozione è svolto inoltre dai centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati e dai soggetti autorizzati all'intermediazione: con un numero pressoché identico di tirocini avviati (383mila), queste due tipologie di promotori si attestano entrambe intorno al 20% delle attivazioni complessive.

Queste tre sole categorie di soggetti promotori hanno quindi attivato il 75% dei quasi due milioni di tirocini avviati tra il 2014 e il 2019.

Va inoltre evidenziato il fatto che il 12% dei tirocini avviati non è stato attivato da soggetti promotori previsti dalle Linee guida, ma da altri soggetti individuati dalle diverse discipline regionali. Un dato che dà l'idea di quanto l'autonomia legislativa delle Regioni abbia prodotto effetti concreti nell'attuazione dei tirocini. Va infine sottolineato come le università e le scuole facciano invece registrare quote di attivazioni decisamente residuali: le prime si fermano al 5%, le seconde si attestano addirittura intorno all'1%. Un dato non certo positivo che mette in luce la debolezza del collegamento tra il tirocinio extracurricolare – una delle cui funzioni è proprio quella di favorire la transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro – e il mondo della scuola e dell'università.

Tabella 2.2.1 - Tirocini attivati per tipologia di soggetto promotore*. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Soggetti promotori	Tirocini attivati	
	V. A.	%
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	713.101	36,2
Centri di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	383.643	19,5
Soggetti autorizzati all'intermediazione	383.251	19,5
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	232.027	11,8
Università e Istituzioni di Alta Formazione	98.119	5,0
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione	45.315	2,3
Servizi di inserimento lavorativo per disabili	43.705	2,2
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	39.166	2,0
Istituzioni scolastiche	24.510	1,2
N. A.	5.991	0,3
Totale	1.968.828	100

* Benché le Linee guida 2017 e le discipline regionali che le hanno recepite abbiano introdotto nuove tipologie di soggetti promotori (cfr. Par. 1.2 Dalle Linee guida del 2013 a quelle del 2017), 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

Benché i servizi per l'impiego facciano segnare la più alta percentuale di attivazioni nell'arco del periodo in esame, se si osserva l'andamento per singola annualità appare evidente una costante diminuzione delle quote di attivazioni, con una forbice di ben 15 punti percentuali tra il 2014 (43%) e il 2019 (28%). Particolarmente marcata appare la flessione nell'ultimo biennio, durante il quale si osserva un calo di ben 8 punti percentuali (Figura 2.2.1).

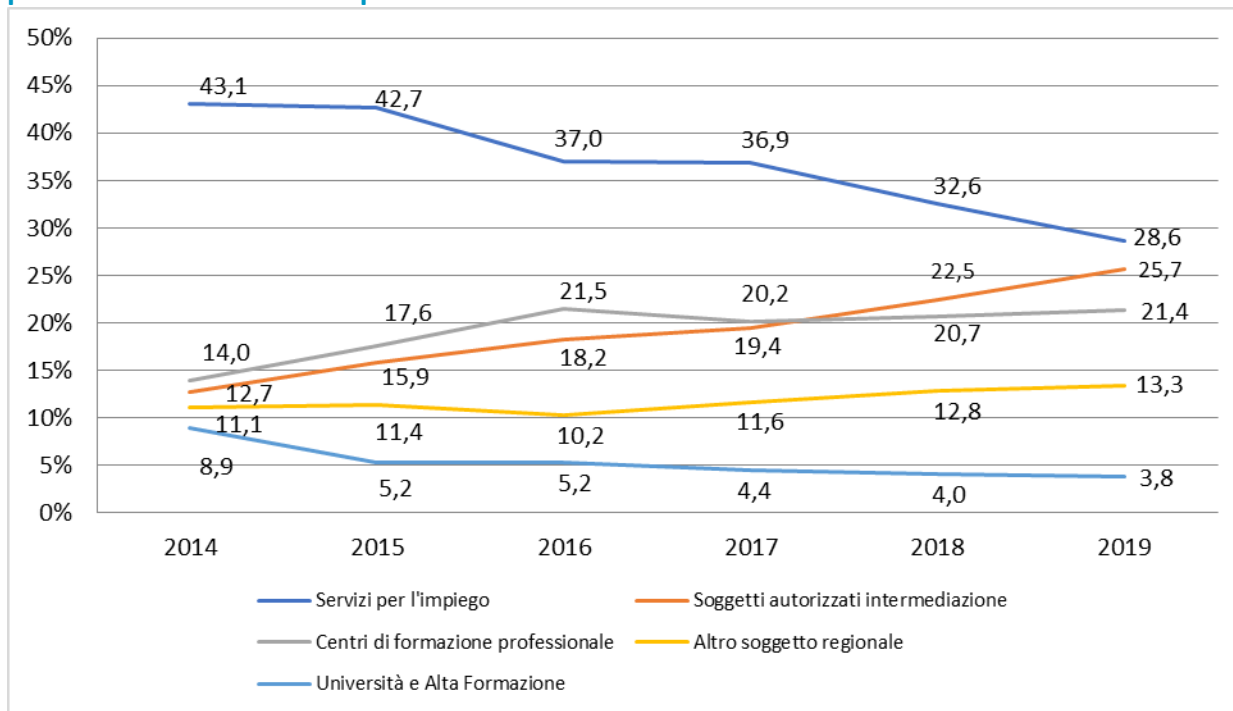
Alla forte contrazione delle quote di tirocini attivati dai servizi per l'impiego ha fatto da contraltare la crescita dei centri di formazione e orientamento - passati dal 14% del 2014 a un 21% che si è mantenuto pressoché costante dal 2016 in poi - e soprattutto dei soggetti autorizzati all'intermediazione, che nel periodo in esame hanno visto raddoppiare le quote di tirocini attivati, passati dal 13% del 2014 al 26% del 2019. È indubbiamente quest'ultima la categoria di soggetti promotori che ha fatto segnare il risultato più eclatante.

In sostanza la dinamica cui si assiste è quella di un'attività di promozione che sta rapidamente virando 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.

In leggera crescita appaiono infine i soggetti individuati dalle discipline regionali, che nell'ultimo biennio sono passati dall'11 al 13%, mentre fanno registrare un netto calo le attivazioni delle università, che dall'8,9% del 2014 sono scese a quota 3,8% nel 2019. Se dunque, come già rilevato, la quota complessiva di attivazioni delle università nel periodo in esame appare di per sé marginale, la linea tendenziale sembra mostrare come il collegamento tra il tirocinio extracurricolare e il mondo universitario vada sempre più allentandosi. È possibile che questa dinamica sia stata almeno in parte alimentata da quella disposizione delle Linee guida 2017 che, accorpando il tirocinio formativo e di orientamento e quello di inserimento/reinserimento lavorativo nell'unica categoria del tirocinio extracurricolare, ha di fatto eliminato il tirocinio formativo e di orientamento quale tipologia espressamente rivolta a chi avesse conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi²². È evidente infatti che il tirocinio formativo e di orientamento, essendo specificamente rivolto ai neoqualificati, neodiplomati e neolaureati, si prestasse "naturalmente" ad essere attivato dall'istituto o dall'ateneo di provenienza del tirocinante.

²² 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. 1.3 Il recepimento delle Linee guida 2017).

Figura 2.2.1 - I principali soggetti promotori: quote di attivazioni per singola annualità nel periodo 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.2.2 Distribuzione territoriale

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 2.2.2).

Nel Nord Ovest la quota di tirocini promossi dai servizi per l'impiego (26%) risulta decisamente più bassa che nelle altre zone del Paese (10 punti percentuali sotto la media nazionale del 36%); in quest'area il servizio di promozione tirocini appare distribuito tra i centri di formazione (22%), i soggetti individuati dalle normative regionali e i soggetti autorizzati all'intermediazione (entrambi con quote intorno al 17%). Va segnalato inoltre che nel Nord Ovest le università hanno attivato l'8% dei tirocini realizzati nella zona (3 punti percentuali sopra la media nazionale), mentre nelle altre aree del Paese le attivazioni effettuate dagli atenei oscillano tra il 2% del Sud e il 4% del Centro e del Nord Est.

Nel Nord Est e al Sud le dinamiche dei servizi di promozione risultano molto simili: pressoché identiche le quote di attivazioni dei servizi per l'impiego (34%) e quelle dei soggetti autorizzati all'intermediazione (22% circa), molto vicine le quote dei centri di formazione professionale (24% nel Nord Est, 22% al Sud). La differenza più rilevante riguarda i soggetti individuati dalle normative regionali (14% al Sud e appena 4% nel Nord Est).

Al Centro, con una quota che raggiunge quasi il 54% delle attivazioni, i servizi per l'impiego sono di gran lunga i principali promotori di tirocini, seguiti a netta distanza dai soggetti autorizzati all'intermediazione (14%), dai centri di formazione (12%) e dai soggetti individuati dalle discipline regionali (10% circa).

Nelle Isole, infine, tre sole tipologie di soggetti promotori hanno promosso l'86% dei tirocini realizzati: i servizi per l'impiego hanno un ruolo preponderante (47%), ma molto elevata è anche la quota dei soggetti autorizzati all'intermediazione (27%), mentre i soggetti individuati dalle normative regionali si attestano intorno al 12%.

Il servizio di promozione dei tirocini presenta dunque caratteristiche peculiari e ben distinte nelle diverse 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 socio-economici 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 vari contesti territoriali: preponderante al Centro e nelle Isole (rispettivamente 54 e 47%), più limitata al Sud e nel Nord Est (34% circa in entrambi i territori), decisamente più ridotta nel Nord Ovest (26%).

Tabella 2.2.2 - Soggetti promotori: tirocini attivati per ripartizione geografica. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Soggetti promotori	Area geografica				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	26,1	34,7	53,8	34,2	46,8
Università e Istituzioni di Alta Formazione	8,0	4,1	4,2	2,3	3,2
Istituzioni scolastiche	1,8	0,9	1,0	1,1	1,0
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	22,0	24,7	12,1	22,0	5,9
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	2,4	2,7	1,3	1,1	2,2
Servizi di inserimento disabili	1,9	5,8	1,1	0,2	0,4
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	3,5	1,1	2,3	2,2	1,1
Soggetti autorizzati all'intermediazione	17,5	21,8	14,5	22,7	26,9
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	16,9	4,3	9,7	14,2	12,4
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.2.3 I soggetti promotori per categorie di tirocinanti²³

Nel periodo 2014-2019, il 41% dei tirocini svolti da persone disoccupate/inoccupate e da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione sono stati promossi dai servizi per l'impiego, che risultano di gran lunga i principali soggetti promotori in relazione a queste categorie di tirocinanti (Tabella 2.2.3)²⁴. Considerando che nel periodo in esame i servizi per l'impiego hanno attivato il 36% del totale dei tirocini realizzati (cfr. Tabella 2.2.1), si comprende bene come le categorie dei disoccupati/inoccupati e dei lavoratori in mobilità o in CIG siano quelle in cui raccolgono la quota più alta di attivazioni (+5 punti percentuali rispetto alla media).

Per quanto riguarda la categoria dei disoccupati/inoccupati, inoltre, risultano significative le quote di attivazioni da parte dei soggetti autorizzati all'intermediazione e dei centri di formazione professionale, che si attestano rispettivamente intorno al 23 e al 21%, mentre oltre un terzo dei tirocini per persone in mobilità o in cassa integrazione sono stati attivati da soggetti individuati dalle discipline regionali.

Con una quota di attivazioni pari a un quarto dei tirocini svolti da soggetti svantaggiati, i servizi per l'impiego si collocano al primo posto anche in riferimento a questa categoria di tirocinanti, seguiti da vicino dai soggetti promotori individuati dalle discipline regionali (22%). 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 attivamente per la promozione di attività in favore di persone in condizione di svantaggio.

Per quanto riguarda i tirocini destinati a soggetti disabili, invece, i servizi per l'impiego si dividono il primato delle attivazioni con i servizi di inserimento disabili, attestandosi entrambi intorno al 28%.

I tirocini finalizzati all'inclusione sociale di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti²⁵, invece, sono stati promossi prevalentemente dai soggetti individuati dalle discipline regionali (26,3%), dai servizi di inserimento per disabili (23,3%) e dai centri di formazione e orientamento (20,1%). È abbastanza singolare che le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali – soggetti attivi nella promozione di attività finalizzate all'inclusione sociale di persone in condizioni di svantaggio – non vadano oltre un modesto 11,7%.

²³ Sulla distribuzione dei tirocinanti per categoria si vedano il Par. 2.1 Il flusso dei tirocini in Italia dal 2014 al 2019 e il Par.2.4 Le categorie di tirocinanti.

²⁴ Le categorie di tirocinanti cui si fa riferimento in questo Rapporto sono quelle previste dalle Linee guida sui tirocini del 2013 e dalle Linee guida del 2015 sui tirocini finalizzati all'inclusione sociale. I moduli delle Comunicazioni Obbligatorie non sono stati infatti ancora aggiornati con le nuove categorie di tirocinanti introdotte con le Linee guida 2017 (lavoratori a rischio disoccupazione e soggetti già occupati in cerca di altra occupazione, cfr. più avanti Par. 2.4 Le categorie di tirocinanti).

²⁵ 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". I primi dati significativi relativi a questa tipologia di tirocini sono stati registrati nelle Comunicazioni Obbligatorie a partire dal 2016.

Tabella 2.2.3 - Soggetti promotori di tirocini per categorie di tirocinanti. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Soggetti promotori	Categorie tirocinanti				
	Disoccupati Inoccupati	Lavoratori in mobilità/CIG	Soggetti svantaggiati	Soggetti disabili	Persone prese in carico dai servizi sociali
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	41,4	41,4	25,0	28,2	11,9
Università e Istituzioni di Alta Formazione	0,8	0,1	0,2	0,1	-
Istituzioni scolastiche	0,5	0,1	0,6	0,5	0,1
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	20,7	10,6	16,2	17,6	20,1
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	0,8	0,2	13,4	5,5	11,7
Servizi di inserimento disabili	0,2	0,1	5,6	28,5	23,3
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	2,2	0,5	2,7	2,0	2,4
Soggetti autorizzati all'intermediazione	22,9	11,9	14,0	4,8	4,1
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	10,4	35,2	22,2	12,9	26,3
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 2.2.4), vediamo in primo luogo che nel periodo 2014-2019 sono i servizi per l'impiego a far registrare le quote più alte di attivazioni in relazione ai neoqualificati (31%), seguiti da vicino dai centri di formazione professionale (27%) e, a ben più ampia distanza, dalle scuole (18%). Parzialmente diversa è la situazione relativa ai tirocini per neodiplomati: sono ancora una volta i servizi per l'impiego e i centri di formazione a far segnare le quote più elevate di attivazioni, ma in questo caso il primato dei servizi per l'impiego appare decisamente più netto (38% contro il 20% dei centri di formazione). Anche i soggetti autorizzati all'intermediazione, con una percentuale pari al 17,7%, rappresentano un canale molto utilizzato per l'attivazione di tirocini per neodiplomati. Ciò che stupisce è che le scuole - ovvero i soggetti naturalmente più idonei alla promozione di tirocini per neodiplomati - facciano segnare un modestissimo 6%. Presumibilmente gli istituti scolastici, impegnati nell'organizzazione dei percorsi di alternanza, non dispongono di servizi placement che accompagnino gli ex studenti nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro. Sotto questo aspetto appare più confortante la situazione relativa ai neolaureati: le università, infatti, hanno promosso il 42% dei tirocini svolti da neolaureati, risultando nettamente 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/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, forse sarebbe

stato lecito aspettarsi percentuali di attivazioni ancor più significative. Invece quote relativamente consistenti di tirocini svolti dai neolaureati sono state promosse dai servizi per l'impiego (16,6%) e dai soggetti autorizzati all'intermediazione (13,2%), 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.

Tabella 2.2.4 - Soggetti promotori di tirocini per persone in transizione scuola-lavoro. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Soggetti promotori	Categorie tirocinanti			
	Neoqualificati	Neodiplomati	Neolaureati	Neodottorati
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	31,0	38,0	16,6	13,7
Università e Istituzioni di Alta Formazione	3,8	6,1	42,2	49,8
Istituzioni scolastiche	18,3	6,2	1,9	2,5
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	27,3	20,0	12,8	8,7
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	1,1	0,3	0,2	0,3
Servizi di inserimento disabili	0,1	0,1	-	-
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	3,9	2,0	2,8	2,2
Soggetti autorizzati all'intermediazione	6,3	17,7	13,2	6,5
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	8,3	9,7	10,2	16,4
Totale	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.3 I soggetti ospitanti

Nella Raccomandazione del Consiglio del 2014 su *Un quadro di qualità per i tirocini*²⁶ si sottolinea come il mantenere un alto livello di qualità nello svolgimento del tirocinio possa garantire un deciso miglioramento dell'attività di lavoro e formazione del tirocinante e favorire il raggiungimento dell'obiettivo principale del tirocinio²⁷ stesso. Obiettivo che può essere sintetizzato nella possibilità, da parte del tirocinante, di acquisire un bagaglio di competenze opportunamente spendibili nel mercato del lavoro. In particolare, nella Raccomandazione si afferma che “è dimostrata l'esistenza di un rapporto tra la qualità del tirocinio e gli esiti occupazionali e che il valore del tirocinio ai fini di una più agevole transizione verso il mondo del lavoro dipende dalla qualità stessa del tirocinio: in termini di contenuti, di apprendimento e condizioni di lavoro.”²⁸.

Di fatto, con la Raccomandazione del 2014 l'attenzione si è spostata sulla natura di politica attiva dello strumento del tirocinio, il quale deve necessariamente comprendere un periodo di pratica formativa *on the job*, di durata limitata, con un'indennità minima di partecipazione e la cui componente di apprendimento e formazione abbia come obiettivo l'acquisizione di un'esperienza professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare²⁹.

Appare evidente, quindi, come un quadro di riferimento altamente qualitativo richieda un forte impegno da parte dei soggetti ospitanti, ovvero le persone fisiche o giuridiche (di natura pubblica o privata) presso le quali viene svolto il tirocinio stesso. Un impegno verso un innalzamento dello standard qualitativo che, in Italia, si è tradotto in una nuova definizione e disciplina delle Linee guida in materia di tirocini, come diffusamente ricordato nel primo capitolo del presente volume.

Al di là degli importanti elementi innovativi introdotti e dei quali si è parlato ampiamente, il nostro resta un Paese che ha “da un lato un sistema formativo che oggi sembra ben poco allineato con le esigenze dei moderni mercati del lavoro, dall'altro un sistema industriale che spesso predilige soggetti già formati e che non investe nel trasferimento di quelle competenze che sarebbero necessarie non solo ai giovani ma all'impresa stessa” (Seghezzi, Tiraboschi 2016)³⁰. Il tutto si può riassumere, sempre secondo l'analisi di Seghezzi e Tiraboschi, in una estrema carenza di veri maestri, ovvero di persone appassionate, che non considerino l'impegno di formare un giovane tirocinante come una mera perdita di tempo, ma piuttosto come un'occasione, per lo stesso “formatore”, di aggiornarsi e mantenersi al passo con processi lavorativi più innovativi.

²⁶ Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su “Un quadro di qualità per i tirocini” (2014/C 88/01).

²⁷ Linee Guida 2017, Articolo 4.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem.

³⁰ F. Seghezzi, M. Tiraboschi “La generazione prigioniera di un eterno tirocinio” @bollettinoADAPT, 1° luglio 2016.

È difficile costruire politiche che vadano a invertire i trend culturali, ma qualcosa si può fare (Seghezzi, Tiraboschi 2016)³¹. E in effetti, stando ai nuovi dati del Sistema statistico delle comunicazioni obbligatorie, qualcosa si sta facendo, e lo possiamo osservare, in primo luogo, già dal volume dei tirocini passato dai 224mila del 2014 ai 356mila del 2019 (Tabella 2.3.1). Come già indicato nel primo paragrafo del presente capitolo, sulla base dei flussi delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)³², notiamo che, a partire dal 2015, circa l'11% dei datori di lavoro ha attivato almeno un tirocinio (Tabella 2.3.1), con poco più di due tirocini in media per impresa.

Tabella 2.3.1 - Imprese e tirocini, variazione percentuale sull'annualità precedente, incidenza (*) e numero medio tirocini per impresa (2014-2019). Valori assoluti e percentuali

Anno	Valori assoluti	Incidenza su totale imprese	Variazioni Tendenziali %	Numero tirocini	Numero medio di tirocini per impresa
2014	100.547	7,1	21,5	223.430	2,2
2015	175.218	11,3	74,3	349.378	2,0
2016	153.272	10,8	12,5	318.521	2,1
2017	174.068	11,6	13,6	370.544	2,1
2018	161.958	10,7	7,0	351.153	2,2
2019	162.298	10,7	0,2	355.802	2,2
<i>Tot 2014-2019 (**)</i>	<i>528.828</i>	<i>14,0</i>	<i>15,0</i>	<i>1.968.828</i>	<i>3,7</i>

(*) 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 2014 al 2019 hanno effettuato almeno 1 tirocinio.

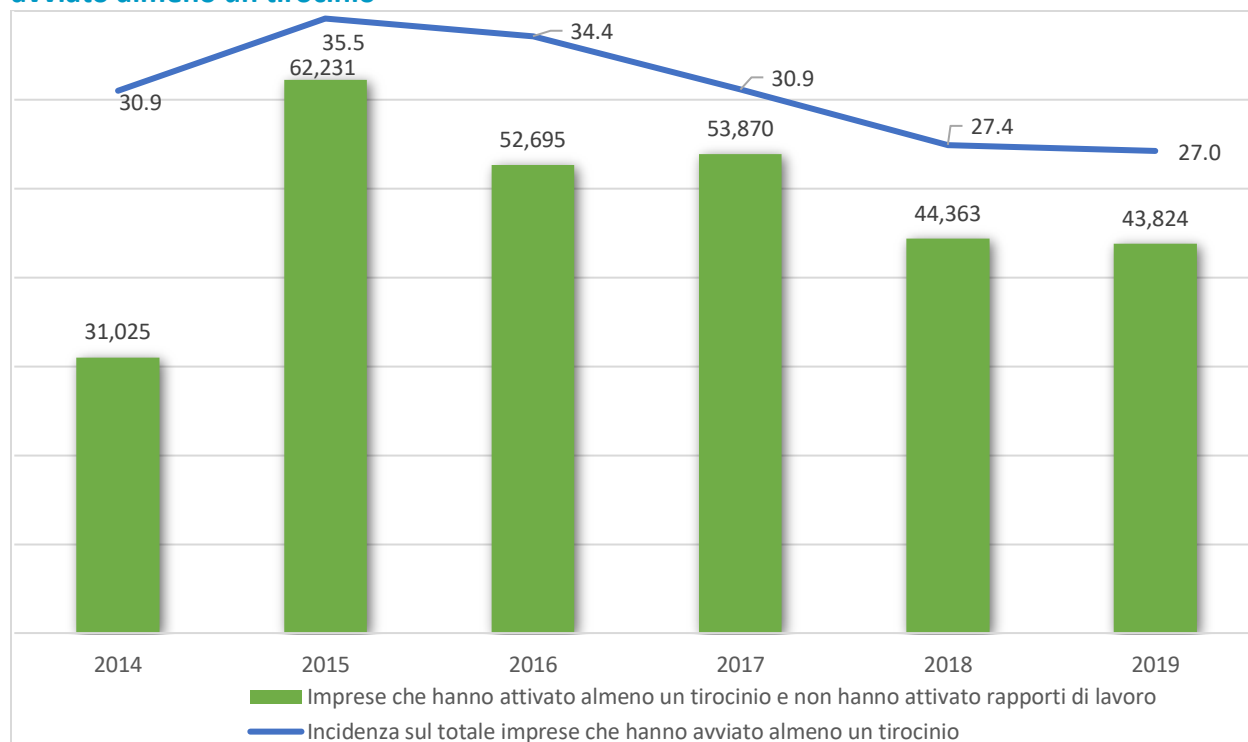
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto alle imprese che hanno avviato almeno un tirocinio senza attivare alcun rapporto di lavoro in una stessa annualità (Figura 2.3.1), vediamo un deciso trend in discesa, dal 35,5% nel 2015 al 27,4% del 2018 al 27% nel 2019.

³¹ Ibidem.

³² Ricordiamo che il numero di imprese viene calcolato in base a quelle che, nel periodo di riferimento, hanno movimentato almeno una CO e quindi hanno proceduto ad un'assunzione di un lavoratore con contratto di lavoro alle dipendenze o in subordinazione o hanno avviato un tirocinio extracurricolare.

Figura 2.3.1 - Imprese che nell'anno hanno avviato almeno un tirocinio e non hanno attivato rapporti di lavoro. Anni 2014–2019. Valori assoluti e incidenza* su totale imprese che hanno avviato almeno un tirocinio

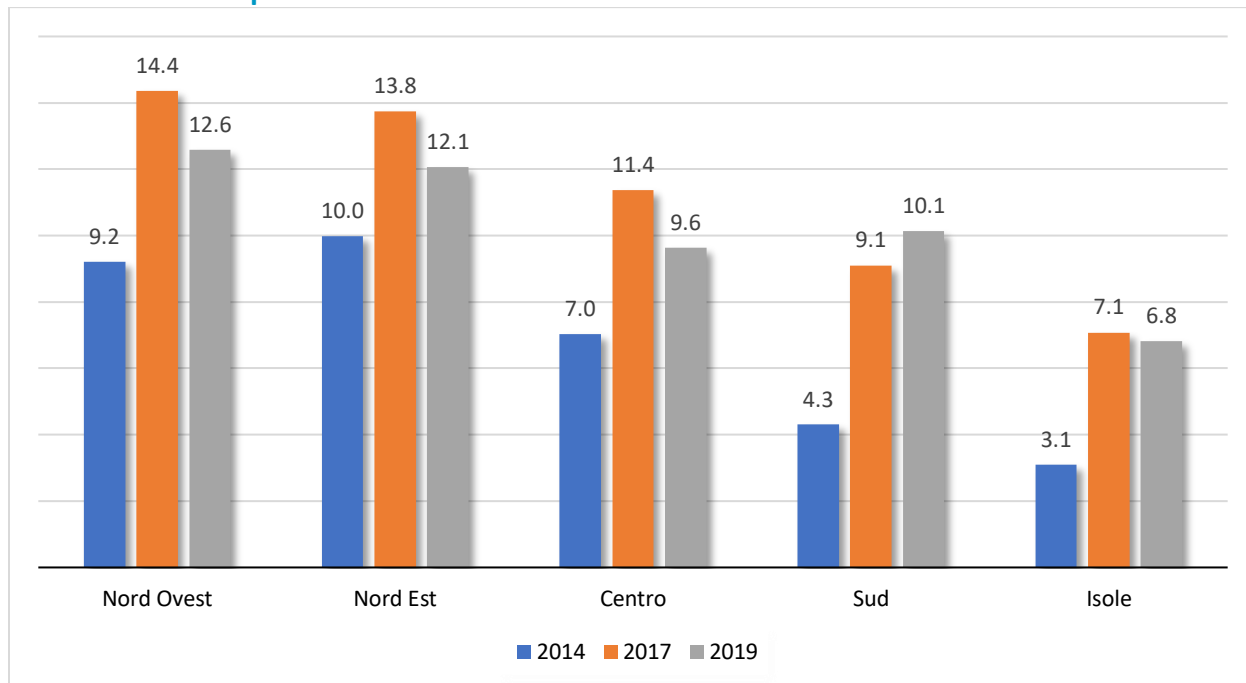


(*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che, nel periodo, hanno proceduto almeno ad un'assunzione o ospitato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS.

Rispetto alla distribuzione territoriale (Figura 2.3.2), osserviamo che, tra il 2014 e il 2019, le imprese che hanno avviato perlomeno un tirocinio extracurricolare sono maggiormente presenti nelle ripartizioni geografiche del Nord Est e Nord Ovest, con un trend che nel 2019 si è mantenuto superiore al 12%. Ma non è di minore importanza rilevare che, nei tre anni di riferimento, nel Sud la percentuale di imprese è passata dal 4,3% al 10,1% mostrando un deciso maggiore interesse verso lo strumento del tirocinio, interesse che ha ampiamente coinvolto anche le isole. Un andamento medio alto, ma in flessione si può, invece, osservare nell'area del Centro.

Figura 2.3.2 - Incidenza* annuale delle imprese con tirocini per ripartizione geografica. Anni 2014-2019. Valori percentuali



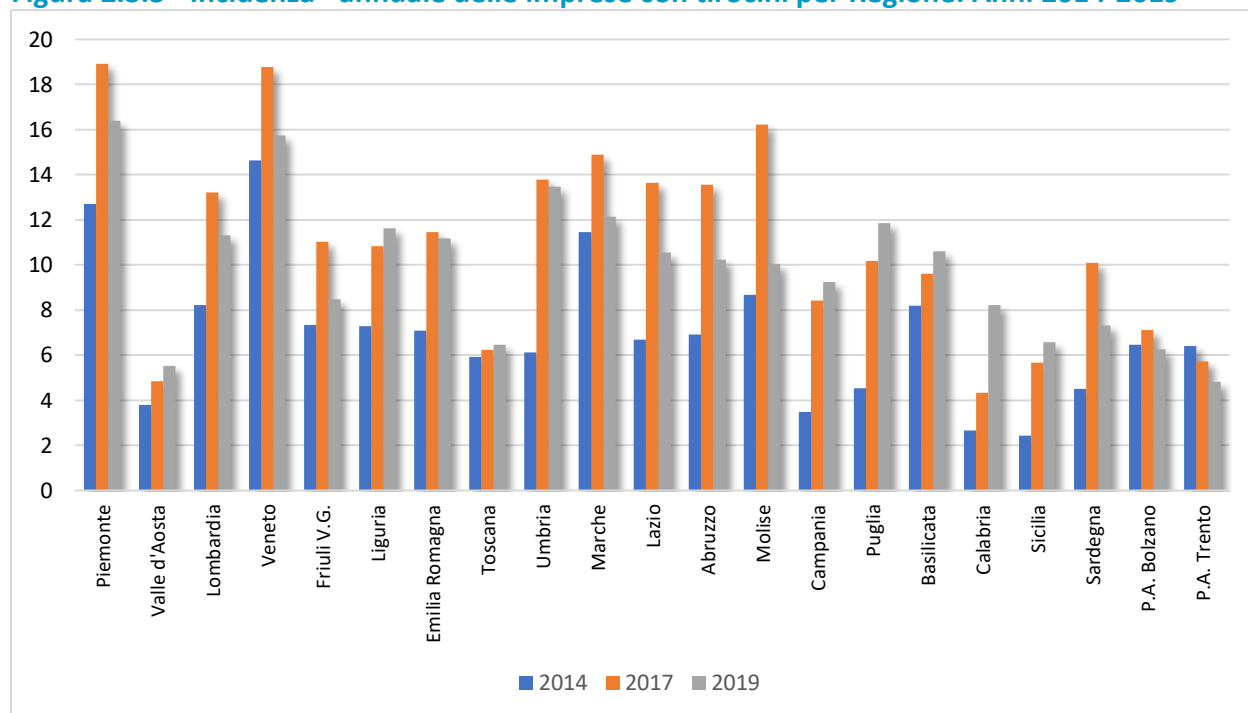
*L'incidenza è calcolata sulle imprese che, nel periodo, hanno proceduto almeno ad un'assunzione o ospitato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si esamina il dato dell'incidenza annuale per singola Regione, si osserva che otto di queste (Piemonte, Lombardia, Veneto, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo e Molise) nel 2017 hanno registrato un'incidenza pari o superiore al 12% (Figura 2.3.3). Queste Regioni sono anche quelle che, ad eccezione dell'Umbria, hanno proceduto al recepimento delle nuove Linee guida già tra il 2017³³ e i primi mesi del 2018.

³³ Cit. Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento 2017.

Figura 2.3.3 - Incidenza* annuale delle imprese con tirocini per Regione. Anni 2014-2019



*L'incidenza è calcolata sulle imprese che, nel periodo, hanno proceduto almeno ad un'assunzione o ospitato almeno un tirocinio.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Analizzando i settori d'impresa³⁴ in cui il tirocinio risulta avviato, si osserva che, negli anni 2014-2019 (Tabella 2.3.2), l'incidenza prevalente è nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (40,3%), seguita dai Servizi di informazione e comunicazione (37,9%), dalle Attività finanziarie e assicurative (34,8%) e dall'Industria in senso stretto (27,4%), mentre i valori minimi si riscontrano nel settore agricolo (3,6%), negli Altri servizi (5,4%) e nel Trasporto e magazzinaggio (10,6%), dati che mostrano come il tirocinio tenda ad essere utilizzato maggiormente nei settori più specializzati.

³⁴ Il calcolo è effettuato sul settore prevalente dell'impresa, ovvero il settore nel quale l'impresa ha attivato il maggior numero di rapporti di lavoro.

Tabella 2.3.2 - Imprese che hanno avviato un tirocinio nel periodo 2014-2019 per settore. Incidenza* su totale delle imprese. Valori percentuali

Settore prevalente	Incidenza	Val. %
Agricoltura (A)	3,6	1,8
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	27,4	16,0
Costruzioni (F)	12,2	6,8
Commercio (G)	23,6	21,6
Alloggio e Ristorazione (I)	20,9	14,5
Trasporto e Magazzinaggio(H)	10,6	1,6
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	37,9	4,1
Attività Finanziarie e Assicurative (K)	34,8	1,7
Attività Immobiliari (L)	18,5	1,5
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	40,3	9,9
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle imprese (N)	20,6	3,9
Altri servizi (O-U)	5,4	16,6
Totale	14,0	100

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

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente alle singole annualità (Tabella 2.3.3), il settore agricolo ha mantenuto il medesimo andamento, di una seppur molto bassa incidenza dell'1,5%, dal 2017 al 2019. Le Attività professionali, scientifiche e tecniche, invece, negli anni hanno visto un graduale aumento percentuale, raggiungendo il picco del 34% d'incidenza nel 2017, per poi diminuire nei due anni successivi, seppur in maniera poco significativa. Lo stesso andamento si riscontra in tutti gli altri settori, che vedono un balzo significativo di attivazioni tra il 2014 e il 2015, per poi assestarsi su valori massimi nel 2017 (anno della ripresa economica italiana) e decrescere leggermente nei due anni successivi.

Tabella 2.3.3 - Incidenza* dei tirocini avviati per settore prevalente di attività economica, per anno. Anni 2014 – 2019. Valori percentuali

Settore Prevalente	Incidenza dei tirocini					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agricoltura (A)	0,9	1,7	1,4	1,5	1,5	1,5
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	13,3	17,1	18,2	19,5	18,1	18,3
Costruzioni (F)	4,3	7,5	7,2	8,0	7,5	7,9
Commercio (G)	11,1	17,7	17,6	18,4	16,8	16,9
Alloggio e Ristorazione (I)	7,7	12,9	12,4	13,6	12,0	11,8
Trasporto e Magazzinaggio(H)	4,2	6,6	6,4	6,6	6,3	6,4
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	20,4	25,7	29,6	31,3	29,1	29,9
Attività Finanziarie e Assicurate (K)	21,7	26,3	28,8	29,7	26,8	28,4
Attività Immobiliari (L)	8,2	11,4	14,5	16,0	15,5	15,8
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	22,0	30,9	32,4	34,0	30,2	30,6
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	9,9	14,4	14,5	15,4	14,5	14,5
Altri servizi (O-U)	3,8	6,6	5,8	6,3	5,7	5,4
Totale	7,1	11,3	10,8	11,6	10,7	10,7

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

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Già nel precedente paragrafo 2.1, si è visto come la composizione per classi di età dei tirocinanti sia prevalentemente costituita dai giovani fino a 29 anni. Osservando la distribuzione per età e settore di attività economica dell'impresa ospitante, si nota che i 20-24enni sono presenti soprattutto nel Commercio (43,1%), nelle Attività immobiliari (39,6%) e nell'Alloggio e ristorazione (38,7%), mentre sono rappresentati in percentuali più basse nell'Agricoltura (28,9%), nei Servizi di supporto alle imprese (28,4%) e, soprattutto, negli Altri servizi (25,5%), dati che lasciano presupporre come, per loro, il tirocinio sia un'occasione di inserimento lavorativo post-diploma.

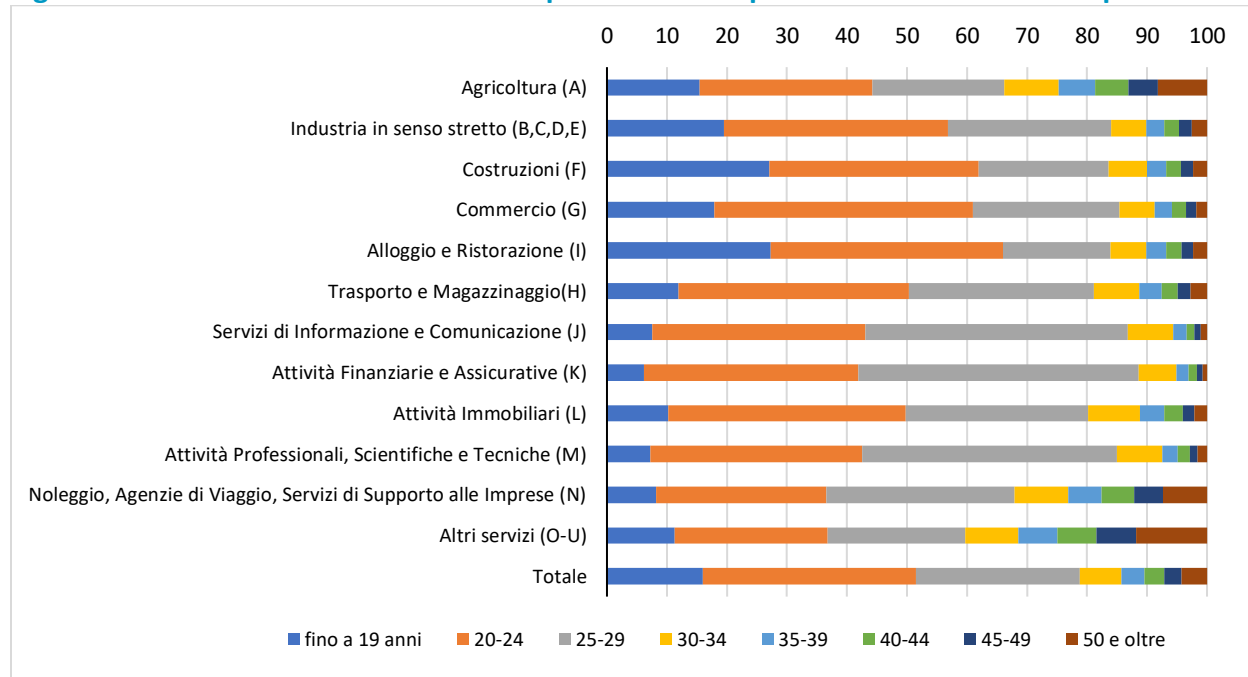
I 25-29enni sono presenti soprattutto nelle Attività finanziarie e assicurative (46,7%), e, a seguire, nei Servizi di informazione e comunicazione e nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche, settori nei quali sono spesso richieste competenze che rimandano a titoli di studio più elevati.

I giovani fino a 19 anni risultano avviati prevalentemente nei settori dell'Alloggio e ristorazione, delle Costruzioni e dell'Industria in senso stretto, che sembrano associarsi al possesso di titoli di studio più bassi.

Se partiamo dall'analisi settoriale, notiamo che, nella metà dei settori considerati, la fascia d'età prevalente resta quella dei 20-24enni, seguita dai giovani fino a 19 anni e dai 25-29enni. Le attività più qualificate, però, come le Attività finanziarie e assicurative, i Servizi di informazione e comunicazione e le Attività professionali, scientifiche e tecniche e i Servizi di supporto alle imprese, vedono una maggioranza di 25-29enni.

La presenza della fascia di età dei cinquantenni e oltre – nel complesso statisticamente marginale, come già si è osservato – è più elevata negli Altri servizi, in Agricoltura e nel Noleggio, Agenzie di viaggio e Servizi di supporto alle imprese: settori di attività che, in linea generale, prevedono meno competenze di alto profilo. Nel leggere questi dati anticipiamo quanto indicato più avanti (Figura 2.3.5) a proposito del titolo di studio, e anche, come si vedrà successivamente nel paragrafo 2.5, come gli ultracinquantenni siano spesso inseriti in tirocini afferenti a professioni non qualificate.

Figura 2.3.4 - Fascia d'età dei tirocinanti per settore nel periodo 2014-2019. Valori percentuali

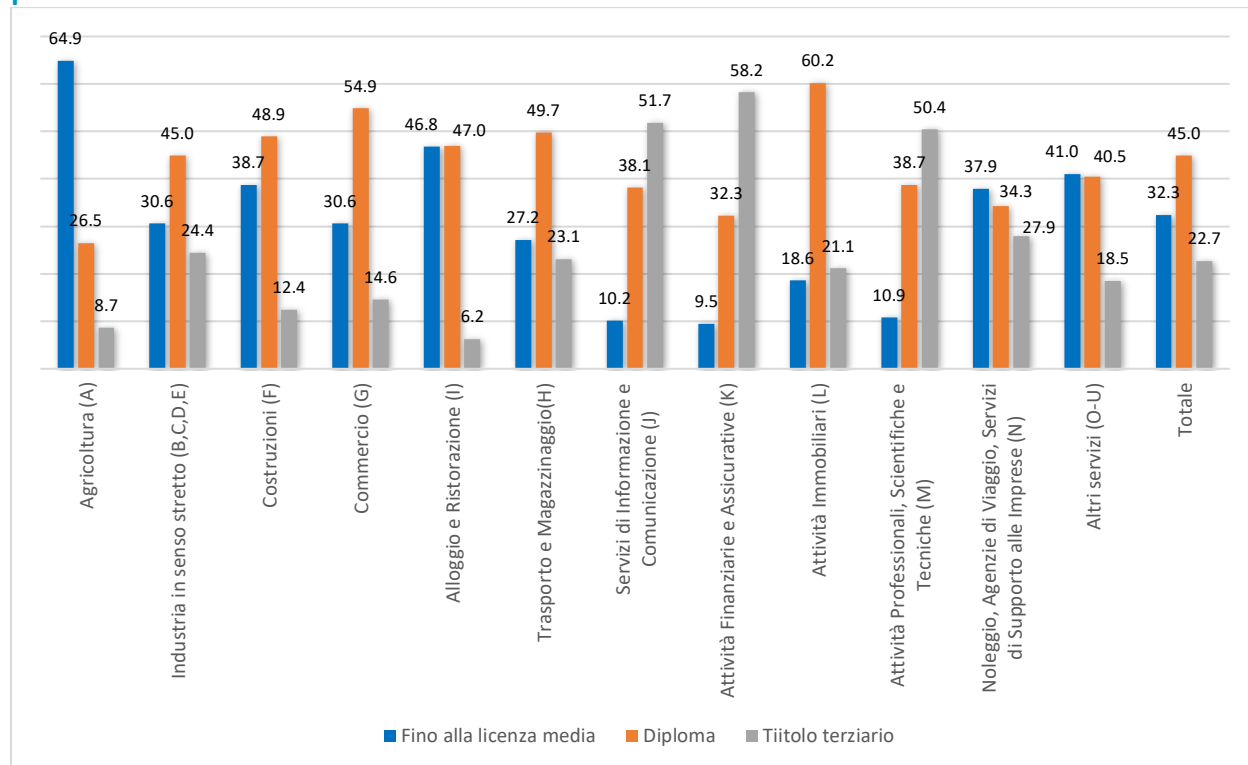


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente al titolo di studio (Figura 2.3.5), la maggioranza dei tirocinanti possiede un diploma (45%), seguiti dal titolo fino alla licenza media (32,3%) e, in ultimo, dal titolo terziario (22,7%).

Analizzando il titolo di studio prevalente nei diversi settori, osserviamo che, nell’Agricoltura, il 64,9% dei tirocinanti possiede al massimo la licenza media, e solo l’8,7% un diploma terziario. Lo stesso dicasi per i settori del Noleggio, Agenzie di viaggio e Servizi di supporto alle imprese (37,9% con titolo fino alla licenza media) e degli Altri servizi (41%) dove, però, le percentuali sono più equamente distribuite fra i diversi livelli d’istruzione. Nell’Industria in senso stretto il titolo prevalente è il diploma, così come nelle Costruzioni, nel Commercio, nell’Alloggio e ristorazione, nel Trasporto e magazzinaggio e nelle Attività immobiliari. Il titolo terziario, invece, è massimamente rappresentato nei settori più qualificati: i Servizi di informazione e comunicazione, le Attività finanziarie e assicurative e le Attività professionali, scientifiche e tecniche.

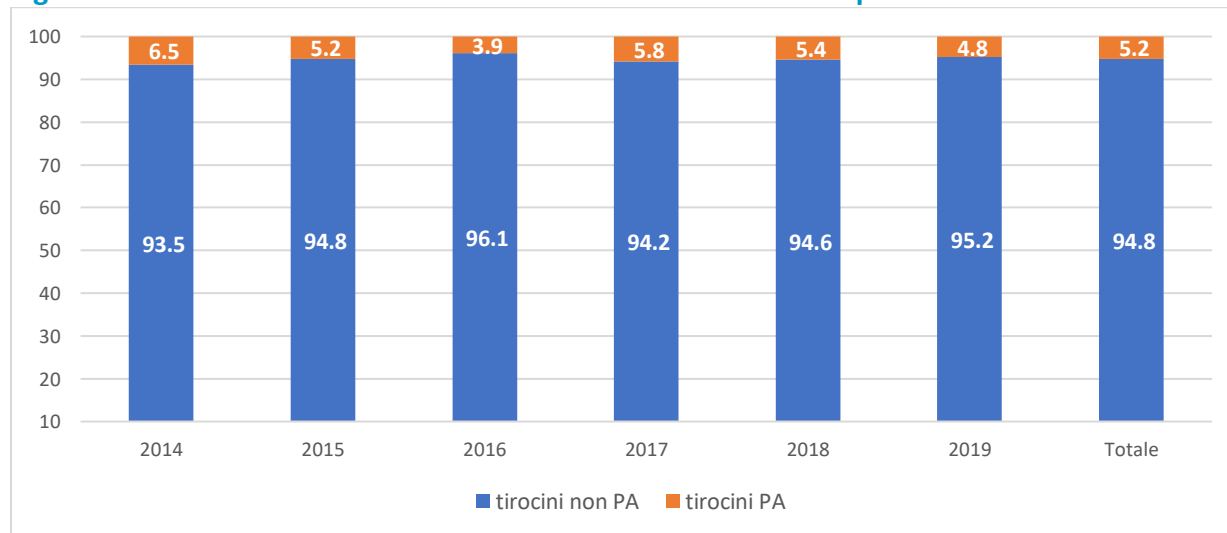
Figura 2.3.5 - Livello d'istruzione dei tirocinanti per settore nel periodo 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per ciò che concerne la Pubblica Amministrazione (Figura 2.3.6), notiamo che vi è un forte decremento di attivazioni dal 2014 al 2016, quando i tirocini passano dal 6,5% al 3,9%, per poi aumentare nuovamente al 5,8% nel 2017 e assestarsi sul 4,8% nel 2019.

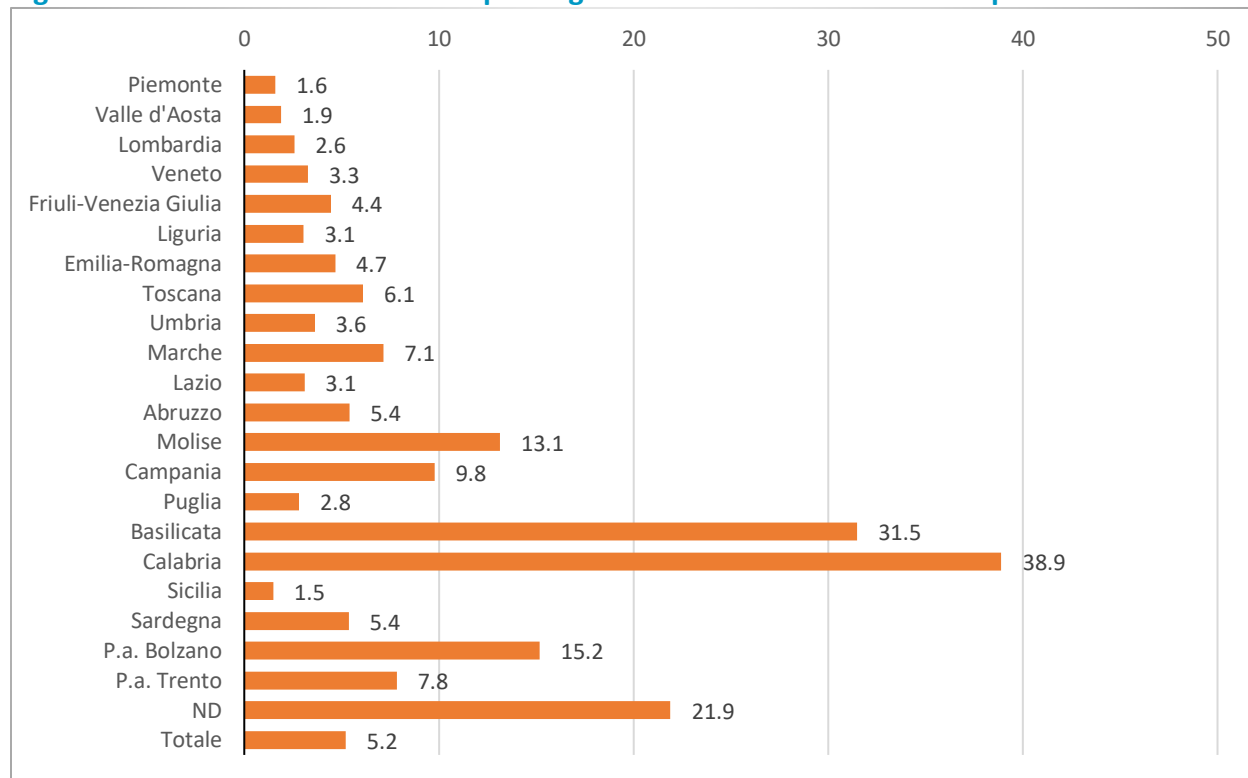
Figura 2.3.6 - Tirocini avviati nella PA. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A livello regionale (Figura 2.3.7), i tirocini nella Pubblica Amministrazione sono significativamente prevalenti in Calabria (38,9%), seguita dalla Basilicata (31,5%). Le Regioni con meno attivazioni sono la Sicilia, con 1,5%, e il Piemonte, con 1,6%.

Figura 2.3.7- Tirocini svolti nella PA per Regione. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.4 Le categorie di tirocinanti

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie ci consentono di analizzare la composizione delle diverse categorie di tirocinanti e di esaminarne la distribuzione per fasce di età e livello di istruzione³⁵.

Nel periodo 2014-2019 sono stati effettuati quasi 2 milioni di tirocini; di questi, ben il 69% sono tirocini svolti da disoccupati e inoccupati. In tutte le singole annualità i valori di questa categoria rappresentano oltre la metà dei tirocini effettuati, arrivando a coprire – nell’ultimo biennio considerato – rispettivamente il 70,8% e il 73,3% del totale, a conferma che i disoccupati/inoccupati sono i principali beneficiari di questa misura (Tabella 2.4.1).

A seguire, ma con un’incidenza decisamente inferiore, si collocano i tirocini effettuati da soggetti che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi; i neoqualificati, i neodiplomati, i neolaureati e i neodottorati raggiungono nei sei anni considerati il 17%. In particolare il 9,3% sono tirocini svolti da neolaureati e il 5,8% da neodiplomati.

Infine, sotto la soglia del 13% nell’intero periodo considerato, rientrano i tirocini svolti da soggetti deboli: svantaggiati (6,2%), disabili (3,5%) e persone prese in carico dai servizi sociali e sanitari (3,1%)³⁶.

Tabella 2.4.1 - Tirocini attivati per categoria tirocinanti e singola annualità. Totale 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Categorie tirocinanti	2014		2015		2016		2017		2018		2019		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Disoccupato/inoccupato	129.025	57,7	246.965	70,7	219.747	69,0	255.014	68,8	248.453	70,8	260.797	73,3	1.360.001	69,1
Lavoratore in mobilità/ cassa integrazione	3.958	1,8	4.318	1,2	979	0,3	3.263	0,9	3.247	0,9	2.281	0,6	18.046	0,9
Neoqualificato	5.470	2,4	6.488	1,9	6.435	2,0	6.636	1,8	5.085	1,4	4.569	1,3	34.683	1,8
Neodiplomato	18.791	8,4	21.354	6,1	21.155	6,6	23.818	6,4	16.043	4,6	13.294	3,7	114.455	5,8
Neolaureato	30.806	13,8	34.369	9,8	34.068	10,7	34.259	9,2	26.820	7,6	22.359	6,3	182.681	9,3
Neodottorato	537	0,2	347	0,1	292	0,1	351	0,1	252	0,1	163	-	1.942	0,1
Soggetto svantaggiato	16.767	7,5	21.941	6,3	18.730	5,9	21.797	5,9	22.073	6,3	20.060	5,6	121.368	6,2
Disabile	12.080	5,4	13.567	3,9	10.867	3,4	11.438	3,1	11.150	3,2	10.321	2,9	69.423	3,5
Persona presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari	5	-	29	-	6.248	2,0	13.968	3,8	18.030	5,1	21.958	6,2	60.238	3,1
N.A.	5.991	2,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.991	0,3
Totale	223.430	100	349.378	100	318.521	100	370.544	100	351.153	100	355.802	100	1.968.828	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

³⁵ Con l’emanazione delle Linee guida 2017 è stata superata la distinzione fra le diverse tipologie di tirocinio e, allo stesso tempo, è stata ampliata la platea dei destinatari inserendo i lavoratori a rischio disoccupazione, i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione, oltre che alcune specifiche categorie di soggetti svantaggiati. Tuttavia non è stato possibile determinare le quote di attivazioni relative a queste categorie dal momento che non figurano ancora all’interno dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie.

³⁶ Si ricorda che i tirocini per le persone prese in carico dai servizi sociali e/o sanitari sono stati istituiti 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”. Solo a partire dal 2016 tale categoria inizia ad essere statisticamente significativa.

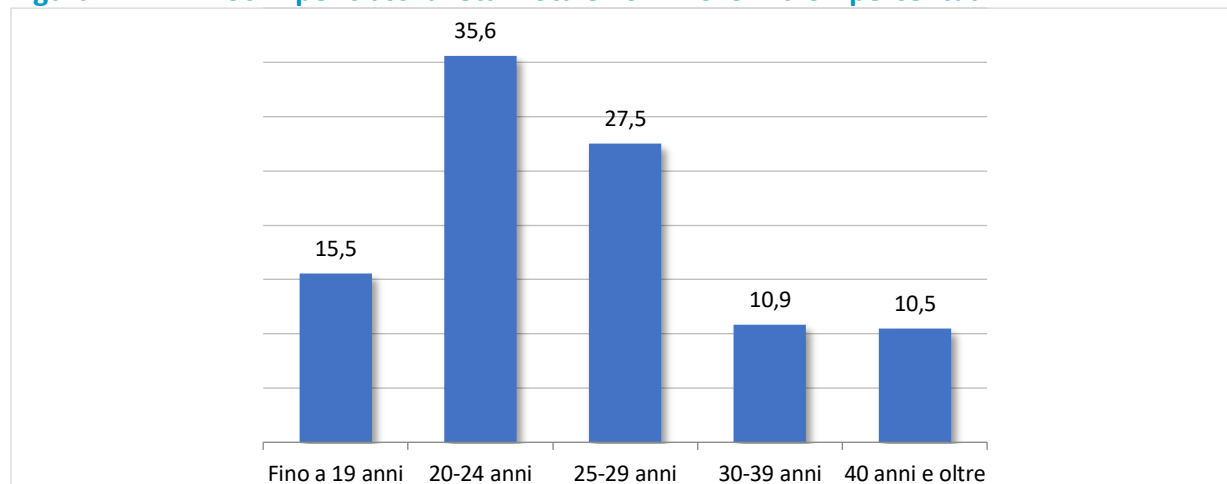
Considerando le singole annualità è da segnalare, nel 2015, l'impennata dei tirocini per disoccupati/inoccupati, effetto del programma Garanzia Giovani, rivolto ai NEET di età compresa tra i 15 e i 29 anni, avviato in Italia nel 2014.

Di segno negativo, invece, il trend dei tirocini svolti da neodiplomati e neolaureati in particolare nelle ultime due annualità prese in esame. I tirocini per neodiplomati che nel 2017 erano oltre 23.800, scendono di 10.500 unità nel biennio 2018-2019, con un calo di quasi 5 punti percentuali fra il 2014 e il 2019. Parimenti i tirocini svolti da neolaureati – che nel 2017 erano oltre 34mila – diminuiscono nell'ultimo biennio di ben 11.900 unità facendo registrare nei sei anni una flessione di 7,5 punti percentuali.

Anomala, infine, la contrazione dei tirocini per lavoratori in mobilità/CIG che, solo nel 2016, non raggiungono neanche il migliaio, mentre nelle altre annualità considerate si attestano fra i 2 e i 4 mila tirocini all'anno.

Per quanto riguarda la distribuzione dei tirocini per classi di età (Figura 2.4.1), nel periodo 2014-2019 il 78,6% dei tirocini è svolto da giovani sotto i 30 anni, in particolare da ragazzi di 20-24 anni (35,6%) e 25-29 anni (27,5%). Se da un lato questi dati sono perfettamente in linea con la natura dello strumento – finalizzato prioritariamente a favorire la transizione scuola-lavoro, la formazione e l'orientamento professionale – fa comunque riflettere che il 21% dei tirocini riguarda persone ultratrentenni, di cui oltre 200mila hanno più di 40 anni. Parte di questa alta incidenza è data, come vedremo, dall'inserimento in tirocinio di soggetti deboli.

Figura 2.4.1 - Tirocini per classi di età. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Incrociando i dati delle classi di età con le categorie di tirocinanti emerge che fra i giovanissimi, sotto i 20 anni, il 63,3% sono disoccupati, o più probabilmente inoccupati, mentre il 27,5% sono neoqualificati o neodiplomati quindi ragazzi che al termine del loro percorso formativo si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro (Tabella 2.4.2).

Tabella 2.4.2 - Tirocini attivati per categoria tirocinanti e classe di età. Totale 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Categorie tirocinanti	Fino a 19 anni		20-24 anni		25-29 anni		30-39 anni		40 anni e oltre		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Disoccupato/inoccupato	193.598	63,3	536.261	76,5	386.051	71,3	146.519	68,6	97.572	47,2	1.360.001	69,1
Lavoratore in mobilità/cassa integrazione	130	-	713	0,1	1.007	0,2	3.646	1,7	12.550	6,1	18.046	0,9
Neoqualificato	22.752	7,4	6.282	0,9	2.930	0,5	1.462	0,7	1.257	0,6	34.683	1,8
Neodiplomato	61.518	20,1	43.931	6,3	6.877	1,3	1.450	0,7	679	0,3	114.455	5,8
Neolaureato	1.067	0,3	65.363	9,3	104.992	19,4	10.338	4,8	921	0,4	182.681	9,3
Neodottorato	5	-	354	0,1	961	0,2	559	0,3	63	-	1.942	0,1
Soggetto svantaggiato	19.209	6,3	24.805	3,5	19.651	3,6	22.099	10,3	35.604	17,2	121.368	6,2
Disabile	2.186	0,7	13.593	1,9	10.665	2,0	14.644	6,9	28.335	13,7	69.423	3,5
Persona presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari	4.776	1,6	8.021	1,1	6.631	1,2	12.064	5,6	28.746	13,9	60.238	3,1
N.A.	580	0,2	1.773	0,3	1.829	0,3	954	0,4	855	0,4	5.991	0,3
Totale	305.821	100	701.096	100	541.594	100	213.735	100	206.582	100	1.968.828	100

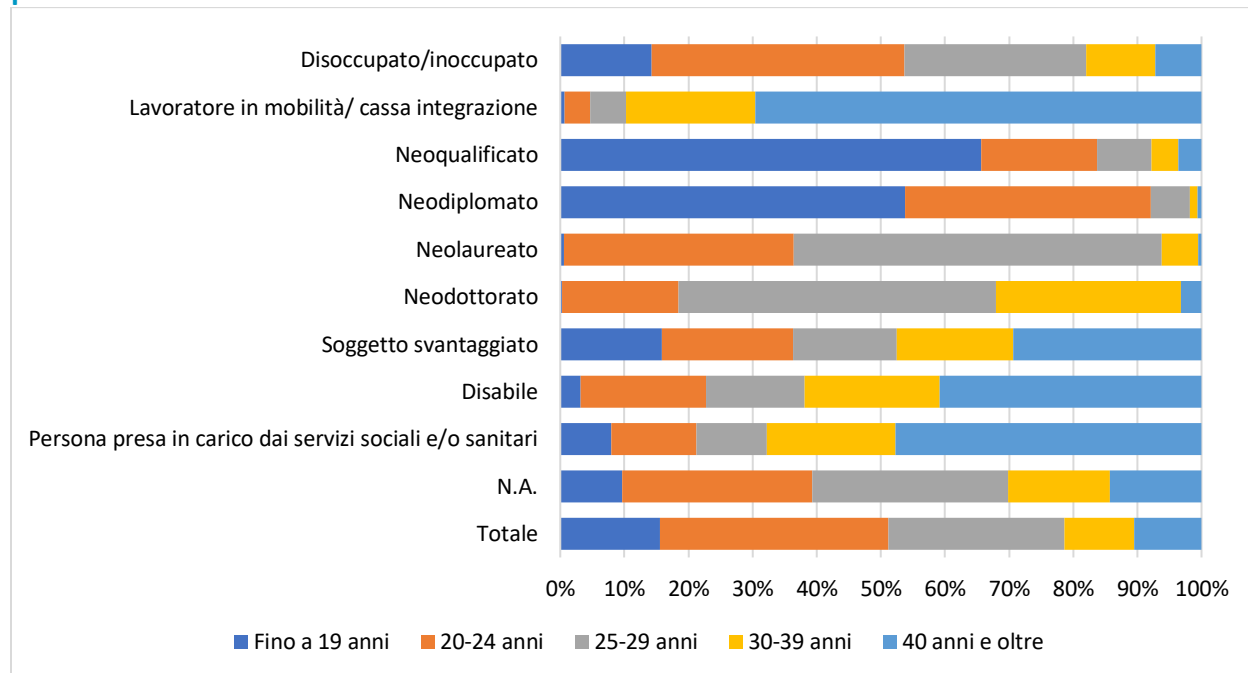
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nelle fasce di età centrali, fra i 20 e i 29 anni, pur essendo molto alta la percentuale di disoccupati/inoccupati (ben oltre il 70%) crescono anche i neolaureati che arrivano fino al 19,4% nella classe 25-29 anni.

I tirocini attivati per i lavoratori in mobilità/CIG raggiungono prevedibilmente il risultato più alto nella categoria degli ultraquarantenni con il 6,1%.

Per quanto riguarda i tirocini attivati nelle categorie di soggetti deboli (svantaggiati, disabili e persone prese in carico dai servizi sociali/sanitari) essi rappresentano, fino ai 19 anni di età, l'8,5%; nelle classi fra i 20 e i 29 anni non raggiungono il 7%, per poi salire drasticamente nella classe di età 30-39 anni al 22,8% e al 44,8% fra gli ultraquarantenni.

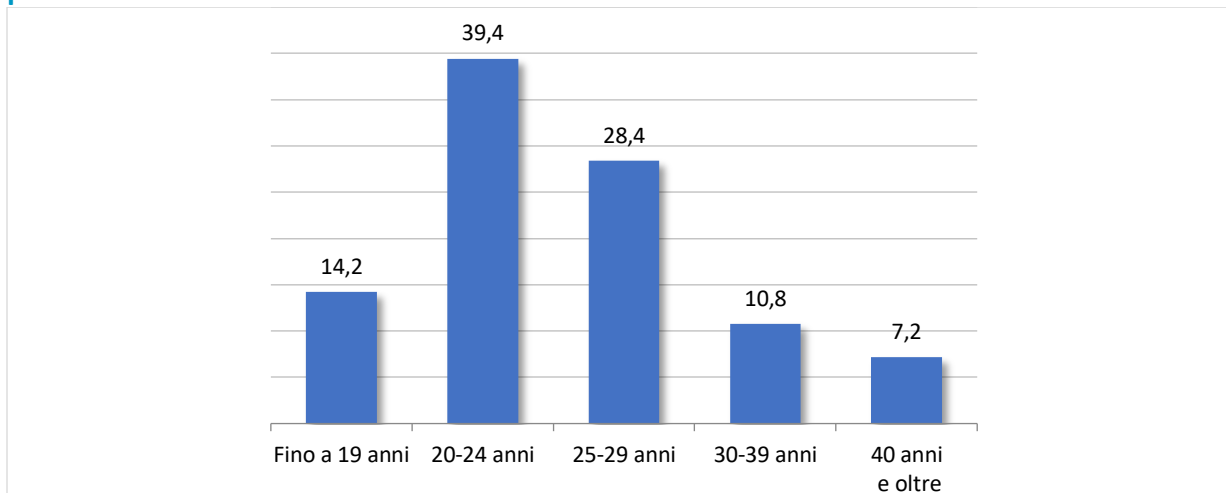
Figura 2.4.2 - Tirocini attivati per categoria tirocinanti e classe di età. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I tirocini svolti da disoccupati/inoccupati rappresentano, come abbiamo visto, la categoria più consistente numericamente: nei sei anni considerati sono oltre 1 milione e 300mila. Di questi, il 14% è rappresentato da ragazzi sotto i 20 anni, circa il 40% da 20-24enni, il 28% da giovani fra i 25 e i 29 anni, mentre la classe dei trentenni e quella dei quarantenni ed oltre rappresentano rispettivamente l'11% e il 7% (Figura 2.4.3).

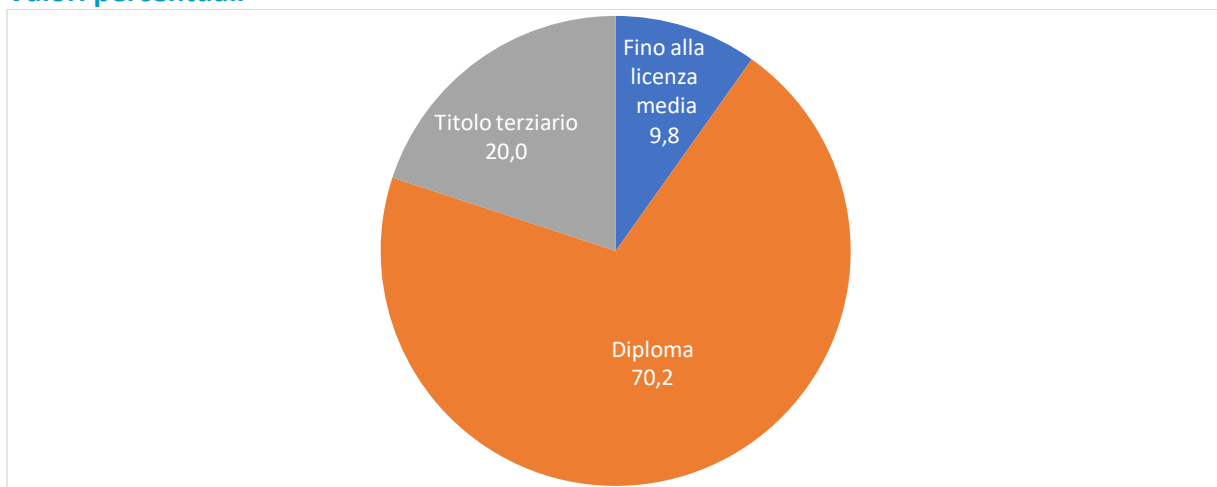
Figura 2.4.3 - Categoria disoccupati/inoccupati per classe di età. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È interessante analizzare anche la distribuzione dei tirocini svolti da disoccupati/inoccupati in rapporto al livello di istruzione (Figura 2.4.4). Nel periodo considerato, ovvero fra il 2014 e il 2019, uno scarso 10% è rappresentato da persone che sono arrivate fino alla licenza media, il 70% sono diplomati, mentre il restante 20% ha un titolo di istruzione terziaria.

Figura 2.4.4 - Categoria disoccupati/inoccupati per livello di istruzione. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.5 Tirocini e professioni

La qualità dell'esperienza di tirocinio e la sostenibilità della stessa misura nell'ambito delle politiche attive si sostanzia anche della natura e tipologia delle attività professionali svolte durante lo svolgimento del tirocinio. Attorno al tirocinio, come noto, si concentrano sia un interesse individuale all'interno del percorso professionale del singolo, sia un interesse collettivo dettato dalla necessità di avvicinare la domanda all'offerta di lavoro, sia un interesse di medio raggio che consiste nell'opportunità del datore di lavoro e dell'impresa di immettere personale e lavoratori nuovi rispetto all'organigramma consolidato.

Nello specifico, ciascun datore di lavoro per attivare un tirocinio deve formulare, come già detto (cfr: Cap. 1), un piano formativo e comunicare una serie di informazioni relative alla data di fine, inizio dell'esperienza, il tutor di riferimento e le condizioni più generali di lavoro (sede, orari, ecc.). A queste informazioni si aggiunge anche l'indicazione della unità professionale di riferimento che si avvale della Classificazione Istat (da qui in poi indicata come CP2011). L'indicazione è necessaria ai fini della descrizione dell'esperienza e della declinazione delle attività da svolgere in relazione agli obiettivi formativi, di orientamento e professionali da raggiungere al termine dell'esperienza stessa. È per tale ragione che l'indicazione corrispondente alla figura professionale costituisce - anche nell'uso di fonti di tipo amministrativo, come in questo caso - l'espressione e in qualche modo il legame con gli aspetti più qualitativi che rimandano al numero e alla tipologia di conoscenze e skill sollecitate, esercitate e sviluppate nel corso dell'esperienza di tirocinio.

Anche se i contesti professionali entro i quali vengono agite le attività lavorative non presuppongono né garantiscono che l'apprendimento e lo sviluppo di skills avvenga in egual modo e misura per qualità e quantità e che due persone che si trovano a operare secondo quanto previsto per la medesima unità professionale ma in due contesti differenti non necessariamente avranno uguali risultati in termini di soddisfazione, apprendimento e progressioni (Stiglitz, Greenwald 2018)³⁷, in questa sede l'unità professionale di riferimento del tirocinio è stata assunta come informazione capace di sintetizzare la descrizione della più ampia gamma di competenze e attività professionali perseguite nelle diverse esperienze avviate.

Dunque, l'analisi si concentra proprio sulle indicazioni fornite in merito alle unità professionali dagli stessi datori di lavoro e riportate sia nelle Comunicazioni obbligatorie, sia nei piani formativi.

In questa sede, nello specifico e solo per facilità di lettura, le esperienze di tirocinio sono riaggregate - ove non diversamente specificato - al primo digit della Classificazione Istat CP2011 e dunque all'interno dei nove Grandi Gruppi Professionali (GGP).

Come mostra la Tabella 2.5.1, nel complesso dei sei anni considerati (2014-2019), tra i Grandi Gruppi è quello delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi a far registrare il maggior numero di esperienze: il 29,5% dei tirocini realizzati che tenevano traccia dell'indicazione della figura professionale di riferimento all'interno della Comunicazione

³⁷ Stiglitz J. E., Greenwald B., C., (2018). *Creare una società dell'apprendimento*, Torino, Einaudi.

Obbligatoria, è stato realizzato dunque nel quinto Grande Gruppo Professionale. Seguono i tirocini nell'ambito delle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (GGP4) con il 23,5%, delle esperienze avviate nelle Professioni tecniche (GGP3), con il 14,6%. I tirocini avviati per lo svolgimento di figure professionali assimilabili agli artigiani, operai specializzati e agricoltori (GGP6) costituiscono l'11,4%.

Da segnalare, in questo quadro, la persistenza delle esperienze nelle Professioni non qualificate (GGP8) che assommano il 9% delle esperienze di tirocinio. Una rilevanza che determina lo scenario frutto di una riflessione complessa sia da un punto di vista quantitativo in relazione alla natura formativa che il tirocinio assume all'interno del quadro normativo e delle linee guida di riferimento, sia per il rimando alla costruzione di un percorso di sviluppo e apprendimento che possa dare in esito non solo il mantenimento dell'occupazione ma anche, e soprattutto, lo sviluppo verticale delle esperienze che possano concorrere a irrobustire la storia professionale del singolo.

Tabella 2.5.1 - Tirocini svolti nell'ambito dei Grandi gruppi di professioni. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Denominazione del Grande Gruppo Professionale CP2011	Riferimento nella Classificazione CP 2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Totale 2014-2019
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	GGP1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	GGP2	9,5	8,1	8,6	7,8	8,0	8,1	8,3
Professioni tecniche	GGP3	15,9	14,9	15,4	14,2	14,1	13,7	14,6
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	GGP4	24,9	25,3	23,2	22,4	22,9	22,9	23,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	GGP5	26,5	30,0	29,6	30,4	29,2	30,1	29,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	GGP6	10,8	10,8	11,3	11,5	11,8	11,8	11,4
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	GGP7	3,2	3,1	3,6	3,7	4,1	4,0	3,6
Professioni non qualificate	GGP8	9,1	7,8	8,3	9,9	9,8	9,4	9,0
Forze armate	GGP9	0,0005	0,0003	0,0000	0,0000	0,0006	0,0006	0,0003
Totale % *		100	100	100	100	100	100	100
Totale v.a.*		221.995	348.065	317.305	367.752	348.712	350.680	1.954.509

* Il totale è stato calcolato al netto del numero delle esperienze di tirocinio che non presentavano nella Comunicazione obbligatoria l'indicazione della figura professionale di riferimento.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

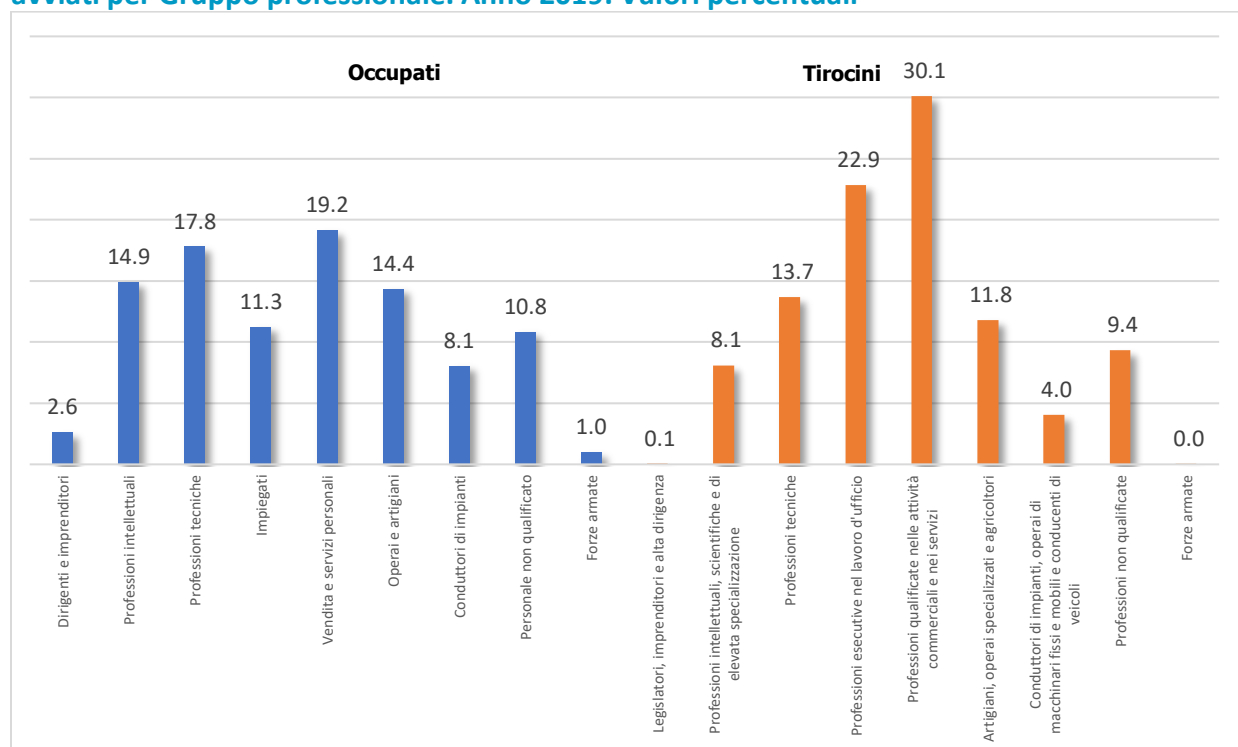
L'analisi dei tirocini per Grandi Gruppi Professionali lungo tutto gli anni del periodo considerato (2014-2019) mostra alcune modificazioni che, seppure non particolarmente elevate sotto il profilo della variazione percentuale, appaiono rilevanti dal punto di vista della tendenza, in relazione alla direzione assunta dai cambiamenti rilevati. Nel 2019 rimangono come principali

Gruppi di riferimento per l'avvio dei tirocini i GGP 5 e 4, rispettivamente con il 30,1% e il 22,9%, sebbene mentre per il primo si registra un incremento di 3,6 punti percentuali, per il secondo si osserva una riduzione pari a -2 punti percentuali.

Seguono il GGP 3 e il GGP 6 (rispettivamente 13,7% e 11,8%) ed anche in questo caso si registrano dinamiche opposte: mentre per le Professioni tecniche si assiste a un decremento importante (il più elevato), pari a -2,2 punti percentuali, per il Gruppo degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori i dati mostrano un lieve incremento pari a +1 punto percentuale.

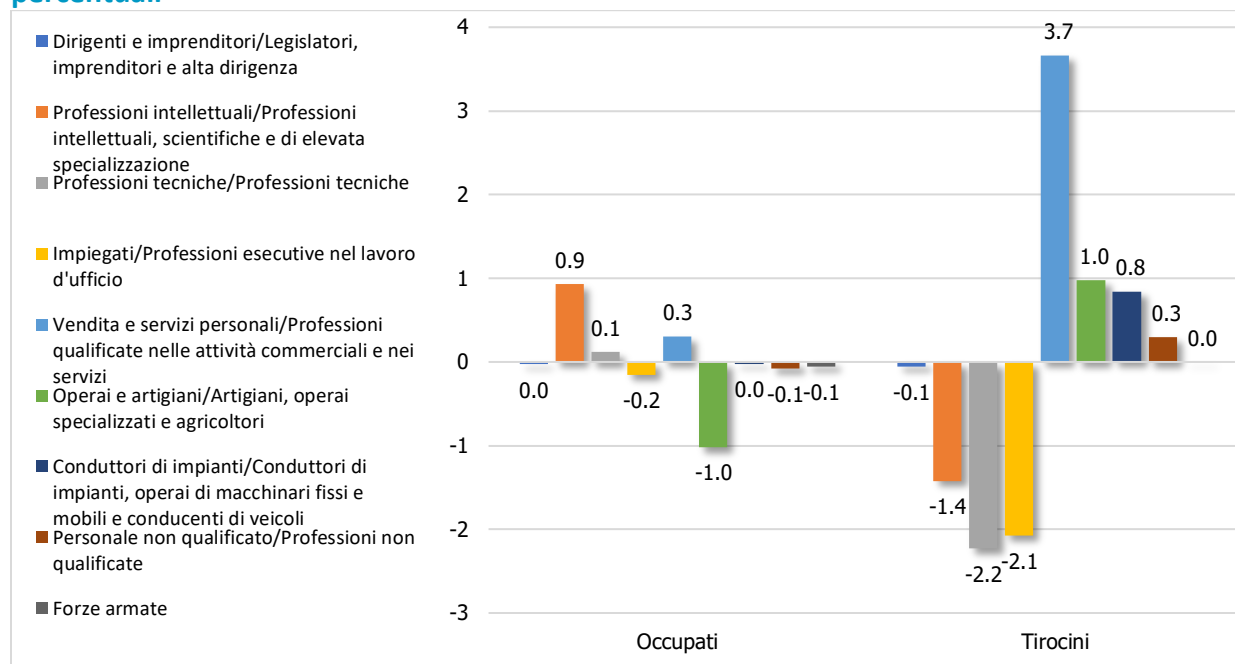
Guardando inoltre cosa accade al termine dei sei anni considerati e confrontando l'andamento dei tirocini con quello dell'occupazione emergono alcune particolarità (Figura. 2.5.1 e 2.5.2).

Figura 2.5.1 - Composizione percentuale della popolazione italiana occupata e dei tirocini avviati per Gruppo professionale. Anno 2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL –Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS e Istat, Forze di lavoro

Figura 2.5.2 - Variazioni nella distribuzione dei Tirocini svolti e della composizione delle Forze di lavoro, per Grande gruppo professionale e anno. Anni 2014-2019. Differenze in punti percentuali



Fonte: ANPAL –Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS e Istat, Forze di lavoro

La prima riguarda l'andamento dei tirocini che segna una controtendenza rispetto agli occupati e questo avviene in tre Grandi Gruppi pur con segni e intensità differenti, ovvero: nel Grande Gruppo 6 degli Artigiani Operai e Agricoltori, nei sei anni considerati, gli occupati decrescono di 1 punto percentuale mentre al contrario crescono i tirocini (+1 punto percentuale);

nelle Professioni Intellettuali (GGP2), che in sei anni segnano +0,9 punti percentuali nell'occupazione nazionale ma decrescono di oltre un punto percentuale per i tirocini;

nelle Professioni tecniche, terzo Grande Gruppo per numero di esperienze, dove i tirocini avviati segnano negli anni un decremento (-2,2 punti percentuali sul 2014), in controtendenza rispetto all'incremento pur lieve segnato dall'occupazione nel complesso.

La seconda particolarità, in linea con quanto avviene nel mercato del lavoro, riguarda la preminenza in tutti gli anni considerati delle esperienze di tirocinio nel Grande Gruppo 5, ovvero delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi che vedono peraltro un aumento di 3,7 punti percentuali tra il 2014 e il 2019.

La terza, infine, si esprime con il decremento più marcato di quanto avvenga nell'occupazione (-0,2 punti percentuali) della quota percentuale di esperienze di tirocinio nelle Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio che, pur rappresentando il secondo gruppo più consistente di esperienze, subiscono un decremento pari a -2,1 punti percentuali.

Sostanzialmente stabili e anzi in crescita dopo il decremento degli anni 2015 e 2016 le esperienze di tirocinio realizzate nelle Professioni non qualificate, che costituiscono il 9,4% dei

tirocini del 2019. Pur attestando un valore inferiore a quanto rilevato tra gli occupati dello stesso anno (10,8%) il fatto che quasi un tirocinio su dieci sia realizzato nell'ambito delle Professioni non qualificate rimanda alla necessità e al ruolo degli Enti promotori di sostenere percorsi di accompagnamento finalizzati non solo all'orientamento e primo ingresso nel mercato ma anche, e soprattutto, allo sviluppo verticale di esperienze che possano concorrere ad arricchire la vita professionale degli individui coinvolti.

Infine, è molto ridotta la quota di esperienze realizzate nelle professioni del Gruppo Professionale 7 dei Conduuttori di impianti e operai di macchinari e conducenti (comunque in crescita di 0,8 punti percentuali) e del tutto marginale nelle Professioni dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza (Primo Grande Gruppo della classificazione Istat). Per queste ultime, tuttavia, occorre ricordare che le indicazioni normative definiscono per le professioni ordinistiche percorsi obbligatoriamente differenti dal tirocinio extracurricolare.

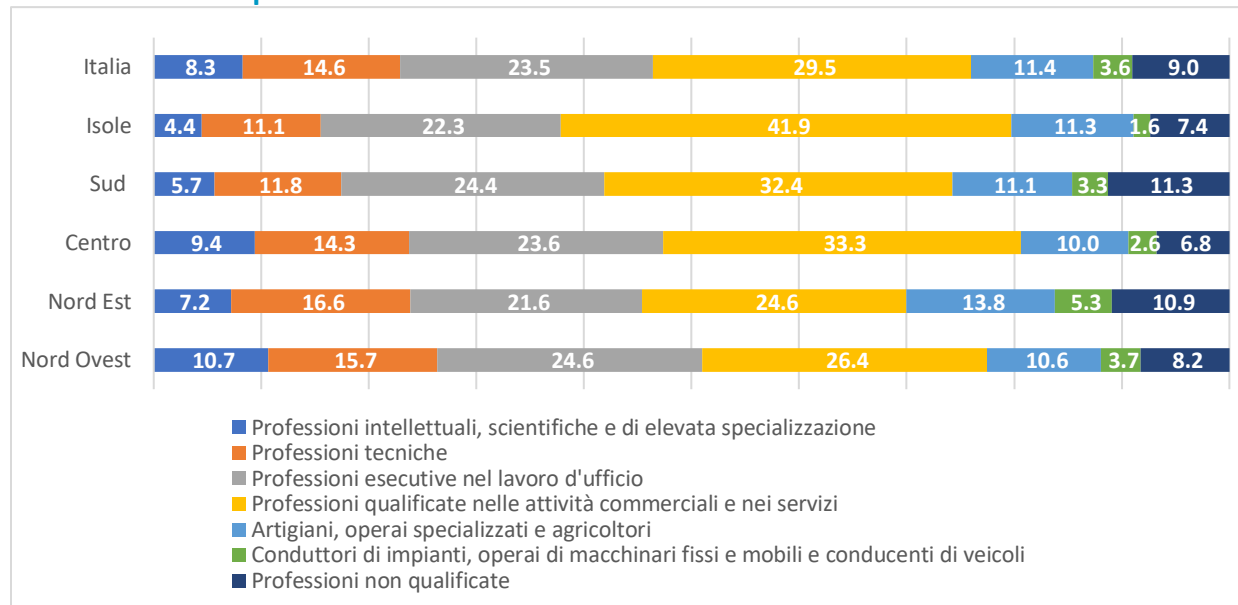
2.5.1 Le dimensioni territoriali e anagrafiche dei tirocini per Grandi Gruppi Professionali

Ai fini di evitare una eccessiva frammentazione delle informazioni, dalle analisi e approfondimenti che seguono sono stati esclusi il Gruppo 1 e Gruppo 9 in ragione della numerosità particolarmente contenuta delle esperienze di tirocinio realizzate. Da qui in avanti l'analisi interesserà i sette gruppi professionali (dal GGP 2 al GGP 8) che rappresentano il 99% del totale dei tirocini avviati nei sei anni considerati.

Come mostra la figura 2.5.3, nel periodo 2014-2019, anche guardando ai soli sette Gruppi Professionali considerati, si conferma che oltre la metà dei tirocini avviati si è svolta nell'ambito delle Professioni "intermedie": il 29,5% sono stati realizzati nelle Professioni qualificate nel commercio e nei servizi e il 23,5% in quelle esecutive nel lavoro d'ufficio.

Pur considerando ovunque la preminenza dei tirocini in Professioni del commercio e di vendita, la distribuzione si differenzia in relazione alle diverse aree geografiche con le relative vocazioni produttive.

Figura 2.5.3 - Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale e ripartizione geografica. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL –Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Più ampio è il peso delle esperienze nell’ambito del gruppo delle Professioni del commercio e nei servizi nelle Isole, nel Centro e nel Sud. Tuttavia, se nelle regioni del Centro è rilevante anche la quota di esperienze afferenti alle figure ad alta qualificazione (Professioni intellettuali e tecniche) nelle regioni del Mezzogiorno le stesse presentano quote assai più basse rispetto a tutto il resto d’Italia, soprattutto per quel che riguarda i tirocini nelle Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione.

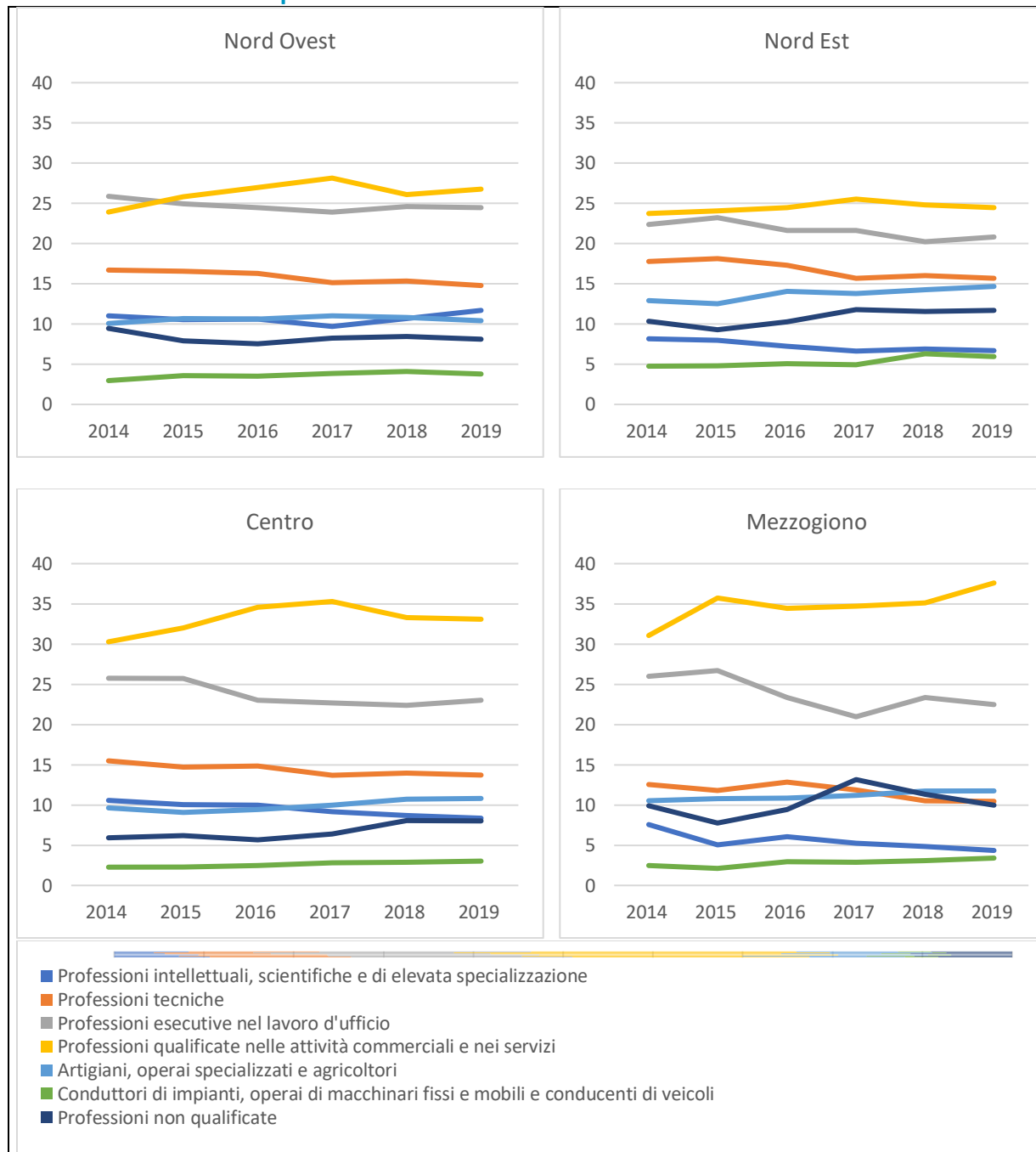
Da notare, infine, che la quota di Professioni non qualificate (9% a livello nazionale) raggiunge le punte più elevate nelle regioni del Sud (11,3%) e del Nord Est (10,4%). Sono tirocini, questi, che hanno interessato in oltre il 70% dei casi soggetti con un titolo di studio pari o inferiore alla scuola secondaria di primo grado, ma anche, per il 21,5% delle esperienze, individui, con un diploma di scuola secondaria di secondo grado. In due terzi dei casi, inoltre, sono stati avviati per persone di 40 anni e oltre (cfr Par. 2.4). In questo senso, il carattere di pre-orientamento al lavoro dovrebbe rimandare più allo sviluppo di competenze maggiormente collegate alla dimensione trasversale che a quella più specificamente tecnica o professionale, influenzando così la possibilità di implementare lo spessore e la gamma di competenze tecnico e professionale di settore e tali da evitare che l’esperienza si trasformi in una “gabbia” al punto da impedire la mobilità professionale verso migliori condizioni salariali e di qualità del lavoro.

Il diverso andamento della distribuzione dei tirocini avviati nelle Professioni di riferimento per ripartizioni geografiche evidenzia la presenza di alcuni trend per il periodo 2014-2019 (Figura 2.5.4).

Le due aree settentrionali risultano essere quelle meno soggette alle variazioni nell’andamento dei tirocini all’interno dei Grandi Gruppi Professionali, sebbene si registri, soprattutto nell’area

Nord-occidentale, una accentuazione dei tirocini avviati nel GGP5 (Professioni qualificate nel commercio e nei servizi).

Figura 2.5.4 - Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale, ripartizione geografica e anno. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL –Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel Nord Est, inoltre, si registra una riduzione delle esperienze realizzate all'interno del complesso delle Professioni maggiormente qualificate (GGP2 e 3), che passano dal 25,9% al

22,4% a fronte di un incremento complessivo per i Grandi Gruppi 6, 7 e 8 pari a 4,3 punti percentuali.

Una maggiore variazione sembra contraddistinguere invece la distribuzione dei tirocini nelle ripartizioni Centro e Mezzogiorno (Sud più Isole) sebbene come risultato di dinamiche in parte diverse. Nella ripartizione centrale resta sostanzialmente stabile la quota dei tirocini avviati nelle Professioni intermedie (pur con la costante dell'incremento del Gruppo 5), ma si registra una sorta di slittamento (pari a 4 punti percentuali) fra i tirocini avviati nei Gruppi 2 e 3 e quelli complessivamente attivati nelle Professioni dei Gruppi 6, 7 e 8, a favore di questi ultimi.

Nel Mezzogiorno, invece, la riduzione delle esperienze avviate nelle Professioni più qualificate (-5,3 punti percentuali) è compensata non solo dall'aumento dei tirocini complessivamente compresi nei Gruppi 6, 7 e 8, ma anche da quelli delle Professioni intermedie; aumento trainato, anche in questo caso dalle Professioni del Gruppo 5, che nel Mezzogiorno, per il periodo considerato, aumentano di 6,5 punti percentuali.

Per approfondire l'ambito produttivo nel quale sono stati impegnati i tirocinanti si è analizzato il settore di attività economica³⁸ dove è stata realizzata l'esperienza di tirocinio in relazione ai sette Grandi Gruppi Professionali.

Tabella 2.5.2 - Tirocini svolti per Grandi gruppi di professioni e Settori di attività economica. Anni 2014-2019. Valori percentuali per riga

GPP	Denominazione Grande Gruppo	Agricoltura (A)	Industria in senso stretto (B,C,D,E)	Costruzioni (F)	Commercio (G)	Alloggio Ristorazione (I)	Informazione comunic. e profess. scient. e tecniche (J,M)	Altri servizi di mercato (H,K,L,N)	Altri servizi (O,P,Q,R,S,T,U)
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,2	17,8	1,7	10,3	0,4	44,1	8,6	16,9
3	Professioni tecniche	0,6	26,3	3,4	11,2	1,6	28,4	12,4	16,1
4	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	0,5	14,4	3,3	15,4	4,9	20,5	21,0	20,0
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	0,3	4,0	0,2	46,5	29,1	1,0	2,6	16,3
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,6	41,6	17,0	15,0	3,8	1,5	6,1	11,4
7	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	1,1	73,6	1,9	3,9	0,6	1,3	8,8	8,8
8	Professioni non qualificate	6,2	14,2	3,5	9,6	9,9	1,0	15,1	40,5
	Totale*	1,3	18,6	3,8	22,6	11,4	13,2	10,6	18,5

* 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.

Fonte: ANPAL –Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

³⁸ 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.

La distribuzione delle professioni nei settori produttivi d'impresa è complessivamente coerente con la vocazione produttiva espressa dalle imprese ospitanti (Tabella 2.5.2). Ne rappresentano un esempio la prevalenza di tirocini relativi al GGP 2 nei settori dell'informazione e comunicazione e delle Attività professionali, scientifiche e tecniche; quelli relativi al GGP 5 nelle attività del Commercio, quelli che rientrano nel GGP 6 e GGP 7 all'interno di imprese la cui caratterizzazione economica è quella dell'Industria in senso stretto.

I tirocini relativi al Gruppo delle Professioni non qualificate (GGP 8) prevalgono invece nel gruppo dei settori economici qui classificato come Altri servizi.

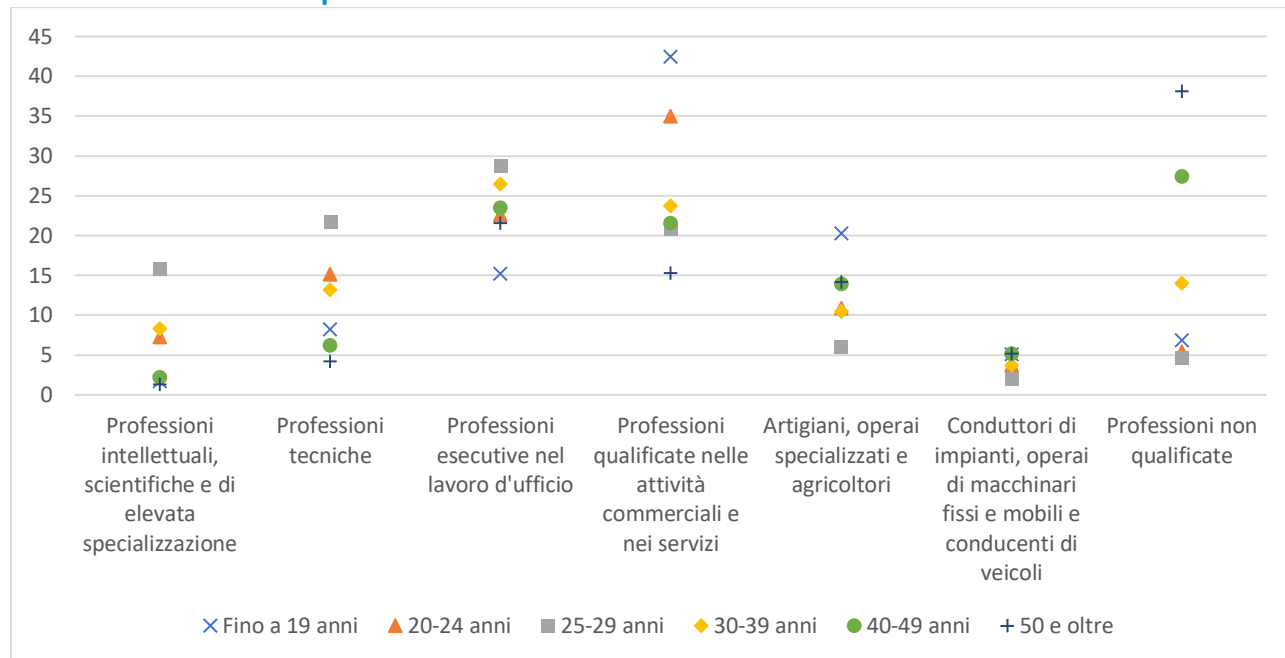
Tornando alla lettura di quanto avviene all'interno delle esperienze aggregate per Grande gruppo professionale, emerge quanto le caratteristiche anagrafiche delle persone che accedono alla misura, siano correlate con gli aspetti qualitativi che caratterizzano le esperienze.

Una prima interessante indicazione viene dall'analisi relativa all'età dei tirocinanti³⁹. La Figura 2.5.5 mostra ad esempio come la classe di età dei 25-29enni sia quella che esprime i più elevati valori percentuali in relazione ai GGP tradizionalmente connotati dalla presenza di professioni a più alto livello di competenza richiesta. I giovanissimi fino a 19 anni, invece, pur esprimendo una presenza significativa nel GGP 4, mostrano i valori più elevati nelle professioni afferenti al Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (42,5%) e in quello degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (20,3%).

Per i più adulti, 40-49enni e soprattutto per gli over 50, le quote percentuali più rilevanti si trovano all'interno del Grande Gruppo delle Professioni non qualificate (rispettivamente 27,4% e 38,1% di tutti i tirocini per le singole classi di età).

³⁹ Si ricorda, come già indicato nel primo paragrafo del presente capitolo, che i tirocinanti coinvolti sono in più del 79% dei casi soggetti con età pari o inferiore a 29 anni

Figura 2.5.5 - Tirocini svolti per Grandi gruppi di professioni e classe di età dei tirocinanti. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ai fini della connotazione della esperienza di tirocinio nel periodo e dell’approfondimento della relazione fra Gruppo professionale di riferimento ed età dei tirocinanti, è necessario sottolineare che l’83,7% di tutti i tirocini afferenti al Gruppo professionale delle Professioni ad elevata specializzazione ha coinvolto giovani compresi nelle due fasce di età fra i 20 e i 29 anni (Tabella 2.5.3).

Tabella 2.5.3 - Tirocini svolti per Grandi gruppi di professioni e classe di età dei tirocinanti. Anni 2014-2019. Valori percentuali

	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	Professioni non qualificate	Totale
	% colonna							
Fino a 19 anni	3,4	9,0	10,3	23,1	28,7	22,6	12,3	16,0
20-24	31,3	36,8	34,4	42,4	34,4	36,1	21,2	35,7
25-29	52,4	40,7	33,4	19,4	14,4	15,8	14,1	27,4
30-39 anni	10,7	9,7	12,0	8,6	9,9	11,0	16,6	10,7
40-49 anni	1,7	2,6	6,1	4,5	7,4	8,7	18,5	6,1
50 e oltre	0,7	1,2	3,8	2,1	5,1	5,8	17,2	4,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sono queste le stesse fasce d'età in cui si rileva la maggior concentrazione anche di tirocini nelle Professioni tecniche e ad esse si aggiunge, quella degli under 19, presenti nel 9% dei casi.

Verosimilmente ciò è dovuto al fatto che in questo *range* di età si colloca un congruo numero di individui in possesso di titoli accademici (livello EQF VI e superiori), ma probabilmente è anche il risultato di un investimento da parte delle imprese su giovani risorse molto qualificate.

È interessante notare, infine, che il gruppo a più bassa qualificazione (GGP 8) sia quello che presenta al suo interno la distribuzione maggiormente equilibrata pur a fronte, come già è stato più volte sottolineato, di un peso delle diverse classi di età fortemente orientato verso quelle più giovani.

Riprendendo dunque le osservazioni precedentemente fatte in relazione alla Figura 2.5.5 per quel che riguarda il Grande Gruppo delle Professioni non qualificate, si può affermare che se è vero che le classi di età più adulte risultano essere fortemente posizionate nei tirocini a bassa qualificazione, questi ultimi sono invece tutt'altro che estremizzati su una classe età, accolgono anche tirocini giovani, con tutte le problematiche formative, di orientamento e di sviluppo della professionalità alle quali si è già fatto riferimento.

L'incrocio tra grande gruppo professionale di riferimento e titolo di studio conseguito al momento dell'attivazione del tirocinio, allo stesso modo, attesta una sostanziale coerenza tra il livello di autonomia e competenza delle figure raggruppate all'interno della classificazione Istat e i livelli previsti in uscita dai diversi percorsi di studio e formazione. Una coerenza che sembra essere decisamente più riconoscibile agli estremi della classificazione dei Gruppi professionali e dunque nelle alte qualificazioni (per quel che riguarda la distribuzione dei laureati e oltre e dei diplomati ITS nei gruppi delle professioni tecniche e ad elevata specializzazione) e nelle basse qualificazioni (pur con alcune eccezioni legate alla presenza di un numero di qualificati e oltre impegnati in attività corrispondenti a Professioni non qualificate).

Tabella 2.5.4 - Tirocini svolti per Grandi gruppi di professioni e titolo di studio dei tirocinanti. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

GGP	Denominazione Grande Gruppo	Nessun titolo	Fino alla licenza media	Titolo istruzione formazione professionale (IFP)	Diploma	Titolo terziario non accademico	Titolo terziario accademico	Totale
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,6	1,2	1,8	4,4	11,9	25,8	8,3
3	Professioni tecniche	8,4	4,6	6,9	14,2	20,6	29,9	14,6
4	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	15,8	12,7	15,3	27,7	25,7	32,5	23,5
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	34,4	35,4	41,0	35,1	26,2	9,0	29,5
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	16,2	19,2	19,8	10,2	7,8	1,4	11,4
7	Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	4,3	5,8	6,1	3,7	2,6	0,6	3,6
8	Professioni non qualificate	17,3	21,1	9,1	4,9	5,2	0,8	9,0
	Totale	100	100	100	100	100	100	100
	Totale* (v.a.)	199.379	429.937	117.979	761.600	2.680	441.656	1.953.231

* Il totale riporta il numero dei tirocini al netto delle mancate indicazioni relative alla unità professionale di riferimento.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La maggior parte delle esperienze effettuate da tirocinanti con titoli di istruzione terziaria si sono svolte infatti nell'ambito di categorie professionali di medio o alto livello: il 32% in quelle impiegatizie, il 30% in quelle tecniche e il 26% in quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

Oltre il 51% di chi aveva un titolo di studio di livello terziario non accademico ha svolto esperienze di tirocinio di media qualificazione (GGP4 e GGP5). In questo senso per metà di questi beneficiari l'esperienza di tirocinio extracurricolare è stata più vicina a quella di un diplomato di scuola secondaria superiore piuttosto che a quello di un laureato e oltre. Solo il 32% circa di giovani e giovani adulti in possesso di titoli terziari non accademici ha avuto accesso a esperienze assimilate alle professioni a più alta qualificazione (GGP2 e GGP 3).

I soggetti con un titolo di istruzione secondaria superiore hanno svolto prevalentemente percorsi di tirocinio nelle professioni intermedie: il 35% delle esperienze sono state realizzate nelle professioni qualificate nel commercio e nei servizi e quasi il 28% in quelle esecutive nel lavoro d'ufficio.

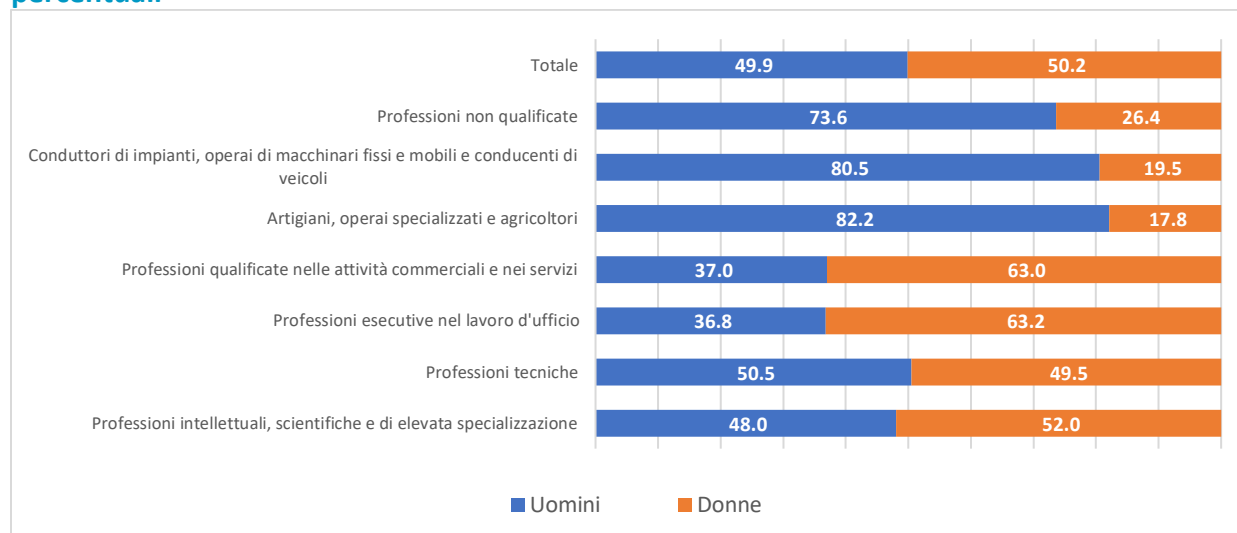
Ben diversa è la situazione dei tirocinanti con licenza media o nessun titolo: a fronte di oltre un terzo di tirocini svolto nelle professioni qualificate nel commercio e nei servizi, (rispettivamente 35% e 34% circa), quasi un tirocinio su cinque ricade nel gruppo delle professioni non qualificate.

Se l'esperienza di tirocinio sembra scardinare un po' i meccanismi di attesa per l'accesso alle professioni a più elevata specializzazione, almeno per una parte di tirocinanti più giovani e con titoli di livello almeno secondario e terziario, lo stesso sembra essere confermato anche per quel che riguarda l'accesso alle professioni per quel che riguarda il genere.

2.5.2 La dimensione di genere

La partecipazione delle donne nei tirocini ad alta e medio-alta qualificazione sembra contraddistinguere le esperienze di tirocinio realizzate negli anni 2014-2019. Si tratta di un dato di rilievo soprattutto se si guarda all'accesso e manutenzione delle professioni negli stessi anni da parte della componente maschile e femminile (Figura 2.5.6).

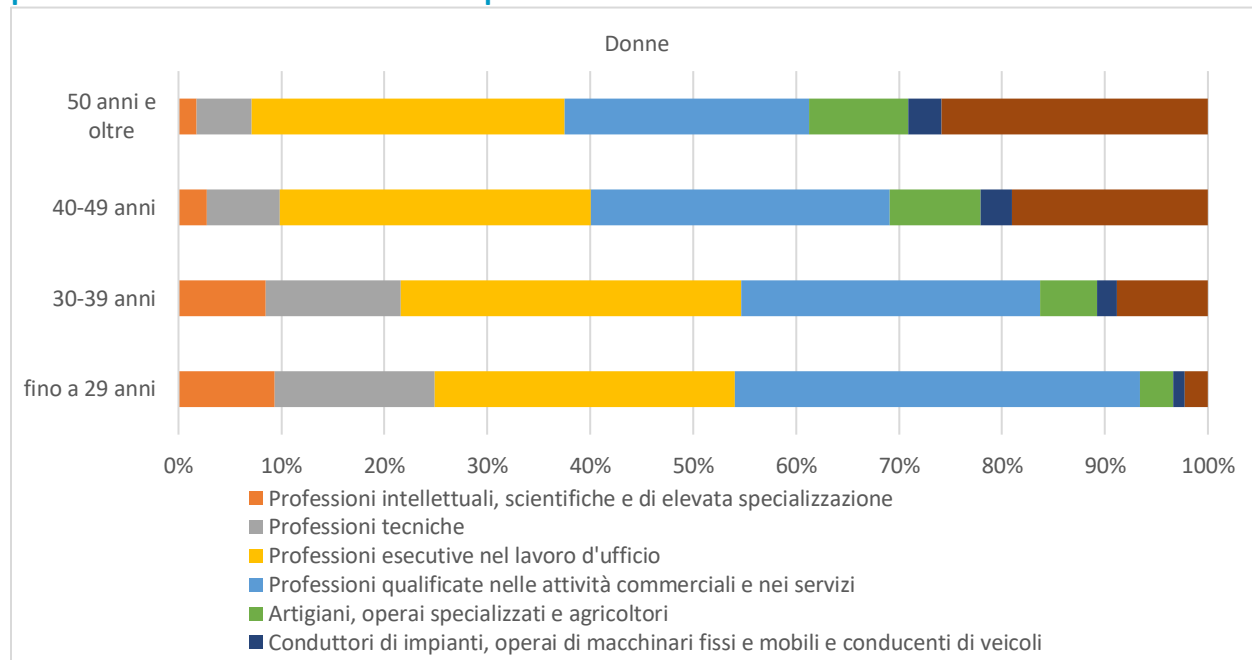
Figura 2.5.6 - Tirocini svolti per Grandi gruppi di professioni e genere. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In particolare, sono le più giovani e le donne fra i 30 e i 39 anni, in possesso di titoli di studio elevati, che vedono più frequentemente l'attivazione di esperienze di tirocinio nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Molto elevata appare la presenza femminile in tutte le classi di età nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (soprattutto tra le 30-39enni) e per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (dove è attivo quasi il 40% delle tirocinanti con meno di 29 anni). Importante è infine la presenza femminile nei tirocini afferenti alle Professioni non qualificate in modo correlato all'aumento dell'età anagrafica.

Figura 2.5.7 - Tirocini che hanno coinvolto le donne, per classe di età e Grandi gruppi di professioni. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Complessivamente, il tirocinio appare una occasione che, pur non sovvertendo del tutto l'ordine e i consueti meccanismi di distribuzione del lavoro tra le diverse componenti maschile e femminile, nei fatti potrebbe già costituire uno strumento funzionale a riequilibrare o colmare le disuguaglianze di genere proprio nei meccanismi di accesso al lavoro e alle professioni.

Come emerso in uno studio condotto a partire dalla ricostruzione di otto anni di storia professionale dei giovani tra i 19 e i 29 anni di età, le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro non appaiono già consolidate agli inizi delle traiettorie in cui avviene la transizione verso un lavoro nuovo o diverso (Chiozza, Mattei, Torchia, 2020)⁴⁰. I diversi posizionamenti nelle professioni e lungo i livelli salariali appaiono nel corso degli anni, quando il movimento, i cambiamenti, la dimensione trasformativa dei saperi e la possibilità di poter sostenere o meno periodi di esclusione dal mercato si legano a fattori connessi con gli eventi propri della vita dell'individuo. Ci si riferisce, ad esempio, alla possibilità o meno di allontanarsi da compiti di cura, alla possibilità di investire o meno tempo e risorse proprie e della famiglia, alla necessità di dover scegliere se investire nella costruzione della propria famiglia, alla possibilità infine, di riuscire a confrontarsi con dinamiche che caratterizzano i settori più tradizionali e di appannaggio maschile (su cui in questi anni di crisi insiste una competizione e una pressione della domanda di lavoro sempre più ampia anche a causa dell'ampiezza di non occupati alla ricerca di lavoro). Da questo punto di vista, nei tirocini, la presenza di una partecipazione

⁴⁰ Chiozza A., Mattei L., Torchia B., (2020) *Lavoro e identità: otto anni di storia professionale di giovani donne e giovani uomini*, Astril, Working Paper n° 54/2020

femminile in misura più ampia di quanto avvenga nella forza lavoro suggerisce di sfruttare l'occasione della misura per creare quell'onda lunga oltre la quale è possibile percepire una composizione della forza lavoro più equa anche nelle singole professioni oltre che nell'inclusione al lavoro.

Si tratta di comprendere quanto il tirocinio possa essere nel lungo periodo uno strumento per aggirare quei processi di selezione avversa del mercato che, dopo l'esperienza "protetta" e regolamentata, torna a nutrirsi di elementi taciti ma tali da compromettere gli investimenti compiuti (nel caso dei tirocini da individui, famiglie, istituzioni, versante produttivo e della formazione) per sostenere traiettorie di transizione al lavoro che sappiano garantire e salvaguardare i processi di autodeterminazione nei differenti contesti geografici e di appartenenza sociale.

2.5.3 I tirocini come primo ingresso nel mercato del lavoro

Per quel che riguarda proprio l'accesso al lavoro, i tirocini rappresentano la prima esperienza all'interno di contesti produttivi formali e organizzati nel 35,5% dei casi (Tabella 2.5.5).

Tabella 2.5.5 - Primi ingressi mediante tirocinio: quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto giovani e adulti privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nel corso dei cinque anni precedenti, per Grande Gruppo Professionale e ripartizione geografica. Valori percentuali

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole	Italia
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	48,2	40,9	43,5	44,9	44,3	45,2
Professioni tecniche	42,2	35,5	39,4	40,6	43,9	39,8
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	33,9	29,2	32,2	31,2	40,1	32,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	38,5	36,0	35,8	36,0	42,4	37,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	39,4	36,7	36,5	33,9	42,6	37,4
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	31,3	30,4	33,9	28,6	33,2	31,0
Professioni non qualificate	21,8	19,9	26,1	20,9	38,4	22,7
Totale	37,4	32,7	35,4	33,0	41,6	35,5

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In linea con la distribuzione dei tirocinanti per professioni, età e titolo di studio⁴¹, le professioni a medio e bassa qualificazione presentano la minore incidenza di tirocinanti al loro primo ingresso nel mercato del lavoro. Al contrario i tirocini esperiti nelle professioni tecniche e nelle professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione presentano la quota percentuale di tirocinanti che non avevano mai avuto un'esperienza di lavoro nei cinque anni precedenti la conclusione del tirocinio (rispettivamente 39,8% e 45,2%). Questo avviene in tutte

⁴¹ Si ricorda che erano i più adulti e coloro che avevano titoli di studio meno elevati (che presuppongono un numero minore di anni trascorsi nel sistema di istruzione e formazione) a essere più frequentemente inseriti in esperienze di tirocinio nei Gruppi professionali corrispondenti a conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli e a professioni non qualificate.

le ripartizioni geografiche pur con pesi differenti. Si passa infatti da una incidenza del 48,2% del Nord Ovest al 40,9% del Nord Est.

La ripartizione territoriale mostra come il tirocinio abbia rappresentato un trampolino per approcciare il mercato del lavoro soprattutto nelle Isole e nel Nord Ovest.

Ma è in tutte le ripartizioni che il tirocinio ha assunto un ruolo determinante per orientare anche a professioni che nel mercato hanno andamenti discontinui. È questo il caso, ad esempio, dell'incidenza dei primi ingressi nel mercato del lavoro attraverso il tirocinio nelle esperienze afferenti alle figure degli artigiani e operai specializzati e agricoltori. Le figure professionali su cui si concentra la maggior parte delle esperienze complessivamente avviate, ovvero le Professioni nelle attività commerciali, invece, presentano una quota di incidenza di primi ingressi di poco superiore alla media, sia a livello nazionale, sia nelle diverse ripartizioni geografiche. L'ampiezza del numero di esperienze ha di certo consentito di rivolgersi a una platea più ampia e maggiormente diversificata di tirocinanti sia per esperienze, sia per storia professionale pregressa.

Guardando alla distribuzione delle esperienze realizzate nei differenti Grandi Gruppi Professionali per tipologia di tirocinante, emerge una sostanziale coerenza tra la figura professionale di riferimento dell'esperienza e la tipologia di tirocinio organizzato dall'ente proponente, lo stesso che articola e garantisce il profilo e i requisiti adeguati per lo svolgimento dell'esperienza.

Si ribadisce a questo proposito che la tipologia di tirocinante cui è dedicata l'esperienza o il gruppo di attività (cfr. Par. 2.4), non corrisponde alle caratteristiche dell'individuo tout court ma descrive la natura del tirocinio progettato e pianificato in relazione allo specifico target.

Tabella 2.5.6 - Tirocini avviati per tipologia dei beneficiari e Grande Gruppo Professionale. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Tipologia beneficiari	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	Professioni non qualificate	Totale
Soggetto svantaggiato	0,9	1,6	3,0	4,5	10,7	9,1	24,7	6,1
Soggetto con disabilità	0,6	1,0	3,6	2,4	3,3	7,3	12,2	3,5
Disoccupato/inoccupato	54,9	69,3	71,8	80,2	71,0	68,6	41,3	69,6
Neo-qualificato	1,0	1,2	0,9	2,6	3,3	1,8	1,2	1,8
Neodiplomato	3,8	6,7	5,7	6,7	6,9	7,8	2,0	5,9
Neolaureato	37,7	19,4	11,9	1,6	0,5	0,9	0,4	9,3
Neo-dottorato	0,6	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Lavoratore in mobilità/ cassa integrazione	0,2	0,3	1,4	0,2	0,6	0,6	3,2	0,8
Persona presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari	0,4	0,5	1,5	1,9	3,6	3,9	15,1	2,9
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Da questo punto di vista le professioni a bassa o medio bassa qualificazione sono quelle che più facilmente si prestano come strumento per favorire una riqualificazione o costituiscono una risposta per tutti quei soggetti che presentano storie individuali e professionali che più

difficilmente possono trovare una collocazione in un mercato caratterizzato da debolezze e una domanda di lavoro più contenuta.

2.6 Durata, proroghe e interruzioni

L'analisi dei dati relativi ai tirocini attivati nel periodo 2014-2019 mostra come la maggioranza di essi (59,6%) termini alla naturale scadenza (Tabella 2.6.1). Poco meno di un quarto dei tirocini si conclude precocemente e le interruzioni risultano in costante incremento (+8,7 punti percentuali dal 2014 al 2019). Più contenuto, invece, appare il dato relativo ai tirocini oggetto di proroga (16,1%).

Tabella 2.6.1 - Tirocini conclusi al termine, tirocini interrotti, tirocini prorogati*. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

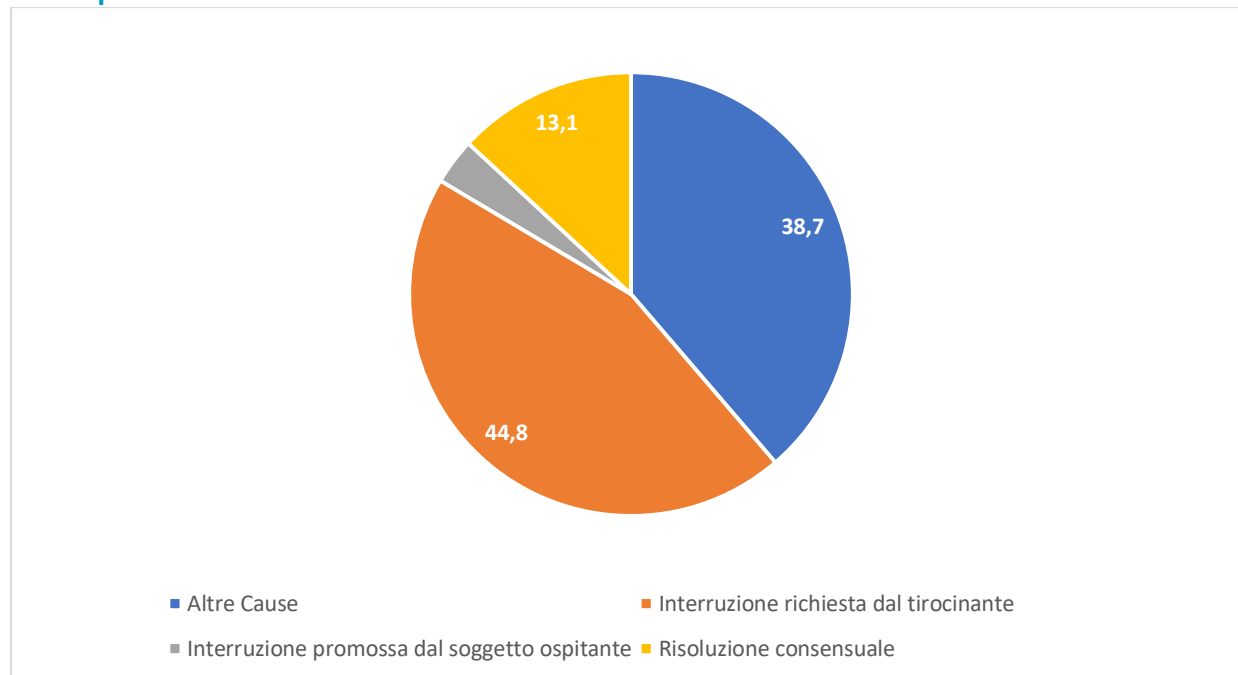
Tirocini	Anno di avvio						Totale %	Totale v.a.
	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Tirocini conclusi	63,5	65,7	59,3	57,2	56,5	56,5	59,6	1.138.375
Tirocini interrotti	20,8	21,5	23,6	24,9	25,2	29,5	24,3	464.961
Tirocini prorogati	15,8	12,8	17,2	17,9	18,3	14,1	16,1	306.920

* 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.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Desta particolare interesse il fenomeno delle interruzioni che ha condotto, nel periodo in esame, all'interruzione anticipata di 464.961 rapporti di tirocinio. L'analisi di questo dato mostra che le motivazioni dell'interruzione, nella maggioranza dei casi (44,8%, Figura 2.6.1), hanno fatto seguito a una scelta del tirocinante mentre solo di rado (3,4%) la decisione è del soggetto ospitante. In qualche caso (13,1%) tirocinante e azienda hanno concordato una risoluzione consensuale del rapporto di tirocinio o anticipato il termine fissato per la conclusione del rapporto stesso. Una significativa percentuale di interruzioni ricade, infine, nella classe "altro" (38,7%) per la quale non è possibile ottenere informazioni aggiuntive attraverso lo strumento delle Comunicazioni Obbligatorie (CO).

Figura 2.6.1 - Tirocini interrotti prima del termine per motivo di interruzione. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nella Tabella 2.6.2 sono stati presi in analisi gli esiti occupazionali dei soggetti il cui rapporto è stato interrotto precocemente. L’interruzione anticipata di un tirocinio raramente si traduce nell’assenza di successive esperienze formative o lavorative (18,6%). In 8 casi su 10 all’interruzione di un tirocinio segue, infatti, l’attivazione di una CO, il più delle volte di lavoro. 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.

Tabella 2.6.2 - Tirocini interrotti per presenza CO successiva. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Presenza di una CO successiva	Totale	di cui	
		CO lavoro	CO tirocinio
Nessuna	18,6		
Si entro 31 giorni	38,9	81,8	18,2
Si dopo 31 giorni	42,6	76,2	23,8

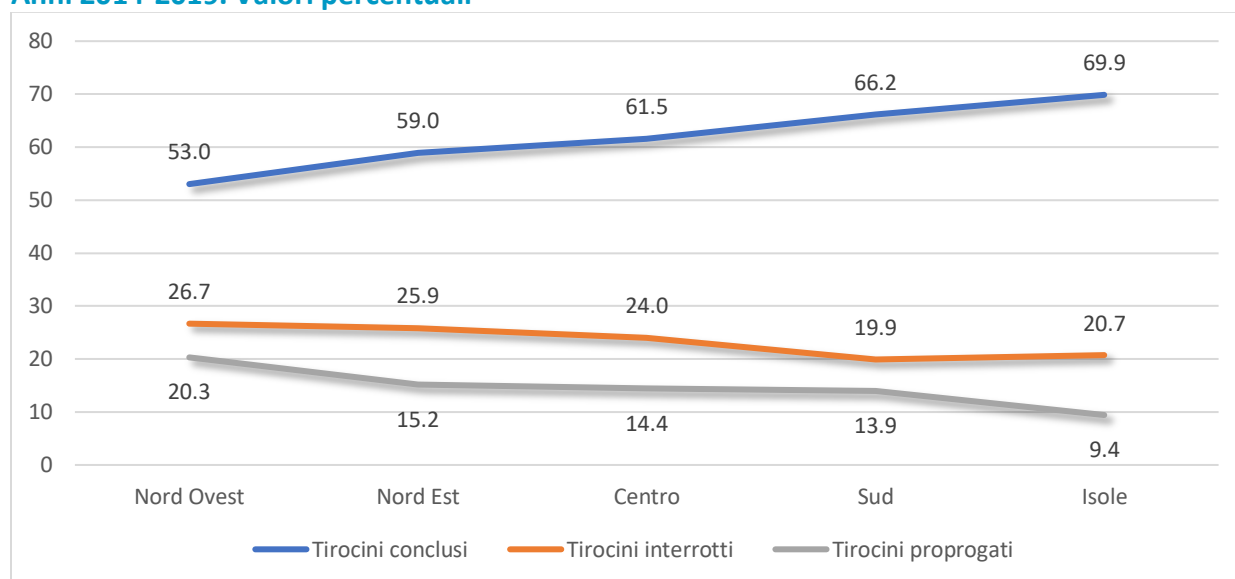
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

⁴² Si vedano a tale proposito i dati e le analisi riportate nel Capitolo 3.

I dati mostrano come circa 4 tirocinanti su 10 abbiano attiva una nuova CO entro un mese dall'interruzione del tirocinio e nella maggioranza dei casi la CO si riferisce ad un vero e proprio rapporto di lavoro (81,8%) piuttosto che ad un altro tirocinio (18,2%). L'esperienza di tirocinio potrebbe e dovrebbe infatti rappresentare un ponte verso il mercato del lavoro.

Passando ad analizzare i dati su base geografica (Figura 2.6.2) si osserva una più alta frequenza di interruzioni anticipate nelle regioni settentrionali rispetto al resto d'Italia (Nord Ovest 26,7% e Nord Est 25,9%) mentre i tirocini attivati nelle regioni meridionali tendono a concludersi alla naturale scadenza (Sud 66,2% e Isole 69,9%). Infine, per quanto riguarda le proroghe, scostamenti significativi dalla media nazionale si registrano nel Nord Ovest (+4,2 punti percentuali) e nelle Isole (-6,7).

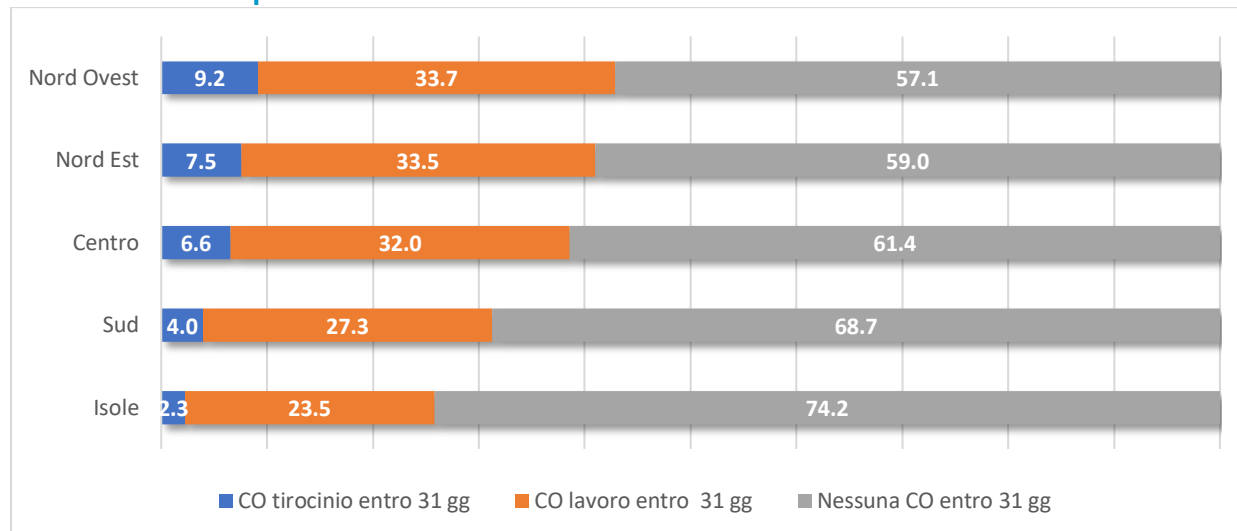
Figura 2.6.2 - Tirocini conclusi al termine, interrotti, prorogati per ripartizione geografica. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La stipula di un contratto di lavoro sembra essere la spiegazione del maggior numero di interruzioni osservate nel Settentrione (Figura 2.6.3); oltre 4 tirocini interrotti su 10 si traducono, infatti, in una nuova CO entro 31 giorni e a un terzo del totale dei tirocini interrotti fa seguito un rapporto di lavoro. Nel Centro Italia una CO immediatamente successiva all'interruzione del tirocinio è presente nel 38,6% dei casi, mentre nel Sud e nelle Isole i valori scendono significativamente (rispettivamente 31,3% e 25,8%). È peraltro possibile immaginare che la minore vivacità del mercato del lavoro nel Mezzogiorno conduca in minor misura a interruzioni precoci, presumibilmente per la minore presenza di opportunità lavorative. Al contempo, per tali contesti territoriali sembrerebbe pertanto plausibile immaginare un termine precoce del rapporto dovuto, almeno in parte, ad una mancata soddisfazione per l'esperienza maturata.

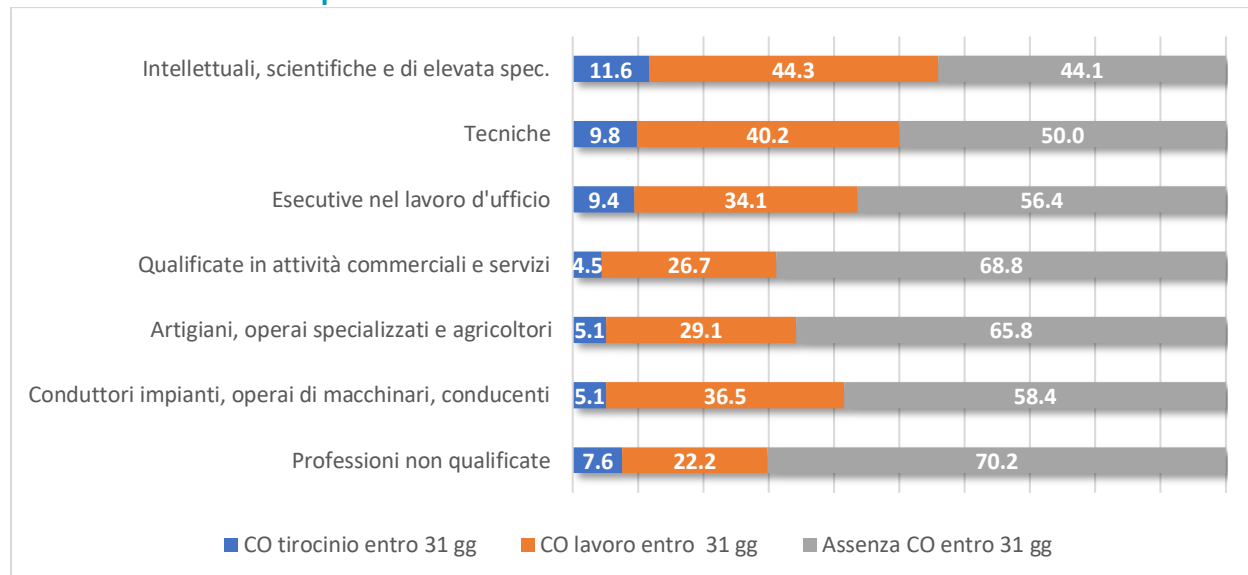
Figura 2.6.3 - Tirocini interrotti per presenza CO successiva e ripartizione geografica. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L’analisi per Grandi gruppi professionali (Figura 2.6.4.) indica nel livello di specializzazione il parametro più attendibile affinché un tirocinio venga interrotto a seguito di un’opportunità di lavoro. In particolare, 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 44,3% e 40,2% del totale dei tirocini interrotti). All’opposto, i tirocini relativi alle Professioni non qualificate hanno la più bassa probabilità di tradursi nel breve termine in un nuovo rapporto di lavoro (22,2%). Peraltro, i tirocini “non qualificati” vengono interrotti con minore frequenza rispetto agli altri (18,3%) e non di rado sono oggetto di proroga (19,4%, cfr. Tabella 2.6.3).

Figura 2.6.4 - Tirocini interrotti per presenza di CO successiva e grandi gruppi professionali*. Anni 2014-2019. Valori percentuali



*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

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 (26,7% CO di lavoro, 4,5% CO di tirocinio), sebbene i tirocini avviati in questo settore risultino essere in maggior misura quelli interrotti prima del termine (30,1%).

Tabella 2.6.3 - Grandi gruppi professionali*: tirocini conclusi al termine, interrotti, prorogati. Anni 2014-2019. Valori percentuali

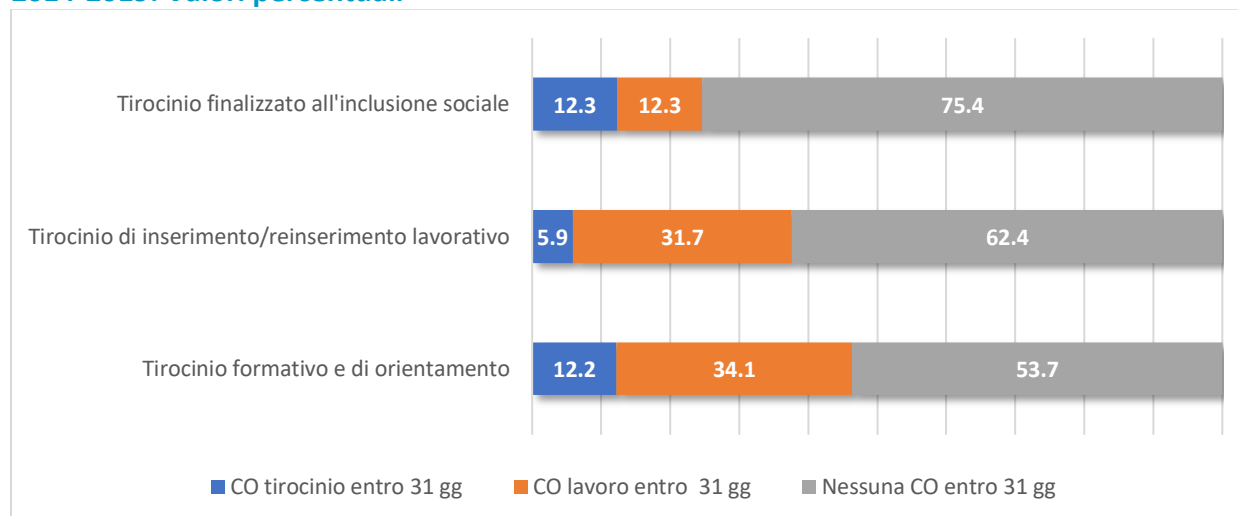
Grandi Gruppi Professionali	Tirocini conclusi	Tirocini interrotti	Tirocini prorogati
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	64,3	21,5	14,2
Professioni tecniche	62,3	22,7	15,0
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	60,7	22,0	17,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	55,2	30,1	14,7
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	59,5	23,9	16,6
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti	54,9	25,0	20,1
Professioni non qualificate	62,3	18,3	19,4

*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 quanto riguarda la tipologia di tirocinio (Figura 2.6.5), quello formativo e di orientamento si associa più di frequente alla stipula di una nuova CO entro un mese dall'interruzione (46,3%) e, nella maggior parte dei casi, si tratta di un rapporto di lavoro (34,1% del totale di riferimento).

Figura 2.6.5 - Tirocini interrotti per presenza di CO successiva e tipologia di tirocinio. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro la percentuale di CO stipulate entro un mese scende al 37,6%, tuttavia è meno probabile venga proposta una nuova esperienza di tirocinio (5,9%). Va rilevato come questa tipologia di tirocinio faccia registrare in termini assoluti il più alto numero di interruzioni sul totale (su circa 464mila interruzioni complessive quasi 380mila ricadono in questo gruppo).

L'interruzione dei tirocini per l'inclusione sociale di rado può essere fatta risalire alla stipula di un rapporto di lavoro o di tirocinio (in entrambi i casi 12,3%), mentre in questa categoria sono più frequenti le proroghe (20,8%, Tabella 2.6.4).

Tabella 2.6.4 - Tipologia di tirocinio: tirocini conclusi al termine, interrotti, prorogati. Anni 2014-2019. Valori percentuali

Tipologia tirocini	Tirocini conclusi	Tirocini interrotti	Tirocini prorogati
Tirocini formativi e di orientamento	67,7	19,9	12,4
Tirocini di inserimento/reinserimento	57,3	25,8	16,9
Tirocini inclusione sociale	62,8	16,4	20,8

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Passando ad analizzare la durata dei tirocini (Tabella 2.6.5), a prescindere dalla tipologia, la durata media prevista non supera i 6 mesi; i tirocini formativi e di orientamento, in particolare,

non raggiungono i 5 mesi. Confrontando le previsioni con l'effettiva durata non si osservano variazioni significative, con l'eccezione della categoria dei tirocini finalizzati all'inclusione sociale la cui durata media effettiva è superiore di 0,7 mesi rispetto a quella prevista.

Tabella 2.6.5 - Durata prevista ed effettiva per tipologia di tirocinio (valori medi). Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Tipologia tirocini	Durata media prevista (mesi)	Durata media effettiva (mesi)	Scostamento
Tirocini formativi e di orientamento	4,6	4,5	-0,1
Tirocini di inserimento/reinserimento	5,3	5,2	-0,1
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale	5,7	6,4	0,7
Totale	5,2	5,1	-0,1

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

3 GLI ESITI DEI TIROCINI EXTRACURRICOLARI

Il quadro di insieme

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. L'analisi nello specifico è stata condotta a partire da fonti di tipo amministrativo. A tal proposito si precisa che l'inserimento al lavoro e del rientro in tirocinio è calcolato 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 giorni⁴³, avviati e portati a termine tra l'anno 2014 e l'anno 2019 ovvero di 1.851.934 tirocini, pari al 94,1% di tutti quelli avviati nei sei anni considerati e sin qui analizzati.

3.1 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 mesi⁴⁴.

La Tabella 3.1.1 presenta, dunque, la platea cui si fa riferimento nel presente paragrafo con particolare riferimento ai tirocini avviati e terminati, nel periodo 2014-2019, 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.

⁴³ 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).

⁴⁴ 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.

Tabella 3.1.1 - Tirocini extracurricolari: platea presa in esame per la costruzione dei tassi in inserimento. Anni 2014-2019. Valori assoluti e percentuali

Platea di riferimento	Valori assoluti	%
Totale tirocini 2014-2019	1.968.828	100
<i>di cui: tirocini conclusi</i>	<i>1.910.256</i>	<i>97,0</i>
<i>di cui: tirocini conclusi e di durata uguale o superiore a 14 gg.</i>	<i>1.851.934</i>	<i>94,1</i>
Tirocini terminati da almeno 1 mese (31 gg)	1.832.469	93,1
Tirocini terminati da almeno 3 mesi (92 gg)	1.780.980	90,5
Tirocini terminati da almeno 6 mesi (182 gg)	1.704.841	86,6

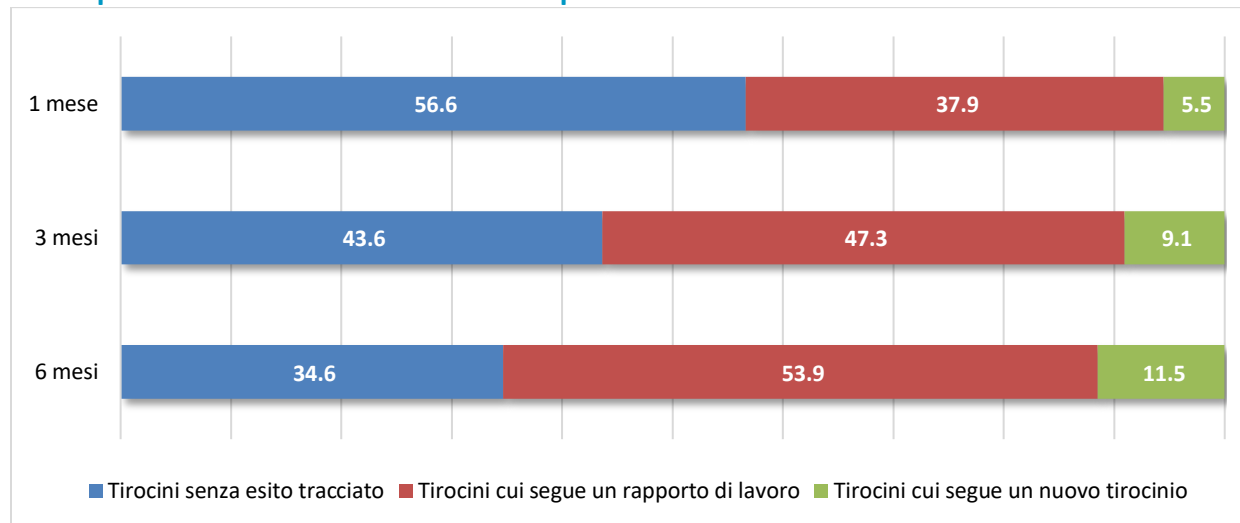
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A trentuno giorni dalla conclusione del tirocinio, le esperienze di tirocinio cui segue l'attivazione di un contratto di lavoro sono il 37,9%. La più lunga esposizione alla ricerca di lavoro si riflette e accompagna l'incremento del valore del tasso di inserimento che passa al 47,3% nei primi 3 mesi e arriva al 53,9% a sei mesi.

Nelle more delle indicazioni e vincoli stabiliti dalla normativa vigente – e quando i tempi di ricerca del lavoro diventano tanto estesi da rendere rischiosa l'esclusione dal mercato, in condizioni sfavorevoli del contesto mercato-lavoristico, e per precisi target di tirocinanti, 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 65,4% del totale delle esperienze realizzate nel sessennio 2014-2019 (Figura 3.1.1). Nel dettaglio, l'attivazione di un nuovo tirocinio riguarda il 5,5% delle esperienze concluse al più da 31 giorni, il 9,1% di quelle concluse al più da 3 mesi e l'11,5% di quelle portate a termine da non più di 6 mesi.

Rimane invece privo di qualsiasi esito il 34,6% dei tirocini anche dopo sei mesi dalla conclusione.

Figura 3.1.1 - Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza. Totale 2014-2019. Valori percentuali



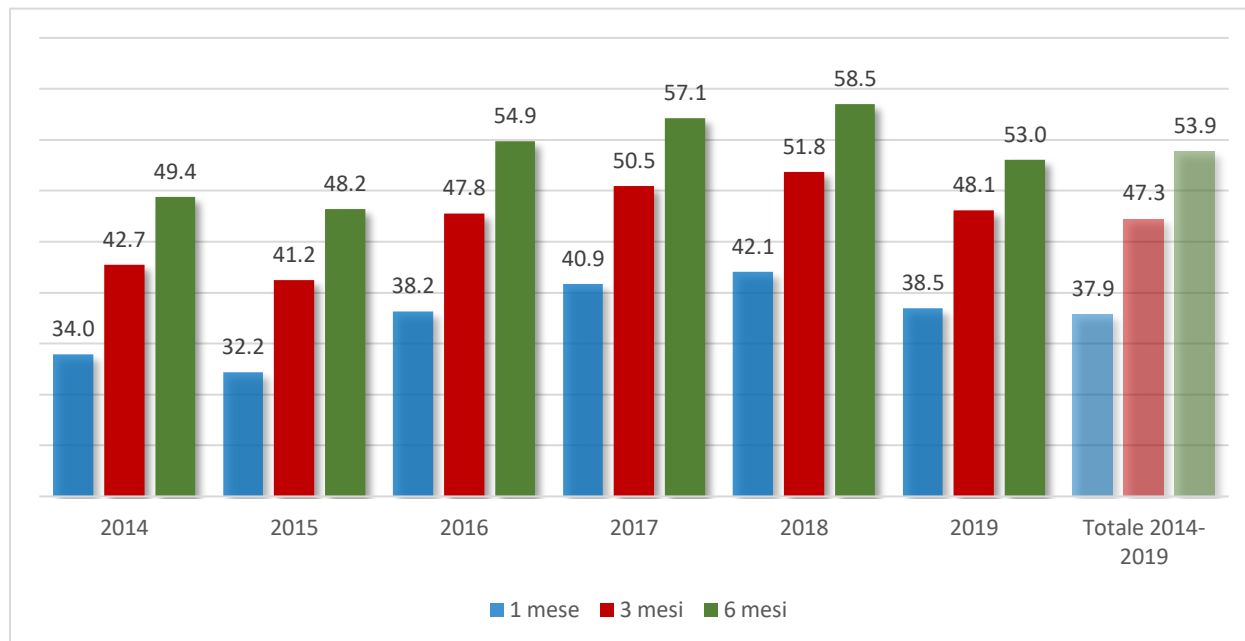
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La Figura 3.1.2 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 rilevato nell'ultimo anno rispetto a tutti i periodi di esposizione alla ricerca del lavoro mostra un ritorno ai valori registrati per i tirocini realizzati nel 2016, quando dopo l'exploit dei tirocini a seguiti dell'avvio del programma Garanzia Giovani era cresciuto contestualmente anche il numero delle esperienze realizzate.

In merito alla flessione dei tassi di inserimento del 2019 rispetto a quanto rilevato nel 2018, tuttavia, è necessario tenere presente due questioni che si riflettono sul volume dei valori rilevati. La prima è connessa alla numerosità dei tirocini validi ai fini del calcolo dei tassi di inserimento a 1, 3, e 6 mesi, ovvero dei tirocini avviati e conclusi entro dicembre 2019 e che è stato possibile prendere in esame sulla base di tempi di esposizione omogenei per la ricerca di lavoro. Per l'anno 2019 i tirocini presi in esame rappresentano circa il 41% di tutti i tirocini avviati nell'anno, contro il 98% circa di quelli avviati in tutti i precedenti anni considerati.

Inoltre, come seconda questione, si consideri che almeno una parte del tempo di ricerca del lavoro si trova a ricadere nell'anno solare 2020, caratterizzato - a partire dall'8 marzo - dall'adozione di misure di contenimento del virus Sars-Covid 19 che ha implicato la chiusura di attività economiche definite non essenziali, la limitazione della mobilità di merci e persone su territorio nazionale e internazionale e la contrazione significativa delle attivazioni di nuovi contratti di lavoro. Complessivamente nel periodo 2014-2019, 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 cui segue l'avvio di un rapporto di lavoro arriva complessivamente al 54% (valore anche più ampio di quanto rilevato al termine del quadriennio 2014-2017 quando era pari al 50,6%). D'altro canto, rimane evidente che il tirocinio continua a esprimere la sua maggiore efficacia a ridosso della conclusione dell'esperienza, tanto che al 31esimo giorno il tasso di inserimento si attesta già sul 38%.

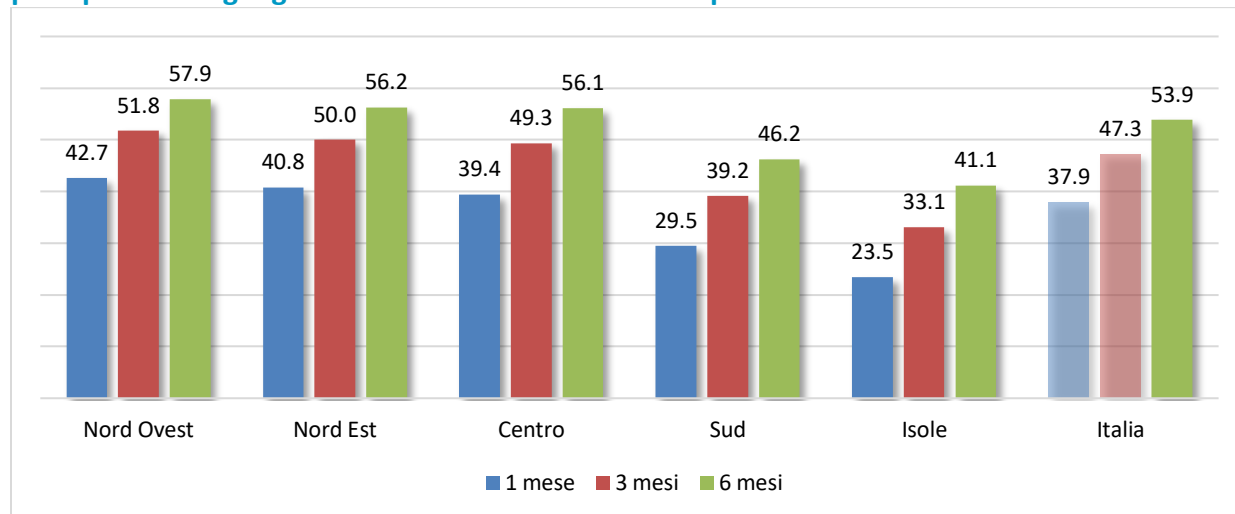
Figura 3.1.2 - Tasso di inserimento occupazionale dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per anno di avvio. Anni 2014-2019. Valori percentuali



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 3.1.3 mostra infatti che il tasso di inserimento a 1 mese passa dal 42,7% rilevato nelle regioni del Nord Ovest, al 39,4% del Centro, al 29,5% del Sud e al 23,5% 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. I tirocini realizzati nelle regioni del Sud e delle Isole invece contano un inserimento occupazionale meno consistente (rispettivamente il 46,2% per il Sud e 41,1% per le Isole).

Figura 3.1.3 - Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per ripartizione geografica. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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

Tempi più lunghi e inferiori inserimenti occupazionali invece si registrano per l'area del Mezzogiorno che sconta una generale difficoltà del mercato e che si mostra meno recettiva anche sul piano delle trasformazioni (Tabella 3.1.2). 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, il valore – pari al 19,4% a un mese e a 25,2% a sei mesi – posiziona ancora una volta le regioni del Mezzogiorno agli ultimi posti.

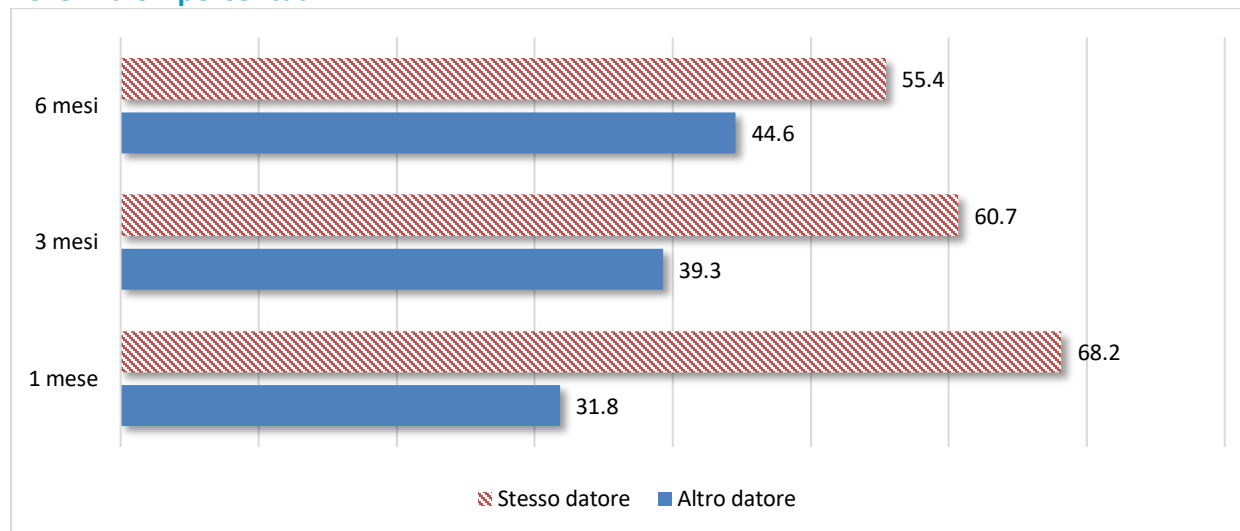
Tabella 3.1.2 - Tasso di trasformazione – percentuale di tirocini cui segue un rapporto di lavoro con lo stesso datore che ha ospitato l'esperienza di tirocinio sul totale dei tirocini avviati e conclusi. Anni 2014-2019. Valori percentuali

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	Italia
1 mese	28,4	27,9	27,2	19,4	25,8
3 mesi	30,7	30,2	30,4	23,4	28,7
6 mesi	31,5	31,0	31,6	25,2	29,9

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Più in generale, tra i tirocini che fanno registrare l'attivazione di un contratto alle dipendenze o in parasubordinazione nei primi 31 giorni dalla conclusione, in quasi sette casi su dieci (68,2%) (Figura 3.1.4) si tratta di un contratto attivato ad opera dello stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio. Percentuale che scende al 55,4% 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 3.1.4 - Tassi di inserimento occupazionale rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio. Totale 2014-2019. Valori percentuali



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'esperienza⁴⁵ emerge che a 1, 3 o 6 mesi gli inserimenti più consistenti riguardano i tirocini che presuppongono attività professionali le cui competenze sono riconducibili a un livello medio alto e alto (Figura 3.1.5).

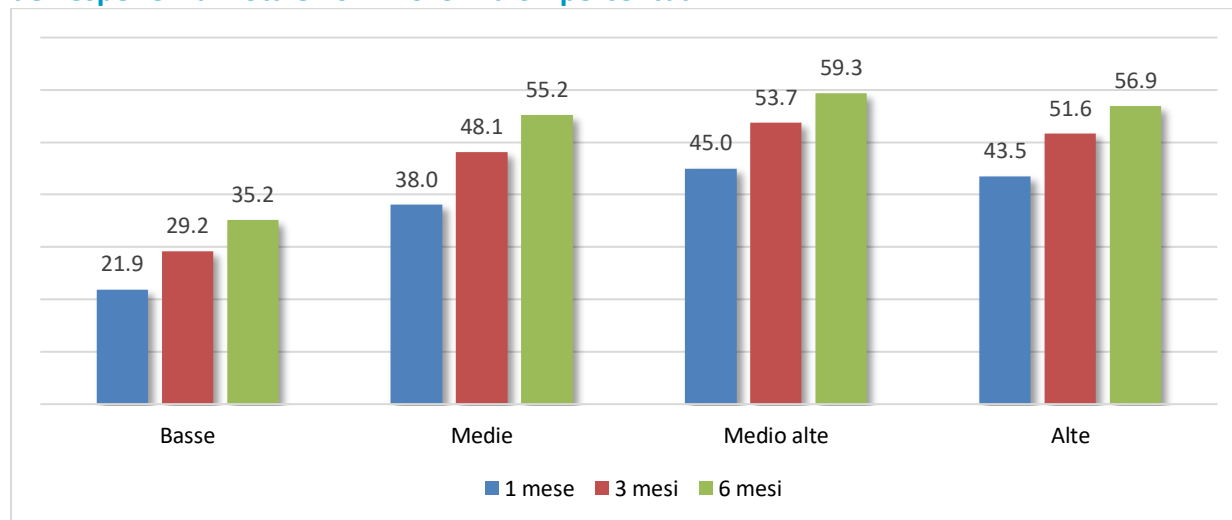
In questi casi a 31 giorni l'inserimento lavorativo riguardava già il 45% e il 43,5% dei tirocini conclusi; percentuale che cresce sino al 59,3 e 56,9% delle esperienze concluse da 6 mesi.

Al contrario, particolarmente penalizzate risultano le esperienze di tirocinio le cui competenze si riferivano a professioni *low skill*: il tasso di inserimento non supera a 6 mesi il 35,2%. 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).

⁴⁵ I livelli di competenza qui richiamati fanno riferimento alla classificazione nazionale delle professioni (CP2011) trascodificata 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.

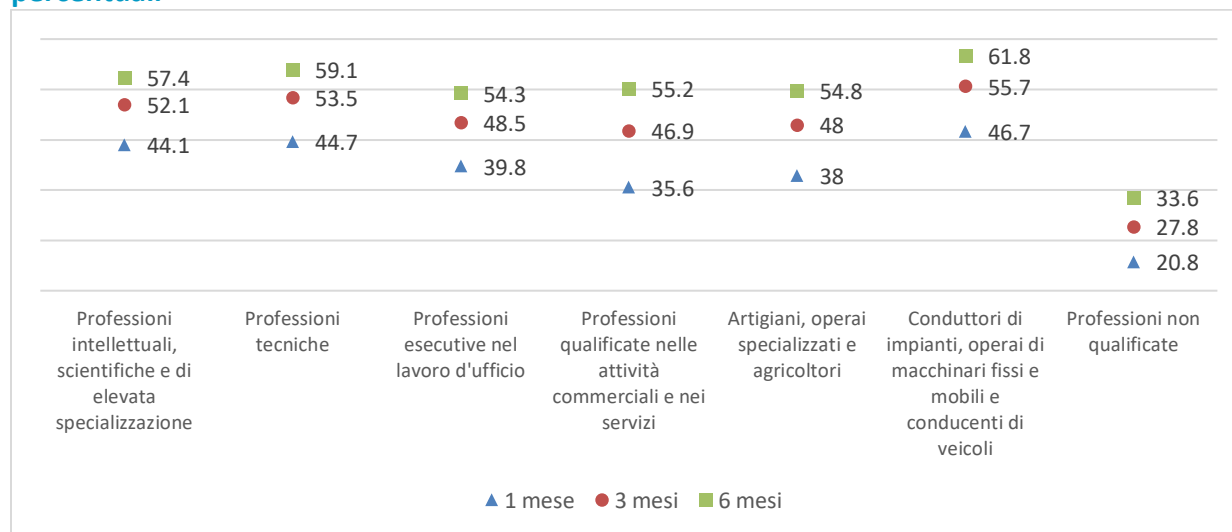
Figura 3.1.5 - Tassi di inserimento occupazionale rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per livello di competenza associato all'unità professionale di riferimento dell'esperienza. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La Figura 3.1.6 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 3.1.6 - Tassi di inserimento rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il tasso di inserimento più elevato, già a 1 mese dalla conclusione dell'esperienza, si rileva per le Professioni intellettuali, le Professioni tecniche (che insieme assommavano il 23% circa delle

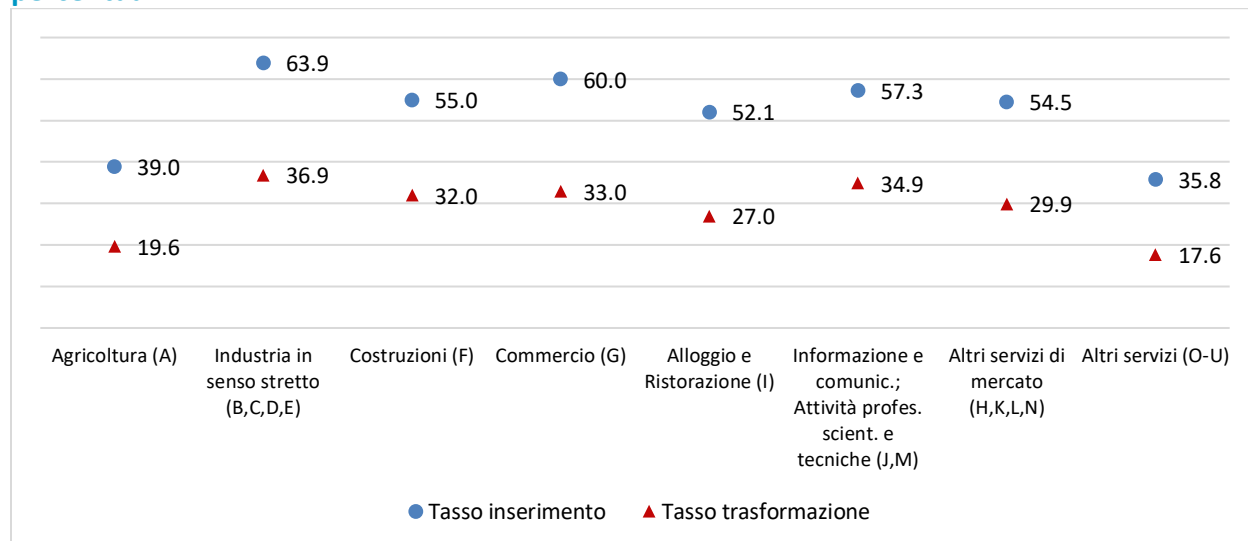
esperienze avviate) e ancora di più per le figure professionali che rientrano nel Grande Gruppo Professionale 7, ovvero dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (questi ultimi rappresentano il 3,6% del totale dei tirocini conclusi nel periodo)⁴⁶. Una preminenza che si conferma nel tempo tanto che, a sei mesi dalla fine dell'esperienza, rimangono i tirocini con i risultati migliori in termini occupazionali. Più basso è il tasso di inserimento per tirocini afferenti al Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali che però era anche il gruppo che da solo raccoglieva - in termini assoluti - il maggior numero di tirocini avviati e conclusi (29,5% in termini percentuali). In questo caso il tasso di inserimento è pari al 35,6% a un mese dalla fine dell'esperienza e poco più del 55% a sei mesi.

Numeri decisamente inferiori invece per le esperienze che fanno riferimento al Gruppo delle Professioni non qualificate che, in linea con quanto già evidenziato per le esperienze *low skill*, presentano il più basso tasso di inserimento: a sei mesi di distanza, solo un tirocinio su tre registra l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro.

La lettura del tasso di inserimento e trasformazione rilevato a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio per settore di attività economica, traccia una continuità con quanto detto (Figura 3.1.7). I settori nei confronti dei quali si esprime una maggiore efficacia sono quelli dei servizi di informazione e comunicazione, l'industria in senso stretto e i trasporti e magazzinaggio. Gli stessi cioè che più frequentemente offrivano un contesto entro cui si svolgevano esperienze di tirocinio più qualificate, con attività professionali assimilabili alle figure tecniche e alle figure specializzate di conduzione impianti e mezzi (cfr. il paragrafo sui Soggetti ospitanti). I valori risultano particolarmente elevati anche se si guarda alla percentuale di tirocinanti che hanno visto trasformare l'esperienza in un nuovo contratto dallo stesso datore di lavoro dove avevano concluso l'esperienza.

⁴⁶ Per un approfondimento su tirocini e professioni, si veda il precedente paragrafo 2.5

Figura 3.1.7 - Tasso di inserimento occupazionale e tasso di trasformazione rilevato a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per settore di attività economica. Totale 2014-2019. Valori percentuali



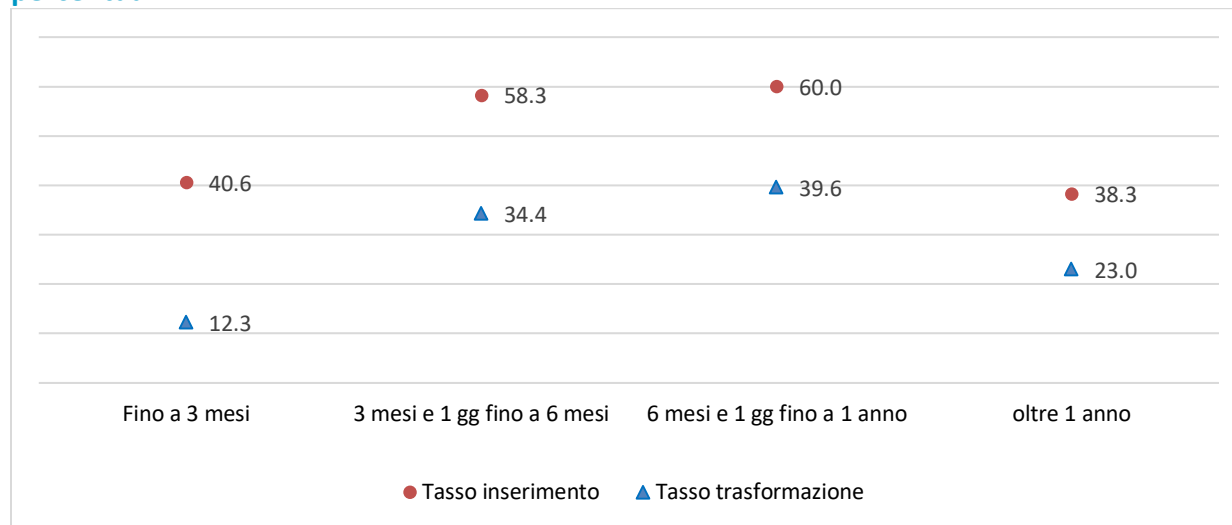
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 (40,6%) e una percentuale residuale di trasformazioni dell'esperienza in contratto di lavoro (12,3%). Al contrario, le esperienze più lunghe, fino a 12 mesi, raccolgono gli esiti occupazionali più numerosi, ovvero sino al 60% di inserimenti occupazionali e al 39,6% di trasformazioni presso lo stesso datore di lavoro (Figura 3.1.8).

Un discorso a parte meritano invece i tirocini di durata superiore a un anno. Si tratta di esperienze dedicate prioritariamente a individui con uno svantaggio riconosciuto⁴⁷ 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.

⁴⁷ 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.

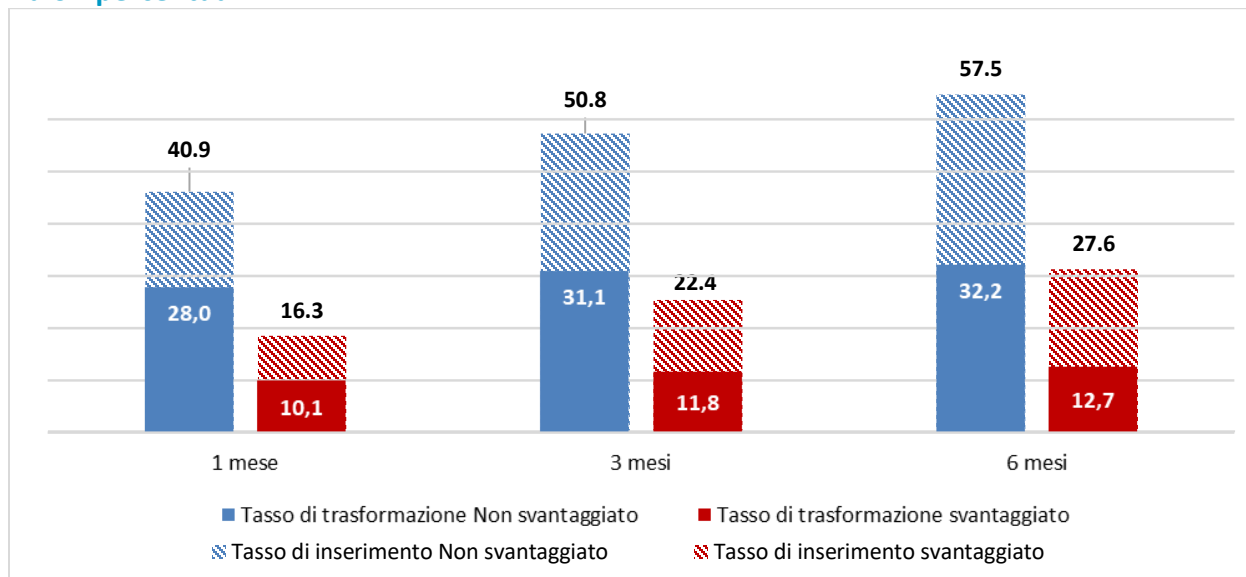
Figura 3.1.8 - Tasso di inserimento occupazionale e tasso di trasformazione rilevato a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per classe di durata del tirocinio. Totale 2014-2019. Valori percentuali



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 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 16,3 % dei soggetti con svantaggio ha trovato una occupazione, alle dipendenze o in para subordinazione, e che il 10% di tutti coloro che, nelle stesse condizioni, hanno partecipato a un tirocinio ha visto trasformare la propria esperienza in un contratto di lavoro (Figura 3.1.9). Percentuali, che seppur non crescono molto nel tempo di osservazione, di fatto raccontano di un accompagnamento la 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.

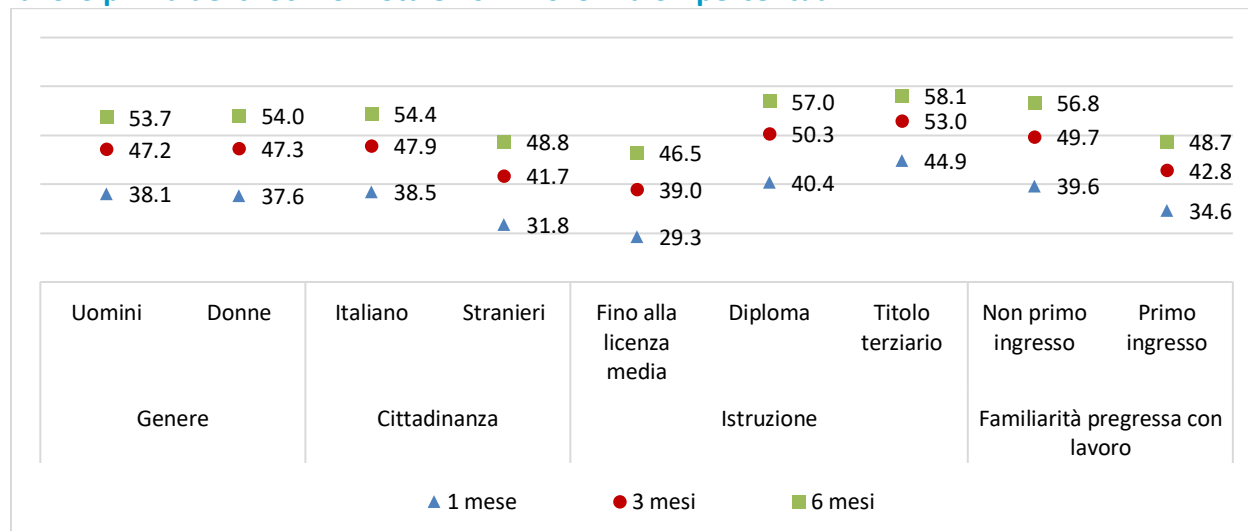
Figura 3.1.9 - Tassi di inserimento e tasso di trasformazione rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per presenza di condizioni di svantaggio del tirocinante. Totale 2014-2019. Valori percentuali



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 proprio 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) sfiora il 45% (Figura 3.1.10).

Figura 3.1.10 - Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per genere, cittadinanza, livello di istruzione dei tirocinanti e familiarità con il lavoro prima del tirocinio. Totale 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Aver avuto una esperienza prima di svolgere il tirocinio, costituisce un ulteriore vantaggio in termini di esiti occupazionali. In particolare, il vantaggio rispetto a chi è al primo ingresso⁴⁸ aumenta al trascorrere del tempo dalla fine dell'esperienza di tirocinio. È comunque significativo che tra i rapporti di lavoro avviati entro un mese dalla fine del tirocinio il 34,6% si configura con un primo ingresso assoluto nel mercato del lavoro, cioè interessa giovani e adulti che non avevano mai avuto una esperienza di lavoro nei cinque anni precedenti il tirocinio. Percentuale che aumenta sino al 48,7% se si guarda a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio.

Il confronto tra primi ingressi nel mercato e gli ingressi di coloro che avevano già avuto almeno una esperienza professionale (con contratto alle dipendenze o in para subordinazione) prima del tirocinio suggerisce una ulteriore riflessione. Se la presenza di una storia professionale precedente al tirocinio costituisce una variabile più frequentemente correlata all'esito positivo del tirocinio, è probabile che l'esperienza consolidi un percorso già intrapreso potenziando le competenze tecniche in modo tale da renderle più spendibili. È d'altronde possibile, però, che possa anche rappresentare una esperienza che ri-orienta la traiettoria professionale mettendo a valore quelle competenze trasversali maturate in altri contesti di lavoro re-indirizzandole verso una professionalità diversa da quella sperimentata. In ogni caso, la riconoscibilità da parte del mercato e il valore aggiunto del tirocinio sembrano comunque più frequentemente passare attraverso l'esperienza già maturata in altri ambienti professionali e con altri contratti di lavoro. Una indicazione importante per la progettazione delle esperienze future in relazione agli obiettivi formativi che il tirocinio intende assumere e rispetto ai quali dovrebbero forse agganciarsi ulteriori misure di accompagnamento al lavoro estendendosi così per un tempo più

⁴⁸ Ci si riferisce ai giovani 15-29enni coinvolti in un tirocinio senza aver maturato precedenti esperienze lavorative. Per una definizione più puntuale si veda il par. 2.1.

lungo di quello *coperto* dall'esperienza in sé per massimizzare al meglio gli investimenti compiuti.

Le evidenze descrittive emerse nell'analisi sui tassi di inserimento lavorativo dei tirocinanti, trovano ulteriore conferma nei risultati di un modello logistico (McCullagh, Nelder, 1989) attraverso il quale, utilizzando i predittori descritti in precedenza, si vuole stimare la probabilità di ingresso nell'occupazione nei 6 mesi successivi alla fine del tirocinio.

La variabile di *outcome* è una variabile dicotomica che assume il valore 1 se il soggetto ha trovato un'occupazione dipendente o parasubordinata nei sei mesi successivi alla conclusione del tirocinio, e 0 altrimenti.

I risultati della stima del modello di regressione logistico sono riportati nella Tabella 3.1.3, i relativi effetti marginali sono presentati nella Figura 3.1.11.

I coefficienti hanno segni attesi, e la maggior parte sono statisticamente significativi.

Analizzando i dati degli effetti marginali, è possibile ricavare quali sono le caratteristiche personali che aumentano o diminuiscono la probabilità di ingresso nell'occupazione nei 6 mesi successivi alla fine del tirocinio.

Nello specifico viene confermato come l'istituto del tirocinio sia sostanzialmente neutrale rispetto al genere per il quale, comunque, si registra un seppur lieve svantaggio per le donne di un punto percentuale e mezzo.

Decisamente più marcato è lo svantaggio per chi si confronta per la prima volta con il mercato del lavoro così come chi è interessato da tirocini finalizzati all'inclusione sociale per i quali, come già ricordato più volte nel presente rapporto, è più alta la probabilità relativa di transitare verso una nuova esperienza di tirocinio.

Tabella 3.1.3 - Coefficienti del modello di regressione

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)	
(Intercept)	-1,374	0,019	-71,939	< 2,00E-16	***
Donna	-0,061	0,003	-17,508	< 2,00E-16	***
Primo ingresso	-0,531	0,004	-136,428	< 2,00E-16	***
Non UE	0,163	0,007	24,278	< 2,00E-16	***
UE	-0,136	0,012	-11,063	< 2,00E-16	***
Tirocini inserimento/reinserimento lavorativo	0,000	0,012	-0,016	0,98724	
Inclusione sociale	-0,465	0,017	-27,539	< 2,00E-16	***
Disoccupati/mobilità/CIG	0,963	0,008	125,178	< 2,00E-16	***
Transizione scuola/lavoro	0,719	0,011	62,608	< 2,00E-16	***
Diploma	0,128	0,004	31,149	< 2,00E-16	***
Laurea	0,066	0,006	11,823	< 2,00E-16	***
Medio	0,287	0,007	43,875	< 2,00E-16	***
Medio Alto	0,329	0,008	41,091	< 2,00E-16	***
Alto	0,281	0,009	31,064	< 2,00E-16	***
NE	0,081	0,005	17,641	< 2,00E-16	***
Centro	-0,205	0,005	-42,992	< 2,00E-16	***
Sud	-0,535	0,005	-106,181	< 2,00E-16	***
Isole	-0,845	0,007	-123,891	< 2,00E-16	***
3 mesi e 1 gg fino a 6 mesi	0,726	0,004	176,569	< 2,00E-16	***
6 mesi e 1 gg fino a 1 anno	0,884	0,005	189,489	< 2,00E-16	***
oltre 1 anno	0,415	0,015	27,889	< 2,00E-16	***
Industria in senso stretto	0,536	0,015	35,328	< 2,00E-16	***
Costruzioni	0,203	0,017	12,053	< 2,00E-16	***
Commercio	0,399	0,015	26,403	< 2,00E-16	***
Alloggio e Ristorazione	0,236	0,015	15,291	< 2,00E-16	***
Trasporto e Magazzinaggio	0,481	0,019	25,213	< 2,00E-16	***
Servizi di Informazione e Comunicazione	0,479	0,016	29,07	< 2,00E-16	***
Attività Finanziarie e Assicurative	0,049	0,019	2,629	0,00855	**
Attività Immobiliari	-0,236	0,023	-10,133	< 2,00E-16	***
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche	-0,095	0,016	-5,925	3,11E-09	***
Noleggio, Agen. di viaggio, Servizi di supporto alle Imprese	0,217	0,016	13,524	< 2,00E-16	***
Altri servizi (O-U)	-0,324	0,015	-21,347	< 2,00E-16	***
20-24	0,081	0,005	15,585	< 2,00E-16	***
25-29	0,149	0,006	25,049	< 2,00E-16	***
30-34	-0,050	0,008	-5,996	2,02E-09	***
35-39	-0,146	0,010	-14,185	< 2,00E-16	***
40 e oltre	-0,456	0,008	-57,981	< 2,00E-16	***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Deviance Residuals: Min -2,0020 ; 1Q-1.1113; Median: 0,6987; 3Q: 0,9989; Max: 2,6710

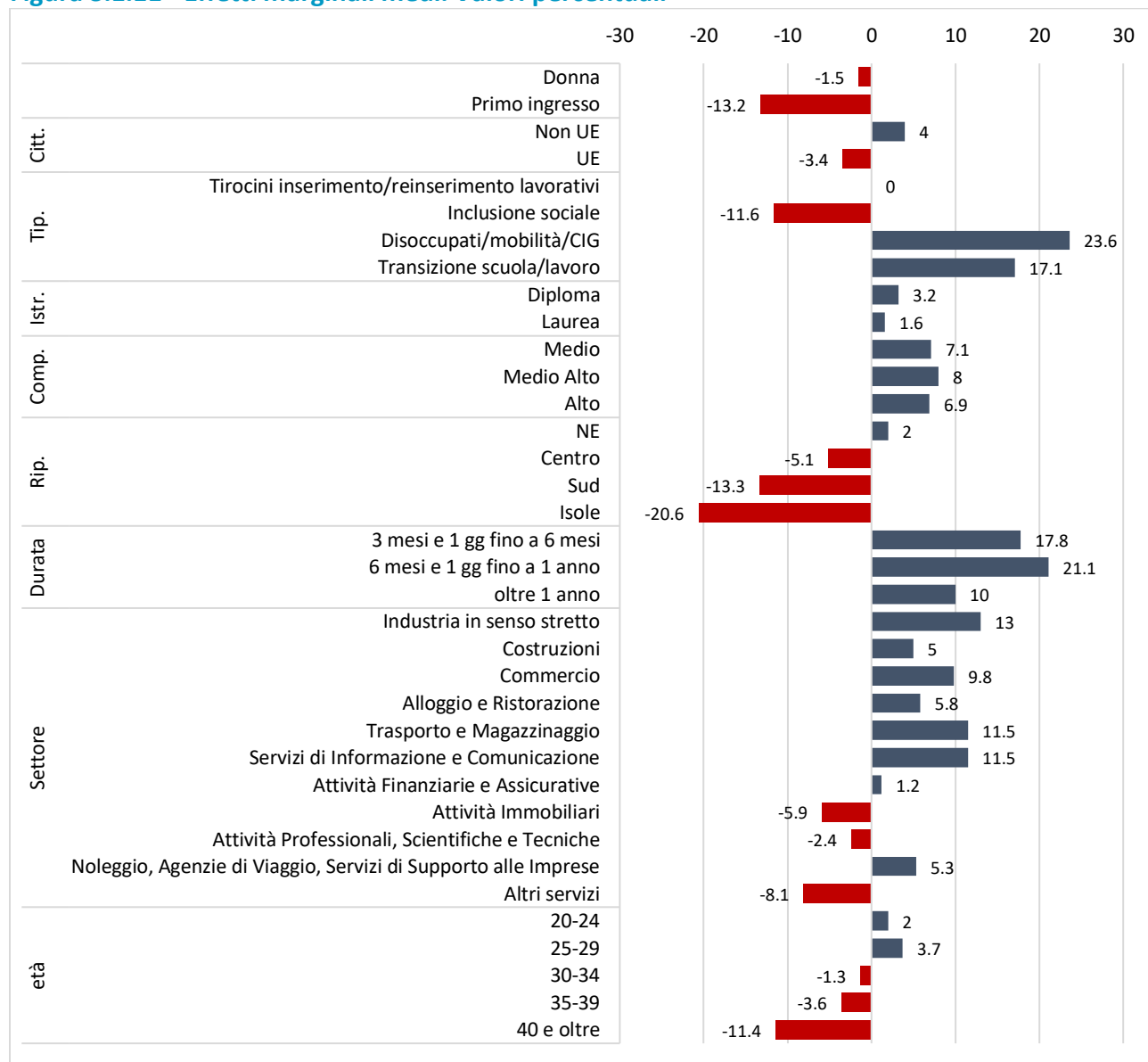
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Si conferma, inoltre, l'effetto positivo del livello di istruzione ma che risulta, nel modello, relativamente ridimensionato rispetto all'analisi descrittiva, mentre appare più marcato quello relativo alle competenze agite durante l'esperienza di tirocinio. Sembra, in altre parole che più del percorso formativo, sia la caratteristica del profilo professionale ricoperto durante l'esperienza, e delle relative competenze acquisite, un fattore determinante nell'esito occupazionale. Rimane comunque fondamentale il contesto territoriale nel quale risiede l'individuo, con le regioni del Centro, ma soprattutto del Sud e delle Isole che registrano valori fino a 20 punti percentuali inferiori rispetto a quelle del Nord-ovest.

Come rilevato in precedenza, un tirocinio relativamente breve risulta meno efficace nell'accesso ad un'occupazione. Viene inoltre confermato il vantaggio dato dai settori dell'Industria in senso stretto e dal Commercio mentre viene invece leggermente ridimensionata, rispetto all'analisi descrittiva, la performance del settore dei Servizi di informazione e comunicazione, a vantaggio di quello delle Costruzioni.

Il dato per età ribadisce, infine, come l'istituto esprima maggiormente i suoi benefici sulle fasce più giovani e con particolare efficacia su quella dei 25-29enni.

Figura 3.1.11 - Effetti marginali medi. Valori percentuali



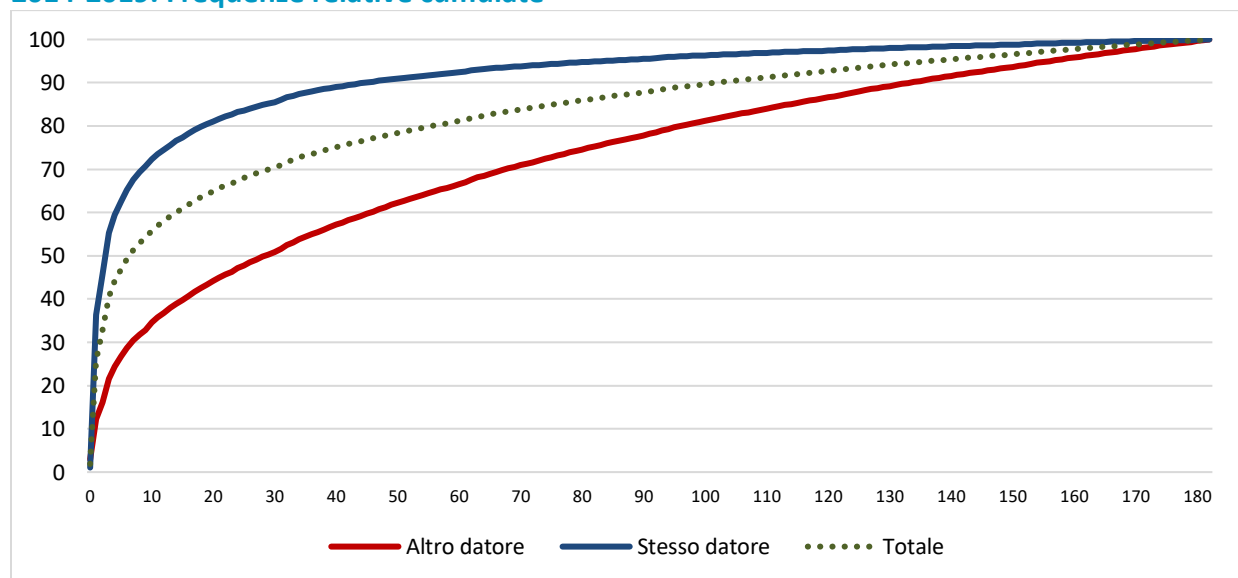
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

3.2 Le caratteristiche dell'occupazione a 6 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio e la sua tenuta

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 60% di tutti i rapporti di lavoro tracciati sono stati attivati nei primi 15 giorni dalla fine del tirocinio (Figura 3.2.1).

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 tirocinio⁴⁹. In questo caso, il 72% dei rapporti di lavoro viene attivato entro il decimo giorno e l'86% al 31esimo giorno.

Figura 3.2.1 - Tirocini con un rapporto di lavoro attivato entro 6 mesi dalla conclusione del tirocinio per numero di giorni dalla fine dell'esperienza e tipologia del datore di lavoro. Totale 2014-2019. Frequenze relative 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 lo stesso valore (86%) al 116esimo giorno dalla fine del tirocinio, ovvero in un tempo più che triplo.

Ma con quali tipologie contrattuali i tirocinanti entrano nell'occupazione successivamente alla fine della loro esperienza? In linea generale è la componente dei rapporti di lavoro a termine a

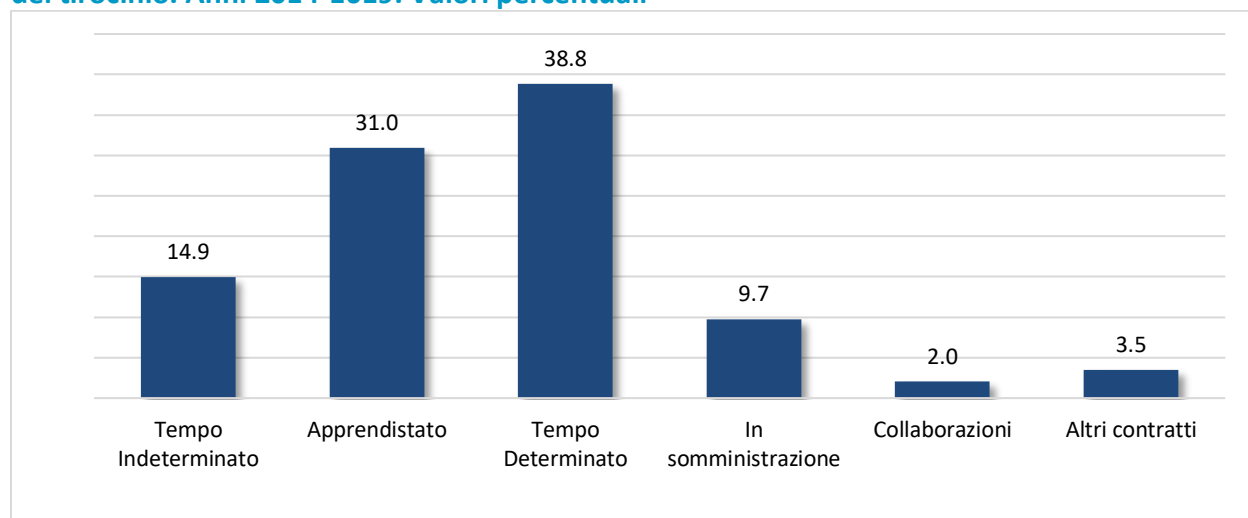
⁴⁹ I dati si riferiscono ai tirocini extracurricolari al termine dei quali i tirocinanti hanno trovato un'occupazione nei 182 giorni successivi. Si tratta, nel complesso, di 978.078 tirocini per i quali nel 56,3% dei casi (pari a 550.578 tirocini) l'assunzione è avvenuta presso lo stesso datore che ha ospitato il tirocinio.

prevalere, con i contratti a tempo determinato che, da soli, coprono quasi il 39% degli ingressi nei tre mesi⁵⁰, mentre i rapporti di lavoro in somministrazione sfiorano il 10% (Figura 3.2.2).

Considerando le altre forme contrattuali di minor entità, il complesso dei contratti atipici copre quindi il 54,1% 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 15% e, soprattutto, con quelle in apprendistato che coinvolgono quasi un terzo degli occupati.

La non irrilevante percentuale di inserimenti con contratti permanenti in qualche misura è da ricondurre all'intenzione di dare una continuità al percorso di formazione e integrazione all'interno dell'azienda presso la quale si è svolta l'esperienza di tirocinio.

Figura 3.2.2 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio. Anni 2014-2019. Valori percentuali



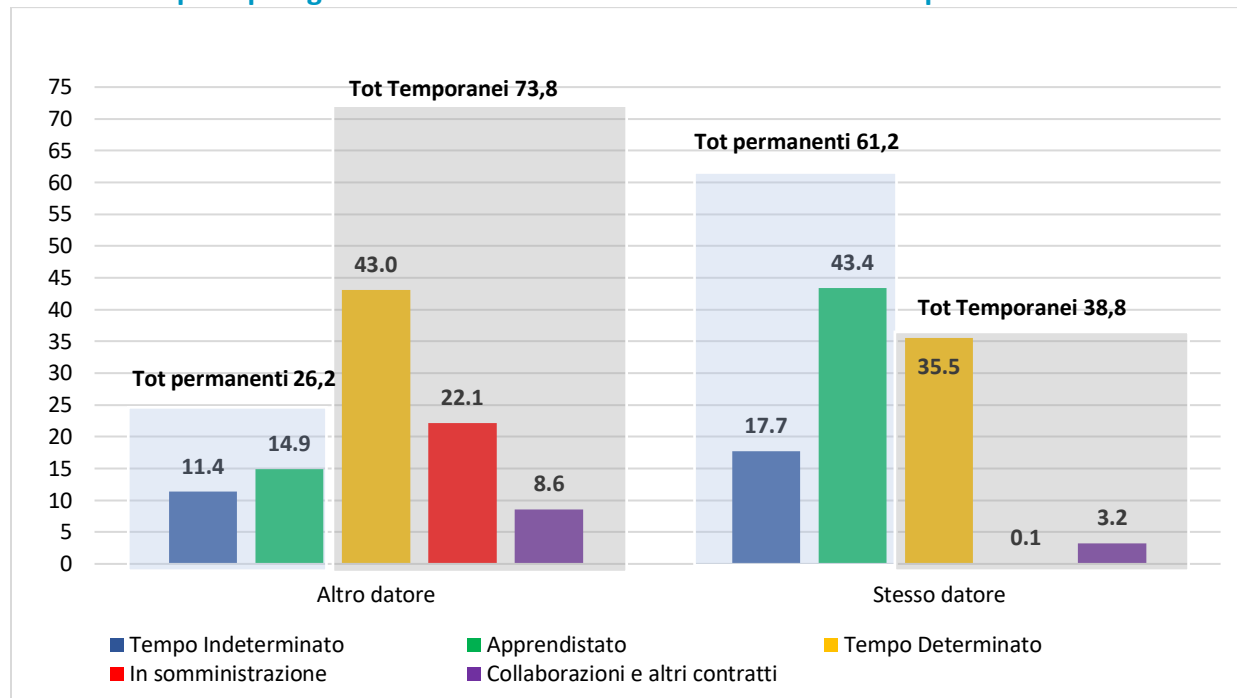
Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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 determinato o in apprendistato cresce sensibilmente, raggiungendo valori che risultano più che duplicati rispetto agli occupati con un datore di lavoro diverso (Figura 3.2.3).

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.

⁵⁰ 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 3.2.3 - Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anni 2014-2019. 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 che, nella maggior parte delle volte, si configura anche come un processo di continuità professionale. Infatti, dal confronto dei livelli di competenza⁵¹ associati all’esperienza di tirocinio con quelli relativi all’ingresso nell’occupazione, le transizioni registrate da chi mantiene lo stesso datore di lavoro risultano molto più coerenti di quanto non accada per chi si trovi occupato con un datore differente.

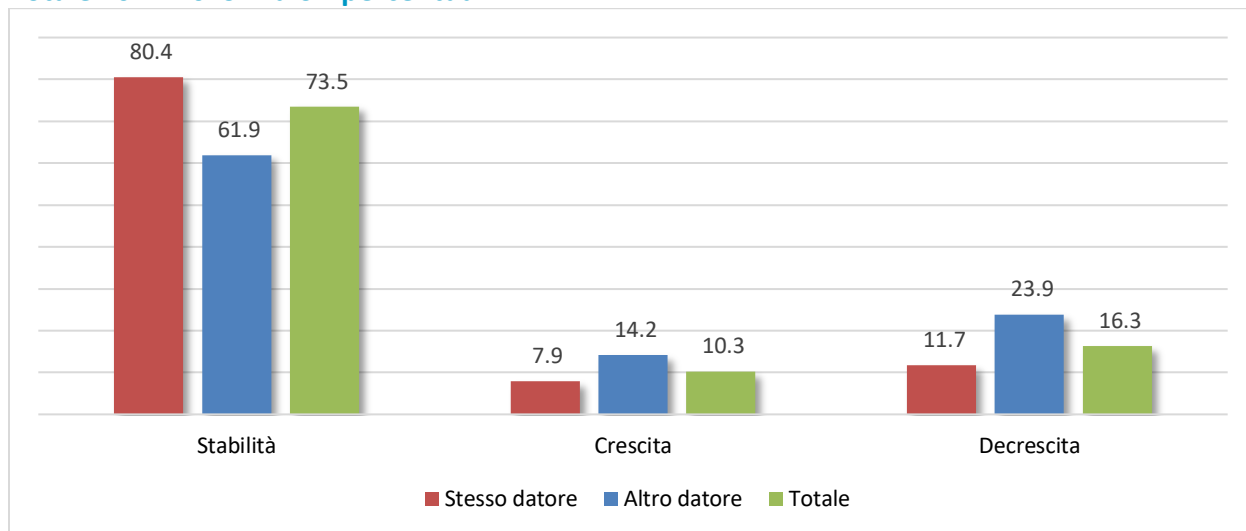
Nello specifico, l’80% dei soggetti che transitano con un contratto di lavoro nella stessa azienda presso la quale hanno svolto il tirocinio, vengono impiegati su profili professionali che mantengono lo stesso livello di competenza di quelli svolti durante il tirocinio stesso (Figura 3.2.4).

Tra chi invece accede ad un’occupazione con un diverso datore di lavoro, il mantenimento dello stesso livello di *skill* non supera il 60%. Inoltre, fra questi ultimi la quota di coloro che vanno incontro ad un decremento delle competenze richieste sfiora il 25%, a fronte dell’11,7% 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 (14,2%), segno che comunque l’istituto offre anche all’esterno dell’impresa un supporto non marginale nei percorsi occupazionali e di rafforzamento professionale.

⁵¹ Cfr nota 45.

Figura 3.2.4 - 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 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

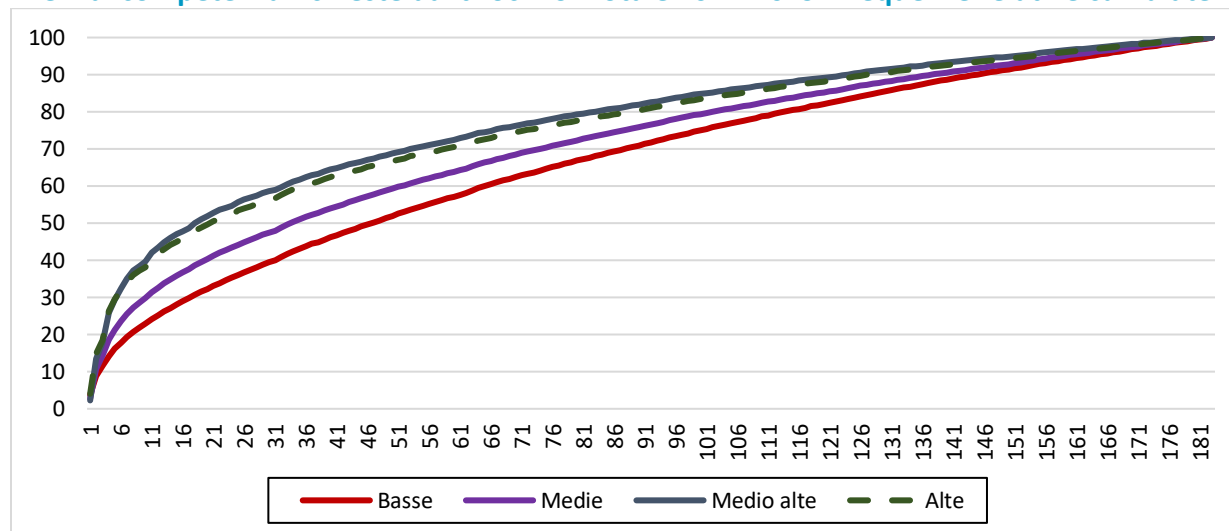
Considerando quest'ultimo aspetto, la continuità dell'esperienza rappresenta un indubbio vantaggio per i soggetti coinvolti e che sottolinea l'importanza, sia in fase di promozione che di implementazione della misura, della modalità di individuazione del soggetto ospitante, della costruzione di un piano 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, 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.

Ciò si traduce anche nei differenti tempi di accesso all'occupazione, che emergono chiaramente se si guarda a coloro che non sono assunti dal soggetto ospitante (Figura 3.2.5).

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 richiede 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 3.2.5 - Tirocini con un rapporto di lavoro attivato entro 6 mesi dalla conclusione del tirocinio con un diverso datore di lavoro per numero di giorni dalla fine dell'esperienza e livelli di competenza richieste dal tirocinio. Totale 2014-2019. Frequenze relative 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.

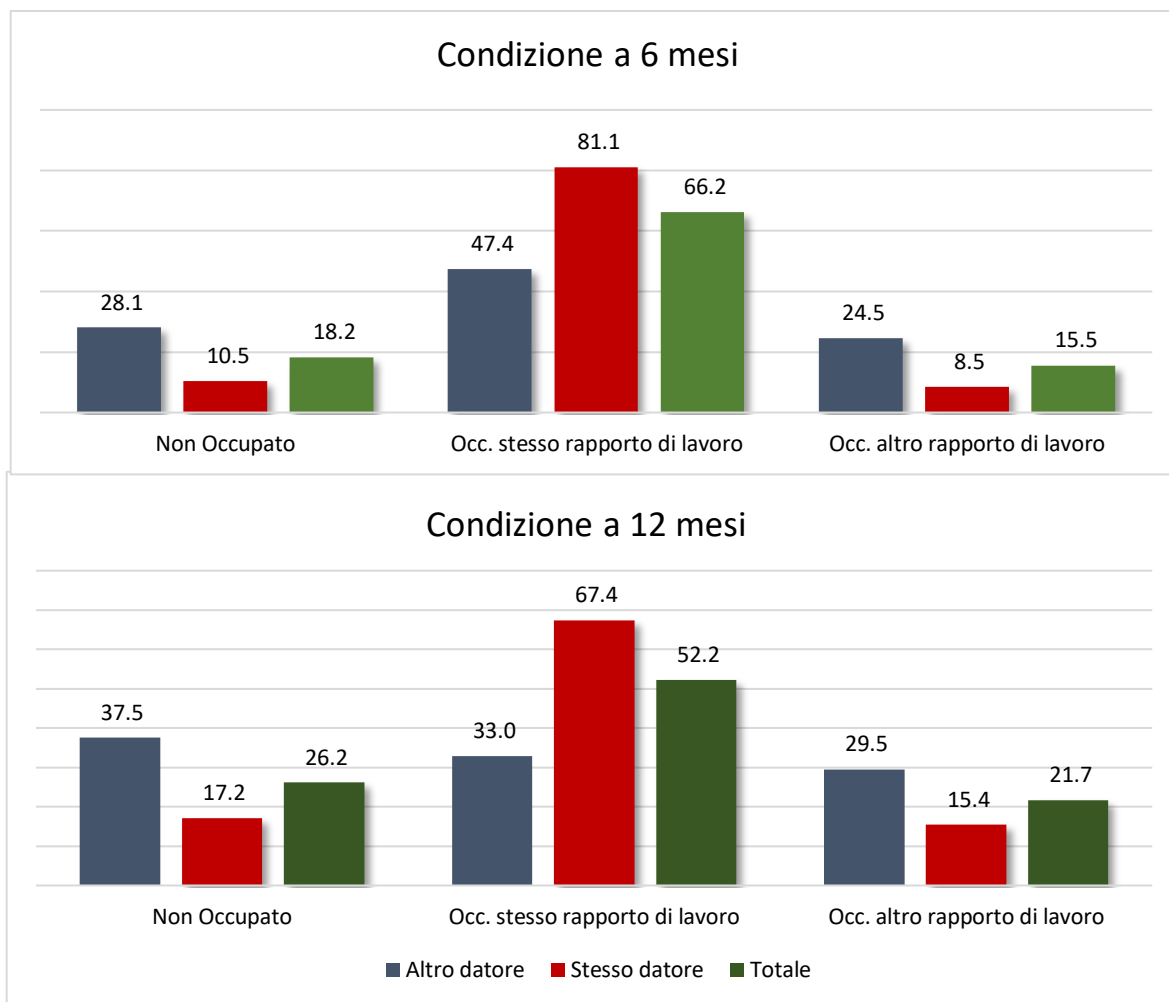
Per tale ragione si è proceduto ad analizzare, a 6 e 12 mesi di distanza da tale assunzione se l'individuo fosse interessato o meno da un rapporto di lavoro (Figura 3.2.6).

In linea generale, dopo 6 mesi dall'ingresso nell'occupazione, risultavano ancora occupati l'81,8% dei soggetti e, nel 66% dei casi, il rapporto di lavoro era lo stesso che aveva generato l'ingresso successivamente al tirocinio. A 12 mesi la condizione di non occupato sale sensibilmente, coinvolgendo oltre un quarto dei tirocinanti.

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 questi ultimi solo il 10,5% è risultato non occupato dopo 6 mesi, 18 punti percentuali in meno di quanto rilevato per coloro che avevano trovato un'occupazione con un diverso datore di lavoro.

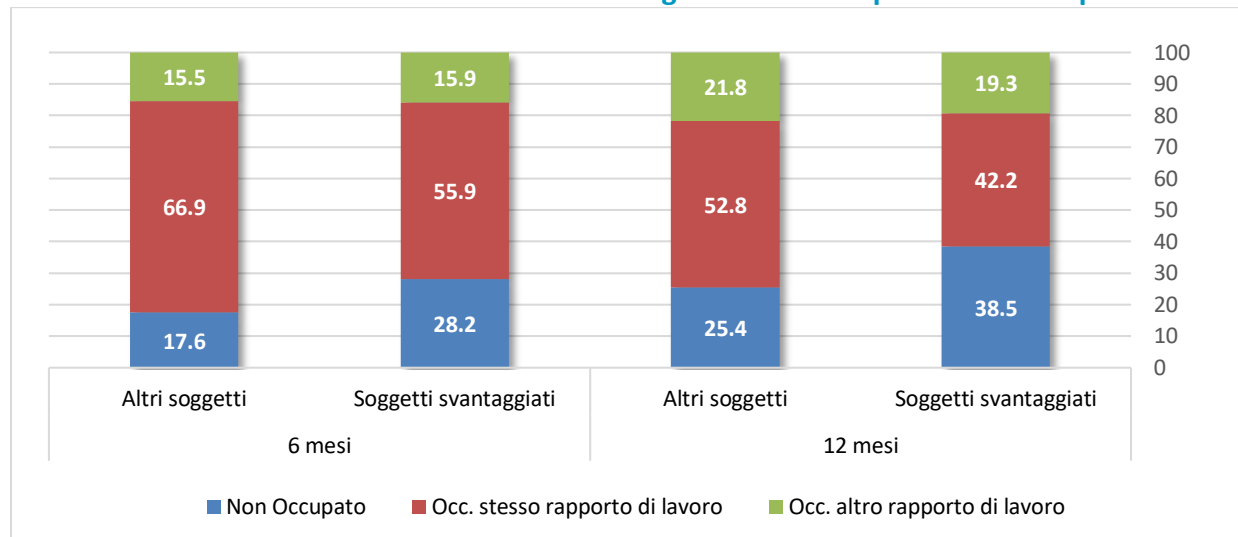
Tale divario si rafforza se si guarda alla condizione a 12 mesi dalla prima assunzione, con la percentuale di non occupati fra i tirocinanti "trasformati" che, per quanto in crescita, è meno della metà del valore registrato dal resto della popolazione qui analizzata. Ancor più evidente è la quota coloro che mantengono la continuità contrattuale: più del 67% degli assunti dallo stesso datore di lavoro risultano ricoprire la stessa occupazione a più di 12 mesi di distanza, quota che interessa solo un terzo dei tirocinanti che hanno trovato un'occupazione presso una diversa azienda e che, in quasi 3 casi su dieci, hanno cambiato almeno un rapporto di lavoro.

Figura 3.2.6 - Condizione occupazionale di tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro 6 mesi dalla fine del tirocinio a 6 e 12 mesi dall'ingresso nell'occupazione per tipologia di contratto e datore di lavoro. Anni 2014-2019. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Figura 3.2.7 - Condizione occupazionale di tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro 6 mesi dalla fine del tirocinio a 6 e 12 mesi dall'ingresso nell'occupazione. 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 svantaggio⁵² (Figura 3.2.7).

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 gap 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 mediamente pari alla metà di quanto rilevato per gli altri tirocinanti. Per quanto, inoltre, 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 transitare 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).

⁵² Cfr. nota 47.

4 INTERVENTI NORMATIVI E ANDAMENTO DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA

4.1 Gli interventi normativi durante l'emergenza sanitaria

4.1.1 I provvedimenti delle Regioni nel corso del primo lockdown

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 9 marzo 2020⁵³, il governo estendeva a tutto il territorio nazionale le misure urgenti per il contenimento del contagio da Covid-19 che il DPCM del giorno precedente aveva limitato alle zone maggiormente colpite dal virus (la Lombardia e diverse province del nord). A partire dal 10 marzo, veniva quindi vietato su tutto il territorio nazionale ogni spostamento 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, tali misure comportavano implicitamente l'impossibilità per i tirocinanti di recarsi presso la sede del soggetto ospitante. In tal modo veniva di fatto decretata la sospensione dei tirocini in essere e il blocco delle nuove attivazioni. Preso atto dei provvedimenti decisi dal governo, le Regioni, nella seduta dell'11 marzo della IX Commissione della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, concordavano di procedere alla sospensione dei tirocini extracurricolari.

Pertanto nel corso del mese di marzo – perlopiù tra l'11 e il 12 – le amministrazioni regionali e le Province autonome hanno disposto il divieto di proseguire o 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 invece concesso la possibilità di proseguire le esperienze a distanza, introducendo quella peculiare modalità di svolgimento del tirocinio che alcune Regioni, per differenziarlo dallo *smart working*, hanno opportunamente denominato *smart training* (assimilabile allo *smart working* nella forma, ma differente nella sostanza e nei fini)⁵⁴. La possibilità di svolgimento a distanza, che ovviamente riguardava soltanto quei tirocini le cui attività formative potessero essere svolte da remoto, veniva vincolata al rispetto di determinate condizioni che consentissero di salvaguardare la natura e il valore formativo del tirocinio.

L'introduzione dello *smart training* costituiva certamente un'operazione di notevole portata, dal momento che estendeva a una misura formativa una modalità di esecuzione propria del rapporto di lavoro subordinato (ed è proprio questa, del resto, la ragione per cui le Regioni sopracitate hanno deciso di non prevederlo).

⁵³ 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.

⁵⁴ Per un quadro complessivo dei principali provvedimenti adottati dalle Regioni durante il primo lockdown si veda il paragrafo 4.3.

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 permesso anche l’attivazione di nuovi tirocini in modalità agile.

Si comprende bene come le diverse disposizioni regionali che si sono susseguite nel periodo emergenziale abbiano delineato un quadro composito e disomogeneo: come abbiamo visto, non tutte le Regioni hanno ammesso lo *smart training* e, nei casi in cui il tirocinio agile è stato invece autorizzato, ciò è avvenuto secondo tempistiche e criteri differenti.

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 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 disposto inoltre che l’attivazione o la riattivazione dei tirocini fosse subordinata all’avallo da parte del soggetto promotore; altre invece hanno posto come condizione il consenso dei tre soggetti coinvolti (soggetto ospitante, promotore e tirocinante); altre ancora (Abruzzo, Calabria⁵⁵, 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

⁵⁵ Nella Regione Calabria l’acquisizione della dichiarazione del soggetto ospitante attestante il possesso dei requisiti necessari per l’attivazione del tirocinio è richiesta in riferimento ai tirocini attivati nell’ambito dei Programmi Garanzia Giovani e Dote lavoro e inclusione attiva. Cfr. Regione Calabria, Nota Prot. SIAR n.169163 del 20 maggio 2020.

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, impensabile 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, 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.

4.1.2 Le misure di sostegno economico a beneficio dei tirocinanti

Come noto, in Italia i tirocini extracurricolari prevedono il riconoscimento di un'indennità mensile il cui importo minimo varia da Regione a Regione. Il blocco dei tirocini nel periodo Covid-19 ha comportato l'interruzione/sospensione dell'indennità di partecipazione. Durante l'emergenza sanitaria, mentre i lavoratori hanno potuto beneficiare di strumenti di sostegno al reddito o dei contributi previsti dai cosiddetti "decreti ristori", a livello nazionale per i tirocinanti non è stata prevista alcuna misura di sostegno economico. Alcune Regioni hanno però adottato provvedimenti in materia.

La prima a partire è stata, con la Legge provinciale n.3 del 16 aprile 2020⁵⁶, la Provincia autonoma di Bolzano che ha erogato un contributo di 400 euro mensili a copertura del periodo di sospensione dei tirocini per l'inserimento lavorativo di disoccupati e persone disabili. La Regione Calabria⁵⁷ ha invece disposto l'erogazione di un'indennità di sostegno *una tantum* di 500 euro, ma esclusivamente a beneficio di una ristretta platea di soggetti in situazione di disagio economico e sociale (soggetti già destinatari di specifiche misure regionali di politica attiva o soggetti coinvolti in tirocini di inclusione sociale per disoccupati ex percettori di mobilità in deroga).

La Regione Emilia Romagna, invece, per sostenere economicamente i tirocinanti, ha riconosciuto 450 euro a tutti coloro che hanno dovuto sospendere il tirocinio extracurricolare a causa del Covid-19 e 900 euro in caso di tirocinanti disabili⁵⁸.

Nell'ambito di una legge regionale⁵⁹ che prevedeva misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese, la Regione Valle d'Aosta ha stabilito l'erogazione di un bonus di 400 euro,

⁵⁶ Provincia autonoma di Bolzano, Legge provinciale n. 3 del 16 aprile 2020, art. 28, comma 1.

⁵⁷ Regione Calabria, Decreto dirigenziale n. 4434 del 18 aprile 2020.

⁵⁸ Regione Emilia Romagna, D.G.R. n. 369 del 20 aprile 2020.

per i mesi di marzo e di aprile, ai tirocinanti il cui tirocinio extracurricolare fosse stato interrotto alla data dell'11 marzo 2020.

Nella Regione Lazio è stato approvato il “Piano Generazioni Emergenza Covid-19”⁶⁰ che, con l’intervento multi-misura “Un ponte verso il ritorno alla vita professionale e formativa: misure emergenziali di sostegno economico per i soggetti più fragili ed esposti agli effetti della pandemia”, ha 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* di 600 euro.

Per quanto riguarda invece la Regione Toscana, un Decreto del 19 maggio⁶¹ prevedeva un contributo straordinario FSE per i tirocinanti i cui tirocini fossero stati sospesi per almeno 15 giorni a causa della pandemia. L’indennità era determinata su base mensile ed erogata per un massimo di due mensilità: per sospensioni dai 15 ai 45 giorni era pari a 433,80 euro, mentre per periodi di sospensione superiori a 45 giorni era di 867,60 euro.

Il Veneto ha previsto una misura di sostegno economico (contributo unico di 1.000 euro) solo a beneficio delle persone con disabilità impegnate, alla data del 10 marzo, in percorsi di tirocinio che sono stati sospesi o interrotti⁶².

A giugno 2020, la Regione Marche⁶³ ha disposto per i tirocinanti extracurricolari sospesi un’indennità di 800 euro quale misura *una tantum* di sostegno economico e motivazionale. Per poter fruire del contributo i tirocini dovevano risultare attivi alla data del 13 marzo ed essere svolti presso un soggetto ospitante con sede operativa nelle Marche e Progetto formativo sottoscritto con un Centro per l’impiego o con un soggetto accreditato ai servizi per il lavoro.

4.1.3 Gli interventi normativi durante il secondo lockdown

Con il periodo estivo (il 18 maggio viene considerato concluso il primo lockdown) 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. Il 25 settembre 2020 l’OMS elogia l’Italia per i suoi sforzi e la sua ripresa, 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 strettissimo giro 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 che sostituisce il precedente DPCM del 24 ottobre vengono adottate ulteriori disposizioni per fronteggiare l'emergenza epidemiologica: per la prima volta viene introdotta la ripartizione in colori (zona

⁵⁹ Regione Valle d’Aosta, Legge regionale n. 5 del 21 aprile 2020.

⁶⁰ Regione Lazio, Determina G05062 del 29 aprile 2020.

⁶¹ Regione Toscana, Decreto dirigenziale n. 7198 del 19 maggio 2020.

⁶² Regione Veneto, D.G.R. n. 627 del 19 maggio 2020.

⁶³ Regione Marche, D.G.R. n. 748 del 15 giugno 2020.

rossa, arancione e gialla), a seconda di 21 parametri stabiliti. Nel Decreto – che comunque non prevede alcuna disposizione specifica sui tirocini extracurriculari – 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 modalità 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 extracurriculari 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”.

Nel frattempo diverse Regioni, a seguito del DPCM del 3 novembre, erano già intervenute per definire le modalità di svolgimento dei tirocini extracurriculari.

Ad esempio, la Regione Lombardia emana un Avviso il 4 novembre 2020⁶⁴ con dettagliate disposizioni per la gestione dei tirocini extracurriculari in cui conferma 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, viene consentito lo svolgimento del tirocinio, laddove permesso dagli obiettivi del piano formativo, presso il domicilio del tirocinante, quindi in modalità “a distanza”, oppure prevedendo un mix “distanza-presenza”.

Disposizioni pressoché identiche a quelle della Regione Lombardia vengono emanate dalla Regione Calabria il 6 novembre 2020⁶⁵.

Diversamente la Regione Abruzzo agli inizi di novembre⁶⁶ dispone la possibilità di attivazione o di prosecuzione dei tirocini extracurriculari 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 extracurriculari in presenza laddove la Regione Abruzzo fosse collocata in “zona rossa” (anche nell’ambito di settori produttivi autorizzati a proseguire le proprie attività). Tuttavia, a seguito di alcune note prefettizie in materia⁶⁷, la regione Abruzzo con l’OPGR n.103 del 17 novembre fa marcia

⁶⁴ Regione Lombardia, Disposizioni per la gestione dei tirocini extracurriculari durante la fase di emergenza epidemiologica Covid-19 del 4.11.2020.

⁶⁵ Regione Calabria, Prot. generale SIAR n. 0363258 del 6.11.2020.

⁶⁶ Regione Abruzzo, Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 101 del 9.11.2020.

⁶⁷ 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 extracurriculari 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.

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 novembre⁶⁸ 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, 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 Toscana⁶⁹, la Campania⁷⁰ e l’Emilia Romagna⁷¹ 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 restrizioni anche a copertura del periodo delle festività natalizie.

⁶⁸ 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 curriculari ed extracurricolari ed esami del 9.11.2020.

⁶⁹ Regione Toscana, Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n.109 del 13.11.2020.

⁷⁰ Regione Campania, Precisazioni a seguito DPCM 3 novembre 2020, prot.n. 2020.0549413 del 19.11.2020.

⁷¹ Regione Emilia Romagna, Nota del 24.11.2020 e Nota integrativa del 26.11.2020.

4.2 Gli effetti della pandemia

In linea con le tendenze che hanno caratterizzato le dinamiche dell'occupazione, anche i dati che riferiscono dell'andamento dei tirocini extracurricolari evidenziano le conseguenze della crisi sanitaria e dei conseguenti interventi realizzati dal Governo e dalle singole Amministrazioni regionali⁷² per il contenimento degli effetti del Covid-19.

Ragionando in termini di movimentazione delle Comunicazioni Obbligatorie, infatti, possiamo osservare le rilevanti differenziazioni che si sono manifestate rispetto al precedente anno 2019, sia per quel che riguarda le nuove attivazioni (par. 4.2.1), sia in termini di cessazioni e interruzioni dell'attività di tirocinio (par. 4.2.2).

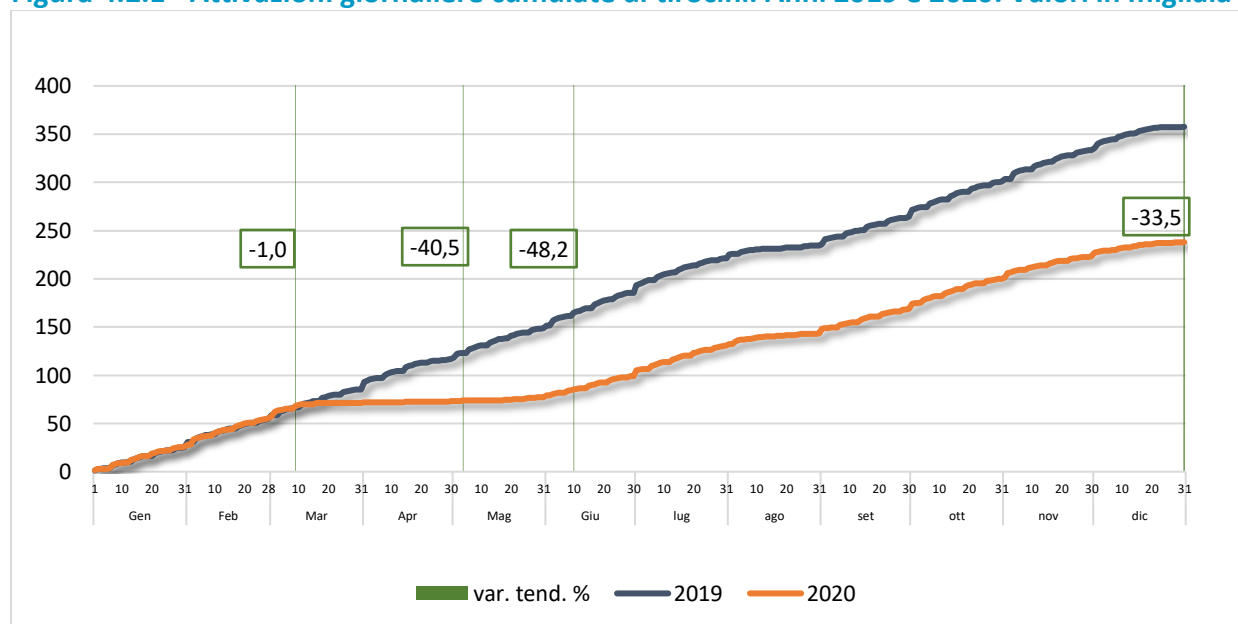
Nell'analisi si è scelto qui di utilizzare come riferimenti temporali tre date che risultano essere particolarmente significative dal punto di vista dell'impatto su tutte le dimensioni connesse con le dinamiche del lavoro oltreché, più in generale, sulla vita del Paese. Vengono così definiti quattro periodi distinti: il primo (dal primo gennaio all'8 marzo), precedente alla diffusione della crisi sanitaria su dimensione nazionale; il secondo connesso con i provvedimenti maggiormente restrittivi adottati dal Governo (fino al 3 maggio con l'inaugurazione della cosiddetta Fase 2); il terzo che porta fino al 10 giugno, alla vigilia delle prime "riaperture estive"; il quarto che comprende l'ultima parte dell'anno, sebbene, come è noto questi 6 mesi siano stati caratterizzati ancora da provvedimenti restrittivi di diverso livello.

4.2.1 Le nuove attivazioni

Per quel che concerne le attivazioni, la Figura 4.2.1, che riporta le attivazioni cumulate per gli anni 2019 e 2020, indica una sostanziale equiparazione dei valori fino a poco dopo la dichiarazione dello stato di lockdown, per poi divaricarsi nel periodo successivo, con una variazione percentuale pari a -40,5% di attivazioni cumulate fra il primo e il secondo periodo e del 48,2% fra il secondo e il terzo. La variazione complessiva delle attivazioni risulterà poi essere, alla conclusione del 2020, pari a -33,5% sull'anno precedente.

⁷² Si veda in proposito anche il successivo paragrafo 4.3 sui "Principali provvedimenti regionali in materia di tirocini extracurricolari nel corso del primo lockdown".

Figura 4.2.1 - Attivazioni giornaliere cumulate di tirocini. Anni 2019 e 2020. Valori in migliaia

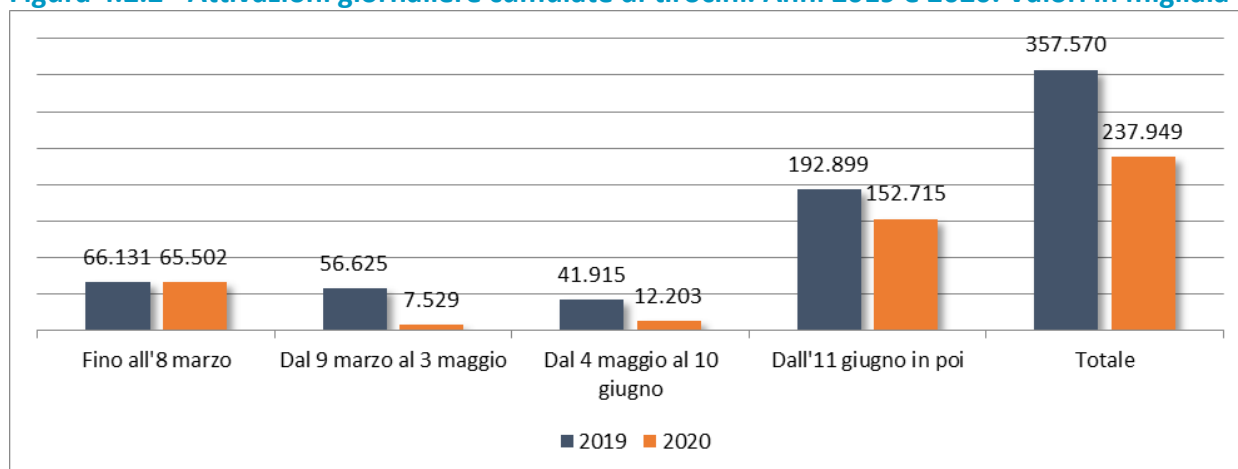


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Complessivamente, si registrano oltre 357mila attivazioni di tirocini nel 2019, a fronte di un totale di circa 238mila rapporti di tirocinio per il 2020 e le due successive figure evidenziano, numericamente e nella rappresentazione grafica, quanto avvenuto nello specifico di ciascun periodo considerato.

In modo particolare, la Figura 4.2.2 mette a confronto le attivazioni per i singoli periodi ed evidenzia come sia nel periodo delle misure più restrittive, sia nella cosiddetta fase 2, la numerosità delle attivazioni sia stata particolarmente contenuta. Si consideri, ad esempio, che il numero di attivazioni medio giornaliero è calato da 1.011 a 134 per il periodo compreso tra il 9 marzo fino al 3 maggio e da 1.123 a 321, nel periodo compreso fra il 4 maggio e il 10 giugno. La differenza si è poi ridotta nel periodo successivo, a partire dalle riaperture estive, in un periodo comunque che tradizionalmente vede una crescita delle attivazioni di rapporti di tirocinio.

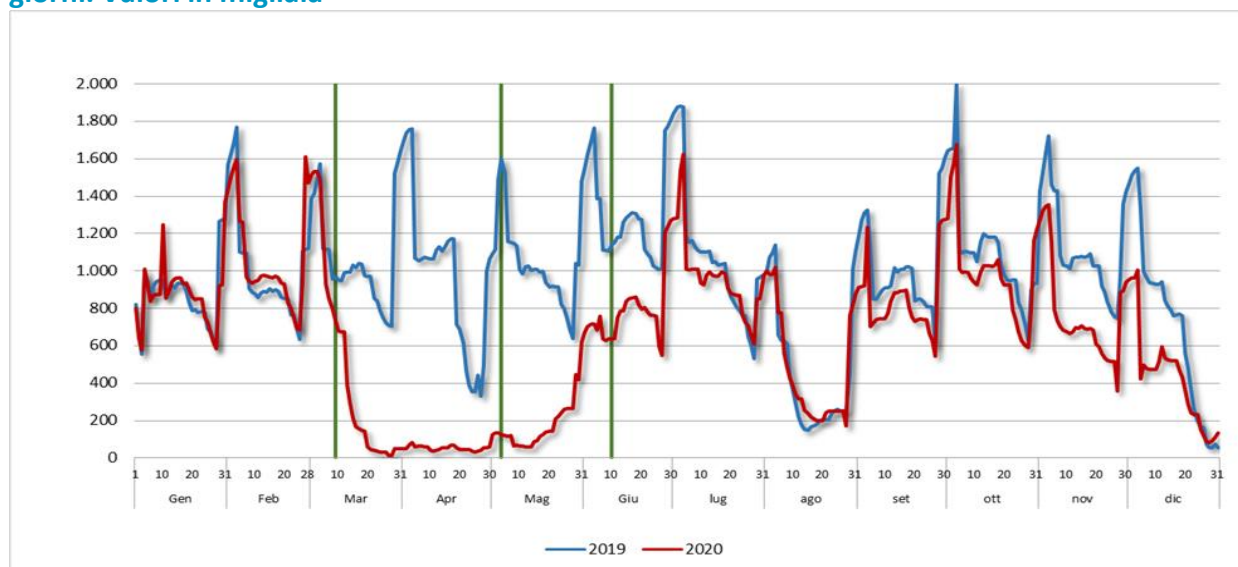
Figura 4.2.2 - Attivazioni giornaliere cumulate di tirocini. Anni 2019 e 2020. Valori in migliaia



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La dimensione numerica appena riportata risulta essere ben rappresentata, come dinamica, nella successiva Figura 4.2.3 nella quale vengono messe a confronto le attivazioni giornaliere di nuovi tirocini, con media mobile a 7 giorni.

Figura 4.2.3 - Attivazioni giornaliere di nuovi tirocini. Anni 2019 e 2020. Media mobile a 7 giorni. Valori in migliaia



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La visualizzazione consente di mettere in luce in modo particolarmente nitido, l'effetto di sostanziale azzeramento delle nuove attivazioni fra il 9 marzo fino a metà maggio.

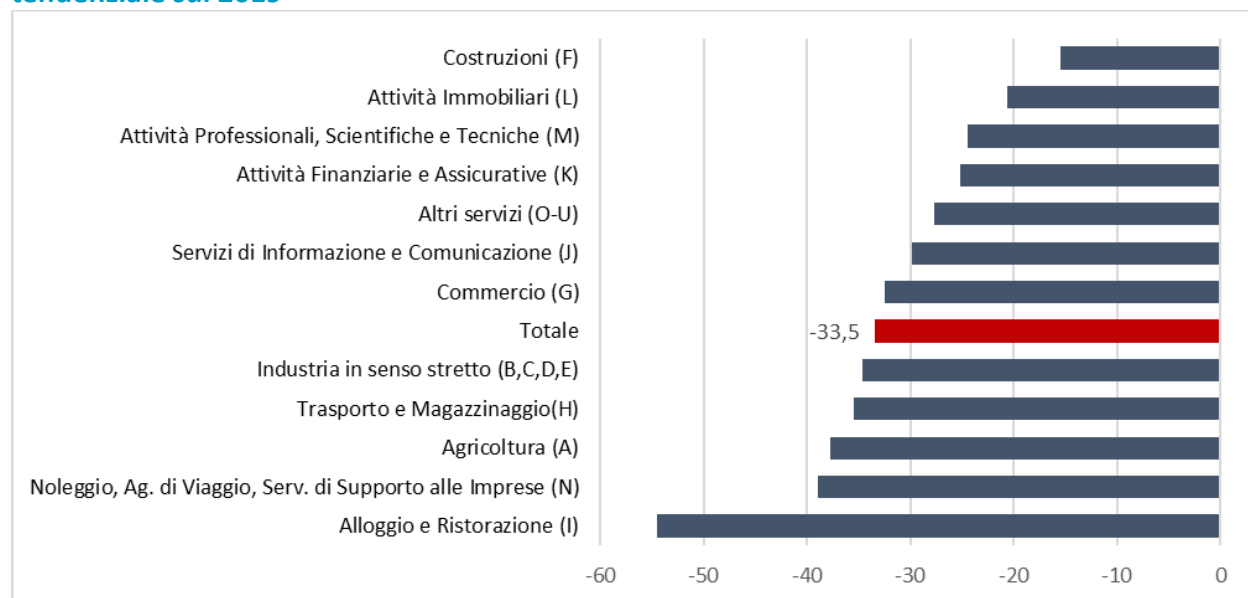
Il decremento rilevato nel 2020, pari complessivamente a circa 120mila nuove attivazioni in meno rispetto al 2019, non ha manifestato gli stessi effetti su tutti i settori economici, anche in ragione di una diversa modulazione delle restrizioni presenti nei provvedimenti restrittivi adottati (Figura 4.2.4). È dunque in questo senso che va letta la rilevante differenza in termini

percentuali che interessa i settori dell'Alloggio e della ristorazione, certamente fra quelli maggiormente colpiti dagli interventi di contenimento del Covid.

La riduzione percentuale che interessa questi due settori è pari a -54,5%, ovvero 21 punti percentuali in più del valore medio rilevato e di quasi 15 punti percentuali in più rispetto al settore del Noleggio, Agenzie di viaggio e Servizi di supporto alle imprese che, con -39% di variazione rispetto al 2019 rappresenta il secondo settore economico in termini di perdita di tirocini attivati.

All'opposto della distribuzione vi sono i tirocini nei settori delle Attività finanziarie e Assicurative (-25,2%), quelli delle Attività professionali, Scientifiche e Tecniche (-24,4%), delle Attività immobiliari (-20,6%) e soprattutto delle Costruzioni (-15,5%).

Figura 4.2.4 - Attivazioni di nuovi tirocini nel 2020 per settori di attività economica. Variazione tendenziale sul 2019



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Non sembrano apprezzabili, invece, le variazioni lette alla luce della variabile territoriale sebbene nelle regioni del Mezzogiorno, le variazioni tendenziali rispetto all'anno precedente facciano registrare un decremento più ridotto rispetto a quello delle altre ripartizioni.

Al 31 dicembre 2020, la variazione rispetto al 2019 per quel che riguarda le attivazioni giornaliere cumulate fa registrare un valore pari a -28,5% che, per quanto assai elevati, è di 10 punti percentuali in meno di quanto si è registrato nelle regioni del Centro Italia, dove il decremento assume il valore di -38,3%. Fra questi due poli si collocano le due aree settentrionali con valori pari a -35,1, il Nord Ovest, e -32,8% il Nord Est.

In modo simile non sono rilevanti le differenze, in termini di variazione tendenziale sul 2019, relativamente alle attivazioni di tirocini fra le Regioni che hanno consentito l'attivazione di

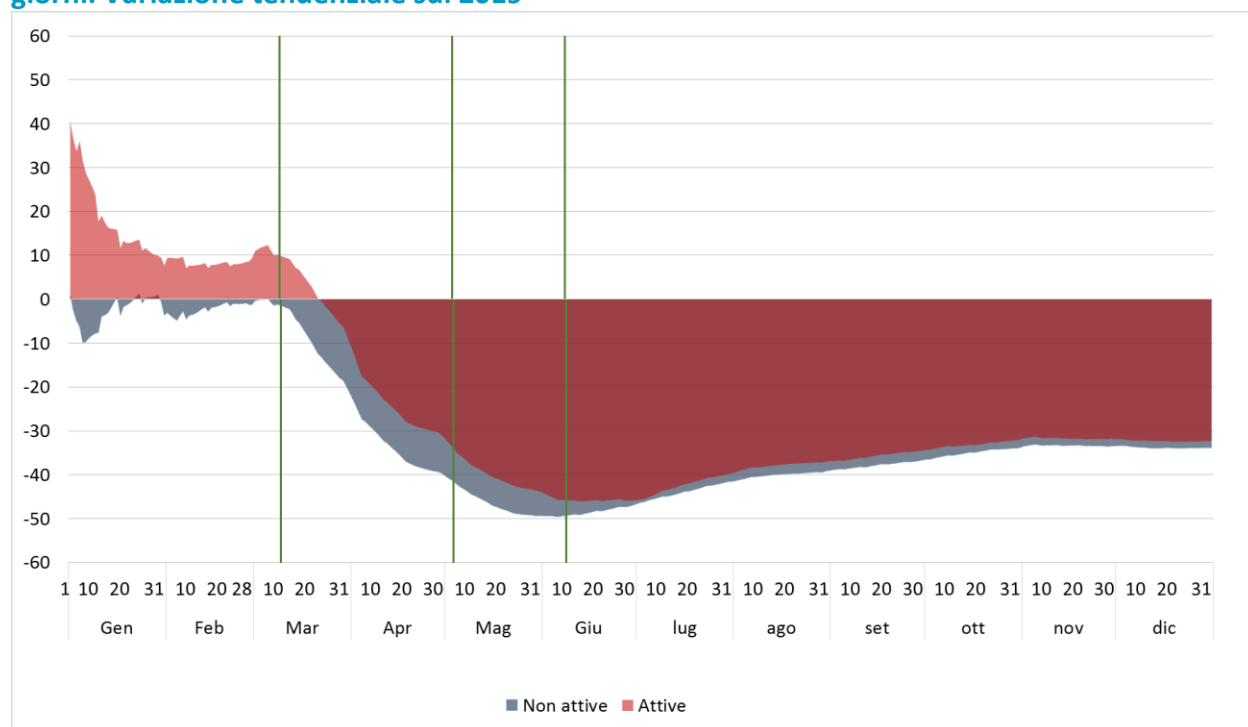
nuovi tirocini (Lazio Emilia-Romagna, Sicilia e Sardegna) e quelle – la maggior parte – che invece non hanno offerto tale possibilità⁷³ (Figura 4.2.5).

Le prime, che avevano peraltro una variazione tendenziale positiva nel periodo precedente al lockdown, subiscono nel periodo dei provvedimenti più restrittivi e fino alle parziali riaperture del 10 giugno un decremento percentuale più contenuto delle altre ma comunque particolarmente significativo tale da far ritenere che la possibilità di nuove attivazioni sia piuttosto ininfluenza sulla variazione tendenziale complessiva. Fra queste Regioni è la Sicilia quella che registra il minor decremento percentuale annuo, con un valore pari a -22,1%.

In assoluto, tuttavia, la variazione meno intensa è quella che si registra per la Calabria, Regione per la quale il valore è pari a -19%.

Sul versante opposto, sono Umbria e Toscana le Regioni nelle quali le attivazioni cumulate fanno registrare il più elevato valore negativo in comparazione con l'anno precedente (-41,7%).

Figura 4.2.5 - Attivazioni giornaliere cumulate di nuovi tirocini, per Regioni che hanno/non hanno mantenuto la possibilità di attivare nuovi tirocini. Anni 2019 e 2020. Media mobile a 7 giorni. Variazione tendenziale sul 2019



Regioni Non attive: Regioni che non hanno mantenuto la possibilità di attivare tirocini.

Regioni attive: Regioni che hanno mantenuto la possibilità di attivare tirocini.

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

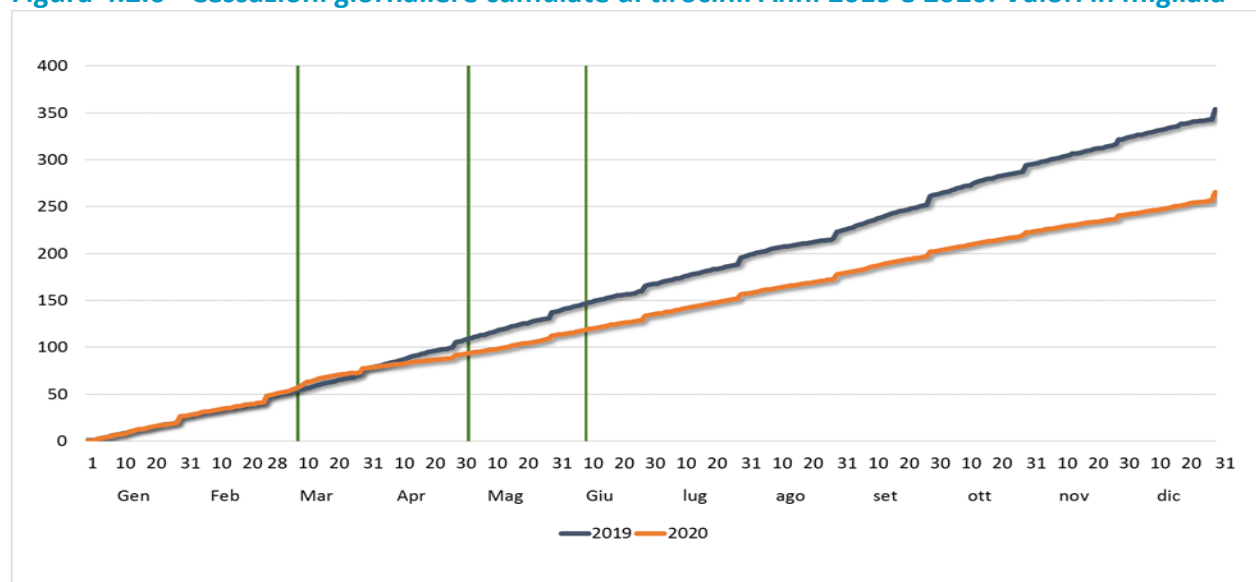
⁷³ Si veda in proposito il precedente paragrafo su “Gli interventi normativi durante l'emergenza sanitaria”.

4.2.2 La conclusione della esperienza di tirocinio: cessazioni e interruzioni

Analizzando i dati che offrono il quadro delle dinamiche di conclusione delle attività di tirocinio – sia per conclusione naturale alla scadenza, sia per interruzione anticipata – si osserva, all’indomani della esplosione della crisi sanitaria, la progressiva divaricazione delle curve che ne descrivono gli andamenti nell’anno.

I valori relativi alle cessazioni che sono sostanzialmente sovrapponibili per gli anni 2019 e 2020 per tutto il periodo pre-pandemico (di fatto fino alla prima settimana di aprile) iniziano a distanziarsi in modo evidente a seguito del blocco delle attività e delle disposizioni specifiche in materia. Disposizioni che, come verrà evidenziato più avanti nello specifico paragrafo, non avvengono in modo omogeneo e sincrono in tutti i territori regionali.

Figura 4.2.6 - Cessazioni giornaliere cumulate di tirocini. Anni 2019 e 2020. Valori in migliaia



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In particolare va rilevato che le Regioni adottano soluzioni differenziate nei tempi e nei contenuti rispetto alla possibilità di sospendere i tirocini, di chiuderli o di farli proseguire, laddove le caratteristiche lo consentivano, a distanza, ovvero nella modalità definita di *smart training*.

Tali soluzioni hanno dunque prodotto i propri effetti sull’andamento delle cessazioni presentata nel Grafico precedente e contribuiscono a spiegare il perché, nell’anno passato, vi sia stata – sostanzialmente da aprile in poi – una riduzione delle cessazioni rispetto al 2019.

In termini assoluti, i tirocini cessati sono stati quasi 354mila nel 2019 e oltre 265mila nel 2020, ma ovviamente bisogna tenere presente, come vedremo più avanti che nell’anno passato le nuove attivazioni sono state di gran lunga inferiore a quelle del 2019.

Quello che è interessante notare è che fino all’8 marzo il numero, come detto, è sostanzialmente corrispondente e si registrano 54mila cessazioni nel 2020 contro le 52mila del

2019. Già nel periodo successivo (fino al 3 maggio) la differenza si fa importante, con quasi 39mila cessazioni nel 2020 contro le circa 56mila dell'anno precedente, per poi amplificarsi fino a fine anno.

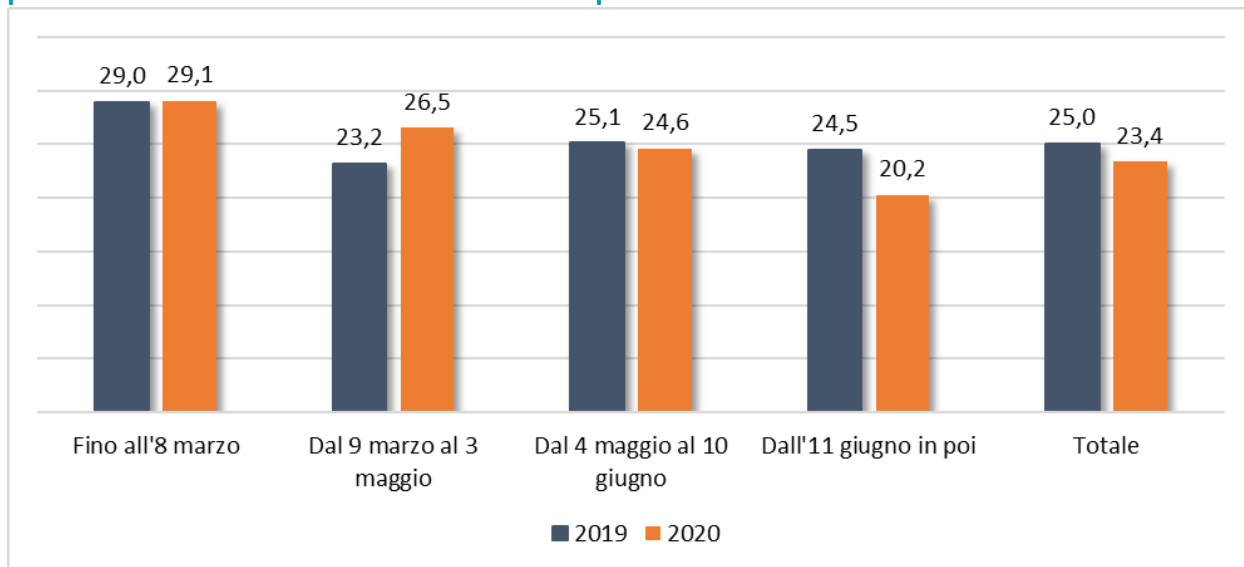
Rispetto al totale delle cessazioni, l'analisi delle interruzioni in una data anticipata rispetto a quella prevista per la scadenza⁷⁴, indica che nel 2020 su 62mila casi, il 23,4% delle interruzioni è avvenuta almeno una settimana prima della scadenza naturale. Si tratta certamente di una quota importante di interruzioni, che tuttavia non è diversa (è anzi inferiore) rispetto a quella che si era già registrata nel corso del 2019. In quel caso, infatti, si erano registrate oltre 88mila interruzioni anticipate, ma su un totale complessivo di cessazioni di poco inferiore alle 354mila, ovvero pari al 25%.

Confrontando i segmenti temporali presi in esame, osserviamo che per i due anni anche in questa circostanza non vi sono differenze fra i valori nella fase iniziale dell'anno: nello specifico caso si registra la presenza di una stessa quota di interruzioni anticipate per il primo trimestre. È in due periodi successivi, in quello di lockdown e in quello relativo al secondo semestre del 2020 che si registrano invece delle differenze, di segno opposto e comunque nel complesso non particolarmente elevate. Più precisamente, nel periodo in cui le misure di contenimento del virus sono state più severe (marzo e aprile), la variazione tendenziale ci indica un incremento di +3,2 punti percentuali delle interruzioni anticipate.

All'opposto, anche in considerazione delle scelte regionali di sospensione dei tirocini o di modifica delle forme di realizzazione, si assiste a una riduzione delle interruzioni anticipate già dal 4 maggio (inizio della cosiddetta Fase 2) ma soprattutto a partire dall'11 giugno in poi, con una variazione pari a -4,3 punti percentuali.

⁷⁴ Vengono qui considerati i tirocini interrotti 7 giorni e oltre prima della scadenza naturale. La scelta è finalizzata a rendere più netta la separazione fra i tirocini conclusi secondo previsione da quelli che invece sono stati chiusi prima, annullando o riducendo in modo significativo l'impatto di fattori tipo la conclusione anticipata a causa di festività, chiusure aziendali, ecc. Si tenga presente, in ogni caso, che i tirocini così considerati rappresentano il 97,7% e il 97,2% – rispettivamente per il 2019 e il 2020 – di quelli complessivamente cessati.

Figura 4.2.7 - Quota percentuale di tirocini interrotti almeno 7 giorni prima del termine previsto sul totale dei tirocini cessati. Valori percentuali

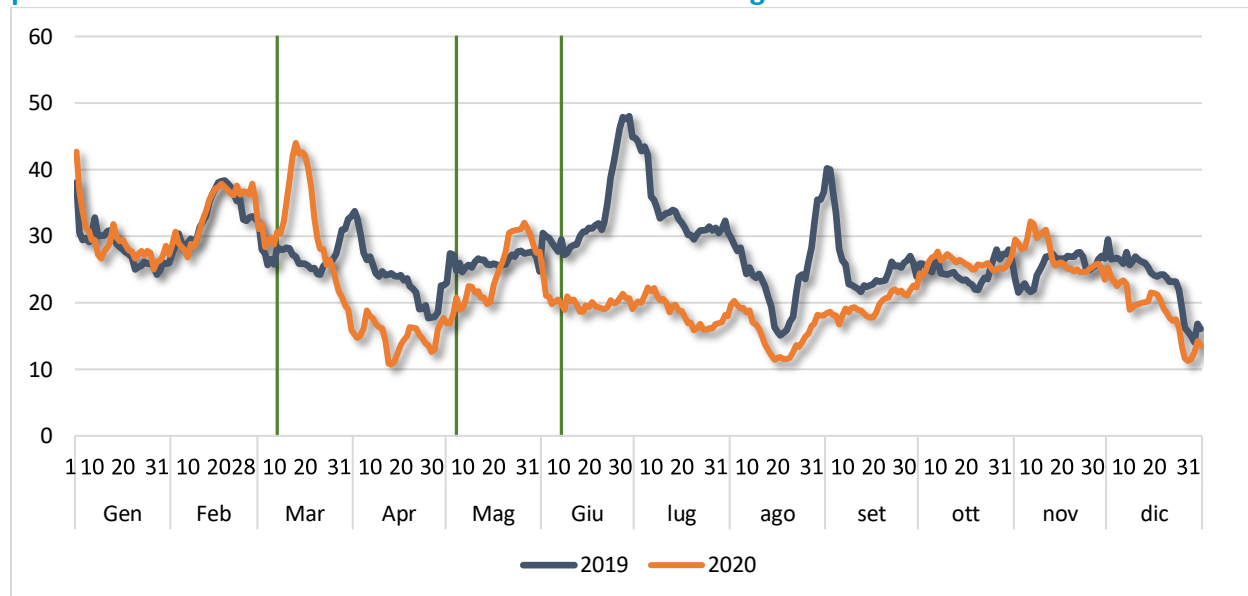


Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È interessante notare la dinamica delle interruzioni anticipate, in rapporto al complesso delle cessazioni nel confronto fra 2020 e 2019 (Figura 4.2.8).

Sebbene, come esplicitato sopra, la quota di interruzioni anticipate non si modifichi in modo importante nel confronto fra i due anni, le due sequenze risultano essere significativamente diverse per tutta la parte centrale dell'anno. Se infatti osserviamo il primo e l'ultimo trimestre del 2019 e del 2020 vediamo che le rappresentazioni grafiche tendono a sovrapporsi senza mostrare, dunque, particolari differenziazioni.

Figura 4.2.8 - Quota percentuale di tirocini interrotti almeno 7 giorni prima del termine previsto sul totale dei tirocini cessati. Media mobile a 7 giorni



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Al contrario, invece, l’osservazione di quanto avviene nei due trimestri centrali consente di apprezzare quanto la crisi sanitaria e le misure di contenimento abbiano inciso sul fenomeno delle interruzioni anticipate, modificandone la dinamica rispetto all’anno precedente.

Nei primi giorni di lockdown vi è un sensibile incremento della chiusura anticipata dei rapporti di tirocinio, mentre verso la fine del mese di marzo e per il successivo mese di aprile, soprattutto in conseguenza degli interventi regionali, le interruzioni anticipate si riducono sia in assoluto sia in confronto al 2019. È probabilmente il complessivo dilatamento dei tempi di attuazione del tirocinio, determinato dalle sospensioni, il motivo per cui la distribuzione delle interruzioni appare rimanere costante in rapporto alle cessazioni, senza i picchi rilevati l’anno precedente. In altre parole, se ai primi segnali dell’estensione della crisi pandemica i datori di lavoro hanno reagito anticipando la fine dei tirocini, successivamente hanno invece preferito seguire una strategia più attendista, prorogando la durata dei tirocini in essere.

4.3 Principali provvedimenti regionali in materia di tirocini extracurricolari nel corso del primo lockdown

A seguito del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 9 marzo 2020, che di fatto dava inizio al cosiddetto “primo lockdown”, le amministrazioni regionali e provinciali hanno decretato la sospensione dei tirocini in corso e vietato l’attivazione di nuovi tirocini (cfr. Par. 4.1.1). Diverse Regioni hanno tuttavia consentito, laddove le attività previste dal progetto formativo potessero essere svolte a distanza, la prosecuzione – e in alcuni casi anche l’attivazione – dei tirocini da remoto, secondo quella inedita modalità di svolgimento dell’esperienza formativa che alcune Regioni hanno denominato *smart training*.

Con la fine del primo lockdown, in tutti i territori è stata disposta la ripresa dei tirocini in presenza. Tuttavia, come abbiamo visto in precedenza, le scelte delle Regioni nel periodo emergenziale non hanno seguito una linea univoca e condivisa, delineando un quadro complessivo in cui sono ben individuabili differenze e disallineamenti sia in termini sostanziali (non tutte hanno ammesso lo *smart training*), sia in relazione alle condizioni e ai vincoli per l’utilizzo del tirocinio da remoto (in alcuni casi è stato vietato per i tirocini finanziati, in altri casi per quelli autofinanziati), sia in riferimento alle tempistiche degli interventi (i tirocini da remoto – come del resto la successiva ripresa delle esperienze in presenza – sono stati autorizzati secondo tempistiche diverse).

Per avere un quadro sinottico delle scelte delle singole amministrazioni regionali e provinciali, nelle schede che seguono abbiamo riportato i principali provvedimenti adottati tra l’inizio e la fine del primo lockdown, ovvero nel periodo compreso tra la prima metà di marzo e la seconda metà di maggio del 2020.

Abruzzo	
Sospensione tirocini. Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i>	Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 5 dell’11 marzo 2020 I tirocini sono sospesi con decorrenza immediata. Ove possibile, i tirocini già avviati possono proseguire a distanza, ad esclusione dei tirocini attivati nell’ambito del Programma Garanzia Giovani.
Possibilità di attivare nuovi tirocini in modalità <i>smart training</i>	Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 51 del 30 aprile 2020 Possibilità di attivare nuovi tirocini in <i>smart training</i> a partire dal 1° maggio, ad esclusione dei tirocini relativi al Programma Garanzia Giovani.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 64 del 22 maggio 2020 Dal 25 maggio è consentita la ripresa e lo svolgimento dei tirocini in presenza. Consentita la prosecuzione o l’attivazione di nuovi tirocini autofinanziati in modalità <i>smart training</i> . Per i tirocini finanziati, la formazione a distanza è invece consentita solo laddove espressamente prevista dai rispettivi avvisi, bandi o da specifiche disposizioni del settore o dell’amministrazione precedente.

Basilicata	
Sospensione tirocini	Avviso della Regione del 19 marzo 2020 I tirocini extracurricolari non sono sospesi di diritto come invece le attività didattiche e formative in generale. Il soggetto ospitante può comunque ricorrere all'istituto della sospensione laddove ne ravvisi la necessità.
Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i>	Avviso della Regione del 19 marzo 2020 Il soggetto ospitante può autorizzare il tirocinante a svolgere la propria attività in smart working, se compatibile con gli obiettivi del progetto formativo.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Avviso dell'Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata del 28 maggio 2020 Possono essere attivati "in presenza" nuovi tirocini extracurricolari e possono essere ripresi quelli sospesi.

Calabria	
Sospensione tirocini	Note regionali n. 105596 e n. 106008 dell'11 marzo 2020 Sospensione di tutti i tirocini curricolari, extracurricolari e attività formative previsti nell'ambito di Avvisi Pubblici indetti o autorizzati dal Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, nonché di tutti i tirocini extracurricolari aventi quali soggetti promotori i Centri per l'impiego (tirocini ordinari) e autofinanziati dai soggetti ospitanti.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Nota regionale n. 163309 del 14 maggio 2020 A partire dal 25 maggio, riprendono in presenza sia i tirocini extracurricolari autofinanziati sia quelli finanziati con risorse pubbliche.

Campania	
Sospensione tirocini	<p>Comunicazione prot. 2020. 0158114 dell'11 marzo 2020 Sospesi tutti i tirocini curriculari ed extracurriculari. Non è consentito lo <i>smart working</i> in quanto i tirocini non sono assimilabili ai rapporti di lavoro.</p>
Possibilità di proseguire/attivare nuovi tirocini in modalità <i>smart training</i>	<p>Decreto Dirigenziale n. 411 del 29 aprile 2020 Con riferimento allo svolgimento dei tirocini extracurriculari (Misura 5) nell'ambito dei progetti finanziati a valere sul PAR Campania Garanzia Giovani seconda fase, laddove la natura delle attività del soggetto ospitante lo consenta, si riconosce la possibilità di svolgimento di tale attività in <i>smart working</i>.</p> <p>Comunicazione PG/2020/0212893 del 4 maggio 2020 Si dispone fino al 17 maggio la proroga della sospensione dei tirocini extra-curriculari. È consentita, laddove compatibile, la possibilità di attivare tirocini in modalità a distanza.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza del Presidente della Giunta regionale n. 48 del 17 maggio 2020 A partire dal 18 maggio l'attività di tirocinio extracurriculare e di laboratori tecnico-pratici è svolta preferibilmente a distanza; ove incompatibile con detta modalità, essa è svolta in presenza, purché nell'ambito dei servizi e delle attività consentite sul territorio regionale e nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza.</p>

Emilia Romagna	
Sospensione tirocini. Possibilità di proseguire/attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	<p>Disposizioni Regione Emilia Romagna in merito ai tirocini extracurricolari del 12 marzo 2020</p> <p>Determinazione Agenzia Regionale per il Lavoro n. 530 del 13 marzo 2020</p> <p>Dal 13 marzo sono sospesi i tirocini in presenza. Possono proseguire ed essere attivati tirocini che prevedano lo svolgimento delle attività con modalità alternative alla presenza.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 82 del 17 maggio 2020</p> <p>Dal 18 maggio è consentita la ripresa dei tirocini extracurricolari presso il soggetto ospitante, nel rispetto delle indicazioni tecniche e operative definite nelle linee guida nazionali o nei protocolli regionali. Resta ferma la possibilità di avviare o proseguire il percorso formativo con modalità a distanza.</p>

Friuli Venezia Giulia	
Sospensione tirocini. Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i>	<p>Nota Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, prot. n. 0021782 dell'11 marzo 2020</p> <p>Sospensione dei tirocini in presenza. Qualora realizzabili, sono consentite eventuali attività a carattere individuale da svolgere a distanza. Potranno essere approvati nuovi tirocini con l'avvertenza che l'avvio sarà consentito al termine del periodo di adozione delle misure di emergenza epidemiologica.</p> <p>Decreto n° 3097/LAVFORU del 02 aprile 2020</p> <p>Lo svolgimento dei tirocini extracurricolari è sospeso fino al protrarsi dell'emergenza epidemiologica. Peraltro si ritiene ammissibile il ricorso a modalità on line dei tirocini extracurricolari.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza contingibile e urgente del Presidente della Regione n. 12/PC del 3 maggio 2020</p> <p>Dal 4 maggio è consentito lo svolgimento dei tirocini extracurricolari in presenza, a condizione che vengano adottate le necessarie misure organizzative di prevenzione e protezione.</p>

Lazio	
Sospensione tirocini	Circolare n. 218523 del 12 marzo 2020 È disposta la sospensione di tutte le attività di tirocinio in corso.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	Circolare n. 0255844 del 30 marzo 2020 Nel caso in cui i contenuti del progetto formativo si prestino alla loro attuazione mediante tecnologie digitali, il tirocinio potrà essere attuato e gestito attraverso tali modalità. I tirocini relativi al Programma Garanzia Giovani rimangono sospesi sino a nuove comunicazioni. Determinazione n. G04828 del 27 aprile 2020 Estensione dello <i>smart training</i> anche ai tirocini relativi al Programma Garanzia Giovani.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Circolare n. 0450614 del 22 maggio 2020 Dal 25 maggio 2020 è possibile riattivare i tirocini sospesi e avviarne di nuovi in presenza. Laddove possibile, la formazione a distanza rimane la modalità prevalente di attuazione e gestione del tirocinio per tutto il periodo di emergenza.

Liguria	
Sospensione tirocini	Comunicazione Regione prot. 96668 dell'11 marzo 2020 Si sospendono i tirocini extracurricolari in essere.
Possibilità di proseguire tirocini in modalità <i>smart training</i>	Informativa Regione prot. 105924 del 23 marzo 2020 Nel caso in cui sia garantito il raggiungimento degli obiettivi formativi, il tirocinio extracurricolare potrà essere riattivato, se sospeso, nella forma e con le modalità del lavoro agile (smart working).
Possibilità di attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	Informativa Regione del 23 aprile 2020 Per il solo periodo dell'emergenza, è data la possibilità di attivare nuovi tirocini extracurricolari in modalità agile (Smart Training) a tutte le imprese che siano in grado di assicurare efficacemente il raggiungimento degli obiettivi formativi.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 30 del 17 maggio 2020 Dal 18 maggio 2020 è possibile l'attivazione o la riattivazione dei tirocini extracurricolari in presenza, a condizione che vengano adottate le necessarie misure organizzative di prevenzione e protezione. In caso contrario, i tirocini extracurricolari potranno eccezionalmente proseguire in modalità di lavoro agile.

Lombardia	
<p>Sospensione tirocini. Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i></p>	<p>Comunicato della Regione del 12 marzo 2020 e Comunicato della Regione del 30 marzo 2020 (chiarimento nota del 12 marzo) Il soggetto promotore e il soggetto ospitante possono decidere se interrompere il tirocinio, sospenderlo o proseguire l'esperienza in modalità assimilabile allo <i>smart working</i>, nel caso in cui gli obiettivi formativi consentano lo svolgimento del tirocinio a distanza. Vietate nuove attivazioni. Comunicato della Regione del 17 marzo 2020 e Decreto regionale n. 3773 del 25 marzo 2020 In riferimento ai tirocini svolti nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, è ammesso il ricorso allo <i>smart training</i>, limitatamente ai tirocini i cui obiettivi formativi consentano l'utilizzo di questa modalità di svolgimento.</p>
<p>Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza</p>	<p>Comunicato della Regione del 15 maggio 2020 e Ordinanza n. 547 del 17 maggio 2020 Dal 18 maggio è possibile riattivare i tirocini sospesi e attivare nuovi tirocini, sia in presenza sia in <i>smart training</i> sia in modalità mista. L'attivazione/riattivazione di tirocini in presenza è possibile esclusivamente negli ambiti di lavoro ove non sussistano le restrizioni all'esercizio dell'attività ed è subordinata al rispetto delle necessarie condizioni di sicurezza.</p>

Marche	
<p>Sospensione tirocini. Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i></p>	<p>Direttiva Dirigente della P.F. Gestione mercato del lavoro del 12 marzo 2020 La comunicazione dirigenziale del 12 marzo 2020, vincolante per i Centri per l'Impiego ed estesa anche agli enti privati accreditati per i servizi per il lavoro, dispone la sospensione dei tirocini in corso, fatta salva la possibilità di prosecuzione in modalità assimilabile allo <i>smart working</i>, qualora il progetto formativo preveda attività che possano essere svolte da remoto.</p>
<p>Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza</p>	<p>Circolare del Servizio Attività Produttive, Lavoro e Istruzione del 18 maggio 2020 Dal 18 maggio è prevista la possibilità di riattivare i tirocini sospesi e attivare nuovi tirocini in presenza.</p>

Molise	
Sospensione tirocini	Determinazione del Direttore del III Dipartimento n. 28 del 19 marzo 2020 Sospensione con decorrenza immediata di tutti i tirocini extracurricolari in corso. Sospesa l'attivazione di nuovi tirocini.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	Determinazione del Direttore del III Dipartimento n. 32 del 6 aprile 2020 Si autorizza la prosecuzione dei tirocini sospesi e l'attivazione di nuovi tirocini in modalità assimilabile alla FAD/E-learning nei casi in cui le attività previste dal progetto formativo lo consentano.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Determinazione del Direttore del III Dipartimento n. 46 del 22 maggio 2020 Dal 22 maggio è possibile riavviare i tirocini sospesi e attivare nuovi tirocini in presenza nel rispetto dei protocolli e delle misure di sicurezza e prevenzione.

Piemonte	
Sospensione tirocini	Comunicazione Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro dell'11 marzo 2020 Sospensione dei tirocini nell'ambito del Programma Garanzia Giovani. Comunicazione Direzione Istruzione, formazione e lavoro del 12 marzo 2020 Sospensione di tutti i tirocini.
Possibilità di proseguire tirocini in <i>smart training</i>	Determinazione Dirigenziale n. DD-A15 127 del 3 aprile 2020 I tirocini sospesi possono proseguire in modalità "agile". Vietata l'attivazione di nuovi tirocini.
Possibilità di proseguire tirocini in presenza	Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 58 del 18 maggio 2020 Dal 18 maggio è consentita la ripresa in presenza dei tirocini extracurricolari sospesi o riattivati in modalità <i>smart working</i> , a condizione che vengano adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione relative al settore produttivo di riferimento.
Possibilità di attivare tirocini in presenza o in <i>smart training</i>	Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 63 del 22 maggio 2020 Dal 25 maggio è consentita l'attivazione di nuovi tirocini in presenza subordinatamente all'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza. È consentita l'attivazione di nuovi tirocini in modalità <i>smart working</i> .

Provincia di Bolzano	
Sospensione tirocini	Linee guida per lo svolgimento dei servizi erogati dalla Ripartizione Lavoro, 12 marzo 2020 Sospensione dei tirocini a partire dal 13 marzo.
Possibilità di proseguire tirocini in modalità <i>smart training</i>	Portale provinciale, marzo 2020 Non è consentita la promozione di nuovi tirocini, mentre i tirocini sospesi che permettano lo svolgimento delle attività da remoto possono riprendere in modalità <i>smart working</i> .
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Circolare del 20 aprile 2020 Revoca della sospensione della promozione di tirocini. Portale provinciale, aprile 2020 La promozione dei tirocini riprende a partire dal 23 aprile 2020. Tutti i tirocini sospesi possono riprendere in osservanza delle misure igienico-sanitarie e nel rispetto dei protocolli di sicurezza.

Provincia di Trento	
Sospensione tirocini	Università di Trento, Decreto Rettorale n. 204 del 10 marzo 2020 Sospensione dei tirocini curricolari ed extracurricolari promossi dall'Università di Trento. Agenzia del Lavoro Provincia autonoma di Trento, 23 marzo 2020 Pur non avendo formalizzato la decisione in un provvedimento scritto, l'Agenzia ha disposto la sospensione dei tirocini dal 23 marzo 2020 fino al termine dell'emergenza sanitaria. Ha inoltre escluso la prosecuzione dei tirocini da remoto.
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	Università di Trento, Comunicazione del 23 marzo 2020 In riferimento ai tirocini promossi dall'Università di Trento, dal 23 marzo vengono riattivati i tirocini sospesi, qualora possano essere svolti in modalità <i>smart working</i> e siano preventivamente autorizzati dall'ente ospitante e dal tutor accademico. È inoltre possibile l'attivazione di nuovi tirocini in <i>smart working</i> .
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	Università di Trento, Comunicazione del 14 maggio 2020 In riferimento ai tirocini extracurricolari promossi dall'Università di Trento, possono proseguire o essere attivati tirocini in presenza, nel rispetto delle condizioni e prescrizioni previste dall'Università.

Puglia	
Sospensione tirocini	<p>Comunicazione Regione del 13 marzo 2020 Sono sospesi tutti i tirocini extracurricolari, compresi quelli attivati nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza n. 240 del 19 maggio 2020 e Determinazione n. 748 del 25 maggio 2020 Dal 20 maggio per i tirocini autofinanziati e dal 28 maggio per quelli finanziati nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, è consentita la ripresa delle attività di tirocinio extracurricolare nel rispetto degli obblighi di sicurezza e delle linee guida previste per i dipendenti del corrispondente comparto lavorativo.</p>

Sardegna	
Sospensione tirocini	<p>Comunicazione ASPAL del 12 marzo 2020 Sospensione di tutti tirocini sino al termine dell'emergenza sanitaria.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	<p>Determinazione del Direttore Generale del lavoro, formazione professionale cooperazione e sicurezza sociale n. 806 del 26 marzo 2020 Con riferimento ai tirocini extracurricolari finanziati nell'ambito del POR Sardegna FSE 2014-2020, il soggetto promotore può autorizzare la prosecuzione dei tirocini sospesi o l'avvio di nuovi tirocini in modalità <i>smart/agile working</i>.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza del Presidente della Regione n. 23 del 17 maggio 2020 A decorrere dal 18 maggio, è consentito lo svolgimento di tirocini extracurricolari in presenza, ferma restando la possibilità di avviare o proseguire il percorso formativo con modalità a distanza; il tirocinio in presenza deve essere svolto nel rispetto delle linee guida nazionali o dei protocolli regionali.</p>

Sicilia	
Sospensione tirocini extracurricolari	<p>Comunicato prot. 14098 del 10 marzo 2020 Con riferimento ai tirocini avviati nell'ambito dell'Avviso pubblico n. 22/2018, ogni soggetto ospitante valuterà l'opportunità di sospensione del tirocinio. Comunicato prot. 14368 dell'11 marzo 2020 Sono sospesi tutti i tirocini avviati nell'ambito dell'Avviso pubblico n. 22/2018. Comunicato prot. 14953 del 18 marzo 2020 Per quanto riguarda i tirocini extracurricolari autofinanziati, ogni soggetto ospitante valuterà l'opportunità di sospensione del tirocinio.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza del Presidente della Regione Sicilia n. 21 del 17 maggio 2020 Dal 18 maggio è consentita la ripresa in presenza dei tirocini sospesi e l'attivazione di nuovi tirocini.</p>

Toscana	
Sospensione tirocini	<p>Nota della Giunta regionale Direzione Istruzione e Formazione del 10 marzo 2020 Sospensione delle attività didattiche e formative, inclusi i tirocini extracurricolari, svolte dagli organismi formativi accreditati che operano sul territorio regionale, finanziate o riconosciute dalla Regione.</p>
Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i>	<p>Nota esplicativa della Giunta Regionale Direzione Istruzione e Formazione del 16 marzo 2020 Nel caso in cui i contenuti del progetto formativo lo consentano, i tirocini sospesi possono proseguire a distanza.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 57 del 17 maggio 2020 e Nota esplicativa della Giunta Regionale Direzione Istruzione e Formazione del 17 maggio 2020 A partire dal 18 maggio è possibile riavviare i tirocini sospesi e attivare nuovi tirocini in presenza, nel rispetto della normativa vigente e delle necessarie condizioni di sicurezza. È consentita l'adozione della modalità "<i>blended</i>", parte a distanza e parte presso il soggetto ospitante.</p>

Umbria	
Sospensione tirocini	<p>Circolare n. 2 del 10 marzo 2020 approvata con Determinazione Direttoriale n. 279 del 10 marzo 2020</p> <p>I tirocini extracurricolari finanziati e non finanziati in corso sono sospesi. Sospesa anche l'attivazione di nuovi tirocini.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in modalità <i>smart training</i>	<p>Arpal Umbria, Determinazione del Coordinatore n. 380 dell'11 aprile 2020 che attua la Determinazione Direttoriale n. 360 del 3 aprile 2020</p> <p>Prorogata la sospensione delle attività legate all'avvio e alla gestione dei tirocini extracurricolari, con possibilità di prosecuzione dell'esperienza o di attivazione con modalità a distanza.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza della Presidente della Giunta regionale n. 28 del 22 maggio 2020</p> <p>A decorrere dal 25 maggio 2020, i tirocini extracurricolari possono essere attivati o riattivati anche in presenza, oltre che con modalità a distanza. Il tirocinio in presenza deve essere svolto nel rispetto delle indicazioni tecniche e operative definite nelle linee guida nazionali o nei protocolli di sicurezza regionali.</p>

Valle d'Aosta	
Sospensione tirocini	<p>Comunicazione sul Portale Regionale del 15 marzo 2020</p> <p>I tirocini sono sospesi fino al perdurare dell'emergenza sanitaria.</p>
Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza	<p>Ordinanza n. 192 del 3 maggio 2020 e Comunicazione sul Portale Regionale del 3 maggio 2020</p> <p>A partire dal 4 maggio è possibile la riattivazione dei tirocini extracurricolari. I tirocini potranno riprendere a condizione che siano rispettate le norme di sicurezza e di distanziamento sociale previste.</p> <p>Intesa sull'avvio di nuovi tirocini extra-curricolari del 3 giugno 2020</p> <p>Si consente l'avvio di nuovi tirocini extracurricolari nelle aziende, purché siano rispettati i protocolli di sicurezza specifici. I nuovi tirocini potranno essere avviati nei reparti aziendali non coinvolti da procedure di cassa integrazione.</p>

Veneto	
<p>Sospensione tirocini. Possibilità di proseguire in modalità <i>smart training</i></p>	<p>Decreto n. 189 del 9 marzo 2020 Sospensione di tutte le attività, individuali e di gruppo, finanziate dalla Regione, inclusi i tirocini.</p> <p>Comunicazione Regione del 13 marzo 2020 Con riferimento ai tirocini extracurricolari in corso non finanziati con risorse pubbliche, il soggetto ospitante potrà: interrompere il tirocinio; sospenderlo; proseguire in modalità a distanza, qualora i tirocini prevedano obiettivi formativi conseguibili anche mediante strumenti e verifiche a distanza.</p>
<p>Possibilità di proseguire/attivare tirocini in presenza</p>	<p>Ordinanza del Presidente della Giunta regionale n. 48 del 17 maggio 2020 È ammessa la ripresa delle esperienze di tirocinio in presenza presso tutti i soggetti ospitanti che svolgono attività produttive nei settori non sospesi e nel rispetto dei protocolli e delle misure di sicurezza.</p> <p>Decreto n. 386 del 19 maggio 2020 I tirocini attivati prima della sospensione, promossi nell'ambito delle politiche attive del lavoro regionali e finanziati, anche solo in misura parziale, con risorse pubbliche, devono essere completati nel rispetto della deliberazione di riferimento e del progetto approvato.</p> <p>Nota sulla ripresa tirocini 19 maggio 2020 A partire dal 20 maggio i tirocini extracurricolari possono riprendere in presenza. È ammesso lo svolgimento del tirocinio a distanza fino al termine del periodo di emergenza. È possibile attivare tirocini a distanza o alternando giornate in presenza e a distanza.</p>

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI

Adapt University Press, I tirocini extra-curricolari al tempo di COVID-19: dall'inizio della pandemia alla fine del lockdown, 2020.

ANPAL, INAPP (2019), Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Roma.

Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Legge 14 gennaio 2013, n. 4, Disposizioni in materia di professioni non organizzate, 13G00021, GU Serie Generale n. 22 del 26-01-2013, Roma.

Chiozza A., Mattei L., Torchia B., (2020) Lavoro e identità: otto anni di storia professionale di giovani donne e giovani uomini, Astril, Working Paper n. 54/2020

Commissione Europea (2010), Comunicazione della Commissione "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", COM (2010) 2020 definitivo, Bruxelles.

Commissione Europea (2012), Documento di Lavoro dei Servizi della Commissione, Un Quadro di qualità per i tirocini che accompagna il documento - Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Verso una ripresa fonte di occupazione, SWD (2012) 99 final, Bruxelles.

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.

Commission Staff Working Document, Applying the Quality Framework for Traineeships, COM (2016) 646 final, 4.10.2016.

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, 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.

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sul documento recante: "Linee guida in materia di tirocini per persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica", Repertorio atti n. 99/CSR del 5 agosto 2014.

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 22 gennaio 2015. Linee-guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, 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.

Consiglio dell’Unione europea, Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull’istituzione di una garanzia per i giovani, 2013/C 120/01, Bruxelles.

Consiglio dell’Unione europea, Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, 2014/C 88/01, Bruxelles.

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.

Decreto-legge n. 138 del 13 agosto 2011, Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo, convertito con modificazioni dalla Legge n. 148 del 14 settembre 2011, Titolo III - Misure a sostegno dell’occupazione, Art. 11 “Livelli di tutela essenziali per l’attivazione dei tirocini”.

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.

European Commission (2012), Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States, Final Synthesis Report, Bruxelles.

European Commission (2013), DG COMM (2013), Flash Eurobarometer 378 - The Experience of Traineeships in the EU - Report - Summary, Fieldwork: April-May 2013, Publication: Brussels, November 2013.

European Youth Forum (2012), European Quality Charter on Internships and Apprenticeships, Bruxelles.

Fondazione Consulenti per il Lavoro, Disposizioni regionali in materia di ripresa delle attività per i tirocini extracurricolari. Procedure di ri-attivazione e modulistica. Documento aggiornato al 17 giugno 2020.

Fondazione Consulenti per il Lavoro, Disposizioni regionali in materia di gestione nuova fase emergenza sanitaria COVID-19. Procedure e modulistica. Documento aggiornato al 26 novembre 2020.

International Labour Organization (ILO), “ISCO-08 Part 1: Introductory and methodological notes”, in ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88

ISFOL Occasional paper (2014), D’Agostino S. (a cura di), I tirocini extracurricolari: dalle Linee guida alle normative regionali, ISFOL, Roma.

ISFOL, (2016) Benini G. e Tosi G. (a cura di), Manuale dello stage in Europa, ristampa IV edizione, Ed. Grafica Internazionale, Roma.

ISFOL (2016), Iuzzolino G. e Lotito S. (a cura di), Manuale del tirocinante: guida pratica al tirocinio extra-curricolare, ristampa II edizione, Ed. Grafica Internazionale Roma srl.

ISTAT (2009), Classificazione delle attività economiche Ateco 2007 derivata dalla Nace Rev. 2 - Metodi e Norme n. 40, RTI Poligrafica Ruggiero Srl - A.C.M. SpA, maggio 2009, Zona industriale Pianodardine (AV).

Iuzzolino G., Lotito S., Sofronic B., Tosi G. (2018), L'attuazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea su un Quadro di qualità per i tirocini, INAPP, Roma.

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

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

McCullagh P., Nelder, J.A. (1989), Generalized Linear Models. (2nd edizione) Chapman and Hall, Londra.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Nota n. 4746 del 14 febbraio 2007 sulle Comunicazioni obbligatorie.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, Articolo 11 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi: primi chiarimenti.

Parlamento Europeo (2010), Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2010 sulla promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti, P7_TA (2010)0262, (2009/2221(INI)), Strasburgo.

Parlamento europeo (2020), Risoluzione del Parlamento europeo dell'8 ottobre 2020 sulla garanzia per i giovani (2020/2764(RSP)).

Seghezzi F., Tiraboschi M. "La generazione prigioniera di un eterno tirocinio" @bollettinoADAPT, 1° luglio 2016.

Stiglitz J. E., Greenwald B., C., (2018). Creare una società dell'apprendimento, Torino, Einaudi.



COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL
N. 14

SECONDO RAPPORTO DI MONITORAGGIO NAZIONALE IN MATERIA DI TIROCINI EXTRACURRICULARI