

WORKING PAPER

INAPP WP n. 145

Tirocini extracurriculari e imprese: una questione di qualità

Tiziana Canal
Silvia Donà
Giuseppe Iuzzolino
Matteo Luppi

ISSN 2784-8701

NOVEMBRE 2025



La collana **Inapp Working Paper** presenta i risultati delle ricerche e degli studi dell’Inapp al fine di sollecitare una discussione informale in attesa di successivo invio dello scritto a una rivista scientifica o presentazione a un convegno. I lavori sono realizzati dal personale dell’Inapp, talvolta in collaborazione con ricercatori di altri Enti e Istituzioni. Tutti numeri della collana sono pubblicati esclusivamente online in open access al seguente link [Inapp Working Paper](#).

Questo WP è stato sottoposto con esito positivo al processo di peer review interna all’Istituto.

Editing grafico e impaginazione a cura di *Valentina Orienti*

Tirocini extracurricolari e imprese: una questione di qualità

Tiziana Canal

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
t.canal@inapp.gov.it

Silvia Donà

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
s.dona@inapp.gov.it

Giuseppe Iuzzolino

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
g.iuzzolino@inapp.gov.it

Matteo Luppi

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
m.luppi@inapp.gov.it

OTTOBRE 2025

Il working paper è realizzato nell'ambito del progetto del PTA Inapp 2022-2024 su *Qualità del lavoro e sostenibilità*.

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La strategia europea per la qualità dei tirocini. – 3. L'evoluzione normativa in materia di tirocini extracurricolari in Italia. – 4. Dinamiche ed esiti dei tirocini extracurricolari nel periodo 2020-2022. – 5. Tirocini extracurricolari, imprese e qualità del lavoro. – 6. Riflessioni conclusive e questioni aperte. – Appendice – Bibliografia

INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.gov.it

www.inapp.gov.it

ABSTRACT

Tirocini extracurriculari e imprese: una questione di qualità

Il tirocinio extracurriculare è uno strumento formativo chiave per facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro. Tuttavia, non di rado è stato oggetto di utilizzi incongrui che ne hanno pregiudicato l'utilità e l'efficacia. È per questo che, sia a livello europeo, che a livello nazionale, negli ultimi anni sono stati adottati diversi provvedimenti finalizzati a favorire un utilizzo corretto della misura e a garantire adeguati standard qualitativi delle esperienze.

Partendo da una ricognizione del contesto normativo europeo e italiano, questo studio si concentra sull'analisi dei tirocini extracurriculari nel periodo 2019-2022, esaminandone caratteristiche, esiti occupazionali e qualità. Quest'ultima misurata in base alla durata del tirocinio, all'esito post tirocinio e alla coerenza fra la qualifica professionale all'attivazione del tirocinio e quella relativa al contratto post tirocinio. Le analisi sono sviluppate a partire dalla banca dati del Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (COB - MLPS) e, in ottica d'impresa, su una banca dati che integra quest'ultima con la V indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro. I risultati evidenziano che tirocini più efficaci in termine di esito occupazionale, identificati traverso una cluster analysis, riguardano soggetti giovani ed altamente istruiti, medio-alte qualifiche professionali e transizioni presso il soggetto ospitante. Inoltre, modelli di regressione multinomiale multilivello indicano che questi tirocini presentano una maggiore probabilità di essere svolti in imprese di grandi dimensioni, plurilocalizzate e caratterizzate da una attenta gestione delle risorse umane.

PAROLE CHIAVE: tirocinio extracurriculare, politiche attive del lavoro, transizioni lavorative, qualità del lavoro, imprese

JEL CODES: A14, J24, J8, J81, J88, K31

The extracurricular traineeships is an important educational tool for helping students enter the labour market. Yet, it is often misused, which reduces its value and effectiveness. Consequently, at both European and national levels, several measures have been taken in recent years to encourage proper use of traineeships and to establish appropriate quality standards for these experiences.

Beginning with an overview of the European and Italian regulatory frameworks, this study concentrates on analysing extracurricular traineeships from 2019 to 2022, assessing their features, employment results, and quality. The latter is evaluated based on traineeship duration, post-traineeship outcomes, and the alignment between initial professional qualification and the qualification related to the post- traineeship employment contract. The analyses are conducted using data from the Statistical Information System of Mandatory Communications (COB - MLPS) and, from a firm's perspective, with a database that combines this with the Fifth Inapp Survey on Job Quality.

The results demonstrate that the most effective traineeships in terms of employment outcomes—identified through a cluster analysis—are those involving young, highly educated individuals with medium-high professional qualifications and transitions into employment with the host organisation. Moreover, multilevel multinomial regression models suggest that these traineeships are more likely to occur in large, multi-site companies characterised by meticulous human resources management.

KEYWORDS: *traineeship, active labor market policies, job transitions, job quality, companies*

DOI: 10.53223/InappWP_2025-145

Citazione:

Canal T., Donà S., Iuzzolino G., Luppi M. (2025), *Tirocini extracurriculari e imprese: una questione di qualità*, Inapp Working Paper n.145, Roma, Inapp

1. Introduzione

L’istituto del tirocinio extracurricolare in Italia ha acquisito rilevanza fra gli strumenti e le misure di politica attiva. I dati sui tirocini extracurriculari avviati (Anpal 2024) mostrano chiaramente quanto questo strumento di *Work-Based Learning* (WBL) sia radicato e diffuso nel nostro Paese. Inoltre, nel corso degli anni, il tirocinio è stato oggetto di diversi interventi normativi, mirati a ridefinirne finalità e caratteristiche. Tuttavia, l’impressione diffusa è che non abbia ancora trovato una sua quadratura. Infatti, in esito alla sua articolata evoluzione normativa, l’asse del tirocinio appare decisamente spostato sul versante dell’inserimento lavorativo piuttosto che nella direzione della formazione post-istruzione. Declinato prevalentemente come misura di politica attiva, il tirocinio corre quindi il rischio di vedere inficiata la sua peculiare natura formativa e orientativa, assumendo talvolta i tratti e le caratteristiche di un vero e proprio rapporto di lavoro. Tale aspetto è fuor di dubbio da attenzionare, considerato che sono soprattutto i tirocini caratterizzati da contenuti formativi di qualità, a rivelare la loro efficacia nell’agevolare la transizione verso il mercato del lavoro (Iuzzolino *et al.* 2023). Il tirocinio potrebbe quindi rappresentare uno strumento di avviamento al lavoro virtuoso, prevedendo adeguati percorsi formativi in azienda. Potrebbe, poiché, come noto, non sempre si traduce in un rapporto di lavoro e nei casi in cui ciò avviene si trasforma non di rado in un rapporto di lavoro a tempo determinato (Anpal 2024). È noto che avere un’occupazione, non necessariamente coincide con ‘avere un buon lavoro’, esito che implica, ad esempio, rapporti di lavoro standard, svolgere attività coerenti con le proprie conoscenze e abilità, adeguate retribuzioni, contesti organizzativi caratterizzati da un buon clima sociale e così via (Bergamante e Canal 2028; Centra *et al.* 2012; Centra e Gualtieri 2017; Isfol 2013).

Partendo da tali considerazioni, il contributo propone un approfondimento empirico con l’obiettivo di esplorare la relazione fra tirocinio, qualità della misura e transizioni lavorative.

Le analisi sono sviluppate a partire da una banca dati integrata tra il Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (MLPS) e la V indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro, nella sua componente relativa alle unità locali/imprese. Nello specifico, sono stati individuati tre aspetti che consentono di caratterizzare i tirocini in base alla loro efficacia formativa e occupazionale: a) la durata; b) l’inserimento lavorativo, misurato in base al tempo trascorso fra la fine del tirocinio e l’eventuale contratto lavorativo; c) la capacità formativa, stimata osservando la coerenza (o meno) fra la qualifica professionale all’attivazione del tirocinio e quella relativa al contratto post tirocinio. Una cluster analysis e modelli di regressione multinomiale hanno quindi permesso di identificare cinque tipologie di tirocinio con differenti capacità formative ed occupazionali e i relativi principali driver individuali. Infine, l’analisi delle transizioni lavorative ha evidenziato come sia soprattutto la qualità del tirocinio a influenzare la transizione occupazionale, al di là della qualità dell’impresa ospitante, elemento acquisito attraverso una profilazione delle imprese in termini di gestione delle risorse umane (Canal e Gualtieri 2020; Canal e Luppi 2023).

Lo studio si sviluppa in due parti. Nella prima parte (paragrafi 2 e 3) è fornito un inquadramento teorico e giuridico, richiamando l’evoluzione della normativa europea ed italiana e sottolineandone gli elementi convergenti e le potenziali incongruenze. La seconda parte è invece dedicata alle analisi empiriche. Il paragrafo 4 presenta un quadro di sintesi degli andamenti, delle caratteristiche e degli esiti dei tirocini extracurriculari nel triennio 2020-2022, periodo di riferimento analogo a quello delle

analisi sviluppate nel paragrafo 5, che includono però anche l'anno 'prepandemico' (2019). In questo paragrafo, attraverso analisi multivariate, si mira a identificare i differenti tipi di tirocinio rispetto a tre aspetti (durata, capacità formativa e inserimento lavorativo); quindi, si evidenziano le caratteristiche principali dei tirocinanti rientranti nei cluster identificati; infine, osservando le transizioni post tirocinio si verifica l'ipotetica relazione fra tipologia di tirocinio e caratteristiche delle imprese ospitanti. Il lavoro si chiude con alcune riflessioni conclusive e il richiamo agli aspetti da monitorare e potenziare per favorire un migliore utilizzo della misura.

2. La strategia europea per la qualità dei tirocini

Da oltre un decennio il tema della qualità dei tirocini è oggetto di attenzione e interesse da parte dell'Unione europea. Le istituzioni europee, infatti, hanno riconosciuto il valore e l'importanza del tirocinio nell'agevolare la transizione dal mondo dell'istruzione al mercato del lavoro, ma hanno anche compreso come l'effettiva efficacia dell'istituto dipenda essenzialmente dal livello di qualità delle esperienze.

Già nel 2013 un'analisi econometrica della Commissione europea basata sui risultati di un'indagine Eurobarometro sui tirocini in Europa rilevava una chiara correlazione tra la qualità dei tirocini e le relative ricadute occupazionali: coloro che avevano svolto tirocini di qualità scadente – fenomeno purtroppo piuttosto diffuso – avevano successivamente una probabilità nettamente inferiore di trovare un lavoro (European Commission 2013). Di qui la necessità di intervenire sull'istituto, definendo criteri e standard qualitativi che prevenssero utilizzi incongrui della misura e consentissero la realizzazione di tirocini realmente formativi e funzionali all'inserimento lavorativo. È in questo contesto che il 10 marzo 2014 il Consiglio dell'Unione europea, sulla base della Proposta della Commissione del 4 dicembre 2013¹, ha adottato la Raccomandazione su un Quadro di qualità per i tirocini².

L'ambito di applicazione della Raccomandazione comprendeva i tirocini associati alle politiche attive del mercato del lavoro (ALMP Traineeship, Active Labour Market Policy Traineeships)³ e i tirocini nel libero mercato (Open Market Traineeships, OMT)⁴, non includendo invece i tirocini curriculare e i tirocini obbligatori per l'accesso a una professione. Con la Raccomandazione, il Consiglio invitava gli Stati membri a recepire nelle rispettive normative sui tirocini extracurriculari i principi e criteri del Quadro di qualità:

- il rapporto di tirocinio deve basarsi su un contratto scritto in cui vengano indicati gli obiettivi di apprendimento e di formazione, i diritti e gli obblighi del soggetto ospitante e del tirocinante, la durata dell'esperienza, le condizioni di lavoro e l'importo dell'indennità (se prevista);
- il soggetto ospitante è tenuto a garantire il rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro previste dal diritto nazionale e dell'Unione europea;
- il tirocinio, in linea di principio, non dovrebbe avere una durata superiore a 6 mesi;

¹ Proposta di Raccomandazione del Consiglio relativa a un Quadro di qualità per i tirocini, COM(2013) 857, 2013.

² Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01).

³ I tirocini ALMP sono tirocini extracurriculari che vengono promossi dai servizi pubblici e si basano su un accordo trilaterale tra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante.

⁴ I tirocini Open Market sono tirocini extracurriculari che si basano su un accordo bilaterale tra tirocinante e soggetto ospitante, senza il coinvolgimento di terzi. In Italia questa tipologia di tirocini non è consentita.

- il tirocinio deve essere adeguatamente riconosciuto mediante la convalida e la certificazione delle conoscenze, abilità e competenze maturate durante il percorso formativo;
- negli annunci di tirocinio dovrebbero essere riportate tutte le informazioni utili sulle condizioni previste, in particolare sul riconoscimento o meno di un'indennità e sulla copertura assicurativa per gli infortuni e la malattia.

A poco più di due anni dalla pubblicazione della Raccomandazione, uno studio dei Servizi della Commissione europea ha evidenziato come solo alcuni tra i Paesi europei avevano conformato le proprie legislazioni ai criteri del Quadro di qualità per i tirocini (European Commission 2016). Una situazione che non ha certamente favorito un miglioramento diffuso della qualità delle esperienze. Pertanto, all'inizio del nuovo decennio, il Parlamento europeo ha ritenuto opportuno riproporre la questione della qualità dei tirocini, invitando la Commissione a una revisione e rafforzamento del Quadro del 2014 e condannando reiteratamente la pratica dei tirocini non retribuiti, ritenuta una forma di sfruttamento del lavoro dei giovani e una violazione dei loro diritti⁵.

All'inizio del 2023, un nuovo studio dei Servizi della Commissione finalizzato a valutare l'impatto del Quadro di qualità negli Stati membri, ha rilevato dei progressi nel recepimento dei criteri e dei principi della Raccomandazione (soprattutto in riferimento ai tirocini svolti nell'ambito delle politiche attive del lavoro, in misura minore per i tirocini nel libero mercato), con un conseguente effetto positivo sul livello qualitativo delle esperienze (European Commission 2023). Lo studio, oltre a confermare l'importanza e l'utilità del Quadro, ha anche fornito elementi utili per una revisione della Raccomandazione del 2014, indicando ulteriori criteri di qualità che integrassero e completassero il Quadro adottato nel 2014. Le indicazioni contenute nello studio della Commissione sono state tempestivamente raccolte dal Parlamento europeo: con la Risoluzione del 14 giugno 2023 sui tirocini di qualità nell'Unione⁶, il Parlamento individuava puntualmente i nuovi principi e criteri da adottare nell'ambito del nuovo Quadro di qualità:

- il riconoscimento di un'indennità in linea con il costo della vita e tale da garantire un tenore di vita dignitoso;
- un maggiore accesso ai tirocini da parte dei soggetti fragili, con particolare riferimento alle persone con disabilità;
- l'accesso alla protezione sociale da parte dei tirocinanti conformemente ai regimi nazionali;
- la conformità dei 'tirocini a distanza' ai criteri di qualità;
- la trasparenza e chiarezza degli obiettivi di apprendimento e l'accesso a un tutoraggio svolto da tutor formati e capaci di garantire il trasferimento di competenze;
- la possibilità di segnalare le irregolarità, in cooperazione con gli ispettorati nazionali del lavoro e le autorità competenti, tramite canali di comunicazione definiti.

Il Parlamento invitava inoltre la Commissione a trasformare la Raccomandazione in uno strumento legislativo più forte e a proporre una Direttiva finalizzata a migliorare la qualità e l'accessibilità dei tirocini, nonché le condizioni di lavoro dei tirocinanti. A meno di un anno dall'uscita della Risoluzione,

⁵ Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo dell'8 ottobre 2020 sulla garanzia per i giovani (2020/2764(RSP)); Risoluzione del Parlamento europeo del 17 dicembre 2020 su un'Europa sociale forte per transizioni giuste (2020/2084(INI)); Risoluzione del Parlamento europeo del 17 febbraio 2022 sul rafforzamento del ruolo dei giovani europei: occupazione e ripresa sociale dopo la pandemia (2021/2952(RSP)).

⁶ Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005(INL)).

la Commissione ha provveduto a rispondere all'invito del Parlamento. Il 20 marzo 2024, infatti, la Commissione ha presentato una Proposta di Raccomandazione su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini⁷ e una Proposta di Direttiva sui tirocini⁸.

Come detto, la Proposta di Raccomandazione intende aggiornare e potenziare il Quadro di qualità del 2014 attraverso l'introduzione di nuovi principi e criteri. La Proposta di Direttiva punta invece a garantire il rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e a contrastare l'utilizzo illegittimo della misura, ovvero il fenomeno dei 'rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini'. I due documenti, oltre a differire in ragione del diverso peso dei due atti giuridici in questione (una Direttiva ha un carattere vincolante, mentre una Raccomandazione suggerisce delle linee d'azione), differiscono anche in relazione agli ambiti di applicazione cui si riferiscono.

La nuova Proposta di Raccomandazione si riferisce a tutti i tirocinanti (*all trainees*), includendo dunque anche i tirocini curriculare e i tirocini obbligatori per l'accesso a una specifica professione. Ciò costituisce quindi una novità molto importante rispetto al Quadro del 2014, che riguardava soltanto i tirocini nell'ambito delle politiche attive del lavoro e i tirocini nel libero mercato.

Nella Proposta di Direttiva, invece, l'ambito di applicazione viene definito sulla base dello status del tirocinante. Proprio la definizione di tirocinante costituisce l'elemento più problematico e controverso della Proposta di Direttiva. Per tirocinante, infatti, si deve intendere "qualsiasi persona che intraprende un tirocino e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia"⁹.

La Direttiva si applica quindi in via esclusiva a una specifica 'categoria' di tirocinanti, ovvero ai tirocinanti che, indipendentemente dal tipo di tirocino, hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. È evidente come questa inedita definizione del tirocinante presenti dei chiari profili di incompatibilità con i principi fondamentali del sistema normativo italiano in materia di tirocini. In Italia, infatti, per definizione un tirocino non è e non può essere un contratto o un rapporto di lavoro. Non stupisce quindi che le Commissioni parlamentari incaricate di valutare la Proposta di Direttiva, pur condividendo le finalità generali che persegue, abbiano richiamato l'opportunità di tenere adeguatamente in considerazione le specificità degli ordinamenti nazionali. La riconduzione del tirocino nell'alveo dei rapporti di lavoro, infatti, modificherebbe strutturalmente l'essenza dell'istituto nell'ordinamento italiano¹⁰.

Nell'impianto teorico della Proposta di Direttiva, l'equiparazione tra tirocinante e lavoratore costituisce il presupposto che consente di formulare il principio di non discriminazione dei tirocinanti: "gli Stati membri provvedono affinché, in relazione alle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione,

⁷ Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM(2024) 133 final.

⁸ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (Direttiva sui tirocini), COM(2024) 132 final.

⁹ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (Direttiva sui tirocini), COM(2024) 132 final, Capo I, Art. 2, lett. b).

¹⁰ Cfr. Camera dei Deputati, XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea), Documento approvato dalla XIV Commissione nell'ambito della verifica di sussidiarietà di cui all'articolo 6 del protocollo n. 2 allegato al Trattato di Lisbona: Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (Direttiva sui tirocini) (com(2024)132 final), 12 giugno 2024, p.2.

i tirocinanti non siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti regolari comparabili appartenenti allo stesso stabilimento, a meno che non sussistano ragioni oggettive tali da giustificare un trattamento diverso, quali mansioni diverse, un livello inferiore di responsabilità o di intensità del lavoro o il peso della componente di apprendimento e formazione”¹¹. Il principio della parità di trattamento tra tirocinante e lavoratore sembra essere la logica conseguenza della concezione del tirocinante in quanto lavoratore.

Tuttavia, così come enunciato dalla Commissione, il principio di non discriminazione sembra difettare di coerenza interna e di tenuta concettuale, tanto da pregiudicare la concreta possibilità di attuazione del principio stesso: le cosiddette ‘ragioni oggettive’ che giustificherebbero una disparità di trattamento (mansioni diverse, livello inferiore di responsabilità e peso della componente formativa) rappresentano non già delle situazioni ipotetiche ed estrinseche alla natura del rapporto di tirocinio, quanto piuttosto degli elementi costitutivi e strutturali dell’istituto stesso. È del resto la Proposta di Direttiva stessa ad affermare poco più avanti che, per stabilire se un tirocinio costituisca in realtà un rapporto di lavoro regolare, debbano essere considerati come elementi indicativi l’assenza di una componente significativa di formazione e l’attribuzione di mansioni e responsabilità equivalenti a quelle di un dipendente regolare.

La Proposta sembra quindi annodarsi in un cortocircuito concettuale: le ragioni che giustificano un trattamento diverso sono le stesse la cui assenza consente di qualificare un tirocinio come un ‘rapporto di lavoro camuffato’. Paradossalmente, sarebbero solo i falsi tirocini a soddisfare appieno le condizioni per la parità di diritti. Il principio che enuncia la parità di trattamento finisce quindi per decretare l’inevitabilità di quella disparità di trattamento che intende contrastare.

L’impressione che si ricava dall’analisi della Proposta è che, nell’intervento della Commissione, la bontà dei fini (la tutela e la salvaguardia dei diritti dei tirocinanti) non abbia trovato i giusti mezzi (la forzata attribuzione dello status di lavoratore). Considerando le criticità connesse alle posizioni espresse e gli evidenti problemi di recepimento che generano (non soltanto per l’Italia), è lecito attendersi che, in sede di discussione della Proposta, si giunga a determinazioni meno radicali e controverse sulla natura del rapporto di tirocinio. Del resto, per rafforzare il sistema dei diritti dei tirocinanti, non è detto che si debba passare necessariamente attraverso un’equivoca sovrapposizione con i rapporti di lavoro.

Appaiono invece meno radicali le posizioni espresse dalla Commissione nella Proposta di Raccomandazione su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini. In questo documento viene infatti definito, riprendendo il quadro dei principi e criteri formulati dal Parlamento europeo nella Risoluzione del 14 giugno 2023, un insieme articolato di diritti e tutele a beneficio dei tirocinanti, con particolare riferimento ai temi delle condizioni di apprendimento e di lavoro, dell’inclusività e delle pari opportunità di accesso ai tirocini, della protezione sociale e del riconoscimento delle esperienze. La Proposta di Raccomandazione riprende inoltre la previsione relativa al riconoscimento economico a beneficio dei tirocinanti, ma in una forma sostanzialmente depotenziata rispetto alla formulazione della Risoluzione del Parlamento. Nella Proposta di Raccomandazione, infatti, l’indicazione è quella di “garantire che i tirocinanti siano retribuiti in modo equo, tenendo conto di elementi quali le mansioni e le responsabilità del tirocinante, l’intensità del suo lavoro e il peso della componente di

¹¹ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (Direttiva sui tirocini), COM(2024) 132 final, Capo II, art. 3.

apprendimento e formazione”¹². In questa formulazione si dice soltanto che i tirocinanti debbano essere retribuiti in modo equo, tenendo conto di tutti quegli elementi che di fatto comportano e giustificano una più o meno netta differenza retributiva tra tirocinanti e lavoratori; nella Risoluzione del Parlamento, invece, si indicavano dei parametri oggettivi per determinare l’equità del riconoscimento economico: il fatto che il compenso fosse “in linea con il costo della vita” e tale da garantire “un tenore di vita dignitoso”. In Italia, al netto delle diverse scelte operate dalle singole Regioni e Province autonome sugli importi minimi dell’indennità di partecipazione, il tetto minimo fissato dalle Linee guida sui tirocini extracurriculari del 2017 è pari a 300 euro mensili. Un importo che riesce assai difficile considerare ‘equo’.

Infine, è interessante rilevare come, al netto delle differenze di contenuto e ambito di applicazione dei due documenti, sia la Proposta di Direttiva sia la Proposta di Raccomandazione adottino una medesima definizione di tirocinio (peraltro pressoché identica alla definizione contenuta nella Raccomandazione del 2014). In entrambi i documenti il tirocinio viene definito infatti come “un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa, il cui obiettivo è l’acquisizione di un’esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l’occupabilità e facilitare la transizione verso un rapporto di lavoro regolare o l’accesso a una professione”¹³.

Se si confronta la definizione europea di tirocinio con la concezione italiana dell’istituto, le differenze di prospettiva emergono in maniera piuttosto evidente. Nell’ordinamento italiano, infatti, il tirocinio è concepito come un periodo di formazione tout court; nella prospettiva dell’Unione, invece, la formazione costituisce ‘una componente’, seppur significativa, di un’esperienza che si configura come ‘pratica lavorativa’. Dunque, se il recepimento nel sistema italiano di una concezione del tirocinante come “persona che ha un rapporto di lavoro” appare decisamente problematica, è forse più plausibile recepire il senso della definizione europea di tirocinio, senza per questo snaturare la forma giuridica dell’istituto. In sostanza, sarebbe forse opportuno riconoscere che il tirocinio extracurriculare, in quanto ‘pratica lavorativa’, implica e comporta un reale e concreto contributo professionale da parte del tirocinante. La natura stessa della misura rende infatti la componente ‘lavorativa’ indissociabile da quella propriamente formativa: all’interno di un contesto di lavoro, non è possibile conseguire una determinata competenza professionale senza che quella competenza venga effettivamente agita e concretamente utilizzata. In ciò consiste, del resto, il beneficio che il soggetto ospitante trae dal tirocinio e la ragione per cui il tirocinante riceve a buon diritto un riconoscimento economico. Se il tirocinante non fornisse alcun contributo professionale, il soggetto ospitante si troverebbe nella situazione paradossale di dover riconoscere un compenso a fronte della formazione che esso stesso eroga.

Tale ammissione, tuttavia, non mette in questione la peculiare natura formativa dell’istituto. Le attività svolte dal tirocinante, infatti, non sono estrinseche rispetto al percorso formativo, ma ne rappresentano un momento essenziale e costitutivo. Si tratta di un punto fondamentale su cui è opportuno soffermarsi. Ciò che si intende rimarcare è che le attività svolte dal tirocinante si configurano anch’esse, allo stesso titolo dell’azione formativa che le precede e le rende possibili, come

¹² Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM(2024) 133 final, Art. 6.

¹³ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (Direttiva sui tirocini), COM(2024) 132 final, Capo I, Art. 2, lett. a); Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM(2024) 133 final, Considerata, punto n.15.

un elemento strutturale del processo di formazione. Quindi, la ‘pratica lavorativa’, comprensiva dei momenti propriamente formativi e dei momenti ‘applicativi’, viene a trovarsi interamente ricompresa nell’alveo della formazione. Viene così a sostanziarsi e definirsi la linea di demarcazione che separa la ‘pratica lavorativa’, in cui consiste il tirocinio, dalla “prestazione lavorativa”, che caratterizza invece i rapporti di lavoro.

Sulla base di questa lettura, la definizione europea e quella italiana di tirocinio, pur differenti, apparirebbero sicuramente conciliabili, riconoscendo da un lato che il tirocinio consista in “un periodo di pratica lavorativa con una significativa componente di formazione e apprendimento”, ma assumendo al contempo che tale periodo di pratica lavorativa si configuri, nella sua interezza e globalità, come un processo di formazione.

In conclusione, dunque, il tirocinio può essere compreso come un’esperienza che, a fronte di una congrua e costante azione formativa distribuita nell’arco dell’intero percorso, prevede il coinvolgimento concreto del tirocinante nelle attività oggetto di formazione. Peraltro, è evidente come le attività declinate nel progetto formativo siano ‘mansioni’ che il tirocinante è chiamato dapprima ad apprendere per poi, ovviamente, poterle svolgere. Il riconoscimento di questo assunto potrebbe forse costituire una base sufficiente per legittimare una riconsiderazione del sistema delle garanzie e dei diritti dei tirocinanti, estendendo al tirocinio alcune misure di tutela che attualmente sono appannaggio esclusivo dei rapporti di lavoro.

3. L’evoluzione normativa in materia di tirocini extracurriculari in Italia

In Italia, come definito dalle Linee Guida del 2017¹⁴, il tirocinio extracurriculare è una misura formativa di politica attiva che consiste in un periodo di formazione e di orientamento *on the job*, avente il fine di favorire l’acquisizione di competenze professionali e facilitare l’ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro.

Nonostante nel nostro Paese ci siano stati, da quasi trent’anni, diversi interventi normativi, l’istituto non ha ancora trovato una sua ‘quadratura’ definitiva (Iuzzolino *et al.* 2023).

Pertanto, prima di approfondire gli aspetti relativi all’efficacia (formativa e occupazionale) dell’istituto, nonché la legittimità dei suoi concreti utilizzi, è necessario analizzare l’evoluzione storica del suo quadro normativo e le principali problematiche sottese all’attivazione dello strumento.

Il Pacchetto Treu: tirocinio come esperienza di formazione in un contesto produttivo

L’introduzione del tirocinio come strumento che consente di “realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro” si deve al Pacchetto Treu (legge n. 196/1997, art. 18), la legge che in Italia ha regolamentato il mercato del lavoro introducendo le prime forme contrattuali di flessibilità.

¹⁴ Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante *Linee guida in materia di tirocini*, concluso in seno alla Conferenza Permanente Stato, Regioni e Province autonome nella seduta del 24 gennaio 2013 (Atto rep.n.1/CSR), novellato con l’Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano nel documento recante *Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento*, concluso in seno alla Conferenza permanente tra Stato, Regioni e Province autonome del 25 maggio 2017(Atto rep. N.86/CSR).

Nello specifico, la legge n. 196/1997 ha proceduto ad un riordino complessivo della materia dei tirocini, in una prospettiva unitaria, ponendosi come frutto di una lunga stratificazione normativa. La legge, lungi dal regolamentare in modo minuzioso l'istituto, enuncia i criteri generali ed i principi, affidando la disciplina di dettaglio ad un decreto ministeriale: il DM n. 142 del 1998. La legge n. 196/1997, tuttavia, definisce i criteri e i principi generali: i tirocini formativi e di orientamento sono rivolti a soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico, con una durata massima di 12 mesi, 24 per persone disabili, e sono promossi da specifici soggetti promotori quali i centri per l'impiego, le università, gli istituti scolastici ecc. grazie a Convenzioni con datori di lavoro pubblici e privati.

Il decreto ministeriale n. 142/1998¹⁵ fornisce una disciplina dettagliata delle tipologie di soggetti abilitati o autorizzati a promuovere i tirocini e prevede per il perfezionamento degli stessi, la stipula di una Convenzione tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante e di un progetto formativo, sottoscritto dal soggetto ospitante, dal soggetto promotore e dal tirocinante.

La disciplina della L. n. 196/1997 e il suo regolamento di attuazione, il DM n. 142/1998, pongono regole uniformi e un nuovo assetto per i tirocini formativi e di orientamento che, come stabiliva l'art. 1 c.1 del DM n. 142/1998 sono momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi con lo scopo di integrare, grazie alle esperienze pratiche, le conoscenze acquisite, frequentando corsi scolastici, universitari, post-universitari e professionali. La distinzione tra tirocini curriculare ed extracurriculare è stata definita successivamente nel 2007 da una Nota del Ministero del Lavoro sulle Comunicazioni Obbligatorie¹⁶, che individua i tirocini esclusi dall'obbligo di comunicazione, ovvero quelli perfezionati all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione: i tirocini curriculare e poi i tirocini sottoposti all'obbligo di comunicazione, ovvero quelli promossi a favore di disoccupati, inoccupati, soggetti svantaggiati o disabili, che hanno la finalità di inserimento e reinserimento lavorativo: cosiddetti tirocini extracurriculare.

Dall'art. 11 della legge n. 148/2011 alla Legge Fornero: le linee guida in Conferenza Permanente del 2013

Nel 2011, al fine di contrastare l'uso distorto dei tirocini e facilitare la diffusione dell'apprendistato quale principale rapporto di lavoro formativo, in modo da evitare che tirocini non conformi alle finalità previste dal legislatore, potessero togliere spazio al contratto di apprendistato, viene introdotto l'art. 11 del decreto legge n. 138/2011¹⁷. Quest'ultimo lasciava, tuttavia, intatta la disciplina dell'art. 18, L. n. 196/1997, soltanto per i tirocini promossi a favore dei soggetti particolarmente svantaggiati nel mercato del lavoro e per quelli curriculare. Per gli altri tirocini stabiliva dei nuovi limiti più rigidi, riservandoli ai soli neodiplomati e neolaureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio, per una durata massima di sei mesi. La finalità della norma verteva sulla considerazione che tali soggetti avevano già quelle competenze formali e pertanto la loro formazione in azienda doveva essere ridotta, per poi avere un inserimento con un vero contratto di lavoro¹⁸.

¹⁵ Decreto ministeriale del 25 marzo 1998, n.142, Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri ex art. 18 della legge 24 giugno 1997, n.196 in materia di tirocini formativi e di orientamento.

¹⁶ Nota del Ministero del lavoro del 14 febbraio 2007 n. 4746 sulle Comunicazioni Obbligatorie.

¹⁷ Il decreto legge 13 agosto 2011, n.138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo, è convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148.

¹⁸ Dopo appena un mese dall'emanazione della Legge, interviene, tuttavia, la Circolare del Ministero del Lavoro 24/2011 che fornisce alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina, delimitandone in maniera radicale l'ambito di applicazione: non rientrano, infatti, nel campo di applicazione dell'art.11 del D.L. n. 138/2011 "i tirocini curriculare, i tirocini per soggetti svantaggiati e disabili, i periodi di praticantato per l'accesso alle professioni regolamentate e nemmeno i tirocini

Diverse Regioni, tuttavia, nel novembre 2011 impugnano l'art. 11 del D.L. n. 138/2011, e dopo un anno, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 287/2012, ne dichiara l'illegittimità costituzionale, poiché vi era stata un'invasione di competenza da parte della legislazione statale nella materia della formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni¹⁹.

In questo contesto, un notevole cambiamento per la disciplina dei tirocini viene apportato dalla legge n. 92 del 2012 che, all'art. 1, c. 34-36, stabilisce i criteri che dovevano essere seguiti e recepiti con le Linee guida emanate in Conferenza Stato-Regioni il 24 gennaio 2013 e poi adottati dalle singole leggi regionali²⁰. Con tale accordo, le Regioni si impegnano a recepire le Linee guida in materia di tirocini con proprie leggi regionali entro sei mesi dalla sottoscrizione dello stesso.

Le Linee Guida procedono ad una definizione del tirocinio extracurriculare, che viene definito come una misura formativa di politica attiva che permette un periodo di formazione on the job che non dà vita, tuttavia, ad un vero e proprio rapporto di lavoro. Infatti, il tirocinio è un contratto poiché vi è l'accordo tra le parti, ma non un rapporto di lavoro, con tutte le tutele che ne conseguono.

Il tirocinio risulta finalizzato ad acquisire le competenze professionali, un orientamento per la scelta della professione e per l'inserimento/reinserimento lavorativo. Si distingue dalle altre forme di tirocinio, quale i tirocini curriculari, i tirocini estivi, i tirocini transnazionali, i tirocini per extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, i periodi di pratica professionale e i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche che non rientrano nell'ambito delle Linee guida del 2013 e quindi non sono disciplinati neanche dalle singole leggi regionali.

Le linee guida del 2013 prevedono tre tipologie di tirocinio: i tirocini formativi e di orientamento, i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, i tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili di cui all'art.1, comma 1, della legge n. 68/99, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Le linee guida del 2017 per un miglioramento della qualità dei percorsi formativi

In seguito, per tentare di risolvere i punti di criticità delle precedenti Linee guida del 2013, in data 25 maggio 2017 vengono emanate le Linee Guida in Conferenza Permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano. Le linee guida sono pensate anche riferendosi ai principi dettati dalla Commissione europea che, nell'ambito della strategia Europa 2020, pone fra le sue priorità il tema della garanzia di qualità del tirocinio. Per questi motivi il Consiglio dell'Unione europea interviene

di inserimento/reinserimento al lavoro svolti a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni". Quindi con l'introduzione della tipologia di tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro viene di fatto ripristinata la situazione *ex ante* dall'emanazione dell'art. 11 del D.L. 138/2011, consentendo l'accesso al tirocinio anche agli inoccupati e disoccupati.

¹⁹ La stessa *ratio* era stata adottata dalla Corte costituzionale con la sentenza n.50/2005 in tema di tirocini estivi. In riferimento a quest'ultima particolare tipologia la Corte costituzionale era stata chiamata a pronunciarsi sull'art. 60 del d.lgs. n. 276 del 2003, che aveva introdotto una fattispecie speciale di tirocinio: i tirocini estivi di orientamento. Per un approfondimento sul tema si rimanda a Bellocchi, 2004. La Corte dichiarava l'incostituzionalità di tale norma, con la sentenza del 28 gennaio 2005, n. 50 dal momento che, dopo la riforma del Titolo V della Costituzione e nello specifico dell'art. 117 Cost., la materia della formazione professionale rientrava nella competenza esclusiva delle Regioni e quindi anche la disciplina dei tirocini estivi di orientamento era ricompresa nella competenza esclusiva delle stesse. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Canavesi, 2005. Si tratta di quella formazione ed orientamento in ambienti di lavoro, senza essere preordinata direttamente alle assunzioni come riportato da Balletti, 2004.

²⁰ Per un approfondimento sui contenuti delle linee guida in Accordo Stato Regioni del 2013 e le prospettive di riforma regionale si rimanda a Vergari 2013.

direttamente sulla materia, con la Raccomandazione su un quadro di qualità del tirocinio. La promozione di tirocini di buona qualità viene considerata un elemento essenziale per il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020, perché agisce sulla fluidità della transizione scuola-lavoro ed incrementa la mobilità geografica settoriale, in particolar modo dei giovani (vedi § 2).

Le Linee guida del 2017 rivedono, aggiornano ed integrano il contenuto della versione del 2013, non sempre con risultati ottimali²¹. L'obiettivo è superare le criticità emerse nell'attuazione del Programma Garanzia Giovani ed evitare la realizzazione di forme distorte di tirocinio, non genuine e non ragguardevoli della natura formativa dello stesso contratto. I tirocini che rientrano nella disciplina delle Linee guida sono i tirocini extracurriculari²².

Essendo materia di competenza regionale, tutte le Regioni provvedono, con tempi diversi²³, al recepimento delle linee guida in Conferenza Permanente del 2017 con proprie leggi regionali.

Il recepimento delle Linee guida da parte delle Regioni ha creato, tuttavia, una difformità di trattamento per i tirocini nel territorio nazionale. Questo ha comportato una diversa disciplina da Regione a Regione, in particolar modo per l'indennità di partecipazione al tirocinio. Le linee guida del 2013 e anche quelle del 2017 hanno fissato come minima un'indennità di 300,00 euro lordi mensili. Nella Regione Sicilia si è mantenuto il tetto minimo di indennità pari a 300,00 euro lorde mensili, come anche nella Provincia Autonoma di Trento. La Regione Toscana, invece, ha previsto un'indennità di partecipazione al tirocinio pari a 600,00 euro lordi mensili, fino ad arrivare alla Regione Lazio che prevede un'indennità pari a 800,00 euro lorde al mese. Anche in termini di durata vi sono delle differenze previste da Regione a Regione, sempre nei limiti stabiliti dalle Linee guida del 2017, che indicano una durata minima pari a 2 mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese, e del tirocinio rivolto a studenti, promosso dal servizio per l'impiego e svolto durante il periodo estivo, per il quale la durata minima è di 14 giorni, mentre la massima è portata a 12 mesi, ad eccezione dei soggetti disabili che possono arrivare fino a 24 mesi. Un altro aspetto che contraddistingue le diverse Regioni è la differente classificazione dei tirocini, soprattutto nel passaggio dalle linee guida in Conferenza Permanente del 2013 a quelle del 2017, poiché alcune Regioni, poche a dire il vero, hanno conservato la distinzione prevista dalle Linee guida del 2013 mentre le altre si sono orientate alla classificazione operata dalle Linee guida del 2017. Queste ultime accorpano, infatti, le tre tipologie di tirocinio che

²¹ Per un approfondimento dei contenuti delle linee guida in Conferenza Stato – Regioni del 2017 si rimanda a Donà, 2019.

²² I destinatari di tale misura sono: a) soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria e terziaria; b) lavoratori beneficiari di misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro; c) lavoratori a rischio di disoccupazione; d) soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione; e) soggetti disabili e svantaggiati (disabili di cui all'art. 1, c. 1, della legge n. 68/1999; persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del D.P.R. n. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del D.Lgs. n. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del D.Lgs. n. 24/2014). La durata, comprensiva di proroghe e rinnovi, dei tirocini extracurriculari: a) non può essere superiori a 12 mesi per quelli rivolti a soggetti in stato di disoccupazione, i lavoratori beneficiari di misure di sostegno al reddito, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione; b) non può essere superiore a 12 mesi per quelli rivolti a soggetti svantaggiati, mentre per i disabili la durata può essere fino ai ventiquattro mesi.

²³ La Regione Puglia ha provveduto per ultima con la legge regionale del 10 novembre 2023, n. 26, che definisce il tirocinio come misura formativa di politica attiva, finalizzata a favorire l'arricchimento delle conoscenze e l'acquisizione di competenze professionali, nonché l'inserimento o il reinserimento lavorativo. La legge specifica, inoltre, che il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione e che non si configura come un rapporto di lavoro.

erano state previste nelle Linee Guida 2013, ovvero il tirocinio formativo e di orientamento, di inserimento/reinserimento, per svantaggiati e disabili, nell'unica macrocategoria del tirocinio extracurriculare. In sostanza, modificando l'impostazione delle precedenti Linee Guida, viene eliminato ogni riferimento ai tirocini di formazione e di orientamento destinati ai neodiplomati e neolaureati che rientrano nella generica categoria dei disoccupati, conducendo pertanto la misura verso l'inserimento occupazionale, aspetto critico per la disciplina dei tirocini.

Dalle novità introdotte dalla legge di bilancio 2022 agli orientamenti della Corte costituzionale

Con la legge di Bilancio 2022, nell'art.1 commi 720-726, il Legislatore statale è intervenuto nuovamente sulla disciplina dei tirocini, dopo quasi dieci anni dalla legge n. 92/2012. Nel comma 720 viene definito il percorso di tirocinio come un momento “di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”. Vi è poi la definizione di tirocinio curriculare, funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto. In primo luogo, va osservato che il tirocinio come istituto, comprende sia il tipo curriculare, sia il non curriculare e viene definito come “un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro”, definizione che sembrerebbe certamente più consona per i tirocini curriculare, ma tra le sue finalità vi è quella di “migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”, caratteristica che è invece riferibile a quelli extracurriculare. Il legislatore nel tentativo di dare una definizione univoca di questo istituto, che potesse essere idonea sia per i tirocini curriculare, che per quelli extracurriculare sembra essersi ispirato all'art. 18 della legge n. 196/1997, la quale individuava come finalità proprio quella di “realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di favorire le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”. È necessario, tuttavia, rilevare come la formulazione dell'art. 18 fosse precedente alla distinzione tra tirocini curriculare ed extracurriculare, ma riguardava un'interpretazione unitaria di tirocinio, che facesse da tramite tra il mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro (Anpal 2024). Successivamente il tirocinio è stato classificato in curriculare ed extracurriculare. Allo stato attuale, quindi, il concetto di alternanza studio-lavoro sembrerebbe difficilmente collocabile nel campo del tirocinio extracurriculare. Va inoltre indicato come del tirocinio extracurriculare non viene data alcuna definizione, ma si desume in negativo, in quanto differente da quelli curriculare (comma 720). Il testo di legge prevede, al comma successivo, che entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della norma, il Governo e le Regioni concludano in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee guida condivise nella materia di tirocini extracurriculare sulla base di 5 criteri:

- a. Revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale.
- b. Individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa.
- c. Definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione.
- d. Definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;

- e. Previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Il primo punto (a) è la disposizione che ha destato più perplessità, per le conseguenze che avrebbe potuto produrre nell'attuazione dei tirocini extracurriculari. Certamente l'effetto più evidente dell'applicazione di questo principio avrebbe portato ad una notevole riduzione dei destinatari della misura e di conseguenza ad un netto calo delle attivazioni (Impellizzieri 2024)²⁴.

La Corte costituzionale con la sentenza n.70 del 14 aprile 2023, si orienta nel senso di “un'indebita invasione della competenza legislativa residuale in materia di formazione professionale” e la disposizione impugnata deve essere dichiarata costituzionalmente illegittima per violazione dell'art.117, 4 comma della Cost.²⁵ Il ricorso della Regione Veneto con il relativo iter procedurale hanno però tardato l'emanazione delle Linee Guida in Conferenza Permanente, che erano previste dal legislatore del 2022 entro sei mesi dall'entrata in vigore della stessa legge e che allo stato attuale non sono ancora state emanate.

Il punto c) della legge di Bilancio 2022 introduce invece la definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione. La formulazione sembrerebbe rafforzare ulteriormente il ruolo del tirocinio come misura di politica attiva, perché puntando al bilancio delle competenze all'inizio dell'esperienza formativa e la certificazione delle stesse in esito al percorso, di fatto vogliono formalizzare e qualificare il percorso formativo, con la finalità di ottimizzare la spendibilità dell'esperienza di tirocinio sul mercato del lavoro.

Il punto d) definisce invece forme e modalità di contingentamento dello strumento, per sottoporre a condizione l'attivazione di nuovi tirocini: l'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine dell'esperienza formativa.

Il criterio b) che riguarda gli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione e la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni dell'impresa, non comporta alcun elemento di novità, poiché tali principi sono già presenti nelle linee guida del 2013 e in quelle del 2017. Sarà interessante capire se in sede di discussione delle nuove Linee guida, verrà revisionato il *quantum* dell'indennità e se la durata massima dei tirocini non venga ridotta da dodici a sei mesi, anche in linea con l'indicazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea su un Quadro di qualità per i tirocini e della proposta di Direttiva sui tirocini del 20 marzo 2024²⁶(vedi § 2).

Anche il punto e) volto a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, non aggiunge nulla alle previsioni delle Linee guida in Conferenza Permanente del 2013 e a quelle del 2017, anche se appare

²⁴ Sul punto si è posta, tuttavia, una questione di legittimità costituzionale, sollevata dalla Regione Veneto, che si è rivolta alla Corte costituzionale impugnando il comma 721 “nella parte in cui vincola(va) la revisione della disciplina dei tirocini extracurriculari al criterio che ne fosse circoscritta l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale”. Il motivo del ricorso sta nel fatto che, secondo il ricorrente, la legge “introduce(va) criteri cogenti del tutto irragionevoli e gravemente limitativi della competenza regionale esclusiva in materia di formazione professionale”.

²⁵ Sembra assolutamente ragionevole la decisione della Consulta nel dichiarare costituzionalmente illegittimo l'art.1, comma 721, lettera a), della legge n. 234 del 2021, riprendendo i principi della sentenza n.287/2012 dello stesso Organo Giudicante, in cui vi era, allo stesso modo, un'indebita invasione dello Stato nella materia della formazione professionale, cui rientrano i tirocini extracurriculari, di competenza esclusiva delle Regioni.

²⁶ Proposta di Direttiva COM (2024) 132.

una norma molto generica e priva della previsione di aspetti concreti che possano effettivamente prevenire e porre contrasto all'attivazione di forme illegittime di tirocinio.

4. Dinamiche ed esiti dei tirocini extracurriculari nel periodo 2020-2022

Gli andamenti del tirocinio e le caratteristiche dei soggetti coinvolti

I dati sui tirocini extracurriculari mostrano chiaramente quanto questa misura formativa sia radicata e diffusa nel nostro Paese: tra il 2020 e il 2022 sono stati attivati 868mila tirocini, che hanno coinvolto 755mila individui e 279mila imprese (tabella 1). È quanto emerge dal Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari (Anpal 2024), un lavoro interistituzionale Anpal-Inapp nel quale vengono analizzate le caratteristiche, le dinamiche e gli esiti dei tirocini.

Tabella 1. Tirocini extracurriculari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2020-2022

Anno	Tirocini	Individui	Imprese
2020	226.001	214.025	111.633
2021	329.219	310.854	147.968
2022	312.836	297.200	141.026
Totale	868.056	755.438*	279.323*

Fonte: Anpal – Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, 2024

* Il totale degli individui che hanno svolto tirocini nel triennio non corrisponde alla somma dei parziali delle singole annualità, dal momento che gli individui che hanno effettuato tirocini in più annualità sono stati conteggiati una sola volta. Per la medesima ragione il totale delle aziende che hanno attivato tirocini nel triennio non corrisponde alla somma delle singole annualità.

L'andamento delle attivazioni nel triennio risente chiaramente degli effetti della crisi pandemica e della successiva adozione di misure di contrasto alla diffusione della pandemia. Inevitabilmente, quindi, nel 2020 si è registrata una netta flessione delle attivazioni rispetto agli anni precedenti (226mila tirocini attivati, a fronte dei 355mila del 2019), mentre il 2021, con 329mila attivazioni (+45% rispetto al 2020), fa segnare una ripresa talmente significativa da riavvicinare la quota dei tirocini ai livelli pre-pandemici. Nel 2022 si registra invece un leggero calo delle attivazioni rispetto al 2021 (-5%).

Per una comprensione adeguata delle dinamiche che caratterizzano l'attuazione dell'istituto, sarà necessario innanzitutto mettere a fuoco le principali caratteristiche delle esperienze (distribuzione geografica, ambiti professionali di riferimento, durata dei percorsi), per poi definire il profilo degli attori coinvolti: i soggetti promotori, i soggetti ospitanti, i tirocinanti.

La distribuzione geografica

Nel triennio considerato, la distribuzione geografica dei tirocini extracurriculari risulta complessivamente piuttosto disomogenea. Il Nord-Ovest è la ripartizione con la maggior densità di attivazioni (34%), grazie soprattutto alla Lombardia che da sola assorbe il 21% dei tirocini attivati sul territorio nazionale. Nel Nord-Est la quota di attivazioni è pari al 21%, la metà delle quali si concentrano nel Veneto (10%). Complessivamente, dunque, il 55% delle esperienze di tirocinio si sono svolte nel Nord Italia. Al Centro, dove spicca il 9% del Lazio, la percentuale di tirocini avviati è pari al 18%, mentre il Sud del Paese – al netto delle Isole, che si attestano intorno al 7% – raccoglie il 20% delle attivazioni.

Gli ambiti professionali

L'analisi delle professioni oggetto delle esperienze di tirocinio fornisce elementi utili per una valutazione qualitativa dei percorsi formativi. Assumendo come riferimento i nove Grandi Gruppi di professioni (Classificazione Istat CP2011)²⁷, è possibile infatti, in una certa misura, avere un'idea del livello di qualificazione delle esperienze. È evidente, ad esempio, che un tirocinio effettuato nell'ambito delle professioni ad alta specializzazione (Secondo Grande Gruppo) potrà essere considerato più qualificato rispetto a un tirocinio i cui contenuti formativi siano riconducibili al Gruppo delle professioni non qualificate (Ottavo Grande Gruppo). Sotto questo aspetto si rileva che, tra i nove Grandi Gruppi di professioni, quello nel quale si concentra la quota maggiore di tirocini è il Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (26%), seguito dalle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (24%). Significative anche le quote di tirocini avviati nelle Professioni tecniche (15%) e nel Gruppo comprendente figure di Artigiani, operai specializzati e agricoltori (12%). Le categorie professionali maggiormente qualificate (Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) e quelle di fascia più bassa (Professioni non qualificate) si attestano su valori molto vicini (10% le prime, 9% le seconde). I tirocini ad alto livello di qualificazione e quelli caratterizzati al contrario da contenuti formativi di basso profilo rappresentano quindi i picchi – in alto e in basso – di una misura che trova prevalentemente attuazione nell'ambito di professioni che potremmo definire 'intermedie'.

La durata

La durata media effettiva dei tirocini è compresa tra i 4 e i 5 mesi. Se si considera che in diverse Regioni i limiti di durata si estendono fino a 12 mesi (24 per i soggetti disabili), si può affermare che, in linea generale, la durata delle esperienze si mantenga perlopiù entro limiti ragionevoli. Va però tenuto presente che la quota di tirocini interrotti prima della scadenza prevista dal progetto formativo risulta decisamente consistente e in costante crescita nel corso del triennio: tra i tirocini avviati nel 2020, la percentuale di interruzioni è pari al 28%; percentuale che sale fino al 30% per i tirocini attivati nel 2021, mentre per quelli avviati nel 2022 arriva addirittura al 37%²⁸. Sul totale delle interruzioni, in 45 casi su 100 il tirocinio è stato interrotto per scelta del tirocinante.

I soggetti promotori

Oltre la metà degli 868mila tirocini extracurriculari realizzati nel triennio sono stati attivati da due sole tipologie di soggetti promotori: i soggetti autorizzati all'intermediazione²⁹, che hanno promosso 246mila tirocini, pari al 28% del totale, e i servizi pubblici per l'impiego, che hanno fatto registrare 238mila attivazioni, pari al 27% dei tirocini avviati. Un ruolo di primo piano nell'attività di promozione è stato svolto inoltre dai centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati, che si attestano intorno al 22% delle attivazioni complessive. Va rimarcato come le università e le scuole rivestano un ruolo marginale nella promozione di tirocini extracurriculari: le prime si attestano intorno al 3%, le seconde non raggiungono neppure l'1%. Un dato che dà la misura dello 'scollamento' tra il

²⁷ Si fa riferimento a tale classificazione (sostituita dal 1°gennaio 2023 dalla CP 2021), poiché era vigente nel periodo considerato in questo lavoro.

²⁸ Per quanto riguarda il 2022, va segnalato che si tratta di un dato provvisorio, dal momento che il 37% dei tirocini avviati nel 2022 era ancora in corso alla data di estrazione.

²⁹ I soggetti autorizzati all'attività di intermediazione sono le Agenzie per il Lavoro iscritte all'apposito albo ai sensi dell'articolo 9, comma 1, lettera h) del decreto legislativo n. 150/2015 e successive modificazioni.

tirocinio extracurriculare – una delle cui funzioni originarie era proprio quella di favorire la transizione dal sistema dell’istruzione al mercato del lavoro – e il mondo della scuola e dell’università.

I soggetti ospitanti

Sul versante dei soggetti ospitanti, l’analisi dei settori produttivi mostra che, tra il 2020 e il 2022, i settori che hanno fatto registrare il maggior numero di attivazioni sono quelli del Commercio (21%) e dell’Industria in senso stretto (17%). A seguire troviamo il settore denominato ‘Altri servizi’ (15%), che include, tra le altre, attività legate alla sanità e assistenza sociale, attività artistiche, sportive e di intrattenimento, amministrazione pubblica e difesa ecc. Fanno segnare rispettivamente il 12 e l’11% il settore Alloggio e ristorazione e le Attività professionali, scientifiche e tecniche. Va infine segnalato che i tirocini nella Pubblica Amministrazione rappresentano il 5% del totale.

I tirocinanti

Per una lettura adeguata del fenomeno del tirocinio, è opportuno delineare un profilo di massima degli effettivi beneficiari della misura. Per tracciare una sorta di identikit dei tirocinanti, risultano particolarmente interessanti i dati relativi al genere, allo status, all’età e ai livelli di istruzione.

In relazione alla distribuzione per genere, si rileva una situazione di perfetto equilibrio: le quote di uomini e donne sono infatti pressoché identiche, anche se ripartite in modo non omogeneo in riferimento alle diverse fasce di età: nella categoria degli under 19, 6 tirocinanti su 10 sono uomini, mentre nelle varie classi di età comprese tra i 20 e i 39 anni risulta leggermente prevalente la componente femminile.

Se si guarda allo status dei soggetti coinvolti in percorsi di tirocinio, si osserva che la popolazione dei tirocinanti è costituita in misura largamente prevalente da disoccupati o inoccupati (75%), mentre i giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione (neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati) si attestano intorno al 10%. Dati che mettono chiaramente in evidenza la netta tendenza ad utilizzare il tirocinio come strumento di politica attiva, funzionale a favorire l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, piuttosto che come misura di formazione post-istruzione, finalizzata invece a formare sul campo i giovani che hanno da poco concluso un percorso di studi. Il 14% dei tirocinanti, infine, appartiene alle diverse categorie dello svantaggio (soggetti disabili, soggetti svantaggiati e persone prese in carico dai servizi sociali o sanitari), mentre i lavoratori in mobilità/cassa integrazione non arrivano nemmeno all’1%.

In circa 3 casi su 4 i tirocinanti hanno un’età che non supera i 29 anni. Un dato abbastanza prevedibile, dal momento che il tirocinio rappresenta per molti giovani il primo contatto con il mondo del lavoro. D’altro canto, proprio in considerazione del fatto che il tirocinio è uno strumento pensato essenzialmente per i giovani, appare comunque ragguardevole la quota di tirocinanti ultratrentenni, pari al 23% del totale (nell’11% dei casi si tratta addirittura di ultraquarantenni). Evidentemente non è così infrequente l’utilizzo del tirocinio con (teoriche) finalità di re-inserimento lavorativo, salvo poi constatare, come vedremo in seguito, che i tirocini svolti da persone con un’età più avanzata producono risultati del tutto insoddisfacenti in termini di ricadute occupazionali.

Per quanto riguarda i livelli di istruzione, circa la metà dei tirocinanti è in possesso di una qualifica o di un diploma, mentre il 27% ha un titolo di studio che non va oltre la terza media; solo il 24% è in possesso di un titolo di istruzione terziaria. Un dato su cui riflettere, in considerazione della prevedibile connessione tra il livello di istruzione del tirocinante e il valore formativo del tirocinio. È, cioè,

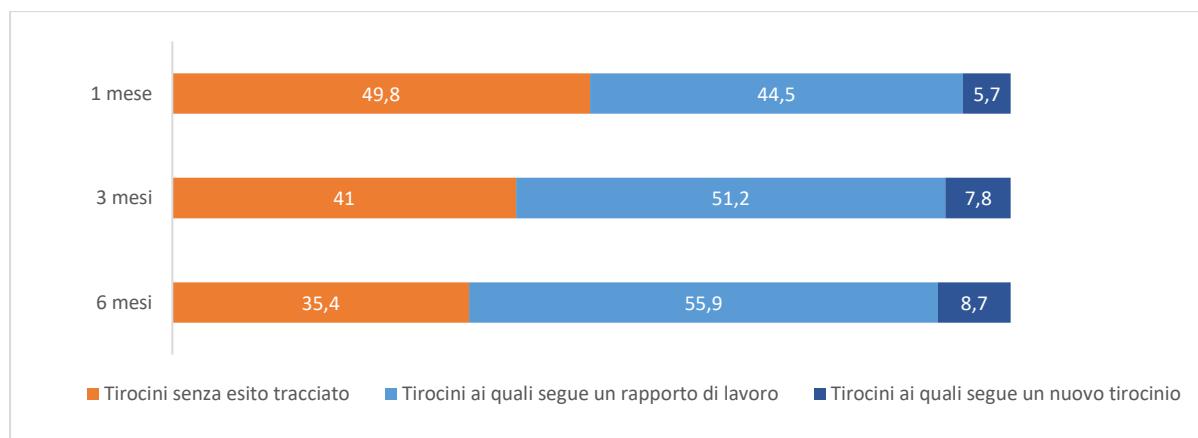
facilmente intuibile che soggetti non qualificati svolgano tirocini connotati da contenuti formativi ben poco qualificanti o addirittura inconsistenti. In effetti i tirocini svolti da soggetti con bassi livelli di istruzione non di rado rischiano di tradursi in esperienze che si risolvono nella mera esecuzione di attività lavorative di carattere elementare o puramente esecutivo.

Gli esiti dei tirocini e l'occupazione post-tirocinio

L'effettiva efficacia del tirocinio come strumento di politica attiva può essere in qualche modo misurata attraverso la rilevazione delle ricadute occupazionali che produce. Sotto questo aspetto, un'analisi della situazione occupazionale dei tirocinanti a uno, tre e sei mesi dalla fine del percorso ci aiuta a comprendere se e quanto l'esperienza di tirocinio sia funzionale all'inserimento lavorativo. L'assunto di partenza è che, se un tirocinante trova un'occupazione entro i primi sei mesi dal termine dell'esperienza, è presumibile che l'inserimento lavorativo sia una diretta conseguenza del tirocinio o che, quanto meno, sia stato favorito da quell'esperienza formativa. Oltre questo termine, diventa oggettivamente difficile determinare se sussista o meno un nesso tra la plessa esperienza di tirocinio e la successiva occupazione. In altre parole, man mano che ci si allontana dalla conclusione del tirocinio, diventa sempre più difficile ipotizzare che l'inserimento lavorativo sia direttamente collegato al percorso formativo (Anpal 2024).

Nel triennio 2020-2022, la quota di tirocini cui ha fatto seguito l'attivazione di un rapporto di lavoro entro un mese dalla fine dell'esperienza formativa è pari al 44%. La percentuale sale al 51% dopo 3 mesi, per arrivare al 56% a 6 mesi dalla conclusione dei percorsi (figura 1).

Figura 1. Esiti dei tirocini extracurriculari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, anni 2020-2022.
Valori percentuali



Residuale, ma comunque significativa, la quota di tirocini cui segue una nuova esperienza di tirocinio: all'incirca il 6% a un mese, l'8% a 3 mesi, il 9% a 6 mesi dalla fine del primo tirocinio. Un dato che dà da pensare, se si considera che alla formazione *on the job* svolta dal tirocinante dovrebbe seguire un rapporto di lavoro anziché un'ulteriore esperienza formativa. Ciò che in particolare andrebbe verificato è se, nei casi in cui un tirocinante svolga più di un tirocinio, i contenuti formativi dei due (o più) tirocini svolti siano analoghi o, addirittura, pressoché identici. È evidente che la ripetizione di un

percorso formativo caratterizzato dai medesimi contenuti e obiettivi formativi configurerebbe un utilizzo distorto dell'istituto.

Un dato di estrema importanza per la comprensione dell'effettiva efficacia del tirocinio si ricava connettendo i tassi di inserimento al livello di competenze acquisite durante il percorso formativo. Se si analizzano gli esiti occupazionali a uno, tre e sei mesi dal termine dell'esperienza, si rileva che i tirocini le cui competenze si riferiscono a professioni *low skilled* presentano tassi di inserimento di gran lunga inferiori rispetto ai tirocini ad alto livello di competenze. A un mese dal termine del tirocinio, appena il 25% dei tirocini *low skilled* ha dato luogo a un'assunzione, laddove per i tirocini ad alto livello di competenze la percentuale di assunzioni è pari al 54%; a tre mesi, il divario tra i primi e i secondi resta di 29 punti percentuali (il 31% contro il 60%); a sei mesi, la distanza arriva a 31 punti percentuali (il 34% contro il 65%). Quanto più qualificata e qualificante è l'esperienza di tirocinio, tanto maggiore sarà l'efficacia del tirocinio nel generare occupazione. Al contrario, esperienze poco o per nulla qualificanti producono effetti occupazionali decisamente scarsi. I tirocini *low skilled*, dunque, oltre ad essere connotati da contenuti formativi deboli o addirittura inesistenti (il che genera già di per sé il legittimo dubbio sulla genuinità dell'esperienza), si rivelano anche i più inefficaci nel dar luogo a rapporti di lavoro.

Come già accennato, il livello di competenze acquisite durante il tirocinio appare strettamente connesso al livello di istruzione del tirocinante. In effetti il nesso che lega gli esiti occupazionali al livello delle competenze si riflette in pieno nei livelli di istruzione dei tirocinanti: a un mese dalla fine del tirocinio, il tasso di inserimento dei tirocinanti con un titolo di studio non superiore alla licenza media è pari appena al 30%, mentre la quota dei qualificati e diplomati raggiunge il 47% e quella dei laureati il 55%. Appare quindi evidente come le ricadute occupazionali dei tirocini risultino strettamente collegate al livello di istruzione dei tirocinanti.

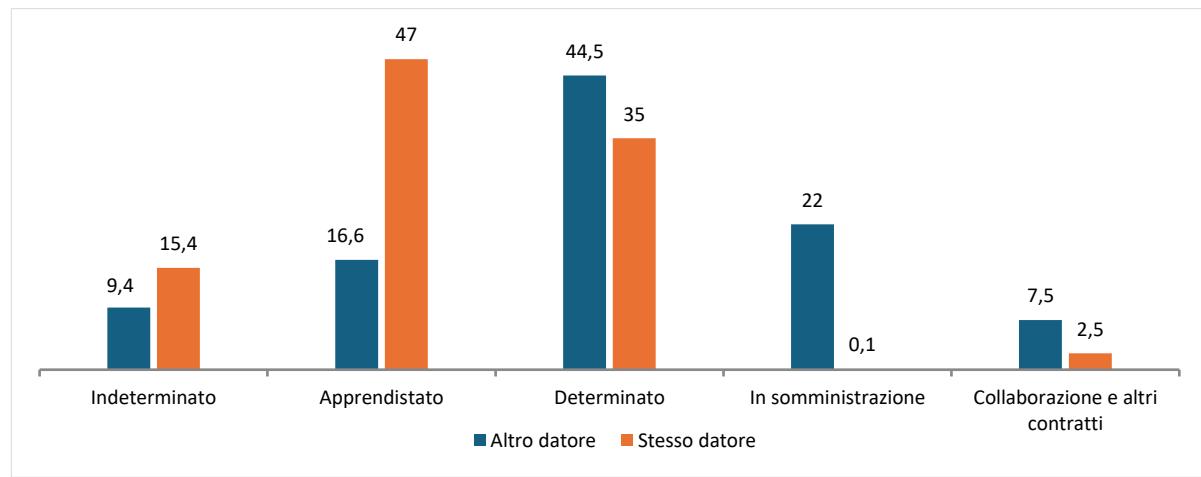
C'è però anche un'altra variabile che incide in modo molto significativo sugli esiti occupazionali: l'età dei tirocinanti. A un mese dalla conclusione del tirocinio, il tasso di inserimento dei giovani con un'età non superiore ai 29 anni è pari al 48%, a fronte del 41% registrato nella fascia d'età 30-39 anni e del 28% relativo ai tirocinanti di età compresa tra i 40 e i 49 anni. I tassi di inserimento dei tirocinanti ultracinquantenni si fermano addirittura a un modestissimo 17%. Differenze analoghe si rilevano anche a 3 e 6 mesi dalla conclusione delle esperienze. Il tirocinio extracurriculare funziona quindi, come strumento di politica attiva, molto più per i giovani che per gli adulti. Con l'aumentare dell'età, infatti, diminuiscono in modo drastico le ricadute occupazionali, fino a crollare del tutto per i tirocinanti di età più avanzata.

Collegando il dato riferito all'età dei tirocinanti con i dati relativi al grado di istruzione dei tirocinanti e ai livelli di competenze acquisite in esito al percorso, è possibile affermare che i tirocini di gran lunga più efficaci nel generare occupazione sono quelli maggiormente qualificati in termini di competenze, svolti da soggetti con un elevato titolo di studio e con un'età non superiore ai 30 anni. All'estremo opposto, i tirocini scarsamente qualificati svolti da adulti con un basso livello di istruzione producono effetti occupazionali assolutamente scadenti. Si tratta dunque, in quest'ultimo caso, di tirocini inadeguati al conseguimento degli specifici obiettivi riferiti alla popolazione cui si rivolgono. Riguardando la popolazione adulta, infatti, tali tirocini sono verosimilmente considerabili come esperienze finalizzate al re-inserimento lavorativo: un obiettivo palesemente mancato. Senza dimenticare, oltretutto, che non di rado si tratta di tirocini non conformi alla disciplina e alla stessa natura formativa dell'istituto.

Tra i tirocini che fanno registrare l'attivazione di un rapporto di lavoro entro un mese dalla conclusione dell'esperienza, in sette casi su dieci si tratta di un inserimento lavorativo presso lo stesso datore di lavoro che ha ospitato il tirocinante. Percentuale che scende costantemente con l'aumentare dei tempi di esposizione alla ricerca del lavoro (62% a 3 mesi, 56% a 6 mesi). Dunque, la grande maggioranza dei rapporti di lavoro attivati a ridosso della conclusione dell'esperienza di tirocino si concretizza all'interno del soggetto presso cui il tirocinante si è formato. Un'esperienza di tirocino cui fa seguito un'immediata ricaduta occupazionale presso lo stesso datore di lavoro rappresenta in qualche modo la traiettoria ideale di un percorso professionale che, in esito alla formazione sul campo, dà luogo, senza soluzione di continuità, a un rapporto di lavoro.

Che l'assunzione presso lo stesso datore rappresenti l'esito migliore di un tirocino è confermato dall'analisi e dalla comparazione delle diverse forme contrattuali per tipologia di datore di lavoro (stesso datore/altro datore). Come si evince dalla figura 2, i tirocinanti assunti presso lo stesso soggetto che ha ospitato il tirocino vengono inseriti con contratti maggiormente stabili rispetto ai tirocinanti che hanno trovato occupazione presso un diverso datore di lavoro. Nel primo caso, il contratto prevalentemente utilizzato (47%) è l'apprendistato – indice di continuità nel percorso formativo e professionale all'interno dell'azienda – seguito da contratti a tempo determinato (35%) e dai contratti a tempo indeterminato (15%). Nel caso invece di assunzione presso un altro datore, il contratto prevalente è quello a tempo determinato (44%), mentre l'apprendistato si attesta intorno al 17%; i contratti a tempo indeterminato riguardano invece il 9% dei casi, 6 punti percentuali in meno rispetto alla quota registrata presso il medesimo datore. Non di rado, infine, l'inserimento presso un altro datore si concretizza attraverso contratti in somministrazione, collaborazioni e altre forme contrattuali, che complessivamente raggiungono una quota pari al 30%. Presso lo stesso datore, tali forme contrattuali fanno segnare invece valori del tutto residuali.

Figura 2. Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocino per tipologia di datore di lavoro, anni 2020-2022. Valori percentuali



Fonte: Anpal – Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, 2024

Inoltre, i rapporti di lavoro attivati presso la stessa azienda presentano nel complesso un profilo migliore rispetto a quelli avviati presso un altro soggetto: il 79% dei tirocinanti che hanno sottoscritto un contratto di lavoro nell'azienda ospitante vengono impegnati in attività lavorative che richiedono

un livello di competenze analogo a quelle maturate nel corso del tirocinio, mentre solo il 12% registra una decrescita del livello di competenze nel passaggio dal tirocinio al lavoro. Tra chi invece trova un'occupazione presso un diverso datore di lavoro, il mantenimento dello stesso livello di competenze si attesta intorno al 60%, mentre ben un soggetto su 4 è occupato in attività meno qualificate rispetto a quelle svolte durante l'esperienza di tirocinio.

Indicatori di qualità dei tirocini: esiti occupazionali e qualità dell'occupazione

Attraverso i risultati del Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale sui tirocini extracurriculari è stato possibile ricostruire un quadro di sintesi degli andamenti, delle caratteristiche e degli esiti dei tirocini extracurriculari nel triennio 2020-2022.

Il monitoraggio, basato sull'analisi delle informazioni desumibili dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, fornisce una rappresentazione chiara e approfondita del fenomeno del tirocinio, ma inevitabilmente restituisce solo in misura limitata informazioni utili per determinare il reale livello di qualità delle esperienze.

In linea generale, perché un tirocinio possa definirsi ‘di qualità’ è necessario che nell’attuazione della misura vengano soddisfatte alcune condizioni essenziali:

- la congruità dei contenuti formativi: il progetto formativo deve prevedere obiettivi formativi realmente qualificati e qualificanti (e che, probabilmente, siano coerenti con il percorso di istruzione e/o con la storia professionale del beneficiario);
- la genuinità della formazione: le competenze in esito al percorso non devono essere già possedute dal tirocinante – in tutto o in parte – in virtù di esperienze pregresse;
- la congruità della durata del percorso: la durata del tirocinio deve essere stabilita sulla base di una valutazione verosimile dei tempi necessari per l’acquisizione delle competenze previste in esito al percorso formativo;
- la realizzazione del progetto formativo: le attività effettivamente svolte dal tirocinante devono essere in linea con quanto previsto dal progetto formativo;
- l’attestazione delle attività: le attività svolte dal tirocinante devono essere formalmente documentate e attestate.

Ovviamente l’esame delle Comunicazioni Obbligatorie non consente di verificare se le condizioni di qualità sopra descritte vengano effettivamente garantite³⁰.

Tuttavia, se è vero che il Rapporto di monitoraggio sui tirocini non fornisce informazioni puntuali sulla qualità dei percorsi, è vero anche che indicazioni plausibili sulla maggiore o minore qualità dei tirocini possono essere acquisite attraverso la valutazione dell’efficacia della misura come strumento di politica attiva. In altri termini, si può ragionevolmente attribuire un maggior livello qualitativo a tutti

³⁰ In alcuni casi l’analisi delle Comunicazioni Obbligatorie può essere utile per determinare la *scarsa* qualità di alcuni tirocini: come evidenziato nel Quarto Rapporto di monitoraggio, nel periodo 2020-2022 oltre 27mila tirocini svolti da inoccupati/disoccupati sono stati effettuati nell’ambito delle professioni non qualificate, mentre altri 3mila tirocini non qualificati sono stati svolti da lavoratori in mobilità e da soggetti che avevano conseguito un titolo di studio da meno di un anno. Si tratta di tirocini illegittimi, dal momento che la disciplina sui tirocini prevede che il tirocinio non possa essere utilizzato per tipologie di attività per le quali non sia necessario un periodo formativo. È evidente che un tirocinio non qualificato, connotato da attività generiche, ripetitive e puramente esecutive, è chiaramente un tirocinio di scarsa qualità (oltre che irregolare).

quei tirocini che si sono rivelati maggiormente efficaci nel determinare l'ingresso (o il reinserimento) dei tirocinanti nel mercato del lavoro³¹ e nel dar luogo a un'occupazione stabile.

Pertanto, sulla base delle analisi precedentemente svolte, si possono considerare come tirocini di (maggior) qualità quelli che:

- presentano migliori risultati in termini di ricadute occupazionali (e con tempi più brevi di esposizione alla ricerca del lavoro);
- danno luogo a rapporti lavorativi caratterizzati da:
 - migliori tipologie contrattuali;
 - contenuti professionali che richiedano un livello di competenze almeno pari al livello di competenze acquisite durante il tirocino.

Assumendo quindi come indicatori della qualità dei tirocini i risultati occupazionali e la ‘qualità’ dell’occupazione che fa seguito a un’esperienza di tirocino, sarà ora possibile, sulla base dei dati precedentemente esaminati, indicare le variabili che incidono in senso positivo sugli esiti occupazionali e sulla qualità dell’occupazione post-tirocino:

- alti livelli di istruzione, età non superiore ai 30 anni, alti livelli di competenza riferiti all’esperienza di tirocino;
- inserimento presso lo stesso datore: all’inserimento presso lo stesso datore corrispondono migliori tipologie di contratto e maggiori probabilità che le attività lavorative richiedano livelli di competenza almeno pari al livello delle competenze acquisite durante il tirocino.

In conclusione, i tirocini ‘migliori’ – o quanto meno i più efficaci in riferimento alle finalità del tirocino come misura di politica attiva – sono quelli che:

1. vengono svolti da giovani (20-29 anni) con un alto grado di istruzione e prevedono l’acquisizione di competenze di alto livello;
2. si concludono con un’assunzione presso lo stesso datore di lavoro.

5. Tirocini extracurriculari, imprese e qualità del lavoro

Il tirocino extracurricolare, come evidenziato nelle pagine precedenti, nel corso degli anni ha visto crescere la sua finalità occupazionale e un interesse rivolto, soprattutto a livello europeo, agli standard di qualità dello stesso. Pertanto, nelle prossime pagine si propone un approfondimento con l’obiettivo di esplorare la ‘relazione’ fra tirocino, qualità della misura e transizioni lavorative nelle imprese. Le analisi sono sviluppate a partire da una banca dati integrata tra il Sistema informativo statistico

³¹ Il nesso tra la qualità dei tirocini e gli esiti occupazionali è del resto affermato chiaramente nella Raccomandazione del Consiglio dell’Unione europea su un Quadro di Qualità per i tirocini del 10 marzo 2014: “È dimostrata l’esistenza di un rapporto tra la qualità del tirocino e gli esiti occupazionali. Il valore del tirocino ai fini di una più agevole transizione verso il mondo del lavoro dipende dalla qualità stessa del tirocino in termini di contenuti di apprendimento e condizioni di lavoro”.

delle Comunicazioni Obbligatorie (MLPS)³² e la V indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro³³, nella sua componente relativa alle unità locali.

Gli interrogativi a cui si intende rispondere, attraverso analisi multivariate, sono: quali profili di tirocinio sono individuabili osservando alcuni elementi utili a definire la qualità dell'esperienza e quali le caratteristiche individuali che contraddistinguono i profili identificati? Emerge una relazione positiva tra tirocini di qualità e le imprese, cosiddette, di qualità (Canal e Luppi 2023)?

Per rispondere a tali domande, in prima battuta si mira a identificare, attraverso un processo di clustering, i differenti tipi di tirocinio rispetto a tre aspetti (durata, capacità formativa e inserimento lavorativo) che consentono di caratterizzarli in base alla loro efficacia formativa e occupazionale. Quindi, tramite un modello di regressione logistica multinomiale multilivello, si evidenziano le caratteristiche principali dei tirocinanti rientranti nei cluster identificati. Infine, con l'obiettivo di verificare se esiste una relazione fra tipologia di tirocinio e caratteristiche delle imprese ospitanti, soprattutto in termini di qualità del lavoro, lo stesso modello di regressione è replicato su una sottopopolazione di tirocini attivati dalle imprese partecipanti alla V indagine Inapp QdL³⁴. In particolare, l'attenzione riguarda come i modelli organizzativi di gestione di qualità delle risorse umane si associno a diversi outcome in termini di qualità di tirocini attivati.

Capacità formativa e inserimento lavorativo: un esercizio di misurazione dell'efficacia del tirocinio

Facendo riferimento a quanto riportato in letteratura (Anpal 2022; 2024) e nei paragrafi precedenti, in primo luogo sono stati individuati tre aspetti che consentono di caratterizzare i tirocini in base alla loro efficacia formativa e occupazionale: a) *la durata*, che per legge non dovrebbe superare i dodici mesi; b) *l'inserimento lavorativo*, misurato in base al tempo trascorso fra la fine del tirocinio e l'eventuale contratto lavorativo, e considerato efficace a ridosso della conclusione dell'esperienza, ovvero entro i 31 giorni (*ibid.*); c) *la capacità formativa*, l'elemento più difficile da misurare tenuto conto dell'assenza di dati empirici al riguardo, pertanto, poiché le analisi sono focalizzate sulle transizioni in occupazione si è scelto di osservare la coerenza (o meno) fra la qualifica professionale³⁵ all'attivazione del tirocinio e quella relativa al contratto post tirocinio. Al fine di identificare tipologie di tirocini che qualifichino il diverso grado di efficacia formativa e occupazionale si è scelto di utilizzare

³² La selezione della popolazione di tirocinanti qui analizzata è stata identificata in più steps. In prima battuta, è stata effettuata una prima estrazione dalla banca dati integrata tra il Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) di tutti gli individui per cui è identificabile una comunicazione (relativa a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro o esperienza formativa e orientativa) in un'impresa (unità locale -UL-) partecipante alla V indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro (QdL). In questa sottopopolazione sono stati identificati tutti gli individui per cui sono stati attivati uno o più tirocini nel periodo di riferimento identificato, ossia tutte le esperienze di tirocinio aventi cessazione compresa tra il primo trimestre 2019 e il secondo trimestre 2022 (compresi), identificando una popolazione di 44960 tirocini attivati (il periodo di riferimento è stato scelto per garantire aderenza tra i dati COB e i dati QdL). Questa banca dati ha permesso l'analisi delle caratteristiche dei tirocini ed in particolare della cluster analysis presentata di seguito. A partire da questa banca dati, è stata identificata una ulteriore sottopopolazione relativa ai tirocini attivati nel periodo di riferimento da UL partecipanti alla V indagine Inapp QdL. Tale identificazione, avvenuta attraverso l'utilizzo congiunto del codice impresa dell'UL ospitante e del relativo codice comunale, ha portato ad una banca dati integrata COB-QdL di 22836 esperienze di tirocinio per cui si dispongono informazioni individuali sulle caratteristiche del tirocinio svolto e informazione dell'UL ospitante che ha permesso le analisi relative alle associazioni tra le caratteristiche delle UL e i cluster di tirocini identificati.

³³ L'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro è una rilevazione ricorrente condotta sia su un campione di occupati (15.000) che di imprese/unità locali (5.000). Cfr. <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/qualita-del-lavoro-qdl>.

³⁴ Ci si riferisce alla banca dati integrata COB – QdL presentata nella nota 32 a cui si rimanda per ulteriori dettagli.

³⁵ Utilizzando la classificazione Istat per grandi gruppi professionali, cfr. <https://professioni.istat.it/sistemaninformativoprofessioni/cp2011/>.

come approccio metodologico una cluster analysis³⁶ a partire da questi tre indicatori (presentati in tabella 2). In particolare, sono stati identificati cinque tipologie di tirocinio che restituiscono la differente capacità dello stesso in termini formativi ed occupazionali.

Ad emergere è uno scenario eterogeneo, interpretabile in base al grado di qualità/efficacia, del tirocinio (Anpal 2024; Iuzzolino *et al.* 2023). Nello specifico sono considerati efficaci i tirocini che: durano al massimo sei mesi; si distinguono per il breve *spell* (entro 31 giorni) fra il termine dello stesso e l'inserimento in occupazione; evidenziano, in caso di attivazione di un contratto di lavoro, la corrispondenza fra le qualifiche professionali (durante il tirocinio e in ingresso in occupazione). Inoltre, considerato che nel corso degli anni il tirocinio ha visto crescere la sua funzione d'inserimento occupazionale, nel valutare l'efficacia dello stesso si è deciso di tenere conto anche del tipo di transizione, considerando quella nella stessa impresa in cui si è svolto il percorso formativo come più conveniente (per il tirocinante e per l'impresa), rispetto a quella in altra impresa.

Tenuto conto di tali premesse, l'analisi svolta restituisce un quadro in cui i tirocini osservati si possono distinguere fra quelli ad alta e media efficacia, gli *high effective* e i *middle effective* (51%), quelli definiti ibridi (*hybrid*) (17%) perché presentano aspetti controversi e infine i tirocini a bassa efficacia (i *low effective* e i *faulty*) (32%) (tabella 2).

³⁶Nello specifico, si è adottato un metodo di clustering gerarchico (Everitt, 1979) basato su algoritmi di raggruppamento, in particolare, si è adottato un processo di clustering con metodo di Ward. La cluster analysis è stata applicata sulla banca dati di 44960 tirocini con cessazione compresa tra primo trimestre 2019 e secondo trimestre 2022 presentata in precedenza (nota-32).

Tabella 2. Cluster dei tirocini rispetto a durata, inserimento lavorativo e capacità formativa. Valori percentuali. Anni 2019-2022

	Indicatori di qualità tirocinio	Middle effective	Hybrid effective	High effective	Faulty	Low effective	Totale
Durata tirocinio	meno di 90 gg	26.9	30.75	16.39	35.87	36.42	27.3
	tra 91-180 gg	32.9	30.83	39.33	29.73	30.9	33.67
	tra 181-270 gg	30.7	28.23	31.54	21.92	22.83	27.84
	tra 271-365 gg	7.3	8.34	10.37	9.04	6.49	8.6
	oltre 365 gg	2.2	1.85	2.36	3.45	3.36	2.58
Durata di non occupazione tra tirocinio e contratto successivo (inserimento lavorativo)	meno di 6 gg	50.9	0	64.96	0	37.79	35.81
	tra 6-31 gg	26.9	0	25.55	2.51	19.63	16.63
	tra 32-180 gg	22.2	36.43	9.49	12.96	27.11	19.84
	tra 32-365 gg	0.0	25.43	0	7.21	7.13	6.61
	Nessuna transizione entro l'anno	0.0	38.14	0	77.32	8.34	21.11
Qualifica professionale attivazione tirocinio (capacità formativa)	Gruppo 1	0.0	0.09	0.17	0.1	0	0.09
	Gruppo 2	0.4	9.68	23.77	7.43	0	10.27
	Gruppo 3	3.7	19.67	37.11	15	0	18.01
	Gruppo 4	11.0	40.11	36.42	24.38	0	24.39
	Gruppo 5	57.8	25.82	2.28	28.97	11.36	23.57
	Gruppo 6	20.8	3.26	0.25	12.36	24.29	10.62
	Gruppo 7	4.1	0.91	0	3.37	28.63	5.81
	Gruppo 8	2.2	0.46	0	8.39	35.72	7.25
Qualifica professionale post tirocinio (capacità formativa)	Gruppo 1	0.0	0.14	0.2	0	0	0.09
	Gruppo 2	0.3	10.95	24.17	0	0	9.3
	Gruppo 3	2.6	17.79	33.98	0	0	13.92
	Gruppo 4	8.9	38.06	38.41	0	0.12	20
	Gruppo 5	60.8	29.27	3.07	0	5.24	19.06
	Gruppo 6	19.9	3.79	0.17	2.48	15.11	7.42
	Gruppo 7	4.5	0	0	5.24	27.21	5.85
	Gruppo 8	3.0	0	0	24.64	52.32	12.63
	Transitati verso la non occupazione*	0.0	0	0	67.63	0	11.74
Totali	9173	7606	13736	7807	6644	44966	
(quota cluster su totale popolazione)	(20.4%)	(16.9%)	(30.5%)	(17.4%)	(14.8%)		
[Quota tirocini transitati nella stessa impresa/UL*]	48.8%	19.3%	64.5%	11.9%	37.5%	40.5%	

Note: I Grandi gruppi professionali sono i seguenti: 1. legislatori, imprenditori e alta dirigenza; 2. professioni a elevata specializzazione; 3. professioni tecniche; 4. professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; 5. professioni qualificate nel commercio e nei servizi; 6. artigiani, operai specializzati e agricoltori; 7. conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti; 8. professioni non qualificate. *Questo indicatore non è stato utilizzato nella cluster analysis ma è riportato in tabella a fini esplicativi. *: I tirocinanti “transitati verso la non occupazione” nel periodo di riferimento (2019-2022) rappresentano una quota parte dei tirocinanti non transitati verso l’occupazione entro i 365 giorni dalla conclusione dell’esperienza formativa.

Fonte: elaborazione Inapp su banca dati SISCO

Entrando nel dettaglio dei cinque cluster, in primo luogo si possono osservare i *tirocini ad alta efficacia* (30,5%), che si distinguono per una durata adeguata: un tirocino su quattro – 39,3% – si è svolto tra i tre e i sei mesi, in linea con la durata media registrata a livello nazionale (4/5 mesi), il 12,7% è durato

oltre i 9 mesi, mentre solo il 16,4% (rispetto al valore medio complessivo del 27,3%) ha riguardato un periodo inferiore ai tre mesi, durata, quest'ultima, che può rappresentare una potenziale proxy relativa al fenomeno dell'interruzione dei tirocini presentato in precedenza. Ad una durata adeguata di questa tipologia di tirocini si associa anche un breve periodo di non occupazione (il 90% dei tirocinanti entro un mese dal termine del tirocino ottiene un contratto rispetto al 52,4% complessivo) e un'elevata e qualificata capacità formativa, riscontrabile sia in relazione alla coerenza fra le qualifiche professionali (durante il tirocino e all'attivazione del contratto di lavoro), sia riguardo al tipo di qualifiche (medio alte); inoltre, il 65% degli individui osservati in tale cluster transita nella stessa impresa presso la quale è stato formato.

I tirocini *middle effective* (20,4%) si differenziano rispetto agli *high* per la durata (il 64% si è svolto tra 3 e 9 mesi, ma circa il 27% presenta durata inferiore ai tre mesi) e per le professioni coinvolte. In questo caso, infatti, nonostante si riscontri una corrispondenza fra le qualifiche in fase di attivazione del tirocino e quelle post tirocino, è necessario sottolineare che si tratta soprattutto delle professioni di media qualifica (professioni qualificate del commercio e dei servizi e gli artigiani/operai specializzati). Rispetto al periodo di non occupazione, il 77% entro un mese dal termine del tirocino ottiene un contratto e nel 49% dei casi transita nell'impresa ospitante.

I tirocini *hybrid effective* (16,9%) si qualificano, invece, per una durata generalmente appropriata (uno su tre si è svolto tra i 3 e i 6 mesi, ma la stessa quota caratterizza anche la classe di durata più limitata), ma per una capacità formativa e occupazionale controversa: nessuno transita in occupazione entro 31 giorni dal termine del tirocino e il 38% non ha ancora ottenuto un contratto addirittura dopo un anno dall'esperienza formativa. In questi casi non è possibile ipotizzare una relazione fra tirocino e transizione in occupazione e infatti, nonostante le qualifiche (medio alte) siano coerenti fra tirocino e contratto, solo il 19% transita nell'impresa ospitante.

Analizzando infine i tirocini meno efficaci, si possono osservare in primo luogo i tirocini *faulty* (17,4%), quelli in cui si può evidenziare una breve durata dell'esperienza (oltre un terzo è terminato entro i tre mesi) e un lungo inserimento lavorativo. Il 77% entro l'anno dal termine del tirocino non ha ottenuto un contratto lavorativo e solo il 11,9% è transitato nella stessa impresa ospitante. Per tale motivo si è scelto di connotarli come "difettosi" e non è forse un caso che le qualifiche in occupazione siano più basse rispetto a quelle del periodo formativo. Inoltre, questi tirocini si distinguono per l'elevata quota di casi in cui non si è transitati nell'occupazione (67,6%).

A chiudere il quadro i tirocini *low effective* (14,8%). Questi ultimi si caratterizzano per la durata medio-breve dell'esperienza (il 67% si è svolto in meno di sei mesi), ma anche per il breve periodo di non occupazione (il 57,4% entro un mese dal termine del tirocino ottiene un contratto) con un inserimento, nel 37,5% dei casi, presso l'impresa ospitante. L'elemento che sembra qualificare di più tale cluster, tuttavia, è l'elevata presenza di professioni non qualificate (sia in fase di tirocino, 35,7%, che in occupazione, 52,3%). Poiché per tali professioni è difficile immaginare contenuti formativi rilevanti, mentre è lecito dubitare sulla genuinità dell'esperienza, nonostante la durata e gli esiti, si è scelto di connotarli come tirocini di bassa efficacia.

I tirocini di qualità: determinanti individuali e transizioni nelle imprese

Sino ad ora abbiamo osservato i tirocini, è lecito ora interrogarsi sui tirocinanti. Chi ha svolto tirocini efficaci, o al contrario esperienze non qualificanti o difettose? Al fine di comprendere quali

caratteristiche medie principali dei tirocinanti contraddistinguono i cinque cluster è stato sviluppato un modello di regressione logistica multinomiale multilivello avente come variabile dipendente i cinque cluster identificati e come regressori le principali caratteristiche sociodemografiche e lavorative presenti nella banca dati SISCO³⁷. Inoltre, per correggere eventuali effetti di eterogeneità territoriale si è scelta la provincia come primo livello nella struttura dei dati e i tirocinanti operanti nelle province come secondo livello gerarchico. Rispetto al primo livello il modello controlla, tramite 6 indicatori, le caratteristiche della provincia in relazione alla capacità del mercato del lavoro e al livello di sviluppo per il periodo di analisi considerato³⁸.

Le caratteristiche osservate, relative alla dinamicità del mercato del lavoro a livello provinciale, sono: la quota di giovani donne di età 15-24 anni in cerca di occupazione sulle forze di lavoro femminili nella corrispondente classe di età; la capacità delle realtà produttive provinciali di esportare in settori a domanda mondiale dinamica³⁹, misurata in termini di quota del valore delle esportazioni in settori a domanda mondiale dinamica sul totale delle esportazioni; il tasso di turisticità, ossia il numero di turisti presenti ogni 100.000 abitanti nel territorio considerato; ed il numero medio di giornate retribuite nell'anno, dei lavoratori dipendenti misurato come il rapporto percentuale tra il numero medio di giornate di lavoro effettivamente retribuite nell'anno a un lavoratore dipendente assicurato Inps a livello territoriale (provincia) ed il numero teorico delle giornate retribuite in un anno a un lavoratore dipendente occupato a tempo pieno (312 giorni)⁴⁰. Gli indicatori del livello di sviluppo territoriale riguardano, invece, la percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (ISCED 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni, e il tasso di penetrazione della banda ultra-larga misurato in termini di numero di abbonamenti in banda ultra larga in percentuale sulla popolazione residente. Le fonti dati di tali indicatori sono plurime, ma essi costituiscono indicatori principali di due consolidate banche dati ISTAT, ossia la banca dati relativa agli indicatori territoriali per le politiche di sviluppo e la banca dati relativa agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (Bes).

I risultati (tabella 3) validano e approfondiscono quanto emerso in termini descrittivi in precedenti lavori sul tema (Anpal 2022; 2024). In particolare, i tirocini di qualità, ossia il cluster *high effective*, è l'unico caratterizzato da una maggior probabilità che i tirocinanti abbiano conseguito una laurea o un titolo superiore, inoltre, in linea con questo dato, a tali tirocini si accede ad un'età superiore ai 24 anni, ma inferiore ai 30. Inoltre, il cluster relativo a tirocini di qualità è l'unico, tra quelli individuati, ad associarsi ad una maggiore probabilità che i tirocinanti nella transizione lavorativa post tirocinio

³⁷ In particolare, le caratteristiche individuali considerate sono: livello di istruzione (istruzione secondaria inferiore come categoria di riferimento), l'età in classi (i 22-24enni rappresentano la categoria di riferimento), il settore di attività economica di riferimento del tirocinio (settore del commercio; riparazione di autoveicoli e motocicli come categoria di riferimento); la tipologia di tirocinio svolto (con i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo come categoria di riferimento); l'anno di attivazione del tirocinio (2019 preso a riferimento); infine l'avvenuta o mancata transizione post tirocinio nella stessa impresa ospitante (con la mancata transizione come categoria di riferimento). I modelli di regressione hanno interessato la stessa banca dati che ha permesso l'identificazione dei cluster di tirocini, a seguito di una procedura di *listwise deletion* dei casi missing si è ottenuta una popolazione di 43665 record.

³⁸ Considerando l'arco temporale di riferimento nell'analisi delle caratteristiche dei tirocini, nei modelli di regressione è considerato il valore medio del triennio 2019-2021 degli indicatori presentati di seguito.

³⁹ Secondo la classificazione Ateco 2007, i settori dinamici sono: CE-Sostanze e prodotti chimici; CF-Articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici; CI-Computer, apparecchi elettronici e ottici; CJ-Apparecchi elettrici; CL-Mezzi di trasporto; M - Attività professionali, scientifiche e tecniche; R - Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; S - Altre attività di servizi.

⁴⁰ Per ovviare all'assenza del dato di tale indicatore per le provincie di Fermo, Monza-Brianza, Sardegna del Sud e Barletta-Adria è stato usato il valore medio della distribuzione regionale.

ottengano un contratto a tempo indeterminato rispetto ad uno a tempo determinato. Similmente, gli stessi sono caratterizzati dalla maggiore probabilità di transitare verso contratti di apprendistato, e, in generale, è molto elevata la probabilità che tale transizione avvenga nella stessa realtà produttiva in cui si è svolto il tirocinio. L'analisi delle determinanti individuali permette di caratterizzare ulteriormente anche i restanti cluster identificati. I tirocini *middle effective*, sebbene risultino non particolarmente associati all'età dei tirocinanti e negativamente al loro titolo di studio, sono comunque efficaci rispetto alle transizioni nella stessa impresa e in assunzioni attraverso contratti di apprendistato. Al contrario, i tirocini *faulty* sembrano concentrarsi prevalentemente tra gli individui più giovani, con meno di 21 anni, e tra individui con titoli di studio limitati (istruzione secondaria inferiore) e risultano scarsamente efficaci sul piano dell'inclusione lavorativa: presentano un'elevata probabilità che il tirocinante, a seguito dell'esperienza formativa, non sia (re)inserito nel mercato del lavoro durante il periodo di osservazione dei dati, e conseguentemente emerge un probabilità inversa che, in caso di transizione lavorativa, questa avvenga nell'impresa ospitante. In ottica opposta, i risultati indicano una caratteristica peculiare dei tirocini *low-effective*. Nonostante la durata media di questi tirocini risulti, come visto in tabella 2, non eccessivamente ampia, i risultati del modello indicano che questi tirocini hanno un'alta probabilità di essere esperienze formative finalizzate all'inclusione sociale destinate a soggetti vulnerabili. In quest'ottica si registra una discreta probabilità di transizioni nella stessa impresa anche se gli inserimenti lavorativi successivi al tirocinio tendono a concretizzarsi attraverso agenzie interinali, al pari di quanto emerso per i tirocini *faulty*. I risultati relativi al settore di attività economica di prevalente attivazione confermano le differenze tra le tipologie di tirocini. I tirocini *high-effective* tendono a essere trasversali ai vari settori, così come i tirocini *low effective*, anche se in misura minore, mentre i tirocini *middle effective* si caratterizzano per attivazioni nel settore del commercio e di riparazione di autoveicoli e motocicli. Colpisce il dato relativo ai tirocini *faulty* che indica come settore di prevalente attivazione il settore dell'agricoltura, silvicultura e pesca, e in misura minore il settore relativo all'attività di fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione rifiuti. Inoltre, è interessante notare che solo i tirocini *high effective* e *middle effective* presentano coefficienti negativi in relazione al settore relativo all'attività di servizi di alloggio e di ristorazione.

I risultati relativi alle caratteristiche territoriali supportano ulteriormente il quadro emerso. Tirocini *high effective* si associano a territori caratterizzati da maggior dinamicità del mercato del lavoro e in termini di sviluppo. In particolare, cresce la probabilità di attivazione di tali tirocini al crescere della diffusione della banda ultra larga così come del numero medio di giornate retribuite dei lavoratori dipendenti e al decrescere del tasso di disoccupazione femminile giovanile.

Tabella 3. Determinanti individuali e territoriali dei cluster di tirocini identificati. Modello di regressione multinomiale logistico multilivello

		<i>Middle effective</i>	<i>High effective</i>	<i>Faulty</i>	<i>Low effective</i>
Genere: Donna (Uomo)		-0.262***	-0.097***	-0.639***	-1.198***
Livello di istruzione (secondaria inferiore)	Istituti professionali	-0.056	-0.040	-0.183*	-0.430***
	Diploma di maturità	-0.365***	0.662***	-0.539***	-1.170***
	Laurea di primo livello	-1.675***	1.396***	-1.337***	-3.676***
	Laurea o superiore	-0.772***	1.378***	-0.600***	-1.108***
Età in classi (22-24 anni)	meno di 21 anni	0.031	-0.303***	0.168**	-0.032
	tra 25 e 26 anni	-0.101*	0.286***	-0.158**	-0.176**
	tra 27 e 30 anni	-0.057	0.156***	-0.120*	-0.131*
	31 anni o più	0.026	0.047	0.070	0.432***
Settore di attività economica (commercio; riparazione di autoveicoli e motocicli)	Agricoltura, silvicolture e pesca	-0.276	0.563*	0.715**	1.977***
	Attività manifatturiera	-0.377***	0.719***	0.017	1.345***
	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione rifiuti	-0.553**	0.562***	0.392*	1.719***
	Costruzioni	-0.391***	0.428***	-0.226	0.888***
	Trasporto e magazzinaggio	-1.267***	0.604***	-0.068	0.192
	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	-0.284***	-0.817***	-0.125	0.020
	Servizi di informazione e comunicazione	-2.010***	1.037***	-0.528***	-3.055***
	Attività finanziarie e assicurative	-2.311***	0.572***	-0.390***	-3.930***
	Attività immobiliari	-2.002***	-0.014	-0.393*	-1.287***
	Attività professionali/scientifiche/tecniche	-2.074***	0.497***	-0.587***	-2.328***
	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	-1.203***	0.521***	-0.379***	0.630***
	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	-1.429***	-0.149	-0.480**	0.594***
	Istruzione	-1.246***	0.415***	-0.583***	-0.074
	Sanità e assistenza sociale	-1.064***	0.420***	-0.474***	0.541***
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	-1.338***	-0.269	-0.608**	-0.045
	altre attività di servizi	-0.550***	0.009	-0.209	0.034
	Altro*	-1.198**	0.871**	-0.381	0.020
Tipologia tirocinio ((re)inserimento lavorativo)	Formativo di orientamento	-0.531***	-0.155***	-0.159**	-0.626***
	Finalizzato all'inclusione sociale	-0.108	-1.287***	-0.235**	0.579***

Segue

segue Tabella 3

		Middle effective	High effective	Faulty	Low effective
Transizione post tirocinio: inquadramento contrattuale (tempo determinato)	Contratto a tempo indeterminato	-0.440***	0.153**	-1.081***	-0.803***
	Contratto di apprendistato	0.594***	0.696***	-1.313***	-0.192**
	Agenzia interinale	0.043	-0.404***	0.570***	0.634***
	Altro Tirocinio	-0.764***	-0.710***	-1.232***	-0.897***
	Altra tipologia contrattuale	0.044	-0.352***	-0.325***	-0.380***
	Nessun inquadramento lavorativo	-23.919	-24.222	3.500***	-1.683***
Transizione stessa impresa (altra impresa/nessuna transizione)		1.253***	1.741***	-0.663***	0.969***
Anno di inizio tirocinio (2019)	2018	0.403***	0.575***	0.144*	0.364***
	2020	0.017	0.317***	-0.206***	0.234***
	2021	0.802***	0.983***	-0.262***	0.892***
	2022	1.476***	1.499***	-0.568***	1.483***
Indicatori territoriali provinciali	Esportazioni in settori a domanda mondiale dinamica	0.000	0.000	0.000	-0.000
	Tasso turisticità	-0.006**	-0.005*	-0.007**	0.001
	Penetrazione della banda ultra larga	-0.013*	0.024***	-0.031***	-0.041***
	Tasso di disoccupazione giovanile femminile	0.001	-0.014***	0.005	0.008**
	Quota Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	0.003	-0.001	0.004	0.012**
	Numerio medio giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	0.006	0.014**	0.001	0.040***
M1 Provincia			0.017***		
Costante		0.702	-2.697***	0.664	-2.396***
Osservazioni		43665	43665	43665	43665

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. *il settore altro comprende organizzazioni extraterritoriali; lavoro domestico/familiare; estrazione mineraria.

Fonte: elaborazione Inapp su banca dati SISCO

Per comprendere il ruolo delle caratteristiche delle imprese rispetto alla tipologia di tirocinio svolto, grazie all'aggancio della banca dati SISCO e quella dell'indagine sulla Qualità del Lavoro rivolta alle imprese/unità locali, il modello precedente è stato ripetuto su una sottopopolazione di tirocinanti (banca dati integrata COB-QdL) includendo tre caratteristiche delle imprese (UL) in cui è stato svolto il tirocinio: la dimensione in termini di numero di addetti, la natura mono-o pluri-localizzata della realtà produttiva e il cluster relativo al management delle risorse umane⁴¹. La tabella successiva riporta i soli coefficienti relativi alle caratteristiche dell'impresa, mentre la tabella A1 in appendice riporta la totalità dei risultati. Al netto di variazioni di significatività di alcuni coefficienti, principalmente in relazione al minor numero di osservazioni considerate in questo secondo modello, i risultati sono in linea rispetto a quanto ottenuto in relazione alla totalità dei tirocini considerati (tabella 3) ad indicare l'assenza di fenomeni distorsivi nel processo di selezione ed integrazione delle banche dati.

I risultati evidenziano che i tirocini di qualità (*high effective*) presentano una maggiore probabilità di essere svolti in imprese di grandi dimensioni e plurilocalizzate. Inoltre, i dati confermano la relazione tra imprese di qualità (nella gestione delle risorse umane) e tirocini di qualità. Nello specifico, le imprese *Smart*, nelle quali vi è una maggior attenzione nella gestione, partecipazione e stabilizzazione delle risorse umane, sono associate ad una maggior probabilità di avere tirocini *high effective* (tabella 4).

Tabella 4. Coefficienti relativi alle caratteristiche delle imprese/unità locali in relazione ai cluster di tirocinio identificati. Regressione logistica multinomiale multilivello

	Middle effective	High effective	Faulty	Low effective
Unità locale Monolocalizzata (c.r. Plurilocalizzata)	-0.027	-0.165***	-0.042	-0.096
Dimensione UL in numero addetti (c.r. meno di 10)	10-49 addetti 50-249 addetti oltre 250 addetti	0.007 -0.039 -0.380***	0.015 0.108 0.368***	0.222* 0.276** 0.042
Cluster UL gestione RU (c.r.Tradizionali) ^A	outlier 1 outlier 2 Resilienti Smart Ibride	0.233* 0.456** 0.007 -0.035 0.142**	0.447*** -0.002 -0.017 0.129* -0.188***	0.017 0.830*** -0.206 0.053 0.167*
M1 Provincia			0.007	
Costante	-0.257	-2.434***	-0.761	-5.947***
Osservazioni	22,836	22,836	22,836	22,836

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. ^A: Si rimanda al paper Canal e Luppi (2023) per una dettagliata definizione dei cluster delle UL relativi alla gestione delle risorse umane. A titoli esplicativi, i cluster definiti *outlier* identificano due gruppi di UL di che rappresentano una quota molto ridotta delle UL nazionali e pertanto considerabili di secondaria importanza.

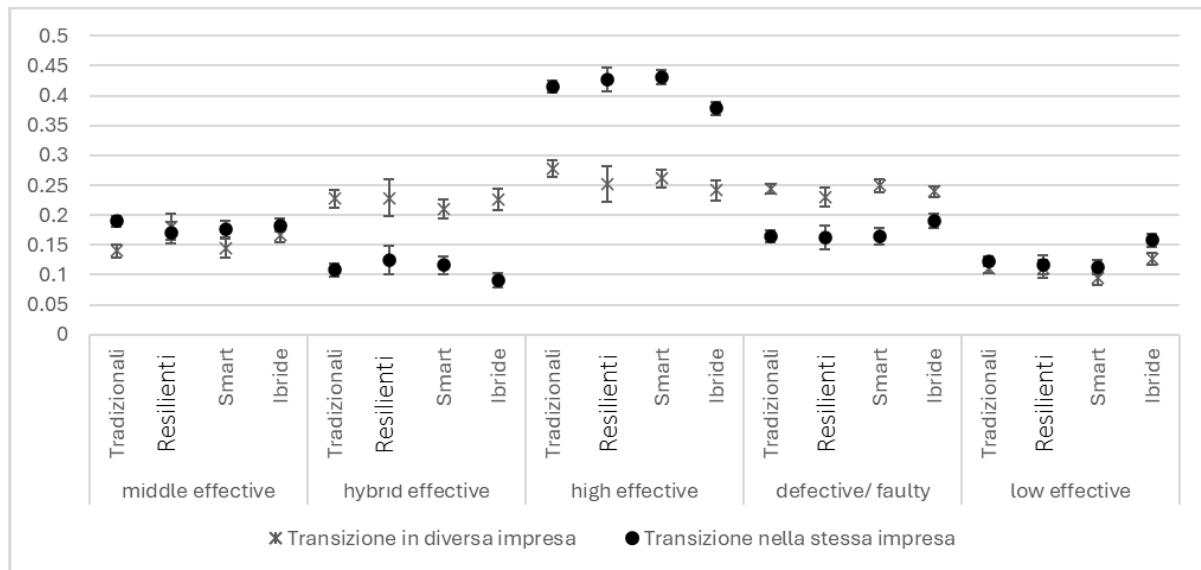
Fonte: elaborazione Inapp su banca dati integrata COB – V Indagine Inapp QdL (campione imprese/unità locali)

In ultima battuta, la figura 3 riporta le probabilità predette rispetto alla transizione post tirocinio nella stessa impresa o in altra impresa e i cluster di gestione di risorse umane identificati a livello di impresa e valida ulteriormente la bontà dei tirocini *high effective*. Assumendo, infatti, la transizione nella stessa impresa come un ulteriore elemento di qualità (acquisizione di risorsa umana su cui si è investito) i risultati evidenziano che, mentre tra i tirocini *middle effective* e *low effective* non emerge un *pay-off* occupazionale diretto, tra i tirocini *hybrid effective* e *faulty* è addirittura maggiore la probabilità di transitare in un'altra impresa. Al contrario, i tirocini *high effective* registrano probabilità maggiore per

⁴¹ In un precedente lavoro son stati identificati i modelli organizzativi delle imprese, in ottica di qualità del lavoro, a partire dalle determinanti di impresa in termini di *job security*, *job involvement* e propensione allo *smart working*. Per un approfondimento si rimanda a Canal e Luppi, 2023.

entrambe le tipologie di transizioni, anche in virtù della loro maggiore diffusione, ma le transizioni nella stessa impresa sono nettamente superiori.

Figura 3. Probabilità predette per tipologia di cluster di tirocinio di appartenenza rispetto a interazione tra transizione post tirocinio nella stessa o altra impresa e cluster QDL UL



Fonte: elaborazione Inapp su banca dati integrata COB – V Indagine Inapp QdL (campione imprese/unità locali)

6. Riflessioni conclusive e questioni aperte

Alla luce delle analisi svolte in questo studio, è possibile sviluppare alcune riflessioni conclusive volte a sintetizzare i principali risultati del contributo e a suggerire possibili linee di intervento per un miglioramento della qualità dei tirocini e un più proficuo utilizzo della misura.

Nella prima parte di questo lavoro sono state esaminate le tappe più significative della strategia europea per la qualità dei tirocini, per poi procedere a un'analisi dell'evoluzione normativa dell'istituto in Italia.

Il tema della qualità è al centro delle diverse iniziative sui tirocini messe in campo dall'Europa nell'ultimo decennio. Dalla Raccomandazione del 2014 fino alle proposte di Raccomandazione e di Direttiva del 2024, l'azione europea per la qualità dei tirocini si sviluppa sostanzialmente lungo due direttive fondamentali: il rafforzamento dei diritti e delle tutele dei tirocinanti e il contrasto all'utilizzo illegittimo dei tirocini in sostituzione di regolari rapporti di lavoro.

Le specifiche misure proposte per il raggiungimento di questi obiettivi possono essere adeguatamente inquadrare soltanto se si comprende preliminarmente il modo in cui l'Europa intende l'istituto del tirocinio. Secondo l'Europa, il tirocinio è "un periodo di pratica lavorativa con una significativa componente di formazione e apprendimento". Nella prospettiva europea, dunque, la formazione rappresenta 'una componente' di un percorso che si qualifica come 'pratica lavorativa'. Una concezione differente rispetto a quella italiana, secondo la quale il tirocinio si configura esclusivamente come 'un periodo di formazione e orientamento'. Quindi, se nel contesto italiano l'istituto del tirocinio appare stabilmente collocato nel campo della formazione, nella definizione europea sembra invece oscillare tra la formazione e il lavoro.

Con la proposta di Direttiva del 2024, si assiste a un potente e inatteso cambiamento di prospettiva: in questo documento, infatti, il tirocinante viene equiparato a tutti gli effetti al lavoratore. Dall'oscillazione tra formazione e lavoro si passa quindi a un vero e proprio 'sconfinamento' dalla formazione al lavoro. Una svolta che sancisce l'incompatibilità della posizione europea con la visione italiana (e di diversi altri Paesi europei): in Italia il tirocinante non può in alcun modo essere equiparato al lavoratore, se non a costo di snaturare l'istituto, annientandone di fatto la sostanza e la ragion d'essere. Nel nostro Paese, l'istituto del tirocinio extracurriculare ha trent'anni di regolamentazioni che si sono susseguite nel tempo a partire dal pacchetto Treu, ma ancora oggi presenta degli aspetti di criticità che andrebbero messi a regime e normati con più efficacia.

Ci riferiamo in prim'ordine al ruolo del soggetto promotore, garante del buon andamento dei tirocini che spesso non effettua quei 'controlli' per verificare la legittimità dei tirocini validati e che invece ha un ruolo essenziale per combattere forme elusive di tirocinio. Andrebbe anche certificata la formazione effettivamente acquisita dal tirocinante al termine del percorso formativo, per facilitare l'ingresso nel mercato con un vero contratto di lavoro: competenze che non siano elementari e ripetitive e la cui acquisizione sia in linea con la durata del tirocinio. Infatti, il problema di durate eccessivamente lunghe è un altro aspetto di criticità per i tirocini extracurriculari, che vanno oltre il periodo congruo e necessario per l'acquisizione degli obiettivi formativi presenti nel progetto formativo. Inoltre, vi è un problema di difformità di disciplina da Regione a Regione, poiché la materia della formazione professionale in base all'art. 117, co 4 della Costituzione è in capo alle Regioni e ognuna, anche se sulla falsariga delle Linee guida in Conferenza Stato Regioni del 2017, ha poi disciplinato a suo modo i contenuti per l'attivazione dei tirocini extracurriculari. Uno degli aspetti che, ad esempio, è differente nelle diverse Regioni italiane è quello dell'indennità di partecipazione al tirocinio, che oltre ad essere prevista fin dalla legge Fornero, presenta entità ingenti come nella Regione Lazio dove arriva agli 800 euro mensili. Questo aspetto della previsione di indennità elevate può portare anche al rischio di 'snaturare' lo strumento del tirocinio, da contratto formativo in "veri e propri lavori mal pagati" (Tiraboschi e Seghezzi 2025).

Alla luce di queste brevi riflessioni sulla normativa italiana si ravvisano, quindi, diverse criticità sulla disciplina dei tirocini extracurriculari e si confida che le stesse possano essere oggetto di esame e che vengano risolte nelle linee guida in Accordo Stato Regioni sottese alla legge di Bilancio del 2022 che si auspica possano essere emanate a breve.

L'urgenza di porre in essere misure adeguate per affrontare le problematiche connesse all'attuazione dei tirocini nel nostro Paese emerge altresì dall'analisi dei risultati del Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale sui tirocini extracurriculari, nel quale vengono presi in esame gli andamenti, le caratteristiche e gli esiti dei tirocini extracurriculari nel triennio 2020-2022. Di fatto, se la normativa nazionale e le discipline regionali forniscono un quadro definitorio del tirocinio extracurricolare in Italia, quanto meno a livello teorico, sono le analisi empiriche a riferire, concretamente, come la *teoria* venga tradotta in 'pratica' nel territorio italiano.

Il monitoraggio, basato sull'analisi delle informazioni desumibili dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, fornisce dati importanti sul tirocinio e benché nel Rapporto (Anpal 2024) non vi siano informazioni puntuali sulla qualità dei percorsi, è comunque possibile trarre delle indicazioni sulla maggiore o minore qualità dei tirocini attraverso la valutazione dell'efficacia della misura nel generare occupazione. In primo luogo, quindi, vale la pena ricordare che fra il 2020 e il 2022 la popolazione dei tirocinanti era costituita in misura prevalente da disoccupati o inoccupati (75%), a fronte di un 10% di

giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione (neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati). Evidenze che sottolineano la tendenza ad utilizzare il tirocinio soprattutto come strumento di politica attiva, funzionale a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, piuttosto che come misura di formazione post-istruzione e che suggeriscono di attribuire un maggior livello qualitativo a tutti quei tirocini che si sono rivelati maggiormente efficaci nel determinare l'ingresso o il reinserimento dei tirocinanti nel mercato del lavoro e nel dar luogo a un'occupazione stabile.

Sotto questo profilo, dall'analisi dei dati (*ibidem*) emerge che i tirocini con le migliori ricadute occupazionali sono quelli svolti da giovani con un alto grado di istruzione. Di converso, i soggetti con un'età più avanzata e bassi livelli di istruzione hanno probabilità decisamente più scarse di trovare un'occupazione a seguito di un'esperienza di tirocinio. Non solo: i tirocini svolti da persone non qualificate hanno perlopiù contenuti formativi deboli e talvolta si traducono nella mera esecuzione di una prestazione lavorativa. Un fenomeno non secondario, dal momento che, nel triennio 2020-2022, gli individui con un titolo di studio che non va oltre la terza media costituiscono il 27% dell'intera popolazione dei tirocinanti.

Le ulteriori analisi svolte attraverso la banca dati integrata COB – QdL⁴² hanno validato e approfondito tale quadro, evidenziando come solo attraverso un corretto e virtuoso impiego del tirocinio sia possibile prevedere percorsi in cui si sviluppano competenze e relazioni stabili nel mondo del lavoro. Quando l'investimento è autentico, sia da parte del tirocinante che si mette in gioco in un adeguato periodo formativo presso l'impresa (superiore ai tre mesi, ma non oltre i dodici), sia da parte di quest'ultima, che prevede percorsi adeguati e coerenti con le caratteristiche del tirocinante (età, titolo di studio, qualifica) la trasformazione in un rapporto di lavoro stabile, da opzione, si converte in 'prassi', come avviene nei casi dei tirocini *high effective*. Al contrario, quando il percorso è caratterizzato da bassa qualità (tirocini *faulty* e *low effective*), la durata è inadeguata (inferiore ai tre mesi) e i profili professionali sono poco qualificati, si generano lunghi periodi di non occupazione post-tirocinio. Fra l'altro, poiché i risultati empirici hanno sottolineato quanto conti soprattutto la qualità della misura (durata congrua del tirocinio, inserimento occupazionale entro i 31 giorni dal termine dello stesso e coerenza fra le qualifiche in fase di tirocinio e in ingresso in occupazione), rispetto a quella delle imprese (le così dette imprese Smart), l'auspicio è che i futuri interventi istituzionali sul tirocinio extracurriculare mirino ad investire sulla 'qualità' della misura. In tale senso, diviene sostanziale valorizzare e riconoscere le competenze acquisite, attraverso strumenti e procedure trasparenti che attestino le attività svolte e certifichino le competenze acquisite. Al riguardo, è necessario investire maggiormente sulla figura dei tutor, riconoscendone (anche attraverso indennità o benefit) il ruolo essenziale nel garantire la chiarezza degli obiettivi formativi, il trasferimento e la certificazione delle competenze acquisite durante il percorso. Infine, andrebbero ripensati e rafforzati gli strumenti necessari a garantire il monitoraggio e la verifica delle potenziali irregolarità nell'utilizzo del tirocinio, regolando al meglio le condizioni dei soggetti coinvolti.

Riguardo invece, alle questioni aperte, un aspetto che meriterebbe forse ulteriori riflessioni è il potenziale

ripensamento delle categorie di soggetti cui destinare (o non destinare) la misura. In questo senso bisognerebbe innanzitutto domandarsi quali siano i soggetti che hanno una reale necessità di

⁴² Cfr. con la nota 32.

formazione qualificata *on the job*. Appare abbastanza intuitivo, a nostro avviso, che il bisogno di formazione sul campo riguardi soprattutto coloro che non hanno ancora maturato alcuna esperienza professionale, coloro cioè che non hanno ancora avuto alcun contatto diretto con il mondo del lavoro. Dunque, la necessità di formarsi mediante un tirocinio sembra riscontrarsi principalmente nei giovani che hanno appena concluso un percorso di istruzione: per chi ha appena conseguito un diploma o un titolo terziario, il tirocinio rappresenta lo strumento ideale per tradurre in competenze professionali le conoscenze acquisite durante gli studi.

Sulla base di questa considerazione, appare auspicabile che la prossima tappa dell'evoluzione normativa dell'istituto preveda un 'ritorno al passato', recuperando una previsione essenziale delle Linee guida del 2013: la suddivisione del tirocinio extracurriculare nelle due tipologie del tirocinio formativo e di orientamento (rivolto a chi avesse conseguito un titolo di studio da meno di 12 mesi) e del tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro (rivolto a inoccupati/disoccupati). Queste due tipologie riflettevano, per così dire, le due anime del tirocinio extracurriculare: da una parte, la funzione di formazione post-istruzione; dall'altra, la funzione di strumento di politica attiva.

Con le Linee guida del 2017, le due tipologie di tirocinio sono state accorpate in un'unica macro-categoria, rivolta in via principale (benché non esclusiva) ai disoccupati. Di fatto, il superamento della distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento si è tradotto nell'assorbimento del primo nel secondo. Non prevedendo più una specifica tipologia di tirocinio rivolta in via esclusiva ai soggetti in uscita dai percorsi di istruzione, le Linee guida 2017 hanno sostanzialmente modellato il tirocinio extracurriculare come una misura di politica attiva, a detrimento della funzione peculiare dell'istituto quale strumento di formazione post-istruzione. In tal modo, il tirocinio è stato di fatto esposto al rischio di essere indebitamente interpretato come una sorta di surrogato di un rapporto di lavoro. In effetti, la quota significativa di tirocini non qualificati costituisce forse l'effetto più evidente e preoccupante di una visione del tirocinio eccessivamente sbilanciata sul versante dell'inserimento lavorativo. Dunque, per sottrarre il tirocinio al pericolo di una 'deriva lavorativa' e recuperarne al contempo la vocazione costituiva di strumento-ponte tra istruzione e lavoro, appare auspicabile, se non la limitazione della misura ai soli soggetti in uscita dai percorsi di istruzione, quanto meno il recupero della distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento. Inoltre, al fine di prevenire abusi e utilizzi illegittimi, i tirocini di inserimento/reinserimento dovrebbero essere attivati solo a seguito di una attenta valutazione della congruità dei contenuti formativi, soprattutto quando i beneficiari della misura siano disoccupati adulti e/o con un basso livello di istruzione. Sono infatti questi soggetti, come abbiamo visto, i più esposti al rischio di svolgere esperienze di tirocinio dietro le quali si cela la pura e semplice esecuzione di una prestazione lavorativa.

Appendice

Tabella A1. Determinanti individuali, territoriali e di impresa (UL) dei cluster di tirocini identificati. Modello di regressione multinomiale logistico multilivello

		Middle effective	High effective	Faulty	Low effective
Genere: Donna (Uomo)		-0.256***	-0.094*	-0.523***	-1.124***
Livello di istruzione	Istituti professionali	0.033	-0.122	-0.125	-0.486***
(secondaria inferiore)	Diploma di maturità	-0.285***	0.692***	-0.538***	-1.285***
	Laurea di primo livello	-1.627***	1.268***	-1.167***	-3.931***
	Laurea o superiore	-0.699**	1.236***	-0.633*	-1.160***
Età in classi (22-24 anni)	Meno di 21 anni	0.074	-0.234***	0.250**	-0.048
	Tra 25 e 26 anni	-0.099	0.273***	-0.147	-0.105
	Tra 27 e 30 anni	-0.057	0.179**	-0.094	-0.161
	31 anni o più	-0.080	0.086	-0.052	0.435***
Settore di attività economica (commercio; riparazione di autoveicoli e motocicli)	Agricoltura, silvicoltura e pesca	0.438	1.080**	0.703	2.120***
	Attività manifatturiere	-0.253***	0.532***	0.166	1.654***
	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione rifiuti	-0.623**	0.157	0.836***	2.028***
	Costruzioni	-0.987***	0.295	0.165	0.775***
	Trasporto e magazzinaggio	-1.313***	0.490***	-0.020	-0.045
	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	-0.387***	-0.959***	-0.250**	-0.266*
	Servizi di informazione e comunicazione	-2.234***	1.039***	-0.229	-3.754***
	Attività finanziarie e assicurative	-2.588***	0.566***	-0.138	-20.728
	Attività immobiliari	-1.640***	-0.056	-0.437	-0.732
	Attività professionali/scientifiche/tecniche	-2.525***	0.135	-0.478***	-2.431***
	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	-1.167***	0.268**	-0.245*	0.848***
	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	-0.959	0.490	-0.755*	1.111**
	Istruzione	-1.609***	0.153	-0.753**	0.483
	Sanità e assistenza sociale	-1.033***	0.076	-0.341***	0.905***
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	-1.644***	-0.739**	-0.676*	0.009
	Altre attività di servizi	-0.863***	-0.122	-0.167	0.630**
	Altro*	-23.231	1.552**	-0.305	-21.832

Segue

segue Tabella A.1

		Middle effective	High effective	Faulty	Low effective
Tipologia tirocinio ((re)inserimento lavorativo)	Formativo di orientamento	-0.434***	-0.126*	-0.158*	-0.644***
	Finalizzato all'inclusione sociale	0.143	-1.333***	-0.315**	0.454***
Transizione post tirocinio: inquadramento contrattuale (tempo determinato)	Contratto a tempo indeterminato	-0.728***	-0.038	-1.237***	-1.034***
	Contratto di apprendistato	0.653***	0.709***	-1.416***	-0.066
	Agenzia interinale	0.029	-0.475***	0.380***	0.614***
	Altro Tirocinio	-0.913***	-0.962***	-1.180***	-1.102***
	Altra tipologia contrattuale	-0.062	-0.486***	-0.418***	-0.807***
	Nessun inquadramento lavorativo	-24.329	-24.694	3.483***	-1.703***
Transizione nella stessa impresa		1.167***	1.673***	-0.655***	1.003***
Anno di inizio tirocinio (2019)	2018	0.438***	0.595***	0.339***	0.502***
	2020	0.084	0.406***	-0.261***	0.316***
	2021	0.775***	0.911***	-0.485***	0.932***
	2022	1.372***	1.392***	-0.902***	1.435***
Unità locale monolocalizzata (plurilocalizzata)		-0.027	-0.165***	-0.042	-0.096
Dimensione UL, classe numero addetti (meno di 10)	10-49 addetti	0.007	0.015	0.222*	0.056
	50-249 addetti	-0.039	0.108	0.276**	0.200*
	oltre 250 addetti	-0.380***	0.368***	0.042	0.189
Cluster UL gestione RU (Tradizionali)	outlier 1	0.233*	0.447***	0.017	0.179
	outlier 2	0.456**	-0.002	0.830***	1.292***
	Resilienti	0.007	-0.017	-0.206	-0.083
	Smart	-0.035	0.129*	0.053	-0.172*
	Ibride	0.142**	-0.188***	0.167*	0.452***
Indicatori territoriali	Esportazioni in settori a domanda mondiale dinamica	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
	Tasso turisticità	-0.003	-0.004	-0.004	0.016***
	Penetrazione della banda ultra larga	0.001	0.014	-0.029**	-0.024**
	Tasso di disoccupazione giovanile femminile	0.007*	-0.011***	0.018***	0.025***
	Quota Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	-0.002	0.002	0.012	0.004
	Numerio medio giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	0.013	0.014	0.007	0.071***
M1 Provincia			0.007		
Costante		-0.257	-2.434***	-0.761	-5.947***
Osservazioni		22,836	22,836	22,836	22,836

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. *il settore altro comprende organizzazioni extraterritoriali; lavoro domestico/familiare; estrazione mineraria.

Fonte: elaborazione Inapp su banca dati SISCO

Bibliografia

- Anpal (2024), *Quarto rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari*, Biblioteca Anpal n.32, Roma, Anpal
- Anpal (2022), *Terzo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari*, Biblioteca Anpal n.22, Roma, Anpal
- Balletti E. (2004), Commento all'art. 60, in Gragnoli E., Perulli A. (a cura di), *La Riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, Cedam, pp.699-708
- Bellocchi P. (2004), Commento all'art. 60, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Il mercato del lavoro. Commentario al d.lgs.10 settembre 2003*, n.276, Bologna, Zanichelli, pp.648-653
- Bergamante F., Canal T. (2018), Giovani nel mercato del lavoro: transizioni, ricerca e qualità, *Economia e Società Regionale*, n.2, pp.41-58
- Canal T., Gualtieri V. (2020), Pratiche partecipative e risultati d'impresa: quando il datore di lavoro coinvolge, *Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, 54, n.3, pp.121-142
- Canal T., Luppi M. (2023), La qualità del lavoro nelle imprese italiane: modelli organizzativi e performance nell'immediato post-pandemia. Evidenze dalla V Indagine Inapp qualità del lavoro, *Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, 11, n.3, pp.105-125
- Canavesi G. (2005), La giurisprudenza costituzionale sulla potestà legislativa in materia di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla previdenza sociale, *Diritto del mercato del lavoro*, n.2-3, pp.479-483
- Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V. (2012), La qualità del lavoro in Italia: evidenza empirica dalla III Indagine Isfol-Qdl, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, *Sociologia del lavoro*, n.127, pp.137-160
- Centra M., Gualtieri V. (2017), Le determinanti di un buon lavoro: evidenze empiriche dalla IV Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia, *Economia e società regionale*, n.3, pp.27-63
- Donà S. (2019), *La disciplina dei tirocini extracurriculari*, Officina del Diritto, Giuffrè Francis Lefebvre, pp.21-28
- European Commission (2023), *Commission Staff Working Document. Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*, SWD (2023) 9 final, Brussels
- European Commission (2016), *Commission Staff Working Document. Applying the Quality Framework for Traineeships*, SWD (2016) 324 final, Strasbourg
- European Commission (2013), *The Experience of Traineeships in the EU. Report*, Flash Eurobarometer 378 - Tns Political & Social
- European Parliament (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A, Bruxelles
- Everitt B.S. (1979), Unresolved problems in cluster analysis, *Biometrics*, 35, n.1, pp.169-181
- Impellizzieri G. (2024), La disciplina dei tirocini extracurriculari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica, *Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.2, pp.242-254
- Isfol (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo n.183, Roma, Isfol

Iuzzolino G., Scatigno A., Tosi G. (2023), Il tirocinio extracurriculare. Dinamiche e prospettive di una misura complessa, *Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, 11, n.3, pp.85-104

Tiraboschi M., Seghezzi F. (2025), Se il tirocinio perde la sua identità formativa, *Il Sole24Ore*, 24 aprile

Vaccaro S., D'Agostino S. (2023), Potenzialità e limiti dei due principali strumenti di apprendimento sul lavoro. Apprendistato e tirocinio, *Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, 57, n.3, pp.9-17

Vergari S. (2013), Linee guida sui tirocini e prospettive di riforma regionale, *Giornale di Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n.139, pp.443-470

