

COLLANA  
BIBLIOTECA  
ANPAL  
N. 26

**ANPAL**  
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

LE TRANSIZIONI  
DEGLI ADULTI.  
ESPERIENZE DI  
TIROCINIO  
EXTRACURRICOLARE  
DEGLI OVER 35

POLITICHE ATTIVE

LE TRANSIZIONI DEGLI ADULTI.  
ESPERIENZE DI TIROCINIO  
EXTRACURRICOLARE DEGLI OVER 35

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

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

Commissario straordinario: Raffaele Tangorra

ANPAL

Via Fornovo, 8

00192 Roma

[www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it)

L'analisi qui presentata rientra nell'ambito delle attività realizzate dalla Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV – Analisi di contesto e comparative (responsabile Alessandro Chiozza)

Sono autori del testo: Alessandro Chiozza, Benedetta Torchia  
Elaborazioni statistiche: Luca Mattei.

Testo pubblicato a maggio 2023

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia. Alcuni diritti riservati [2022] [Anpal]

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

ISSN 2724-5462



ISBN 978-88-31264-25-9

Collana Biblioteca ANPAL

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

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

## Sommario

Premessa .....	6
1. IL TARGET DI ANALISI .....	9
1.1. Definizione e caratteristiche .....	9
1.2. Prossimità con il mercato del lavoro .....	12
1.3. Gli adulti in tirocinio occupati .....	17
1.4. Elementi di sintesi .....	20
2. LE TRANSIZIONI A 6 MESI DAL TIROCINIO.....	22
2.1. La condizione occupazionale.....	22
2.2. Dall'occupazione all'occupazione.....	25
2.3. Dalla non occupazione all'occupazione.....	29
2.4. La permanenza nella condizione di non occupazione .....	33
2.5. Da occupazione a non occupazione .....	36
2.6. Elementi di sintesi .....	38
Conclusioni .....	40
Allegato .....	42



## Premessa

Il tirocinio extracurricolare, regolamentato come è noto dalle Linee Guida del 2017<sup>1</sup>, rappresenta una misura di politica attiva particolarmente presente sul territorio nazionale per quantità di esperienze attivate<sup>2</sup>. Nel 2021<sup>3</sup>, anno di riferimento dello studio che qui viene presentato, sono stati quasi 329mila i tirocini avviati<sup>4</sup>, con il coinvolgimento di più di 310mila individui e di quasi 148mila imprese.

Proprio il ricorso diffuso e in qualche modo capillare dell'istituto del tirocinio è stato spesso oggetto di alcune estremizzazioni, con posizioni che – avvicinandosi – si sono focalizzate ora sulle opportunità insite nell'esperienza quale strumento di inserimento, acquisizione di competenze e crescita nel mercato del lavoro, ora sui rischi di sostituzione del lavoro retribuito o, più in generale, del livellamento verso il basso dei costi del lavoro.

In questi anni, l'argomento è stato oggetto di una pluralità di analisi quantitative e qualitative volte a mettere in rilievo, approfondire, ovvero contestare le aree grigie che corrono lungo l'asse teso tra la posizione di chi legge il tirocinio come estrazione del valore del singolo a vantaggio e a beneficio della sola impresa ospitante (risparmio del costo del lavoro) e, all'opposto, di chi promuove il tirocinio come strumento privilegiato per inserimenti di alto livello professionale. Interessante sul piano metodologico, infatti, è l'uso congiunto degli strumenti di analisi quantitativa sempre più spesso affiancati a strumenti di indagine (quali le interviste o gruppi di discussione) in grado di restituire una narrazione più ampia dell'esperienza all'interno di biografie e traiettorie di vita e di lavoro.

Non sfugge del resto che, al di là di singole esperienze, casi estremi e di uso distorto della misura hanno implicato l'intervento anche giuridico degli organi competenti traducendosi nei fatti nella progressiva produzione normativa relativa al tirocinio fino alla regolamentazione ad oggi in vigore<sup>5</sup>. Inoltre, l'elevato grado di utilizzo della misura su tutto il territorio nazionale e in tutti i settori produttivi ha esposto questo intervento di politica attiva al rischio di contaminarsi con la progressiva frammentazione delle storie lavorative che attraversano forme di precarizzazione e discontinuità salariale. In un quadro caratterizzato dalla sempre maggiore difficoltà di accesso e inserimento nel mercato del lavoro.

È dunque all'interno di questa dinamica - accelerata dal fatto che l'apprendimento in situazione ha permeato la pluralità delle proposte formative di ogni ordine e grado interessando una platea sempre più ampia di soggetti (giovani, adulti, disabili, svantaggiati, neodottorati, professionisti, lavoratori in cassa integrazione, ecc.) - che dialogano aspettative e risultati attesi anche dal versante istituzionale oltretutto dal singolo individuo<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Accordo del 25 maggio 2017 tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante *Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento*.

<sup>2</sup> Il volume e le caratteristiche dei tirocini extracurricolari sono stati oggetto di analisi da parte dell'Anpal, che ha predisposto tre Rapporti di monitoraggio nazionale. I testi sono consultabili sul sito Anpal, al link [anpal.gov.it/pubblicazioni](http://anpal.gov.it/pubblicazioni) -> Politiche attive.

<sup>3</sup> Il presente approfondimento si basa sui dati pubblicati nell'ultimo Rapporto istituzionale di monitoraggio nazionale, previsto dall'articolo 13 delle Linee Guida 2017. Il 2021 rappresenta il periodo più recente sul quale effettuare l'analisi, in quanto l'analisi che include anche i dati del 2022 è attualmente in corso.

<sup>4</sup> ANPAL, *Terzo rapporto di monitoraggio nazionale sui tirocini extracurricolari*, 2022, collana Biblioteca Anpal, n. 22.

<sup>5</sup> Si ricorda in proposito che la Legge 234/2021 (Legge di bilancio 2022) aveva previsto all'art. 1 commi 720-726 significative modifiche individuando in 6 mesi il tempo per giungere alla approvazione di nuove Linee Guida. In realtà, ad oggi nessuna modifica è stata apportata alla regolamentazione previgente.

<sup>6</sup> Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo, Linee Guida 2017, art. 1

In questo quadro, pertanto, si qualifica in tutta la sua importanza l'attenzione ai risultati e alle modalità di utilizzo dello strumento attraverso monitoraggi e approfondimenti che richiamino il valore più alto dell'esperienza formativa e di possibile pre-inserimento.

L'intento di questa nota è quello di analizzare la misura del tirocinio all'interno di un circoscritto e specifico target – quello degli adulti over 35 anni<sup>7</sup> – in relazione alle criticità di accesso e permanenza nel mercato del lavoro. Si tratta, in sostanza, di soggetti – peraltro non pochi negli anni - che si trovano a partecipare a esperienze di tirocinio e che invece, per ragioni anagrafiche, dovrebbero avere un bagaglio esperienziale e professionale maturo. L'idea è stata dunque quella di indagare le condizioni che hanno dettato la partecipazione a esperienze dichiaratamente a termine, con un rimborso spese contenuto e che non matura contributi. Si ricorda a tal proposito che l'obbligatorietà di un rimborso spese è prevista dalle Linee Guida 2013, e successivamente riconfermato da quelle del 2017, approvate in Conferenza Stato Regioni e che questo rimborso è stabilito nella misura minima di 300 euro<sup>8</sup> e può essere integrato sia dall'impresa che ospita il tirocinante, sia dall'amministrazione regionale o comunale sulla base di risorse e progetti dedicati. Il rimborso è stato introdotto per contrastare distorsioni nel ricorso all'istituto del tirocinio, ma di fatto solo in parte rappresenta uno strumento che consente di limitare disuguaglianze, soprattutto a carattere territoriale<sup>9</sup>.

Le motivazioni che portano gli adulti ad accedere al tirocinio si iscrivono prevalentemente all'interno delle traiettorie di vita e di lavoro con cui ciascun individuo si affaccia all'esperienza. Motivazioni che rimandano alla appartenenza a un determinato target (soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di sostegno al reddito, ecc.) alla volontà di tornare a formarsi, di sperimentare nuove professioni o ri-orientarsi all'interno di un mercato del lavoro da cui mancano da tempo, ma possono anche iscriversi all'interno di un quadro di criticità economiche proprie e/o del nucleo familiare, della appartenenza a un territorio con una domanda di lavoro più limitata, o, ancora, nel quadro più ampio della progressiva frammentazione delle storie lavorative e della presenza di forme di lavoro povero<sup>10</sup>.

La scelta di analizzare i soli adulti in tirocinio, dunque, è motivata dalla necessità oggi di scandagliare le diverse sfaccettature di una misura che ormai è storia comune e parte del panorama delle politiche non solo nel nostro Paese. Gli adulti in tirocinio, nell'anno 2021, sono stati 40mila. Una presenza importante per volume e caratteristiche degli individui, che sono in gran parte lontani dal mercato del lavoro da molto tempo, ma anche portatori di un contratto in essere, all'avvio del tirocinio, che molto probabilmente non garantisce prospettive certe dal punto di vista dello sviluppo professionale e della indipendenza – quando non della sussistenza – economica.

Alla luce di quanto premesso ci si è chiesti in che misura le esperienze di tirocinio dei più adulti si innestano lungo la vita lavorativa e a partire da quale bagaglio professionale pregresso. Ci si è chiesti inoltre che ruolo abbia avuto l'esperienza in impresa in termini di ritorni collegati sia alle ricadute occupazionali del tirocinio stesso, sia alla eventuale progressione registrata dagli individui adulti rispetto alle professioni svolte.

Su queste tematiche e con queste domande, il presente contributo intende costituire un primo approfondimento di carattere esplorativo, che per scelta mantiene un approccio descrittivo.

---

<sup>7</sup> La popolazione esaminata in questo approfondimento – e definita come over 35 – è caratterizzata da una età anagrafica pari o superiore a 35 anni al momento dell'avvio del tirocinio considerato.

<sup>8</sup> Sul tema, il testo delle Linee Guida 2017 riprende quasi integralmente quello delle Linee Guida del 2013 ad eccezione del decaduto riferimento alla componente formativa e, di seguito, indicata tra le parentesi: *Ferma restando la competenza delle Regioni e Province Autonome in materia, (in relazione alla preponderante componente formativa della fase di avvio del tirocinio), si ritiene congrua un'indennità di importo non inferiore a 300 euro lordi mensili, anche al fine di evitare un uso distorto dell'istituto.*

<sup>9</sup> L'autonomia delle singole Regioni e Province Autonome ha prodotto rimborsi diversi: ad esempio, nel Lazio 800 euro minimi, 600 euro minimi in Piemonte, 500 euro minimi in Campania e fino a 500 euro in Sicilia.

<sup>10</sup> *Relazione del Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia* (Garnero et al.) – Novembre 2021.

L'intento è quello di ricostruire, per quanto le fonti amministrative su cui si basano le analisi lo consentano, l'evento del tirocinio all'interno delle traiettorie più ampie dell'individuo (prima e dopo il tirocinio), di contribuire a comprendere quanto l'economia dei tirocinanti<sup>11</sup>, possa sfuggire a forme di economia parallela, per provare invece a generare storie lavorative strutturate.

Nel tentativo di rispondere a queste domande, si è deciso di strutturare il lavoro di ricerca in due parti. La prima presenta una descrizione della platea di over 35enni coinvolti in esperienze di tirocinio in base alle caratteristiche socio-anagrafiche e alla familiarità pregressa con il lavoro.

La seconda tenta di ricostruire le traiettorie prima e dopo l'esperienza di tirocini ponendo lo stesso lungo l'asse temporale che va dai tre anni precedenti l'avvio del tirocinio ai sei mesi successivi il tirocinio. In questa seconda sezione, utilizzando le informazioni contenute nell'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) del Ministero del Lavoro, sono stati costruiti profili di transizione differenti che mirano a leggere le dinamiche tra lavoro e non lavoro anche in relazione ai contenuti dell'esperienza e alla loro corrispondenza sul piano delle attività professionali.

---

<sup>11</sup> Espressione che viene ripresa dal libro *Intern Nation* di Perlin pubblicato nel 2012 negli USA e esplora e sottolinea il carattere sommerso e informale dell'esperienza del tirocinio nel quadro della contrattualistica e dell'economia del lavoro.

# 1. IL TARGET DI ANALISI

## 1.1. Definizione e caratteristiche

Per individuare la platea di tirocinanti adulti over 35 si è proceduto per step successivi. In primo luogo, sono stati individuati e selezionati nell'Archivio CO del MLPS, i tirocini avviati nell'anno 2021, pari a 328.727. Da questo bacino sono stati esclusi 7.231 tirocini (ovvero il 2,2% del totale delle esperienze avviate nell'anno) in quanto contrassegnati come specificamente destinati alle "persone con disabilità" e rispondenti a differenti vincoli e caratteristiche di durata e realizzazione<sup>12</sup>.

Dei rimanenti 321.496 tirocini, quasi 45mila hanno interessato tirocinanti con 35 anni e oltre alla data di attivazione (Tabella 1). Di questi alcuni interventi hanno interessato lo stesso individuo in quanto ciascun soggetto può svolgere più di un tirocinio<sup>13</sup>: si è dunque proceduto a selezionare, per la presente analisi, il primo tirocinio in ordine di data di avvio a partire dal 1° gennaio 2021 ponendo il focus sul singolo tirocinante e non sull'evento tirocinio.

La platea di tirocinanti così costituita e per la quale sono state ricostruite caratteristiche socio-anagrafiche e le traiettorie professionali che hanno preceduto e poi seguito l'esperienza di tirocinio è costituita da 41.367 individui adulti over 35.

**Tabella 1 – Numero di tirocini avviate e numero di tirocinanti coinvolti, per età. Valori assoluti.**

	Totale	Età in classe degli individui coinvolti calcolata alla data di avvio del tirocinio	
		fino a 34 anni	35 e oltre
	v.a.	v.a.	v.a.
Numero di tirocini avviate nell'anno 2021	328.727	280.344	48.383
Numero di tirocini avviate nell'anno 2021 al netto delle esperienze specificamente dedicate alla categoria (ex Linee Guida) persone con disabilità	321.496	276.542	44.954
Individui tirocinanti che hanno svolto almeno un tirocinio attivato nell'anno 2021	304.385	263.018	41.367

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto al complesso dei soggetti che ha svolto un tirocinio nello stesso anno 2021, gli over trentacinquenni rappresentano il 13,6% del totale (Figura 1).

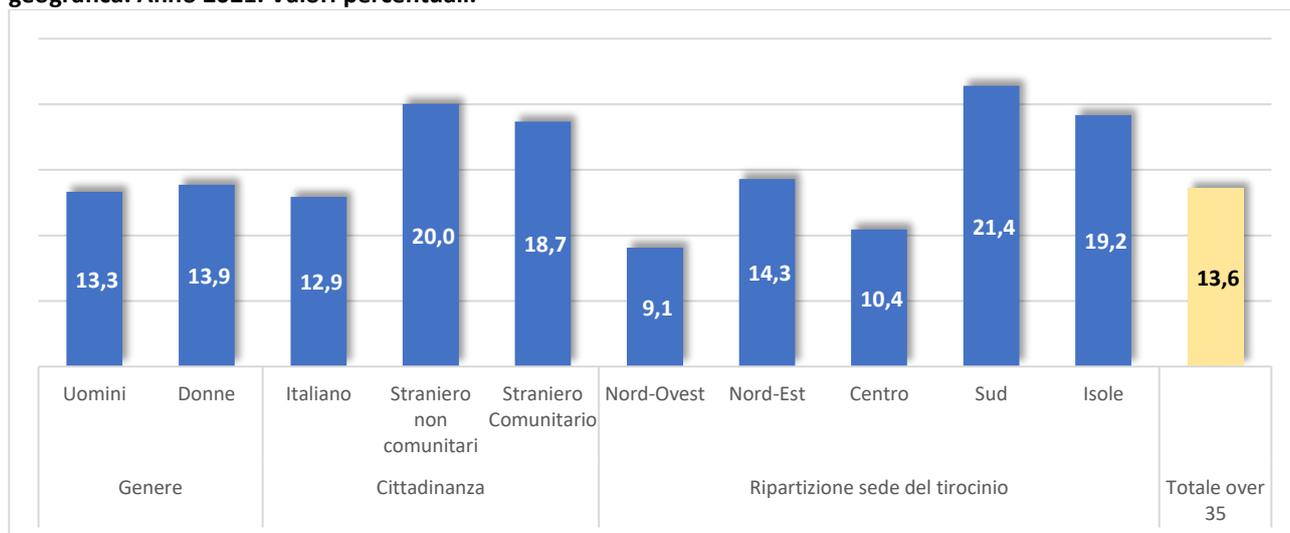
L'incidenza percentuale è pressoché identica per genere, ma non per ripartizione geografica e per cittadinanza.

Più in particolare nelle Regioni del Mezzogiorno un tirocinante su cinque ha più di 35 anni: nelle regioni del Sud l'incidenza è pari al 21,4% mentre nelle Isole è del 19,2%. Per quel che riguarda la componente di stranieri coinvolti in tirocinio; pur non superando il 14% di tutti i tirocinanti, uno su cinque, tra i non comunitari, ha 35 anni e oltre.

<sup>12</sup> Tale scelta è stata dettata dal fatto che, da un punto di vista strutturale, tali esperienze presentano caratteristiche di durata, obiettivi e vincoli non comparabili a tutte le altre esperienze attivate per le altre categorie di tirocinanti. I tirocini specificamente organizzati per soggetti con disabilità possono avere una durata massima sino a 24 mesi (anziché 12), possono prevedere al loro termine l'attivazione di un ulteriore tirocinio anche presso lo stesso datore di lavoro, non sono soggetti ai vincoli collegati alle prestazioni dell'impresa relativamente l'inserimento occupazionale di precedenti tirocinanti ospitati, ecc.

<sup>13</sup> Devono comunque essere rispettati i vincoli previsti per legge che prevedono che l'esperienza non sia reiterata presso lo stesso datore di lavoro se non dopo un intervallo di tempo stabilito.

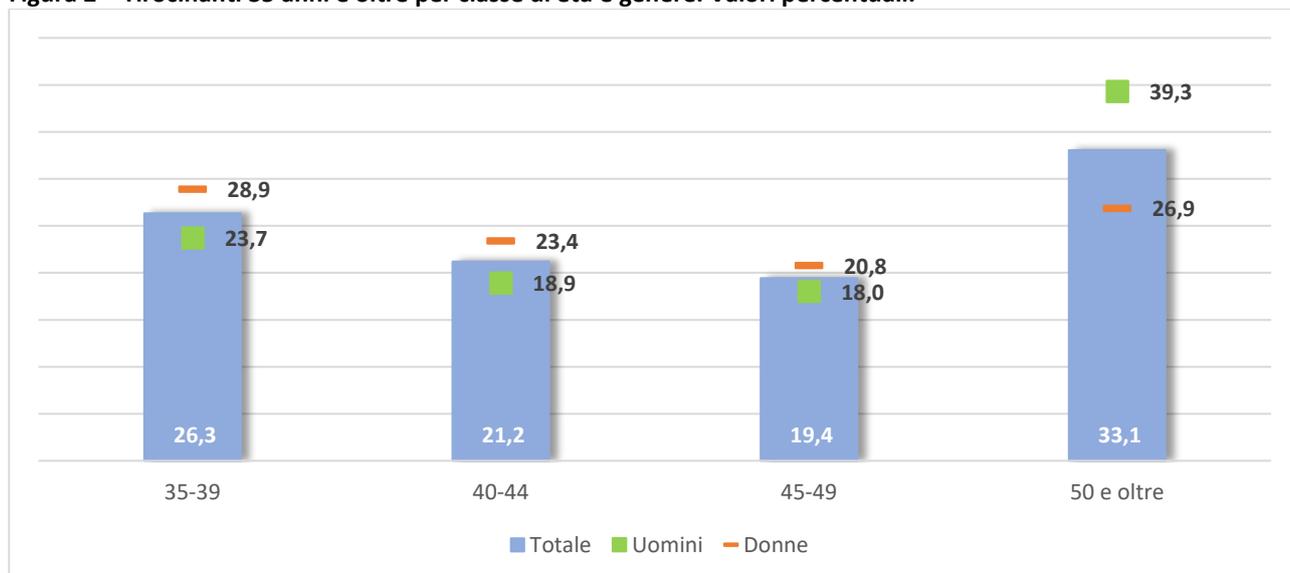
**Figura 1 – Incidenza dei tirocinanti di 35 anni e oltre sul totale dei tirocinanti, per genere, cittadinanza e ripartizione geografica. Anno 2021. Valori percentuali.**



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quel che concerne la classe di età, in più del 40% dei casi si tratta di quarantenni e in un caso su tre di ultracinquantenni (33,1%). A ridosso invece della definizione di giovane adulto, e dunque tra la classe di età compresa tra i 35 e i 39 anni, si posiziona il 26,3% degli adulti in tirocinio (Figura 2). Rispetto al genere, nel complesso si registra una sostanziale parità tra uomini e donne ma la loro distribuzione per le singole classi di età è sensibilmente diversa: le donne si distribuiscono con maggiore frequenza nelle classi di età più giovani, mentre nella classe over 50 si registra una prevalenza di uomini (che costituiscono il 59% di tutti gli ultracinquantenni -cfr Allegato statistico). Le donne adulte che partecipano a un tirocinio, dunque, presentano più frequentemente una età inferiore ai 50 anni.

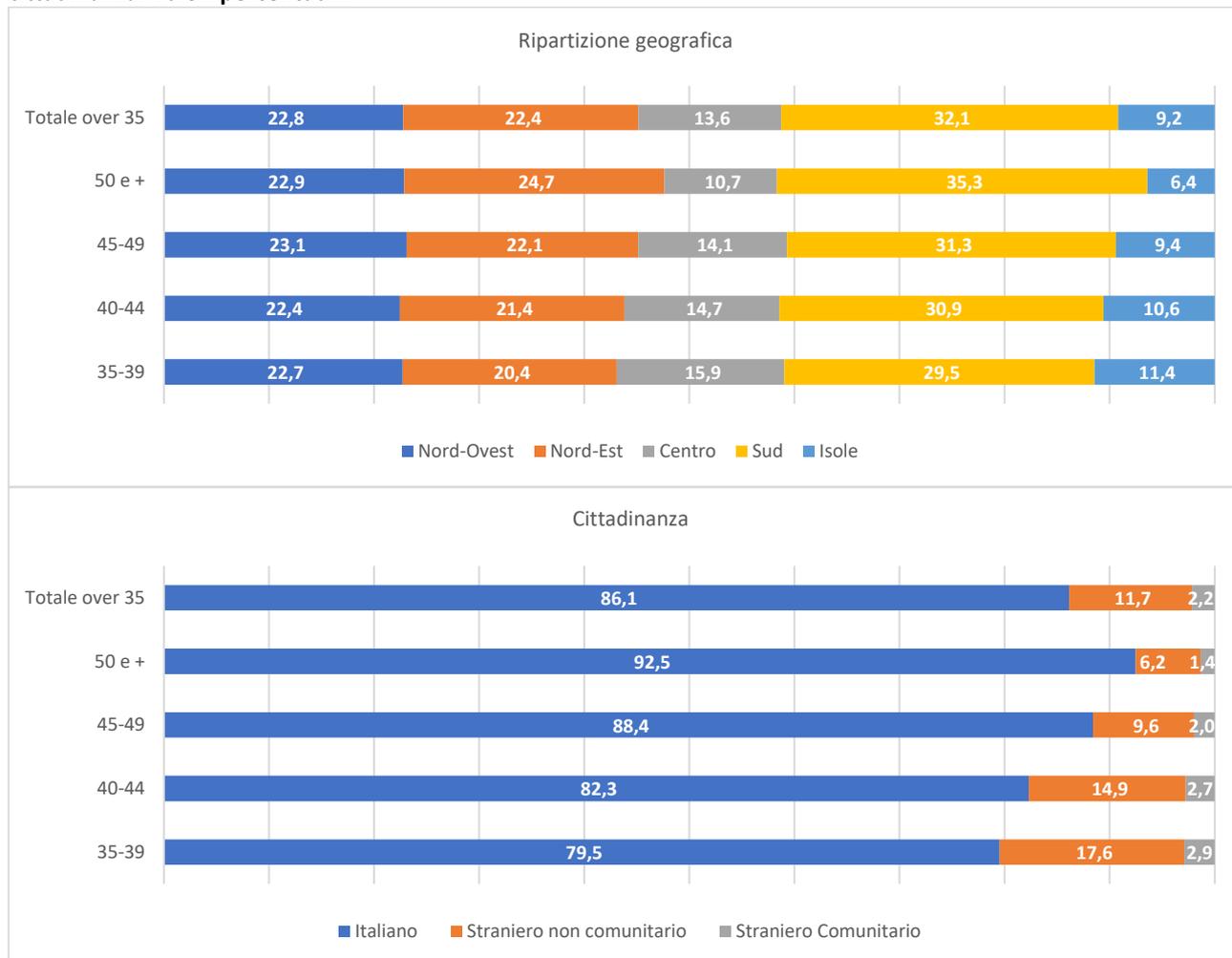
**Figura 2 – Tirocinanti 35 anni e oltre per classe di età e genere. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Tra gli ultracinquantenni, inoltre, è più accentuata la presenza di coloro che hanno fatto esperienza di tirocinio in una regione del Sud (35,3%), e di coloro che sono di cittadinanza italiana (92,5%) (Figura 3). Nella componente degli stranieri non comunitari, infine, è maggiormente rappresentata la classe di età più giovane (35-39 anni).

**Figura 3 – Composizione percentuale dei tirocinanti di 35 anni e oltre per classe di età, ripartizione geografica e cittadinanza. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente al livello di istruzione si osserva che per i tirocinanti di 35 anni e oltre questo è particolarmente basso<sup>14</sup>. Il 52,5% degli over 35enni possiede al massimo il titolo di scuola secondaria inferiore e il 9% è privo di qualsiasi titolo (Figura 4).

Pur considerando la prevalenza di stranieri nella quota parte di tirocinanti senza titolo di studio (più di uno su tre risulta non avere alcun titolo<sup>15</sup>), tale valore risulta decisamente elevato<sup>16</sup> e rafforza la prospettiva di qualificazione professionale nonché l'importanza della dimensione formativa del tirocinio, strumento di politica attiva svincolato, per sua stessa natura giuridica, dal sistema

<sup>14</sup> Il complesso dei tirocini avviati nel triennio 2019-2021, è stato svolto da soggetti che avevano nel 29,2% un titolo non superiore alla licenza media, nel 47,5% un diploma o una qualifica, nel 23,3% dei casi un titolo terziario, cfr. *Terzo rapporto di monitoraggio nazionale sui tirocini extracurriculari, 2022*, collana Biblioteca Anpal, n. 22

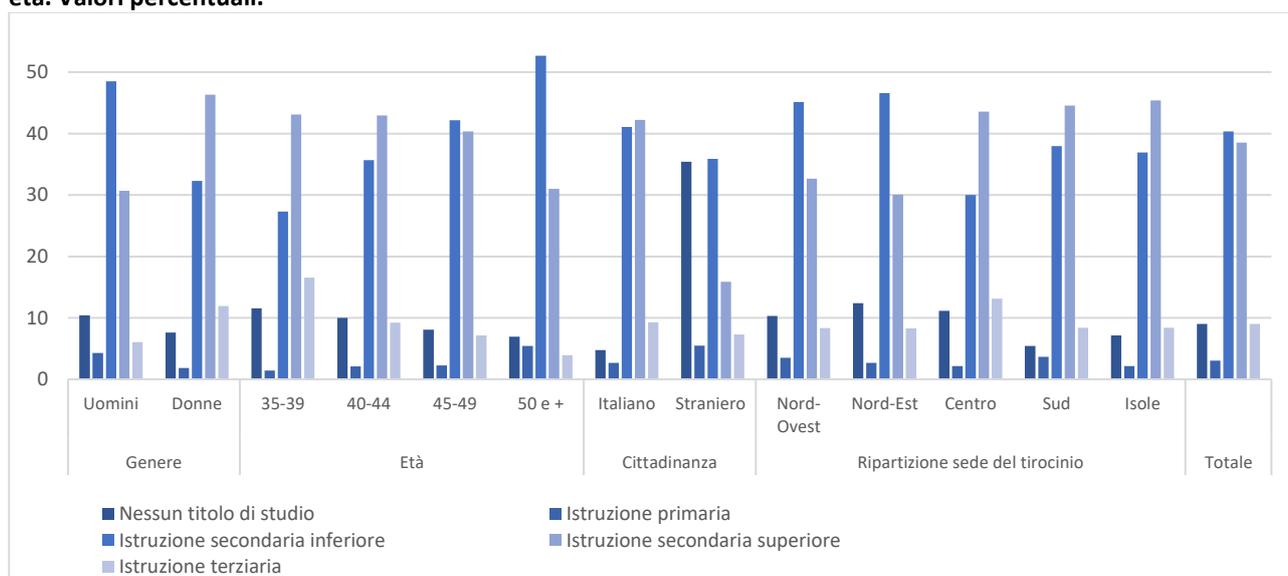
<sup>15</sup> Nel caso degli stranieri potrebbe trattarsi di mancato riconoscimento del titolo di studio acquisito all'estero.

<sup>16</sup> L'incidenza percentuale della popolazione di 35-64 anni con titolo di studio fino alla scuola secondaria inferiore sul totale della popolazione della stessa classe di età è pari al 41,2% (Istat, anno 2020).

scolastico e formativo e che non costituisce un rapporto di lavoro. Il riferimento, in questo caso, è a oltre ventimila persone in età adulta – e come visto in alcuni casi molto mature – che si confrontano o tornano a confrontarsi con un’offerta di lavoro che richiede, quanto meno, una costante manutenzione delle competenze. Sono gli uomini, gli ultracinquantenni e i tirocinanti nelle regioni del Nord a presentare livelli di istruzione meno elevati della media nazionale.

Solo il 9% dei tirocinanti adulti presenta titoli di livello terziario (la stessa percentuale di chi non ha alcun titolo di studio). In linea con le dinamiche rilevate a livello nazionale, sono le donne, i tirocinanti nelle regioni del Centro e del Mezzogiorno e gli under 50 a possedere titoli di studio più elevati.

**Figura 4 – Tirocinanti 35 anni e oltre per livello di istruzione ripartizione geografica, genere, cittadinanza e classe di età. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 1.2. Prossimità con il mercato del lavoro

Al fine di offrire un quadro conoscitivo più puntuale e riflettere sulle condizioni alla base della scelta di partecipare a una esperienza di tirocinio in età adulta, la popolazione oggetto di analisi è stata ulteriormente descritta sulla base di un indicatore sintetico che misura la vicinanza al mercato del lavoro (Tabella 2). Più specificamente, il livello di prossimità al mercato del lavoro<sup>17</sup> è stato calcolato e assegnato verificando nell’Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie<sup>18</sup> del MLPS se i beneficiari presentassero un contratto di lavoro attivo al momento di avvio del tirocinio o comunque una cessazione di un rapporto di lavoro in uno dei tre anni precedenti alla data di osservazione.

La scelta di considerare un intervallo di tre anni precedenti l’avvio del tirocinio consente di

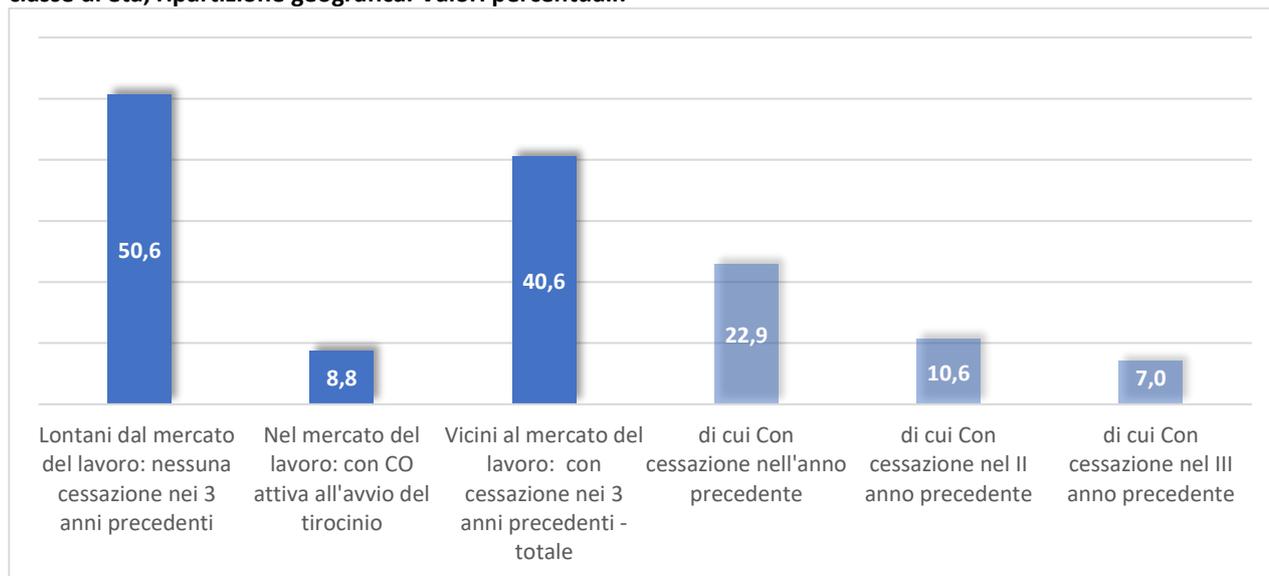
<sup>17</sup> L’indicatore qui utilizzato, costruito come indicato nel testo, si diversifica da quanto previsto dagli strumenti di assesment di profilazione quantitativa (Deliberazione n. 5 del Commissario straordinario ANPAL, 5 maggio 2022) e di profilazione qualitativa (Deliberazione n. 12 del Commissario straordinario ANPAL, 7 novembre 2022) e corrisponde a specifiche esigenze di studio.

<sup>18</sup> La presenza di occupazione è stata rilevata sulla base delle informazioni contenute nell’Archivio delle CO che traccia le attivazioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti di lavoro alle dipendenze o assimilabili (non comprende, quindi, le esperienze relative al lavoro autonomo).

oltrepassare il periodo caratterizzato dalle misure di contenimento del virus Covid-19 e allo stesso tempo costituisce un intervallo di tempo sufficientemente ampio a rilevare la eventuale distanza dal mercato del lavoro indipendentemente dalla contingenza delle dinamiche occupazionali del periodo segnato dalla emergenza sanitaria.

I dati così ottenuti hanno evidenziato che oltre il 50% del complesso degli over 35enni in tirocinio si caratterizzava come *lontano dal mercato del lavoro*, ovvero non era occupato e non presentava alcun rapporto di lavoro attivo nei tre anni precedenti l'avvio dell'esperienza.

**Figura 5 – Tirocinanti 35 anni e oltre per familiarità pregressa con il mercato del lavoro (vicinanza o lontananza) per classe di età, ripartizione geografica. Valori percentuali.**

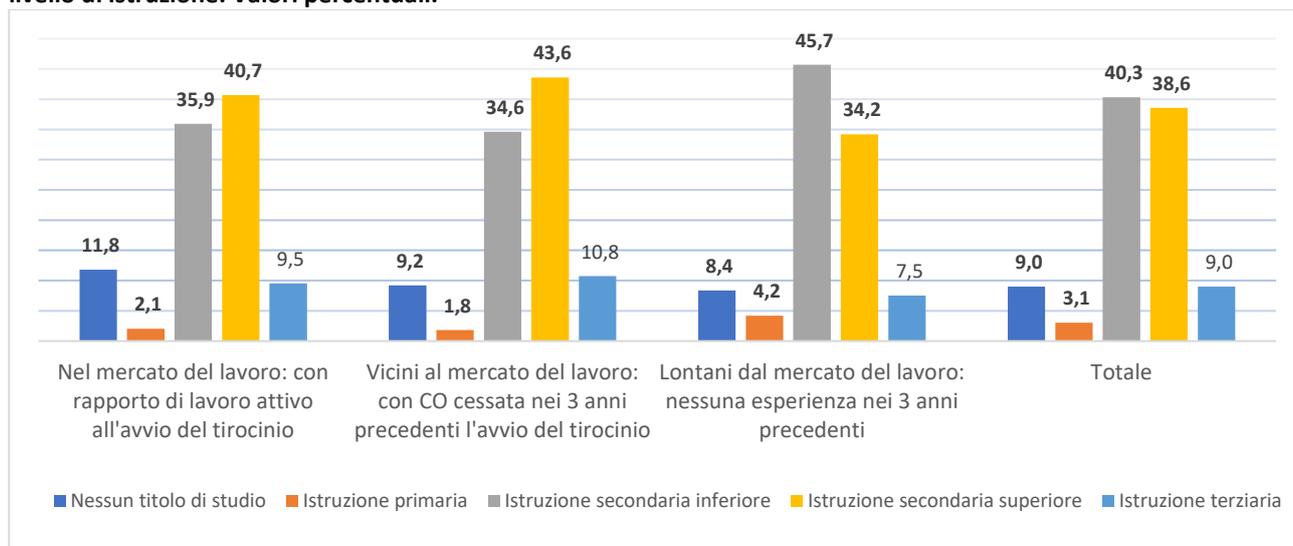


Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Analizzando congiuntamente l'esperienza maturata nel mercato del lavoro con i titoli di studio, per l'adulto che accetta di fare un'esperienza in tirocinio, è evidente che non si tratta di uno slittamento dell'inserimento nell'occupazione per motivi di studio quanto piuttosto della moltiplicazione delle difficoltà di inserimento professionale lì dove già sussistono elementi di fragilità.

La maggiore ricorrenza di individui con nessuna cessazione nei tre anni precedenti l'avvio del tirocinio (qui definiti come *lontani* dal mercato del lavoro) si rileva nel complesso di coloro che sono in possesso dei titoli di studio fino alla secondaria inferiore (Figura 6). Al contrario tra chi ha maturato almeno una esperienza di lavoro nei tre anni precedenti il tirocinio (*vicini al mercato del lavoro*), o era occupato al momento dell'avvio del tirocinio, si rilevano le percentuali più elevate di tirocinanti adulti in possesso di titoli di studio pari o superiori al diploma di scuola secondaria superiore (rispettivamente il 54,4% e il 50,2%).

**Figura 6 – Tirocinanti 35 anni e oltre per familiarità pregressa con il mercato del lavoro (vicinanza o lontananza) e livello di istruzione. Valori percentuali.**



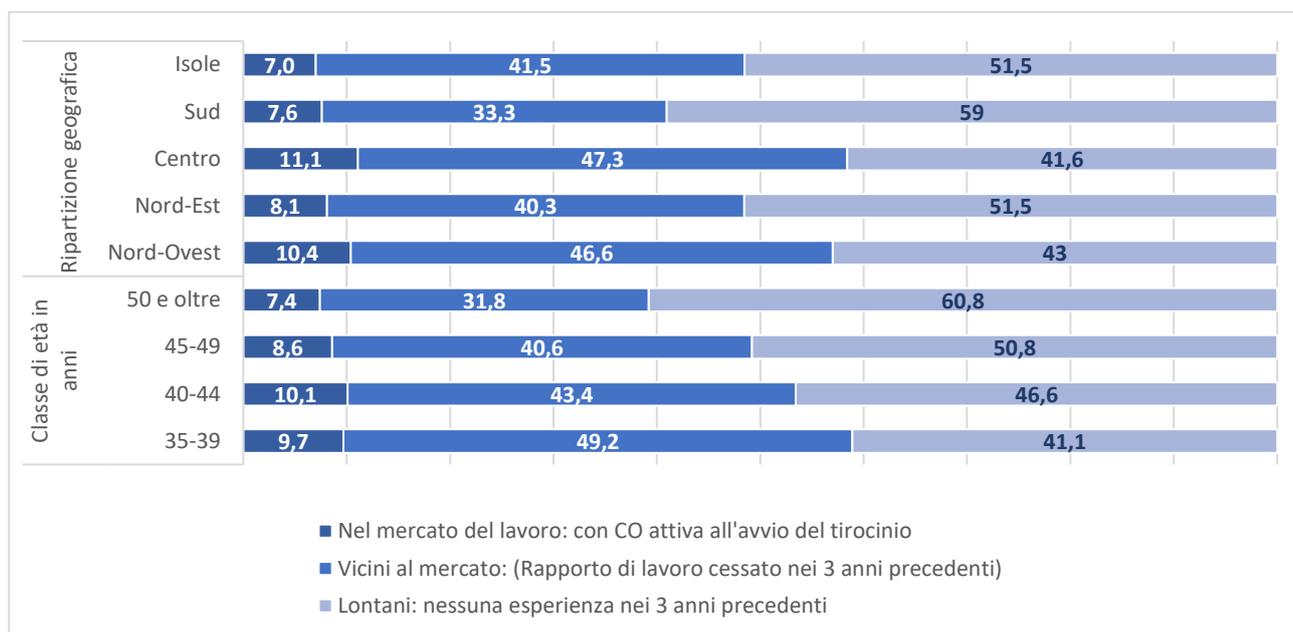
Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Vi è dunque una sotto-popolazione che presenta fragilità molteplici che possono prefigurare fenomeni di scoraggiamento e scivolamento verso la fascia degli inattivi se non sostenuta anche da strumenti e forme di accompagnamento capaci di rileggere l'evento del tirocinio in direzione di una valorizzazione dell'esperienza come volano per una riprogettazione di un percorso di permanenza nel lavoro.

Rispetto alla singola classe di età, infatti, la percentuale di *lontani dal mercato del lavoro* varia dal 41,1% per gli under 40 fino a quasi il 61% tra gli over 50 (Figura 7). Questi ultimi, si ricorda, rappresentano il 33% del complesso dei tirocinanti adulti e ne costituiscono la classe modale: è indubbio che per ciascuno di loro il tirocinio si configura diversamente in relazione a bisogni diversificati, alle condizioni socio-anagrafiche e alle storie di vita che certo non prescindono dal peso della dimensione anagrafica.

Nei fatti, considerando che quasi il 75% degli adulti qui analizzati ha più di quaranta anni, che oltre il 50% è privo di un diploma e che nel 50% dei casi non ha mai lavorato nei tre anni precedenti, il tirocinio appare uno strumento che sembra capace di intercettare una utenza che difficilmente trova una collocazione diversa nel mercato e che esprime bisogni molteplici sia in termini di qualificazione, sia in termini di contrasto all'invecchiamento (o alla definitiva perdita) di competenze e conoscenze maturate nel corso della vita e che poco si deducono dal titolo di studio conseguito in passato.

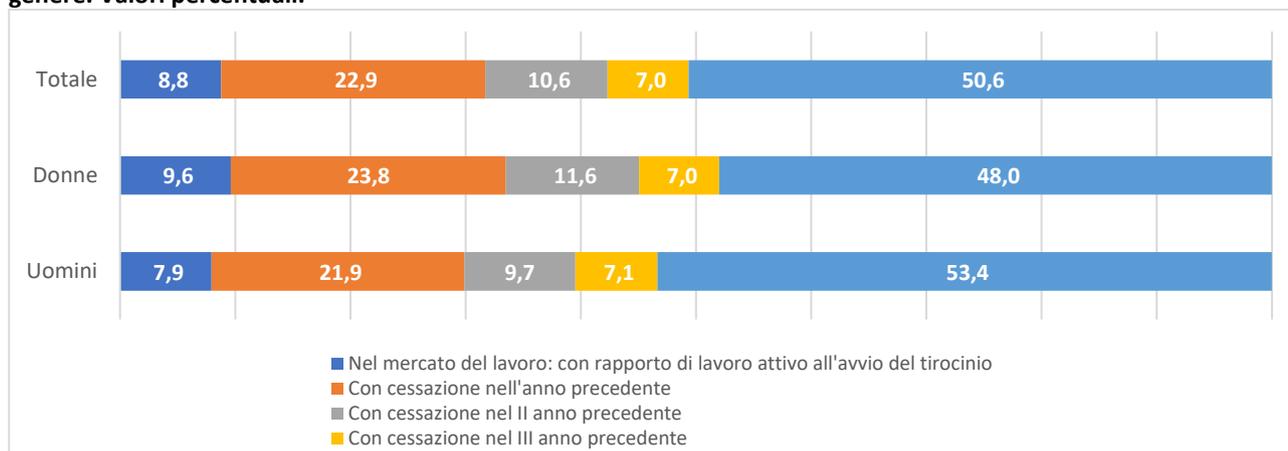
**Figura 7 – Tirocinanti 35 anni e oltre per familiarità pregressa con il mercato del lavoro (vicinanza o lontananza) e classe di età e ripartizione geografica. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A fronte di una sostanziale parità di tirocinanti adulti uomini e donne (rispettivamente 49,6% e 50,4% - cfr Allegato statistico Tavola 1), si riscontra una lieve prevalenza di donne tra i *vicini al mercato del lavoro*, soprattutto con riferimento alle esperienze in corso o più recentemente concluse, mentre gli uomini, soprattutto gli ultracinquantenni, risultano più lontani dal mercato del lavoro.

**Figura 8 – Tirocinanti 35 anni e oltre per familiarità pregressa con il mercato del lavoro (vicinanza o lontananza) per genere. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È ovviamente complesso, con la disponibilità dei soli dati amministrativi, precisare qui le ragioni di tale prevalenza. Se tuttavia si accoglie l'idea che il tirocinio in età adulta possa rappresentare, almeno in molti casi, un approdo marginale in ordine alle possibilità di sviluppo professionale, sembrano esserci alcune ipotesi non necessariamente alternative tra loro. La prima si riferisce a un possibile sistema di *creaming* che potrebbe determinare, per le donne, una maggiore possibilità di essere selezionate più facilmente per il tirocinio quando dispongano di più esperienza professionale

pregressa. Questa ipotesi conferirebbe alla misura del tirocinio una funzione solo apparente di riequilibrio nei confronti del genere femminile di solito penalizzato nelle dinamiche di partecipazione al mercato del lavoro.

La seconda ipotesi rimanda a una resistenza maggiore tra gli uomini nei confronti della misura, e che approdano al tirocinio solo in assenza di qualunque altra possibilità occupazionale. Una terza ipotesi, infine, richiama la possibilità, per le donne e per lo più per le donne adulte, di sfruttare l'esperienza di tirocinio per poter accedere a una qualunque forma di integrazione di reddito familiare.

Ipotesi che, anche in questo caso, si intrecciano con le caratteristiche della domanda di lavoro, con le dinamiche locali di incontro domanda-offerta di lavoro, con la tipologia di requisiti indicati dai livelli di gestione e di governance regionali, dai soggetti proponenti accreditati, nonché con le attività di selezione delle imprese. In questo senso e nella pluralità dei livelli di governo che determinano le caratteristiche dell'offerta, il ricorso al tirocinio per la popolazione più adulta impone una riflessione più articolata in merito alla natura degli interventi quando si presentano come misure specificamente volte a contrastare fenomeni di esclusione dal mercato o di contrasto a forme di disoccupazione di lunga e lunghissima durata.

A fronte, come detto, del 50,6% di tirocinanti adulti lontani dal mercato del lavoro, il restante 49,4% ha un contratto in essere (8,8%) o lo ha avuto nei tre anni precedenti l'avvio del tirocinio (40,6%)<sup>19</sup>. Proprio in riferimento alla familiarità con il mercato del lavoro si è cercato di affinare l'informazione anche in relazione alla quantità di lavoro svolto dagli over 35: la presenza di una CO nel periodo considerato, infatti, non fornisce informazioni circa la natura continuativa del lavoro ma registra l'evento lavorativo che può avere una durata variabile e discontinua. Per tale ragione si è proceduto a calcolare l'indice di saturazione prendendo in considerazione il rapporto tra giornate contrattualizzate e giornate contrattualizzabili nel periodo.

Complessivamente, meno di un quarto dei tirocinanti adulti ha visto la contrattualizzazione di un numero di giornate superiore al 75% del numero di giornate lavorabili. Questo valore interessa sino al 74% degli occupati al momento dell'avvio del tirocinio e decresce progressivamente man mano che l'esperienza di lavoro si allontana nel tempo (Tabella 3).

**Tabella 3 – Tirocinanti 35 anni e oltre, indice di saturazione in classi e caratteristiche socio-anagrafiche. Valori percentuali.**

	Giornate contrattualizzate nei tre anni precedenti				Totale
	fino al 25%	25,1%-50%	50,1%-75%	Oltre il 75%	
	Valori percentuali per riga				
Uomini	42,4	21,9	13,0	22,7	100
Donne	36,8	22,3	15,7	25,2	100
35-39	36,8	23,2	16,0	24,0	100
40-44	38,7	21,4	15,1	24,9	100
45-49	39,4	21,7	14,1	24,9	100
50 e +	43,1	21,7	12,3	22,8	100
<i>Occupato in ingresso</i>	<i>10,4</i>	<i>8,1</i>	<i>7,5</i>	<i>74,0</i>	<i>100</i>
Con cessazione nell'anno precedente	33,0	23,6	20,0	23,4	100
Con cessazione nel II anno precedente	45,6	36,7	17,7	-	100
Con cessazione nel III anno precedente	87,1	12,9	-	-	100
<i>Totale Vicini al mercato del lavoro</i>	<i>45,7</i>	<i>25,1</i>	<i>15,9</i>	<i>13,3</i>	<i>100</i>
Totale	39,4	22,1	14,4	24,1	100

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

<sup>19</sup> La composizione della platea rispetto alla familiarità con il mercato del lavoro è stata presentata nella precedente Figura 5.

In generale, più del 70% degli adulti ha svolto tirocini della durata compresa tra 3 e 12 mesi (equamente distribuiti tra la classe 3-6 mesi e 6-12 mesi). Le esperienze di durata inferiore ai 3 mesi invece hanno interessato quasi un quarto degli over 35enni. Solo una parte residuale, pari al 4,6% ha svolto esperienze articolate in un periodo superiore ai 12 mesi (Tabella 4).

Chi era assente dal mercato del lavoro da almeno 3 anni ha svolto con maggiore frequenza tirocini più lunghi, investendo più tempo: il 42% di chi non ha avuto alcun rapporto di lavoro ha svolto un tirocinio di durata compresa tra i 6 mesi e un anno e un ulteriore 7,2% ha svolto un tirocinio di 12 mesi e oltre. Al contrario, chi presenta una cessazione nei tre anni precedenti l'avvio dell'esperienza, in poco più del 41,3% dei casi svolge un tirocinio di durata compresa tra i 3 e i 6 mesi, cui si aggiunge il 21% di adulti con esperienza pregressa che svolge tirocini di durata tra uno e 3 mesi. È quanto accade, in modo simile, per gli occupati, tra i quali è maggioritaria la ricorrenza di esperienze tra 3 e i 6 mesi. Tuttavia, questi presentano anche una elevata percentuale (31,5%) di tirocini medio-lunghi (6-12 mesi).

**Tabella 4 – Tirocinanti 35 anni e oltre per familiarità pregressa con il mercato del lavoro (vicinanza o lontananza) per durata effettiva del tirocinio. Valori percentuali.**

Prossimità al mercato del lavoro	Durata effettiva del tirocinio in classi					Totale
	Fino a 1 mese	1 -  3 mesi	3 -  6 mesi	6 -  12 mesi	Più di 12 mesi	
Valori percentuali per riga						
Occupato in ingresso	8,0	22,2	35,8	31,5	2,4	100
Con cessazione nell'anno precedente	8,4	20,7	42,4	27,2	1,3	100
Con cessazione nel II anno precedente	6,7	22,0	39,9	29,6	1,9	100
Con cessazione nel III anno precedente	5,5	19,0	39,7	32,2	3,7	100
<i>Totale Vicini al mercato del lavoro</i>	<i>7,4</i>	<i>20,7</i>	<i>41,3</i>	<i>28,7</i>	<i>1,9</i>	
Nessuna esperienza nei tre anni precedenti	3,7	16,1	31,1	42,0	7,2	100
Totale	5,6	18,5	35,6	35,7	4,6	100

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nonostante le differenze rilevate, è interessante verificare che almeno due tirocinanti su tre investono nel tirocinio un tempo comunque rilevante (almeno 3 mesi) indipendentemente dalla distanza temporale rispetto all'ultima occupazione. Si tratta di una indicazione (che riguarda anche gli occupati in ingresso) circa la percezione di adulti che attribuiscono al tirocinio una capacità reale per ampliare le proprie possibilità di incrementare il reddito e di inserimento nel lavoro. Si tenga a tal proposito in considerazione che si associano alle esperienze di tirocinio più lunghe anche caratteristiche quali i titoli di studio bassi, la residenza nelle regioni del Sud, l'età superiore ai 50 anni (cfr. Allegato – Sezione I). Informazioni che di nuovo rimandano a una utenza ai margini delle dinamiche di accesso e permanenza nel mercato e che invece trova nel tirocinio una via per contrastare il rischio di una completa e definitiva esclusione.

### 1.3. Gli adulti in tirocinio occupati

Al momento dell'attivazione del tirocinio, risultavano *occupati* (ovvero con un rapporto di lavoro attivo<sup>20</sup>) poco più di 3.636 individui pari all'8,8% di tutti gli over35, in prevalenza donne (55,2%), con un titolo di istruzione pari al diploma di istruzione secondaria superiore e per lo più presenti nelle classi di età più estreme tra quelle considerate (35-39 anni e over 50).

Benché possa sembrare una contraddizione la compresenza di tirocinio e lavoro, è necessario

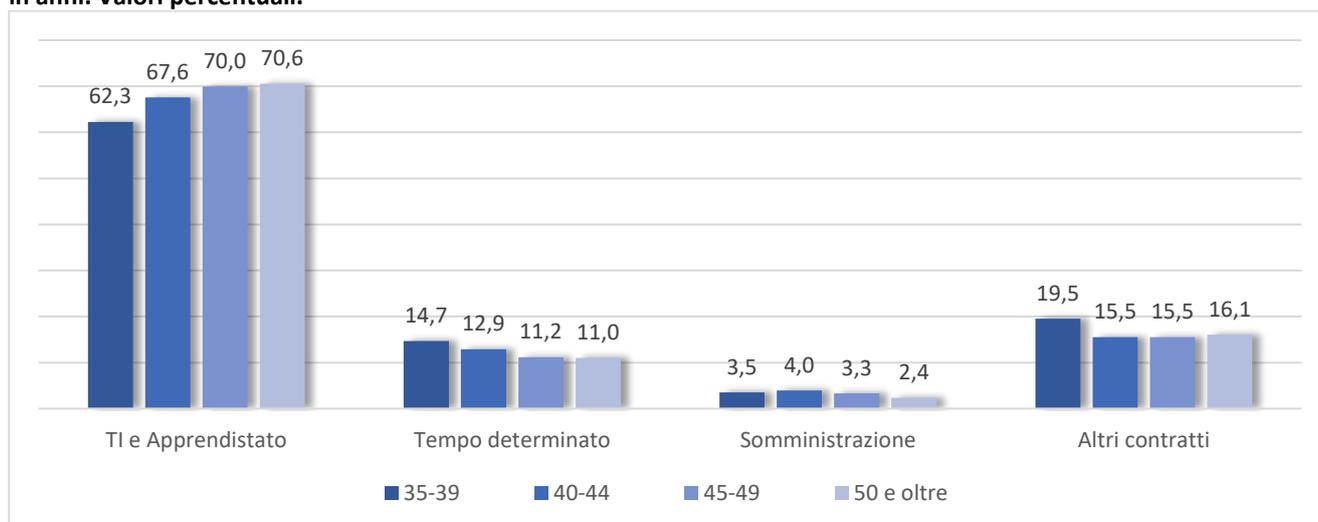
<sup>20</sup> Lo stesso Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie non contiene il riferimento al reddito da lavoro mensile e, dunque, in assenza di informazioni che consentano di includere (o escludere) i lavoratori con basso reddito dal conteggio dei tirocinanti, sono stati inclusi nell'analisi qui proposta tutti coloro che avevano una CO ancora attiva alla data di avvio del tirocinio realizzato nell'anno.

considerare che la presenza di un rapporto di lavoro attivo, non determina automaticamente la perdita dei requisiti di accesso al tirocinio. Le esperienze destinate a implementare l'occupabilità dei soggetti, ad esempio, possono essere destinate anche a working poor, lavoratori vulnerabili e/o che abbiano contratti flessibili o anche stabili ma a tempo parziale.

Inoltre, il tirocinio – tra gli obiettivi costituiti – ha mantenuto una valenza di ri-orientamento e rafforzamento della posizione professionale in essere e, dunque, l'attivazione dell'esperienza trova una peculiare collocazione tra le misure di politica attiva rivolte sia a particolari categorie (come ad esempio nel caso dei lavoratori in mobilità o cassaintegrati), sia a tutti coloro per i quali si intende attivare un percorso di re-skilling o riqualificazione.

Resta comunque un gruppo di soggetti che presenta, proprio in virtù dello stato occupazionale, una caratterizzazione significativamente diversa da quella degli altri adulti in tirocinio considerati. Diversità che sembra crescere osservando alcuni dati in merito all'occupazione di queste persone. I dati indicano infatti che nel 67,3% dei casi il lavoro è regolato da contratti stabili (Tempo indeterminato o apprendistato), senza particolari differenze per quel che attiene il genere o la cittadinanza. Per quel che riguarda la classe di età si osserva invece una maggiore presenza del tempo indeterminato tra tirocinanti appartenenti alle due classi di età più elevate (70%) a fronte di una minore disponibilità di tali forme contrattuali per i più giovani: i 35-39enni hanno comunque contratti stabili nel 62,3% dei casi (Figura 9).

**Figura 9 – Tirocinanti 35 anni e oltre per tipologia di contratto lavorativo attivo all'inizio del tirocinio e classe di età in anni. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per descrivere la l'ambito di competenza e i diversi contenuti delle attività lavorative sono state prese in considerazione le indicazioni relative alla figura professionale per cui il contratto risultava attivo<sup>21</sup>.

Per facilità di lettura, le informazioni sono state di seguito riaggregate al primo digit della classificazione Istat (CP2011) con riferimento al Grande Gruppo Professionale (GGP)<sup>22</sup>.

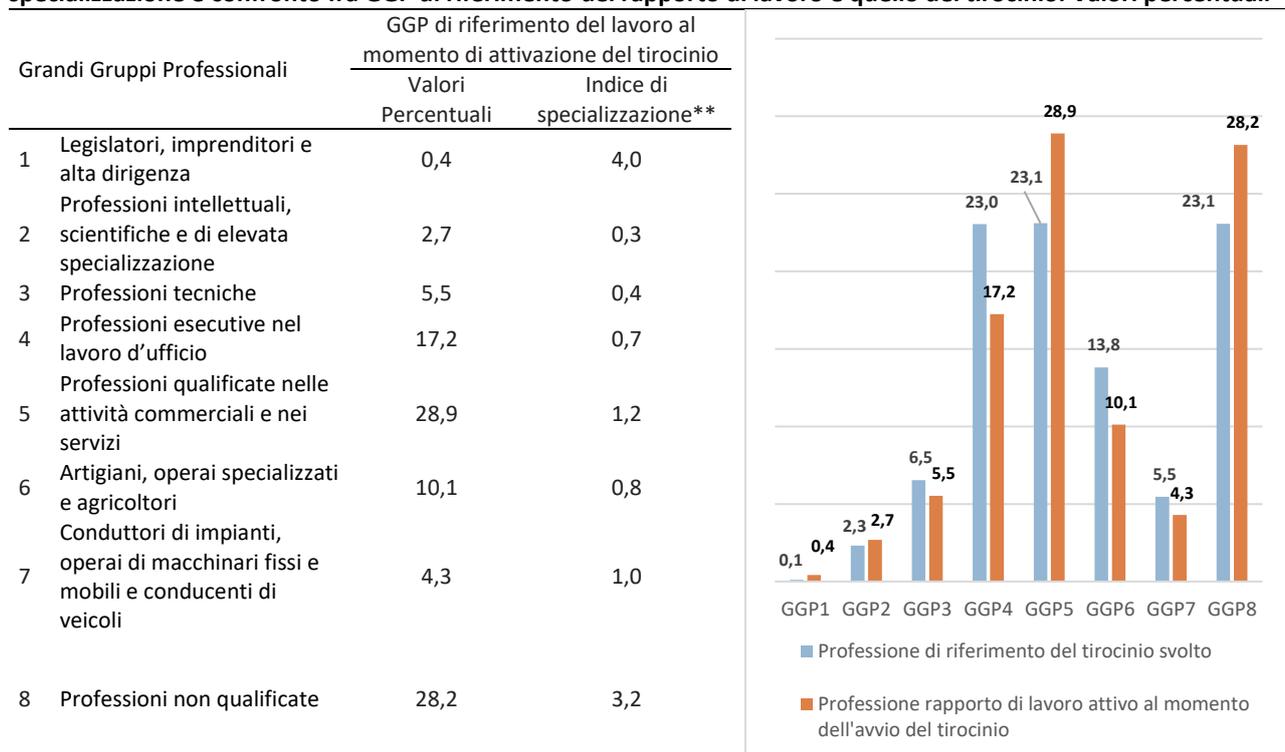
<sup>21</sup> Per la coorte oggetto di analisi sono del tutto assenti attività e figure professionali riconducibili al Grande Gruppo Professionale 9 – Forze Armate.

<sup>22</sup> Nel testo saranno riportati ora la numerazione relativa al Grande Gruppo Professionale (GGP), ora la nomenclatura relativa ai Grandi Gruppi Professionali (CP2011). Per una maggiore facilità di lettura si riporta qui la corrispondenza tra uno e l'altro e si rimanda per eventuali approfondimenti al sito Istat dedicato. GGP 1: legislatori, imprenditori e alta dirigenza; GGP2: Professioni intellettuali,

I dati offrono alcuni interessanti spunti di analisi. In primo luogo, per quel che riguarda le caratteristiche del lavoro svolto in termini di contenuti professionali dalla popolazione oggetto di analisi, possiamo osservare una significativa sovra-rappresentazione di contratti di lavoro attivi nell'ambito delle Professioni non qualificate rispetto a quanto si è potuto osservare per l'intera popolazione di tirocinanti nel 2021<sup>23</sup>.

Al contrario, per i Grandi Gruppi Professionali che richiedono profili più elevati o specialistici (GGP 2 e GGP3)<sup>24</sup>, si osserva una minore presenza di tirocinanti per questa classe età rispetto a quella complessiva. Nel dettaglio, oltre il 57% dei tirocinanti occupati al momento dell'avvio del tirocinio (Tavola 1) svolge un lavoro riconducibile a soli due Grandi Gruppi Professionali, ovvero Professioni non qualificate (GGP8) e professioni del Commercio al dettaglio, alloggio e ristorazione (GGP5).

**Tavola 1 – Grandi Gruppi Professionali di riferimento dei contratti attivi al momento dell'avvio del tirocinio, indice di specializzazione e confronto fra GGP di riferimento del rapporto di lavoro e quello del tirocinio. Valori percentuali\*.**



\* Per facilità di lettura dalla Tavola e dal grafico a corredo, sono stati omessi i valori relativi ai tirocini di cui non si dispone l'informazione relativa alla unità professionale di riferimento. Nel caso dei Tirocini svolti il valore è pari a 2,7%, nel caso dei rapporti di lavoro attivi al momento dell'avvio del tirocinio il valore è pari a 2,6%.

\*\* L'indice è stato calcolato come rapporto fra le frequenze registrate per i tirocinanti adulti e quelle della intera platea di tirocinanti nello stesso arco temporale

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il 17,2% svolgeva un'attività inerente ai lavori d'ufficio (GGP4); il 10% svolgeva professioni riconducibili al GGP 6 Artigiani e operai specializzati, il 4,3% una professione all'interno del GGP7

scientifiche e di elevata specializzazione; GGP3: Professioni tecniche; GGP 4: Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; GGP5: professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; GGP6: Artigiani, operai specializzati e agricoltori; GGP7: Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli; GGP8 Professioni non qualificate; GGP9: Forze armate. Si precisa che a partire dal 2023 l'Istat adotta la classificazione delle professioni CP2021, frutto di una revisione della precedente versione (CP2011) e di un ulteriore allineamento alla International Standard Classification of Occupations – Isco08

<sup>23</sup> Terzo rapporto di monitoraggio nazionale sui tirocini extracurricolari. Cit

<sup>24</sup> Fa eccezione il GGP1 che tuttavia è relativo a un numero di individui – e quindi di contratti attivi -, particolarmente basso (15 in valore assoluto).

(Conduttore di impianti o conducente). Le figure a più alta qualificazione (GGP1, GGP2 e GGP3) costituiscono il riferimento occupazionale per l'8,6% dei tirocinanti over 35enni.

Il confronto tra i Grandi Gruppi di riferimento del lavoro svolto e del tirocinio avviato, pur nella prevalenza costante dei GGP8 e GGP5, su cui evidentemente influisce anche la natura della domanda di tirocinio delle imprese interessate ad avviare tale esperienza, suggerisce l'idea di un tentativo di inserirsi nel mercato in professioni a maggiore qualificazione o complessità.

I dati riportati nella successiva Tabella 5 sembrano confortare questa ipotesi: se infatti in un terzo dei casi c'è corrispondenza fra il GGP di riferimento per l'occupazione e per il tirocinio, in una percentuale più ampia di casi si registra una variazione verso ambiti professionali e di competenza più qualificati di quelli esperiti nel corso del lavoro svolto.

**Tabella 5 – Grandi Gruppi Professionali di riferimento dei contratti attivi al momento dell'avvio del tirocinio e dei tirocini attivati e variazione dei Gruppi Professionali fra le due condizioni. Valori percentuali.**

Contratto di lavoro	Grandi Gruppi Professionali								Variazione dei Grandi Gruppi Professionali fra il tirocinio e il lavoro in corso al momento dell'attivazione del tirocinio		
	Rapporto di tirocinio								↑ Crescita	↔ Stabile	↓ Diminuzione
	GGP1	GGP2	GGP3	GGP4	GGP5	GGP6	GGP7	GGP8			
GGP1	-	-	13,3	46,7	33,3	-	-	6,7	-	-	100
GGP2	-	25,5	27,6	25,5	9,2	5,1	1,0	6,1	-	25,5	74,5
GGP3	-	2,0	15,2	37,1	23,4	9,1	3,0	10,2	2,0	15,2	82,7
GGP4	-	4,4	11,2	49,4	15,4	4,6	2,7	12,4	15,6	49,4	35,0
GGP5	0,4	1,7	6,1	23,7	33,5	12,9	4,9	16,8	31,9	33,5	34,6
GGP6	-	0,3	2,8	8,0	20,1	22,9	6,9	39,1	31,1	22,9	46,0
GGP7	-	0,7	2,0	12,5	13,2	17,1	17,8	36,8	45,4	17,8	36,8
GGP8	-	0,7	2,7	12,5	23,5	19,9	6,5	34,3	65,7	34,3	-
Totale	0,1	2,4	6,6	23,6	23,9	14,2	5,5	23,6	36,7	33,2	30,1

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

#### 1.4. Elementi di sintesi

In questa sezione è stato preso in esame il target di riferimento di questo approfondimento. Si tratta, come indicato, di quegli individui di età pari o superiore a 35 anni che hanno svolto un tirocinio extracurricolare nel corso del 2021.

Maggiormente presenti nelle regioni del Sud (35,3%) e nell'86,1% dei casi di cittadinanza italiana, sono individui che spesso presentano fragilità dal punto di vista formativo e probabilmente delle competenze possedute, ma anche nel loro rapporto con il mercato del lavoro.

Per quel che concerne la formazione, basti ricordare che in oltre la metà dei casi dispongono al massimo del titolo di studio secondario di I grado e solo il 9% di loro è in possesso di un titolo terziario.

Ponendo l'attenzione alla familiarità con il mercato del lavoro, si osserva che oltre la metà dei tirocinanti over35 risulta esserne lontana da oltre tre anni, con una particolare accentuazione per coloro che hanno i titoli di studio più bassi e per gli over50

Con riferimento agli over50 in particolare, può essere lecito interpretare il tirocinio come una sorta di ultima *chance* per approdare ai meccanismi di accesso o re-inserimento nel mercato dopo una assenza prolungata. E se dunque, come si potrà osservare meglio più avanti, gli over 50 continuano a riscontrare grandi difficoltà nel reinserirsi nel mercato del lavoro anche dopo l'esperienza in impresa (cfr. Capitolo 2), il tirocinio costituisce un elemento di discontinuità all'interno di una marginalità rispetto al lavoro: seppure non risolutivo, determina un coinvolgimento – parziale e di breve periodo – su cui contare almeno per sperimentare quanto ancora possibile in termini di

relazioni professionali e di espressione delle competenze e conoscenze pregresse.

Ma anche per coloro che sono più vicini al mercato (con cessazione nel primo, secondo o terzo anno precedente il tirocinio), tuttavia, si tratta nella maggioranza dei casi di una familiarità piuttosto limitata per giornate contrattualizzate e distanza dall'esperienza maturata. Valori che segnalano con chiarezza che la grande maggioranza degli adulti che si avvicinano a un'esperienza di tirocinio vivano o abbiano vissuto una discontinuità con il mercato del lavoro da cui non sono esenti neanche coloro che risultavano avere un contratto attivo al momento dell'avvio del tirocinio. Una discontinuità che, interrotta o, in alcuni casi, mitigata dall'evento di tirocinio stesso, manifesta tutta la sua criticità sul piano contributivo e pensionistico così come sulla tenuta occupazionale e sulla manutenzione e sviluppo di competenze. Per i più adulti, dunque, più che la scelta di cambiare lavoro o di qualificare la propria carriera, l'esperienza di tirocinio sembra rientrare tra le strategie per riuscire a trovare un lavoro e/o arginare la propria posizione di marginalità rispetto al mercato o più banalmente di accedere a una retribuzione, pur contenuta, ma garantita in un arco di tempo determinato.

Da questo punto di vista, non manca lo spazio per riflessioni che vanno oltre l'efficacia della misura stessa e che, da sola, non può risolvere alcune delle contraddizioni sia in termini di qualificazione della domanda di lavoro, sia riguardo alla "qualità" del mercato che rischia di escludere più facilmente i più adulti, più fragili e vulnerabili, sia riguardo al valore delle forme di accompagnamento che potrebbero incentivare percorsi verticali capaci di migliorare prospettive di vita e di lavoro.

Appare dunque necessario che le attività di monitoraggio prestino la necessaria attenzione ai temi della qualità<sup>25</sup> – richiamati proprio dalle Linee Guida 2017 – per evitare che si disperdano conoscenze e competenze eventualmente acquisite prima del tirocinio e per assicurare che il tirocinio stesso non solo non favorisca la disarticolazione della carriera professionale o non approdi a fenomeni di sostituzione del lavoro contrattualizzato, ma anzi possa effettivamente rappresentare una delle strade possibili per l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro.

---

<sup>25</sup> Con riferimento alla qualità dei tirocini, si veda anche Quadro europeo di qualità per i tirocini, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)&from=SL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)&from=SL)

## 2. LE TRANSIZIONI A 6 MESI DAL TIROCINIO

### 2.1. La condizione occupazionale

In questa sezione, l'analisi prende in considerazione la condizione occupazionale a sei mesi dalla conclusione del tirocinio approfondendo le caratteristiche degli inserimenti occupazionali in relazione alla storia professionale pregressa (per coloro che avevano un contratto attivo in ingresso o nei tre anni precedenti il tirocinio) e all'esperienza di tirocinio (anche per coloro che non presentavano alcun rapporto di lavoro attivo nel periodo considerato)<sup>26</sup>.

Per costruire tassi di inserimento confrontabili, sono stati presi in considerazione solo gli individui adulti che, rispetto alla data di estrazione dei dati relativi alla occupazione (31 maggio 2022), avessero maturato periodi equivalenti di esposizione alle attività di ricerca di lavoro. Nella pratica, dunque, per ricostruire i tassi di occupazione a 6 mesi dalla fine del tirocinio, è stata assunta come popolazione di riferimento quella composta da coloro che avevano terminato l'esperienza in impresa da almeno 6 mesi<sup>27</sup>.

I dati ora considerati presentano da qui in avanti, dunque, gli adulti di 35 anni e oltre che hanno partecipato a una esperienza di tirocinio, di durata superiore ai 13 giorni, avviata nell'anno 2021 e terminata da almeno 182 giorni alla data del 31 maggio 2022.

La popolazione presa in esame, dunque, si compone di poco più di 17milasettecento individui che costituiscono il 42,9% del complesso degli ex tirocinanti con una età pari o superiore ai 35 anni sino a qui presi in esame (Tabella 6).

**Tabella 6 – Adulti che hanno svolto una esperienza di tirocinio extracurricolare nel 2021 e che si è conclusa da almeno 182 giorni alla data del 31.05.2022: platea presa in esame per la costruzione del tasso di occupazione e delle traiettorie professionali post tirocinio. Valori assoluti e percentuali.**

	Totale tirocinanti di 35 anni e oltre	di cui con tirocinio terminato da almeno 6 mesi al 31.5.2022	
	v.a.	v.a.	val.%
Occupato in ingresso	3.636	1.733	47,7
Con cessazione nell'anno precedente	9.481	4.661	49,2
Con cessazione nel II anno precedente	4.389	2.340	53,3
Con cessazione nel III anno precedente	2.910	1.318	45,3
Vicini al mercato	16.780	8.319	49,6
Nessuna esperienza nei tre anni precedenti	20.951	7.680	36,7
<b>Totale</b>	<b>41.367</b>	<b>17.732</b>	<b>42,9</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

<sup>26</sup> Si ricorda che, anche in questo caso, l'analisi 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 rilevabili solo nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione. Tutti coloro che hanno eventualmente intrapreso un'attività di lavoro autonomo potenzialmente sono assimilabili a coloro che non presentano alcun rapporto di lavoro attivo dopo il tirocinio. Benché tale limite rischi di sovrastimare l'analisi del gruppo dei non occupati al termine dell'esperienza, trova comunque una sua motivazione per la verifica delle traiettorie di lavoro alle dipendenze.

<sup>27</sup> Nel calcolo degli esiti e negli approfondimenti successivi, in questa sede non sono stati considerati gli inserimenti superiori ai 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. Inoltre, si specifica che il rapporto di lavoro rilevato a 6 mesi non costituisce necessariamente il primo o il solo evento lavorativo intercettato dal singolo nell'intervallo intercorso tra la fine del tirocinio e il momento di osservazione.

A sei mesi dalla conclusione del tirocinio, gli over 35enni che presentano un rapporto di lavoro attivo alla data del 31 maggio 2022 sono il 43,5% di tutti coloro che avevano concluso l'esperienza (Tabella 7). I valori più elevati si registrano per la classe di età dei 35-39enni (53,3%) e decrescono progressivamente al crescere dell'età, sino ad assestarsi al 32% tra gli ultracinquantenni.

Ulteriore discriminante è poi costituito dalla ripartizione geografica e in misura ancora più marcata dal livello del titolo di studio: nel primo caso, i valori più elevati di occupazione si rilevano per i tirocinanti che hanno svolto un tirocinio nelle regioni del Centro e del Nord, nel secondo gli inserimenti più numerosi si rilevano per coloro che hanno conseguito titoli equivalenti al diploma di scuola secondaria superiore e titoli universitari.

**Tabella 7 – Adulti con un rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dal termine dell'esperienza. Valori assoluti e percentuali.**

		Totale con tirocinio terminato da almeno 6 mesi al 31.5.2022		Occupati a 6 mesi	
		v.a.	Distribuzione %	v.a.	Incidenza % su Tot. con tirocinio terminato da almeno 6 mesi
Genere	Uomini	8.763	49,4	3.616	41,3
	Donne	8.969	50,6	4.089	45,6
Età in classi	35-39 anni	4.958	28,0	2.641	53,3
	40-44 anni	3.886	21,9	1.845	47,5
	45-49 anni	3.449	19,5	1.479	42,9
	50 anni e oltre	5.439	30,7	1.740	32,0
Livello di istruzione	Nessun titolo	1.844	10,4	842	45,7
	Istruzione primaria	518	2,9	132	25,5
	Istruzione secondaria inferiore	6.963	39,3	2.453	35,2
	Istruzione secondaria superiore	6.629	37,4	3.320	50,1
	Istruzione terziaria	1.778	10,0	958	53,9
Ripartizione geografica	Nord Ovest	4.509	25,4	2.238	49,6
	Nord Est	4.613	26,0	2.172	47,1
	Centro	2.702	15,2	1.372	50,8
	Sud	4.214	23,8	1.328	31,5
	Isole	1.694	9,6	595	35,1
Cittadinanza	Italiano	14.673	82,7	6.195	42,2
	Straniero non comunitario	2.595	14,6	1.290	49,7
	Straniero Comunitario	464	2,6	220	47,4
Prossimità	Occupato in ingresso	1.733	9,8	1.562	90,1
	Con cessazione nell'anno precedente	4.661	26,3	2.770	59,4
	Con cessazione nel II anno precedente	2.340	13,2	1.093	46,7
	Con cessazione nel III anno precedente	1.318	7,4	459	34,8
	Nessuna esperienza nei tre anni precedenti	7.680	43,3	1.821	23,7
Totale		17.732	100	7.705	43,5

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sull'esito rilevato a sei mesi pesano, anche se con intensità differenti, tutte le diverse variabili considerate ma, tra queste, risulta particolarmente rilevante il livello di prossimità al mercato del lavoro maturato già all'avvio del tirocinio.

Tra coloro che avevano un contratto già al momento dell'avvio del tirocinio, risulta occupato oltre il 90% degli over 35enni. Come anticipato, la presenza di un contratto di lavoro attivo a 6 mesi diminuisce al crescere della lontananza dal mercato del lavoro. Rimangono infatti al di sopra della media tutti coloro che hanno avuto una cessazione nel biennio precedente il tirocinio (59,4% con

cessazione nell'anno precedente e 46,7% con cessazione nel secondo anno) e si posizionano al di sotto della media gli adulti con un lavoro cessato nel terzo anno precedente il tirocinio e coloro che non presentavano alcuna esperienza nei tre anni considerati (rispettivamente 34,8% e 23,7%).

A 6 mesi dalla fine dell'esperienza, il 56,5% di adulti (oltre 10mila individui) si trova in stato di non occupazione: di questi, il 58,4% non presentava alcuna esperienza neanche al momento dell'avvio del tirocinio.

Al contrario, tra coloro che a 6 mesi presentano un rapporto di lavoro attivo (il 43,5%, pari a 7.705 individui) solo poco meno di uno su quattro non aveva alcuna esperienza (Tabella 8).

**Tabella 8 – Adulti di 35 anni e oltre per condizione occupazionale a 6 mesi e familiarità pregressa con il mercato del lavoro. Valori assoluti e percentuali.**

Condizione occupazionale a 6 mesi	Condizione occupazionale in ingresso						Totale
	Occupato	Non occupato	<i>di cui Non occupato con cessazione nell'anno precedente</i>	<i>di cui Non occupato con cessazione nel II anno precedente</i>	<i>di cui Non occupato con cessazione nel III anno precedente</i>	<i>di cui Non occupato, con nessuna esperienza nei tre anni precedenti</i>	
Valori assoluti							
Occupato	1.562	6.143	2.770	1.093	459	1.821	7.705
Non occupato	171	9.856	1.891	1.247	859	5.859	10.027
Totale	1.733	15.999	4.661	2.340	1.318	7.680	17.732
Valori % per riga							
Occupato	20,3	79,8	36	14,2	6	23,6	100
Non occupato	1,7	98,3	18,9	12,4	8,6	58,4	100
Totale	9,8	90,2	26,3	13,2	7,4	43,3	100
Valori % per colonna							
Occupato	90,1	38,4	59,4	46,7	34,8	23,7	43,5
Non occupato	9,9	61,6	40,6	53,3	65,2	76,3	56,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto ai piani di lettura riferibili alla causazione cumulativa<sup>28</sup>, il tirocinio dunque non sembra aver modificato le condizioni dell'adulto che entra in tale esperienza in modo così rilevante da poter far registrare un rafforzamento della propria posizione rispetto al mercato del lavoro.

Poiché tale effetto - nella popolazione presa in esame - non si riferisce solo alla quantità di lavoro rilevato ma interessa anche la combinazione degli eventi rispetto ai quali considerare l'attivazione, appare più utile, di seguito, analizzare le diverse traiettorie che hanno intersecato l'esperienza di tirocinio.

<sup>28</sup> In questo frangente, il fenomeno, in particolare, si riferisce alla maggiore ricorrenza dei tirocinanti occupati post tirocinio tra coloro che erano già più vicini al mercato del lavoro e, in particolar modo, tra coloro che hanno avviato il tirocinio avendo già una CO attiva al momento dell'esperienza. Nello specifico, l'effetto riguarda la presenza dell'occupazione a 6 mesi associata alla presenza di occupazione al momento dell'esperienza o nei tre anni precedenti. L'effetto, noto anche come effetto San Matteo, si iscrive nel quadro delle differenze rilevate in merito alle caratteristiche degli individui, a prescindere dall'evento del tirocinio, e che hanno determinato maggiori o minori probabilità di accesso e permanenza nel mercato. Sul tema cfr. anche Bunge, M. (2002). *L'effetto San Matteo*. Polis, 26 novembre 2012, disponibile all'indirizzo //journals.openedition.org/polis/8033; Saraceno, C. *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, «Sociologia del Lavoro», n. 97, 2005, pp. 15-24; Ranci, C. (2002), *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, «Rassegna Italiana di Sociologia», vol. 43, n. 4, pp. 521-551.

A partire dalla lettura circa la presenza (o meno) di un rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza si è pertanto proceduto ad analizzare la condizione occupazionale (e la familiarità con il lavoro) prima e dopo il tirocinio in relazione ai GGP di riferimento.

Questo ha portato alla individuazione di quattro gruppi di adulti tirocinanti come di seguito indicati:

- Ex Tirocinanti con rapporto di lavoro attivo al momento dell'avvio del tirocinio e rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dal termine dello stesso (1.562 individui);
- Ex Tirocinanti privi di un rapporto di lavoro attivo al momento dell'avvio del tirocinio ma con rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dal termine dello stesso (6.143 individui);
- Ex Tirocinanti privi di un rapporto di lavoro attivo al momento dell'avvio del tirocinio e a 6 mesi dal termine dello stesso (9.856 individui);
- Ex Tirocinanti con rapporto di lavoro attivo al momento dell'avvio del tirocinio ma privi di rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dal termine dello stesso (171 individui).

## 2.2. Dall'occupazione all'occupazione

L'osservazione della condizione professionale nei tre momenti considerati (ex ante, in tirocinio e a 6 mesi dalla fine del tirocinio) restituisce elementi importanti per la ricostruzione delle traiettorie all'interno delle quali si colloca l'evento e la partecipazione al tirocinio degli over 35enni.

Dei 1.733 individui occupati al momento dell'avvio del tirocinio, 1.562, il 90,1% di tutti i tirocinanti adulti occupati, risulta avere un rapporto di lavoro attivo anche a 6 mesi dalla fine dello stesso.

L'82,3% di questi ha un rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro per cui lavorava anche all'avvio, mentre il 7,4% ha instaurato un rapporto lavorativo nell'azienda presso la quale ha svolto il tirocinio.

C'è dunque solo una quota pari a poco più del 10% che a 6 mesi di distanza risulta occupata in un contesto terzo, ovvero non corrispondente né a quello della precedente occupazione, né a quello di realizzazione dell'esperienza.

Il confronto dei Grandi Gruppi Professionali (GGP) entro cui sono state riaggregate le professioni svolte al momento dell'avvio e a sei mesi dal termine del tirocinio e le unità professionali di riferimento del tirocinio stesso<sup>29</sup>, permette di evidenziare esiti differenti per coloro che hanno mantenuto la stessa occupazione e coloro che hanno trovato o avuto accesso a posizioni lavorative presso differenti datori di lavoro.

Per quanto riguarda il gruppo (più numeroso) di coloro che hanno mantenuto lo stesso datore di lavoro, è possibile ricostruire sostanzialmente tre differenti percorsi in relazione ai quali il tirocinio assume valenze altrettanto differenti.

Il 30,4% di questo gruppo ha svolto il tirocinio e continua a svolgere la propria attività lavorativa all'interno dello stesso Grande Gruppo professionale. Quasi un occupato su tre dunque non ha modificato né lavoro né professione. In assenza di una possibile integrazione delle fonti di tipo amministrativo con interviste dirette volte ad approfondire aspetti più qualitativi dell'esperienza, si può qui solo supporre una doppia valenza del tirocinio. Se, da un lato, tale esperienza può aver rappresentato un momento per consolidare il proprio profilo professionale, dall'altro, assume un ruolo più prettamente compensativo sotto l'aspetto economico in quanto, soprattutto se in alternanza a contratti discontinui, l'esperienza come tirocinante può essersi configurata in aggiunta o in sostituzione di reddito da lavoro.

---

<sup>29</sup> Si ricorda che per le analisi sono state prese in considerazione le Unità professionali della classificazione Istat (CP2011) riportate nelle CO e nelle comunicazioni associate all'attivazione del tirocinio e riaggregate, per facilità di lettura, nei Grandi Gruppi Professionali (I digit) classificati dall'Istat.

Sembra essere questo il caso anche per quel 35,1% di soggetti che hanno accettato l'attivazione di tirocini in GGP a più bassa qualificazione di quelli riferibili alle attività svolte presso lo stesso datore di lavoro prima e dopo il tirocinio. In questo caso il tirocinio, anche a seguito della crisi conseguente alla emergenza sanitaria, ha dunque più probabilmente assunto una funzione di compensazione prettamente economica e rispetto alla quale ha prevalso, successivamente, il ritorno alla posizione iniziale nel mercato del lavoro.

Il 29,4%, infine, presenta un profilo professionale identico tra prima e dopo l'evento del tirocinio anche se quest'ultimo è stato realizzato in riferimento a un Grande Gruppo Professionale a più elevata qualificazione. Dunque, per questi adulti già occupati, il tirocinio può aver assunto un valore di sperimentazione e formazione che presupponeva una mobilità (non avvenuta) anche nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista l'esperienza si può intendere come una parentesi funzionale alla ridefinizione di percorsi professionali verticali ma che, almeno a 6 mesi, sembra essere stata disattesa.

**Tabella 9 – Adulti di 35 anni e oltre, per datore di lavoro dell'occupazione rilevata a 182 giorni dalla fine dell'esperienza e Grandi Gruppi Professionali (GGP) delle unità professionali di riferimento per le attività lavorative pre e post tirocinio e per il tirocinio svolto. Valori assoluti e percentuali.**

Tipologia transizione	Occupazione a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio	
	Stesso datore di lavoro della CO attiva all'avvio del tirocinio	Datore differente da quello della CO attiva all'avvio del tirocinio
Unità professionale del tirocinio non definita	5,1	1,1
Stesso Grande Gruppo Professionale nei tre momenti di osservazione (occupazione pre- tirocinio, tirocinio e occupazione 6 mesi post tirocinio)	30,4	22,8
Identico GGP dell'occupazione in ingresso e a 6 mesi ma tirocinio svolto in un GGP diverso a più bassa qualificazione	35,1	13,0
Identico GGP dell'occupazione in ingresso e a 6 mesi ma tirocinio svolto in un GGP diverso e a più elevata qualificazione	29,4	5,4
Tirocinio svolto in un GGP identico a quello dell'occupazione in ingresso ma diverso da quello dell'occupazione a 6 mesi	0,0	9,8
Tirocinio svolto in un GGP identico all'occupazione a 6 mesi ma diverso da quello dell'occupazione in ingresso	0,1	23,9
Tre GGP differenti nei tre momenti	0,0	23,9
<b>Totale valore %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale v.a.</b>	<b>1.286</b>	<b>276</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

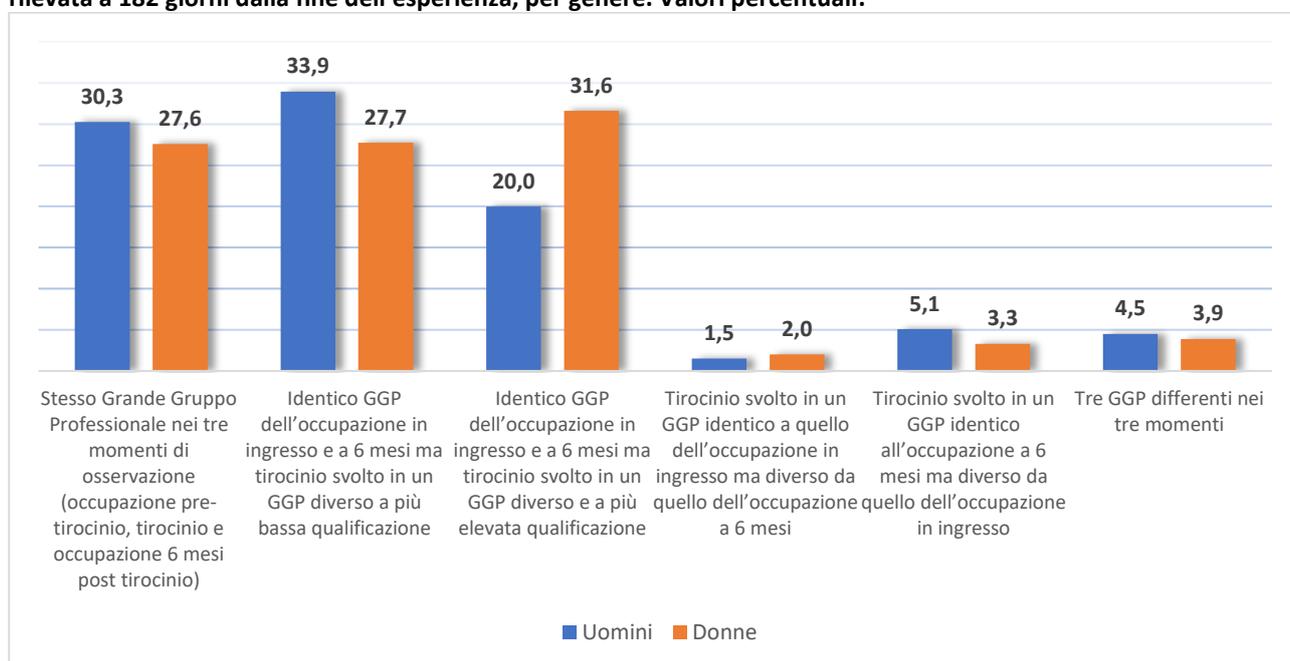
Diverso e per certi aspetti opposto, invece, il comportamento del secondo gruppo, ovvero di coloro che hanno cambiato datore di lavoro rispetto all'ingresso in tirocinio e che, pur presentandosi in valore assoluto meno numerosi (si tratta di 276 individui), mostrano alcuni elementi di interesse. In primo luogo, è assai più ridotta la quota percentuale (13%) di chi ha avuto accesso a un tirocinio meno qualificato dell'occupazione già svolta ed è altrettanto ridotto il valore (5,4%) di coloro che, pur svolgendo una esperienza di tirocinio più qualificata, poi torna sul mercato svolgendo un lavoro meno qualificato di quello che svolgeva al momento dell'avvio del tirocinio.

Più consistenti invece, in termini percentuali (23,9%) sia il gruppo di coloro che svolge tre professioni differenti nei tre momenti osservati (occupazione in ingresso, tirocinio e occupazione a 6 mesi), sia il gruppo di coloro che ha svolto un tirocinio più vicino all'occupazione rilevata dopo 6 mesi e diversa da quella attiva all'ingresso in tirocinio (ulteriore 23,9%). Tra coloro che presentano datori di lavoro diversi (tra prima e dopo il tirocinio), dunque, appare più accentuata la relazione fra l'esperienza di tirocinio e la dimensione di break con la situazione occupazionale precedente, forse alla ricerca di

un volano per proiettarsi nel mercato lungo direttrici che presuppongono una maggiore qualificazione.

Nel complesso, sono gli uomini in particolare ad aver mantenuto una maggiore continuità nella professione, anche accettando tirocini meno qualificati (Figura 10). Al contrario, le donne hanno avuto accesso a tirocini per i quali le professioni fanno riferimento a GGP maggiormente qualificati rispetto a quelle che le hanno impegnate in occupazione prima e dopo il tirocinio. Il confronto tra componente maschile e femminile segnala, con una connotazione di segno negativo, una cristallizzazione della posizione professionale delle donne, alle quali sembra essere meno riconosciuto il valore della esperienza formativa nell'ambito di questa misura di politica attiva, laddove tale esperienza risulti essere professionalmente più qualificata rispetto all'occupazione di accesso.

**Figura 10 – Adulti di 35 anni e oltre, per traiettoria ricostruita rispetto al Grande Gruppo Professionale (GGP) della professione di riferimento per l'occupazione svolta al momento dell'avvio in tirocinio, in tirocinio e nell'occupazione rilevata a 182 giorni dalla fine dell'esperienza, per genere. Valori percentuali.**



\* Il totale dei valori è inferiore a 100 perché non sono inclusi i valori dei tirocini per i quali non è disponibile l'indicazione della professione di riferimento

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se guardiamo alle classi di età, sono più spesso gli ex tirocinanti 35-39enni ad aver svolto tirocini a più bassa qualificazione rispetto al GGP dell'occupazione svolta in ingresso: si tratta di oltre un terzo di loro per una quota percentuale pari al 36,9%, contro il 28,6% rilevato per gli ultracinquantenni (-8,3 punti percentuali).

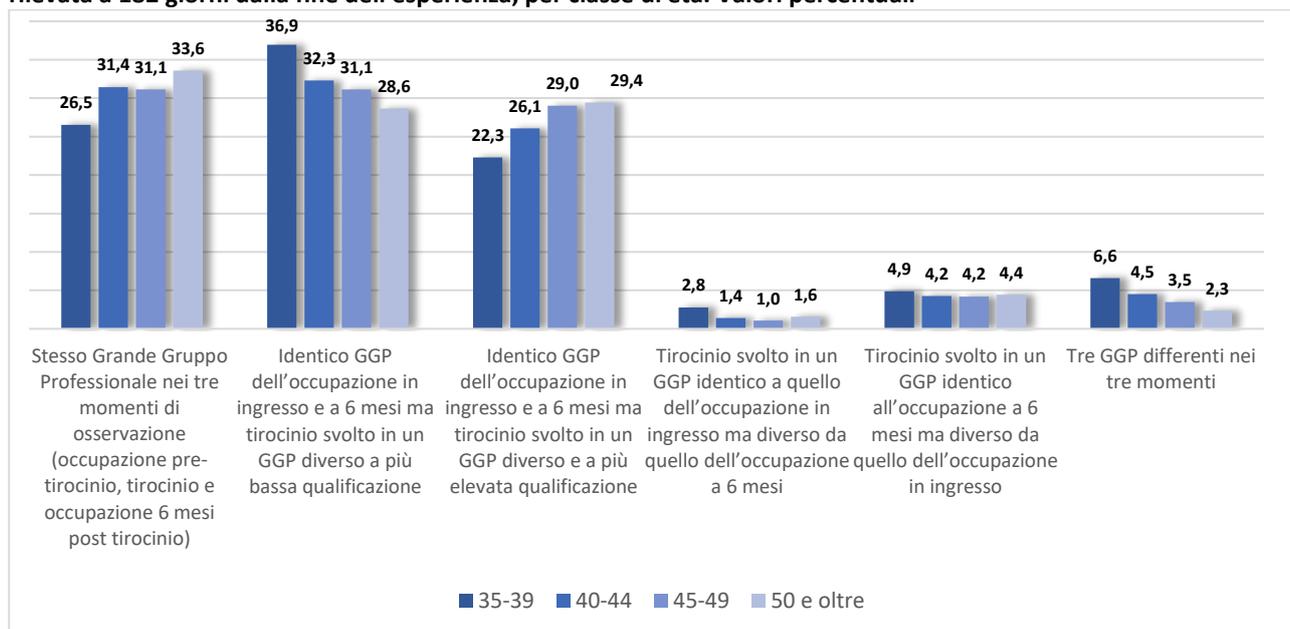
Laddove, invece, il tirocinio ha rappresentato, dal punto di vista del GGP di riferimento, una esperienza maggiormente qualificata, vi è una progressiva crescita dell'incidenza di individui appartenenti a classi di età più elevate. Nello specifico, il valore più elevato si registra per la classe degli over 50 (il 29,4%), con differenze pari a +4,2 punti percentuali rispetto al totale e +7,1 punti percentuali rispetto alla classe di età dei più giovani (Figura 11).

Sembra di poter leggere, in questi dati, il portato di scelte o comunque di condizioni fortemente connesse con la maturità, anagrafica e professionale, e la prospettiva lavorativa. Il tirocinio, per i più

maturi sembra essere, più frequentemente, una esperienza che coincide con il tentativo di ricercare un miglioramento di posizione – che peraltro non sembra in quella fase riuscito.

Per i più giovani, invece, il tirocinio, che in ben oltre un terzo dei casi si svolge in ambito professionale meno qualificato dell’esperienza maturata in occupazione, sembra uno dei possibili eventi di cui si compone un percorso professionale discontinuo non solo da un punto di vista contrattuale ma anche per i contenuti del lavoro. Alla più bassa qualificazione del tirocinio si aggiunge anche il fatto che i 35-39enni sono anche quelli che fanno rilevare la maggiore variabilità delle professioni ricoperte nei tre momenti considerati.

**Figura 11 – Adulti di 35 anni e oltre, per traiettoria ricostruita rispetto al Grande Gruppo Professionale GGP della professione di riferimento per l’occupazione svolta al momento dell’avvio in tirocinio, in tirocinio e nell’occupazione rilevata a 182 giorni dalla fine dell’esperienza, per classe di età. Valori percentuali\***



\*Sono esclusi i valori dei tirocini per i quali non è disponibile l’indicazione della professione di riferimento

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Come visto, la grande maggioranza degli adulti occupati in ingresso, mantiene sia lo stesso datore di lavoro sia la stessa professione, a volte anche a scapito della maggiore qualificazione sperimentata in tirocinio (Tabella 10).

Un legame con la precedente esperienza professionale risulta particolarmente evidente per quelle professioni che rientrano nel Grande gruppo professionale 5 per i lavori del commercio al dettaglio e ristorazione e per le professioni non qualificate (GGP8)<sup>30</sup>. Sembra che questi gruppi professionali, che hanno un peso significativo nella conformazione della struttura della domanda di lavoro, riconoscano un valore residuale o molto circoscritto al tirocinio proprio in relazione ai contenuti del lavoro sperimentato: questo vale anche e in particolar modo per quel 36,1% di adulti occupati che durante il tirocinio ha sperimentato attività professionali legate a figure più elevate rispetto alla professione in ingresso (e che raddoppia quasi tra coloro che si trovavano a lavorare in una professione afferente al Grande Gruppo delle Professioni non Qualificate).

<sup>30</sup> Tale legame è presente anche per il GGP1 che però è relativo solo a 7 casi.

**Tabella 10 – Adulti di 35 anni e oltre occupati all’ingresso per Grande Gruppo Professionale della figura professionale della occupazione attiva all’avvio del tirocinio e per grande Gruppo professionale della occupazione rilevata a 6 mesi e di riferimento per l’esperienza di tirocinio. Valori percentuali.**

Occupazione in ingresso: Grande Gruppo Professionale	Stesso GGP		GGP più basso nella classificazione		GGP più alto nella classificazione	
	Occupazione a 6 mesi	Tirocinio	Occupazione a 6 mesi	Tirocinio	Occupazione a 6 mesi	Tirocinio
	Valori percentuali per riga					
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	82,9	26,8	17,1	73,2	-	-
3 Professioni tecniche	86,3	17,2	12,7	80,8	1,0	2,0
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	89,7	47,4	8,7	34,3	1,5	18,3
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	90,6	32,5	5,0	36,3	4,4	31,2
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	86,5	29,8	8,4	41,7	5,2	28,5
7 Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	60,0	20,4	1,9	48,0	38,1	31,6
8 Professioni non qualificate	90,3	32,8	-	-	9,7	67,2
<b>Totale*</b>	<b>87,5</b>	<b>32,5</b>	<b>5,2</b>	<b>31,4</b>	<b>7,3</b>	<b>36,1</b>

\*sono stati esclusi dal conteggio gli adulti per i quali non era disponibile l’indicazione circa la figura professionale dell’occupazione rilevata in uno dei tre momenti analizzati (occupazione in ingresso, tirocinio e/o occupazione a 6 mesi). Non vengono inoltre riportati i dati relativi al GGP per la bassa numerosità che lo caratterizza.

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In questo senso sembra che la natura continuativa o discontinua della traiettoria professionale sia frutto più della struttura del mercato e degli ambiti della domanda di lavoro che di una scelta dell’individuo, il quale, pur trovandosi a sperimentare e formarsi in professioni caratterizzate da più elevati livelli di complessità o specializzazione, nei fatti torna ad essere occupato più spesso dove già aveva avuto esperienza.

Da questo punto di vista, sembra ancor più disatteso il possibile valore del tirocinio, al quale il corpus normativo attribuisce obiettivi di formazione e di orientamento o riorientamento professionale, per quasi un terzo dei tirocinanti già occupati in ingresso (31,4%) che hanno svolto una esperienza in riferimento a figure meno qualificate di quelle per cui avevano già esperienza. Questo vale in modo importante per coloro che si presentano con un bagaglio esperienziale che rientrava nel GGP 2 e GGP3 (tecnici e figure intellettuali) ma anche per oltre un terzo di coloro che già avevano esperienze professionali assimilabili alle figure del GGP4 e GGP5 e per quasi la metà (48%) del GGP 7. Lo sforzo sui territori in questo caso dovrebbe essere quello di guidare la domanda di tirocini anche in vista di una maggiore coerenza tra le competenze già presenti nella forza lavoro e la possibilità di svilupparle e mantenerle anche attraverso il tirocinio.

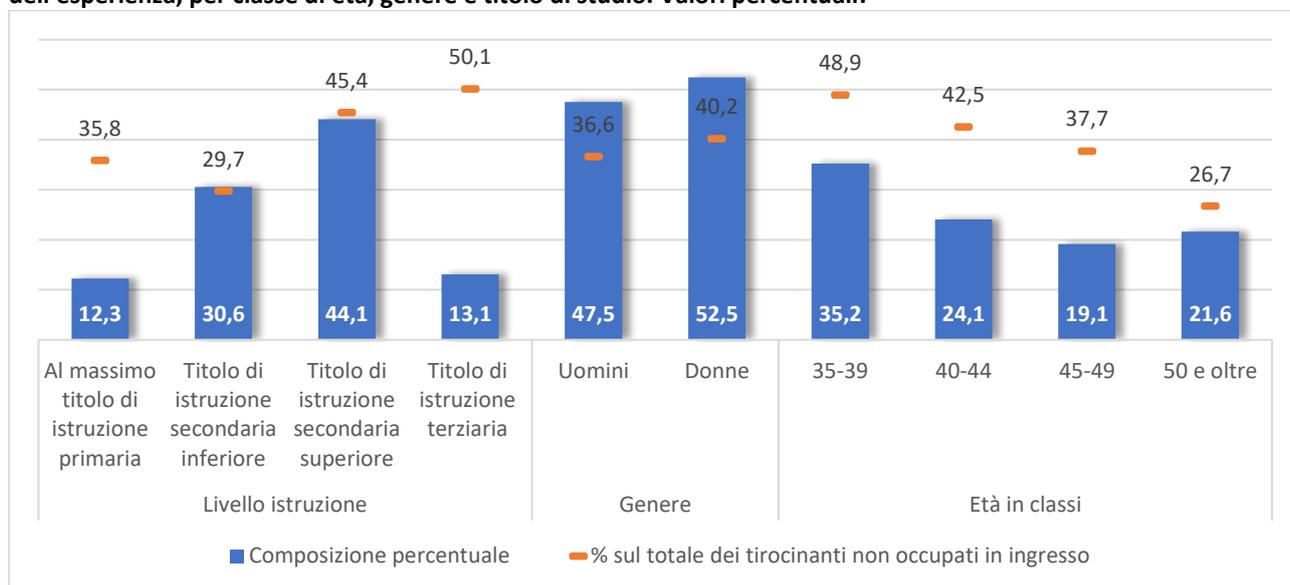
### 2.3. Dalla non occupazione all’occupazione

Il secondo sottogruppo comprende gli over 35 che hanno avviato il tirocinio privi di una occupazione tracciata dalle Comunicazioni Obbligatorie e che a 6 mesi dalla conclusione dell’esperienza risultavano invece con un contratto di lavoro attivo. Si tratta di 6.143 adulti, ovvero il 34,6% di tutti gli adulti transitati per il tirocinio (terminato da almeno 6 mesi) e del 79,7% di tutti gli occupati dopo il tirocinio.

La distribuzione per le variabili considerate (istruzione, genere, età) mette in evidenza percentuali più elevate di individui in possesso del diploma di scuola secondaria superiore (44,1%), di donne

(52,5%) e di soggetti con meno di quaranta anni: questi ultimi rappresentano più di un terzo del complesso degli individui in esame (35,2%) (Figura 12).

**Figura 12 – Adulti di 35 anni e oltre con occupazione attiva a 6 mesi dalla fine del tirocinio e non occupati all'avvio dell'esperienza, per classe di età, genere e titolo di studio. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se però consideriamo l'incidenza sui singoli gruppi di soggetti aventi le medesime caratteristiche (medesimo titolo di studio o età o genere) possiamo osservare tendenze che solo in parte coincidono con quelle appena descritte.

Nello specifico, si conferma la presenza di un *outcome* migliore per le donne rispetto agli uomini: il 40% delle donne adulte che hanno avviato il tirocinio senza avere un'occupazione, fa registrare un contratto attivo dalla conclusione dell'esperienza, contro il 36,6% rilevato tra gli uomini (con una differenza di -3,6 punti percentuali).

Assai diverso è invece il caso per quel che riguarda il livello di istruzione in quanto si osserva che la metà di coloro che presentava un titolo di studio terziario può esibire un contratto di lavoro attivo (50,1%); una percentuale molto simile si registra anche tra i diplomati di scuola secondaria di II grado (45,4%). Superiore a un terzo (35,8%), infine, è l'incidenza degli occupati tra chi non presentava alcun un titolo di studio.

Appare emblematico, infine, quanto si registra nell'analisi per classi di età: la progressiva riduzione della presenza di un rapporto di lavoro al crescere dell'età anagrafica, sembra indicare una minore efficacia di questo strumento per l'inserimento lavorativo di soggetti over 50.

Sono poco meno della metà i 35-39enni per i quali si registra una condizione occupazionale favorevolmente modificata a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio, contro poco più di un quarto per la classe di età degli ultracinquantenni.

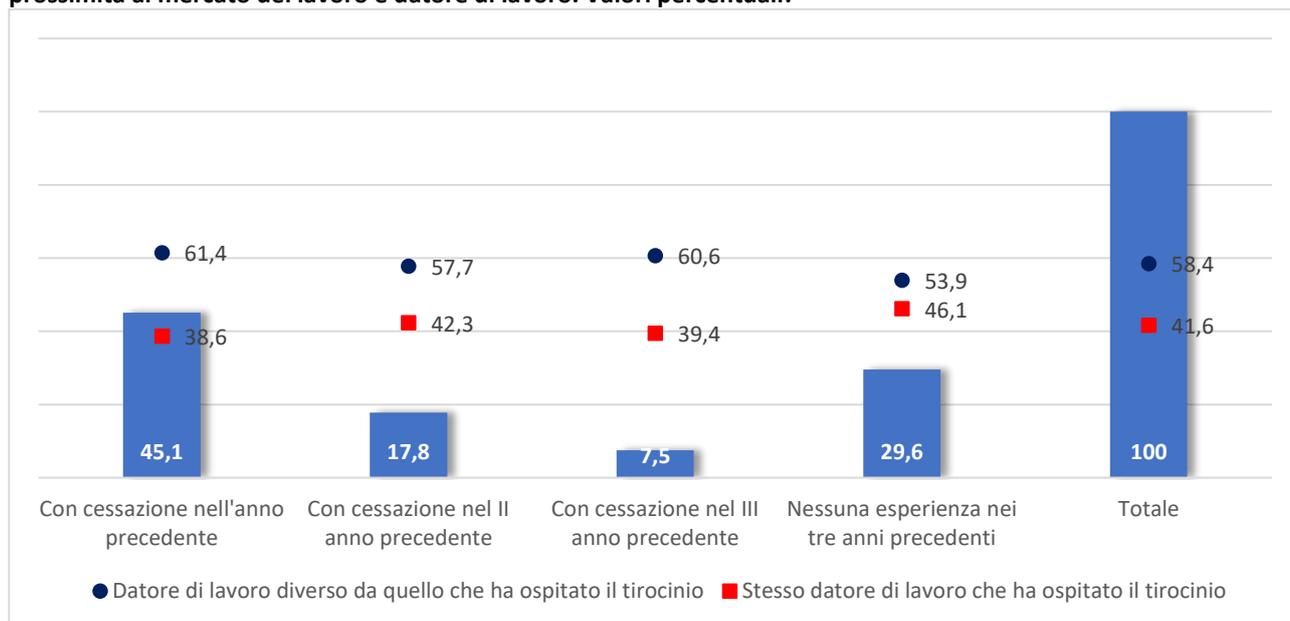
La presenza di un nuovo contratto appare, ancora una volta, più fortemente in relazione con la familiarità pregressa con il mercato del lavoro che conferma un maggiore numero di transizioni al lavoro tra coloro che avevano una cessazione nell'anno precedente il tirocinio<sup>31</sup>: questo sottogruppo, infatti, rappresenta il 45,1% di coloro che risultano essere transitati da una condizione di non lavoro a una di occupazione (Figura 13).

<sup>31</sup> Si veda in proposito la precedente Tabella 7

Si segnala tuttavia anche una valorizzazione dell'esperienza di tirocinio tra coloro che erano più lontani dal mercato e non presentavano alcuna esperienza professionale nei tre anni precedenti. È tra questi ultimi, infatti, che si rileva una presenza significativa (29,6%) di adulti che a 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza risultano avere un contratto attivo.

È interessante rilevare, inoltre, che per ciascuna delle dimensioni di prossimità al lavoro, il contratto rilevato a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio è prevalentemente sottoscritto con un datore di lavoro diverso da quello dell'esperienza conclusa (58,4% sul totale; 61,4% per coloro con cessazione nell'anno precedente).

**Figura 13 - Adulti di 35 anni e oltre non occupati all'avvio del tirocinio e occupati a 6 mesi dalla fine del tirocinio per prossimità al mercato del lavoro e datore di lavoro. Valori percentuali.**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto attiene al confronto tra i contenuti professionalizzanti del tirocinio e quelli della occupazione rilevata a 6 mesi (entrambe, si ricorda, aggregate nel Grande Gruppo professionale al I digit della classificazione Istat), si osserva in oltre la metà dei casi (53,9%) una continuità che, seppure non esprime la piena coerenza del tirocinio rispetto agli inserimenti occupazionali prodotti, restituisce comunque una visione strumentale dell'esperienza ai fini del trasferimento o potenziamento di competenze professionalizzanti (Tabella 11).

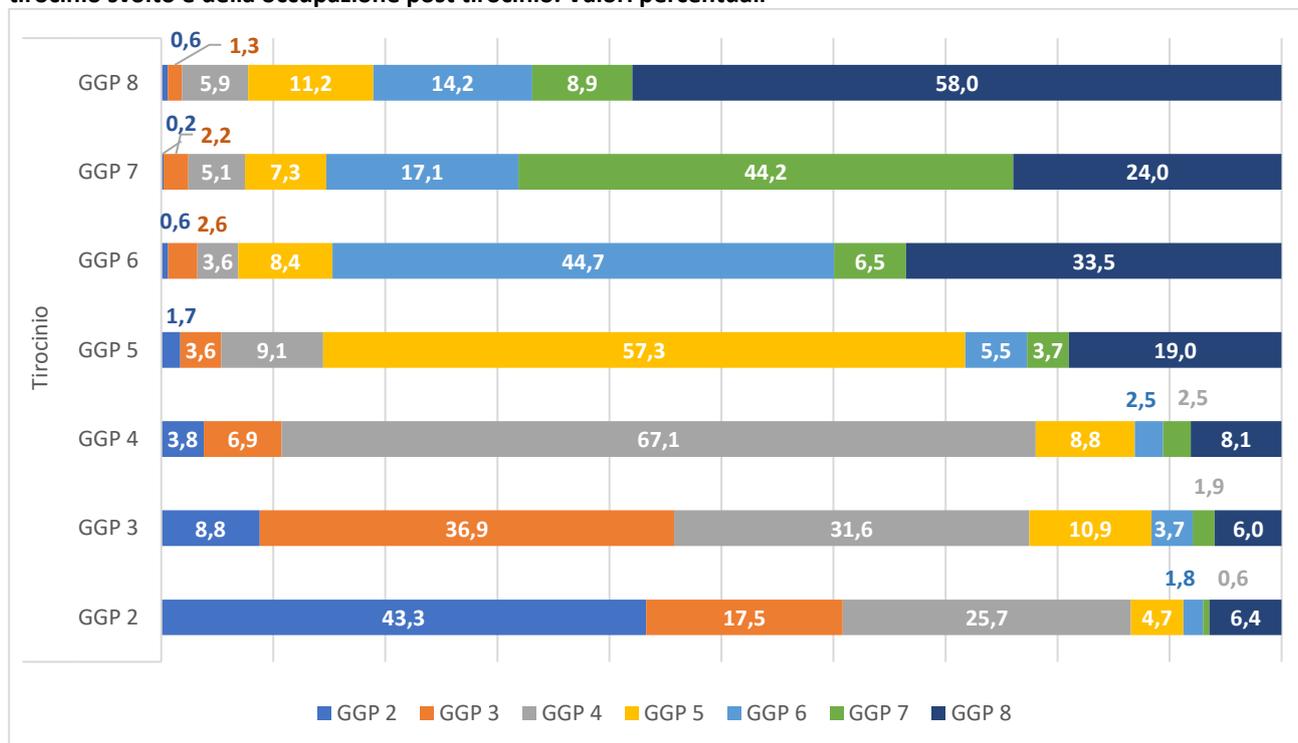
**Tabella 11 – Adulti di 35 anni e oltre occupati a 6 mesi dalla fine del tirocinio per prossimità al mercato del lavoro e confronto tra GGP della professione di riferimento del tirocinio e della occupazione post tirocinio. Valori percentuali.**

Confronto tra GGP di riferimento del tirocinio e GGP della occupazione rilevata a 6 mesi	Prossimità al mercato del lavoro al momento di avvio del tirocinio				Totale
	Con cessazione nell'anno precedente	Con cessazione nel II anno precedente	Con cessazione nel III anno precedente	Nessuna esperienza nei tre anni precedenti	
	Valori % per colonna				
Stesso Grande Gruppo professionale	50,6	56,2	56,2	57,0	53,9
GGP della occupazione rilevata a 6 mesi a più elevata qualificazione del GGP della professione di riferimento del tirocinio	28,8	27,1	24,4	24,7	26,9
GGP della Occupazione rilevata a 6 mesi a più bassa qualificazione del GGP della professione di riferimento del tirocinio	20,6	16,7	19,4	18,3	19,2
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È importante sottolineare che tale risultato caratterizza per lo più coloro che, in ingresso, avevano meno familiarità con il mondo del lavoro e in particolare coloro che non avevano alcuna CO attiva nei tre anni precedenti il tirocinio (57%). Di contro, tra chi aveva già una vicinanza al mercato del lavoro si rileva una percentuale lievemente più elevata di chi è riuscito a trovare una occupazione più qualificata dell'esperienza di tirocinio (28,8%, contro il 26,9% del valore medio).

**Figura 14 – Adulti di 35 anni e oltre occupati a 6 mesi dalla fine del tirocinio: confronto tra GGP di riferimento per il tirocinio svolto e della occupazione post tirocinio. Valori percentuali**



Dal grafico, per facilità di lettura, sono state escluse le esperienze di tirocinio riferite al GGP 1 (pari in valore assoluto 8 casi), e le esperienze per cui non si disponeva l'indicazione relativa alla Unità professionale.

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In merito alla dimensione formativa del tirocinio e alla continuità dell'esperienza in relazione al livello di complessità e autonomia della professione sperimentata nel tirocinio e svolta successivamente nel mercato del lavoro, l'incrocio per Grande Gruppo professionale di riferimento (dell'esperienza e del lavoro rilevato a 6 mesi) fornisce qualche indicazione ulteriore.

In particolare, si rileva maggiore continuità nella professione tra coloro che hanno svolto il tirocinio nell'ambito delle figure d'ufficio (GGP4), delle professioni non qualificate (GGP8) e delle unità professionali aggregate al GGP5 del commercio e ristorazione. Si tratta di GGP che hanno visto anche un più ampio numero di esperienze realizzate (cfr. Par. 1) e che trovano una loro corrispondenza con le caratteristiche dei soggetti adulti coinvolti (in relazione ai livelli di istruzione necessari, ad esempio) e con la struttura della domanda di lavoro che caratterizza il sistema produttivo italiano ampiamente terziarizzato e, in alcune aree, fortemente legato alla dimensione turistico-ricettiva.

Colpisce inoltre che la discesa da un Grande Gruppo Professionale a più elevata qualificazione del tirocinio a un Grande Gruppo Professionale a minore qualificazione del lavoro interessa un maggior numero di persone di quante effettivamente riescano a compiere il movimento opposto, ovvero da un GGP a minore qualificazione a uno più elevato<sup>32</sup>.

Da questo punto di vista è emblematico, pur nel numero più ridotto di esperienze realizzate, che, a 6 mesi, di 10 individui coinvolti in tirocini ad alta qualificazione per il Grande Gruppo Professionale 2 (Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione), solo 4 lavorino mantenendo lo stesso livello di complessità e autonomia della professione. Tutti gli altri scendono verso professioni a minore qualificazione e 6 su cento, addirittura, ricoprono professioni non qualificate.

Dati che rimandano, da un lato, alla qualità dell'impianto della domanda di lavoro intercettata dai tirocinanti nei territori e, dall'altro, alla dimensione formativa del tirocinio stesso che, di fatto, viene solo parzialmente valorizzata nel caso di ingressi poco coerenti.

Una questione, dunque, che mette a confronto una misura che riesce a intercettare anche i più adulti e le dinamiche del mercato e la necessità di ingresso o re-ingresso nel mercato di individui comunque fragili.

Proprio nella combinazione di obiettivi di sistema, micro e macro, la natura formativa e performativa dell'esperienza di tirocinio, in assenza di un sostegno concreto alla crescita qualitativa della domanda di lavoro, rimane disattesa, o comunque confinata all'ambito ristretto della sua realizzazione, senza davvero riuscire a proiettare gli esiti dell'esperienza in un orizzonte e raggio di medio periodo.

## 2.4. La permanenza nella condizione di non occupazione

Gli over 35enni che provenivano da una condizione di non occupazione e che permangono nella stessa situazione anche sei mesi dopo il termine dell'esperienza, sono quasi 10mila unità. In quota percentuale si tratta del 61,6% di tutti coloro che non avevano un contratto attivo alla data di avvio del tirocinio e del 55,6% di tutti gli adulti considerati. Il dato rispecchia quanto già rilevato, ovvero che l'inserimento occupazionale dopo il tirocinio è collegato alla familiarità pregressa con il mercato del lavoro.

Si tratta, infatti, di un gruppo particolarmente consistente per il quale il tirocinio ha costituito, nelle traiettorie occupazionali, un evento isolato e che, indipendentemente dal contesto in cui è stato

---

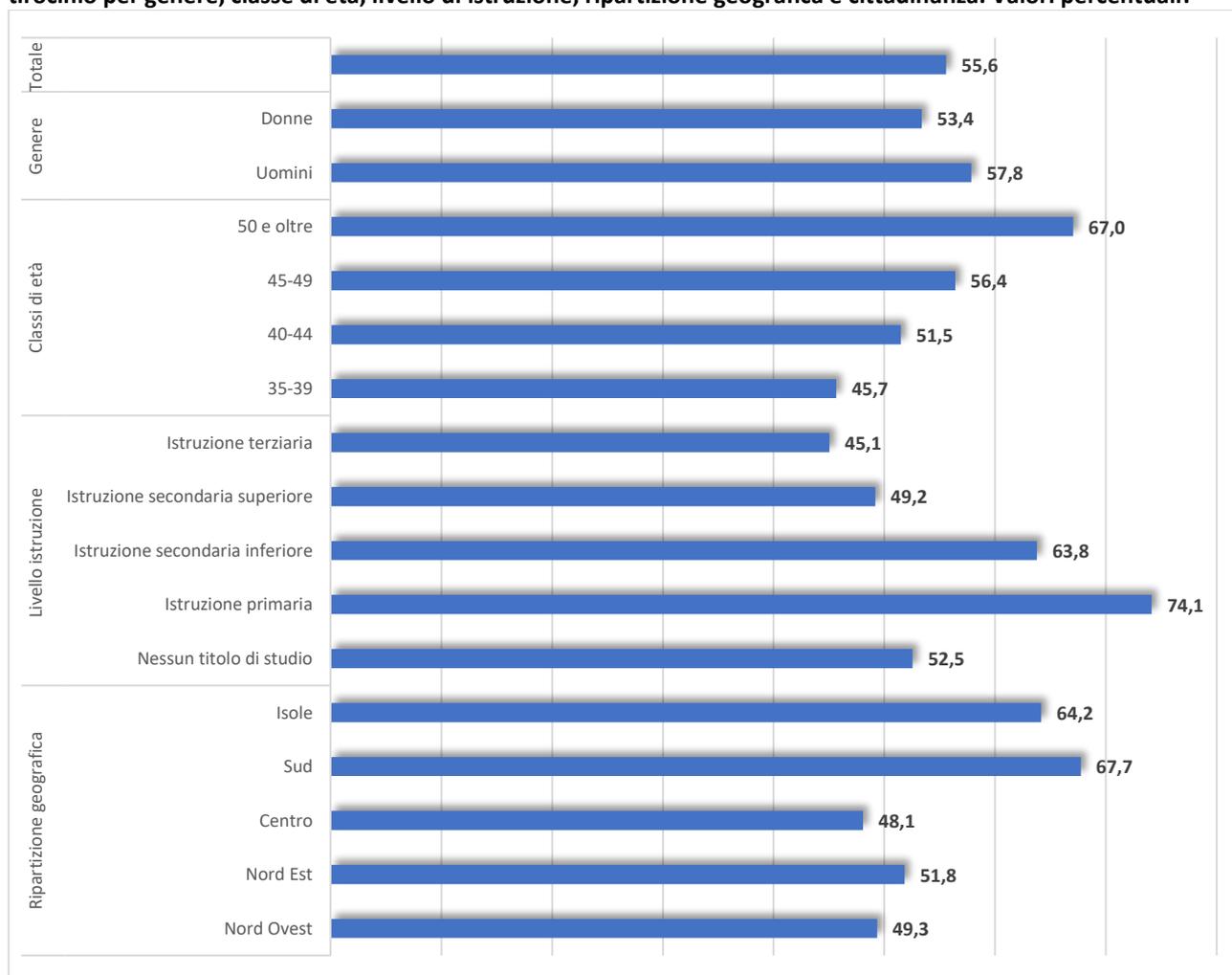
<sup>32</sup> Si specifica che per il GGP8 gli spostamenti possono essere solo di tipo ascendente (in quanto non presenta alcun Grande Gruppo a più bassa qualificazione). In modo simile il GGP 2 può presentare solo un movimento discendente (in quanto non presenta in questa sezione di analisi la registrazione delle professioni a più alta qualificazione corrispondenti al GGP1).

attivato (programmi nazionali o regionali, anche in collegamento con forme e sostegni al reddito), da solo, non è riuscito a convertire la non occupazione in partecipazione continuativa.

L'osservazione delle caratteristiche di questo insieme di soggetti conferma che la permanenza in condizione di non occupazione è più accentuata proprio là dove sono già storicizzate le maggiori difficoltà nelle dinamiche di inserimento. L'incidenza di chi anche a 182 giorni dalla fine del tirocinio, non presenta alcun rapporto di lavoro attivo, è infatti maggiore tra chi ha titoli di livello più basso, chi ha una età superiore ai 50 anni e chi ha svolto un tirocinio nelle regioni del Sud (Figura 15).

Anche l'apparente vantaggio delle donne rispetto alla componente maschile conferma quanto detto, in quanto, si ricorda, le donne in tirocinio presentavano più degli uomini una storia professionale pregressa più ricca di eventi e potevano vantare titoli di studio più elevati.

**Figura 15 – Incidenza degli adulti di 35 anni e oltre non occupati prima e dopo il tirocinio sul totale degli adulti in tirocinio per genere, classe di età, livello di istruzione, ripartizione geografica e cittadinanza. Valori percentuali.**

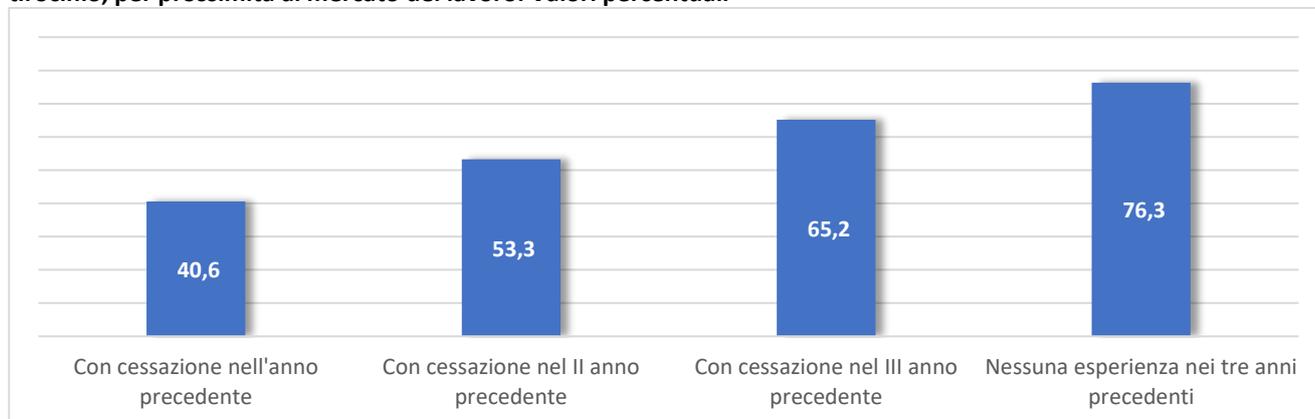


Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Appare qui complesso fare riferimento a una valenza orientativa del tirocinio in direzione di ulteriori percorsi di tipo formativo e/o professionalizzante, in considerazione sia delle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti coinvolti, sia della familiarità maturata precedentemente con il mercato del lavoro (Figura 16), sia dell'ambito professionale entro il quale l'esperienza è stata realizzata (Figura 17). Esperienza che, di fatto, nel periodo considerato, potrebbe aver costituito l'unica occasione per svolgere una attività vicina alla dimensione professionale che ha consentito, nel breve periodo,

l'accesso a una retribuzione che, però, da un punto di vista formale, costituisce un rimborso e non ha rilevanza ai fini pensionistici in quanto, come è noto, il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro.

**Figura 16 – Incidenza degli adulti di 35 anni e oltre non occupati prima e dopo il tirocinio sul totale degli adulti in tirocinio, per prossimità al mercato del lavoro. Valori percentuali**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La distribuzione della tipologia per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio indica che, in una quota rilevante di casi (30,7%), i soggetti di questo gruppo sono stati coinvolti in esperienze a bassa qualificazione<sup>33</sup>.

Confrontando il Grande Gruppo professionale di riferimento dei tirocini frequentati da coloro che a 6 mesi risultano occupati con quello di chi invece non risulta occupato emerge una più bassa qualificazione delle figure per i tirocini attivati per questi ultimi (Figura 17).

Benché lo scarto possa essere attribuito anche alle differenze proprie dei due gruppi (per livello di istruzione ed esperienze professionali pregresse), di seguito si presentano ulteriori elementi di analisi.

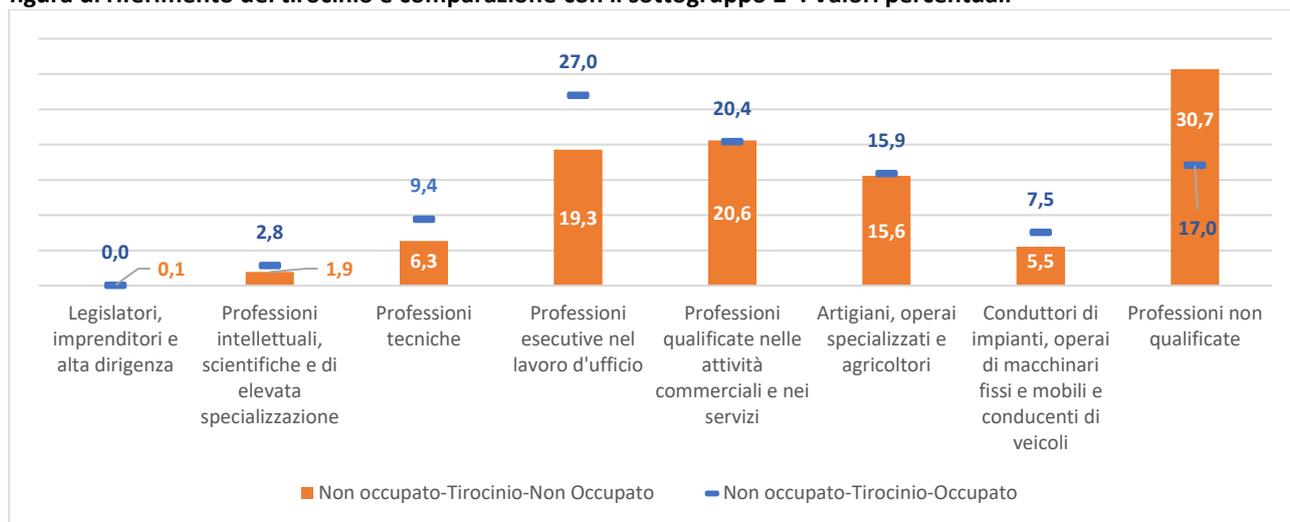
Prendendo in considerazione gli individui che hanno avviato il tirocinio in una condizione di non occupazione si osserva che chi ha svolto tirocini a maggiore qualificazione sembra avere esiti occupazionali migliori, sebbene, ovviamente, i dati non possano attestare una relazione diretta fra il GGP di riferimento del tirocinio e l'occupazione

Due sono i GGP di riferimento per le esperienze attivate per i quali più di altri si rileva la maggiore differenza degli esiti: si tratta di quello relativo alle Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (GGP4) e di quello, appunto, delle Professioni non qualificate (GGP8).

Per il primo, ad esempio, si registra una percentuale di occupati a 6 mesi del 27% contro il 19,3% di chi permaneva in stato di non occupazione, per il secondo, al contrario, quasi il 31% rimane privo di un'occupazione.

<sup>33</sup> A 1.128 di questi individui non è stato possibile associare il Grande Gruppo Professionale relativo al tirocinio che hanno effettuato.

**Figura 17 –Adulti di 35 anni e oltre non occupati prima e dopo il tirocinio, per Grande Gruppo Professionale della figura di riferimento del tirocinio e comparazione con il sottogruppo 2\*. Valori percentuali**



\*Il sottogruppo 2 è composto da coloro che, non occupati all'avvio del tirocinio, risultavano occupati a 6 mesi dalla conclusione  
 Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Differenze che richiamano la necessità di inserire la misura in un più ampio processo formativo e di accompagnamento che consenta di implementare l'insieme dei fattori che determinano l'occupabilità, connessi, dunque, sia alla specifica professionalità, sia ai requisiti di conoscenze e competenze utili ad ampliare lo spettro delle aree di inserimento al lavoro.

## 2.5. Da occupazione a non occupazione

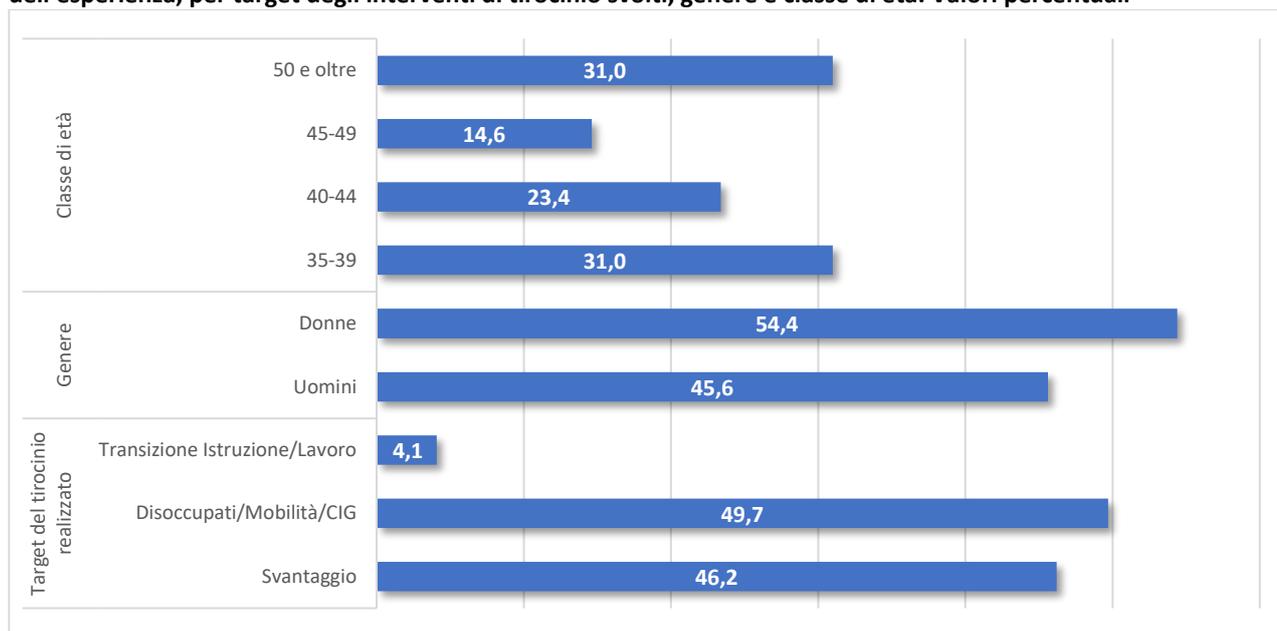
Infine, per completezza di analisi si riportano le osservazioni relative al gruppo di coloro che, occupati in ingresso, non presentano un rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio<sup>34</sup> e che è costituito in valori assoluti da 171 individui<sup>35</sup>, ovvero l'1%.

In quasi la totalità dei casi questi individui avevano partecipato a interventi di tirocinio specificamente dedicati – secondo quanto indicato nelle Linee guida in merito alla tipologia di interventi possibili - ai soggetti svantaggiati (come lavoratori fragili) e/o in cassa integrazione. L'analisi dei dati evidenzia che, pur avendo partecipato all'attività di tirocinio, di fatto, questo non li abbia condotti ad altra occupazione e che dunque a sei mesi dal termine dello stesso abbiano terminato il periodo di cassa integrazione o siano rimasti nell'area dello svantaggio con l'aggravio, dopo 182 giorni, anche dell'assenza di un rapporto di lavoro.

<sup>34</sup> Si ricorda che per costruire tassi di inserimento confrontabili, sono stati presi in considerazione solo gli individui adulti che, rispetto alla data di estrazione della popolazione esaminata, avessero maturato periodi equivalenti di potenziale ricerca di lavoro. È stata assunta come popolazione di riferimento quella composta da coloro che avevano terminato l'esperienza in azienda da almeno 6 mesi (si veda il paragrafo 2).

<sup>35</sup> Si tratta del 9,9% degli ex tirocinanti (1.733) occupati all'avvio del tirocinio.

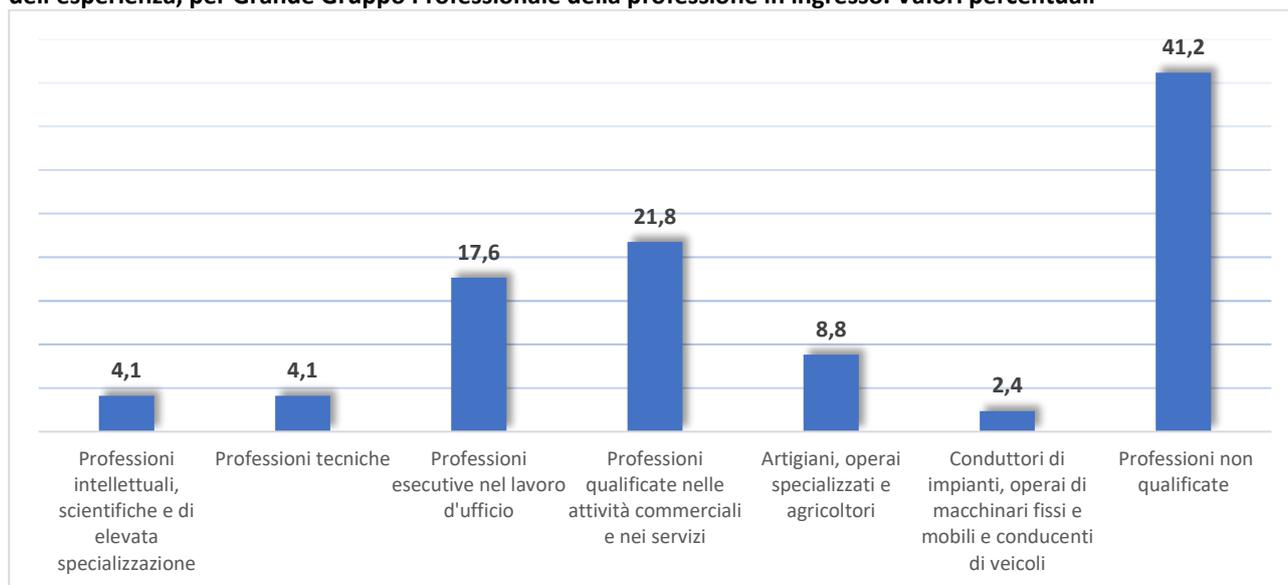
**Figura 18 – Adulti di 35 anni e oltre con occupazione attiva all'avvio del tirocinio e non occupati a 6 mesi dalla fine dell'esperienza, per target degli interventi di tirocinio svolti, genere e classe di età. Valori percentuali**



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La lettura delle variabili anagrafiche mette in evidenza un'accentuazione delle quote di soggetti appartenenti alle due classi estreme (circa un terzo sia tra gli over 50, sia tra i 35-39enni), e una prevalenza di genere per quel che riguarda le donne, che rappresentano il 54,4% di questo gruppo. Se invece si osservano i dati relativi al Grande Gruppo Professionale di riferimento (Figura 19) è possibile rilevare che oltre il 40% degli individui che non risultano occupati a 6 mesi dalla conclusione del tirocinio, avevano un'attività lavorativa in ingresso riconducibile al GGP meno qualificato, ovvero quello delle Professioni non qualificate.

**Figura 19 – Adulti di 35 anni e oltre con occupazione attiva all'avvio del tirocinio e non occupati a 6 mesi dalla fine dell'esperienza, per Grande Gruppo Professionale della professione in ingresso. Valori percentuali**



Dalla rappresentazione grafica sono stati esclusi il Grande Gruppo 1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza in quanto il valore è pari a 0 e i tirocinanti per cui non risultava disponibile l'informazione, pari a 1 caso in valore assoluto.

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 2.6. Elementi di sintesi

Questa seconda sezione di analisi si è focalizzata su 17milasettecento ex tirocinanti ovvero il 42,9% del complesso coinvolti nell'anno 2021. Tale scelta è stata dettata dalla necessità di costruire tassi di inserimento confrontabili e pertanto sono stati selezionati solo i tirocinanti adulti che avevano avviato e concluso un tirocinio entro il 31 maggio 2022.

A sei mesi dalla fine dell'esperienza risultava avere un contratto attivo il 43,5% della sottopopolazione. Il valore varia in relazione alla classe di età per cui sono più elevati tra gli under 40 (53,3%) ma più contenuti per gli over 50 tra cui si rileva un 32% di occupati).

In generale, le dinamiche di transizione dal tirocinio al lavoro rispecchiano i tradizionali andamenti delle attivazioni e pertanto sono più numerose tra gli ex tirocinanti delle regioni del Centro e del Nord e interessano in modo più ampio coloro che hanno titoli di studio pari o superiori al diploma di scuola secondaria superiore. Più di ogni altra variabile però pesa la familiarità pregressa con il mercato del lavoro che costituisce una vera e propria cesura rispetto alla presenza o meno di un contratto di lavoro attivo a sei mesi.

La percentuale di tirocinanti con rapporto di lavoro attivo infatti decresce man mano che si amplia l'intervallo di tempo rilevato tra l'ultimo lavoro cessato e l'avvio del tirocinio e passa dal 90,1% per chi era già occupato durante il tirocinio, al 59,4% per chi aveva avuto una cessazione nell'anno precedente il tirocinio, fino a scendere al di sotto del 24% tra coloro che nei tre anni precedenti l'avvio del tirocinio non avevano alcuna esperienza di lavoro alle dipendenze.

Nel complesso, dunque, sembra che l'esperienza di tirocinio abbia espresso la sua maggiore efficacia nelle traiettorie di coloro che già avevano maggiori *chance* occupazionali. Il fenomeno è confermato ulteriormente tra le donne che anche a sei mesi dalla fine del tirocinio superano, per i valori riscontrati nell'occupazione, la componente maschile. Queste, come già osservato, avevano in ingresso una maggiore familiarità con il mercato del lavoro, presentavano titoli più elevati e, pur avendo età medie più elevate rispetto ai loro colleghi tirocinanti, avevano frequentato tirocini in misura maggiore nelle regioni del Centro e del Nord, lì dove le dinamiche relative alla occupazione restituiscono un contesto meno critico.

Sembra dunque che per chi ha svolto il tirocinio in età adulta, vantaggi (e svantaggi) rispetto alla possibilità di stabilizzarsi nel mercato del lavoro – anche con una pluralità di eventi lavorativi (e contratti) comunque in grado di garantire continuità lavorativa – si radichino, moltiplicandosi, lì ove già sussistono le condizioni più favorevoli (o sfavorevoli). Tale fenomeno sembra confermato sia in positivo, guardando a coloro che implementano la propria storia professionale anche con una esperienza di tirocinio, sia in senso negativo, tra coloro che mantengono difficoltà occupazionali nonostante il tirocinio.

L'incrocio tra la familiarità maturata con il lavoro al momento dell'avvio dell'esperienza e la condizione occupazionale ex post ha permesso di ricostruire le traiettorie degli ex tirocinanti in relazione anche ai contenuti del tirocinio (assunti in questa sede dalla Unità professionale di riferimento riaggregata secondo la classificazione CP11 dell'ISTAT) per quattro distinti gruppi, ovvero; Occupati prima e dopo il tirocinio (8,8%), Occupati dopo il tirocinio ma non ex ante (34,6%); Non occupati prima e dopo il tirocinio (55,6%) e Non occupati che all'avvio del tirocinio avevano un contratto attivo (1%).

Senza qui ripercorrere le specificità di ciascun gruppo, per le quali si rimanda invece ai paragrafi precedenti, si riscontra una marcata continuità tra il GGP del lavoro precedente o in essere durante il tirocinio e il lavoro attivato dopo l'esperienza.

Pur interessando contenuti professionali differenti, soprattutto tra chi presentava maggiore livello di familiarità pregressa con il mercato del lavoro, il tirocinio risulta essere stato oggetto di una ridotta valorizzazione ai fini del ri-orientamento o di un migliore posizionamento nel mercato del lavoro. Anche lì dove gli ex tirocinanti e soprattutto under40 sono stati coinvolti e hanno aderito a tirocini per unità professionali a maggiore qualificazione dei lavori svolti in passato, a sei mesi dell'esperienza trovano più facilmente un contratto in lavori a più bassa qualificazione.

Una pluralità di esperienze che configura il tirocinio come momento di sperimentazione qualificante ma che non è in grado di interrompere (o invertire) per i più le traiettorie già tracciate.

E se dunque sembra assumere un ruolo, dunque, più prettamente compensativo sotto l'aspetto economico, soprattutto quando in alternanza o compresenza con contratti discontinui, di fatto mostra la sua maggiore efficacia sul piano della ri-attivazione e coinvolgimento di una utenza con un portato di bisogni complessi. Una misura che si innesta su storie professionali puntellate dalla difficoltà a inserirsi stabilmente nel mercato de lavoro e che, proprio alla luce dei suoi elementi costitutivi, dovrebbe essere sostenuta anche da misure di sostegno all'innalzamento della qualità della domanda di lavoro dei mercati locali, al fine di sostenere traiettorie e percorsi capaci di valorizzare anche le capacità acquisite o sperimentate e l'investimento compiuto da singoli ed Enti Locali.

## Conclusioni

Nonostante sul piano della sua accezione etimologica il tirocinio sia percepito come strumento prioritariamente destinato ai giovani in fase di transizione dai sistemi formativi al lavoro o impegnati nelle progressioni di carriera, le esperienze realizzate con particolare riferimento all'anno 2021 hanno coinvolto anche un gran numero di adulti di età pari o superiore ai 35 anni.

Si tratta in valore assoluto di 41.367 individui ovvero il 13,6% di tutti i tirocinanti avviati ad un'esperienza in impresa nello stesso anno.

Più che una anomalia della misura proposta, tuttavia, il tirocinio sembra essere stato uno strumento funzionale a intercettare e coinvolgere una quota di persone in cerca di lavoro o di nuovo lavoro interessate a entrare o ricollocarsi nel mercato del lavoro, in assenza di altri percorsi maggiormente strutturati e con una migliore prospettiva professionale.

Si tratta infatti di una utenza molto particolare (anche nel confronto con i più giovani protagonisti delle esperienze annualmente monitorate) e che è connotata da una pluralità di fragilità a partire dalla dimensione anagrafica che rischia di esporre i soggetti analizzati alla esclusione sociale prima ancora che lavorativa. Un terzo degli adulti in tirocinio rientra nella classe di età degli over 50 (con una prevalenza di uomini); il 43,3% ha avuto accesso alle esperienze realizzate nelle regioni del Mezzogiorno; il 52,4% è privo di un titolo di istruzione di livello secondario superiore (il 9% non ha alcun titolo di studio). Inoltre, il 50,6% dei più adulti che hanno realizzato una esperienza di tirocinio risulta lontano dal mercato del lavoro, ovvero non presentava alcuna esperienza di lavoro alle dipendenze nei tre anni precedenti l'avvio del tirocinio.

La fragilità rispetto alla dimensione occupazionale interessa sia chi aveva un contratto attivo alla data di avvio del tirocinio caratterizzato però da condizioni insufficienti a garantire continuità salariale o la permanenza nel mercato, sia tutti coloro che presentavano una cessazione del rapporto di lavoro nei 3 anni di tempo precedenti l'esperienza: tra questi ultimi, ad esempio, quasi uno su due ha visto contrattualizzare solo un quarto delle giornate potenzialmente contrattualizzabili.

Per il complesso degli adulti, dunque, sembra che il tirocinio abbia funzionato in parte come un percorso per incrementare le risorse economiche anche lì dove il lavoro esisteva, in parte come una soluzione per tentare nuovi posizionamenti nel mercato del lavoro funzionali a garantire un miglioramento della vita lavorativa in un orizzonte di medio e lungo periodo.

Se da un lato, nella fase di realizzazione delle esperienze, il tirocinio ha per certi versi mitigato le disuguaglianze di accesso al mercato coinvolgendo adulti senza esperienza e senza titoli forti, donne con percorsi discontinui o soggetti disoccupati di lunga e lunghissima durata, di fatto negli esiti occupazionali ha mostrato una più debole significatività.

Dalle analisi condotte su coloro che avevano avviato e concluso il tirocinio da almeno sei mesi alla data di rilevazione, ovvero su una platea di 17.732 individui, emerge che tale debolezza è da imputare alle dinamiche che concorrono a caratterizzare i mercati del lavoro a livello locale forse più che alla qualità delle esperienze stesse.

L'esito dell'esperienza è legato alla familiarità pregressa del soggetto con il mercato del lavoro in misura maggiore di qualsiasi altra variabile: risulta occupato infatti a sei mesi dalla fine dell'esperienza il 43,5% degli adulti e tra questi prevalgono coloro che risultavano già vicini al mercato del lavoro<sup>36</sup> ancor prima di avviare l'esperienza.

---

<sup>36</sup> Il riferimento alla vicinanza al mercato del lavoro così come inteso in questo contributo è esplicitato nel paragrafo 1.2.

Nella logica di scandagliare le diverse traiettorie segnate dalle diverse condizioni occupazionali prima, durante e dopo tirocinio, risulta che il mercato, al di là della dimensione formativa e dell'investimento anche individuale del soggetto, accrediti o comunque riconosca più le esperienze pregresse maturate nell'ambito dei precedenti contratti di lavoro – anche quando discontinui o molto brevi nel tempo – che le competenze agite e sperimentate durante l'esperienza di tirocinio. Tra gli occupati, l'82% anche 6 mesi dopo il tirocinio presenta un rapporto di lavoro attivo con lo stesso datore di lavoro presso cui lavorava all'avvio del tirocinio. Inoltre, un'ampia maggioranza degli adulti occupati dopo il tirocinio, per rimanere nel mercato torna a svolgere la professione svolta prima dell'esperienza, anche quando questa seconda presentava livelli e complessità di mansioni più qualificanti.

Complessivamente, dunque, la professione a 6 mesi sembra esprimere una maggiore coerenza rispetto al bagaglio esperienziale pregresso più che ai contenuti del tirocinio.

Tuttavia, la coerenza tra tirocinio e lavoro (quello svolto sia prima che dopo il tirocinio) sembra garantire una continuità schiacciata verso le professioni a più bassa qualificazione: il confronto fra i Grandi Gruppi Professionali di riferimento del tirocinio e del lavoro successivo, ove presente, mostra non di rado uno scivolamento verso Gruppi Professionali a più bassa qualificazione.

Le professioni a più alta qualificazione, che caratterizzano una minima parte degli esiti dei tirocini stessi e che segnano una dinamica ascendente delle traiettorie degli ex tirocinanti, interessano prevalentemente quei soggetti che, fuori dal mercato al massimo da un anno, hanno realizzato tirocini i cui contenuti si riferiscono a competenze di livello medio e medio-alto livello. Una direttrice che negli obiettivi del tirocinio dovrebbe invece riguardare tutte le esperienze e che si ferma ad una percentuale minoritaria di queste.

Un'ultima rilevante considerazione va fatta su coloro che, pur avendo svolto il tirocinio, permangono in una situazione di non occupazione e che rappresentano il 55,6% dei soggetti per i quali è stato verificato l'esito occupazionale. Tra questi prevalgono in misura significativa (sono il 76,3%) coloro che non avevano mai avuto una esperienza nei tre anni precedenti e rappresentano quote minori al ridursi della distanza dall'ultimo lavoro svolto prima del tirocinio. Per questo gruppo rimane evidente tutto il portato di fragilità che aveva condotto a una estraneità dal mercato del lavoro e che da solo il tirocinio non può controbilanciare. Va peraltro rilevato che questi individui sono stati inseriti in tirocini relativi al Grande Gruppo delle Professioni non qualificate, con un evidente minore possibilità di sviluppare competenze spendibili sul mercato del lavoro. A fronte di fragilità più complesse e multidimensionali, varrebbe forse la pena di pensare da un lato a formule di follow up dopo il tirocinio e forme di accompagnamento che aiutino la persona a non disperdere l'investimento compiuto in termini di orientamento e attivazione di sé, dall'altro puntare su una qualificazione della domanda di lavoro nonché, ovviamente, sulla qualità dell'esperienza.

L'esperienza di tirocinio, infatti, si configura come una delle vie capaci di superare il confine oltre il quale l'utenza più problematica è difficile da coinvolgere, ma non può essere assunta da sola come leva per risolvere quelle stesse fragilità.

# Allegato

## Sezione I – La platea dei tirocinanti

**Tavola 1 - Tirocinanti 35 anni e oltre per classe di età, genere, cittadinanza e ripartizione geografica. Valori assoluti e valori percentuali.**

		Età in classi				Totale
		35-39	40-44	45-49	50 e oltre	
valori assoluti						
Genere	Uomini	4.865	3.885	3.699	8.066	20.515
	Donne	6.027	4.882	4.337	5.606	20.852
Cittadinanza	Italiano	8.660	7.216	7.105	12.645	35.626
	Straniero non comunitario	1.915	1.310	771	841	4.837
	Straniero Comunitario	317	241	160	186	904
Ripartizione sede del tirocinio	Nord-Ovest	2.474	1.967	1.855	3.126	9.422
	Nord-Est	2.219	1.876	1.773	3.383	9.251
	Centro	1.736	1.290	1.137	1.465	5.628
	Sud	3.217	2.706	2.516	4.822	13.261
	Isole	1.246	928	755	876	3.805
<b>Totale</b>		<b>10.892</b>	<b>8.767</b>	<b>8.036</b>	<b>13.672</b>	<b>41.367</b>
valori % per colonna						
Genere	Uomini	44,7	44,3	46,0	59,0	49,6
	Donne	55,3	55,7	54,0	41,0	50,4
Cittadinanza	Italiano	79,5	82,3	88,4	92,5	86,1
	Straniero non comunitario	17,6	14,9	9,6	6,2	11,7
	Straniero Comunitario	2,9	2,7	2,0	1,4	2,2
Ripartizione sede del tirocinio	Nord-Ovest	22,7	22,4	23,1	22,9	22,8
	Nord-Est	20,4	21,4	22,1	24,7	22,4
	Centro	15,9	14,7	14,1	10,7	13,6
	Sud	29,5	30,9	31,3	35,3	32,1
	Isole	11,4	10,6	9,4	6,4	9,2
<b>Totale</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 2 - Tirocinanti 35 anni e oltre per livello di istruzione conseguito, genere, classi di età, cittadinanza e ripartizione geografica. Valori assoluti.**

		Livello d'istruzione					Totale
		Nessun titolo di studio	Istruzione primaria	Istruzione secondaria inferiore	Istruzione secondaria superiore	Istruzione terziaria	
Genere	Uomini	2.142	883	9.956	6.292	1.242	20.515
	Donne	1.592	384	6.736	9.656	2.484	20.852
Età	35-39	1.259	157	2.976	4.698	1.802	10.892
	40-44	878	184	3.126	3.768	811	8.767
	45-49	650	183	3.389	3.241	573	8.036
	50 e +	947	743	7.201	4.241	540	13.672
Cittadinanza	Italiano	1.700	953	14.632	15.035	3.306	35.626
	Straniero non comunitario	1.855	290	1.720	654	318	4.837
	Straniero Comunitario	179	24	340	259	102	904
Ripartizione sede del tirocinio	Nord-Ovest	973	329	4.253	3.079	788	9.422
	Nord-Est	1.146	248	4.308	2.780	769	9.251
	Centro	627	121	1.688	2.454	738	5.628
	Sud	717	487	5.038	5.908	1.111	13.261
	Isole	271	82	1.405	1.727	320	3.805
Totale		3.734	1.267	16.692	15.948	3.726	41.367

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 3 - Tirocinanti 35 anni e oltre per familiarità pregressa con il mercato del lavoro per classe di età, ripartizione geografica. Valori assoluti e valori percentuali.**

		Prossimità al mercato del lavoro						
		Nel mercato del lavoro: con CO attiva all'avvio del tirocinio	Con cessazione nell'anno precedente	Con cessazione nel II anno precedente	Con cessazione nel III anno precedente	Vicino al mercato: Rapporto di lavoro cessato nei 3 anni precedenti	Lontani: nessuna esperienza nei 3 anni precedenti	Totale
<b>Valori assoluti</b>								
Classe di età in anni	35-39	1.055	3.301	1.299	764	5.364	4.473	10.892
	40-44	883	2.224	978	600	3.802	4.082	8.767
	45-49	689	1.784	884	594	3.262	4.085	8.036
	50 e oltre	1.009	2.172	1.228	952	4.352	8.311	13.672
Ripartizione geografica (sede del tirocinio)	Nord-Ovest	978	2.506	1.145	738	4.389	4.055	9.422
	Nord-Est	752	2.041	1.053	638	3.732	4.767	9.251
	Centro	624	1.562	667	433	2.662	2.342	5628
	Sud	1.014	2.509	1.087	822	4.418	7.829	13261
	Isole	268	863	437	279	1.579	1.958	3805
Genere	Uomini	1.628	4.502	1.979	1.459	7.940	10.947	20.515
	Donne	2.008	4.979	2.410	1.451	8.840	10.004	20.852
Livello istruzione	Nessun titolo	429	964	363	223	1.550	1.755	3.734
	Istruzione primaria	75	145	95	68	308	884	1.267
	Istruzione secondaria inferiore	1.306	3.051	1.577	1183	5.811	9.575	16.692
	Istruzione secondaria superiore	1.479	4.280	1.845	1179	7.304	7.165	15.948
	Istruzione terziaria	347	1.041	509	257	1.807	1.572	3.726
Cittadinanza	Italiano	2.839	7.989	3.775	2565	14.329	18.458	35.626
	Straniero Non comunitario	693	1.247	486	276	2.009	2.135	4.837
	Straniero Comunitario	104	245	128	69	442	358	904
<b>Totale</b>		<b>3.636</b>	<b>9.481</b>	<b>4.389</b>	<b>2.910</b>	<b>16.780</b>	<b>20.951</b>	<b>41.367</b>
<b>Valori % per riga</b>								
Classe di età in anni	35-39	9,7	30,3	11,9	7,0	49,2	41,1	100
	40-44	10,1	25,4	11,2	6,8	43,4	46,6	100
	45-49	8,6	22,2	11,0	7,4	40,6	50,8	100
	50 e oltre	7,4	15,9	9,0	7,0	31,8	60,8	100
Ripartizione geografica (sede del tirocinio)	Nord-Ovest	10,4	26,6	12,2	7,8	46,6	43,0	100
	Nord-Est	8,1	22,1	11,4	6,9	40,3	51,5	100
	Centro	11,1	27,8	11,9	7,7	47,3	41,6	100
	Sud	7,6	18,9	8,2	6,2	33,3	59,0	100
	Isole	7,0	22,7	11,5	7,3	41,5	51,5	100
Genere	Uomini	7,9	21,9	9,6	7,1	38,7	53,4	100
	Donne	9,6	23,9	11,6	7,0	42,4	48,0	100
Livello istruzione	Nessun titolo	11,5	25,8	9,7	6,0	41,5	47,0	100
	Istruzione primaria	5,9	11,4	7,5	5,4	24,3	69,8	100
	Istruzione secondaria inferiore	7,8	18,3	9,4	7,1	34,8	57,4	100
	Istruzione secondaria superiore	9,3	26,8	11,6	7,4	45,8	44,9	100
	Istruzione terziaria	9,3	27,9	13,7	6,9	48,5	42,2	100
Cittadinanza	Italiano	8,0	22,4	10,6	7,2	40,2	51,8	100
	Straniero Non comunitario	14,3	25,8	10,0	5,7	41,5	44,1	100
	Straniero Comunitario	11,5	27,1	14,2	7,6	48,9	39,6	100
<b>Totale</b>		<b>8,8</b>	<b>22,9</b>	<b>10,6</b>	<b>7,0</b>	<b>40,6</b>	<b>50,6</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 4 - Tirocinanti 35 anni e oltre per durata effettiva del tirocinio in mesi, genere, classe di età, livello di istruzione e ripartizione geografica. Valori assoluti.**

		Durata effettiva del tirocinio in classi					Totale
		Fino a 1 mese	1 -  3 mesi	3 -  6 mesi	6 -  12 mesi	Più di 12 mesi	
Genere	Uomini	1.082	3.812	6.860	7.607	1.154	20.515
	Donne	1.227	3.851	7.879	7.148	747	20.852
Età in classi	35-39	701	2.012	4.408	3.452	319	10.892
	40-44	536	1.674	3.220	3.000	337	8.767
	45-49	443	1.516	2.828	2.856	393	8.036
	50 e oltre	629	2.461	4.283	5.447	852	13.672
Livello d'istruzione	Nessun titolo	279	844	1.439	1.056	116	3.734
	Istruzione primaria	55	243	377	522	70	1.267
	Istruzione sec. inferiore	879	3.124	5.460	6.067	1.162	16.692
	Istruzione sec. superiore	876	2.742	5.877	5.983	470	15.948
	Istruzione terziaria	220	710	1.586	1.127	83	3.726
Ripartizione geografica	Nord Ovest	720	2.111	3.489	2.631	471	9.422
	Nord Est	658	2.121	3.252	2.333	887	9.251
	Centro	328	1.069	2.483	1.416	332	5.628
	Sud	446	1.821	3.641	7.172	181	13.261
	Isole	157	541	1.874	1.203	30	3.805
Cittadinanza	Italiano	1.845	6.183	12.458	13.348	1.792	35.626
	Straniero non comunitario	388	1.263	1.925	1.171	90	4.837
	Straniero Comunitario	76	217	356	236	19	904
	Totale	2.309	7.663	14.739	14.755	1.901	41.367

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 5 - Tirocinanti adulti per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio avviato, per prossimità al mercato del lavoro. Valori percentuali.**

		Unità professionale di riferimento per il tirocinio aggregata al I digit Istat CP2011									Totale
		GGP1	GGP2	GGP3	GGP4	GGP5	GGP6	GGP7	GGP8	n.d	
Vicinanza mercato del lavoro	Occupato in ingresso	0,1	2,3	6,5	23,0	23,1	13,8	5,5	23,1	2,5	100
	Con cessazione nell'anno precedente	0,1	2,3	8,2	25,3	23,4	15,8	6,2	17,6	1,2	100
	Con cessazione nel II anno precedente	0,0	2,6	8,2	27,0	20,7	13,8	4,9	21,4	1,4	100
	Con cessazione nel III anno precedente	0,1	1,9	6,2	23,6	19,5	13,4	5,1	26,5	3,7	100
	Nessuna esperienza nei tre anni precedenti	0,1	1,9	4,4	19,9	15,8	12,4	4,6	35,1	5,9	100
Genere	Uomini	0,1	1,9	5,0	13,7	11,4	19,2	6,7	37,7	4,4	100
	Donne	0,1	2,4	7,0	31,0	26,4	8,0	3,5	18,3	3,4	100
Livello d'istruzione	Nessun titolo	0,1	0,9	3,7	11,1	19,8	22,4	7,7	33,8	0,6	100
	Istruzione primaria	-	0,2	1,2	3,9	9,6	16,4	5,8	56,3	6,6	100
	Istruzione secondaria inferiore	0,0	0,4	1,9	9,6	17,9	17,7	6,5	41,0	5,0	100
	Istruzione secondaria superiore	0,1	2,1	8,1	34,9	22,4	9,2	3,7	15,6	3,8	100
	Istruzione terziaria	0,1	11,9	18,9	44,0	11,2	3,8	1,8	6,6	1,6	100
Classe di età in anni	35-39	0,1	3,6	9,4	26,7	22,6	13,4	4,9	17,7	1,5	100
	40-44	0,0	2,1	6,7	23,8	21,0	14,5	5,3	23,4	3,1	100
	45-49	0,1	1,6	5,2	22,3	20,6	13,4	5,4	27,8	3,7	100
	50 e +	0,1	1,3	3,3	18,3	13,7	13,1	4,8	39,1	6,4	100
Ripartizione geografica sede del tirocinio	Nord-Ovest	0,1	2,0	4,4	22,3	18,0	14,9	7,9	30,0	0,5	100
	Nord-Est	0,0	2,2	6,7	18,7	15,6	15,8	9,1	31,1	0,7	100
	Centro	0,1	3,0	7,0	23,8	23,7	13,8	2,7	25,3	0,6	100
	Sud	0,1	1,8	5,2	23,9	16,4	9,6	2,3	29,9	11,0	100
	Isole	0,0	2,0	9,5	25,0	31,2	18,1	1,5	12,4	0,2	100
<b>Totale</b>		<b>0,1</b>	<b>2,1</b>	<b>6,0</b>	<b>22,4</b>	<b>18,9</b>	<b>13,5</b>	<b>5,1</b>	<b>27,9</b>	<b>3,9</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 6 - Tirocinanti adulti occupati al momento dell'avvio del tirocinio o con cessazione nei tre anni precedenti l'avvio per tasso di saturazione del lavoro alle dipendenze. Valori assoluti e valori percentuali.**

	Giornate contrattualizzate nei tre anni precedenti				Totale
	fino al 25%	25,1%-50%	50,1%-75%	Oltre il 75%	
Valori assoluti					
Uomini	4.050	2.091	1.246	2.172	9.559
Donne	3.987	2.422	1.700	2.737	10.846
35-39	2.363	1.492	1.025	1.538	6.418
40-44	1.810	1.001	705	1.166	4.682
45-49	1.555	858	556	982	3.951
50 e +	2.309	1.162	660	1.223	5.354
Occupato in ingresso	377	295	272	2.686	3.630
Con cessazione nell'anno precedente	.128	2.233	1.897	2.223	9.481
Con cessazione nel II anno precedente	2.002	1.610	777		4.389
Con cessazione nel III anno precedente	2.530	375			2.905
Vicini	7.660	4.218	2.674	2.223	16.775
Totale	8.037	4.513	2.946	4.909	20.405
Valori percentuali per riga					
Uomini	42,4	21,9	13,0	22,7	100
Donne	36,8	22,3	15,7	25,2	100
35-39	36,8	23,2	16,0	24,0	100
40-44	38,7	21,4	15,1	24,9	100
45-49	39,4	21,7	14,1	24,9	100
50 e +	43,1	21,7	12,3	22,8	100
Occupato in ingresso	10,4	8,1	7,5	74,0	100
Con cessazione nell'anno precedente	33,0	23,6	20,0	23,4	100
Con cessazione nel II anno precedente	45,6	36,7	17,7	-	100
Con cessazione nel III anno precedente	87,1	12,9	-	-	100
Vicini	45,7	25,1	15,9	13,3	100
Totale	39,4	22,1	14,4	24,1	100

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 7 - Tirocinanti adulti occupati al momento dell'avvio del tirocinio per articolazione dell'orario di lavoro, caratteristiche anagrafiche e GGP di riferimento dell'occupazione svolta. Valori percentuali.**

		non disponibile	Tempo Parziale	Tempo Pieno	Totale
Genere	Uomini	10,8	37,5	51,7	100
	Donne	11,9	62,1	26,0	100
Classe di età in anni	35-39	12,7	51,6	35,7	100
	40-44	10,5	52,9	36,6	100
	45-49	12,2	51,5	36,3	100
	50 e oltre	10,3	48,7	41,0	100
Livello d'istruzione	Nessun Titolo	11,2	52,4	36,4	100
	Istruzione primaria	5,3	48,0	46,7	100
	Istruzione secondaria inf.	9,7	53,3	37,0	100
	Istruzione secondaria sup.	12,2	49,1	38,7	100
	Istruzione terziaria	15,9	50,1	34,0	100
Ripartizione geografica (sede del tirocinio)	Nord Ovest	11,9	49,7	38,4	100
	Nord Est	15,7	51,2	33,1	100
	Centro	11,7	49,7	38,6	100
	Sud	7,8	50,9	41,3	100
	Isole	10,8	59,7	29,5	100
Cittadinanza	Italiano	12,3	47,8	39,8	100
	Straniero non comunitario	8,7	62,6	28,7	100
	Straniero Comunitario	4,8	62,5	32,7	100
GGP di riferimento dell'occupazione	GGP1	20,0	33,3	46,7	100
	GGP 2	12,2	29,6	58,2	100
	GGP3	20,9	26,9	52,2	100
	GGP4	8,3	51,7	40,0	100
	GGP5	16,8	56,5	26,6	100
	GGP6	2,4	45,4	52,2	100
	GGP7	4,5	26,3	69,2	100
	GGP8	7,3	60,6	32,0	100
	n.d.	39,6	22,9	37,5	100
<b>Totale</b>		<b>11,4</b>	<b>51,1</b>	<b>37,5</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## Sezione II –Tirocinanti adulti con tirocinio terminato da almeno 182 giorni al 31.05.2022

**Tavola 8 - Tirocinanti adulti con rapporto di lavoro attivo al momento dell'avvio del tirocinio e a 6 mesi dal termine dello stesso, per tipologia di transizione rispetto al Grande gruppo professionale dell'attività rilevata (occupazione progressa, tirocinio e occupazione post tirocinio. Valori assoluti e valori percentuali.**

Tipologia transizione	Datore Tirocinio uguale a datore occupazione a 6m		Datore occupazione in ingresso uguale a datore occupazione a 6m		Totale
	No	Sì	No	Sì	
Valori assoluti					
Unità professionale del tirocinio non definita	62	6	3	65	68
Stesso Grande Gruppo Professionale nei tre momenti di osservazione (occupazione pre- tirocinio, tirocinio e occupazione 6 mesi post tirocinio)	426	28	63	391	454
Identico GGP dell'occupazione in ingresso e a 6 mesi ma tirocinio svolto in un GGP diverso a più bassa qualificazione	473	14	36	451	487
Identico GGP dell'occupazione in ingresso e a 6 mesi ma tirocinio svolto in un GGP diverso e a più elevata qualificazione	389	4	15	378	393
Tirocinio svolto in un GGP identico a quello dell'occupazione in ingresso ma diverso da quello dell'occupazione a 6 mesi	18	9	27	0	27
Tirocinio svolto in un GGP identico all'occupazione a 6 mesi ma diverso da quello dell'occupazione in ingresso	31	36	66	1	67
Tre GGP differenti nei tre momenti	47	19	66	0	66
<b>Totale</b>	<b>1.446</b>	<b>116</b>	<b>276</b>	<b>1.286</b>	<b>1.562</b>
Valori % per riga					
Unità professionale del tirocinio non definita	91,2	8,8	4,4	95,6	100
Stesso Grande Gruppo Professionale nei tre momenti di osservazione (occupazione pre- tirocinio, tirocinio e occupazione 6 mesi post tirocinio)	93,8	6,2	13,9	86,1	100
Identico GGP dell'occupazione in ingresso e a 6 mesi ma tirocinio svolto in un GGP diverso a più bassa qualificazione	97,1	2,9	7,4	92,6	100
Identico GGP dell'occupazione in ingresso e a 6 mesi ma tirocinio svolto in un GGP diverso e a più elevata qualificazione	99,0	1,0	3,8	96,2	100
Tirocinio svolto in un GGP identico a quello dell'occupazione in ingresso ma diverso da quello dell'occupazione a 6 mesi	66,7	33,3	100,0	0,0	100
Tirocinio svolto in un GGP identico all'occupazione a 6 mesi ma diverso da quello dell'occupazione in ingresso	46,3	53,7	98,5	1,5	100
Tre GGP differenti nei tre momenti	71,2	28,8	100,0	0,0	100
<b>Totale</b>	<b>92,6</b>	<b>7,4</b>	<b>17,7</b>	<b>82,3</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 9 - Tirocinanti adulti non occupati all'avvio del tirocinio ma con rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dalla conclusione dello stesso, per datore di lavoro e vicinanza al mercato del lavoro ricostruita al momento dell'avvio del tirocinio . Valori assoluti e valori percentuali.**

Datore di lavoro che ha ospitato il tirocinio	Prossimità al mercato del lavoro all'avvio del tirocinio				Totale
	Con cessazione nell'anno precedente	Con cessazione nel II anno precedente	Con cessazione nel III anno precedente	Nessuna esperienza nei tre anni precedenti	
valori assoluti					
Altro datore	1.700	631	278	981	3.590
Stesso datore del tirocinio	1.070	462	181	40	2.553
<b>Totale</b>	<b>2.770</b>	<b>1.093</b>	<b>459</b>	<b>1.821</b>	<b>6.143</b>
Valori %					
Altro datore	61,4	57,7	60,6	53,9	58,4
Stesso datore del tirocinio	38,6	42,3	39,4	46,1	41,6
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 10 - Tirocinanti adulti non occupati all'avvio del tirocinio ma con rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dalla conclusione dello stesso, per datore di lavoro. Valori assoluti e valori percentuali.**

Confronto tra GGP di riferimento del tirocinio e GGP della professione attiva a 6 mesi dalla conclusione	Datore di lavoro		Totale
	Altro datore	Stesso datore del tirocinio	
	Valori assoluti		
Stessa professione	1.477	1.837	3.314
Professione a 6 mesi maggiore della professione del tirocinio	1.221	433	1.654
Professione a 6 mesi minore della professione del tirocinio	892	283	1.175
<b>Totale</b>	<b>3.590</b>	<b>2.553</b>	<b>6.143</b>
	Valori %		
Stessa professione	41,1	72,0	53,9
Professione a 6 mesi maggiore della professione del tirocinio	34,0	17,0	26,9
Professione a 6 mesi minore della professione del tirocinio	24,8	11,1	19,1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 11 - Tirocinanti adulti non occupati all'avvio del tirocinio ma con rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dalla conclusione dello stesso, per ripartizione geografica. Valori assoluti e valori percentuali.**

Confronto tra GGP di riferimento del tirocinio e GGP della professione attiva a 6 mesi dalla conclusione	Ripartizione geografica sede del Tirocinio					Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Isole	
Stesso Grande Gruppo professionale professione	55,0	50,5	57,7	54,8	52,4	53,9
GGP della Professione a 6 mesi a più elevata qualificazione del GGP di riferimento del tirocinio	24,7	29,8	25,7	24,9	31,7	26,9
GGP della Professione a 6 mesi a più bassa qualificazione del GGP di riferimento del tirocinio	20,4	19,6	16,6	20,3	15,9	19,1
Totale % colonna	100	100	100	100	100	100
Totale% per riga	28,8	28,7	17,6	17,1	7,9	100
Totale v.a.	1.767	1.763	1.079	1.051	483	6.143

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tavola 12 - Tirocinanti adulti non occupati all'avvio del tirocinio ma con rapporto di lavoro attivo a 6 mesi dalla conclusione dello stesso, per GGP di riferimento del tirocinio e della occupazione rilevata a sei mesi. Valori assoluti.**

	Tirocinio								Totale
	GGP 1	GGP 2	GGP 3	GGP 4	GGP 5	GGP 6	GGP 7	GGP 8	
1	1	0	1	5	1	0	0	0	8
2	0	74	50	62	21	6	1	6	224
3	0	30	210	113	45	25	10	13	448
GGP 4	1	44	180	1095	112	35	23	61	1558
Occupazione a 6 mesi 5	0	8	62	144	706	81	33	115	1153
6	0	3	21	41	68	430	78	146	791
7	0	1	11	40	46	62	201	92	454
8	0	11	34	132	234	322	109	597	1457
ND	0	1	2	15	11	6	8	7	50
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>172</b>	<b>571</b>	<b>1647</b>	<b>1244</b>	<b>967</b>	<b>463</b>	<b>1037</b>	<b>6143</b>

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS





COLLANA  
**BIBLIOTECA**  
ANPAL  
**N. 26**

## Le transizioni degli adulti. Esperienze di tirocinio extracurricolare degli over 35



ISSN 2724-5462

ISBN 978-88-31264-25-9