



REGIONE DEL VENETO

VENETO
LAVORO

I TIROCINI EXTRACURRICULARI IN VENETO | 2019-2024

Tartufi/63

Settembre 2025



Tartufi /63 – I tirocini extracurricolari in Veneto 2019-2024
a cura di Laura Mulas, Francesca Nadalin e Ilaria Rocco

Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 luglio 2025

VENETO LAVORO
Osservatorio regionale Mercato del Lavoro
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

SOMMARIO

INTRODUZIONE E PREMESSA METODOLOGICA	4
1. SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
BOX – Il recente dibattito europeo sui tirocini	7
2. FLUSSI DI ATTIVAZIONE: DINAMICA E CARATTERISTICHE	8
2.1. Le tipologie di tirocinio e i soggetti promotori	10
2.2. Le qualifiche di impiego	13
2.3. La distribuzione territoriale	14
2.4. Le caratteristiche dei tirocini: orario e durate	15
3. I TIROCINANTI	17
4. LE IMPRESE CHE ATTIVANO TIROCINI	20
5. TASSI, TEMPI E MODALITÀ DI RICOLLOCAZIONE DOPO IL TIROCINIO	27
BOX – Il tirocinio come strumento per l'inclusione sociale e il reinserimento lavorativo dei detenuti. Il Progetto "Carceri" in Veneto	30
SINTESI DELLE EVIDENZE EMERSE	34

INTRODUZIONE E PREMESSA METODOLOGICA

Il mercato del lavoro sta attraversando ormai da tempo una fase di profonda trasformazione, influenzata da molteplici fattori che ne stanno ridisegnando le dinamiche e le competenze richieste. Digitalizzazione, avanzamento tecnologico, rivoluzione verde e, più recentemente, l'introduzione diffusa dell'intelligenza artificiale stanno modificando i processi produttivi, i modelli organizzativi e le professioni stesse. Le imprese si trovano così ad affrontare un contesto in cui gli effetti di tali transizioni non solo generano nuove opportunità, ma impongono anche una necessità di costante adattamento delle competenze da parte dei (potenziali) lavoratori.

A questi mutamenti strutturali si aggiungono i profondi cambiamenti demografici che incidono sulla configurazione della forza lavoro. L'invecchiamento della popolazione e l'allungamento delle carriere determinano un progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori, mentre la contrazione del bacino di popolazione giovane riduce il turnover generazionale. Questo equilibrio sempre più fragile tra domanda e offerta di competenze accentua fenomeni di skill shortage, rendendo prioritario l'investimento in percorsi di upskilling e reskilling.

In tale scenario, il tirocinio extracurricolare¹ continua a rappresentare un istituto importante per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di abilità specifiche all'interno di un contesto aziendale, ma – al contempo – si sta configurando sempre di più anche come strumento utile per attivare o riattivare la parte più fragile della forza lavoro. Nel corso del tempo, infatti, l'uso del tirocinio si è ampliato per includere una gamma più vasta di destinatari, tra cui anche gli adulti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Questo cambiamento ha trasformato il tirocinio in una misura di politica attiva per promuovere l'inclusione lavorativa e sociale di diverse categorie di persone, come quelle con disabilità, in condizioni di svantaggio, disoccupate e/o in cassa integrazione. Nonostante l'evoluzione delle sue applicazioni, il tirocinio extracurricolare mantiene in ogni caso la sua natura giuridica di strumento di apprendimento e formazione, un aspetto su cui insiste anche la recente proposta di direttiva da parte della Commissione Europea².

Nonostante l'ampliamento della platea di destinatari a cui il tirocinio si rivolge, negli ultimi anni si osserva un progressivo ridimensionamento del suo utilizzo. Se da un lato la contrazione della popolazione giovane – tradizionalmente il principale bacino di riferimento di questa misura – ha inevitabilmente ridotto il numero potenziale di beneficiari, dall'altro – in un contesto di carenza di manodopera – le imprese hanno modificato le loro strategie e prassi di reclutamento, tendendo sempre più spesso a sostituire al tirocinio come fase preliminare di formazione e inserimento l'assunzione diretta dei profili maggiormente richiesti.

Alla luce delle differenti logiche di funzionamento dell'istituto del tirocinio a seconda dell'età dei partecipanti e del contesto in cui viene impiegato, l'approccio metodologico adottato dal presente report punta a valorizzare le informazioni sui flussi di attivazione tenendo conto delle diverse finalità e possibilità di utilizzo. . Infatti, mentre per i giovani il tirocinio serve spesso come un ponte tra la scuola e il mondo del lavoro, nel caso degli adulti esso può rappresentare un'opportunità di riqualificazione o reinserimento professionale, che si inserisce in un background di esperienze lavorative più complesso, in cui sono già state acquisite delle competenze professionali³. Per questo motivo, l'analisi proposta distingue chiaramente due gruppi: i “giovani” tra i 15 e i 29 anni (definiti “under 30”) e gli “adulti” dai 30 anni in su (gli “over 30”) ⁴. Inoltre, sebbene l'obiettivo del report sia quello di monitorare le tendenze su

¹ Introdotto nel 1997 con la Legge 24 giugno n.196.

² COM (2024) 132 final. Per approfondimento, si rimanda al successivo box “Il recente dibattito europeo sui tirocini”.

³ Anche la proposta di Direttiva summenzionata, infatti, annovera lo strumento del tirocinio tra le politiche attive del lavoro per l'inserimento professionale dei soggetti disoccupati o inattivi.

⁴ La categoria dei soggetti con 30 anni o più è stata definita col termine “over 30” per esigenze di semplificazione. Questo insieme incorpora la classe di età degli adulti tra i 30 e i 54 anni e quella dei senior dai 55 anni in su.

base annuale, si è deciso di considerare un periodo di sei anni (dal 2019 al 2024) per fornire un quadro più completo delle variazioni nel tempo. Questo approccio consente, dove necessario, di fare confronti con un anno – il 2019 – che non è stato influenzato dagli effetti della pandemia, contrariamente alle tre annualità successive (2020, 2021 e 2022).

L'analisi si suddivide in cinque sezioni tematiche. La prima parte fornisce un riassunto delle principali previsioni normative che regolano i tirocini e ne definiscono i limiti di utilizzo. La seconda sezione presenta una disamina delle caratteristiche dei tirocini, con particolare attenzione ai flussi di attivazione dal 2019 al 2024, alle tipologie di esperienze attivate, ai soggetti promotori, alle qualifiche professionali più comuni, alle specificità territoriali e alle durate previste. La terza parte si concentra sulle principali caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti, come genere, età, titolo di studio e nazionalità, mentre la quarta esplora le informazioni sulle aziende ospitanti, in particolare per quanto riguarda i tirocini attivati in base alla dimensione dell'azienda, al settore economico e al tipo di ragione sociale, evidenziando l'intensità di utilizzo del tirocinio in relazione a queste variabili. Infine, la quinta sezione propone una disamina dei percorsi occupazionali successivi al tirocinio, al fine di fornire informazioni in merito ai tassi di ricollocazione entro i 12 mesi dalla conclusione e alle successive esperienze lavorative avviate.

1. SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Regione Veneto ha per la prima volta disciplinato l'utilizzo dei tirocini con la dgr n. 337 del 2012, sulla scorta della Legge Regionale n. 3/2009. Negli anni seguenti, allo scopo di contrastare gli abusi dello strumento e di favorirne un utilizzo di qualità, sono stati siglati diversi accordi in sede di Conferenza Stato Regioni per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini, di volta in volta recepiti dalla Regione attraverso apposite Delibere di Giunta – la n. 1324/2013, la n. 1406/2016, ed in particolare per i tirocini extracurricolari la n. 1816/2017 e la n. 631/2023 – che hanno adeguato al contenuto degli accordi la disciplina regionale.

I tirocini extracurricolari rappresentano delle esperienze nel mercato del lavoro (non dei veri e propri rapporti di lavoro) definite sulla base di uno specifico progetto formativo⁵ che ne stabilisce obiettivi, attività formative e contenuti. Il processo di attivazione del tirocinio coinvolge tre soggetti: il promotore, l'ospitante e il tirocinante, ognuno con obblighi specifici, tra cui l'individuazione di un tutor a cui spetta il presidio sul corretto svolgimento dell'esperienza in azienda⁶. Ad oggi, la normativa regionale distingue quattro tipologie di tirocini extracurricolari:

1. **Tirocini formativi e di orientamento:** esperienze destinate a neoqualificati, neodiplomati, neolaureati o neodottorati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo. Sono attivabili solo da università, istituti AFAM, ITS e istituzioni scolastiche riconosciute; la durata stabilita va da un minimo di 2 mesi ad un massimo di 6 mesi.
2. **Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo:** promossi per persone disoccupate, inoccupate, occupate part-time o a rischio disoccupazione, incluse le persone con disabilità e i soggetti svantaggiati. La durata massima varia in base alla categoria (6 mesi per disoccupati, fino a 24 mesi per persone con disabilità).
3. **Tirocini estivi di orientamento:** sono rivolti a giovani studenti che hanno assolto l'obbligo scolastico e realizzati durante le vacanze estive per scopi formativi e orientativi. Possono durare da un minimo di 14 giorni ad un massimo di 3 mesi.
4. **Tirocini di inclusione sociale:** disciplinati nello specifico dalla già citata dgr n. 1406/2016 (aggiornata con la dgr n. 631/2023), si tratta di esperienze 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.

La disciplina regionale prevede inoltre precisi limiti sul numero di tirocinanti in carico a ciascun tutor (fino a 40 per i promotori, 3 per gli ospitanti) e sul numero di tirocini attivabili in base alla dimensione aziendale (da 1 tirocinante in aziende con meno di 6 dipendenti a non più del 10% dei dipendenti in aziende con più di 20 dipendenti).

⁵ 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. A seguito della dgr 634/2023, è entrato in vigore il regolamento che disciplina la nuova convenzione e il nuovo progetto formativo da utilizzare.

⁶ Per una disamina più completa della normativa consultare le diverse pubblicazioni a cura dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro sul tema dei tirocini, disponibili nel sito www.venetolavoro.it, tra cui, in particolare, Veneto Lavoro (2023), "I tirocini extracurricolari in Veneto - 2019-2022", Tartufi/57 e Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto - 2016-2020", Tartufi/53.

Nel 2020, con la pandemia e le norme per contenere il diffondersi dei contagi, i tirocini hanno subito sospensioni e divieti di nuove attivazioni durante tutto il periodo di emergenza. In alternativa, la Regione Veneto ha consentito la prosecuzione dei tirocini in modalità agile (*smart traineeship*) fino alla fine dello stato di emergenza. A seguito della dgr 634/2023, questa tipologia di esperienza è stata definitivamente introdotta come modalità di svolgimento e, per alcune categorie di tirocinanti, è prevista la possibilità di attivarla con orario settimanale ridotto⁷.

BOX – Il recente dibattito europeo sui tirocini

Il dibattito a livello europeo sul tirocinio si è sviluppato attorno al tema dell'utilizzo improprio di questo strumento, spesso connesso al prolungamento della durata effettiva dell'esperienza oltre quella stabilita dalla normativa, alla carenza di supervisione del percorso dei tirocinanti, all'assenza di garanzie in termini di qualità e trasparenza. Il principale rischio legato all'uso distorto del tirocinio è rappresentato dalla possibilità che esso celi un rapporto di lavoro vero e proprio, eludendo così le tutele e i diritti che spettano ad un lavoratore subordinato.

In considerazione dell'importanza rivestita dall'istituto del tirocinio, e tenuto conto altresì delle diverse discipline normative secondo cui questo strumento viene regolato nei diversi Stati membri, nel marzo del 2024 la Commissione europea ha avanzato una proposta di Direttiva dedicata alle condizioni di lavoro dei tirocinanti, con l'obiettivo di armonizzare a livello comunitario – dato il carattere vincolante dello strumento legislativo – standard di qualità e strumenti di prevenzione delle pratiche abusive. Il tema dell'utilizzo improprio dei tirocini è riemerso, quindi, come questione di rilievo sovranazionale, a dimostrazione della presenza diffusa nella maggior parte degli Stati membri di alcune problematiche strutturali legate a questo istituto, che superano le specificità dei singoli ordinamenti⁸.

Nella proposta di direttiva, la Commissione punta a promuovere una maggiore equiparazione dello status di tirocinante a quello di lavoratore dipendente in termini di diritti e tutele, e ribadisce in modo forte la necessità che il tirocinio abbia una chiara ed esplicita componente formativa e di apprendimento. Al dibattito che tale proposta ha innescato sono intervenuti diversi attori istituzionali; ad oggi, tuttavia, il processo non si è ancora tradotto nell'adozione definitiva di una direttiva, poiché persistono divergenze sostanziali tra gli Stati membri in merito al grado di vincolatività delle misure.

⁷ La dgr 634/2023 prevede alcuni limiti: il tirocinio a distanza è consentito solo nelle aziende in cui lo *smart working* è già utilizzato dai dipendenti che svolgono attività simili a quelle del tirocinante e deve essere svolto in presenza per almeno il 60% dell'orario settimanale previsto (per almeno 3 giorni alla settimana). Inoltre, dove la norma lo prevede, il tirocinio deve avere un orario non inferiore al part-time al 50%, con possibilità di ridurlo a 12 ore settimanali solo nel caso di esperienze di inclusione sociale.

⁸ ADAPT (2025), "Verso la direttiva tirocini. Dall'analisi delle proposte europee al confronto comparato" <https://www.adaptuniversitypress.it/prodotto/verso-la-direttiva-tirocini-dallanalisi-delle-proposte-europee-al-confronto-comparato/>

2. FLUSSI DI ATTIVAZIONE: DINAMICA E CARATTERISTICHE

In questo capitolo vengono analizzate la dinamica e le principali caratteristiche dei flussi di attivazione dei tirocini extracurricolari registrati nella regione Veneto a partire dal 2008. In particolare, la rilevazione puntuale in modalità informatizzata degli avvisi, delle proroghe e delle cessazioni, permette di monitorare per ogni anno osservato l'evoluzione di questo strumento e le modalità di utilizzo nel mercato del lavoro regionale. Nonostante le variazioni osservate tra un anno e l'altro, soprattutto nel periodo successivo alla pandemia, siano poco significative, è comunque possibile desumere alcune indicazioni preziose sulla sua diffusione e sulle caratteristiche del suo utilizzo nel mercato del lavoro. Da un lato, anche se si tratta di un processo lento, stanno emergendo i primi effetti del calo demografico e delle nuove modalità con cui i giovani entrano nel mondo del lavoro, modificando le strategie di reclutamento delle aziende. Dall'altro, la crescente necessità di supportare soggetti vulnerabili e a rischio di esclusione dal mercato del lavoro sta rafforzando il ruolo del tirocinio come strumento per favorire la loro integrazione lavorativa.

Tab. 2.1 – Flussi di attivazione di tirocini per genere. Anni 2008-2024

	Totale			Under 30			Over 30		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
2008	14.815	7.976	6.839	11.698	6.349	5.349	3.117	1.627	1.490
2009	16.982	8.886	8.096	13.260	7.028	6.232	3.722	1.858	1.864
2010	21.269	11.092	10.177	16.849	8.889	7.960	4.420	2.203	2.217
2011	22.156	11.409	10.747	18.023	9.379	8.644	4.133	2.030	2.103
2012	22.511	11.687	10.824	18.008	9.495	8.513	4.503	2.192	2.311
2013	24.903	12.494	12.409	19.318	9.852	9.466	5.585	2.642	2.943
2014	30.275	14.894	15.381	23.230	11.597	11.633	7.045	3.297	3.748
2015	34.119	16.674	17.445	27.963	13.692	14.271	6.156	2.982	3.174
2016	37.222	17.887	19.335	29.425	14.089	15.336	7.797	3.798	3.999
2017	45.326	22.294	23.032	33.841	16.533	17.308	11.485	5.761	5.724
2018	38.924	19.239	19.685	30.330	14.974	15.356	8.594	4.265	4.329
2019	38.398	19.072	19.326	28.683	14.056	14.627	9.715	5.016	4.699
2020	25.174	12.224	12.950	19.778	9.614	10.164	5.396	2.610	2.786
2021	34.937	17.110	17.827	27.740	13.455	14.285	7.197	3.655	3.542
2022	29.002	14.385	14.617	23.605	11.608	11.997	5.397	2.777	2.620
2023	25.885	12.826	13.059	20.596	10.120	10.476	5.289	2.706	2.583
2024	25.741	12.453	13.288	19.776	9.361	10.415	5.965	3.092	2.873

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le attivazioni di tirocini complessivamente registrate nel 2024 sono state 25.741, in leggero calo (-1%) rispetto ai volumi del 2023, confermando la fase di contrazione che prosegue ormai dal 2018. Tale tendenza è riconducibile, in primo luogo, alle modifiche normative introdotte con la DGR 1816/2017⁹ e si è accentuata durante l'emergenza Covid-19, a causa dell'interruzione forzata o del rinvio di molte esperienze (**tab. 2.1**). In questo contesto negativo, solo nel 2021 si osserva un parziale recupero, legato principalmente al posticipo e alla ripresa dei tirocini sospesi nell'anno precedente. A partire dal 2022, tuttavia, l'andamento delle attivazioni torna nuovamente a contrarsi, con un calo che prosegue anche negli anni successivi. Oltre alle novità normative introdotte e agli effetti dell'emergenza sanitaria, la diminuzione dei tirocini negli ultimi anni, come già accennato, può essere ricondotta anche a trasformazioni più ampie che hanno direttamente inciso sull'andamento recente del mercato del lavoro regionale nel suo complesso. In primis, va evidenziato che le dinamiche demografiche stanno determinando una progressiva contrazione della popolazione giovane - da sempre il principale bacino di beneficiari a cui si rivolge la misura -, mentre la ripresa occupazionale successiva alla pandemia, unita

⁹ Con la dgr 1816/2017 sono stati introdotti dei limiti numerici alla possibilità di aziende e promotori di avviare nuovi tirocini. In particolare, è stato imposto un limite massimo al numero di tirocini che ciascun tutor del soggetto promotore può seguire (soprattutto in riferimento ai Centri per l'Impiego), e per le aziende ospitanti, un vincolo sul numero di tirocini attivabili contemporaneamente, calcolato in proporzione alle dimensioni dell'impresa.

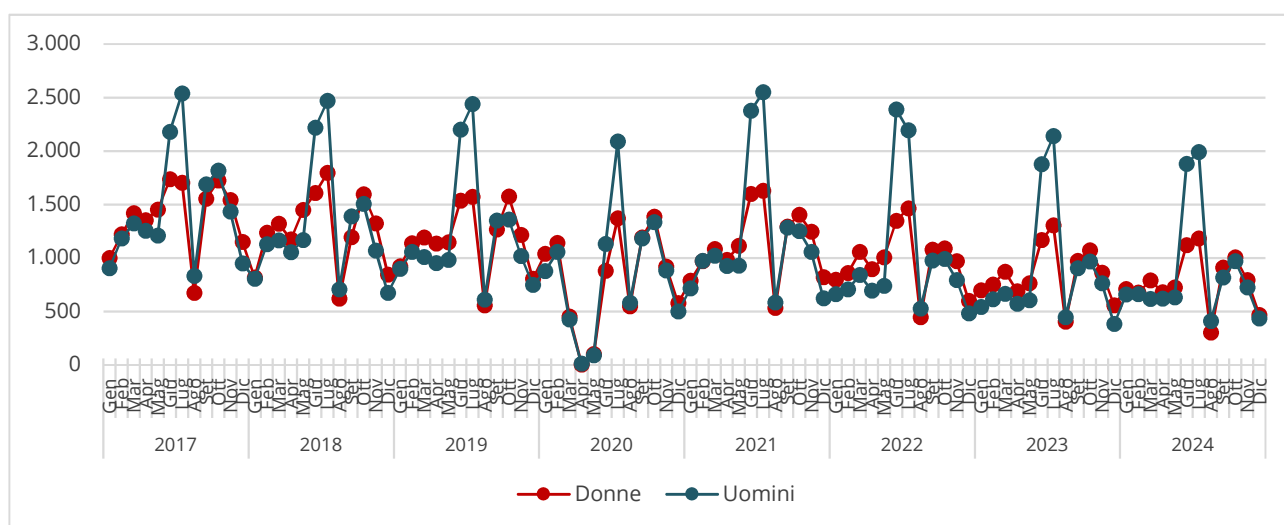
alle crescenti difficoltà di reperimento di manodopera per carenza di lavoratori (soprattutto in alcuni settori) possono aver inciso sulle scelte e sulle modalità di reclutamento adottate dalle imprese, le quali sembrano sempre più spesso optare direttamente per l'assunzione del lavoratore – soprattutto 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. Con riferimento in particolare all'ultimo biennio, va inoltre tenuto conto del progressivo rallentamento della crescita occupazionale, che può aver ulteriormente contenuto il numero di avviamenti registrati¹⁰.

La variazione negativa delle attivazioni registrata nel 2024 è riconducibile a differenze nelle dinamiche che riguardano i due gruppi di età presi in esame. Sebbene il 77% dei tirocini attivati coinvolga giovani sotto i trent'anni (19.776 attivazioni), confermando il ruolo del tirocinio come opportunità di primo ingresso nel mondo del lavoro, il calo registrato nell'anno interessa esclusivamente questa fascia di età e risulta pari al -4%, ampliando il divario con il periodo pre-pandemico. Tale diminuzione è più marcata tra le donne (-8%) rispetto agli uomini (-1%).

Le esperienze che coinvolgono soggetti dai 30 anni in su, a differenza di quanto rilevato nel report precedente, nell'ultimo anno osservato si rafforzano, arrivando a superare il 20% del totale. Le nuove attivazioni ammontano a 5.965, con un incremento del +13% rispetto al 2023, che coinvolge in maniera più significativa le donne (+14%, uomini +11%). L'aumento dei tirocini attivati per gli over 30 potrebbe essere ricondotto agli effetti prodotti dalla dgr 1688 del dicembre 2023 connessa all'implementazione del percorso 4 del Programma GOL, la quale rafforza e ridefinisce il ruolo del tirocinio come strumento centrale del percorso, introducendo un maggiore sostegno e una strutturazione più efficace delle attività, anche attraverso l'utilizzo di specifici voucher di supporto per agevolare la partecipazione dei beneficiari alle attività previste.

Nel 2024 la distribuzione delle attivazioni per genere continua a presentare caratteristiche simili a quelle degli anni precedenti, suggerendo una tendenza dai tratti strutturali. Complessivamente si osserva una leggera prevalenza di uomini (52%), con qualche piccola differenza nella composizione in base al gruppo di età considerato. Nell'insieme degli under 30 le attivazioni che interessano le donne sono 9.361 (il 47%), mentre quelle degli uomini ammontano a 10.415 (il 53%); nel caso degli over 30 la componente femminile costituisce la maggioranza con 3.092 tirocini, pari al 52% del totale (uomini 2.873).

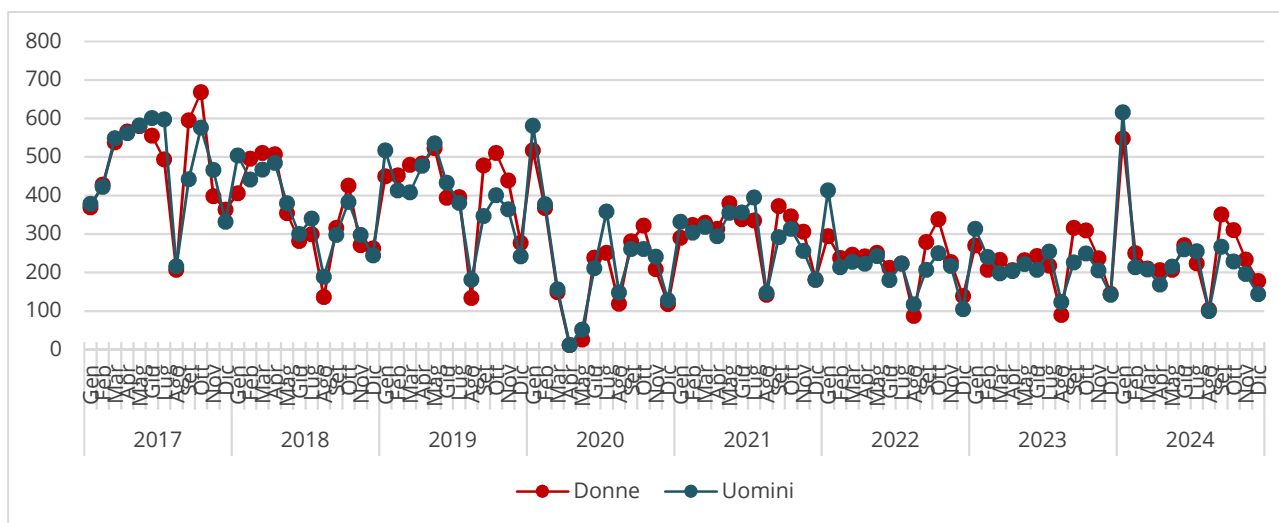
Graf. 2.1 – Under 30. Flussi di tirocini attivati per mese e genere in Veneto. Anni 2017-2024



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹⁰ Per approfondire l'andamento recente del mercato del lavoro regionale consultare le pubblicazioni periodiche dell'Osservatorio "Bussola" e Sestante disponibili qui <https://www.venetolavoro.it/prodotti>

Graf. 2.2 – Over 30. Flussi di tirocini attivati per mese e genere in Veneto. Anni 2017-2024



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Anche l'andamento delle attivazioni di tirocini tra il 2017 e il 2024, nonostante la dinamica di contrazione, continua ad evidenziare delle caratteristiche ricorrenti, già rilevate nei precedenti report (**graf. 2.1/2.2**). La dinamica delle attivazioni dettagliata in base al genere e riferita agli under 30, mostra infatti un andamento generale caratterizzato da alcune ciclicità più evidenti nei mesi estivi e che in parte vanno ricondotte da un lato alla loro disponibilità durante questo periodo dell'anno (dopo aver concluso l'anno scolastico o accademico) e dall'altro, alla tipologia di tirocinio attivata (tir. estivo e di orientamento) che, come si vedrà, tende ad essere più diffuso per la componente maschile soprattutto in alcuni settori.

Per quanto riguarda i tirocini che coinvolgono persone dai 30 anni in su, le differenziazioni di genere sono relativamente contenute e sembrano attenuarsi negli anni più recenti¹¹. L'aumento delle attivazioni rilevato nel 2024 è in parte attribuibile al picco improvviso di tirocini registrato nel mese di gennaio, probabilmente incentivato dalle nuove indicazioni introdotte dalla dgr 943 di agosto 2023 e riferite alle nuove modalità di gestione dei tirocini di inclusione sociale promossi dalle ULSS a favore delle persone con disabilità seguite dai Sil (Servizi per l'integrazione lavorativa)¹².

2.1. Le tipologie di tirocinio e i soggetti promotori

Sulla scia dell'impostazione adottata nel report precedente, si distinguono quattro tipologie di tirocinio differenti, tre delle quali disciplinate dalla dgr 1816/2017 (inserimento e reinserimento lavorativo, estivo e di orientamento, formativo e di orientamento) e una relativa alle esperienze di inclusione sociale – regolate dalla dgr 1406/2016¹³ promossa per quei soggetti presi in carico dai Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS. Rispetto a quanto rilevato per il 2023, alcune caratteristiche nella distribuzione

¹¹ Per approfondire la dinamica di più lungo periodo relativamente ai flussi di attivazioni mensili cfr. Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto 2016-2020", in Tartufi/53 (ottobre).

¹² In particolare, la nuova delibera invita i Sil (Servizi per l'integrazione lavorativa) a rivalutare i casi delle persone con disabilità prese in carico, al fine di prediligere - verificando l'eventuale coerenza - l'attivazione di tirocini di inclusione sociale regolati dalla dgr 1406/2016, piuttosto che quelli di inserimento e reinserimento lavorativo disciplinati dalla dgr 1816/2017. Questo orientamento può aver determinato una riclassificazione dei tirocinanti con disabilità: sia le persone precedentemente inquadrare nell'ambito dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo (ex dgr 1816/2017), sia quelle prese in carico per la prima volta, potrebbero essere state preferibilmente ricondotte all'ambito delle esperienze di inclusione sociale, previste dalla dgr 1406/2016. Di conseguenza, questo processo di rivalutazione ha direttamente influito sul significativo aumento delle attivazioni dei tirocini di inclusione sociale osservate nel mese di gennaio.

¹³ 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.

delle attivazioni riferite a queste quattro tipologie di esperienze rimangono stabili all'interno del quadro di complessiva contrazione; tuttavia, soprattutto dopo i recenti provvedimenti emanati dalla regione (le già citate dgr 943 e 1688 del 2023) si riscontrano alcune variazioni in controtendenza con le dinamiche generali (**tabb. 2.2, 2.3 a/b**).

Tab. 2.2 – Flussi di attivazione di tirocini per soggetto promotore e tipologia di tirocinio. Anni 2019-2024

	Val. assoluti						Var.2024 su 2019	Var.2024 su 2023	Comp.% 2024
	2019	2020	2021	2022	2023	2024			
Totale	38.398	25.174	34.937	29.002	25.885	25.741	-33%	-1%	100%
Soggetti promotori									
Agenzie per il lavoro	7.281	4.722	6.484	5.120	4.554	4.553	-37%	0%	18%
Centri per l'Impiego e altri soggetti pubblici	13.908	8.576	13.809	12.296	10.504	9.689	-30%	-8%	38%
Coop. sociali e Comunità terapeutiche	1.899	1.118	1.392	1.127	1.137	1.178	-38%	4%	5%
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.913	3.385	4.303	3.655	2.975	2.675	-46%	-10%	10%
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	5.455	3.843	4.939	3.250	3.332	3.769	-31%	13%	15%
ULSS	3.761	2.851	3.227	2.944	2.904	3.431	-9%	18%	13%
Scuole, Università e ITS	1.090	636	733	567	438	407	-63%	-7%	2%
N.d.	91	43	50	43	41	39	-57%	-5%	0%
Tipologia di tirocini									
1. Tir. di inserim./reinserim. lavorativo (di cui)	31.291	21.029	28.359	22.319	19.971	19.432	-38%	-3%	75%
2. Tirocinio estivo e di orientamento (di cui)	3.303	1.641	3.569	3.982	3.404	3.370	2%	-1%	13%
3. Tirocinio formativo o di orientamento	1.070	589	754	520	429	342	-68%	-20%	1%
4. Tirocinio di inclusione sociale	2.002	1.582	1.792	1.654	1.651	2.153	8%	30%	8%
N.d.	732	333	463	527	430	444	-39%	3%	2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Con riferimento ai soggetti promotori, i Centri per l'Impiego continuano ad avere un ruolo preponderante, con 9.689 attivazioni, pari al 38% del totale. La maggior parte di questi tirocini ha coinvolto giovani sotto i 30 anni (8.632). Seguono le agenzie per il lavoro, che hanno attivato il 18% dei tirocini (4.553), e gli organismi accreditati per la formazione e i servizi per il lavoro, con il 15% (3.769). Tra i promotori meno diffusi si trovano le cooperative sociali e le comunità terapeutiche, che hanno avviato il 5% dei tirocini e gli Istituti formativi, come Scuole, Università e Istituti Tecnici Superiori (ITS) che hanno rappresentato solo il 2% delle attivazioni (407 tirocini, di cui buona parte promossi da Università e ITS), rientrando nella maggioranza dei casi nelle esperienze formative e di orientamento destinate a giovani under 30 (267).

Tab. 2.3a – Under 30. Flussi di attivazione di tirocini per tipologia e soggetto promotore. Anni 2019-2024

	Val. ass.						Var.2024 su 2019	Var.2024 su 2023	Comp.% 2024
	2019	2020	2021	2022	2023	2024			
Totale	28.683	19.778	27.740	23.605	20.596	19.776	-31%	-4%	100%
<i>(di cui) persone con disabilità</i>	1.418	977	1.179	1.203	1.105	1.330	-6%	20%	7%
1. Tir. di inserim./reinserim. lavorativo (di cui)	23.287	16.874	22.650	18.233	16.060	15.206	-35%	-5%	77%
Agenzie per il lavoro	5.966	4.118	5.571	4.508	3.972	3.963	-34%	0%	20%
Centri per l'Impiego e altri soggetti pubblici	8.854	5.991	9.008	7.339	6.355	5.587	-37%	-12%	28%
<i>(di cui) persone con disabilità</i>	114	65	116	119	114	146	28%	28%	1%
Coop. sociali e Comunità terapeutiche	954	546	630	479	522	600	-37%	15%	3%
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.320	2.973	3.856	3.243	2.648	2.396	-45%	-10%	12%
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	2.464	2.780	2.976	2.110	2.012	2.026	-18%	1%	10%
ULSS	669	426	552	516	533	587	-12%	10%	3%
<i>(di cui) persone con disabilità</i>	592	368	479	438	477	529	-11%	11%	3%
Scuole, Università e ITS	60	40	57	38	17	40	-33%	135%	0%
2. Tirocinio estivo e di orientamento (di cui)	3.299	1.629	3.566	3.981	3.393	3.368	2%	-1%	17%
Centri per l'impiego e altri soggetti pubblici	3.060	1.570	3.412	3.735	3.121	3.045	0%	-2%	15%
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	178	52	142	227	257	300	69%	17%	2%
3. Tirocinio formativo o di orientamento	994	560	713	505	413	333	-66%	-19%	2%
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	130	48	119	86	68	61	-53%	-10%	0%
Università e ITS	811	483	570	401	330	267	-67%	-19%	1%
4. Tirocinio di inclusione sociale	582	481	475	499	411	550	-5%	34%	3%
ULSS	579	479	467	494	408	530	-8%	30%	3%
5. N.d.	521	234	336	387	319	319	-39%	0%	2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 2.3b – Over 30. Flussi di attivazione di tirocini per tipologia e soggetto promotore. Anni 2019-2024

	Val.ass.						Var. 2024 su 2019	Var.2024 su 2023	Comp.% 2024
	2019	2020	2021	2022	2023	2024			
Totale	9.715	5.396	7.197	5.397	5.289	5.965	-39%	13%	100%
<i>(di cui) persone con disabilità</i>	2.957	2.063	2.388	2.164	2.189	2.722	-8%	24%	46%
1. Tir. di inserim./reinserim. lavorativo	8.004	4.155	5.709	4.086	3.911	4.226	-47%	8%	71%
Agenzie per il lavoro	1.185	551	793	517	495	492	-58%	-1%	8%
Centri per l'Impiego e altri soggetti pubblici	1.695	875	1.168	953	828	800	-53%	-3%	13%
<i>(di cui) persone con disabilità</i>	292	151	163	165	177	270	-8%	53%	5%
Coop. sociali e Comunità terapeutiche	939	570	752	644	607	557	-41%	-8%	9%
Fondazione Consulenti del Lavoro	583	411	444	407	321	276	-53%	-14%	5%
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	2.517	913	1.655	792	940	1.300	-48%	38%	22%
ULSS	1.081	835	894	773	718	791	-27%	10%	13%
<i>(di cui) persone con disabilità</i>	931	675	740	663	638	688	-26%	8%	12%
2. Tirocinio di inclusione sociale	1.420	1.101	1.317	1.155	1.240	1.603	13%	29%	27%
ULSS	1.416	1.098	1.309	1.146	1.233	1.515	7%	23%	25%
3. N.d.	211	99	127	140	111	125	-41%	13%	2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il calo complessivamente osservato rispetto al 2023 interessa i tirocini attivati solo da alcuni dei soggetti promotori, in particolare i Centri per l'impiego e altri soggetti pubblici (-8%), la Fondazione Consulenti del Lavoro (-10%) e gli istituti formativi (scuole, Università e ITS, -7%). In aumento, per contro, risultano le attivazioni promosse dalle ULSS (3.431, +18%), dagli organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro (3.769, +13%) e dalle cooperative sociali e comunità terapeutiche (1.178, +4%), ad ulteriore conferma del tentativo di rafforzamento del tirocinio come misura di politica attiva da parte dei recenti provvedimenti adottati dalla Regione.

In merito alla distribuzione delle attivazioni in funzione delle tipologie dei tirocini, nel periodo considerato si osserva una prevalenza delle esperienze finalizzate all'inserimento e reinserimento lavorativo, che nel 2024 rappresentano il 75% degli avvisi totali (77% del totale tra gli under 30 e 71% per gli over 30), con un leggero calo di due punti percentuali rispetto al 2023. I Centri per l'Impiego ne sono i maggiori promotori, seguiti dalle Agenzie per il lavoro e dagli organismi accreditati. Successivamente, emergono per numerosità le esperienze di tirocinio estivo e di orientamento, rivolte specificatamente ai giovani con meno di trent'anni, che come nel 2023 interessano stabilmente il 13% delle attivazioni.

Osservando più nel dettaglio le tipologie di tirocinio e i rispettivi soggetti promotori, emergono alcune differenze riconducibili alla classe di età dei soggetti coinvolti. Per i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, tra gli under 30 prevalgono i Centri per l'impiego (28%) e le Agenzie per il lavoro (20%), mentre tra gli over 30, i soggetti promotori con il numero più elevato di attivazioni sono gli organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro (22%), seguiti dai Centri per l'impiego (13%, 16% nel 2023) e le ULSS (13%). Tra i giovani emergono poi le esperienze formative e di orientamento (17%), attivate per la quasi totalità dai Centri per l'impiego. Tra gli over 30, assumono invece una certa rilevanza le esperienze di inclusione sociale promosse dalle ULSS, le quali rappresentano il 25% del totale delle attivazioni (23% nel 2023), mentre tra gli under 30 esse costituiscono un insieme decisamente marginale (3%). Nel caso degli over 30, i soggetti promotori che, a prescindere dalla tipologia di tirocinio, hanno fatto rilevare il maggior numero di attivazioni sono le ULSS (39% del totale), mentre tra i giovani sono i Centri per l'impiego e gli altri soggetti pubblici (43%).

Nonostante il quadro di generale contrazione, le variazioni positive osservate nell'ultimo anno riguardano, per i giovani con meno di trent'anni, i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo promossi dalle cooperative sociali e comunità terapeutiche (600 attivazioni, +15% sul 2023) e dalle ULSS (587, +10%), nonché i tirocini di inclusione sociale, seppur marginali (+3%). Nel caso degli over 30, crescono le attivazioni dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo promossi dagli organismi accreditati (1.300, +38%) e dalle ULSS (791, +10%) e le esperienze di inclusione sociale (1.515, +23%). Come già menzionato in precedenza, la crescita osservata nei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, così come in quelli di inclusione sociale – che hanno coinvolto in particolare gli organismi accreditati alla

formazione e ai servizi per il lavoro, oltre alle ULSS – è stata in parte favorita dai recenti interventi normativi regionali che si inseriscono nel quadro del rafforzamento del Programma GOL e della valorizzazione dei tirocini di inclusione sociale (dgr 1688/2023 e dgr 943/2023).

2.2. Le qualifiche di impiego

Nel 2024, la distribuzione delle attivazioni in relazione alla qualifica professionale presenta caratteristiche simili a quelle rilevate per l'anno precedente (**tab. 2.4**). Le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (5.420) continuano a costituire il gruppo più numeroso, pari al 21% del totale. Seguono, le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (5.200 tirocini, 20%), due ambiti in cui si registra anche una rilevante presenza di donne (esse costituiscono rispettivamente il 70% e l'88% del totale). Artigiani, operai specializzati e agricoltori (4.333) e le professioni tecniche (4.275) rappresentano entrambi il 17%, mentre circa un decimo delle attivazioni, poi, riguarda le professioni non qualificate (2.887), le quali risultano in aumento del +23% rispetto al 2023. Questa crescita riguarda in particolare le esperienze di inclusione sociale promosse dalle ULSS ed è in parte riconducibile alle novità introdotte con la dgr 943 del 2023, già precedentemente richiamate.

Per quanto riguarda le caratteristiche che contraddistinguono le due classi di età considerate, permangono alcune differenze sostanziali per alcune qualifiche professionali, probabilmente riconducibili alle diverse modalità di utilizzo del tirocinio. Le professioni tecniche, in linea con quanto emerso per il 2023, assumono più rilevanza in corrispondenza dei soggetti con meno di trent'anni (19%), mentre risultano assai marginali nel gruppo degli over 30 (7%). Al contrario, il peso dei tirocini attivati nell'ambito delle professioni non qualificate è maggiore nella coorte degli over 30 rispetto a quella dei giovani (29% e 6%). In riferimento a quest'ultimo gruppo, infatti, l'obiettivo del tirocinio potrebbe essere legato all'inclusione sociale di soggetti particolarmente svantaggiati, i quali intraprendono tale esperienza per motivi terapeutici o riabilitativi¹⁴.

Tab. 2.4 – Flussi di attivazione di tirocini per principali qualifiche professionali. Anno 2024

	Totale				Under 30				Over 30			
	Attivazioni 2024			Var. 2024 su 2023	Attivazioni 2024			Var. 2024 su 2023	Attivazioni 2024			Var. 2024 su 2023
	Totale	Comp.%	% Donne		Totale	Comp.%	% donne		Totale	Comp.%	% donne	
Totale	25.741	100%	48%	-1%	19.776	100%	47%	-4%	5.965	100%	52%	13%
Legislatori, imprenditori, alta dirigenza	2	0%	50%	-33%	1	0%	0%	-50%	1	0%	100%	0%
Prof. intellettuali, scient. e di elevata specializz.	1.796	7%	57%	-5%	1.619	8%	57%	-7%	177	3%	59%	21%
Spec. in sc. umane, sociali, artistiche e gestionali	1.186	5%	65%	-4%	1.055	5%	65%	-6%	131	2%	63%	20%
Professioni tecniche	4.275	17%	50%	-2%	3.838	19%	50%	-4%	437	7%	54%	18%
Prof. tec. in campo scient., ingegn. e della produz.	1.607	6%	30%	-9%	1.459	7%	30%	-12%	148	2%	36%	30%
Prof. tec. nell'organizz., ammin. e att. fin. e comm.	1.786	7%	60%	5%	1.584	8%	59%	3%	202	3%	60%	23%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	5.420	21%	70%	-3%	4.043	20%	68%	-8%	1.377	23%	74%	16%
Add. funz. di segreteria e macchine da ufficio	3.212	12%	76%	-1%	2.365	12%	76%	-7%	847	14%	77%	21%
Add. gestione ammin., contabile e finanziaria	1.253	5%	55%	-10%	996	5%	51%	-10%	257	4%	69%	-7%
Prof. qualificate nelle att. commerciali e nei servizi	5.200	20%	66%	1%	4.396	22%	66%	-1%	804	13%	66%	13%
Prof. qualificate nelle att. commerciali	2.388	9%	68%	4%	1.996	10%	68%	1%	392	7%	67%	15%
Prof. qual. nelle att. ricettive e della ristorazione	1.633	6%	48%	-1%	1.381	7%	47%	-4%	252	4%	57%	17%
Professioni qualificate nei servizi alla persona	1.080	4%	88%	-2%	941	5%	89%	-3%	139	2%	79%	-1%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	4.333	17%	15%	-1%	3.558	18%	11%	-2%	775	13%	36%	3%
Art. e op. spec. ind. estr., edilizia e della man. edifici	1.282	5%	4%	10%	1.113	6%	1%	8%	169	3%	19%	29%
Art. e op. metalmeccanici spec.	1.567	6%	2%	-4%	1.463	7%	2%	-3%	104	2%	5%	-12%
Art. e op. spec. alim., legno, tessile, abb., pelli...	803	3%	53%	-12%	560	3%	46%	-16%	243	4%	67%	-4%
Cond. impianti, op. macchinari e cond. veicoli	1.828	7%	21%	-6%	1.164	6%	15%	-12%	664	11%	30%	9%
Op. semiq. macchinari fissi e op. add. montaggio	1.621	6%	21%	-6%	1.017	5%	16%	-13%	604	10%	30%	9%
Professioni non qualificate	2.887	11%	35%	14%	1.157	6%	26%	13%	1.730	29%	42%	14%
Prof. non qualificate commercio e servizi	2.119	8%	42%	17%	833	4%	31%	13%	1.286	22%	48%	20%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹⁴ Per questa tipologia di soggetti la dgr 1816/2017 prevede una deroga al divieto di attivazione di tirocini 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.

Anche la variabile del genere, se osservata distintamente per le due coorti di età, mostra una distribuzione delle attivazioni disuguale. A differenza delle giovani donne, il peso della componente femminile degli over 30 risulta più significativa in corrispondenza delle professioni a medio-bassa qualificazione. Inoltre, tra i giovani, la maggiore presenza di maschi nei gruppi delle qualifiche operaie è in parte connessa alla più ampia diffusione dei tirocini estivi di orientamento: il 49% delle attivazioni riferite a questa tipologia di esperienza viene infatti rilevata in corrispondenza di tali professioni.

2.3. La distribuzione territoriale

Similmente alle altre variabili finora prese in esame, anche la distribuzione territoriale delle attivazioni – fatta eccezione per alcuni ambiti a trazione industriale nelle province di Treviso e Vicenza che probabilmente risentono della contrazione occupazionale osservata a partire dalla seconda metà del 2024¹⁵ – si configura in modo stabile rispetto a quanto osservato nei report precedenti (**tab. 2.5**).

Tab. 2.5 – Flussi di attivazione di tirocini per Province e Cpi. Anno 2024

	Totale			Under 30			Over 30		
	Attivazioni 2024	Var.2024 su 2023	Attivazioni per 100 rl dip.	Attivazioni 2024	Var.2024 su 2023	Attivazioni per 100 rl dip.	Attivazioni 2024	Var.2024 su 2023	Attivazioni per 100 rl dip.
Totale	25.741	-1%	3,0	19.776	-4%	5,8	5.965	13%	1,1
Belluno	875	2%	2,3	637	11%	4,3	238	-17%	1,1
- Agordo	175	9%	2,7	155	12%	5,7	20	-9%	0,5
- Belluno	468	13%	3,4	314	24%	5,8	154	-4%	1,9
- Feltre	181	-18%	3,1	132	1%	6,1	49	-45%	1,4
- Pieve di Cadore	51	-23%	0,4	36	-29%	0,8	15	0%	0,2
Padova	5.758	3%	4,4	4.408	-2%	9,4	1.350	20%	1,6
- Camposampiero	687	3%	5,3	563	-1%	12,3	124	33%	1,5
- Cittadella	701	8%	4,3	576	2%	9,7	125	51%	1,2
- Conselve	214	-6%	3,9	159	-13%	8,9	55	22%	1,5
- Este	319	-7%	3,5	230	-12%	7,8	89	11%	1,4
- Monselice	322	5%	3,6	232	-2%	7,7	90	27%	1,5
- Padova	3.206	2%	4,7	2.392	-1%	9,2	814	16%	1,9
- Piove di Sacco	309	10%	3,7	256	10%	8,9	53	8%	1,0
Rovigo	1.281	5%	3,1	798	-1%	5,7	483	17%	1,7
- Adria	364	9%	2,6	237	2%	5,0	127	23%	1,4
- Badia Polesine	224	-1%	2,0	137	1%	3,6	87	-4%	1,2
- Rovigo	693	6%	4,1	424	-3%	8,0	269	23%	2,3
Treviso	5.237	-4%	4,2	4.297	-6%	8,7	940	1%	1,2
- Castelfranco Veneto	842	-6%	5,5	687	-4%	11,7	155	-14%	1,6
- Conegliano	956	-4%	4,2	785	-5%	8,8	171	1%	1,2
- Montebelluna	906	-5%	4,8	778	-6%	10,7	128	0%	1,1
- Oderzo	428	-9%	2,7	351	-12%	5,5	77	10%	0,8
- Treviso	1.871	-3%	4,0	1.513	-5%	8,2	358	8%	1,3
- Vittorio Veneto	234	-4%	3,7	183	-5%	7,3	51	2%	1,3
Venezia	3.911	2%	1,8	2.942	-4%	3,3	969	25%	0,8
- Chioggia	253	-1%	2,4	177	-9%	4,5	76	25%	1,1
- Dolo	481	0%	3,6	340	-10%	7,7	141	33%	1,6
- Jesolo	331	6%	1,3	292	9%	2,9	39	-9%	0,3
- Mirano	601	16%	4,1	437	6%	7,7	164	55%	1,9
- Portogruaro	343	-7%	1,3	238	-10%	2,2	105	0%	0,7
- San Dona' di Piave	405	-3%	3,1	300	-9%	6,0	105	22%	1,3
- Venezia	1.497	0%	1,3	1.158	-6%	2,3	339	27%	0,7
Verona	3.629	1%	1,8	2.725	-6%	3,4	904	26%	0,5
- Affi	364	1%	1,1	275	-2%	2,0	89	13%	0,4
- Bovolone	245	10%	1,3	157	-9%	2,1	88	73%	0,8
- Legnago	392	24%	2,3	265	3%	4,2	127	123%	1,2
- San Bonifacio	351	-7%	1,7	283	-7%	3,7	68	-7%	0,5
- Verona	1.727	0%	2,0	1.305	-7%	3,6	422	27%	0,8
- Villafranca di Verona	550	-8%	2,0	440	-8%	4,3	110	-11%	0,6
Vicenza	5.050	-4%	4,4	3.969	-6%	8,7	1.081	3%	1,6
- Arzignano	491	0%	3,4	411	1%	7,3	80	-6%	0,9
- Bassano del Grappa	1.050	-5%	5,6	848	-4%	11,4	202	-7%	1,8
- Lonigo	252	5%	2,6	200	0%	5,3	52	37%	0,9
- Schio-Thiene	1.292	-9%	5,4	998	-9%	10,5	294	-10%	2,1
- Valdagno	308	0%	5,1	242	-6%	10,1	66	27%	1,8
- Vicenza	1.657	-3%	4,0	1.270	-8%	7,6	387	18%	1,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹⁵ Per approfondire consultare le pubblicazioni dell'Osservatorio sull'andamento mensile e trimestrale del mercato del lavoro regionale "La Bussola" e il "Sestante" disponibili qui <https://www.venetolavoro.it/prodotti>

Nel 2024 le prime tre province che fanno registrare il maggior numero di avvii sono Padova (5.758, il 22%), Treviso (5.237, il 20%) e Vicenza (5.050, il 20%). Seguono Venezia (3.911) e Verona (3.629), le quali concentrano, rispettivamente, il 15% e il 14% del totale, in linea con l'anno recedente. Infine, a Rovigo e Belluno si rileva il minor numero di attivazioni: sono 1.281 nella prima (il 5%) e 875 nella seconda (il 3%).

Osservando il rapporto tra le attivazioni di tirocini e le assunzioni nell'ambito del lavoro dipendente¹⁶, a livello territoriale emergono delle differenziazioni significative. Nelle aree in cui è più forte il settore manifatturiero questo rapporto risulta più elevato: nell'ambito di Bassano del Grappa vengono attivati quasi 6 tirocini ogni 100 rapporti di lavoro, mentre in quelli di Castelfranco Veneto, Schio-Thiene, Camposampiero e Valdagno tale valore si attesta a 5 ogni 100 assunzioni. Considerando gli ambiti territoriali in base alle due corti di età, diversamente da quanto osservato nel 2023 per i giovani under 30 si registrano i valori più elevati rispetto alla media regionale a Camposampiero (12,3; 11,4 nel 2023), Castelfranco Veneto (11,7; 11,2 nel 2023) e Bassano del Grappa (11,4 come nel 2023).

In relazione all'andamento provinciale delle attivazioni rispetto al 2023, le esperienze che coinvolgono gli over 30 mostrano variazioni positive in tutte le province, in particolare in quelle di Padova (1.350, +20%), Venezia (969, +25%) e Verona (906, +26%) dove si osservano valori superiori alla media regionale (+13%). Risultano in controtendenza, anche se interessano una quota marginale di attivazioni, i tirocini stipulati nella provincia di Belluno (-4%) e negli ambiti di Castelfranco Veneto (-14%), Villafranca di Verona (-11%) e Schio Thiene (-10%). Per quanto riguarda i giovani under 30, la contrazione si concentra soprattutto nelle province di Treviso (4.297, -6%), Vicenza (3.969, -6%) e Verona (2.725, -6%), mentre risulta in controtendenza nel bellunese (637, +11%), specialmente negli ambiti di Belluno e Agordo.

2.4. *Le caratteristiche dei tirocini: orario e durata*

La **tabella 2.6** mostra la distribuzione delle attivazioni in base all'orario di lavoro delle attivazioni. Anche per il 2024, la maggior parte dei tirocini complessivamente registrati è stato attivato con orario full time (59%), una quota che, tuttavia, diminuisce di due punti percentuali rispetto al 2023. La distribuzione, inoltre, continua a variare sensibilmente in funzione dell'età. Per gli under 30, i tirocini con orario part time costituiscono il 26% del totale, mentre tra i soggetti di trent'anni o più l'orario parziale rappresenta la modalità prevalente, interessando il 69% delle esperienze.

Anche rispetto al genere dei tirocinanti si registrano differenze tra le due coorti considerate. In particolare per le attivazioni ad orario ridotto, se nel caso degli over 30 si osserva un sostanziale equilibrio di genere (50% donne), tra gli under 30 la quota femminile delle attivazioni part time sale al 56%.

Per quanto riguarda la durata prevista del tirocinio, complessivamente il gruppo più numeroso di attivazioni si osserva in corrispondenza del periodo che va dai tre ai sei mesi (43%, 10.946 tirocini) e, a seguire per rilevanza, emergono le esperienze più brevi che si svolgono nell'arco di 1-3 mesi (8.816, 34%); un'ulteriore 18% riguarda invece i tirocini che durano dai sei ai dodici mesi (4.752). Tra gli under 30 assumono maggiore rilevanza i tirocini che hanno una durata prevista di 1-3 mesi (il 46%), mentre per gli over 30 il 62% delle attivazioni si distribuisce in modo equilibrato tra i periodi 1-3 mesi e 3-6 mesi. Inoltre, nel gruppo dei soggetti dai trent'anni in su, sono sicuramente più significative le esperienze che si prolungano fino ai 12 mesi (il 24%) e quelle che superano l'anno (il 13%), molte delle quali sono a tempo parziale e finalizzate all'inclusione sociale.

¹⁶ Si fa riferimento alle quattro principali tipologie di contratti di lavoro dipendente (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e missioni in somministrazione). 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, nei territori a trazione turistica, il maggior ricorso a contratti a tempo determinato di breve o brevissima durata attivati 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.

In merito alla dinamica dell'ultimo biennio, nell'insieme delle attivazioni riferite ai giovani con meno di trent'anni si rileva che, nonostante il quadro di generale contrazione, sono in crescita i tirocini part time (+2%) e le esperienze con durata prevista di 1-3 mesi; in corrispondenza degli over 30 si osserva un aumento sia dei tirocini part time (+16%) che di quelli full time (+7%), mentre rispetto alle durate si rilevano aumenti significativi delle esperienze che si svolgono in un periodo compreso tra uno e tre mesi (+49%), di quelle che proseguono oltre l'anno (+42%) e dei tirocini con durata prevista tra i sei e i dodici mesi (+9%).

Tab. 2.6 – Flussi di attivazione di tirocini per orario e durata. Anno 2024

	Totale				Under 30				Over 30			
	Attivazioni 2024			Var. 2024 su 2023	Attivazioni 2024			Var. 2024 su 2023	Attivazioni 2024			Var. 2024 su 2023
	Val.ass.	Comp.%	% donne		Val.ass.	Comp.%	% donne		Val.ass.	Comp.%	% donne	
Totale	25.741	100%	48%	-1%	19.776	100%	47%	-4%	5.965	100%	52%	13%
Orario												
Part time	9.170	36%	53%	8%	5.074	32%	56%	2%	4.096	30%	50%	16%
Full time	15.184	59%	45%	-4%	13.449	63%	44%	-6%	1.735	63%	55%	7%
N.d.	1.387	5%	55%	-6%	1.253	5%	55%	-7%	134	7%	61%	1%
Durata prevista												
Meno di un mese	249	1%	33%	-35%	223	1%	34%	-35%	26	1%	27%	-33%
1-3 mesi	8.816	34%	43%	10%	6.890	38%	38%	2%	1.926	28%	59%	49%
3-6 mesi	10.946	43%	53%	-7%	9.144	39%	53%	-6%	1.802	52%	53%	-14%
6-12 mesi	4.752	18%	51%	-6%	3.317	18%	52%	-11%	1.435	19%	46%	9%
Oltre l'anno	978	4%	43%	43%	202	4%	45%	45%	776	1%	42%	42%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3. I TIROCINANTI

Questa sezione prende in esame le caratteristiche dei tirocinanti¹⁷ registrati in ogni singolo anno osservato, sempre mantenendo distinte le due coorti di età considerate, le quali permettono di cogliere – ancora una volta – il diverso valore che tale istituto può assumere. Rispetto a quanto rilevato nel precedente report di aggiornamento, la complessiva dinamica di contrazione delle attivazioni non sembra aver modificato i principali tratti che contraddistinguono il bacino di tirocinanti presenti in regione. Tuttavia, con riferimento alle variazioni relative all'ultimo biennio, si possono rilevare alcune tendenze connesse ai cambiamenti più volte menzionati che stanno attraversando il mercato del lavoro e influenzando l'impiego di questo strumento nell'ambito delle politiche attive.

Complessivamente, nel 2024, i 25.741 avviamenti registrati hanno coinvolto 24.439 persone (**tabb. 3.1/3.2**). La maggior parte dei tirocini registrati negli anni osservati, coerentemente con le evidenze già emerse per i flussi di attivazione e in linea con quanto è emerso nei precedenti report, è rivolta principalmente ai giovani under 30, che nel 2024 ammontano a 18.944 soggetti, per un totale di 19.776 esperienze di tirocinio. Tra questi giovani il 45% risulta essere un soggetto esordiente nel mercato del lavoro regionale (ovvero osservato per la prima volta nel 2024), una quota che sale al 49% per la componente maschile e plausibilmente legata alla maggiore presenza di tirocinanti appartenenti alla classe di età più giovane. I maschi, difatti, risultano mediamente più giovani: il 51% di questo insieme possiede tra i 15 e i 19 anni (30% le femmine), il 33% tra i 20 e i 24 (45% femmine) e una quota ancora più contenuta (il 17%) è riferita ai ragazzi tra i 25 e i 29 anni (26% femmine). Per quanto riguarda i titoli di studio – anche in relazione alla maggiore presenza di ragazze nella fascia di età 20-29 anni – la componente femminile risulta mediamente più istruita. Il 44% delle ragazze possiede un diploma (contro il 35% dei maschi), mentre un ulteriore 33% ha conseguito una laurea (a fronte del 14% dei ragazzi). Tra i maschi, invece, coerentemente con la classe di età più rappresentata, la quota più elevata di tirocinanti si concentra tra coloro che possiedono la sola licenza media, pari al 37% del totale (rispetto al 14% tra le femmine). Un'altra peculiarità della componente maschile è la maggiore incidenza della presenza straniera – seppur marginale – che raggiunge il 14% (contro il 6% tra le ragazze), riferita nella maggior parte dei casi a ragazzi non comunitari.

Con riferimento al gruppo degli over 30, nel 2024 si registrano 5.495 soggetti, i quali hanno svolto durante l'anno 5.965 esperienze. La distribuzione per classi di età risulta molto più omogenea in base al genere rispetto al gruppo degli under 30: complessivamente i gruppi più numerosi si osservano nelle fasce dei soggetti tra i 30 e i 39 anni (41%) e i 40-49 (29%). A seguire, emergono i tirocinanti con più di 55 anni, pari al 16% del totale, con un'incidenza un po' più elevata per gli uomini (19%). I titoli di studio più diffusi sono medio-bassi, soprattutto in corrispondenza della componente maschile: complessivamente, il diploma è il titolo più frequente (43%), con un peso più elevato per le donne (48%, uomini 38%), seguito dalla licenza media (34%), che concentra tra gli uomini il numero più elevato di tirocinanti (42%, donne 27%); una quota ridotta, pari al 16% dei soggetti, fa poi riferimento a coloro che sono in possesso di una laurea, con percentuali più elevate per le donne (21%, uomini 11%). Anche in questo gruppo, i tirocinanti stranieri - soprattutto non comunitari - rappresentano una minoranza, tuttavia il loro peso rispetto alla coorte dei giovani è complessivamente più elevato (18%) e più significativo tra la componente maschile (21%).

¹⁷ Le tabelle 3.1 e 3.2 fanno riferimento ai tirocinanti (ossia le teste), anziché al numero di tirocini attivati durante l'anno (i flussi di attivazione). In merito a questa unità di analisi, va tenuto conto che, per il singolo anno osservato, la somma dei tirocinanti distribuiti per classe di età risulta maggiore rispetto al valore riportato nel totale complessivo delle teste. Questo può accadere nel caso in cui uno stesso soggetto ha svolto più di un tirocinio nel corso dello stesso anno e, nel frattempo, è passato alla classe d'età successiva, venendo dunque considerato più di una volta.

Tab. 3.1 – Under 30. Caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anni 2019-2024

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	27.069	13.198	13.871	18.781	9.053	9.728	26.385	12.728	13.657	22.587	11.048	11.539	19.736	9.668	10.068	18.944	8.904	10.040
di cui esordienti nel mdl	12.267	5.560	6.707	7.286	3.203	4.083	12.473	5.428	7.045	10.909	4.815	6.094	9.116	4.021	5.095	8.553	3.638	4.915
Classe d'età																		
15-19 anni	9.452	3.711	5.741	5.691	1.963	3.728	9.278	3.225	6.053	9.114	3.218	5.896	8.102	2.937	5.165	7.813	2.711	5.102
20-24 anni	11.301	6.008	5.293	8.126	4.284	3.842	10.952	5.996	4.956	8.783	5.065	3.718	7.609	4.326	3.283	7.234	3.966	3.268
25-29 anni	6.425	3.546	2.879	5.070	2.867	2.203	6.268	3.577	2.691	4.766	2.813	1.953	4.087	2.439	1.648	3.965	2.273	1.692
Titolo di studio																		
Licenza elementare	83	12	71	41	11	30	53	7	46	58	5	53	64	5	59	81	8	73
Licenza media	2.799	708	2.091	1.720	434	1.286	2.807	678	2.129	3.392	903	2.489	3.860	1.009	2.851	4.927	1.258	3.669
Diploma (2-3 anni)	2.338	986	1.352	1.519	597	922	2.502	1.014	1.488	2.273	999	1.274	1.995	903	1.092	1.772	827	945
Diploma	14.229	6.851	7.378	10.001	4.604	5.397	13.623	6.386	7.237	11.125	5.507	5.618	8.812	4.574	4.238	7.417	3.877	3.540
Laurea	7.191	4.570	2.621	5.339	3.375	1.964	7.231	4.610	2.621	5.532	3.579	1.953	4.750	3.137	1.613	4.336	2.894	1.442
N.d.	429	71	358	161	32	129	169	33	136	207	55	152	255	40	215	411	40	371
Cittadinanza																		
Italiani	24.213	12.384	11.829	17.171	8.489	8.682	24.356	12.025	12.331	20.822	10.339	10.483	17.991	9.065	8.926	17.000	8.332	8.668
Stranieri	2.856	814	2.042	1.610	564	1.046	2.029	703	1.326	1.765	709	1.056	1.745	603	1.142	1.944	572	1.372
- Comunitari	515	252	263	290	149	141	436	217	219	379	199	180	329	165	164	318	152	166
- Non comunitari	2.341	562	1.779	1.320	415	905	1.593	486	1.107	1.386	510	876	1.416	438	978	1.626	420	1.206

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tab. 3.2 – Over 30. Caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anni 2019-2024

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Totale	8.928	4.649	4.279	4.893	2.409	2.484	6.611	3.416	3.195	5.023	2.610	2.413	4.936	2.550	2.386	5.495	2.881	2.614
di cui esordienti nel mdl	1.048	509	539	459	195	264	588	290	298	595	309	286	532	231	301	574	286	288
Classe d'età																		
30-39 anni	3.864	2.146	1.718	2.228	1.143	1.085	3.017	1.641	1.376	2.265	1.268	997	2.115	1.160	955	2.263	1.207	1.056
40-49 anni	2.781	1.542	1.239	1.468	765	703	1.944	1.066	878	1.451	762	689	1.396	750	646	1.593	870	723
50-54 anni	1.203	593	610	611	277	334	856	426	430	649	326	323	677	357	320	762	413	349
over 55 anni	1.101	379	722	611	233	378	815	291	524	680	264	416	758	290	468	895	402	493
Titolo di studio																		
Licenza elementare	122	38	84	68	21	47	77	27	50	65	33	32	68	24	44	76	21	55
Licenza media	2.879	1.128	1.751	1.752	660	1.092	2.097	799	1.298	1.733	688	1.045	1.720	690	1.030	1.877	780	1.097
Diploma (2-3 anni)	664	317	347	360	163	197	483	226	257	416	203	213	430	213	217	458	211	247
Diploma	3.267	1.922	1.345	1.725	964	761	2.524	1.458	1.066	1.760	1.039	721	1.728	1.032	696	1.923	1.172	751
Laurea	1.796	1.186	610	871	572	299	1.311	876	435	882	583	299	794	528	266	903	618	285
N.d.	200	58	142	117	29	88	119	30	89	167	64	103	196	63	133	258	79	179
Cittadinanza																		
Italiani	7.552	4.084	3.468	4.155	2.145	2.010	5.622	2.988	2.634	4.186	2.202	1.984	4.108	2.159	1.949	4.486	2.408	2.078
Stranieri	1376	565	811	738	264	474	989	428	561	837	408	429	828	391	437	1009	473	536
- Comunitari	257	183	74	134	84	50	190	126	64	138	90	48	160	117	43	147	100	47
- Non comunitari	1.119	382	737	604	180	424	799	302	497	699	318	381	668	274	394	862	373	489

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Rispetto all'andamento del numero dei tirocinanti nell'ultimo biennio, per i soggetti con meno di trent'anni la dinamica di contrazione risulta trainata dalle ragazze (-8%), mentre i maschi riportano valori in linea con l'anno precedente. Entrambi i generi mostrano andamenti differenziati in base alle caratteristiche socio-anagrafiche. Per quanto riguarda l'età, si registrano variazioni positive solo tra i maschi di età compresa tra i 25 e i 29 anni (+3%, pari a 1.692 tirocinanti). Sul fronte del titolo di studio, invece, si osservano incrementi per entrambi i generi tra coloro che possiedono la licenza media (+25% tra le donne, +29% tra gli uomini), variazioni legate alla crescita dei tirocini estivi. Questi ultimi hanno superato i livelli del 2019 e sono progressivamente aumentati nel periodo considerato. Si registra inoltre un aumento anche tra i tirocinanti stranieri, in tutto 1.372, soprattutto tra i ragazzi non comunitari. Rispetto al 2023, questi sono cresciuti del +20%, mentre gli italiani sono diminuiti del -3%.

La coorte dei tirocinanti con un'età pari o superiore a 30 anni, rispetto al 2023 registra aumenti più significativi in corrispondenza dei soggetti con più di 55% (+18%), in particolare tra le donne (+39%, uomini +5%). Tutte le tipologie di titolo di studio fanno registrare andamenti positivi, ad eccezione delle donne con licenza elementare (insieme molto marginale) o diploma professionale (-1%). Ad aumentare con maggiore intensità è, inoltre, la componente straniera dei tirocinanti, la quale è interessata da un incremento del +22% (+9% italiani) riferito esclusivamente ai non comunitari (+29%, -8% i comunitari), specialmente tra le donne (+36%, uomini +24%).

4. LE IMPRESE CHE ATTIVANO TIROCINI

Dopo aver analizzato i flussi di attivazione e le caratteristiche dei soggetti coinvolti nei percorsi di tirocinio, questo paragrafo si focalizza sulle aziende ospitanti, approfondendone le caratteristiche, la frequenza con cui ricorrono allo strumento e il loro comportamento all'interno del mercato del lavoro.

Nonostante i tratti distintivi delle aziende che utilizzano il tirocinio continuano a mantenersi in linea con quanto già rilevato nelle analisi degli anni precedenti, le evidenze disponibili per il 2024 sulla frequenza di utilizzo mostrano, in alcuni casi, la prosecuzione del calo, ampliando il divario con il 20219. Questa dinamica in parte riflette, da un lato, il rallentamento dell'occupazione registrato soprattutto nella seconda metà dell'anno in alcuni comparti dell'industria e, dall'altro, un possibile cambiamento nelle strategie di reclutamento delle imprese, in particolare per quanto riguarda i lavoratori più giovani.

Nel 2024 il numero di aziende che hanno attivato tirocini è pari a 14.311 (**tab. 4.1**) e risulta in contrazione su tutto il periodo osservato coerentemente con la dinamica delle attivazioni, proseguendo la fase decrescente già evidenziata in precedenti analisi¹⁸ e iniziata nel 2018 a seguito dell'introduzione normativa del 2017 e successivamente acuita dalla pandemia.

Tab. 4.1 – Aziende che hanno attivato tirocini e aziende che hanno fatto assunzioni di lavoro dipendente per classe dimensionale. Anni 2019-2024

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni
Tirocini												
Totale	20.244	38.398	14.914	25.174	19.286	34.937	16.315	29.002	14.684	25.885	14.311	25.741
<i>Classe dimensionale</i>												
Senza dipendenti	2.916	3.428	2.118	2.479	2.535	2.919	1.980	2.278	1.651	1.881	1.637	1.913
1-9 dip.	10.031	13.033	7.368	9.090	9.668	12.299	8.069	10.020	7.118	8.829	6.859	8.485
10-15 dip.	2.083	3.685	1.531	2.405	2.075	3.499	1.759	2.802	1.622	2.511	1.585	2.501
16-19 dip.	873	1.730	603	1.075	821	1.528	716	1.228	674	1.228	629	1.042
20-49 dip.	2.307	5.592	1.701	3.731	2.208	5.197	1.955	4.269	1.817	3.681	1.729	3.703
50-249 dip.	1.653	7.233	1.287	4.245	1.624	6.269	1.462	5.270	1.433	4.892	1.478	4.942
250+ dip.	381	3.697	306	2.149	355	3.226	374	3.135	369	2.863	394	3.155
Rapporti di lavoro												
Totale	98.483	827.668	86.790	648.496	94.597	801.433	99.090	900.865	98.309	878.508	96.286	870.785
<i>Classe dimensionale</i>												
Senza dipendenti	13.354	60.247	11.159	45.514	11.163	45.281	12.054	51.806	11.267	48.297	11.217	48.475
1-9 dip.	60.615	209.188	52.918	170.806	58.636	192.737	61.170	199.924	60.706	210.672	58.626	206.703
10-15 dip.	9.360	63.950	8.407	50.966	9.381	62.762	9.865	68.104	10.053	70.953	9.957	66.151
16-19 dip.	3.147	28.881	2.835	21.906	3.215	28.365	3.286	31.809	3.286	33.285	3.278	31.303
20-49 dip.	7.302	121.283	6.863	84.934	7.313	109.570	7.702	126.403	7.912	124.175	7.985	121.559
50-249 dip.	4.119	225.961	4.007	166.052	4.233	219.319	4.334	259.109	4.362	234.202	4.463	232.749
250+ dip.	586	118.158	601	108.318	656	143.399	679	163.710	723	156.924	760	163.845

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Tuttavia, la variazione del numero medio di tirocini per azienda è stata poco significativa (da 1,9 nel 2019 a 1,8 nel 2024) e nell'ultimo triennio considerato tale valore è rimasto sostanzialmente uguale. Più nel dettaglio, tenendo conto dei limiti imposti dalla normativa sul numero massimo di tirocini ospitabili contemporaneamente, la media varia in base alla dimensione dell'azienda: nel 2024 le imprese più piccole (da 0 a 9 dipendenti) hanno attivato in media 1,2 tirocini; quelle con un organico tra i 50 e i 249 dipendenti 3,3 (4,4 nel 2023); per le aziende con oltre 250 dipendenti, la media è di 8 attivazioni (9,7 nel 2019 e 7,8 nel 2023). Nel confronto con il 2023, in controtendenza rispetto all'andamento generale, si osserva un leggero aumento sia delle aziende (+7%), sia delle attivazioni (+10%) che interessano le realtà produttive con almeno 250 dipendenti.

¹⁸ Cfr. Veneto Lavoro (2021), "I tirocini extracurricolari in Veneto - 2016-2020", *Tartufi*/53, (ottobre), www.venetolavoro.it

In riferimento alla distribuzione delle aziende attivatrici in base alle dimensioni dell'organico e al numero di avviamenti effettuati, le evidenze mostrano una situazione che negli anni è rimasta pressoché stabile. Il 48% del totale (6.859 aziende) rientra nella classe 1-9 dipendenti, concentrando poco più di un terzo dei tirocini (33%, 8.485); seguono le imprese tra i 20 e i 49 dipendenti (12%, 1.729) e quelle senza dipendenti (11%, 1.637), le quali hanno attivato rispettivamente il 14% e il 7% delle esperienze. Nelle categorie meno numerose rientrano le aziende tra i 16 e i 19 dipendenti (il 4%, 629), responsabili di poco più di 1.000 tirocini (4%) e le grandi realtà produttive con almeno 250 dipendenti (3%, 394) che concentrano il 12% degli avvii totali (3.155).

Nel 2024, il rapporto tra le imprese che hanno attivato tirocini e quelle che hanno stipulato contratti di lavoro dipendente¹⁹ è pari a 15 aziende ospitanti ogni 100 che hanno effettuato assunzioni. Questo valore cresce all'aumentare della dimensione aziendale, arrivando a 52 aziende ospitanti su 100 tra quelle con almeno 250 dipendenti. Nel confronto con il 2019, complessivamente questo rapporto risulta in netto calo (era pari a 21 su 100), segnalando una riduzione del ricorso al tirocinio da parte delle imprese rispetto al passato.

Analizzando più nel dettaglio l'intensità di utilizzo del tirocinio in relazione alla dimensione aziendale, nel 2024 emerge che il 72% delle imprese ospitanti ha attivato un solo tirocinio durante l'anno (**tab. 4.2**). Questo dato è influenzato sia dalle limitazioni imposte dalla normativa sulle quote massime, sia dall'ampia presenza di piccole imprese (0-9 dipendenti), che rappresentano oltre la metà del totale. Come già evidenziato negli anni precedenti, anche tra le aziende che avrebbero la possibilità di attivare più tirocini contemporaneamente, è frequente la scelta di attivarne solo uno all'anno, oppure un numero comunque inferiore rispetto al limite previsto dalla normativa. Rispetto al 2019, la quota di aziende che attivano un solo tirocinio è diminuita del -26%, con un calo particolarmente marcato tra le imprese senza dipendenti (-43%). In controtendenza, anche se costituiscono un insieme molto marginale, sono le aziende con almeno 250 dipendenti, per le quali si osservano variazioni positive nelle fasce che comprendono fino a 5 tirocini.

Tab. 4.2 – Aziende che hanno attivato tirocini per classe dimensionale e numero di tirocini nell'anno. Anni 2019 e 2024 a confronto

	2019						2024					
	1	2	3-5	6-10	11+	Totale	1	2	3-5	6-10	11+	Totale
Totale	13.988	3.473	2.014	469	300	20.244	10.342	2.301	1.202	274	192	14.311
Classe dimensionale												
Senza dipendenti	2.527	325	56	8		2.916	1.445	163	22	5	2	1.637
Fino a 9 dip	7.916	1.594	494	22	5	10.031	5.656	936	253	12	2	6.859
10-15 dip.	1.252	465	322	34	10	2.083	1.078	335	155	10	7	1.585
16-19 dip.	468	214	157	30	4	873	393	150	76	9	1	629
20-49 dip	1.136	511	508	108	44	2.307	1.004	357	285	61	22	1.729
50-249 dip.	600	320	401	194	138	1.653	673	291	313	118	83	1.478
250 e più	89	44	76	73	99	381	93	69	98	59	75	394

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV

Per quanto riguarda le caratteristiche delle aziende riferite alla loro natura giuridica (**tab. 4.3**), come osservato negli anni precedenti, anche nel 2024 quasi la totalità delle imprese attivatrici appartiene al settore privato (il 97%, 13.889 aziende). Tra queste, il gruppo più numeroso è costituito dalle SRL (6.782, il 47% del totale), le quali hanno attivato il 44% delle esperienze complessivamente rilevate (47% nel 2023). A seguire per numerosità emergono le imprese individuali, costituite da 2.514 unità (18%), responsabili dell'attivazione di 2.883 tirocini (l'11%). Le SPA e le cooperative, seppur rappresentino rispettivamente il 6% e il 3% dei datori di lavoro privati, hanno avviato rispettivamente il 14% e il 9% delle esperienze totali, facendo registrare un uso più intenso di questo strumento con una media di 4 e 5 tirocini per azienda.

¹⁹ 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 2019-2024

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende
Totale	38.398	20.244	25.174	14.914	34.937	19.286	29.002	16.315	25.885	14.684	25.741	14.311
Pubblica	1.454	536	867	389	1.043	436	854	411	856	403	998	422
- Comune	569	224	331	172	405	188	293	159	264	146	254	149
- IPAB	144	62	78	42	70	43	71	43	81	47	92	53
- Istruzione	389	190	232	129	336	165	294	164	297	166	373	178
- Sanità e Assistenza Pubblica	186	21	120	16	113	16	87	16	115	17	135	15
- Università	45	4	38	3	55	3	35	3	35	4	33	2
- Altre Forme	106	31	60	23	58	18	65	22	56	19	102	20
N.d.	15	4	8	4	6	3	9	4	8	4	9	5
Privata	36.944	19.708	24.307	14.525	33.894	18.850	28.148	15.904	25.029	14.281	24.743	13.889
- Cooperativa	3.325	612	2.190	463	2.643	527	2.235	441	2.206	436	2.392	446
- Impresa Individuale	4.907	4.137	3.328	2.890	4.522	3.878	3.641	3.154	3.049	2.691	2.883	2.514
- S.A.S.	1.699	1.254	1.044	831	1.472	1.148	1.303	1.015	1.089	867	1.046	817
- S.N.C.	2.374	1.842	1.542	1.238	2.168	1.689	1.803	1.461	1.630	1.267	1.608	1.270
- Società di Persone	246	152	197	125	207	141	137	104	128	94	161	104
- S.P.A.	5.467	1.219	3.136	949	4.597	1.118	4.082	985	3.569	906	3.597	867
- S.R.L.	17.101	9.309	11.549	7.143	16.740	9.360	13.707	7.914	12.130	7.217	11.440	6.782
- Altre Forme	935	521	617	366	812	443	611	380	627	363	903	594
N.d.	890	667	704	524	733	553	629	459	601	444	713	506

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le aziende del comparto pubblico nel 2024 sono poco più di 400 e risultano aver attivato circa 1.000 tirocini. Il 42% del totale degli enti pubblici operano nell'ambito dell'istruzione (178 aziende) e sono responsabili dell'attivazione di 373 esperienze (il 37% del totale nel comparto pubblico). Per rilevanza emergono poi i comuni, in tutto 149, con 254 avviamenti (il 25%). A seguire si distinguono le imprese della sanità e assistenza pubblica, le quali, sebbene siano numericamente più contenute (appena 15), hanno attivato 135 tirocini, con una media di 9 esperienze per azienda in aumento sul 2023. In corrispondenza delle università continuano ad osservarsi valori significativi, che fanno registrare una media di 16,5 tirocini per azienda; tuttavia, sia il numero complessivo di attivazioni sia quello delle università coinvolte rimane contenuto.

Nel periodo osservato, per i datori di lavoro privati la contrazione rispetto al 2019 si è ampliata: sia le aziende sia le attivazioni sono diminuite di circa un terzo, con cali particolarmente marcati tra le imprese individuali (-41% per le attivazioni e -39% per le aziende). Considerando invece solo l'ultimo biennio, le variazioni negative sono più accentuate tra le S.R.L. e le imprese individuali, mentre le Cooperative mostrano un trend positivo, con un aumento dell'+8% delle attivazioni e del -2% delle aziende. Sul versante del comparto pubblico, nel confronto con il 2023 si registra una variazione positiva, pari al +17% delle esperienze e +5% degli enti, riducendo, anche se di poco, le differenze con il 2019. Le variazioni positive più significative delle attivazioni, anche se numericamente contenute, interessano gli enti dell'istruzione, della sanità e assistenza pubblica, le IPAB e le altre forme.

L'analisi dei settori economici evidenzia come i servizi continuino a rappresentare l'ambito con il maggior numero di aziende e tirocini attivati (**tab. 4.4**)²⁰. Nel 2024 si contano 9.452 imprese appartenenti a questo settore, pari al 66% del totale, e 17.720 tirocini, ovvero il 69% del totale. All'interno dei servizi si rileva una maggiore concentrazione nelle attività commerciali (come il commercio al dettaglio e i servizi turistici), che rappresentano il 18% delle aziende e il 20 % dei flussi totali. Emergono per importanza nel terziario anche i servizi alla persona – soprattutto servizi diversi e sanità e servizi sociali – che costituiscono il 20% delle imprese e il 19% dei tirocini. Un ruolo significativo è svolto anche dal terziario avanzato, che nel 2024 ha generato circa il 12% dei tirocini e coinvolto il 15% delle aziende, soprattutto nei settori dei servizi informatici e delle attività professionali. Infine, l'industria riguarda complessivamente il 32% delle realtà produttive attivatrici (4.593 aziende) ed è responsabile del 29% degli avvisi registrati nel 2024 (7.569), mostrando una diminuzione del suo peso sul totale rispetto al 2023 (33% aziende e 31% attivazioni). Si tratta di tirocini che continuano ad essere stipulati soprattutto nelle attività del metalmeccanico, delle costruzioni e del *made in Italy*. L'agricoltura, invece, si conferma un settore marginale sia per numero di imprese sia per attivazioni.

²⁰ 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 adoperando codici Ateco diversi.

Tab. 4.4 – Aziende che hanno attivato tirocini e aziende che hanno fatto assunzioni di lavoro dipendente per settore. Anni 2019 e 2024

	Tirocini				Rapporti di Lavoro			
	2019		2024		2019		2024	
	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Assunzioni	Aziende	Assunzioni	Aziende
Totale	38.398	20.244	25.741	14.311	827.668	98.483	870.785	96.286
Agricoltura	727	422	452	280	80.394	8.946	80.704	8.544
Industria (di cui)	12.034	6.499	7.569	4.593	215.572	30.401	205.881	29.341
Estrattive	15	7	3	2	411	83	397	66
<i>Made in Italy</i>	3.595	1.745	2.140	1.074	75.018	8.428	66.727	7.254
Metalmeccanico	4.665	2.477	2.629	1.606	71.129	9.541	62.786	8.719
Altre industrie	1.419	670	775	428	21.458	2.659	22.177	2.359
Utilities	284	96	145	69	5.302	578	5.176	545
Costruzioni	2.056	1.512	1.877	1.421	42.254	9.802	48.618	10.934
Servizi (di cui)	25.637	13.357	17.720	9.452	531.702	60.361	584.200	59.402
Comm.-tempo libero	8.751	4.287	5.243	2.594	220.659	25.968	240.826	25.188
- Commercio dett.	4.285	1.658	2.648	1.017	50.978	8.352	55.976	7.840
- Servizi turistici	4.466	2.630	2.595	1.578	169.681	17.740	184.850	17.458
- Ingrosso e logistica	3.259	1.687	1.998	1.080	83.470	10.576	89.150	9.931
- Servizi finanziari	540	298	457	240	2.970	837	3.205	889
Terziario avanzato	4.344	2.693	3.205	2.093	30.124	6.654	32.762	6.696
- Servizi informatici	1.416	769	973	587	7.250	1.931	6.670	1.820
- Attività professionali	2.672	1.783	2.036	1.383	15.312	4.323	15.647	4.509
Servizi alla persona	6.488	3.531	4.973	2.820	135.408	12.498	161.276	12.826
- Pubblica amm.	674	253	366	169	8.838	642	11.477	690
- Istruzione	1.048	593	898	492	75.513	2.053	96.319	2.007
- Sanità/servizi sociali	1.950	753	1.476	555	27.617	2.438	28.684	2.605
- Riparazioni e noleggi	760	582	690	543	4.157	1.870	5.563	2.039
- Servizi diversi	2.056	1.355	1.543	1.066	16.886	4.369	16.477	4.057
Altri servizi	1.952	862	1.499	603	57.659	4.626	56.234	4.579
Agenzie di somm.	303	39	345	40	1.412	135	747	77

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Infatti, rispetto al periodo pre-pandemico, la contrazione sia delle aziende che dei tirocini risulta più marcata nel settore industriale: tra il 2019 e il 2024, le attivazioni sono diminuite del -37% e le aziende del -29%. I settori maggiormente interessati sono il metalmeccanico (-44% tirocini, -35% aziende) e il *made in Italy* (-40% tirocini, -38% aziende); le costruzioni, ambito che nel 2024 ha interessato quasi 1.900 attivazioni e 1.421 aziende, mostrano un calo decisamente più contenuto rispetto al 2019 (-9% tirocini e -6% aziende) e, nel confronto con il 2023, registrano un aumento sia del numero delle esperienze, sia delle imprese, pari rispettivamente al +9% e +6%.

I servizi, nonostante il calo rispetto al 2019 (-31% tirocini e -29% aziende), mostrano nel 2024 una leggera ripresa degli avviamenti nel confronto con l'anno precedente (+2%), sebbene le realtà produttive continuino complessivamente a contrarsi (-2%). Le variazioni positive che riguardano le attivazioni interessano le attività del commercio al dettaglio, dei servizi finanziari, dei servizi alla persona – istruzione e sanità/servizi sociali – e degli altri servizi.

Per quanto riguarda l'intensità di utilizzo del tirocinio, il numero medio di nuovi avviamenti per impresa si aggira intorno ai 2 tirocini annui in tutti i settori. Fanno eccezione alcuni ambiti con valori leggermente più alti: sanità e servizi sociali registrano una media di 2,7 tirocini per azienda, mentre il commercio al dettaglio si attesta a 2,6. Le agenzie di somministrazione continuano ad essere rispetto al passato l'unico ambito in cui si rileva una media decisamente più elevate e pari a 8,6 tirocini per azienda (7,8 nel 2019), un dato probabilmente connesso alla classe dimensionale delle imprese di questo comparto e ad una particolare strategia di utilizzo dello strumento.

Confrontando il numero di tirocini attivati nel 2024 con l'insieme dei rapporti di lavoro dipendente, a livello settoriale emerge che la diminuzione della frequenza media di attivazioni ogni 100 assunzioni rispetto al 2019 (passata da 5 a 3 tirocini ogni 100 rapporti di lavoro) è comune a tutte le attività economiche, ad esclusione delle agenzie di somministrazione, dove – come già esplicitato – l'utilizzo del tirocinio si conferma essere intenso: in questo ambito vengono avviati 46 tirocini ogni 100 assunzioni (nel 2019 si attestavano a 21)²¹.

²¹ Si precisa che l'aumento rilevato nella frequenza di utilizzo del tirocinio in questo settore produttivo rispetto al 2019 è determinato sia da un numero più elevato di attivazioni (anche se numericamente molto marginale), sia dal calo significativo delle stipule di nuovi rapporti di lavoro dipendente.

Nonostante la dinamica di generale contrazione, come già evidenziato per l'annualità precedente, anche nel 2024 valori significativi si osservano in corrispondenza dei servizi informatici e delle attività professionali (rispettivamente 15 e 13 tirocini ogni 100 assunzioni nel 2024).

Sul versante delle aziende, rispetto alla media generale di 15 aziende ospitanti ogni 100 che assumono, si registrano valori più alti in alcuni comparti specifici, già individuati nei report precedenti. Nell'industria, ad esempio, la media sale a 16 aziende ogni 100, con un picco di 18 su 100 nel settore metalmeccanico. Nel settore dei servizi – in linea con quanto già rilevato per le attivazioni – spiccano le agenzie di somministrazione, con 52 aziende ogni 100. Seguono poi, il terziario avanzato con 31 aziende, i servizi finanziari con 27 e i servizi alla persona con 22 aziende ogni 100.

Tab. 4.5 – Aziende in funzione del ricorso a tirocini per numero di attivazioni nell'anno, classe dimensionale e settore economico. Anni 2019-2024

	Solo tirocini						Tirocini e altre assunzioni						Solo altre assunzioni					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	5.514	4.807	5.247	4.062	3.513	3.717	14.730	10.107	14.039	12.253	11.171	10.594	83.753	76.683	80.558	86.837	87.138	85.692
N. tirocini nell'anno																		
1	4.669	4.156	4.532	3.554	3.098	3.241	9.319	6.756	9.060	8.195	7.505	7.101						
2	687	525	563	414	342	379	2.786	1.876	2.688	2.221	2.049	1.922						
3-5	144	114	137	82	63	81	1.870	1.065	1.668	1.316	1.170	1.121						
6-10	12	9	10	9	8	12	457	258	379	322	263	262						
11 e +	2	3	5	3	2	4	298	152	244	199	184	188						
Classe dimensionale																		
Senza dipendenti	2.412	1.878	2.152	1.596	1.318	1.342	504	240	383	384	333	295	12.850	10.919	10.780	11.670	10.934	10.922
Fino a 9 dip	2.859	2.656	2.879	2.312	2.048	2.192	7.172	4.712	6.789	5.757	5.070	4.667	53.443	48.206	51.847	55.413	55.636	53.959
10-15 dip.	151	165	135	103	104	105	1.932	1.366	1.940	1.656	1.518	1.480	7.428	7.041	7.441	8.209	8.535	8.477
16-19 dip.	37	36	31	19	20	30	836	567	790	697	654	599	2.311	2.268	2.425	2.589	2.632	2.679
20-49 dip	47	60	43	24	17	37	2.260	1.641	2.165	1.931	1.800	1.692	5.042	5.222	5.148	5.771	6.112	6.293
50-249 dip.	6	11	7	8	5	10	1.647	1.276	1.617	1.454	1.428	1.468	2.472	2.731	2.616	2.880	2.934	2.995
250 e più	2	1	0	0	1	1	379	305	355	374	368	393	207	296	301	305	355	367
Settore																		
Agricoltura	113	87	110	86	62	72	308	236	300	200	225	211	8.553	8.628	8.216	8.139	7.948	8.252
Industria	1.263	1.180	1.306	1.037	871	924	5.212	3.749	5.412	4.581	3.911	3.645	24.682	22.874	24.532	26.458	26.393	25.270
<i>Estrattive</i>	1	0	1	0	1	0	6	3	4	4	2	2	67	61	74	58	68	59
<i>Made in Italy</i>	297	290	266	212	165	178	1.429	955	1.366	1.215	1.005	884	6.648	5.895	6.171	6.671	6.619	6.135
<i>Metalmeccanico</i>	345	306	325	228	214	208	2.144	1.427	2.150	1.732	1.503	1.383	7.003	6.597	6.979	7.533	7.495	6.995
<i>Altre industrie</i>	112	99	109	81	71	79	545	429	584	497	411	350	1.914	1.742	1.823	1.991	1.887	1.848
<i>Utilities</i>	9	14	12	7	6	8	85	63	73	58	59	62	439	385	435	465	457	434
<i>Costruzioni</i>	499	471	593	509	414	451	1.003	872	1.235	1.075	931	964	8.611	8.194	9.050	9.740	9.867	9.799
Servizi	4.138	3.540	3.831	2.939	2.580	2.721	9.210	6.122	8.327	7.472	7.035	6.738	50.518	45.181	47.810	52.240	52.797	52.170
<i>Comm.-tempo libero</i>	1.141	904	942	706	562	601	3.138	1.722	2.471	2.288	2.107	1.998	22.475	19.203	20.289	22.256	23.132	22.825
<i>Ingresso e logistica</i>	331	336	361	205	178	202	1.344	984	1.328	1.045	966	869	8.791	7.786	8.296	9.014	8.886	8.677
Servizi finanziari	125	115	118	78	86	91	172	140	181	140	132	147	635	587	631	719	783	727
Terziario avanzato	1.020	1.012	1.090	770	717	726	1.664	1.298	1.707	1.605	1.502	1.357	4.750	4.451	4.623	5.329	5.227	5.163
<i>Servizi informatici</i>	213	249	254	167	158	165	542	429	557	552	496	424	1.296	1.205	1.213	1.392	1.395	1.335
<i>Attività professionali</i>	761	719	776	572	533	527	1.027	795	1.064	976	927	848	3.096	2.926	3.087	3.597	3.467	3.510
<i>Altre attività</i>	46	44	60	31	26	34	95	74	86	77	79	85	358	320	323	340	365	318
Servizi alla persona	1.187	883	1.041	937	830	884	2.334	1.572	2.067	1.911	1.888	1.947	9.974	9.406	10.201	10.936	10.847	10.748
<i>Pubblica amm.</i>	61	37	31	24	26	27	193	159	178	159	140	145	421	460	461	481	522	519
<i>Istruzione</i>	95	90	75	63	67	63	501	349	422	383	393	428	1.526	1.561	1.556	1.626	1.581	1.557
<i>Sanità/servizi sociali</i>	186	171	141	108	86	99	563	432	538	486	442	456	1.814	1.912	2.012	2.188	2.095	2.100
<i>Riparazioni e noleggi</i>	248	170	197	197	163	206	330	249	327	291	343	342	1.473	1.249	1.350	1.522	1.622	1.663
<i>Servizi diversi</i>	597	415	597	545	488	489	747	382	599	591	569	575	3.532	2.862	3.114	3.439	3.472	3.399
Altri servizi	334	290	279	243	207	217	558	406	573	483	440	420	3.893	3.748	3.770	3.986	3.922	4.030

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Un ulteriore elemento utile per comprendere le strategie di reclutamento adottate dalle aziende riguarda la distinzione tra le realtà produttive che hanno utilizzato esclusivamente i tirocini per inserire nuove risorse e quelle che, invece, hanno assunto solo tramite contratti di lavoro dipendente (**tab. 4.5**). Nel 2024, su 14.311 aziende che hanno attivato tirocini, il 26% ha impiegato solo questo strumento per reclutare nuovo personale, una quota in aumento di due punti percentuali rispetto al 2023. Si tratta di 3.717 imprese (+6% sul 2023), che nella maggioranza dei casi non possiedono dipendenti (1.342 aziende, il 36%) o comunque ne contano meno

di 10 (2.192 aziende, pari al 59%). Coerentemente con la loro ridotta dimensione, l'87% di queste aziende ha attivato al massimo un tirocinio durante l'anno e, settorialmente, il 73% (2.721 aziende) opera nei servizi, con una prevalenza nelle attività dei servizi alla persona (24% del totale) e in quelle del terziario avanzato (20%). Nel settore industriale se ne contano 924 (25%), di cui 451 operano nelle costruzioni (12%).

Nel 2024, le imprese che hanno stipulato nuovi contratti di lavoro dipendente senza mai utilizzare tirocini sono state 85.692. Questo numero risulta in leggero aumento rispetto al 2019 (+2%), ma in calo rispetto all'anno precedente (-2%). La maggior parte di queste imprese appartiene alla fascia dimensionale 1-9 dipendenti, che da sola rappresenta 53.959 aziende, pari al 63% del totale. In linea con quanto registrato per il 2023, dal punto di vista settoriale il terziario è il comparto più rappresentato, con 52.170 imprese (61%), in particolare nei settori del commercio e del tempo libero (22.825 aziende) e nei servizi alla persona (10.748); mentre l'industria coinvolge un ulteriore 29% di queste imprese, con una maggiore concentrazione nelle costruzioni (9.799), nel metalmeccanico (6.995) e nel made in Italy (6.135).

Analizzando invece le aziende che nel 2024 hanno attivato tirocini e altre assunzioni, in tutto 10.594, 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. Anche questo gruppo di aziende continua ad essere caratterizzato da un'elevata presenza di realtà produttive con meno di 10 dipendenti (1-9 dipendenti sono il 44% del totale), ma va comunque messo in evidenza che il numero di imprese molto grandi (da 250 dipendenti in su), anche se numericamente marginale, è superiore rispetto a quello registrato per le stesse aziende che non hanno utilizzato lo strumento. La distribuzione settoriale ricalca quella già rilevata negli altri due gruppi e risulta in linea con l'anno precedente: 6.738 unità produttive (il 64% del totale) operano nel settore dei servizi, in particolare nel commercio e tempo libero e nei servizi alla persona. In questo insieme si rileva tuttavia un peso maggiore delle aziende del comparto industriale (il 34%), per lo più distribuite sempre nel metalmeccanico, nelle costruzioni e nel *made in Italy*.

Tab. 4.6 – Aziende, flussi e tirocinanti in funzione del soggetto promotore. Anni 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aziende						
Totale	20.244	14.914	19.286	16.315	14.684	14.311
Agenzie per il lavoro	3.390	2.555	3.097	2.400	2.150	2.066
Centri per l'Impiego e altri soggetti pubblici	9.760	6.459	9.777	8.698	7.502	6.971
Coop. Sociali e comunità terapeutiche	812	484	570	483	467	484
Fondazione Consulenti del Lavoro	3.160	2.345	2.743	2.338	1.954	1.759
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	3.372	2.621	3.113	1.952	2.065	2.455
Scuole	86	21	20	27	11	31
ULSS	1.819	1.434	1.571	1.557	1.552	1.691
Università e ITS	548	368	429	280	245	229
Nd	81	42	49	43	39	39
Attivazioni						
Totale	38.398	25.174	34.937	29.002	25.885	25.741
Agenzie per il lavoro	7.281	4.722	6.484	5.120	4.554	4.553
Centri per l'Impiego e altri soggetti pubblici	13.908	8.576	13.809	12.296	10.504	9.689
Coop. Sociali e comunità terapeutiche	1.899	1.118	1.392	1.127	1.137	1.178
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.913	3.385	4.303	3.655	2.975	2.675
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	5.455	3.843	4.939	3.250	3.332	3.769
Scuole	107	35	28	34	16	38
ULSS	3.761	2.851	3.227	2.944	2.904	3.431
Università e ITS	983	601	705	533	422	369
Nd	91	43	50	43	41	39
Tirocinanti						
Totale	35.984	23.667	32.981	27.596	24.668	24.429
Agenzie per il lavoro	7.128	4.592	6.380	5.033	4.487	4.494
Centri per l'Impiego e altri soggetti pubblici	13.655	8.375	13.547	12.073	10.339	9.543
Coop. Sociali e comunità terapeutiche	1.749	1.019	1.293	1.066	1.051	1.112
Fondazione Consulenti del Lavoro	4.823	3.342	4.233	3.594	2.947	2.656
Org. accreditati formaz. e serv. per il lavoro	5.287	3.669	4.815	3.194	3.255	3.707
Scuole	107	33	28	32	16	38
ULSS	3.157	2.456	2.754	2.587	2.546	2.924
Università e ITS	965	590	694	522	419	362
Nd	91	42	47	43	41	39

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Infine, confrontando le aziende ospitanti, i flussi di attivazione e le quote di tirocinanti per le diverse tipologie di soggetti promotori, emerge una distribuzione piuttosto omogenea e stabile rispetto a quella registrata in passato (**tab. 4.6**). I Centri per l'Impiego e gli altri soggetti pubblici sono gli unici a discostarsi da questa situazione di omogeneità, per l'elevata quota di aziende: nel 2024 hanno gestito il 49% delle imprese coinvolte (6.971), promosso il 38% dei tirocini (9.689) e interessato il 38% dei tirocinanti (9.543). Nonostante il calo generale registrato negli ultimi sei anni, rispetto al 2023 si rileva una crescita in tutte e tre le dimensioni (aziende, tirocini e tirocinanti) per gli organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro, per le ULSS e per le cooperative, che hanno così ridotto il divario rispetto al periodo pre-pandemico. Al contrario, la Fondazione dei Consulenti per il Lavoro mostra la contrazione più marcata dal 2019: -44% di aziende, -46% di tirocini e -45% di tirocinanti.

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

In questa sezione vengono presentati alcuni dati relativi agli esiti occupazionali di coloro che hanno svolto un'esperienza di tirocinio, con l'intento di comprendere in che misura questo strumento possa agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro. Pur non potendo associare in modo automatico l'evento di ricollocazione ad un effetto diretto dell'esperienza di tirocinio, l'analisi consente comunque di trarre alcune indicazioni sul valore formativo del tirocinio come strumento di apprendimento on the job, capace di favorire — grazie all'acquisizione di un set di competenze trasversali, oltre che tecniche — l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro, anche a distanza di tempo dall'esperienza.

In particolare, si analizzeranno gli esiti occupazionali a un anno dalla conclusione del tirocinio, con riferimento al periodo 2019-2023²², in modo da garantire un periodo di osservazione di almeno 12 mesi per tutti i casi considerati. L'analisi è stata condotta esaminando ogni singolo evento di tirocinio concluso nel periodo in esame e la prima esperienza lavorativa, rilevabile tramite le Comunicazioni Obbligatorie, come un'assunzione nel lavoro dipendente, l'attivazione di una prestazione di lavoro parasubordinato o l'inizio di un nuovo tirocinio²³.

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

	Totale					Under 30					Over 30				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Totale	38.056	27.630	34.154	31.425	26.565	28.745	20.758	26.878	25.390	21.002	9.311	6.872	7.276	6.035	5.563
Nessun rapporto successivo	8.964	6.259	6.376	6.064	5.176	6.395	4.267	4.830	4.775	4.037	2.569	1.992	1.546	1.289	1.139
Hanno un rapporto successivo	29.092	21.371	27.778	25.361	21.389	22.350	16.491	22.048	20.615	16.965	6.742	4.880	5.730	4.746	4.424
- con tirocinio	6.410	5.315	5.638	4.944	4.539	3.922	3.220	3.498	3.152	2.668	2.488	2.095	2.140	1.792	1.871
Ricollocamento															
- entro 30 giorni	18.684	11.720	17.401	16.211	13.448	14.488	8.912	13.859	13.039	10.527	4.196	2.808	3.542	3.172	2.921
- 31-180 giorni	7.173	6.150	6.627	5.655	4.944	5.234	4.766	5.014	4.476	3.834	1.939	1.384	1.613	1.179	1.110
- oltre 6 mesi	3.235	3.501	3.750	3.495	2.997	2.628	2.813	3.175	3.100	2.604	607	688	575	395	393
di cui nella stessa impresa															
Totale	15.128	10.781	14.363	13.933	11.759	11.545	8.057	11.295	11.131	9.162	3.583	2.724	3.068	2.802	2.594
- entro 30 giorni	12.858	8.207	11.945	11.578	9.759	9.887	6.147	9.408	9.245	7.567	2.972	2.060	2.537	2.333	2.190
- 31-180 giorni	1.450	1.763	1.333	1.243	1.083	905	1.201	901	847	740	545	562	432	396	342
- oltre 6 mesi	820	811	1.085	1.112	917	753	709	986	1.039	855	66	102	99	73	62
Tassi di ricollocazione															
Totale	76%	77%	81%	81%	81%	78%	79%	82%	81%	81%	72%	71%	79%	79%	80%
- entro 30 giorni	49%	42%	51%	52%	51%	50%	43%	52%	51%	50%	45%	41%	49%	53%	53%
- 31-180 giorni	19%	22%	19%	18%	19%	18%	23%	19%	18%	18%	21%	20%	22%	20%	20%
- oltre 6 mesi	9%	13%	11%	11%	11%	9%	14%	12%	12%	12%	7%	10%	8%	7%	7%
di cui nella stessa impresa															
Totale	40%	39%	42%	44%	44%	40%	39%	42%	44%	44%	38%	40%	42%	46%	47%
- entro 30 giorni	34%	30%	35%	37%	37%	34%	30%	35%	36%	36%	32%	30%	35%	39%	39%
- 31-180 giorni	4%	6%	4%	4%	4%	3%	6%	3%	3%	4%	6%	8%	6%	7%	6%
- oltre 6 mesi	2%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	1%	1%	1%	1%	1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nel 2023, dei 26.565 tirocini complessivamente conclusi durante l'anno, in circa 8 casi su 10 è seguita una ricollocazione entro i 12 mesi successivi, confermando la stabilità di questo indicatore rispetto al 2022, così come accade anche per le altre variabili in cui è declinato (**tab. 5.1**). Le chance di inserimento nel mercato del lavoro tendono a diminuire progressivamente all'aumentare del tempo trascorso dalla fine

²² Si tenga presente che gli esiti dei tirocini terminati a cavallo tra 2019 e 2020 e quelli conclusi nel 2020 che ricadono nello stesso anno di osservazione, risultano naturalmente penalizzati dalle conseguenze dell'emergenza sanitaria scaturita dalla pandemia di Covid-19.

²³ Nell'analisi degli esiti occupazionali non vengono prese in considerazione le forme di lavoro autonomo, in quanto non soggetti a Comunicazione Obbligatoria e dunque non osservabili con i dati Silv. Per quanto riguarda l'insieme dei rapporti di lavoro dipendente, a differenza delle tabelle contenute nei precedenti capitoli, in questa sezione la disamina viene estesa anche al lavoro domestico e a quello intermittente. Infine, si rammenta che i tirocini (inclusi negli esiti occupazionali osservati di chi si ricolloca a 12 mesi) non costituiscono rapporti di lavoro.

del tirocinio: in oltre la metà dei casi (51%), l'inserimento lavorativo avviene entro 30 giorni dalla fine del tirocinio. Di contro, oltre i sei mesi dalla conclusione dell'esperienza, il tasso si attesta all'11%. Inoltre, analizzando l'esperienza lavorativa successiva al tirocinio, emerge che il gruppo più consistente (44%) prosegue il proprio percorso all'interno della stessa azienda e tra questi, il 37% risulta ricollocato entro 30 giorni dalla conclusione dell'esperienza. Per quanto riguarda le due coorti di età, in linea con l'anno recedente, il tasso di ricollocazione degli over 30 è lievemente minore rispetto a quello dei giovani under 30 (l'80% contro l'81%), tuttavia, rispetto al 2023 cresce di un punto percentuale. Inoltre, nei primi risulta più elevata la quota di coloro che si rioccupano nella stessa azienda (47% dei ricollocati, di cui 39% entro i 30 giorni).

Per quanto riguarda la tipologia di tirocinio²⁴ delle persone che hanno una successiva esperienza lavorativa dopo il tirocinio (**tab.5.2**), il quadro che emerge riporta tratti simili rispetto a quello rilevato per il 2022. Il tasso di ricollocazione risulta particolarmente elevato per le esperienze di inserimento e reinserimento lavorativo concluse nel 2023, pari all'84% del totale; a seguire emergono i tirocini di inclusione sociale - il cui tasso di ricollocazione pari all'83% risulta migliore rispetto a quello rilevato nel 2022 (79%) – e quelli formativi e di orientamento con un tasso del 76% (79% nel 2022). Ai tirocini estivi e di orientamento, in linea con la modalità di utilizzo a questi riservata, continua ad associarsi un tasso di ricollocazione significativamente più basso rispetto alle altre tipologie: nel 2023 esso è pari al 59% (stabile sul 2022) e con una concentrazione elevata per coloro che si rioccupano oltre i sei mesi dalla conclusione dell'esperienza (43%) coerentemente con la tipologia di destinatari a cui sono rivolti (studenti inseriti in percorsi di studio/formazione secondaria e universitaria).

Tab. 5.2 – Tirocini per anno di conclusione. Quota di ricollocazione entro i 12 mesi secondo la tipologia di rapporto successivo

	2019				2020				2021				2022				2023			
	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	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
Totale	31.007	3.305	1.177	1.805	23.060	1.639	675	1.760	27.559	3.570	773	1.799	24.600	3.974	593	1.752	20.546	3.412	444	1.696
Nessun rapp. successivo	6.321	1.759	279	358	4.803	662	155	494	4.241	1.402	191	404	3.853	1.610	126	365	3.272	1.395	106	287
Hanno un rapp. successivo	24.686	1.546	898	1.447	18.257	977	520	1.266	23.318	2.168	582	1.395	20.747	2.364	467	1.387	17.274	2.017	338	1.409
- con tirocinio	4.273	480	175	1.390	3.541	391	91	1.219	3.395	805	63	1.329	2.763	762	60	1.294	2.465	653	34	1.326
Ricollocamento																				
- entro 30 giorni	16.649	190	570	949	10.409	94	265	779	15.708	194	391	925	14.541	199	302	923	11.853	199	205	974
- 31-180 giorni	6.083	286	232	435	5.403	89	172	371	5.714	313	148	369	4.679	395	115	360	4.028	367	102	364
- oltre 6 mesi	1.954	1.070	96	63	2.445	794	83	116	1.896	1.661	43	101	1.527	1.770	50	104	1.393	1.451	31	71
Tassi di ricollocazione																				
Hanno un rapp. successivo	80%	47%	76%	80%	79%	60%	77%	72%	85%	61%	75%	78%	84%	59%	79%	79%	84%	59%	76%	83%
- entro 30 giorni	54%	6%	48%	53%	45%	6%	39%	44%	57%	5%	51%	51%	59%	5%	51%	53%	58%	6%	46%	57%
- 31-180 giorni	20%	9%	20%	24%	23%	5%	25%	21%	21%	9%	19%	21%	19%	10%	19%	21%	20%	11%	23%	21%
- oltre mesi	6%	32%	8%	3%	11%	48%	12%	7%	7%	47%	6%	6%	6%	45%	8%	6%	7%	43%	7%	4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

²⁴ La somma delle quattro tipologie di tirocinio non corrisponde al totale delle cessazioni perché non è stata considerata la categoria dei casi non definiti (n.d)

Nelle situazioni in cui al tirocinio seguono altre opportunità nel mercato del lavoro entro i 12 mesi dalla conclusione (**tab. 5.3**), le modalità più diffuse sono sensibilmente diverse a seconda della classe di età considerata e, per il 2023, si osservano esiti leggermente diversi in corrispondenza del gruppo degli over 30.

Tra i giovani con meno di 30 anni, il tasso di ricollocazione più elevato si osserva per i contratti di apprendistato, pari al 41% del totale; seguono le assunzioni a tempo determinato (26%) e un nuovo tirocinio (16%).

Osservando i tirocini conclusi da persone con 30 anni o più, la situazione per il 2023 è leggermente diversa da quella osservata l'anno precedente. Il gruppo più numeroso fa riferimento alle esperienze seguite da un nuovo tirocinio, pari al 42% (38% nel 2022), seguite dai rapporti di lavoro a tempo determinato (38%, 42% nel 2022) e, nel 10% dei casi, da un'assunzione a tempo indeterminato.

In conclusione, l'analisi dei tassi di ricollocazione sembra continuare a suggerire che il tirocinio rappresenta, soprattutto per i giovani, un canale privilegiato di accesso al mercato del lavoro, nonché un'occasione per orientarsi tra differenti contesti aziendali e individuare quelli più coerenti con le proprie ambizioni professionali. Per gli over 30, invece, il tirocinio si inserisce in percorsi occupazionali talvolta più complessi, caratterizzati da maggiore instabilità e discontinuità. Come già sottolineato più volte in questo report, in molti casi si tratta infatti di soggetti maggiormente vulnerabili e che necessitano di essere coinvolti in percorsi di politica attiva o in tirocini di inclusione sociale.

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

	Totale					Under 30					Over 30				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Totale	38.056	27.630	34.154	31.425	26.565	28.745	20.758	26.878	25.390	21.002	9.311	6.872	7.276	6.035	5.563
Hanno un rapporto successivo	29.092	21.371	27.778	25.361	21.389	22.350	16.491	22.048	20.615	16.965	6.742	4.880	5.730	4.746	4.424
<i>Contratto</i>															
Tempo indeterminato	1.176	921	1.526	1.393	1.244	612	485	938	913	818	562	436	589	480	427
Apprendistato	9.219	6.285	9.103	8.723	6.952	9.152	6.230	9.028	8.674	6.889	68	55	75	49	63
Tempo determinato	8.398	5.809	7.655	7.226	6.156	5.531	4.027	5.462	5.248	4.489	2.868	1.782	2.192	1.978	1.666
Somministrato	2.385	1.894	2.535	1.738	1.272	1.869	1.580	2.007	1.447	1.028	517	314	528	291	244
Intermittente	1.230	851	1.096	1.085	898	1.085	748	961	989	818	144	103	135	96	80
Domestico	72	97	53	37	25	25	45	26	12	6	47	52	27	25	19
Parasubordinato	166	157	148	186	285	126	122	112	160	242	40	35	36	26	43
Esperienze	6.446	5.357	5.662	4.973	4.557	3.950	3.254	3.514	3.172	2.675	2.496	2.103	2.148	1.801	1.882
- di cui con tirocinio	6.410	5.315	5.638	4.944	4.539	3.922	3.220	3.498	3.152	2.668	2.488	2.095	2.140	1.792	1.871
Quota di ricollocazione															
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tempo indeterminato	4%	4%	5%	5%	6%	3%	3%	4%	4%	5%	8%	9%	10%	10%	10%
Apprendistato	32%	29%	33%	34%	33%	41%	38%	41%	42%	41%	1%	1%	1%	1%	1%
Tempo determinato	29%	27%	28%	28%	29%	25%	24%	25%	25%	26%	43%	37%	38%	42%	38%
Somministrato	8%	9%	9%	7%	6%	8%	10%	9%	7%	6%	8%	6%	9%	6%	6%
Intermittente	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	4%	5%	5%	2%	2%	2%	2%	2%
Domestico	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%
Parasubordinato	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Esperienze	22%	25%	20%	20%	21%	18%	20%	16%	15%	16%	37%	43%	37%	38%	43%
- di cui con tirocinio	22%	25%	20%	19%	21%	18%	20%	16%	15%	16%	37%	43%	37%	38%	42%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

BOX - Il tirocinio come strumento per l'inclusione sociale e il reinserimento lavorativo dei detenuti. Il Progetto "Carceri" in Veneto*

In un contesto in cui il mercato del lavoro è attraversato da profonde trasformazioni che contribuiscono al disallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro locale, alimentando situazioni diffuse di labour shortage, le politiche del lavoro assumono un ruolo sempre più centrale per attivare o riattivare anche la componente più fragile della forza lavoro. In questo scenario, l'istituto del tirocinio si è via via rafforzato come strumento in grado di promuovere l'inclusione lavorativa di quanti rischiano di essere esclusi non solo dal mercato del lavoro, ma anche dalla vita sociale, favorendo l'accesso al lavoro per le persone in condizioni di svantaggio o fragilità, che necessitano di percorsi formativi e di accompagnamento mirati.

In questo quadro si inserisce il "Progetto Carceri", avviato in via sperimentale dalla Regione del Veneto nel gennaio 2023, su mandato della Direzione dei Servizi Sociali – UO Dipendenze, Terzo Settore, Nuove Marginalità e Inclusione Sociale, con l'obiettivo di favorire il reinserimento sociale e lavorativo delle persone in misura penale in stato "ristretto". Dopo un periodo di detenzione, infatti, è fondamentale per queste persone poter ricostruire le proprie opportunità professionali e, in tal senso, il tirocinio e le altre misure di supporto attivate dalle politiche attive del lavoro nell'ambito di questo progetto, rappresentano una concreta occasione per acquisire competenze, confrontarsi con un contesto produttivo e avvicinarsi gradualmente al mondo del lavoro attraverso un percorso guidato e strutturato.

In particolare, il "Progetto sperimentale per il reinserimento socio-lavorativo delle persone in misura penale interna del Veneto" è stato avviato a seguito della dgr n. 855/2022, con la quale la Regione del Veneto ha stipulato un accordo con il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Triveneto (PRAP) per promuovere azioni di sistema che favorissero l'avvio di un sistema integrato di interventi e servizi volti al reinserimento sociale e lavorativo di persone in misura penale interna. Tale iniziativa si inserisce nell'ambito dell'attuazione delle "Linee di indirizzo per la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi per il reinserimento socio-lavorativo delle persone sottoposte a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria limitativi o privativi della libertà personale", approvate il 28 aprile 2022 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano.

Nelle prime fasi di attività, il gruppo di progetto – composto dal coordinamento di Veneto Lavoro e da quattro professionisti esperti – ha avviato un'approfondita mappatura all'interno dei nove istituti penali del Veneto²⁵. L'obiettivo era duplice: da un lato, raccogliere le risorse disponibili e i bisogni espressi dalle direzioni e dalle aree trattamentali; dall'altro, conoscere da vicino i contesti organizzativi degli istituti per individuare le principali criticità di sistema che ostacolano il reinserimento socio-lavorativo delle persone in stato di restrizione. Questa fase preliminare ha costituito la base per la progettazione di una nuova infrastruttura stabile, condizione necessaria per l'avvio e la definizione di un modello innovativo orientato al reinserimento socio-lavorativo delle persone in misura penale interna.

La principale esigenza emersa dai nove Istituti è la necessità di implementare le politiche attive del lavoro, i corsi di formazione lavorativa e la possibilità di supportare i detenuti nella ricerca di lavoro. Pertanto, in accordo con la Regione del Veneto e il PRAP, è stato definito un progetto operativo con l'obiettivo di offrire una risposta stabile e duratura ai bisogni emersi, attraverso la creazione di un'infrastruttura pubblica capace di consolidarsi nel tempo. In particolare, sono stati introdotti i Centri per l'Impiego (CPI) all'interno di tutti e nove gli istituti penitenziari per consentire l'attivazione delle Politiche Attive del Lavoro – specialmente quelle riferite al Percorso 4 del Programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) che prevedono il tirocinio di inserimento e reinserimento lavorativo –, con il coinvolgimento degli Enti accreditati al lavoro in qualità di referenti per le attività formative. Al termine della fase sperimentale del progetto, i detenuti disoccupati all'interno delle carceri del Veneto hanno potuto iniziare ad accedere concretamente ai servizi offerti dai Centri per l'Impiego (CPI), divenuti operativi in maniera stabile e continuativa all'interno di tutti e nove gli istituti penitenziari del Veneto²⁶.

* Focus realizzato in collaborazione con Alessandra Rossi dell'UO 5 – AT Gestione Fondi Europei di Veneto Lavoro.

²⁵ In Veneto sono presenti due case di reclusione (che ospitano persone condannate in via definitiva con pene superiori ai 5 anni) e 7 case circondariali (che ospitano persone in attesa di giudizio e persone condannate con pene sotto i 5 anni). La capienza generale è di 1.938 posti ma al 31 giugno 2025 si contano 2.793 presenze, con un tasso di affollamento medio del 145%.

²⁶ L'avvio strutturale dello sportello dei CPI, presso gli istituti penitenziari, è stato reso possibile grazie alla collaborazione dei dirigenti degli Ambiti territoriali di Veneto Lavoro, che hanno avviato alla formazione 23 case manager e 14 account manager nei 7 CPI capoluogo di provincia, sedi dei 9 istituti penali.

Al fine di erogare i servizi e perseguire l'obiettivo del reinserimento socio-lavorativo delle persone detenute disoccupate, sono stati progettati due modelli operativi. Il primo si basa su un approccio integrato, che prevede un sistema di interventi e servizi costruito attraverso la collaborazione tra soggetti pubblici e privati: l'istituto penitenziario, i Centri per l'Impiego (CPI), gli Enti accreditati al lavoro e alla formazione della Regione, e i soggetti del Terzo Settore. Il secondo modello, sviluppato sulla base dello stesso approccio integrato, prevede che i detenuti disoccupati vengano gestiti secondo le stesse modalità applicate ai disoccupati liberi, attraverso la presa in carico da parte del servizio pubblico per l'impiego finalizzata ad orientare l'utenza sia alle politiche attive regionali, sia all'incrocio domanda e offerta con le aziende del territorio. A caratterizzare questo modello è la particolare attenzione riservata ai detenuti, grazie alla condivisione di tutte le procedure con gli istituti penitenziari e con le aree trattamentali. Queste ultime hanno il compito di selezionare e individuare le persone disoccupate che, in base alla propria situazione giuridica e al percorso trattamentale, possono essere avviate:

- alla formazione all'interno dell'istituto penitenziario;
- alla formazione e/o all'incontro domanda-offerta all'esterno dell'istituto, nei casi previsti dall'art. 21 dell'Ordinamento Penitenziario o da misure alternative alla detenzione.

Dall'avvio di questo Progetto nel 2023, i soggetti detenuti che hanno preso parte alle misure di politica attiva sono stati complessivamente circa 600, il 40% dei quali ha attivato almeno un'esperienza di tirocinio entro il secondo trimestre del 2025 (**tab. 1**). Questa quota, sebbene riferita a un insieme di persone numericamente contenuto (242), è significativa e indicativa della centralità del tirocinio quale strumento di politica attiva finalizzato al potenziamento delle competenze professionali.

Per quanto riguarda il profilo socio-anagrafico delle persone coinvolte, quasi la totalità dei detenuti che hanno svolto un tirocinio sono uomini, prevalentemente appartenenti alla classe di età adulta (30-54 anni) e con un basso titolo di studio, infatti il livello di istruzione maggiormente rappresentato è la licenza media (48%). La componente femminile risulta invece decisamente residuale; tale situazione è riconducibile alla composizione complessiva della popolazione detenuta: dei nove istituti penitenziari presenti in Veneto, solo uno è specificamente femminile e, al suo interno, il numero di donne potenzialmente beneficiarie della misura è comunque molto contenuto rispetto a quello dei detenuti uomini. Diversamente da quanto osservato per l'insieme dei tirocinanti analizzati in questo report, gli italiani rappresentano appena la metà dei detenuti che hanno attivato un tirocinio, evidenziando quindi un maggior peso della componente straniera.

Tab. 1 – Caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Periodo 2023-2° trim. 2025

	Val. ass.	%
Totale	242	100%
Sesso		
Femmine	6	2%
Maschi	236	98%
Cittadinanza		
Stranieri	114	47%
Italiani	128	53%
Classe di età		
Giovani	43	18%
Adulti	172	71%
Senior	27	11%
Liv. studio		
Fino a lic. elementare	41	17%
Lic. media	115	48%
Qualifica o diploma	67	28%
Laurea	11	5%
N.d.	8	3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Guardando ai tirocini attivati, in tutto 274 (**tab. 2**), i soggetti promotori più rappresentati sono gli Organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro, che da soli hanno promosso il 49% delle esperienze, seguiti dall'insieme delle Cooperative sociali, comunità terapeutiche e ULSS (27%). Inoltre, l'avvio dello sportello dei Centri per l'Impiego presso gli istituti penitenziari ha comportato l'inclusione anche dei Cpi tra i soggetti promotori, i quali, nel periodo considerato, hanno promosso il 14% delle esperienze.

Con riferimento agli ambiti settoriali in cui si sono svolte le esperienze, in linea con quanto si osserva anche per la generalità dei tirocini registrati in Veneto, l'81% delle attivazioni ha avuto luogo nel settore dei servizi. Le quote più significative si registrano nel commercio e tempo libero (in particolare nei servizi turistici), nei servizi alla persona e in quelli di supporto alle imprese. Il 19% dei tirocini sono attivati nell'industria, concentrati soprattutto nelle "altre industrie".

Sotto il profilo professionale, il gruppo più numeroso di attivazioni è riferito alle professioni non qualificate, le quali rappresentano il 34% del totale. Rispetto al peso significativo di questo insieme, va evidenziato che, data la particolare natura dei tirocini – spesso rivolti a persone con situazioni complesse e specifiche vulnerabilità –, in deroga alle linee guida regionali, come avviene per i tirocini di inclusione sociale, è possibile attivare esperienze di inserimento e reinserimento lavorativo anche per lo svolgimento di mansioni che non richiedono una particolare attività formativa. Seguono, poi, per numerosità, i tirocinanti inquadrati come conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, e conducenti di veicoli (31%).

Tab. 2 - Caratteristiche dei tirocini. Periodo 2023-2° trim. 2025

	Val. ass.	%
Totale	274	100%
Promotore		
Agenzie per il lavoro	28	10%
Centri per L'impiego e altri soggetti pubblici	38	14%
Cooperative sociali, comunità terapeutiche o ULSS	73	27%
Organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro	135	49%
Principali settori		
Industria	51	19%
- Made in Italy	10	4%
- Costruzioni	10	4%
- Altre industrie	31	11%
Servizi	221	81%
- Comm.-tempo libero	60	22%
di cui: Servizi turistici	42	15%
- Servizi alla persona	46	17%
- Altri servizi	115	42%
di cui: Supporto alle imprese	96	35%
Qualifica		
Professioni tecniche o esecutive nel lavoro d'ufficio	39	14%
di cui: Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	36	13%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	12	4%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	47	17%
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	84	31%
di cui: Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	64	23%
Professioni non qualificate	92	34%
di cui: Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	40	15%
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	39	14%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per approfondire le traiettorie lavorative dei detenuti che hanno svolto un tirocinio nell’ambito del Progetto Carceri è stata condotta un’analisi preliminare sugli esiti occupazionali dei tirocinanti che hanno concluso l’esperienza entro il 2024²⁷. In particolare, per i detenuti che hanno terminato il tirocinio nel periodo considerato si è osservata la prima esperienza lavorativa registrata nei sei mesi successivi. È importante sottolineare che, trattandosi di una finestra temporale piuttosto limitata, i risultati non consentono di delineare un quadro esaustivo degli esiti occupazionali e dunque sono da ritenersi provvisori. Tuttavia, tali dati offrono alcune prime evidenze interessanti sui tassi di ricollocazione dopo il tirocinio (**tab. 3**).

I detenuti che hanno concluso un tirocinio nel periodo considerato sono 122 e, tra questi, l’80% ha preso parte ad altre opportunità nel mercato del lavoro entro i 6 mesi dalla conclusione dell’esperienza, nella maggior parte dei casi presso la stessa azienda in cui è stato svolto il tirocinio.

²⁷ Per i quali è possibile seguire i percorsi occupazionali in regione per almeno 6 mesi (aggiornamento dei dati al 30-06-2025).

Una quota ridotta dei tirocinanti (13%) ha replicato l'esperienza del tirocinio, mentre la modalità di ricollocazione più frequente prevede la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato (64%). Sebbene le ricollocazioni con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano un insieme decisamente più marginale, l'approdo alla stabilità contrattuale non viene precluso. Come accade anche nel complessivo mercato del lavoro regionale, l'attivazione di un contratto a termine può fungere da transito verso un'occupazione a tempo indeterminato. Nonostante il breve intervallo temporale di osservazione consentito dall'aggiornamento dei dati, si rileva che, oltre ai 4 tirocinanti che hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato dopo l'esperienza, circa una decina di altri soggetti hanno avuto accesso al tempo indeterminato grazie alla trasformazione di un contratto a tempo determinato. I successivi aggiornamenti dei dati consentiranno di disporre di una finestra di osservazione più lunga e di monitorare la prosecuzione delle carriere lavorative dopo il rapporto a tempo determinato così da aver contezza del totale degli approdi alla stabilità contrattuale dei detenuti che hanno svolto l'esperienza di tirocinio.

Tab. 3 – Tirocinanti che hanno concluso il tirocinio entro la fine del 2024. Esiti occupazionali nei 6 mesi successivi alla cessazione

	Val. ass.	%
Totale	122	100%
Successivo reinserimento		
No	24	20%
Sì	98	80%
Azienda del reinserimento		
La medesima del tirocinio	65	53%
Altra azienda	33	27%
Tipologia di reinserimento		
Tirocinio	16	13%
Tempo indeterminato	4	3%
Tempo determinato	78	64%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nonostante i dati sugli esiti dei tirocini, seppur provvisori, siano incoraggianti, la mappatura iniziale condotta all'interno degli istituti penali ha messo in luce alcune criticità di sistema che ostacolano il reinserimento socio-lavorativo delle persone in stato di restrizione. In particolare, l'analisi ha evidenziato:

- difficoltà per le persone straniere a cui scade il permesso di soggiorno durante il periodo di detenzione. Terminata la pena, se il permesso di soggiorno è scaduto da più di 6 mesi non è più rinnovabile;
- situazioni in cui il detenuto non possiede un'abitazione o una residenza;
- persone detenute con problematiche di dipendenza che, una volta terminata la pena, non risultano collocabili in strutture terapeutiche per la mancanza di una presa in carico dei servizi territoriali e per mancanza di residenza.

Numerosi sono tuttavia anche i punti di forza su cui si sta facendo leva per poter ridimensionare queste problematiche. Tra questi, si evidenzia una programmazione regionale sempre più integrata e condivisa, sia tra le diverse Direzioni coinvolte (in particolare la Direzione Sociale e la Direzione Lavoro), sia con enti partner come il PRAP e l'UEPE (Ufficio Esecuzione Penale Esterna). Un elemento di particolare rilevanza è rappresentato dalla presenza capillare e attiva del Terzo Settore su tutto il territorio regionale, che collabora in modo significativo a progetti di reinserimento sociale e lavorativo rivolti a persone in misura penale. Da sottolineare, infine, il rilevante lavoro di rete interistituzionale, finalizzato alla sistematizzazione e armonizzazione delle politiche regionali e nazionali, quale esito strutturale del progetto, attualmente in fase di definizione e co-programmazione con la Direzione Sociale della Regione del Veneto.

SINTESI DELLE EVIDENZE EMERSE

- Nel 2024 prosegue la tendenza negativa delle attivazioni di tirocini extracurricolari osservata a partire dal 2018: il numero di tirocini attivati nella regione è sceso a 25.741, segnando un calo del -1% rispetto all'anno precedente e ampliando il divario con il 2019, prima dello scoppio della pandemia.
- Le attivazioni che interessano gli under 30 continuano a rappresentare la maggior parte dei tirocini: nel 2024 sono stati 19.776 (il 77% del totale) e risultano in calo del -4% sul 2023. I tirocini che coinvolgono soggetti con più di trent'anni, nell'ultimo anno osservato ammontano a 5.965 e risultano in controtendenza rispetto alla dinamica generale (+13% sul 2023).
- Nonostante il calo generalizzato, i Centri per l'Impiego si confermano anche nel 2024 i principali promotori di tirocini, con 9.689 attivazioni, pari al 38% del totale. La maggior parte di queste esperienze ha coinvolto giovani sotto i 30 anni (8.632). Seguono le agenzie per il lavoro, che hanno attivato il 18% dei tirocini (4.553), e gli organismi accreditati per la formazione e i servizi per il lavoro, con il 15% (3.769).
- La maggior parte dei tirocini rilevati è sempre finalizzata all'inserimento e reinserimento lavorativo: nel 2024 rappresentano il 75% delle esperienze totali (under 30 il 77% e over 30 il 71%). Nel caso dei soggetti dai 30 anni in su risultano significativi anche i tirocini di inclusione sociale, i quali rappresentano il 27% del totale (3% per gli under 30) e risultano in aumento del +23% sul 2023.
- Come per il 2023, anche nel 2024 i gruppi professionali che registrano il numero più elevato di tirocini fanno riferimento alle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (5.420, il 21% del totale) e a quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (5.200 tirocini, 20%). Seguono per numerosità le attivazioni che interessano gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (4.333) e le professioni tecniche (4.275), con un'incidenza per entrambi pari al 17%. I tirocini nell'ambito delle professioni non qualificate fanno registrare il maggior numero di attivazioni tra gli over 30 (29% delle attivazioni, 6% per gli under 30).
- Nel 2024, il 59% dei tirocini complessivamente registrati è stato attivato con orario full time, una quota che, tuttavia, varia sensibilmente in funzione dell'età. Per gli under 30, i tirocini con orario part time costituiscono il 26% del totale, mentre tra i soggetti di trent'anni o più l'orario parziale rappresenta la modalità prevalente, interessando il 69% delle esperienze.
- Nel 2024, il numero di aziende che hanno attivato tirocini ha mostrato una progressiva contrazione, in linea con la diminuzione registrata nei flussi di attivazioni. In tutto sono state rilevate 14.311 aziende ospitanti, con una diminuzione del -3% sul 2023 e del -29% rispetto alle 20.244 del 2019. Il 33% dei tirocini è attivato da imprese con 1-9 dipendenti, che continuano a rappresentare il gruppo più numeroso (il 48%, 6.859 unità).
- Il 72% delle imprese nel 2024 ha ospitato solo un tirocinio nel corso dell'anno. Rispetto al passato, l'intensità di utilizzo dello strumento continua ad essere più bassa: nel 2024 il rapporto tra le aziende che attivano tirocini e quelle che fanno assunzioni nel lavoro dipendente è pari a 15 aziende ospitanti ogni 100 (nel 2019 era di 21 aziende ospitanti ogni 100).
- Il settore dei servizi è l'ambito in cui si osservano le concentrazioni maggiori: nel 2024 si registrano 9.452 imprese – ovvero il 66% del totale – e 17.720 tirocini (67% del totale), con una maggiore concentrazione nelle attività commerciali (come il commercio al dettaglio e i servizi turistici), che rappresentano il 18% delle aziende e il 20 % dei flussi totali.
- Per le esperienze concluse nel 2023, il tasso di ricollocazione riferito ai 12 mesi successivi (in esperienze lavorative di tipo dipendente, parasubordinato, intermittente o di un nuovo tirocinio) è pari, complessivamente, all'81% e si mantiene stabile rispetto all'anno precedente. Nella maggior parte dei casi la ricollocazione avviene entro i 30 giorni dalla conclusione e il 44% di chi si è ricollocato risulta essere impiegato presso la stessa azienda.
- Le modalità più diffuse di ricollocamento rimangono l'apprendistato (33% dei ricollocati nel 2023; il 41% per gli under 30), il tempo determinato (29%; 38% per gli over 30) e un nuovo tirocinio (21%; 42% per gli over 30).