



REGIONE DEL VENETO

**VENETO**  
**LAVORO**

# I TIROCINI EXTRACURRICULARI IN VENETO | 2019-2022

Tartufi/57

Ottobre 2023



---

*Tartufi /57*

a cura di Laura Mulas, Francesca Nadalin e Ilaria Rocco

*Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 luglio 2023*

VENETO LAVORO

Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Via Ca' Marcello, 67b

30172 - Venezia Mestre

[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE E PREMESSA METODOLOGICA .....</b>	<b>4</b>
<b>1. SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. FLUSSI DI ATTIVAZIONE: DINAMICA E CARATTERISTICHE.....</b>	<b>7</b>
2.1. Le tipologie di tirocinio e i soggetti promotori .....	9
2.2. Le qualifiche di impiego.....	11
2.3. La distribuzione territoriale.....	12
2.4. Le caratteristiche dei tirocini: orario e durate .....	14
<b>3. I TIROCINANTI .....</b>	<b>15</b>
<b>4. LE IMPRESE CHE ATTIVANO TIROCINI.....</b>	<b>17</b>
<b>5. TASSI, TEMPI E MODALITÀ DI RICOLLOCAZIONE DOPO IL TIROCINIO.....</b>	<b>24</b>
<b>SINTESI DELLE EVIDENZE EMERSE .....</b>	<b>27</b>

## INTRODUZIONE E PREMESSA METODOLOGICA

Il tirocinio extracurricolare, istituito nel 1997 con la Legge 24 giugno n. 196, è uno strumento che nel corso degli anni è stato caratterizzato da una graduale trasformazione rispetto alle sue finalità di utilizzo. Inizialmente concepito come un istituto volto ad agevolare i giovani nel loro primo ingresso nel mercato del lavoro – attraverso l’acquisizione di conoscenze e competenze proprie dei contesti aziendali –, il tirocinio ha interessato una platea sempre più ampia di beneficiari, le cui caratteristiche hanno contribuito a definire anche una molteplicità di intenti nella sua applicazione. Oltre ai giovani, il tirocinio è stato reso idoneo ad una serie di soggetti in età adulta che rimangono fuori (o rischiano di uscire) dal mercato del lavoro, configurandosi così come misura di politica attiva finalizzata all’inclusione sociale di persone con disabilità, in condizione di svantaggio, disoccupate, in cassa integrazione (ecc.). Nonostante la sua versatilità, l’istituto ha mantenuto centrale – in termini giuridici – la sua natura di strumento di apprendimento e formazione e, considerate le sue diverse sfaccettature, è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti anche a ridurre i rischi di un suo uso distorto, come ad esempio la sua applicazione in sostituzione di un rapporto di lavoro.

In questo Tartufo si è cercato di applicare al monitoraggio dei flussi di attivazioni di tirocini un’impostazione metodologica che tenesse conto delle molteplici possibilità di utilizzo connesse all’età anagrafica dei soggetti che vengono coinvolti ogni anno in questo tipo di esperienze, con l’obiettivo di far emergere le diverse logiche di funzionamento che questo strumento possiede a seconda di come viene impiegato. Infatti, se da un lato il tirocinio svolto dai giovani è per certi versi propedeutico alla transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro, dall’altro esso assume un ruolo diverso all’interno delle carriere lavorative dei più adulti, i quali si presume abbiano acquisito un bagaglio professionale di un certo peso. Pertanto, nell’analisi dei dati proposta nei paragrafi dedicati alle caratteristiche dei tirocini, dei tirocinanti e degli esiti (par. 2, 3 e 5), si è scelto di utilizzare il criterio dell’età anagrafica, distinguendo così due insiemi caratterizzati – come si vedrà – da dinamiche differenti in relazione ad alcune variabili. L’analisi proposta mantiene dunque diviso l’insieme dei tirocini che coinvolgono i giovani fino ai 29 anni – denominato “under-30” – da quello relativo ai soggetti dai trent’anni in su, ovvero gli “over-30”.

Inoltre, a complemento dell’introduzione di questa variazione metodologica rispetto ai report precedentemente pubblicati sul tema, si è provveduto ad affinare la classificazione sia dei tirocini presi in esame che dei soggetti promotori nell’ottica di restituire un’analisi più puntuale possibile. Per tal motivo, le elaborazioni dei dati proposte in questo studio non sono direttamente confrontabili con quelle delle pubblicazioni precedenti.

Questo report è suddiviso in cinque sezioni tematiche. La prima richiama una sintetica disamina delle principali regole normative che disciplinano l’istituto del tirocinio e che inquadrano i limiti del suo utilizzo; la seconda parte espone un’analisi rispetto alle caratteristiche dei tirocini, con un focus specifico sull’andamento dei flussi di attivazione nel periodo dal 2019 al 2022, riferito in particolar modo alla dinamica dell’andamento delle attivazioni, alle diverse tipologie di esperienze attivate, ai soggetti promotori coinvolti, alle qualifiche maggiormente diffuse, alle specificità territoriali e alle durate previste al momento dell’avvio dell’esperienza; il terzo paragrafo è dedicato all’analisi delle principali caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti, come ad esempio il genere, l’età, il titolo di studio e la nazionalità; mentre nel quarto vengono messe in evidenza le informazioni disponibili sulle aziende ospitanti, in particolare per quanto riguarda i tirocini attivati in relazione alla classe dimensionale, ai settori economici e alle tipologie di ragione sociale, al fine di mettere in luce diversi elementi, tra cui anche l’intensità di utilizzo di questo strumento in funzione delle variabili considerate. Infine, nel quinto e ultimo paragrafo si darà conto degli esiti occupazionali dei tirocini cessati ogni anno, entro i 12 mesi successivi alla conclusione dell’esperienza.

## 1. SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In Veneto i tirocini extracurricolari sono regolati dalla dgr n. 1816 del 7 novembre 2017 nel rispetto delle linee guida stabilite a livello nazionale<sup>1</sup>. Come già evidenziato nei precedenti report, il tirocinio extracurricolare non si configura come un rapporto di lavoro e viene regolato da un progetto formativo<sup>2</sup> individuale che prevede il coinvolgimento di tre soggetti, ciascuno con precisi obblighi e responsabilità:

- il soggetto promotore: si occupa della promozione del tirocinio e della verifica del corretto svolgimento dell'esperienza;
- il soggetto ospitante: il datore di lavoro pubblico o privato presso il quale si svolge il tirocinio;
- il tirocinante: colui che effettua l'esperienza di tirocinio.

La normativa regionale distingue tre tipologie di tirocini extracurricolari, di seguito sintetizzate:

- tirocini formativi e di orientamento: riservati a neoqualificati, neodiplomati, neolaureati o neodottorati; possono essere realizzati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, con una durata minima di due mesi e una massima di sei (proroghe comprese). Questa tipologia può essere attivata solo da Università abilitate al rilascio di titoli accademici e istituti dell'Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM), Fondazioni di Istruzione Tecnica superiore (ITS), Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio avente valore legale (limitatamente ai propri ex allievi).
- tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo: destinati a persone disoccupate, inoccupate, occupate a tempo parziale o a rischio di disoccupazione (anche disabili o soggetti svantaggiati) al fine di agevolare l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro. La durata massima varia in base alla categoria di soggetto tirocinante, ovvero 6 mesi per disoccupati/inoccupati; 18 mesi per persone con disabilità (elevabili a 24 mesi nel caso di tirocini promossi all'interno delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge 19 marzo 1999 n. 68); 12 mesi per soggetti in condizione di svantaggio e minori in dispersione scolastica; 9 mesi per categorie particolari di persone svantaggiate.
- tirocini estivi di orientamento: destinati a giovani che stanno frequentando un corso di studi e che hanno assolto all'obbligo scolastico. Vengono realizzati durante le vacanze estive, con fini orientativi e formativi. Possono essere attivati solo da soggetti promotori specifici, quali i Servizi per l'Impiego, Università abilitate al rilascio di titoli accademici e istituti dell'AFAM, Fondazioni di Istruzione Tecnica superiore (ITS), Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio avente valore legale (limitatamente ai propri allievi). Hanno una durata minima di 14 giorni fino ad un massimo di 3 mesi.

Esiste poi una quarta tipologia denominata in quest'analisi "tirocinio di inclusione sociale" che viene disciplinata a parte dalla DGR n. 1406/2016 (aggiornata con la dgr n. 631 del 24 maggio 2023) e rivolta esclusivamente a persone con disabilità, prese in carico dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL). Citando la delibera, si tratta di un'esperienza a valenza socio-sanitaria e riabilitativa, finalizzata all'inclusione sociale, all'autonomia e all'abilitazione e alla riabilitazione; le ULSS sono gli unici soggetti promotori autorizzati ad attivare questa tipologia di tirocinio, che può avere una durata massima di 24 mesi e per la quale è prevista la ripetibilità.

---

<sup>1</sup> Per una disamina più completa della normativa consultare le diverse pubblicazioni a cura dell'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro sul tema dei tirocini disponibili nel sito [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it), tra cui, in particolare, Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto - 2016-2020", *Tartufi/53*.

<sup>2</sup> Il progetto formativo è un documento che sottoscrive l'accordo dei soggetti coinvolti (promotore, tirocinante e azienda ospitante) rispetto agli obiettivi, le attività formative e i contenuti del tirocinio. Come specifica la DGR n. 1816/2017, il progetto formativo deve altresì includere le informazioni riguardanti la sede di svolgimento del tirocinio, la durata, l'orario giornaliero e settimanale, nonché l'importo dell'indennità di partecipazione mensile corrisposta al tirocinante, se dovuta. Tutti i tirocini, ad esclusione di quelli promossi dalle ULSS per i quali non è previsto l'obbligo, devono essere attivati mediante la sottoscrizione del progetto formativo. Il soggetto promotore è tenuto ad inviare al servizio telematico messo a disposizione dalla Regione il progetto formativo individuale di tirocinio e le aziende ospitanti hanno l'obbligo di effettuare per via telematica (anche per il tramite dei soggetti promotori) la comunicazione di avvio del tirocinio, nonché di proroga e interruzione.

La normativa regionale, in accordo con quella nazionale, prevede poi dei limiti di contingentamento in riferimento alla quota massima di tirocinanti che possono da un lato essere presi in carico dai tutor del soggetto promotore/ospitante, e dall'altro essere attivati dalle aziende. Ogni tutor del soggetto promotore può accompagnare fino ad un massimo di 40 tirocinanti contemporaneamente, mentre ogni tutor del soggetto ospitante può prenderne in carico fino a 3; il numero massimo di tirocini ospitabili nello stesso momento viene determinato in base ai criteri di seguito elencati:

- unità operative con un numero di dipendenti da zero a cinque: un tirocinante;
- unità operative con un numero di dipendenti da sei a venti: al massimo due tirocinanti contemporaneamente;
- unità operative con più di venti dipendenti: tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti.

Va inoltre ricordato ai fini dell'analisi che, nel 2020, con lo scoppio della pandemia, i provvedimenti governativi volti a contrastare la diffusione del Covid-19 hanno interessato anche le esperienze di tirocinio extracurricolare. A partire da marzo 2020, le disposizioni regionali hanno infatti bloccato le nuove attivazioni di tirocinio, nonché sospeso quelli in corso con eventuale differimento della data di conclusione. Inoltre, per le attività che non dovevano necessariamente essere svolte in ufficio, la Regione ha consentito la prosecuzione del tirocinio in modalità *smart training* fino alla conclusione dello stato di emergenza.

## 2. FLUSSI DI ATTIVAZIONE: DINAMICA E CARATTERISTICHE

La registrazione puntuale ed omogenea in modalità informatizzata delle attivazioni, proroghe e cessazioni dei tirocini, nonché dei relativi progetti formativi, permette di osservare l'andamento nel tempo di questa tipologia di esperienze.

**Tab. 2.1 - Flussi di attivazione di tirocini per genere. Anni 2008-2022**

	Totale	Under-30		Totale	Over-30		Totale
		Uomini	Donne		Uomini	Donne	
2008	14.826	5.350	6.355	11.705	1.491	1.630	3.121
2009	16.982	6.230	7.029	13.259	1.864	1.859	3.723
2010	21.266	7.959	8.890	16.849	2.215	2.202	4.417
2011	22.154	8.643	9.379	18.022	2.102	2.030	4.132
2012	22.506	8.507	9.497	18.004	2.311	2.191	4.502
2013	24.901	9.467	9.849	19.316	2.943	2.642	5.585
2014	30.274	11.631	11.599	23.230	3.747	3.297	7.044
2015	34.113	14.274	13.683	27.957	3.175	2.981	6.156
2016	37.220	15.341	14.081	29.422	4.002	3.796	7.798
2017	45.315	17.293	16.540	33.833	5.723	5.759	11.482
2018	38.911	15.356	14.964	30.320	4.326	4.265	8.591
2019	38.387	14.620	14.054	28.674	4.698	5.015	9.713
2020	25.168	10.159	9.612	19.771	2.786	2.611	5.397
2021	34.918	14.281	13.449	27.730	3.537	3.651	7.188
2022	28.966	11.986	11.602	23.588	2.608	2.770	5.378

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV

Analizzando la dinamica di lungo periodo dei flussi delle attivazioni per ciascun anno a partire dal 2008 (**tab. 2.1**), si osserva che la crescita progressiva delle esperienze di stage, che raggiunge il suo picco massimo nel 2017 con oltre 45.300 attivazioni registrate, subisce una battuta d'arresto nell'anno seguente, motivata principalmente da alcune novità normative introdotte con la dgr 1816/2017 come l'imposizione di un tetto massimo di tirocini (40) sottoscrivibili da ciascun tutor del soggetto promotore (soprattutto per quanto riguarda i Cpi). Ai numeri particolarmente negativi del 2020, riconducibili agli effetti delle misure restrittive messe in atto per far fronte alla crisi pandemica, segue una nuova ripresa delle attivazioni nell'anno successivo, che però si interrompe già nel 2022. Nell'ultima annualità osservata, infatti, sono stati attivati quasi 29.000 tirocini – un valore così basso di avvisi non veniva rilevato dal 2013 (eccezione fatta per l'anno dello scoppio dell'emergenza sanitaria) –, con una variazione del -17% rispetto all'anno precedente e del -25% rispetto al 2019. Se si analizzano distintamente i due sottoinsiemi di età qui considerati, si osserva una sostanziale omogeneità nell'andamento complessivo delle dinamiche dei flussi (anche se con variazioni annuali più o meno accentuate nelle singole coorti d'età), tranne che per il 2019: se per i giovani già nell'anno precedente allo scoppio dell'emergenza Covid-19 si registra un lieve calo delle attivazioni (-5% rispetto all'anno prima), gli over-30 fanno segnare un +13%. La flessione più negativa rispetto al periodo pre-pandemico riguarda gli over-30, che nel 2022 fanno registrare un -45% di attivazioni sul 2019 (-18% per gli under-30)<sup>3</sup>.

In riferimento alla distribuzione tra i due generi, se tra il 2008 e il 2012 la componente femminile riguardava poco più della metà delle attivazioni, a partire dal 2013 si osserva, invece, una situazione di sostanziale equilibrio.

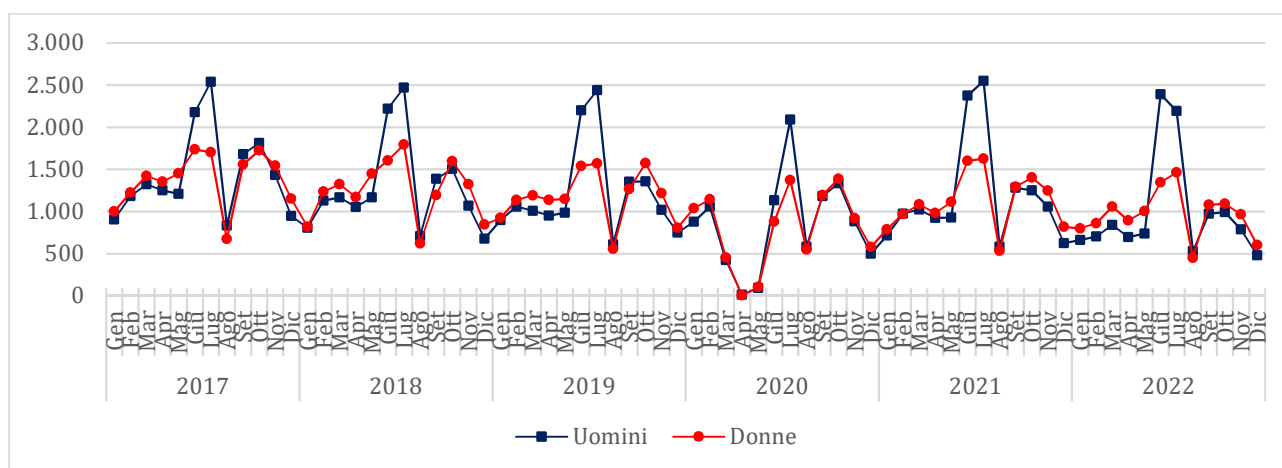
<sup>3</sup> Al progressivo calo dei tirocini possono aver contribuito alcuni fattori che, soprattutto negli anni più recenti, hanno influito sull'andamento del mercato del lavoro regionale. Da un lato, le dinamiche demografiche hanno determinato la contrazione progressiva della popolazione giovane, la quale rappresenta da sempre il principale bacino di beneficiari a cui si rivolge la misura del tirocinio. Dall'altro lato, la dinamica espansiva della domanda di lavoro unita alle crescenti difficoltà di reperimento di manodopera per carenza di lavoratori (soprattutto in alcuni settori) possono aver inciso sulle scelte e sulle modalità di reclutamento adottate dalle imprese, le quali sembrano sempre più spesso optare direttamente per l'assunzione del lavoratore – soprattutto se si tratta di profili professionali molto richiesti –, bypassando l'istituto del tirocinio come strumento utile per la formazione e il primo inserimento della risorsa.

Per l'analisi più dettagliata sull'andamento dei flussi mensili si è scelto di limitare l'osservazione al periodo successivo all'anno 2016, dopo il quale le attivazioni delle esperienze di tirocinio cominciano a diminuire, interrompendo il trend di crescita costante registrato fino a quell'anno, per giungere al quasi completo azzeramento ad aprile 2020 durante il primo *lockdown* (graf. 2.1 e 2.2)<sup>4</sup>.

La distinzione tra le due coorti d'età (under-30 e over-30), permette di osservare tra i giovani dei picchi importanti di attivazioni in concomitanza dei periodi estivi, decisamente più evidenti per la componente maschile. Tali andamenti sono per la maggior parte riconducibili all'attivazione dei tirocini estivi e di orientamento e riguardano soprattutto l'ambito dei servizi – in particolare quelli legati al commercio e tempo libero (in cui sono comprese anche le attività turistiche e il commercio al dettaglio) – per entrambi i sessi e, soltanto per la componente maschile, nell'industria (metalmecanica e, a partire dal 2020, delle costruzioni).

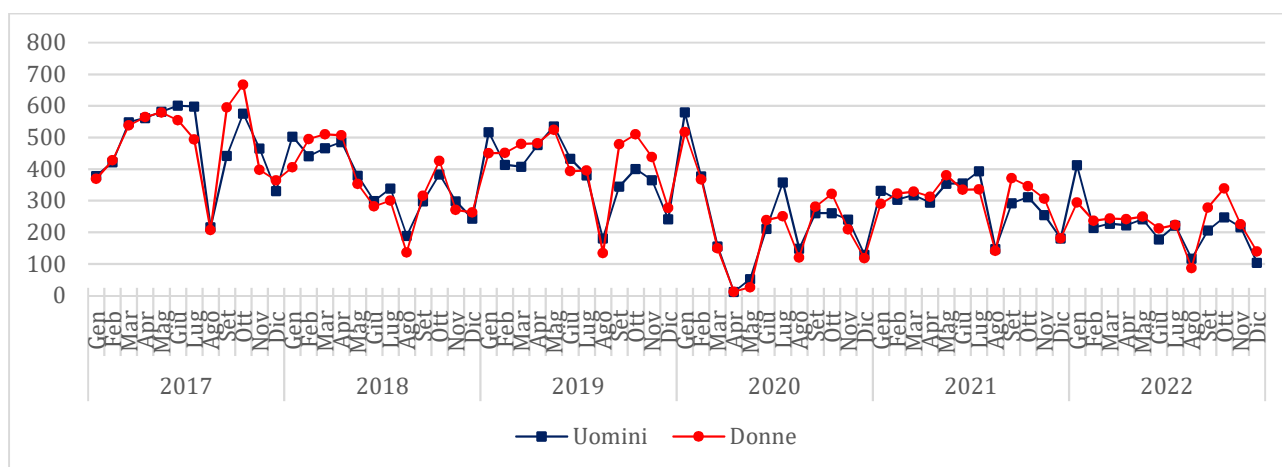
La dinamica dei flussi mensili di tirocini attivati in favore di adulti e senior segue il trend di progressiva contrazione rilevato a livello complessivo; si osserva – in comparazione con la coorte dei giovani – un minor impatto della stagionalità nel determinare picchi di attivazione in concomitanza di specifici periodi dell'anno, nonché una maggiore uniformità negli andamenti riferiti alla componente maschile e a quella femminile.

**Graf.2.1 – Under-30. Flussi di tirocini attivati per mese e genere in Veneto. Anni 2017-2022**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Graf.2.2 – Over-30. Flussi di tirocini attivati per mese e genere in Veneto. Anni 2017-2022**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

<sup>4</sup> Per approfondire la dinamica di più lungo periodo relativamente ai flussi di attivazione mensili cfr. Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto 2016-2020", in *Tartufi/53* (ottobre).



## 2.1. Le tipologie di tirocinio e i soggetti promotori

Di seguito si propone un'analisi dei tirocini in funzione delle tipologie previste dalla normativa regionale. Assieme ai tre principali tirocini disciplinati dalla dgr 1816/2017 (inserimento e reinserimento lavorativo, estivo e di orientamento, formativo e di orientamento), si è deciso di dare evidenza anche ai tirocini di inclusione sociale attivati esclusivamente a favore di soggetti presi in carico dai Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS, regolati invece dalla dgr 1406/2016.<sup>5</sup>

**Tab. 2.2 - Flussi di attivazione di tirocini per tipologia e soggetto promotore. Anni 2019-2022**

	Totale				Under-30				Over-30			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	38.387	25.168	34.918	28.966	28.674	19.771	27.730	23.588	9.713	5.397	7.188	5.378
di cui: persone con disabilità <sup>6</sup>	4.372	3.038	3.559	3.352	1.418	976	1.173	1.201	2.954	2.062	2.386	2.151
<b>1. Tir. di inserim./reins. lav.</b>	31.222	21.007	28.309	22.258	23.250	16.856	22.635	18.198	7.972	4.151	5.674	4.060
Agenzie per il lavoro	7.140	4.671	6.363	5.009	5.960	4.122	5.573	4.494	1.180	549	790	515
Cpi e altri soggetti pubblici	10.545	6.862	10.177	8.289	8.850	5.989	9.010	7.338	1.695	873	1.167	951
di cui: persone con disabilità	406	215	279	281	114	64	116	118	292	151	163	163
Coop. sociali e com. terapeutiche	1.866	1.114	1.378	1.118	950	543	629	475	916	571	749	643
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.895	3.379	4.296	3.647	4.313	2.969	3.854	3.241	582	410	442	406
Org. accreditati form. e serv. per il lav.	4.975	3.689	4.608	2.892	2.459	2.775	2.972	2.104	2.516	914	1.636	788
Scuole	4	4	6	11	4	4	6	11	0	0	0	0
ULSS	1.738	1.252	1.427	1.265	658	418	540	508	1.080	834	887	757
di cui: persone con disabilità	1.511	1.034	1.201	1.078	581	360	467	430	930	674	734	648
Università e ITS	59	36	54	27	56	36	51	27	3	0	3	0
<b>2. Tir. estivo e di orientamento</b>	3.253	1.641	3.564	3.978	3.249	1.629	3.561	3.977	4	12	3	1
Cpi e altri soggetti pubblici	3.062	1.571	3.414	3.736	3.059	1.570	3.413	3.735	3	1	1	1
Org. accreditati form. e serv. per il lav.	175	63	141	224	174	52	139	224	1	11	2	0
<b>3. Tir. formativo o di orientamento</b>	1.054	576	750	515	978	547	709	500	76	29	41	15
Org. accreditati form. e serv. per il lav.	179	64	144	88	131	47	118	86	48	17	26	2
Scuole	29	17	10	6	29	17	10	6	0	0	0	0
Università e ITS	834	495	585	412	811	483	570	399	23	12	15	13
<b>4. Tir. di inclusione sociale</b>	1.921	1.528	1.706	1.592	558	464	441	483	1.363	1.064	1.265	1.109
ULSS	1.915	1.523	1.690	1.579	555	462	433	479	1.360	1.061	1.257	1.100
<b>N.d.</b>	937	416	589	623	639	275	384	430	298	141	205	193

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV

Come si evince dalla **tabella 2.2**, in un contesto di contrazione complessiva delle attivazioni, l'unica tipologia che mostra una dinamica positiva è quella dei tirocini estivi e di orientamento. Per le peculiari finalità e i vincoli imposti dalla normativa rispetto ai requisiti dei tirocinanti, il tirocinio formativo e di orientamento e quello estivo riguardano (quasi) esclusivamente i giovani con meno di 30 anni<sup>7</sup>. L'intensità delle variazioni riferite alle singole tipologie di tirocinio condiziona il peso relativo che ciascuna di esse assume sul totale degli avvii.

<sup>5</sup> La scelta di includere nell'analisi anche la tipologia di tirocinio di inclusione sociale è motivata sia dalla loro significatività in termini numerici sia dalle particolari finalità per le quali vengono attivati, che li differenziano dalle altre categorie.

<sup>6</sup> In questo sottoinsieme sono comprese anche le esperienze svolte da persone con disabilità in carico ai servizi socio-sanitari – così come riportato nelle comunicazioni obbligatorie relative all'avvio dei tirocini – in base a quanto previsto dalla dgr 1406/2016.

<sup>7</sup> I tirocini estivi e quelli formativi e di orientamento registrati per i soggetti con più di 30 anni d'età sono probabilmente frutto di errori nella sottoscrizione dei progetti formativi. Per quanto riguarda il caso specifico dei tirocini formativi e di orientamento, la maggior parte dei beneficiari ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni. Tali soggetti potrebbero quindi essere ancora inseriti in un percorso di studio e, quindi, rientrare nella categoria di soggetti per i quali è possibile attivare questa tipologia di esperienze.

Entrando nel dettaglio delle diverse categorie, nell'ultimo anno oltre tre quarti dei tirocini avviati afferisce all'inserimento e reinserimento lavorativo (sono circa 22.300 in termini assoluti), con un peso che resta sempre preponderante sul totale delle attivazioni<sup>8</sup> – tale da concorrere in maniera significativa nel determinare le dinamiche complessive delle esperienze di stage in regione.

Il tirocinio estivo – come già evidenziato – è l'unico per cui si può osservare una crescita nel tempo nel numero di avvii: nel 2022 si registrano quasi 4.000 stipule (che pesano per il 14% sul totale), in aumento del +12% rispetto all'anno precedente e addirittura del +22% sul 2019. Si tratta – come già accennato – in oltre 7 casi su 10 di esperienze svolte da studenti maschi, iscritti regolarmente ad un corso di formazione professionale triennale o di scuola superiore.

Decisamente meno diffusi sono i tirocini formativi e di orientamento destinati ai neo-qualificati, neo-diplomati, neo-laureati e neo-dottorati entro un anno dal conseguimento del titolo di studio, che rappresentano soltanto il 2% circa degli stage in ciascuna annualità considerata. Nel 2022, quest'ultima categoria fa registrare una flessione del -51% rispetto al 2019, ma il calo consistente del numero di attivazioni comincia già dall'anno prima, per effetto della modifica normativa intervenuta con la dgr 1816/2017 che ha circoscritto la possibilità di sottoscrivere progetti formativi per tirocini formativi e di orientamento soltanto da parte di università, istituti, scuole ed enti di formazione, limitatamente ai propri ex allievi.

I tirocini di inclusione sociale, infine, costituiscono mediamente nel quadriennio il 5% del totale, nonché quasi la metà delle esperienze attivate in favore di persone con disabilità prese in carico dai SIL delle ULSS<sup>9</sup>. Conformemente a quanto stabilito dalla dgr di riferimento, infatti, i destinatari dei tirocini di inclusione sociale sono esclusivamente persone in età lavorativa, con una disabilità tale da non consentire uno sbocco occupazionale, ma con residue capacità lavorative e relazionali compatibili con l'esperienza in ambiente di lavoro. Relativamente al sottogruppo dei tirocinanti con più di 30 anni d'età – al quale si riferisce più del 70% dei tirocini di inclusione sociale –, le attivazioni di questa tipologia di stage nell'ultimo anno considerato mostrano una variazione negativa rispetto al 2019 pari al -19%, una flessione decisamente meno marcata di quella osservata per i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo (-49%); questo in parte motiva l'aumento nel quadriennio del peso dei tirocini di inclusione sociale sul totale delle esperienze svolte dagli over-30, che passano dal 14% nel 2019 al 20% nel 2022.

Quanto ai soggetti promotori, i Cpi continuano ad avere il ruolo più importante nella sottoscrizione di progetti formativi di stage. Nonostante le già citate modifiche normative intervenute – in particolare l'imposizione di un tetto massimo al numero di tirocinanti (40) di cui un singolo tutor del soggetto promotore può farsi carico contemporaneamente – abbiano provocato una flessione nel numero di avvii da parte dei servizi pubblici per l'impiego, nell'ultimo quadriennio i tirocini attivati da questi soggetti sono quelli che fanno rilevare la variazione meno negativa e pari al -12% (anche per effetto dell'aumento dei tirocini estivi, dei quali i Cpi sono i principali soggetti attivatori). Di conseguenza, in un contesto di contrazione progressiva del numero delle attivazioni, i Cpi sono gli unici a riacquistare peso in quanto soggetti promotori (dal 36% nel 2019 al 42% nel 2022), a discapito di un po' tutti gli altri, in primo luogo gli organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro (che passano da promuovere oltre il 14% degli stage nel 2019 all'11% nel 2022).

Oltre ai soggetti già citati, tra i principali promotori troviamo, poi, le agenzie per il lavoro e la Fondazione consulenti per il lavoro, che nel periodo considerato hanno sottoscritto rispettivamente in media il 18% e il 13% dei progetti formativi di stage (tutti afferenti alla categoria "inserimento e reinserimento lavorativo").

---

<sup>8</sup> Al netto dei tirocini che non hanno un'attribuzione (e che, per questo motivo, vengono riportati tra gli n.d.) a causa di problemi legati all'associazione del progetto formativo con la relativa esperienza di stage. La mancanza del progetto formativo o la perdita di informazioni nel Silv può essere causata dal disallineamento tra le date di effettivo inizio dei tirocini e quelle presenti nei progetti formativi, e ai tirocini che coinvolgono soggetti svantaggiati e disabili, in particolare quelli di inclusione sociale per cui non è obbligatorio l'invio di convenzione e progetto. Altre cause che possono influire sui dati mancanti, inoltre, possono essere imputabili al fatto che la sede legale dell'azienda ospitante o del soggetto promotore sia collocata in altra regione, con conseguente adozione di regolamentazione o inserimento del progetto formativo secondo le prassi in vigore in quei territori.

<sup>9</sup> Per approfondire il ruolo dei Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS, cfr. Veneto Lavoro (2023), "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto – 2022", *Tartufi/56*.

Le ULSS promuovono mediamente un'esperienza su 10: si tratta di tirocini di inclusione sociale o di inserimento e reinserimento lavorativo (la gran parte dei quali rivolti a persone con disabilità), con un'incidenza maggiore tra gli over-30: nel 2022 il 36% dei tirocini di adulti e senior è costituita da tirocini attivati dalle ULSS tramite i SIL, solo il 4% per quanto riguarda i giovani. Rimane ridotto – e in calo nel tempo – il peso degli altri attori coinvolti, spesso specializzati su specifiche tipologie di stage e di utenza. Le cooperative sociali attivano (quasi) esclusivamente tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo (in media il 4% delle esperienze complessive), per la maggior parte rivolti a soggetti svantaggiati e persone con disabilità; anche per questa tipologia di promotore – come nel caso delle ULSS – si rileva una maggiore frequenza nelle attivazioni tra i soggetti over-30 (nel 2022 il peso degli stage promossi da cooperative sociali sul totale è pari al 12%, a fronte del 2% tra gli under-30). Università e ITS pesano mediamente soltanto il 2% e si occupano per lo più dei tirocini formativi e di orientamento per i propri ex studenti. Le scuole, infine, nell'ultimo anno hanno avviato un numero così esiguo di esperienze extracurricolari da ricoprire un ruolo estremamente marginale tra i soggetti promotori.

## 2.2. Le qualifiche di impiego

A livello complessivo, la maggior parte dei tirocini riferiti al 2022 riguarda i profili impiegatizi (con un numero di avvii pari a 6.100) e le professioni qualificate nei servizi (6.000). La quota di attivazioni rappresenta per ciascuna delle due qualifiche professionali il 21% del totale (**tab. 2.3**); in entrambi i casi, poi, la componente femminile costituisce la quota maggioritaria: mediamente nel periodo analizzato 7 tirocinanti su 10 sono donne (anche se le donne hanno un peso più contenuto e corrispondente al 57% nelle attività turistiche). I tirocini nell'ambito delle professioni qualificate nei servizi sono quelli che – dopo gli stage riferiti alle professioni non qualificate, come si vedrà successivamente – mostrano la variazione più negativa rispetto al 2019 (-34%), trainata in particolare dai (mancati) avvii nell'ambito del turismo (-41%). Le esperienze riferite a questa qualifica di impiego continuano ad avere un peso preponderante – anche se ridimensionato rispetto agli anni precedenti lo scoppio della pandemia di Covid-19 – tra i giovani, a differenza della coorte d'età degli over-30: nel quadriennio considerato, infatti, esse costituiscono mediamente il 23% del totale delle esperienze avviate in riferimento al primo gruppo, soltanto il 14% nel secondo.

**Tab. 2.3 - Flussi di attivazione di tirocini per principali qualifiche professionali. Anno 2022**

	Totale				Under-30				Over-30			
	Attivazioni 2022		Var. 2022 su 2019	%	Attivazioni 2022		Var. 2022 su 2019	%	Attivazioni 2022		Var. 2022 su 2019	%
	Val. ass.	Comp.%			Val. ass.	Comp.%			Val. ass.	Comp.%		
<b>Totale</b>	28.966	100%	50%	-25%	23.588	100%	49%	-18%	5.378	100%	52%	-45%
Dirigenti	6	0%	33%	-40%	2	0%	0%	-50%	4	0%	50%	-33%
Professioni intellettuali	2.125	7%	57%	-8%	1.955	8%	57%	0%	170	3%	59%	-52%
- Spec. tecnico-scient., soc. e salute	1.995	7%	56%	-7%	1.843	8%	55%	1%	152	3%	60%	-53%
- Specialisti della formazione	128	0%	83%	-18%	110	0%	87%	-15%	18	0%	56%	-36%
Professioni tecniche	4.768	16%	49%	-19%	4.366	19%	49%	-9%	402	7%	52%	-63%
- Tecnici della produzione	1.315	5%	31%	-12%	1.213	5%	31%	0%	102	2%	32%	-63%
- Tecnici dell'organizzazione	1.769	6%	60%	-16%	1.617	7%	60%	0%	152	3%	63%	-69%
Impiegati	6.120	21%	71%	-22%	4.991	21%	71%	-11%	1.129	21%	72%	-50%
- Impiegati di ufficio	5.291	18%	70%	-22%	4.326	18%	70%	-10%	965	18%	72%	-51%
Professioni qualif. dei servizi	5.986	21%	70%	-34%	5.213	22%	69%	-31%	773	14%	72%	-48%
- Qualificati attività commerciali	2.868	10%	70%	-34%	2.460	10%	70%	-32%	408	8%	73%	-45%
- Qualificati attività turistiche	1.822	6%	55%	-41%	1.603	7%	54%	-38%	219	4%	59%	-54%
- Qualif. serv. alla persona e sicurezza	1.000	3%	90%	-16%	940	4%	89%	-14%	60	1%	90%	-42%
Operai specializzati	4.790	17%	16%	-21%	4.049	17%	12%	-16%	741	14%	34%	-41%
- Operai specializzati edilizia	1.248	4%	1%	9%	1.166	5%	0%	12%	82	2%	6%	-20%
- Operai metalmeccanici	1.834	6%	4%	-24%	1.688	7%	3%	-20%	146	3%	14%	-51%
- Operai made in Italy	1.128	4%	49%	-28%	859	4%	44%	-26%	269	5%	66%	-32%
Conduttori e operai semi-spec.	2.572	9%	24%	-16%	1.861	8%	21%	-12%	711	13%	33%	-24%
- Conduttori di impianti industriali	168	1%	22%	-22%	137	1%	18%	-20%	31	1%	39%	-31%
- Operai semiquale. lavoraz. in serie	2.245	8%	25%	-13%	1.614	7%	22%	-9%	631	12%	34%	-23%
Professioni non qualificate	2.599	9%	36%	-37%	1.151	5%	28%	-35%	1.448	27%	41%	-38%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Seguono, per volume di attivazioni effettuate nell'ultimo anno analizzato, gli stage per figure di operai specializzati e per le professioni tecniche, con un numero di avvii pressoché coincidente (circa 4.800 in entrambi i casi): il peso di entrambi i gruppi sul volume complessivo delle esperienze è circa il 16%. All'interno della prima categoria, si rileva che i tirocini finalizzati alla formazione di operai specializzati nell'edilizia sono gli unici – tra tutte le qualifiche di impiego prese in esame – a far registrare una variazione positiva rispetto al 2019 (+9%), complice l'andamento positivo che il settore ha vissuto negli ultimi anni. Dal punto di vista del genere, la decisa prevalenza della componente maschile (che costituisce la quasi totalità all'interno dei comparti dell'edilizia e del metalmeccanico) viene riequilibrata da una maggior presenza femminile nell'ambito del made in Italy (soprattutto nel settore tessile e abbigliamento). L'ambito delle professioni tecniche è il terzo maggiore per numerosità di tirocini effettuati dai giovani, rappresentando nel 2022 il 19% del totale delle attivazioni riferite a questa coorte d'età (7% nel sottogruppo di adulti e senior).

Infine, hanno un peso minore sul totale i tirocini attivati sia per le figure poco o non qualificate (conduttori e operai semi-specializzati e professioni non qualificate, entrambi il 9% nel 2022), sia – all'opposto – per le professioni intellettuali (7%).

Con riferimento specifico agli stage nell'ambito delle professioni non qualificate, come già accennato, questi rappresentano la categoria che nel 2022 varia più sensibilmente (in negativo) rispetto al periodo pre-pandemico (-37%); inoltre sono quelli che, in ciascuna delle annualità qui riportate, fanno registrare il maggior numero di attivazioni tra adulti e senior, arrivando a rappresentare nel 2022 il 27% degli avvii complessivi per questa coorte d'età (a fronte del 5% dei giovani). In media nel quadriennio 2019-2022, le esperienze riferite a questa categoria sono per due terzi effettuate da uomini; la partecipazione femminile è, invece, superiore a quella maschile soltanto nei tirocini per professioni non qualificate nel settore dei servizi alla persona. Inoltre, più di 7 esperienze su 10 hanno riguardato (sempre negli ultimi quattro anni considerati) soggetti in carico ai servizi socio-sanitari, disabili e soggetti svantaggiati. La maggiore partecipazione di questa tipologia di utenza a tirocini per figure non qualificate può essere giustificata dalla deroga – prevista dalla dgr 1816/2017 proprio in favore di queste categorie – al divieto di attivazione di stage per lo svolgimento di attività elementari, ripetitive e connotate da compiti generici, per le quali non sarebbe necessario un periodo di apprendimento sul campo, qualora l'esperienza abbia scopi terapeutici o riabilitativi.

Una maggiore concentrazione di stagisti di origine straniera si rileva in concomitanza delle esperienze riferite alle professioni qualificate nel turismo, agli operai specializzati nel comparto del made in Italy e ai conduttori e operai semi-specializzati.

### 2.3. *La distribuzione territoriale*

Con riferimento alla distribuzione territoriale dei tirocini attivati in regione (**tab. 2.4**), nell'ultimo anno osservato le province dove si conta il maggior numero di avvii sono Treviso (6.400), Padova (6.100) e Vicenza (5.700); in ognuna di queste tre aree si svolgono circa il 20% degli stage complessivi. Seguono Verona e Venezia (con rispettivamente 4.400 e 4.100 attivazioni), ciascuna con un peso di circa il 15% sul totale. Infine, Rovigo e Belluno sono le aree che registrano il minor numero di avvii nel 2022: sono 2.200 nella prima (5%) e 1.200 nella seconda (3%).

Come già rilevato nelle precedenti analisi condotte dall'Osservatorio sul tema<sup>10</sup>, già da questa panoramica generale si può evincere una minor propensione al ricorso all'esperienza di tirocinio nei territori a prevalente vocazione turistica (Verona, Venezia e Belluno), che viene confermata anche approfondendo l'analisi al livello dei Centri per l'impiego: nel 2022, nei Cpi di Pieve di Cadore, Affi, Jesolo e la stessa Venezia viene attivato circa un tirocinio ogni 100 contratti di lavoro dipendente<sup>11</sup> (a fronte di una media regionale di 3 tirocini ogni 100 attivazioni).

<sup>10</sup> Cfr. Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto – 2016-2020", *Tartufi/53*.

<sup>11</sup> Si fa riferimento alle quattro principali tipologie di contratti di lavoro dipendente (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e missioni). L'indicatore qui utilizzato è da considerarsi "grezzo", dal momento che non tiene conto delle peculiarità territoriali relative alla tipologia e alla durata dei contratti attivati (ad esempio, in territori a trazione turistica, il maggior ricorso a contratti a tempo determinato di breve o brevissima durata posti in essere per far fronte alle esigenze della stagionalità concorre nel determinare una minore incidenza delle esperienze di tirocinio sul totale dei rapporti di lavoro qui considerati).

All'opposto, il rapporto tra le attivazioni di tirocini e le assunzioni nell'ambito del lavoro dipendente assume valori maggiori nelle aree in cui è più forte il settore manifatturiero nelle zone di riferimento dei Cpi di Bassano del Grappa, Castelfranco Veneto, Schio-Thiene vengono stipulati tra i 5 e i 6 tirocini ogni 100 rapporti di lavoro.

Andando ad esaminare distintamente le due coorti d'età considerate, emerge – come logico aspettarsi – che il rapporto dei tirocini sui contratti di lavoro dipendente attivati nell'ultimo anno è decisamente maggiore tra i giovani rispetto ad adulti e senior: relativamente al primo gruppo, sono attivati complessivamente 7 stage ogni 100 rapporti di lavoro, con una situazione piuttosto diversificata tra i singoli Cpi; le province di Padova, Treviso e Vicenza fanno, infatti, rilevare valori nettamente al di sopra la media regionale (10 tirocini ogni 100 nuovi contratti di lavoro dipendente per quanto riguarda le prime due, 9 per la terza). Nel secondo gruppo, la media è di 1 tirocinio ogni 100 contratti attivati.

**Tab. 2.4 - Flussi di attivazione di tirocini per Province e Cpi. Anno 2022**

	Totale			Under-30			Over-30		
	Attivazioni 2022	Var. 2022 su 2019	Attivazioni per 100 rl dip.	Attivazioni 2022	Var. 2022 su 2019	Attivazioni per 100 rl dip.	Attivazioni 2022	Var. 2022 su 2019	Attivazioni per 100 rl dip.
Totale	28.966	-25%	3,2	23.588	-18%	6,8	5.378	-45%	1,0
Belluno	881	-28%	2,3	668	-16%	4,3	213	-50%	0,9
– Agordo	144	14%	2,5	130	20%	5,3	14	-22%	0,4
– Belluno	427	-32%	2,7	297	-23%	4,8	130	-46%	1,4
– Feltre	225	-36%	3,4	168	-16%	6,9	57	-63%	1,4
– Pieve di Cadore	85	-31%	0,8	73	-29%	1,7	12	-40%	0,2
Padova	6.138	-24%	4,5	5.047	-15%	10,1	1.091	-49%	1,3
– Camposampiero	738	-23%	5,1	650	-14%	11,7	88	-56%	1,0
– Cittadella	725	-22%	4,3	652	-10%	10,8	73	-65%	0,7
– Conselve	233	-33%	4,5	190	-25%	10,6	43	-54%	1,3
– Este	360	-25%	3,8	275	-19%	9,0	85	-40%	1,3
– Monselice	337	-36%	3,7	261	-24%	8,3	76	-58%	1,3
– Padova	3.398	-23%	4,8	2.706	-15%	9,9	692	-44%	1,6
– Piove di Sacco	347	-8%	4,0	313	4%	10,3	34	-56%	0,6
Rovigo	1.314	-39%	3,2	904	-26%	6,6	410	-57%	1,5
– Adria	371	-32%	2,9	283	-14%	6,4	88	-59%	1,0
– Badia Polesine	264	-43%	2,3	170	-37%	4,7	94	-53%	1,2
– Rovigo	679	-41%	4,0	451	-28%	7,9	228	-57%	2,0
Treviso	6.373	-22%	4,7	5.336	-17%	10,1	1.037	-40%	1,2
– Castelfranco Veneto	994	-23%	5,6	839	-15%	11,6	155	-49%	1,5
– Conegliano	1.175	-21%	4,8	992	-17%	10,4	183	-35%	1,2
– Montebelluna	1.065	-18%	4,9	932	-12%	11,5	133	-44%	1,0
– Oderzo	555	-25%	3,3	467	-18%	7,2	88	-47%	0,8
– Treviso	2.296	-23%	4,7	1.881	-20%	9,8	415	-37%	1,4
– Vittorio Veneto	288	-22%	4,2	225	-23%	8,7	63	-18%	1,5
Venezia	4.149	-23%	1,9	3.419	-18%	3,9	730	-41%	0,6
– Chioggia	233	-29%	2,3	194	-22%	5,0	39	-50%	0,6
– Dolo	528	-16%	3,9	437	-5%	9,4	91	-46%	1,0
– Jesolo	365	-7%	1,5	327	-6%	3,4	38	-14%	0,3
– Mirano	542	-21%	3,6	461	-14%	8,0	81	-47%	0,9
– Portogruaro	410	-28%	1,6	305	-23%	2,9	105	-40%	0,7
– San Donà di Piave	490	-10%	3,6	397	-5%	7,4	93	-27%	1,1
– Venezia	1.581	-30%	1,4	1.298	-26%	2,7	283	-43%	0,4
Verona	4.420	-25%	2,2	3.524	-20%	4,5	896	-40%	0,7
– Affi	428	-21%	1,3	350	-10%	2,7	78	-50%	0,4
– Bovolone	265	-9%	1,7	194	-5%	3,5	71	-18%	0,7
– Legnago	433	-13%	2,5	300	-18%	4,8	133	-2%	1,2
– San Bonifacio	487	-5%	2,3	395	-2%	5,0	92	-16%	0,7
– Verona	2.043	-30%	2,4	1.664	-24%	4,9	379	-48%	0,7
– Villafranca di Verona	764	-32%	2,6	621	-27%	5,6	143	-47%	0,8
Vicenza	5.691	-24%	4,5	4.690	-18%	9,2	1.001	-43%	1,3
– Arzignano	524	-23%	3,2	458	-17%	6,8	66	-50%	0,7
– Bassano del Grappa	1.301	-17%	6,2	1.022	-14%	12,1	279	-29%	2,2
– Lonigo	280	-11%	2,8	246	-6%	6,3	34	-33%	0,6
– Schio-Thiene	1.469	-33%	5,4	1.226	-24%	11,0	243	-58%	1,5
– Valdagno	342	-28%	4,8	309	-18%	10,5	33	-66%	0,8
– Vicenza	1.775	-20%	4,0	1.429	-17%	8,1	346	-31%	1,3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## 2.4. Le caratteristiche dei tirocini: orario e durate

Dall'osservazione dei flussi di attivazione in riferimento all'orario di lavoro (**tab. 2.5**) si evince che, in media nelle 4 annualità considerate, i tirocini svolti a tempo pieno riguardano circa due casi su tre e hanno un peso maggiore nella classe di età dei giovani con meno di trent'anni (73%). All'opposto il peso delle esperienze part-time sul totale registrato per la coorte d'età degli over-30 è aumentato nel quadriennio, passando dal 56% nell'anno precedente la pandemia al 65% nel 2022, anche per effetto della flessione meno marcata registrata dai tirocini rivolti ad adulti e senior con orario ridotto in confronto a quelli a tempo pieno (nell'ultima annualità considerata, i primi segnano una variazione del -35% rispetto al 2019, i secondi -57%). Dal punto di vista, invece, della tipologia di tirocinante, l'incidenza delle esperienze part-time è più alta tra le persone con disabilità e gli utenti in carico ai servizi socio-sanitari (rispettivamente 90% e 98% nel 2022); considerando invece il genere, i tirocini ad orario ridotto hanno un peso maggiore nella componente femminile (34% nel 2022, a fronte del 26% registrato da quella maschile).

**Tab. 2.5 - Flussi di attivazione di tirocini per orario e durata. Anno 2022**

	Totale				Under-30				Over-30			
	Attivazioni 2022		Var. 2022 su 2019	%donne	Attivazioni 2022		Var. 2022 su 2019	%donne	Attivazioni 2022		Var. 2022 su 2019	%donne
Val. ass.	Comp.%	Val. ass.			Comp.%	Val. ass.			Comp.%			
<b>Totale</b>	28.966	100%	50%	-25%	23.588	100%	49%	-18%	5.378	100%	52%	-45%
<b>Orario</b>												
Part time	8.683	30%	56%	-24%	5.168	22%	59%	-14%	3.515	65%	51%	-35%
Full time	18.579	64%	46%	-25%	16.881	72%	46%	-19%	1.698	32%	50%	-57%
Non definito	1.704	6%	54%	-18%	1.539	7%	53%	-14%	165	3%	70%	-45%
<b>Durata prevista</b>												
Meno di un mese	307	1%	26%	-4%	290	1%	23%	1%	17	0%	82%	-48%
1-3 mesi	9.152	32%	41%	-18%	7.781	33%	39%	-8%	1.371	25%	52%	-50%
3-6 mesi	13.143	45%	56%	-30%	11.101	47%	56%	-23%	2.042	38%	56%	-52%
6-12 mesi	5.737	20%	52%	-23%	4.284	18%	54%	-19%	1.453	27%	49%	-31%
Oltre l'anno	626	2%	40%	-14%	131	1%	40%	-18%	495	9%	4%	-13%
Oltre l'anno	626	2%	40%	-14%	131	1%	40%	-18%	495	9%	4%	-13%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Relativamente alla durata concordata al momento della sottoscrizione dei progetti formativi, circa la metà degli stage prevede un periodo di formazione sul campo compreso tra i 3 e i 6 mesi, coerentemente alle disposizioni contenute nella regolamentazione di riferimento in base alle quali un tirocinio – salvo eccezioni riferite alla tipologia specifica di esperienza o di tirocinante – può avere una durata minima di 2 mesi e una massima di 6 (comprensivi di proroghe). Gli stage con un termine previsto inferiore ai 3 mesi costituiscono, nel 2022, il 34% del totale delle esperienze avviate nel sottogruppo degli under-30 (25% tra gli over-30), con un peso che è cresciuto nel tempo anche a motivo dell'esclusiva partecipazione di questa coorte d'età ai tirocini estivi e di orientamento, i quali – come si è visto – sono gli unici ad essere caratterizzati da una dinamica positiva delle attivazioni. Analogamente cresce nel quadriennio considerato anche il peso dei tirocini con una durata compresa tra i 6 mesi e l'anno sulle attivazioni riferite ad adulti e senior, arrivando al 27% nel 2022 (a fronte del 18% registrato per i giovani).



### 3. I TIROCINANTI

Di seguito vengono analizzati i profili dei tirocinanti, osservati in maniera indipendente per ciascun anno, in base ad alcune caratteristiche socio-anagrafiche<sup>12</sup>, con un focus sulle principali peculiarità osservabili per ciascuna delle due coorti d'età considerate (**tabb. 3.1 e 3.2**).

**Tab. 3.1 – Under-30. Caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anni 2019-2022**

	2019			2020			2021			2022		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
<b>Totale</b>	27.058	13.863	13.195	18.773	9.723	9.050	26.375	13.653	12.722	22.574	11.530	11.044
di cui esordienti nel mdl	12.273	6.706	5.567	7.296	4.087	3.209	12.478	7.050	5.428	10.907	6.091	4.816
<b>Classe d'età</b>												
15-19 anni	9.448	5.737	3.711	5.690	3.727	1.963	9.275	6.051	3.224	9.113	5.896	3.217
20-24 anni	11.297	5.290	6.007	8.126	3.843	4.283	10.952	4.957	5.995	8.774	3.710	5.064
25-29 anni	6.422	2.878	3.544	5.063	2.198	2.865	6.261	2.688	3.573	4.763	1.952	2.811
<b>Titolo di studio</b>												
Nessun titolo	484	398	86	192	149	43	225	181	44	309	227	82
Licenza elementare	101	87	14	53	41	12	65	55	10	66	61	5
Licenza media	3.422	2.504	918	2.202	1.631	571	4.299	3.246	1.053	5.514	4.079	1.435
Diploma (2-3 anni)	2.621	1.517	1.104	1.695	1.027	668	2.747	1.610	1.137	2.297	1.213	1.084
Diploma	13.887	6.985	6.902	9.686	5.064	4.622	12.306	6.146	6.160	9.398	4.210	5.188
Laurea	6.536	2.371	4.165	4.945	1.811	3.134	6.733	2.415	4.318	4.989	1.739	3.250
N.d.	7	1	6	0	0	0	0	0	0	1	1	0
<b>Cittadinanza</b>												
Italiani	24.078	11.761	12.317	17.100	8.648	8.452	24.205	12.258	11.947	20.654	10.395	10.259
Stranieri	2.980	2.102	878	1.673	1.075	598	2.170	1.395	775	1.920	1.135	785
– Comunitari	541	278	263	304	148	156	457	231	226	404	192	212
– Non comunitari	2.439	1.824	615	1.369	927	442	1.713	1.164	549	1.516	943	573

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Tab. 3.2 – Over-30. Caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anni 2019-2022**

	2019			2020			2021			2022		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
<b>Totale</b>	8.925	4.278	4.647	4.893	2.483	2.410	6.603	3.191	3.412	5.007	2.405	2.602
di cui esordienti nel mdl	1.051	541	510	460	264	196	587	297	290	596	285	311
<b>Classe d'età</b>												
30-39	3.863	1.717	2.146	2.229	1.085	1.144	3.014	1.375	1.639	2.256	992	1.264
40-49	2.780	1.240	1.540	1.467	702	765	1.940	876	1.064	1.445	687	758
50-54	1.202	609	593	611	334	277	854	429	425	648	322	326
over 55	1.101	722	379	611	378	233	816	524	292	680	416	264
<b>Titolo di studio</b>												
Nessun titolo	228	162	66	130	97	33	143	99	44	209	126	83
Licenza elementare	135	94	41	75	52	23	85	57	28	71	37	34
Licenza media	2.931	1.773	1.158	1.783	1.107	676	2.169	1.338	831	1.769	1.057	712
Diploma (2-3 anni)	669	347	322	372	198	174	504	269	235	431	222	209
Diploma	3.324	1.354	1.970	1.748	760	988	2.535	1.043	1.492	1.754	701	1.053
Laurea	1.616	543	1.073	778	268	510	1.146	383	763	659	221	438
N.d.	22	5	17	7	1	6	21	2	19	114	41	73
<b>Cittadinanza</b>												
Italiani	7.499	3.453	4.046	4.136	2.006	2.130	5.565	2.619	2.946	4.132	1.972	2.160
Stranieri	1.426	825	601	757	477	280	1.038	572	466	875	433	442
– Comunitari	258	74	184	137	51	86	200	63	137	144	47	97
– Non comunitari	1.168	751	417	620	426	194	838	509	329	731	386	345

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

<sup>12</sup> Le due tabelle proposte in questa sezione osservano i tirocinanti (teste) anziché il numero di tirocini attivati. Dal momento che uno stesso soggetto potrebbe aver svolto più di un'esperienza nel corso dello stesso anno e, nel frattempo, essere passato in un'altra classe d'età, la somma del numero di tirocinanti della sezione riferita all'età non coincide con il totale riportato nella prima riga della tabella.

In generale, possiamo dire che il profilo tipo del tirocinante risulta ben caratterizzato dal punto di vista dell'età e della cittadinanza: mediamente, nell'ultimo quadriennio, in circa 8 casi su 10 l'esperienza di tirocinio è svolta da giovani; in 9 casi su 10 da italiani. Dal punto di vista della composizione di genere si osserva un sostanziale equilibrio tra la componente maschile e femminile. Quanto ai titoli di studio, si nota un progressivo aumento del peso dei soggetti con un basso titolo di studio, motivato in buona parte dalla crescente partecipazione ai tirocini estivi da parte dei ragazzi con un'età compresa tra i 15 e i 19 anni (e che, quindi, non hanno ancora conseguito il diploma o la qualifica professionale); si osserva anche una maggiore concentrazione femminile in concomitanza di titoli di studio più elevati (le donne costituiscono mediamente il 65% del totale dei laureati). Inoltre, nel periodo compreso tra il 2019 e il 2022, il rapporto tra tirocini attivati e tirocinanti è pari a 1,06, segno che la ripetizione dell'esperienza da parte della stessa persona nell'anno rimane un fenomeno assai limitato.

Andando nel dettaglio del sottoinsieme dei giovani, i tirocinanti con un'età compresa tra i 15 e i 19 anni sono gli unici a registrare una variazione leggermente negativa rispetto al 2019 e pari al -4% (a fronte di un calo dei giovani tra i 20 e 24 anni e di quelli tra i 25 e i 29 anni rispettivamente del -22% e -26%). Il peso dei giovanissimi sul totale dei tirocinanti under-30 è, infatti, cresciuto progressivamente nel tempo (passando dal 35% nel 2019 al 40% nell'ultima annualità), coerentemente con l'andamento positivo delle attivazioni dei tirocini estivi e di orientamento. Nonostante l'equilibrio tra uomini e donne rilevato a livello complessivo, notiamo delle peculiarità nella distribuzione dei generi che si sono via via rafforzate nel tempo: la componente maschile, infatti, segna quote di partecipazione più elevate nella fascia d'età 15-19 (mediamente 64% nel quadriennio considerato); all'opposto quella femminile prevale tra i tirocinanti con un'età compresa tra i 20 e i 29 anni (55%). Per quanto riguarda i titoli di studio, si nota che, a fronte di un generale calo di partecipazione, i possessori di licenza media sono gli unici a crescere in termini assoluti, facendo registrare nel 2022 un aumento del +61% rispetto al periodo antecedente l'emergenza sanitaria. Per effetto di questa variazione – al netto di coloro per i quali non è stata registrata l'indicazione dell'ultimo titolo conseguito – il peso relativo di questi ultimi sul totale dei giovani stagisti passa nel quadriennio dal 13% al 24% (di contro, nel medesimo lasso di tempo, quello dei diplomati passa dal 51% al 42%, mentre quello dei laureati dal 24% al 22%). Nel sottogruppo degli under-30 si rileva un calo importante dei tirocinanti di origine straniera rispetto al 2019 e pari al -36% (italiani -14%), imputabile principalmente alla componente non comunitaria; nel 2022 i principali paesi di provenienza dei giovani stagisti stranieri afferiscono all'area dell'est Europa (Romania, Albania e Moldavia), seguiti da Nigeria e Marocco.

Tra i tirocinanti con più di 29 anni, la quota più consistente è costituita dalla fascia 30-39 anni (45% in media nel quadriennio). Dal punto di vista del genere, le donne sono mediamente più giovani, mentre gli uomini rappresentano il 63% dei senior con più di 55 anni. Gli over-30 risultano mediamente meno scolarizzati dei giovani: al netto dei soggetti per cui non è disponibile l'indicazione del titolo di studio, nell'ultimo anno osservato il 35% dei tirocinanti di questo sottogruppo ha conseguito la licenza media (24% negli under-30); di contro, chi possiede il diploma costituisce il 35% del totale (42% tra i giovani). Per quanto riguarda la cittadinanza, contrariamente a quanto osservato per la coorte dei giovani, a calare maggiormente tra il 2019 e il 2022 sono i tirocinanti italiani, che fanno registrare una variazione negativa pari al -45% (stranieri -39%); i tirocinanti di origine straniera mantengono un peso sul totale degli over-30 pressoché costante nel periodo osservato (mediamente 16%), dei quali la maggior parte fa riferimento ai non comunitari. Difatti, nel 2022 il principale paese di provenienza è la Nigeria, seguito da Romania e Marocco.



## 4. LE IMPRESE CHE ATTIVANO TIROCINI

Parallelamente all'analisi condotta sui flussi di attivazioni e sulle tipologie di soggetti coinvolti nei percorsi di tirocinio, questo paragrafo è dedicato all'osservazione delle aziende ospitanti, in particolar modo per ciò che riguarda le loro caratteristiche, l'intensità dell'impiego dello strumento e i comportamenti nel mercato del lavoro.

Tra il 2019 e il 2022 la dinamica delle aziende che hanno attivato tirocini mostra un andamento di progressiva contrazione, il quale risulta coerente con quello rilevato per i flussi di attivazioni (**tab. 4.1**). Nel 2022 si registrano 16.300 aziende ospitanti e un calo del -19% rispetto alla quota osservata nel 2019 (20.200). Come per i flussi di attivazioni, questa fase decrescente – peraltro già documentata nelle precedenti analisi<sup>13</sup> – inizia a partire dal 2018 e sconta in parte gli effetti della normativa entrata in vigore nel 2017, specialmente quelli riferiti all'imposizione di una quota massima di tirocini che il tutor del soggetto promotore può prendere in carico.

**Tab. 4.1 - Aziende che hanno attivato tirocini e aziende che hanno fatto assunzioni di lavoro dipendente per classe dimensionale. Anni 2019-2022**

	2019		2020		2021		2022	
	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende
<b>Tirocini</b>								
Totale attivazioni	38.387	20.238	25.168	14.913	34.918	19.277	28.966	16.300
<i>Classe dimensionale</i>								
Senza dipendenti	3.400	2.886	2.464	2.119	2.960	2.562	2.281	1.966
Fino a 9 dip	13.510	10.364	9.369	7.560	12.685	9.931	10.375	8.362
10-15 dip.	3.768	2.101	2.551	1.591	3.694	2.135	2.864	1.749
16-19 dip.	1.655	854	991	568	1.438	768	1.185	699
20-49 dip	5.615	2.184	3.697	1.649	5.266	2.153	4.395	1.897
50-249 dip.	7.190	1.553	4.243	1.192	6.170	1.466	5.311	1.358
250 e più	3.249	296	1.853	234	2.705	262	2.555	269
<b>Rapporti di lavoro</b>								
Totale assunzioni	821.665	96.309	642.591	84.541	796.042	91.869	894.054	96.055
<i>Classe dimensionale</i>								
Senza dipendenti	65.490	13.655	49.214	11.340	48.933	11.053	56.540	11.835
Fino a 9 dip	213.331	60.219	175.765	52.369	198.487	58.197	205.705	60.595
10-15 dip.	65.007	8.965	51.853	8.115	64.407	8.984	71.416	9.419
16-19 dip.	30.546	2.849	21.134	2.584	29.931	2.885	33.614	2.968
20-49 dip	114.912	6.617	83.261	6.240	110.610	6.693	124.811	6.989
50-249 dip.	238.450	3.585	181.099	3.487	233.172	3.637	273.842	3.810
250 e più	93.929	419	80.265	406	110.502	420	128.126	439

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nonostante questa fase di contrazione, se si considera il numero medio di tirocini per azienda (vicina a 2 tirocini attivati nell'anno per soggetto ospitante), la variazione negli anni rimane poco significativa. Come è logico attendersi – tenendo conto dei limiti di contingentamento imposti dalla normativa relativamente al numero massimo di tirocini ospitabili nello stesso momento – questa media varia in base alla classe dimensionale dell'azienda<sup>14</sup>: nel 2022 si va da una media di 1,2 tirocini per le imprese di dimensioni minori (tra i 0 e i 9 dipendenti), fino ad un massimo di 9,5 per le realtà con oltre 250 dipendenti. Rispetto ai valori registrati nel 2019, contrariamente a quanto rilevato per l'insieme complessivo, nel 2022 si osserva un lieve calo nell'utilizzo del tirocinio da parte delle aziende dai 50 dipendenti in su: le realtà produttive inserite nella classe dimensionale compresa tra i 50 e i 249 dipendenti passano dai 4,6 ai 3,9 tirocini medi per azienda, mentre quelle con un organico dai 250 in su, variano da 11 attivazioni medie a 9,5.

<sup>13</sup> Cfr. Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto – 2016-2020", *Tartufi/53*.

<sup>14</sup> La classe dimensionale delle imprese è calcolata con riferimento allo stock puntuale a fine di ciascun anno, pertanto, le imprese che risultano senza dipendenti possono aver comunque effettuato assunzioni nel corso dell'anno.

Osservando la distribuzione delle aziende nel 2022, oltre un terzo dei tirocini viene attivato dalle imprese che rientrano nella classe 1-9 dipendenti, le quali costituiscono la metà delle aziende ospitanti complessivamente rilevate (8.400 unità). Le realtà produttive senza dipendenti interessano il 12% del totale, così come quelle che possiedono un organico tra i 20 e 49 lavoratori. Varia però il numero di tirocini attivati: le prime concentrano l'8% dei tirocini, mentre le seconde il 15%. Le aziende comprese tra i 10 e 15 dipendenti hanno un peso pari all'11% del totale e attivano il 10% dei flussi, mentre quelle rilevate nella classe 50-249 costituiscono solo l'8% del totale, ma concentrano il 18% dei tirocini. Le quote più marginali si osservano per le realtà produttive tra i 16 e i 19 dipendenti (4% delle aziende e dei flussi) e per quelle con 250 e più (2% delle aziende, 9% dei flussi).

Relativamente al rapporto tra le imprese che hanno attivato tirocini e quelle che hanno stipulato contratti di lavoro dipendente<sup>15</sup>, nel 2022 si rilevano 17 aziende ospitanti ogni 100 che hanno effettuato assunzioni. Tale rapporto cresce all'aumentare delle dimensioni, fino ad arrivare a 61 aziende ospitanti ogni 100 relativamente alle realtà produttive con 250 dipendenti o più; complessivamente, però, risulta essere diminuito rispetto al 2019 (quando c'erano 21 aziende ospitanti ogni 100), ulteriore segno che ci sono meno realtà produttive che utilizzano lo strumento del tirocinio rispetto al passato, soprattutto per le imprese di grandi dimensioni. Difatti, per le unità produttive che possiedono tra i 50 e i 249 dipendenti, il rapporto tra quelle che hanno attivato tirocini sul totale delle realtà che hanno stipulato contratti di lavoro dipendente passa dal 43 al 36 ogni 100, mentre per quelle con 250 e più dipendenti, si passa nel quadriennio considerato da 71 a 61 ogni 100.

Esaminando più dettagliatamente l'intensità dell'impiego del tirocinio in funzione della dimensione delle aziende, emerge che il 72% delle imprese nel 2022 ha ospitato solo un tirocinio nel corso dell'anno (**tab. 4.2**). Si tratta di un valore che naturalmente viene influenzato dai limiti sulle quote imposti dalla normativa, in quanto in questo insieme prevalgono le realtà imprenditoriali più piccole (1-9 dipendenti). In ogni caso, va comunque messo in evidenza che, anche tra le realtà produttive che possono attivare più di un tirocinio contemporaneamente, si tende comunque a stipulare più frequentemente un tirocinio all'anno. Rispetto al 2019, il peso delle aziende che attivano soltanto un tirocinio è leggermente aumentato (da 69% a 72% del totale), ma in riferimento alle diverse classi dimensionali, la distribuzione delle aziende non ha subito particolari variazioni.

Naturalmente, al crescere delle dimensioni aziendali si rileva anche la tendenza che vede aumentare il numero di tirocini attivati in un anno, ma tale fenomeno si osserva in modo più accentuato solo per le aziende più grandi (dai 50 dipendenti in su), per le quali la percentuale delle realtà che attivano solo un tirocinio cala significativamente sotto il 40%: circa un quarto delle imprese dai 250 dipendenti in su nel 2022 ha attivato 11 o più tirocini e, di queste, buona parte opera nell'ambito dei servizi di somministrazione di personale come si vedrà in seguito.

**Tab. 4.2 - Aziende che hanno attivato tirocini per classe dimensionale e numero di tirocini nell'anno. Anni 2019 e 2022 a confronto**

	2019						2022					
	1	2	3-5	6-10	11 e +	Totale	1	2	3-5	6-10	11 e +	Totale
<b>Totale</b>	13.983	3.474	2.010	471	300	20.238	11.737	2.634	1.396	331	202	16.300
<b>Classe dimensionale</b>												
Senza dipendenti	2.504	315	59	8		2.886	1.740	180	40	5	1	1.966
Fino a 9 dip	8.142	1.673	521	22	6	10.364	6.870	1.169	303	16	4	8.362
10-15 dip.	1.230	481	340	44	6	2.101	1.122	401	206	14	6	1.749
16-19 dip.	470	213	144	19	8	854	428	157	102	11	1	699
20-49 dip	1.027	477	515	116	49	2.184	996	410	372	91	28	1.897
50-249 dip.	554	282	370	206	141	1.553	519	275	312	153	99	1.358
250 e più	56	33	61	56	90	296	62	42	61	41	63	269

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

<sup>15</sup> I rapporti di lavoro dipendente comprendono le assunzioni tramite i contratti di apprendistato, a tempo indeterminato, a tempo determinato e missioni in somministrazione.

**Tab. 4.3 - Aziende che hanno attivato tirocini per natura giuridica. Anni 2019-2022**

	2019		2020		2021		2022	
	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende
<b>Totale</b>	38.387	20.238	25.168	14.913	34.918	19.277	28.966	16.300
<b>Azienda pubblica</b>	1.454	536	866	388	1.041	435	847	408
– Comune	569	224	330	171	404	187	292	158
– IPAB	144	62	78	42	70	43	71	43
– Istruzione	389	190	232	129	336	165	291	162
– Sanità e Assistenza Pubblica	186	21	120	16	112	16	85	16
– Università	45	4	38	3	55	3	35	3
– Altro	106	31	60	23	58	18	64	22
n.d	15	4	8	4	6	3	9	4
<b>Azienda privata</b>	36.933	19.702	24.302	14.525	33.877	18.842	28.119	15.892
– Cooperativa	3.324	612	2.191	464	2.635	526	2.231	441
– Impresa Individuale	4.889	4.118	3.312	2.879	4.519	3.874	3.629	3.142
– S.A.S.	1.700	1.255	1.044	831	1.468	1.143	1.304	1.015
– S.N.C.	2.368	1.838	1.537	1.235	2.164	1.687	1.799	1.456
– S.P.A.	5.469	1.219	3.132	946	4.583	1.114	4.076	983
– S.R.L.	17.116	9.322	11.569	7.156	16.755	9.360	13.705	7.911
– Altre Forme	932	518	613	362	812	443	609	378
n.d	892	670	709	527	734	554	630	462

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le aziende che attivano tirocini appartengono quasi tutte al settore privato (**tab. 4.3**). Nel 2022 questo insieme concentra il 97% del totale dei tirocini registrati.

Analizzando la tipologia giuridica più nel dettaglio, tutte le categorie appartenenti al settore privato fanno registrare variazioni negative tra il 2019 e il 2022, con una media complessiva del -19%. Nell'ultimo anno osservato, si rileva che più di 7.900 imprese, quasi la metà delle aziende ospitanti, sono S.R.L e interessano il 47% dei tirocini totali. A seguire per numerosità emergono le imprese individuali costituite da oltre 3.100 unità (19% del totale), le quali hanno stipulato più di 3.600 tirocini (il 13% del totale). Le SPA e le Cooperative sono le categorie che fanno registrare un uso più intenso del tirocinio: le prime, nonostante siano appena al di sotto delle mille unità, nel 2022 hanno attivato 4.000 tirocini, superando la media di 4 stage per azienda; le seconde, numericamente ancora più marginali, hanno stipulato più di 2.200 tirocini, con una media di 5,1 attivazioni per unità produttiva.

Le aziende che appartengono al comparto pubblico nel 2022 sono circa 400 e interessano circa 850 tirocini. I comuni e gli enti che appartengono all'ambito dell'istruzione sono le due categorie che registrano la quota più numerosa di attivazioni e pari, per entrambe le tipologie, a poco più di un terzo del totale per questo insieme.

Si osservano, poi, valori elevati per quanto riguarda la media di tirocini per azienda: come logico aspettarsi emergono le università, con una media di 11,6 tirocini, e la sanità e l'assistenza pubblica con 5,3 tirocini.

L'analisi dei settori economici evidenzia una distribuzione dei pesi pressoché analoga sia per il numero di aziende che per i flussi (**tab. 4.4**)<sup>16</sup>. Il settore dei servizi è l'ambito in cui si osservano le concentrazioni maggiori: nel 2022 si registrano oltre 18.900 tirocini (il 65% del totale) e 10.400 imprese (il 64% del totale). All'interno di questo settore le quote più significative si rilevano nelle attività del commercio e tempo libero, le quali interessano un terzo dei tirocini e delle aziende ospitanti del terziario. Per importanza emergono poi le attività dei servizi alla persona (27% delle aziende e 25% dei flussi), specialmente quelle riferite ai servizi diversi e alla sanità e servizi sociali; risulta significativo anche il terziario avanzato, il quale, nell'ultimo anno considerato interessa circa il 20% dei flussi e delle aziende, specialmente negli ambiti dei servizi informatici e delle attività professionali.

<sup>16</sup> Nella tabella 4.4, i totali delle aziende ospitanti non corrispondono alla somma della distribuzione per settori perché ciascuna azienda può nel corso dell'anno attivare più tirocini se opera in settori diversi.

**Tab. 4.4 - Aziende che hanno attivato tirocini e aziende che hanno fatto assunzioni di lavoro dipendente per settore. Anni 2019 e 2022**

	Tirocini				Rapporti di lavoro			
	2019		2022		2019		2022	
	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende
<b>Totale</b>	38.387	20.238	28.966	16.300	821.665	96.309	894.054	96.055
Agricoltura	727	422	416	281	78.980	8.910	69.075	8.360
Industria	12.031	6.497	9.691	5.648	209.390	29.989	231.875	30.956
– Estrattive	15	7	5	4	406	83	278	70
– Made in Italy	3.595	1.745	2.889	1.458	72.867	8.302	76.184	8.059
– Metalmeccanico	4.663	2.477	3.436	1.968	68.224	9.404	81.467	9.411
– Altre industrie	1.419	670	1.113	580	20.774	2.612	24.933	2.641
– Utilities	284	96	160	66	5.205	567	4.936	550
– Costruzioni	2.055	1.510	2.088	1.581	41.914	9.686	44.077	10.854
Servizi	25.629	13.353	18.859	10.390	533.295	58.522	593.104	57.738
– Comm.-tempo libero	8.741	4.285	5.668	2.996	220.604	25.766	233.061	24.519
– Commercio dett.	4.284	1.658	2.953	1.197	50.809	8.286	53.641	7.946
– Servizi turistici	4.457	2.628	2.715	1.801	169.795	17.601	179.420	16.656
– Ingrosso e logistica	3.259	1.687	2.423	1.253	82.658	10.426	88.753	10.261
– Servizi finanziari	540	298	385	217	2.908	822	2.991	867
– Terziario avanzato	4.344	2.692	3.856	2.387	29.934	6.553	33.261	7.005
– Servizi informatici	1.416	768	1.234	725	7.143	1.884	7.536	1.956
– Attività professionali	2.672	1.783	2.387	1.556	15.285	4.268	16.625	4.670
– Servizi alla persona	6.490	3.531	4.631	2.830	132.683	11.167	167.963	11.178
– Pubblica amm.	674	253	365	181	8.801	628	9.796	648
– Istruzione	1.048	593	754	448	75.201	2.031	105.576	2.021
– Sanità/servizi sociali	1.951	753	1.338	585	27.665	2.413	31.552	2.687
– Riparazioni e noleggi	760	582	617	480	4.138	1.852	4.353	1.837
– Servizi diversi	2.057	1.355	1.557	1.139	16.878	4.328	16.686	4.053
– Altri servizi	2.255	900	1.896	728	64.508	4.633	67.075	4.607

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Osservando le variazioni intervenute tra il 2019 e il 2022, la quota di tirocini stipulati nell'ambito dei servizi ha subito un calo del -26%, mentre il numero di aziende ospitanti si è ridotto del -22%. Le attività produttive che riportano le flessioni del volume di tirocini più significative sono quelle del turismo (-39%) e del commercio al dettaglio (-31%).

L'industria, che mediamente riguarda circa un terzo dei tirocini e delle aziende ospitanti, nel 2022 fa registrare 9.700 nuove attivazioni stipulate da 5.600 realtà produttive. Rispetto ai flussi degli ingressi in tirocinio, i comparti che presentano quote più significative sono il metalmeccanico (3.400 attivazioni), il made in Italy (2.900) e le Costruzioni (2.100). Nonostante nel periodo osservato si sia verificata una diminuzione degli avviamenti del -19%, il comparto delle costruzioni è l'unico ambito settoriale caratterizzato da una variazione positiva delle attivazioni di tirocini, pari al +2%, e in buona parte sostenuta dall'aumento delle aziende ospitanti (+5%). Infine, l'Agricoltura, nonostante nel 2022 faccia registrare flussi di attivazioni quasi dimezzati rispetto al 2019, resta un ambito decisamente marginale (1% dei tirocini totali negli anni osservati).

Per quanto riguarda l'intensità di utilizzo, il numero dei nuovi avviamenti che mediamente sono stipulati in un anno in ciascuna impresa è prossimo ai 2 tirocini in tutti i settori. Si distinguono in modo significativo solamente le agenzie di somministrazione, ambito in cui si rileva una media di 9 tirocini per azienda nel 2022 (8 nel 2019) probabilmente connessa alla classe dimensionale elevata delle imprese di questo comparto e ad una particolare strategia di utilizzo dello strumento.

Rapportando il numero di tirocini attivati nel 2022 all'insieme dei rapporti di lavoro dipendente, emergono alcune attività economiche che registrano una frequenza più elevata nelle attivazioni rispetto a quella media di 3 stage ogni 100 assunzioni. Nei servizi informatici vengono avviati 16 tirocini ogni 100 nuovi contratti, nelle attività professionali e nel comparto riparazioni e noleggi 14, e nei servizi finanziari 13.

Dal lato delle aziende, rispetto alla già citata media complessiva di 17 imprese ospitanti ogni 100 che hanno fatto assunzioni, emergono valori elevati nelle attività produttive del terziario avanzato (34 ogni 100) e delle agenzie di somministrazione (51 ogni 100), a dimostrazione del fatto che si tratta di due comparti che tendono a privilegiare di più questo strumento; è significativa anche la quota delle aziende che attivano tirocini nell'ambito dei servizi alla persona (25 ogni 100), specialmente per quanto riguarda la Pubblica amministrazione (28 ogni 100), i servizi diversi (28 ogni 100) e le attività di riparazione e noleggi (26 ogni 100).

Infine, vale la pena sottolineare che a seconda dell'età dei tirocinanti si osserva una distribuzione dei flussi significativamente diversa per alcune attività produttive. Prendendo in esame l'insieme delle attivazioni di giovani under-30, il settore industriale concentra circa il 36% delle attivazioni, mentre nel caso degli adulti e dei senior questo valore è pari al 23%. Il settore dei servizi interessa una quota più significativa di tirocini stipulati da persone dai 30 anni in su, con un peso del 74% sul totale e principalmente collocati nei servizi alla persona (42%, 16% per gli under-30); all'opposto, i giovani sono molto più presenti nel commercio e nel terziario avanzato, con un peso pari rispettivamente al 19% e al 14% delle attivazioni totali (14% e 7% per gli over-30).

**Tab. 4.5 - Aziende in funzione del ricorso a tirocini per numero di attivazioni nell'anno, classe dimensionale e settore economico. Anni 2019-2022**

	Solo tirocini				Tirocini e altre assunzioni				Solo altre assunzioni			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	5.503	4.774	5.190	4.012	14.735	10.139	14.087	12.288	81.574	74.402	77.782	83.767
<b>N. tirocini nell'anno</b>												
1	4.661	4.130	4.494	3.509	9.322	6.782	9.090	8.228				
2	684	521	548	412	2.790	1.879	2.701	2.222				
3-5	144	111	133	79	1.866	1.068	1.673	1.317				
6-10	12	9	10	9	459	258	379	322				
11 e +	2	3	5	3	298	152	244	199				
<b>Classe dimensionale</b>												
Senza dipendenti	2.371	1.881	2.152	1.581	515	238	410	385	13.140	11.102	10.643	11.450
Fino a 9 dip	2.912	2.643	2.846	2.308	7.452	4.917	7.085	6.054	52.767	47.452	51.112	54.541
10-15 dip.	142	147	125	83	1.959	1.444	2.010	1.666	7.006	6.671	6.974	7.753
16-19 dip.	30	37	29	20	824	531	739	679	2.025	2.053	2.146	2.289
20-49 dip	42	56	32	16	2.142	1.593	2.121	1.881	4.475	4.647	4.572	5.108
50-249 dip.	5	9	6	4	1.548	1.183	1.460	1.354	2.037	2.304	2.177	2.456
250 e più	1	1	0	0	295	233	262	269	124	173	158	170
<b>Settore economico</b>												
Agricoltura	116	87	112	88	311	235	299	202	8.500	8.571	8.166	8.107
Industria	1.262	1.170	1.275	1.021	5.198	3.746	5.405	4.575	24.304	22.504	24.084	25.848
– Estrattive	1		1		5	3	2	3	71	62	75	69
– Made in Italy	293	288	263	207	1.434	973	1.383	1.231	6.552	5.855	6.121	6.574
– Metallmeccanico	350	302	310	219	2.125	1.422	2.139	1.739	6.854	6.414	6.751	7.314
– Altre industrie	110	98	105	85	546	419	567	473	1.880	1.702	1.785	1.914
– Utilities	9	13	11	6	87	64	72	61	439	388	426	428
– Costruzioni	499	469	585	504	1.001	865	1.242	1.068	8.508	8.083	8.926	9.549
Servizi	4.125	3.517	3.803	2.903	9.226	6.158	8.383	7.511	48.770	43.327	45.532	49.812
– Comm.-tempo libero	1.142	911	951	701	3.106	1.699	2.449	2.257	22.269	18.977	19.986	21.820
– Ingrosso e logistica	336	330	354	204	1.371	1.019	1.379	1.090	8.673	7.731	8.239	8.888
– Servizi finanziari	122	116	117	69	176	138	177	143	622	573	618	699
– Terziario avanzato	1.009	997	1.073	767	1.666	1.316	1.733	1.614	4.660	4.372	4.528	5.257
– Servizi informatici	210	243	241	166	552	454	578	558	1.264	1.180	1.196	1.373
– Attività professionali	756	711	774	567	1.022	788	1.061	972	3.021	2.873	3.009	3.535
– Servizi alla persona	1.181	874	1.029	923	2.344	1.582	2.060	1.910	8.682	7.966	8.427	9.152
– Pubblica amm.	64	36	31	25	193	160	181	159	415	462	463	477
– Istruzione	95	91	73	65	491	342	421	382	1.498	1.541	1.527	1.607
– di cui università	2	1			4	3	4	5	23	17	17	21
– Sanità/servizi sociali	182	164	144	110	558	431	524	469	1.792	1.872	1.997	2.150
– Riparazioni e noleggi	243	170	191	194	336	253	330	292	1.460	1.219	1.339	1.497
– Servizi diversi	597	413	590	529	766	396	604	608	3.517	2.872	3.101	3.421
– Altri servizi	335	289	279	239	563	404	585	497	3.864	3.708	3.734	3.996

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Un altro aspetto rilevante che può fornire informazioni in merito alle strategie di reclutamento messe in atto dalle aziende, riguarda da un lato le attività produttive che hanno utilizzato esclusivamente il tirocinio come metodo per introdurre nuove risorse nell'organico, e dall'altro, quelle che hanno provveduto a fare assunzioni solo con contratti di lavoro dipendente. Nel 2022, delle 16.300 aziende che hanno attivato tirocini, il 25% ha usato unicamente questo strumento per acquisire nuovo personale (**tab. 4.5**). Si tratta di 4.000 imprese che in buona parte dei casi non possiedono dipendenti (1.600 aziende, il 39%) o comunque rimangono al di sotto della soglia dei 10 dipendenti (2.300 aziende, il 58%). Vista la classe dimensionale molto contenuta, circa l'87% di queste realtà produttive non ha attivato più di un tirocinio nell'anno e, settorialmente, oltre il 70% (2.900 aziende) opera nel comparto dei servizi, soprattutto nell'ambito dei servizi alla persona (il 23% del totale); il 25% (1.000 aziende) fa parte dell'industria (di cui 500 nelle costruzioni).

Le imprese che non hanno mai utilizzato tirocini ma hanno stipulato nuovi rapporti di lavoro dipendente sono state nel 2022 83.800, di cui la maggior parte rientra nella classe dimensionale 1-9 dipendenti (54.500 aziende, il 65%). Settorialmente, 49.800 aziende appartengono al settore terziario (il 59% del totale) e operano in particolar modo nei comparti del commercio e tempo libero (21.800 aziende), dei servizi alla persona (9.200) e dei servizi di ingrosso e logistica (8.900); un terzo è inserito nell'industria (25.800), specialmente nelle Costruzioni (9.500), nel Metalmeccanico e nel *made in Italy* (rispettivamente 7.300 e 6.600 aziende); l'agricoltura ha un peso più significativo rispetto alle altre categorie e registra 8.100 aziende (il 10% del totale).

Infine, analizzando l'ultima tipologia rimasta, tra le aziende che nel 2022 hanno attivato tirocini e altre assunzioni il 67% ha optato per un unico tirocinio nell'anno, mentre risulta più elevato (rispetto alle aziende che hanno fatto solo tirocini) il peso di quelle che hanno ospitato dai due ai 5 tirocini. All'interno di questa categoria, la classe dimensionale più diffusa è sempre quella compresa tra 1 e 9 dipendenti (49% del totale), ma va comunque messo in evidenza che la quota di imprese molto grandi da 250 dipendenti in su supera sempre quella delle realtà produttive che non hanno utilizzato lo strumento nella rispettiva classe dimensionale: nel 2022 270 aziende hanno attivato tirocini, mentre 170 hanno fatto solo altre assunzioni. Nell'insieme delle imprese che hanno registrato attivazioni sia di tirocini che di rapporti di lavoro, 7.500 unità produttive (oltre il 60% del totale) operano nel settore dei servizi, in particolare nel commercio e tempo libero (18% del totale) e nei servizi alla persona (16%); rispetto alle altre due tipologie si rileva un peso maggiore delle aziende del comparto industriale (il 37%), per lo più distribuite nel metalmeccanico e nel *made in Italy*.

Considerando la dinamica complessiva delle aziende qui osservate, la tipologia che ha effettuato solo altre assunzioni è l'unica a registrare un volume in crescita del +3% dal 2019 e del +8% rispetto al 2021, trainato sia dall'industria (+6% sul 2019 e +7% sul 2021) che dai servizi (+2% sul 2019 e +9% sul 2021); mentre le rimanenti due categorie che utilizzano il tirocinio – come già riportato in precedenza – sono contraddistinte già dal 2019 da un calo che risulta diffuso in tutti i comparti (-27% solo tirocini; -17% tirocini e altre assunzioni).

Mettendo a confronto le aziende ospitanti rispetto ai soggetti promotori<sup>17</sup>, ai flussi di attivazioni e alle quote di tirocinanti, emergono pesi piuttosto omogenei tra loro e adeguatamente correlati (**tab. 4.6**). I centri per l'impiego fanno un'unica eccezione nel caso delle aziende, poiché essi nel 2022 – al netto dei non attribuiti – hanno servito il 54% delle imprese (8.700), promosso il 43% dei tirocini (12.300) e coinvolto il 44% dei tirocinanti (12.100). Anche se le quote hanno subito un calo negli anni, va comunque evidenziato che nel periodo osservato i Centri per l'impiego sono il Promotore che ha riportato il calo meno intenso in tutte e tre le categorie osservate (-12% dal 2019). La contrazione più significativa si rileva invece per gli organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro, i quali fanno registrare un calo del -40% rispetto al 2019, considerando aziende, tirocini e tirocinanti.

<sup>17</sup> È evidente che ciascuna azienda può rivolgersi nel corso dell'anno a più soggetti promotori per diversi progetti formativi; perciò nella tabella 4.6 i totali delle aziende attivatrici di tirocini non corrispondono alla somma della distribuzione per soggetti promotori.



Osservando la distribuzione delle imprese in funzione delle tre categorie, i soggetti promotori che dopo i Cpi interessano le quote più significative sono le Agenzie per il lavoro (15% delle aziende e 18% di tirocini e tirocinanti), i consulenti del lavoro (14% aziende, 13% di tirocini e tirocinanti) e gli organismi accreditati (12% aziende, 11% tirocini e 12% tirocinanti). Le Ulss hanno un peso del 10% in tutte e tre le categorie, mentre le Cooperative si attestano al 4%. Le scuole, le Università e gli ITS sono i promotori numericamente più piccoli.

**Tab. 4.6 - Aziende, flussi e tirocinanti in funzione del soggetto promotore. Anni 2019-2022**

	2019	2020	2021	2022
<b>Aziende</b>				
Totale	20.238	14.913	19.277	16.300
Agenzie per il lavoro	3.389	2.554	3.095	2.395
Centri per L'impiego e altri soggetti pubblici	9.755	6.457	9.775	8.692
Cooperative sociali e Comunità terapeutiche	797	484	569	481
Fondazione Consulenti del Lavoro	3.155	2.343	2.744	2.337
Organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro	3.367	2.618	3.093	1.941
Scuole	32	14	14	24
ULSS	1.779	1.402	1.526	1.512
Università e ITS	546	368	429	278
N.d.	235	110	142	122
<b>Tirocini</b>				
Totale	38.387	25.168	34.918	28.966
Agenzie per il lavoro	7.270	4.724	6.483	5.104
Centri per L'impiego e altri soggetti pubblici	13.902	8.572	13.809	12.292
Cooperative sociali e Comunità terapeutiche	1.872	1.116	1.388	1.122
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.905	3.380	4.299	3.652
Organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro	5.445	3.838	4.912	3.236
Scuole	42	23	22	30
ULSS	3.669	2.788	3.122	2.859
Università e ITS	980	600	705	529
N.d.	302	127	178	142
<b>Tirocinanti</b>				
Totale	35.970	23.659	32.963	27.567
Agenzie per il lavoro	7.117	4.591	6.378	5.018
Centri per L'impiego e altri soggetti pubblici	13.649	8.373	13.546	12.067
Cooperative sociali e Comunità terapeutiche	1.722	1.016	1.289	1.062
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.816	3.338	4.228	3.591
Organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro	5.277	3.666	4.789	3.180
Scuole	42	22	22	28
ULSS	3.086	2.399	2.669	2.511
Università e ITS	962	590	694	519
N.d.	293	118	168	141

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## 5. TASSI, TEMPI E MODALITÀ DI RICOLLOCAZIONE DOPO IL TIROCINIO

In questo paragrafo vengono messe in evidenza alcune informazioni relative agli esiti occupazionali delle persone che concludono un'esperienza di tirocinio, al fine di poter elaborare qualche valutazione in merito al carattere più o meno propedeutico di tale strumento per l'inserimento lavorativo. Nello specifico si guarderà quali sono gli esiti occupazionali ad un anno dalla loro conclusione con riferimento al periodo dal 2019 al 2021, in modo da garantire per tutti gli eventi considerati un periodo di osservazione pari ad almeno 12 mesi dalla conclusione<sup>18</sup>. L'esame è stato condotto con riferimento al singolo evento (tirocinio concluso nella finestra temporale considerata) e alla prima esperienza successiva sperimentata dal tirocinante nel mercato del lavoro, come rilevabile tramite le Comunicazioni obbligatorie, vale a dire un'assunzione nell'ambito del lavoro dipendente<sup>19</sup> o l'attivazione di prestazione di lavoro parasubordinato o di un nuovo tirocinio.

**Tab. 5.1 - Tirocini per anno di conclusione. Tassi di ricollocazione entro i 12 mesi**

	Totale			Under-30			Over-30		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Totale</b>	38.051	27.646	34.154	25.245	18.914	26.051	12.806	8.732	8.103
Nessun rapporto successivo	9.393	6.743	6.730	3175	2717	4193	6.218	4.026	2.537
Hanno un rapporto successivo	28.658	20.903	27.424	22.070	16.197	21.858	6.588	4.706	5.566
– con tirocinio	6.212	5.108	5.539	3.830	3.127	3.464	2.382	1.981	2.075
Ricollocamento									
– entro un mese	18.334	11.402	17.222	14.238	8.709	13.724	4.096	2.693	3.498
– entro 1-6 mesi	7.252	6.196	6.661	5.320	4.805	5.083	1.932	1.391	1.578
– entro 6-12 mesi	3.072	3.305	3.541	2.512	2.683	3.051	560	622	490
di cui nella stessa impresa									
Totale	15.369	10.899	14.588	11.775	8.205	11.513	3.594	2.694	3.075
– entro un mese	13.053	8.342	12.163	10.801	7.145	10.266	2.252	1.197	1.897
– entro 1-6 mesi	1.512	1.768	1.365	231	363	268	1.281	1.405	1.097
– entro 6-12 mesi	804	789	1.060	743	697	979	61	92	81
<b>Tassi di ricollocazione</b>									
Totale	75%	76%	80%	87%	86%	84%	51%	54%	69%
– entro un mese	48%	41%	50%	56%	46%	53%	32%	31%	43%
– entro 1-6 mesi	19%	22%	20%	21%	25%	20%	15%	16%	19%
– entro 6-12 mesi	8%	12%	10%	10%	14%	12%	4%	7%	6%
di cui nella stessa impresa									
Totale	40%	39%	43%	47%	43%	44%	28%	31%	38%
– entro un mese	34%	30%	36%	43%	38%	39%	18%	14%	23%
– entro 1-6 mesi	4%	6%	4%	1%	2%	1%	10%	16%	14%
– entro 6-12 mesi	2%	3%	3%	3%	4%	4%	0%	1%	1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nel 2021 il tasso di ricollocazione ad un anno si attesta all'80%, con una crescita di ben 5 punti percentuali rispetto al 2019 (**tab. 5.1**). Il tasso di chi si ricolloca nella stessa azienda presso la quale ha avuto luogo l'esperienza è pari al 43%.

In generale, nella metà dei casi la ricollocazione avviene entro un mese dalla chiusura del tirocinio, mentre il tasso di chi si ricolloca con le medesime tempistiche nella stessa azienda è pari al 36%. Come logico aspettarsi, i tassi di ricollocazione tendono a decrescere con il passare del tempo, raggiungendo quota 10% tra i 6-12 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio (3% se la ricollocazione avviene presso la stessa azienda).

<sup>18</sup> I tirocini terminati, la cui osservazione cade durante il 2020 risultano ovviamente penalizzati dalle condizioni di mercato che a seguito della pandemia si sono venute a creare.

<sup>19</sup> Includendo, a differenza delle tabelle precedenti, anche il lavoro domestico e intermittente.



Rispetto all'età vale la pena sottolineare che il tasso di ricollocazione si riduce notevolmente per gli over-30 e si attesta al 69% (84% per gli under-30); il tasso di chi si ricolloca nella stessa azienda è pari al 38% (44% per gli under-30).

Va inoltre specificato che nel caso dei tirocini attivati in favore di persone con disabilità i tassi di ricollocazione a 12 mesi dall'esperienza sono in linea con la media complessiva.

Analizzando, invece, la quota di ricollocazione in relazione alle diverse tipologie di tirocinio fin qui prese in esame<sup>20</sup>, dalla **tabella 5.2** si evince che nel triennio considerato il tasso di ricollocazione di chi ha effettuato uno stage estivo e di orientamento è quello che è cresciuto maggiormente, passando dal 47% nel 2019 al 62% nel 2021. Nonostante – come sottolineato precedentemente – i tassi di ricollocazione tendano a decrescere con il passare del tempo, nel 2021 chi ha svolto un tirocinio estivo si ricolloca per il 47% dei casi tra i 6 e i 12 mesi successivi al termine dell'esperienza, come logico aspettarsi vista la natura e la tipologia di destinatari cui questo specifico strumento si rivolge (studenti inseriti in percorsi di studio o formazione). Nel caso dei tirocini di inclusione sociale rivolti a persone con disabilità, poi, la quota di stagisti che si ricolloca tramite un nuovo tirocinio è particolarmente elevata (96% nell'ultimo anno osservato).

**Tab. 5.2 - Tirocini per anno di conclusione. Quota di ricollocazione entro i 12 mesi secondo la tipologia di tirocinio**

	2019				2020				2021			
	1. Tir. di inserim./reinserim. lav.	2. Tir. estivo e di orientamento	3. Tir. formativo o di orientam.	4. Tir. di inclusione sociale	1. Tir. di inserim./reinserim. lav.	2. Tir. estivo e di orientamento	3. Tir. formativo o di orientam.	4. Tir. di inclusione sociale	1. Tir. di inserim./reinserim. lav.	2. Tir. estivo e di orientamento	3. Tir. formativo o di orientam.	4. Tir. di inclusione sociale
<b>Totale</b>	30.625	3.254	1.127	1.477	23.046	1.640	662	1.601	27.548	3.565	765	1.731
Nessun rapporto successivo	6.556	1.722	274	387	5.145	660	167	546	4.603	1.362	172	435
Hanno un rapporto successivo di cui con tirocinio	24.069	1.532	853	1.090	17.901	980	495	1.055	22.945	2.203	593	1.296
– entro un mese	4.038	476	186	1.052	3.468	388	95	1.021	3.345	801	80	1.241
– entro 1-6 mesi	16.143	182	543	705	10.162	93	257	633	15.560	187	391	862
– entro 6-12 mesi	6.121	297	227	347	5.470	92	162	331	5.710	328	157	353
	1.805	1.053	83	38	2.269	795	76	91	1.675	1.688	45	81
<b>Tassi di ricollocazione</b>												
Hanno un rapporto successivo	79%	47%	76%	74%	78%	60%	75%	66%	83%	62%	78%	75%
– entro un mese	53%	6%	48%	48%	44%	6%	39%	40%	56%	5%	51%	50%
– entro 1-6 mesi	20%	9%	20%	23%	24%	6%	24%	21%	21%	9%	21%	20%
– entro 6-12 mesi	6%	32%	7%	3%	10%	48%	11%	6%	6%	47%	6%	5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per le esperienze di tirocinio a cui segue una ricollocazione, le modalità più diffuse riguardano prevalentemente l'apprendistato e il contratto a tempo determinato: il primo riguarda mediamente il 31% dei tirocini conclusi, mentre il secondo il 28% (**tab. 5.3**). Questi valori cambiano sensibilmente a seconda della classe di età dei tirocinanti: nel 2021, nel caso degli under-30 le assunzioni in apprendistato costituiscono il 41% dei rapporti di lavoro avviati nei successivi 12 mesi dalla conclusione dell'esperienza, mentre per gli over-30 il tempo determinato interessa mediamente il 38%. Anche il peso delle ricollocazioni che avvengono con un nuovo tirocinio varia sensibilmente a seconda dell'età, tant'è che a fronte di una media complessiva nel periodo osservato del 22%, per gli over-30 questo valore raggiunge il 38% e aumenta in maniera direttamente proporzionale all'età del tirocinante, mentre per i giovani fino ai 29 anni scende sotto il 20%.

<sup>20</sup> La somma delle 4 tipologie di tirocinio non corrisponde al totale delle cessazioni perché non è stata inserita la colonna con tipologia N.d.

Il tasso di ricollocazione in funzione dell'età, dunque, è sicuramente un dato che può fornire informazioni utili in merito alle diverse sfaccettature che assume lo strumento del tirocinio nei percorsi lavorativi degli individui. Se nel caso dei giovani appare più facile ipotizzare che il tirocinio fornisca un'opportunità per fare il primo ingresso nel mondo del lavoro – e anche per sperimentare quali possono essere i contesti aziendali che meglio si adattano alla realizzazione delle proprie aspirazioni professionali -, nel caso degli over-30, l'utilizzo della misura sembra inserirsi in un quadro di maggiore complessità, caratterizzato da situazioni lavorative transitorie e discontinue.

**Tab. 5.3 - Tirocini per anno di conclusione. Quota di ricollocazione entro i 12 mesi secondo la tipologia di rapporto successivo**

	Totale			Under-30			Over-30		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Totale</b>	38.051	27.646	34.154	25.245	18.914	26.051	12.806	8.732	8.103
<b>Ricollocati</b>	28.658	20.903	27.424	22.070	16.197	21.858	6.588	4.706	5.566
Tempo indeterminato	1.147	905	1.490	593	476	926	554	429	564
Apprendistato	9.072	6.181	8.972	9.003	6.128	8.898	69	53	74
Tempo determinato	8.366	5.698	7.555	5.539	3.963	5.429	2.827	1.735	2.126
Somministrato	2.367	1.845	2.504	1.853	1.543	1.998	514	302	506
Intermittente	1.202	849	1.093	1.054	745	960	148	104	133
Domestico	74	102	60	27	47	30	47	55	30
Parasubordinato	183	169	176	142	132	135	41	37	41
Esperienze	6.247	5.154	5.574	3.859	3.163	3.482	2.388	1.991	2.092
– di cui tirocinio	6.212	5.108	5.539	3.830	3.127	3.464	2.382	1.981	2.075
<b>Quota di ricollocazione</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tempo indeterminato	4%	4%	5%	3%	3%	4%	8%	9%	10%
Apprendistato	32%	30%	33%	41%	38%	41%	1%	1%	1%
Tempo determinato	29%	27%	28%	25%	24%	25%	43%	37%	38%
Somministrato	8%	9%	9%	8%	10%	9%	8%	6%	9%
Intermittente	4%	4%	4%	5%	5%	4%	2%	2%	2%
Domestico	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Parasubordinato	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Esperienze	22%	25%	20%	17%	20%	16%	36%	42%	38%
– di cui tirocinio	22%	24%	20%	17%	19%	16%	36%	42%	37%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## SINTESI DELLE EVIDENZE EMERSE

- Nel 2022 sono stati attivati quasi 29.000 tirocini – un valore così basso di avvisi non veniva rilevato dal 2013 (eccezione fatta per l'anno dello scoppio dell'emergenza sanitaria) –, con una variazione del -17% rispetto al 2021 e del -25% rispetto al 2019. La flessione più negativa rispetto al periodo pre-pandemico riguarda gli over-30 (-45%; -18% per gli under-30).
- La dinamica dei flussi mensili riferita ai giovani con meno di 30 anni mostra dei picchi importanti di attivazioni in concomitanza dei periodi estivi (più evidenti per la componente maschile), per la maggior parte riconducibili all'avvio di tirocini estivi e di orientamento.
- Il tirocinio estivo e di orientamento è l'unico per cui si può osservare una crescita nel tempo nel numero di avvisi: nel 2022 si registrano quasi 4.000 stipule (14% del totale), in aumento del +12% rispetto all'anno precedente e del +22% sul 2019. Essendo questa tipologia di stage rivolta a giovani studenti, ne consegue che i tirocinanti con un'età compresa tra i 15 e i 19 anni risultino il sottogruppo che fa registrare la variazione meno negativa rispetto al 2019 (-4%).
- I Cpi continuano ad avere il ruolo più importante nella sottoscrizione di progetti formativi di stage: nel 2022 hanno attivato il 42% dei tirocini complessivi.
- Con riferimento alle qualifiche professionali, la maggior parte dei tirocini del 2022 riguarda i profili impiegatizi e le professioni qualificate nei servizi, seguiti dagli stage per figure di operai specializzati e per le professioni tecniche. Gli stage nell'ambito delle professioni non qualificate fanno registrare il maggior numero di attivazioni tra adulti e senior: sono esperienze per due terzi effettuate da uomini e in circa 7 casi su 10 riguardano soggetti in carico ai servizi socio-sanitari, disabili e soggetti svantaggiati.
- I tirocini svolti a tempo pieno riguardano circa due casi su tre e hanno un peso maggiore nella classe di età dei giovani con meno di trent'anni; l'incidenza delle esperienze part-time è più alta tra le persone con disabilità e gli utenti in carico ai servizi socio-sanitari, nonché per la componente femminile rispetto a quella maschile.
- Nel 2022 si registrano 16.300 aziende ospitanti e un calo del -19% rispetto alla quota osservata nel 2019 (20.200).
- Il 72% delle imprese nel 2022 ha ospitato solo un tirocinio nel corso dell'anno. In questo insieme prevalgono le realtà imprenditoriali più piccole che possiedono da 1 a 9 dipendenti.
- Il 97% delle aziende che attivano tirocini appartengono al settore privato. Quasi la metà sono S.R.L (7.900) e interessano il 47% dei tirocini totali. Le SPA e le Cooperative sono le realtà produttive che fanno registrare un uso più intenso del tirocinio.
- Il settore dei servizi è l'ambito in cui si osservano le concentrazioni maggiori: nel 2022 si registrano oltre 18.900 tirocini (il 65% del totale) e 10.400 imprese (il 64% del totale). All'interno di questo settore le quote più significative si rilevano nelle attività del commercio.
- Nel 2022, 4.000 imprese, il 25% delle aziende ospitanti, ha usato unicamente questo strumento per acquisire nuovo personale e non ha fatto alcuna assunzione con contratti di lavoro dipendente.
- Nel 2022 i Centri per l'impiego hanno servito il 54% delle imprese (8.700), promosso il 43% dei tirocini (12.300) e coinvolto il 44% dei tirocinanti osservati (12.100).
- Nel 2021 il tasso di ricollocazione ad un anno si attesta all'80%. Il tasso di chi si ricolloca nella stessa azienda presso la quale ha avuto luogo l'esperienza è pari al 43%.
- Per le esperienze di tirocinio a cui segue una ricollocazione, le modalità più diffuse riguardano prevalentemente l'apprendistato e il contratto a tempo determinato: il primo riguarda mediamente il 31% dei tirocini conclusi, mentre il secondo il 28%.