



I tirocini di Fondazione Lavoro e l'inserimento occupazionale



OTTOBRE 2025

UFFICIO STUDI

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro

info@fondazionestudi.it

Sommario

PREMESSA.....	2
1. NOTA DI SINTESI	4
1. I TIROCINI DI FONDAZIONE LAVORO NELLO SCENARIO NAZIONALE.....	7
1.1. FRENA LA CRESCITA DEI TIROCINI NEL POST COVID.....	7
1.2. NEL 2024 IL 45,9% DEI TIROCINI PROMOSSI DA FONDAZIONE LAVORO AL SUD ITALIA.....	9
2. L'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE.....	15
2.1. IL 62,9% OCCUPATO ENTRO SEI MESI	15
2.2. NELL'INDUSTRIA E IN SANITÀ/ISTRUZIONE LE MAGGIORI CHANCES DI INSERIMENTO	17
2.3. ANCHE AL SUD IL TIROCINIO EXTRACURRICULARE È LA STRADA PER IL LAVORO	20
3. LE CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
3.1. DUE SU TRE LAVORANO NELL'AZIENDA OSPITANTE, MA CRESCE LA PROPENSIONE A CAMBIARE DATORE DI LAVORO	24
3.2. LA MAGGIORANZA DEI TIROCINANTI OCCUPATA CON CONTRATTI PERMANENTI, MA NON AL SUD.....	27
4. L'ANALISI PER ETÀ.....	30

Il presente rapporto nasce dalla collaborazione fra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nell'ambito del Protocollo tecnico di collaborazione per attività di ricerca e sperimentazione sulle dinamiche occupazionali dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro.

Premessa

Il V rapporto annuale su “I Tirocini di Fondazione Lavoro e l’inserimento occupazionale”, realizzato grazie al Protocollo tecnico di collaborazione per attività di ricerca e sperimentazione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, evidenzia ancora una volta l’importanza rivestita dallo strumento nell’avvio dei giovani al lavoro.

I dati analizzati, infatti, confermano l’indiscusso ruolo del tirocinio extracurriculare nel processo di transizione verso il mondo del lavoro; ciò nonostante lo stesso continua ad essere da molti anni oggetto di dibattiti e polemiche, lamentando da parte di alcuni un utilizzo distorto soprattutto per la mancata effettività della dimensione formativa del percorso di inserimento.

Forse anche per tali motivi, negli ultimi anni è diminuito il ricorso a tale strumento negli anni successivi alla pandemia, calo attribuibile, più probabilmente, alla forte competizione con altre forme più stabili di ingresso nel mercato del lavoro considerate più idonee a contrastare il fenomeno del mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

È in questo scenario che si inserisce la proposta di direttiva presentata dalla Commissione europea il 20 marzo 2024 volta a garantire condizioni di lavoro di qualità per i tirocinanti e a contrastare i rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini. La proposta si pone come obiettivo quello di migliorare non solo l'utilizzo ma anche la qualità e l'accesso ai tirocini, in modo da valorizzarne la natura di strumento di formazione non formale fondamentale nel processo di acquisizione di competenze trasferibili.

È in un tale contesto che si è ripreso a dibattere, anche internamente, sulle modifiche da apportare alle linee guida sui tirocini che risalgono ormai a quasi dieci fa. Alcune regioni hanno già provveduto all'introduzione di nuovi sistemi informativi per l'attivazione e lo svolgimento dei tirocini, tali da rendere più efficaci le attività regionali di monitoraggio e controllo su tali percorsi. Parallelamente è divenuto sempre più attuale il ragionamento legato al tema della valorizzazione delle competenze acquisite nell'ambito di tali esperienze, attraverso provvedimenti volti ad assicurare il servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze almeno nella sua prima fase, quella relativa alla messa in trasparenza delle competenze. Queste azioni, se da un lato rappresentano un punto di partenza per potenziare l'efficacia dell'istituto dall'altro comportano un aumento degli adempimenti e delle attenzioni previste per la gestione dei tirocini.

Con la consapevolezza derivante dall'enorme esperienza sul campo fatta proprio grazie ai Consulenti delegati, la Fondazione Lavoro, da sempre impegnata nel definire nuovi applicativi che consentano l'attivazione di tirocini di qualità, ha pensato di potenziare il servizio di "monitoraggio" dei propri tirocini a vantaggio sempre del delicato ruolo di "tutor dell'ente promotore" che svolgono i nostri Consulenti del Lavoro delegati: mettere a disposizione un nuovo sistema per la rilevazione delle presenze nei percorsi formativi. L'utilizzo della piattaforma, che consentirà di validare le presenze dei tirocinanti tramite GPS, snellerà le attività dei Delegati di acquisizione delle presenze e, al contempo, consentirà a tirocinante e tutor aziendale di accedere a un sistema innovativo ed efficace sia per caricamento dei giustificativi e la raccolta delle evidenze utili alla messa in trasparenza delle competenze in esito al percorso di tirocinio.

Attraverso l'applicativo sarà possibile rilevare, in sostanza, la coerenza tra compiti assegnati e competenze da acquisire anche per il tramite dell'Intelligenza Artificiale. Si tratta di un'importante novità che consentirà non solo di alleggerire gli adempimenti legati alla gestione del servizio, ma anche di sostenere Fondazione Lavoro nel suo ruolo di soggetto promotore di tirocini di qualità, prestando la consueta attenzione, cura e professionalità, con lo spirito e la consapevolezza di avere in mano il futuro di una risorsa umana e di un'azienda.

Come si evince dal presente rapporto i tirocini extracurricolari rappresentano, seppur in progressiva diminuzione nei numeri, una formidabile politica attiva con indici di risultato occupazionale che nessun'altra misura può vantare. Il massiccio utilizzo di cui ne ha usufruito lo stesso programma GOL, ne è la spia più concreta.

La discussione che c'è in atto per la riscrittura delle nuove linee guida, si spera possa tenere conto di queste evidenze, al fine di introdurre delle modifiche che non ne stravolgano la natura e le finalità.

Vincenzo Silvestri

1. Nota di sintesi

I tirocini extracurricolari rappresentano oggi uno dei principali strumenti di politica attiva del lavoro, in grado di facilitare l'ingresso, il reinserimento o la transizione dei soggetti nel mercato occupazionale. Nati con l'obiettivo di favorire l'acquisizione di competenze professionali attraverso un'esperienza formativa svolta direttamente in azienda, essi costituiscono una leva strategica tanto per i giovani alla ricerca della prima occupazione quanto per i disoccupati e gli altri soggetti fragili che necessitano di un percorso di riqualificazione. In un contesto lavorativo in continua trasformazione, caratterizzato da processi di innovazione tecnologica e da una crescente domanda di competenze aggiornate, i tirocini assumono un ruolo ancora più rilevante come strumento di accompagnamento attivo verso l'occupazione.

Sebbene nell'ultimo decennio il ricorso ai tirocini extracurricolari abbia registrato una crescita significativa, confermando il forte interesse da parte sia delle imprese sia dei tirocinanti, la pandemia ha avuto un effetto frenante e nel 2023 il volume dei tirocini attivati (oltre 277 mila) risultava inferiore a quello pre-Covid (quasi 346 mila nel 2019). Questo calo, tuttavia, va letto alla luce delle trasformazioni strutturali intervenute nel mercato del lavoro post-pandemico, che hanno modificato i fabbisogni delle imprese e le modalità stesse di accesso all'occupazione.

Anche i tirocini promossi da Fondazione Lavoro hanno subito un simile andamento, risultando nel 2023 in crescita rispetto al 2014 (da quasi 14 mila a oltre 19 mila) ma ancora al di sotto della cifra record del 2019, quando erano stati più di 29 mila.

Il report che segue, frutto della collaborazione tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e il Ministero del Lavoro, analizza l'evoluzione e l'impatto occupazionale dei tirocini extracurricolari promossi dai Consulenti del Lavoro, a partire dai dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie. L'analisi consente di valutare non solo la dimensione quantitativa del fenomeno, ma anche la sua efficacia in termini di esiti occupazionali e qualità dell'inserimento lavorativo.

I Consulenti del Lavoro, per il tramite della Fondazione Lavoro, svolgono un ruolo di primo piano nella connessione tra domanda e offerta di lavoro, grazie anche alla presenza capillare dei propri delegati su tutto il territorio nazionale. Dal 2014 al settembre 2024, Fondazione Lavoro ha promosso oltre 233 mila tirocini, pari al 7,2% di quelli attivati a livello nazionale. Questo dato testimonia l'importanza della rete dei Consulenti quale infrastruttura operativa al servizio delle politiche attive.

Il ruolo di Fondazione Lavoro risulta particolarmente rilevante nel Mezzogiorno, dove nell'ultimo anno sono stati attivati il 45,9% dei tirocini da parte dei Consulenti del Lavoro: un dato in crescita rispetto al 2014, quando era del 31,3%, e superiore a quello nazionale, considerato che nel 2024, su 100 tirocini extracurricolari complessivamente attivati in Italia, solo il 27,6% è stato al Sud.

Ciò mette in luce la capacità dei Consulenti del Lavoro di operare in territori caratterizzati da fragilità occupazionali, fungendo da veri e propri facilitatori di inclusione. Da un lato, grazie all'evoluzione dello stesso profilo professionale del Consulente, che ha visto negli ultimi anni crescere al Sud un forte orientamento verso le politiche attive; dall'altro lato, grazie al ruolo di intermediazione che i Consulenti del Lavoro sono in grado di svolgere, anche in quei contesti più critici, in cui la carenza di opportunità e la necessità di strumenti contrattuali flessibili rischiano di penalizzare oltremodo uno strumento che, pure, si conferma fondamentale nella promozione dell'occupazione giovanile e nella transizione scuola-lavoro.

I tirocini extracurricolari attivati dai Consulenti del Lavoro si confermano, infatti, un ottimo strumento di inserimento occupazionale: il 62,9% dei partecipanti trova lavoro entro sei mesi dalla conclusione. Si tratta, peraltro, di un dato in crescita, considerato che nel 2014 il tasso di inserimento occupazionale a 6 mesi si attestava al 58,6%, mentre l'ultimo dato disponibile per il 2023 indica il 65,1%.

Ciò vale anche al Sud, dove, nonostante i tassi di inserimento più bassi rispetto al resto del Paese, il tirocinio si dimostra un eccezionale strumento: trova lavoro entro sei mesi il 59,5% dei tirocinanti residenti nelle regioni del Mezzogiorno, contro il 65,5% del Nord e il 63,9% del Centro. In un'area storicamente caratterizzata da minori tassi di occupazione, questi dati rappresentano un segnale incoraggiante e dimostrano l'importanza di politiche attive capaci di adattarsi ai territori.

L'efficacia occupazionale varia per settore: migliori risultati si registrano nell'industria (66,5%), nella sanità/istruzione/PA (65,1%) e nei servizi avanzati (64,2%). Più basse le percentuali in turismo (57,3%), agricoltura e servizi alla persona, settori caratterizzati da maggiore stagionalità, precarietà e livelli retributivi più bassi.

La qualità dei rapporti di lavoro conseguenti il tirocinio conferma la validità di uno strumento che si configura non solo come un'esperienza formativa sul campo, ma anche come un potente strumento di adeguamento delle competenze individuali ai cambiamenti in atto nel mercato del lavoro.

È indicativo da questo punto di vista che, sebbene la maggioranza dei tirocinanti finisca per essere contrattualizzata presso la stessa azienda in cui ha svolto il tirocinio (64,9%),

stia crescendo negli anni la quota di quanti, a sei mesi dal termine, risultano invece occupati in un'altra azienda, evidenziando l'impatto in termini di occupabilità che, in un mercato sempre più competitivo, rende lo strumento una chiave di accesso a diverse opportunità lavorative. Tra il 2014 e il 2023, la quota di quanti trovano occupazione presso un datore di lavoro diverso dall'ospitante passa dal 32,7% al 37,4%, a conferma della funzione abilitante del tirocinio anche oltre il contesto aziendale in cui si svolge.

Va poi evidenziato come, dal punto di vista contrattuale, nel 57,2% dei casi il tirocinio si trasformi in un contratto stabile: 17,8% a tempo indeterminato e 39,4% in apprendistato. Di contro, il 41% riceve un contratto a termine.

Il contratto di apprendistato è prevalente al Nord (50,6%) e al Centro (41,7%), meno al Sud (24,2%), dove è più alta la quota di assunzioni a tempo indeterminato (25,6%). Tuttavia, considerando entrambe le forme stabili, il Nord si conferma l'area con la più elevata incidenza di contratti stabili (63%), seguita dal Centro (57,2%) e dal Sud (49,8%). Ciò suggerisce che, pur in presenza di differenze territoriali, i tirocini promossi dai Consulenti del Lavoro rappresentano uno strumento solido e versatile, capace di generare esiti occupazionali positivi e durevoli.

1. I tirocini di Fondazione Lavoro nello scenario nazionale

1.1. Frena la crescita dei tirocini nel post Covid

Negli ultimi dieci anni, i tirocini extracurricolari hanno rappresentato uno degli strumenti più utilizzati in Italia per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto tra i giovani. Dal 2014 al 2024 (dato riferito al terzo trimestre) sono stati, infatti, attivati 3 milioni 340 mila tirocini extracurricolari in Italia di cui quasi 234 mila da parte di Fondazione Lavoro, per un'incidenza complessiva del 7,2% sul totale dei tirocini attivati (tab. 1).

Tab. 1 - Tirocini extracurricolari attivati, di cui promossi da Fondazione Lavoro, 2014-2024 (val. ass. e val. %) (*)

	Totale	Fondazione Lavoro	Val. %
2014	217.587	13.811	6,3
2015	339.552	16.994	5,0
2016	308.159	22.074	7,2
2017	359.019	27.400	7,6
2018	340.587	27.530	8,1
2019	345.878	29.457	8,5
2020	228.882	18.864	8,2
2021	322.091	23.688	7,4
2022	306.947	21.015	6,8
2023	277.568	19.377	7,0
2024 (*)	197.285	13.407	6,8
Totale	3.243.555	233.617	7,2

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Il dato del 2024 fa riferimento al terzo trimestre

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

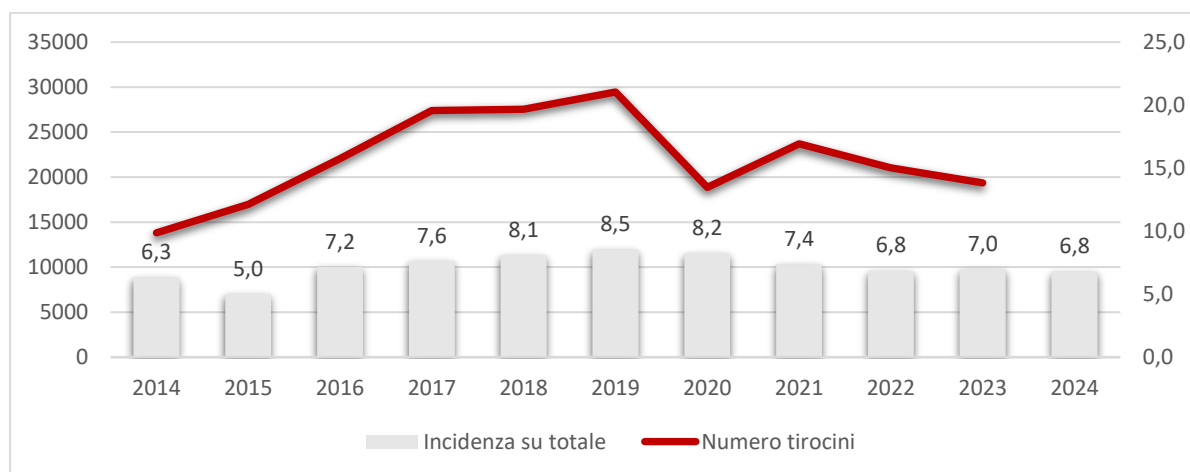
Dopo una fase di forte espansione nella seconda metà degli anni 2010, l'andamento complessivo dei tirocini extra curriculari è risultato altalenante, segnando criticità soprattutto dopo il drastico calo dovuto all'emergenza pandemia. Se tra 2014 e 2019, si è

assistito a una vera e propria crescita esponenziale delle attivazioni, passate da circa 217 mila a oltre 340 mila l'anno, il 2020 ha segnato un punto di rottura. L'emergenza sanitaria ha causato un crollo delle attivazioni (circa 228 mila), interrompendo bruscamente la traiettoria di crescita. Dal 2021, anno in cui i tirocini sono tornati sopra quota 320 mila, il loro numero è progressivamente calato, passando a quasi 307 mila nel 2022 e poco più di 277 mila nel 2023.

Tali tendenze hanno riguardato anche i tirocini promossi da Fondazione Lavoro che, a fronte di una crescita costante prima della pandemia (da 13.811 del 2014 a 29.457 del 2019) hanno poi registrato, dopo il crollo del 2020 e la ripresa del 2021, un trend progressivamente calante, segnale di un mercato del lavoro che ancora fatica a utilizzare lo strumento in modo stabile e coerente. Nel 2022, infatti, il numero è sceso a 21 mila tirocini, per calare ulteriormente a poco più di 19 mila nel 2023.

Anche l'incidenza delle attivazioni promosse da Fondazione Lavoro sul totale dei tirocini ha avuto nel dopo pandemia un andamento altalenante, attestandosi su una forbice tra il 7,4% e 6,8%, in linea con l'incidenza media del decennio (fig. 1).

Fig. 1 - Tirocini extracurricolari attivati da Fondazione Lavoro, 2014-2024 (val. ass. e val. %) (*)



(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Il dato del 2024 fa riferimento al terzo trimestre

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

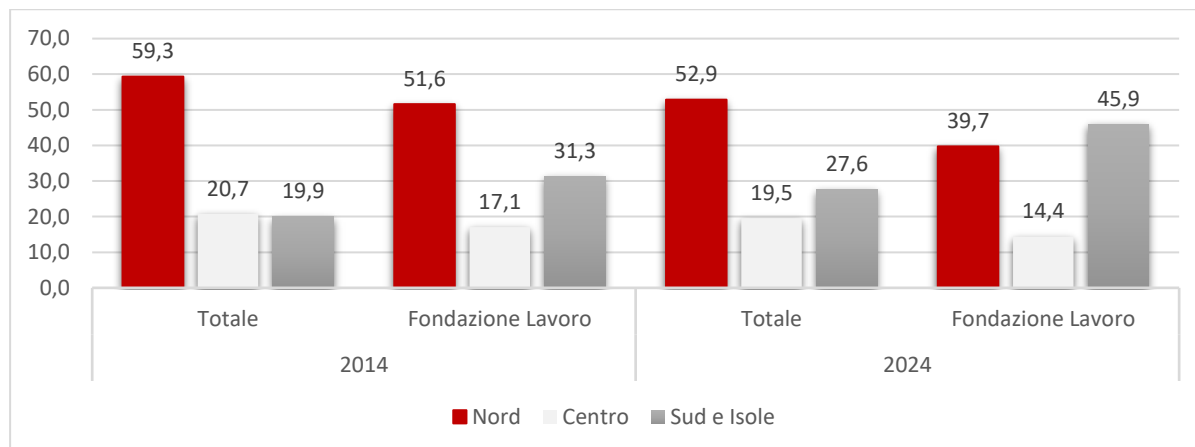
1.2. Nel 2024 il 45,9% dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro al Sud Italia

Le criticità emerse negli ultimi anni hanno influenzato l'utilizzo dello strumento da parte di aziende e soggetti promotori. Va da questo punto di vista evidenziata la permanenza di un forte squilibrio territoriale: il Nord, che continua a concentrare la maggior parte delle attivazioni e mostra i migliori esiti occupazionali, mentre il Sud e le isole faticano a utilizzare i tirocini come reale leva di inserimento.

A ciò si aggiunge la frammentazione normativa, con regolamentazioni regionali eterogenee, spesso poco allineate tra loro, che rendono difficile garantire standard minimi omogenei a livello nazionale.

In tale ottica è interessante notare come nel corso del decennio l'utilizzo dei tirocini abbia assistito anche a una riduzione di *appeal* al Nord Italia, dove presumibilmente la crescente concorrenzialità per l'acquisizione di profili professionali da parte delle imprese sta determinando il ricorso a modalità contrattuali più attrattive per i lavoratori e, di contro, una crescita di interesse per lo strumento nelle regioni del Mezzogiorno: se nel 2014, quasi 6 tirocini extracurricolari erano attivati al Nord e solo il 19,9% nel Mezzogiorno, nel 2024, i dati riferiti ai primi tre trimestri, vedono una riduzione significativa dei primi (52,9%) e una crescita dei secondi, arrivati al 27,6% (fig. 2).

Tale dinamica interessa con ancora maggiore evidenza i tirocini promossi da Fondazione Lavoro, che da sempre vanta una presenza particolarmente significativa al Sud Italia: la quota di tirocini promossa al Nord passa infatti dal 51,6% del 2014 al 39,7% del 2024, mentre quelli attivati al Sud crescono di misura, dal 31,3% al 45,9%, assorbendo negli ultimi due anni la maggioranza dei tirocini promossi dai Consulenti del Lavoro (tab. 2).

Fig. 2 - Tirocini extracurricolari attivati, di cui promossi da Fondazione Lavoro, per area geografica, 2014 e 2024 (val. ass. e val. %) (*)

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Il dato del 2024 fa riferimento al terzo trimestre

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Fig. 2 - Tirocini extracurricolari promossi da Fondazione Lavoro, per area geografica e anno, 2014 e 2024 (val. ass. e val. %) (*)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
	Val. ass.				Val. %			
2014	7.129	2.360	4.322	13.811	51,6	17,1	31,3	100,0
2015	7.716	2.919	6.359	16.994	45,4	17,2	37,4	100,0
2016	10.088	4.038	7.948	22.074	45,7	18,3	36,0	100,0
2017	12.532	4.966	9.902	27.400	45,7	18,1	36,1	100,0
2018	13.708	4.086	9.736	27.530	49,8	14,8	35,4	100,0
2019	13.649	4.491	11.317	29.457	46,3	15,2	38,4	100,0
2020	8.311	2.707	7.846	18.864	44,1	14,4	41,6	100,0
2021	10.468	3.327	9.893	23.688	44,2	14,0	41,8	100,0
2022	8.960	3.138	8.917	21.015	42,6	14,9	42,4	100,0
2023	7.894	2.792	8.691	19.377	40,7	14,4	44,9	100,0
2024	5.326	1.928	6.153	13.407	39,7	14,4	45,9	100,0
Totale	105.781	36.752	91.084	233.617	45,3	15,7	39,0	100,0

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Il dato del 2024 fa riferimento al terzo trimestre

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Da sempre l'azione di promozione del tirocinio come strumento di inserimento lavorativo vede i Consulenti del Lavoro delegati particolarmente impegnati nelle regioni del Mezzogiorno, dove la quota di tirocini gestiti da Fondazione Lavoro sul totale si è attestata nel decennio su una media di circa del 10,5%, superiore all'11% negli ultimi due anni.

Di contro, al Centro e al Nord, l'incidenza dei tirocini promossi dalla Fondazione sul totale appare più bassa, pari al 6,1% al Nord e al 5,9% al Centro, con valori ancora più bassi negli ultimi anni: nel 2024, al Nord l'incidenza è stata del 5,1% mentre al Centro del 5% (tab. 3).

Tab. 3 - Incidenza dei tirocini extracurricolari attivati da Fondazione Lavoro sul totale, per area geografica, 2014-2022 (val. ass. e val. %) (*)

	Nord	Centro	Sud e isole	Totale
2014	5,5	5,2	10,0	6,3
2015	5,0	4,4	5,4	5,0
2016	5,9	6,3	10,9	7,2
2017	6,3	6,9	11,3	7,6
2018	7,2	6,2	11,7	8,1
2019	7,3	6,8	12,3	8,5
2020	6,8	6,7	12,0	8,2
2021	5,9	5,8	11,4	7,4
2022	5,6	5,3	10,4	6,8
2023	5,4	5,3	11,0	7,0
2024	5,1	5,0	11,3	6,8
Totale	6,1	5,9	10,5	7,2

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Il dato del 2024 fa riferimento al terzo trimestre

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

A livello regionale, i dati del 2024 evidenziano come le regioni con il maggior numero di attivazioni di tirocini extracurricolare da parte dei Consulenti del Lavoro sono la Campania, che con quasi 2.400 attivazioni ha contribuito al 17,9% di quelle avvenute a livello nazionale nei primi tre trimestri, seguita da Veneto (14,8%) e Lombardia (12%).

In termini di capacità di incidenza dei Consulenti del Lavoro nell'attivazione dei tirocini è invece la Sardegna a detenere il primato, con oltre un quarto (27,4%) dei tirocini regionali

promossi da Fondazione Lavoro. Seguono, ma distanziate, la Calabria (18,6%), la Campania (12,7%), l'Umbria (10,2%) e il Veneto (9,9%) (tab. 4).

Tab. 4 - Tirocini extracurricolari promossi da Fondazione Lavoro, per regione, 2024 (val. ass. e val. %) (*)

	V.a.	Va. %	Incidenza su totale
PIEMONTE	1.002	7,5	5,6
LOMBARDIA	1.605	12,0	3,9
VENETO	1.982	14,8	9,9
LIGURIA	266	2,0	3,7
EMILIA ROMAGNA	471	3,5	2,7
TOSCANA	288	2,1	3,4
UMBRIA	250	1,9	10,2
MARCHE	276	2,1	4,7
LAZIO	1.114	8,3	5,1
ABRUZZO	241	1,8	5,3
MOLISE	83	0,6	8,5
CAMPANIA	2.394	17,9	12,7
PUGLIA	774	5,8	7,3
BASILICATA	235	1,8	10,9
CALABRIA	645	4,8	18,6
SICILIA	692	5,2	7,0
SARDEGNA	1.089	8,1	27,4
TOTALE	13.407	100,0	6,8

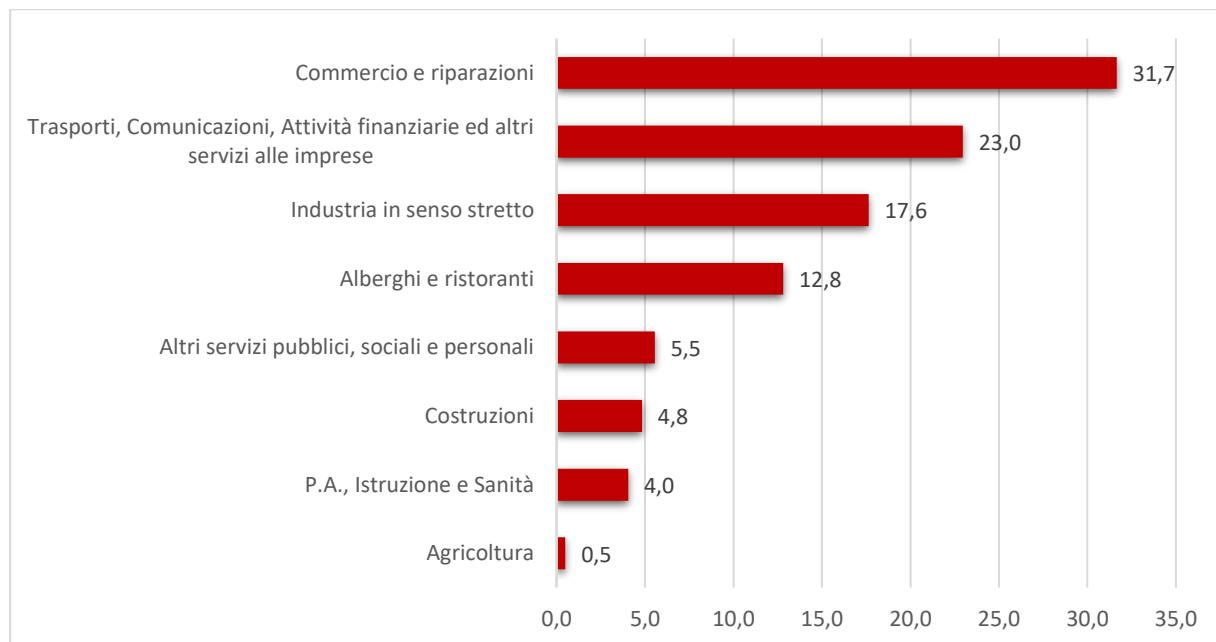
(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Il dato del 2024 fa riferimento al terzo trimestre

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

A livello settoriale, si evidenzia una concentrazione dei tirocini promossi dai Consulenti del Lavoro nell'arco dei dieci anni nel settore del commercio, con il 31,7% dei tirocini attivati. Seguono le comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese con il 23% e l'industria in senso stretto con il 17,6%.

Confrontando il 2014 con il 2023 non emergono significative variazioni nelle caratteristiche settoriali dei tirocini, a eccezione di una crescita significativa del comparto delle comunicazioni, trasporti e attività finanziarie, la cui incidenza sul totale passa dal 21% al 27% e, di contro, una riduzione delle attività ristorative ed alberghiere dal 14,5% al 10,2% (tab. 5).

Fig. 3 - Tirocini extracurricolari promossi da Fondazione Lavoro, per settore, 2014-2023 (val. %) (*)



(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano.

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Tab. 5 - Tirocini extracurricolari promossi da Fondazione Lavoro, per settore, confronto 2014-2023 (val. %) (*)

	2014	2023
Agricoltura	0,5	0,4
Industria in senso stretto	18,2	17,4
Costruzioni	4,3	5,2
Commercio e riparazioni	30,7	31,1
Alberghi e ristoranti	14,5	10,2
Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	21,0	27,0
P.A., Istruzione e Sanità	4,8	4,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5,9	4,7
Totale	100,0	100,0

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

2. L'inserimento occupazionale

2.1. Il 62,9% occupato entro sei mesi

La valutazione dell'inserimento professionale post-tirocinio rappresenta una componente cruciale per misurare l'efficacia delle politiche attive del lavoro basate sui tirocini extracurricolari. Non si tratta solo di monitorare numeri, ma di analizzare processi e meccanismi in grado di trasformare un'esperienza formativa in una reale opportunità occupazionale, fornendo indicazioni importanti per intervenire sulle possibili criticità, migliorare la qualità formativa, correggere i divari territoriali, garantire l'effettivo ritorno occupazionale, orientare politiche più efficaci e costruire un sistema che trasformi il tirocinio in opportunità di crescita reale.

L'analisi sull'inserimento occupazionale è stata condotta utilizzando gli esiti dei tirocini conclusi (quindi avviati e terminati) e prendendo come periodo di riferimento i sei mesi seguenti alla chiusura del tirocinio. Si ferma al 2023, non essendo possibile, al momento in cui si scrive, valutare gli esiti occupazionali dei tirocini avviati nel 2024, essendo questi ancora in corso.

Dai risultati dell'analisi condotta emerge come su un totale 218.558 mila tirocini attivati da Fondazione Lavoro tra 2014 e 2023, a tre mesi dalla conclusione il 53,4% risulta avere un contratto di lavoro; a sei mesi, la percentuale sale al 62,9%. Dopo tale periodo, poco più di un terzo dei tirocinanti (37,1%) non ha invece in essere alcun contratto (fig. 4).

L'analisi dei dati evidenzia come nel corso degli ultimi anni, la capacità di inserimento lavorativo dei tirocini extracurricolari promossi da Fondazione Lavoro sia stata caratterizzata da un trend crescente e strutturalmente positivo confermandone l'efficacia come strumento di politica attiva. Se nel 2014 la quota di tirocinanti che risultava occupata a tre mesi dalla conclusione dell'esperienza si attestava intorno al 50%, nel 2023 tale percentuale è salita al 56% segnando un incremento significativo.

Particolarmente rilevante è stato l'andamento nel periodo post pandemico, nel quale si è registrata un'accelerazione dell'inserimento lavorativo, verosimilmente riconducibile alla ripresa del mercato del lavoro, che ha determinato un rafforzamento della funzione orientativa e pre-professionalizzante del tirocinio, ampliando le sue prospettive di trasformazione in occupazione stabile (fig. 5 e tab. 5).

Anche considerando gli esiti a sei mesi, il dato risulta in sensibile miglioramento. La percentuale di occupati passa, infatti, dal 58,6% del 2014 al 65,1% del 2023. Solo negli ultimi due anni si registra una leggera flessione, dovuta presumibilmente alla crescita dei tirocini promossi dai Consulenti del Lavoro nel Mezzogiorno, dove i tassi di inserimento occupazionali sono più bassi della media nazionale.

Fig. 4 - Esiti occupazionali a sei mesi dalla fine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro, 2014-2023 (val. ass. e val. %)

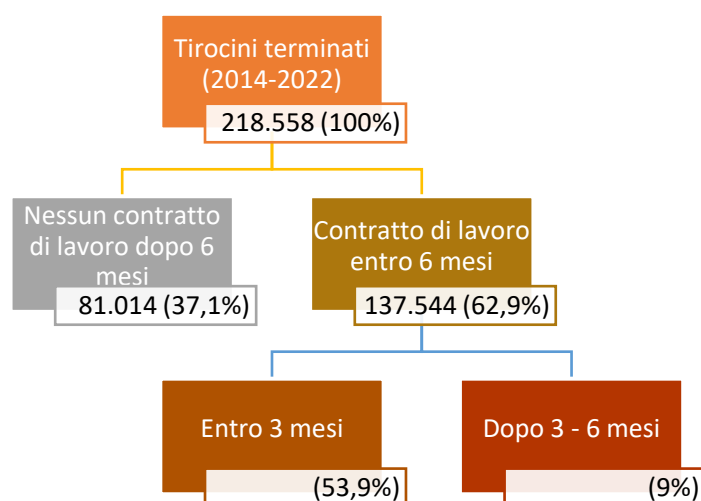
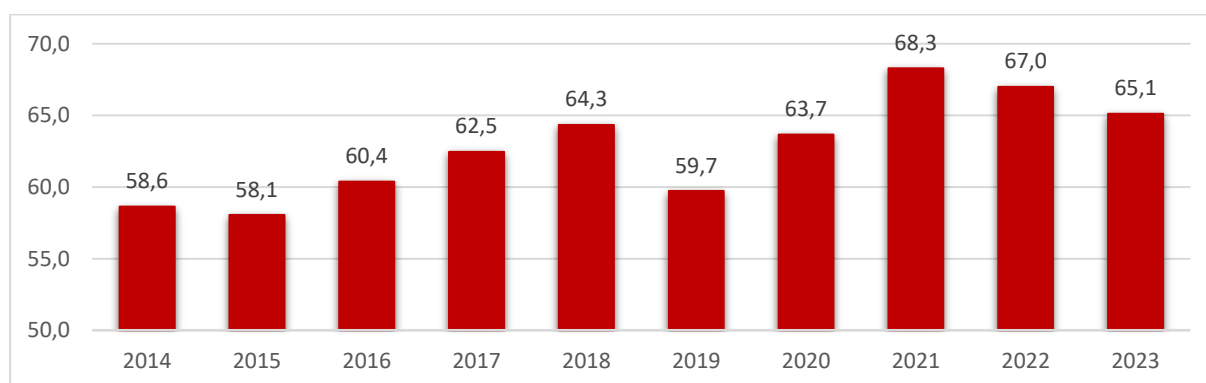


Fig. 5 - % di tirocinanti occupata a 6 mesi dal termine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro, 2014-2023 (val. %)



(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Tab. 5 - Esiti occupazionali a 3 e 6 mesi dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro per anno di attivazione del tirocinio, 2014-2023 (val. ass. e val. %)

	Occupato		Non occupato dopo 6 mesi	Totale
	Entro 3 mesi	Entro 6 mesi		
2014	6.913	8.066	5.689	13.755
2015	8.315	9.810	7.088	16.898
2016	11.192	13.246	8.695	21.941
2017	14.361	17.037	10.243	27.280
2018	14.996	17.627	9.769	27.396
2019	14.703	17.524	11.813	29.337
2020	10.067	11.955	6.826	18.781
2021	13.759	16.131	7.488	23.619
2022	12.023	14.018	6.905	20.923
2023	10.428	12.130	6.498	18.628
2014-2023	116.757	137.544	81.014	218.558
Val. %				
2014	50,3	58,6	41,4	100,0
2015	49,2	58,1	41,9	100,0
2016	51,0	60,4	39,6	100,0
2017	52,6	62,5	37,5	100,0
2018	54,7	64,3	35,7	100,0
2019	50,1	59,7	40,3	100,0
2020	53,6	63,7	36,3	100,0
2021	58,3	68,3	31,7	100,0
2022	57,5	67,0	33,0	100,0
2023	56,0	65,1	34,9	100,0
2014-2023	53,4	62,9	37,1	100,0

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

2.2. Nell'industria e in sanità/istruzione le maggiori chances di inserimento

L'analisi del tasso di inserimento occupazionale dei tirocini extracurricolari, promossi da Fondazione Lavoro nel periodo 2014-2023, evidenzia una sostanziale omogeneità nei

risultati occupazionali tra i diversi settori economici, pur con alcune significative differenziazioni settoriali che meritano attenzione.

In particolare, l'ambito industriale si conferma tra i più efficaci in termini di esito lavorativo: ben il 66,5% dei tirocini attivati in questo comparto si è trasformato in un contratto di lavoro entro sei mesi dalla conclusione dell'esperienza formativa. Analogamente elevate sono le performance occupazionali nei settori della sanità, dell'istruzione e della pubblica amministrazione, con un tasso pari al 65,1%, così come nei comparti ad alto contenuto di servizi avanzati, quali la comunicazione, il credito e finanza, i servizi alle imprese (64,2%). Seguono a breve distanza le costruzioni (63,5%) e il commercio (63%), che si mantengono al di sopra della soglia del 60% (tab. 6).

Tab. 6 - Esiti occupazionali a 6 mesi dei tirocini avviati e terminati, promossi da Fondazione Lavoro per settore economico, 2014-2023 (val. ass. e val.%)

	Occupati a 6 mesi	Totale	Tasso di inserimento
Agricoltura	636	1.087	58,5
Alberghi e ristoranti	16.018	27.974	57,3
Altri servizi pubblici, sociali e personali	6.954	12.126	57,3
Attività svolte da famiglie e convivenze	27	51	52,9
Commercio e riparazioni	43.590	69.199	63,0
Costruzioni	6.705	10.551	63,5
Industria in senso stretto	25.655	38.557	66,5
P.A., Istruzione e Sanità	5.764	8.848	65,1
Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie ed altri servizi alle imprese	32.195	50.165	64,2
Totale	137.544	218.558	62,9

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

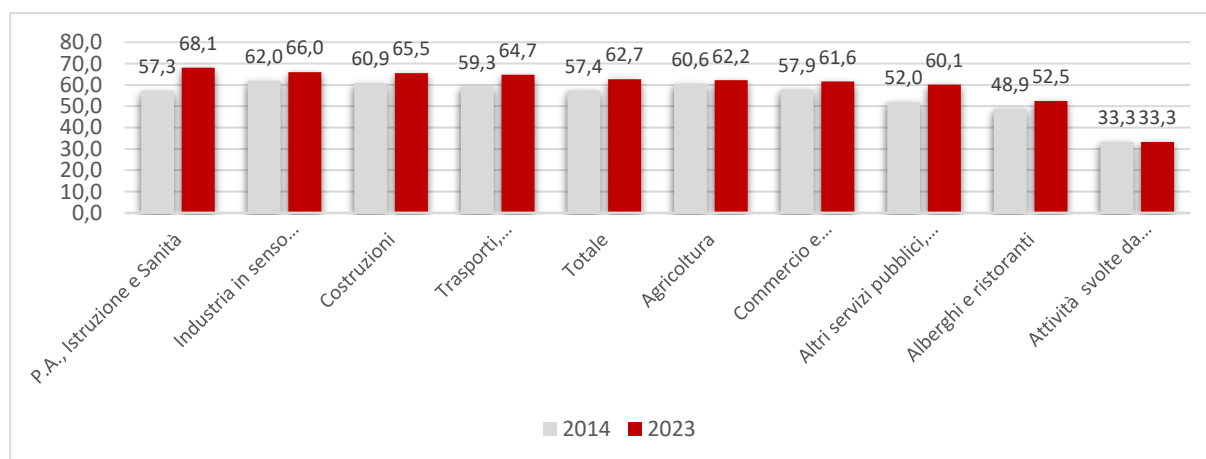
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Di contro, si registrano performance lievemente inferiori alla media complessiva in alcuni settori tradizionalmente caratterizzati da maggiore stagionalità o da una struttura occupazionale più frammentata. È il caso del comparto turistico, dove il tasso di trasformazione occupazionale a sei mesi si attesta al 57,3%, così come dell'agricoltura (58,5%) e dei servizi alla persona, pubblici e sociali, anch'essi al 57,3%.

Nel complesso, i dati confermano come i tirocini extracurricolari rappresentino uno strumento trasversale e relativamente efficace in termini di inserimento lavorativo, con risultati robusti anche in settori eterogenei tra loro. Le differenze osservate suggeriscono, tuttavia, l'opportunità di calibrare maggiormente l'offerta di tirocini rispetto alle caratteristiche strutturali dei settori di destinazione, favorendo – ove necessario – interventi di rafforzamento qualitativo, accompagnamento e tutoraggio nei comparti meno performanti.

Il confronto tra gli esiti occupazionali del 2014 e quelli del 2023, evidenzia peraltro la crescente efficacia dello strumento nel settore legato all'erogazione di servizi pubblici, istruzione e sanità, dove la quota di occupati a 6 mesi passa dal 57,3% al 68,1%: è questo il settore che nel 2023 ha presentato le maggiori chances di inserimento lavorativo per i tirocinanti (fig. 6).

Fig. 6 - Esiti occupazionali a 6 mesi dei tirocini avviati e terminati, promossi da Fondazione Lavoro per settore economico, confronto 2014 e 2023 (val. ass. e val.%)



(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Segue l'industria, dove pure si è avuto un incremento degli sbocchi (dal 62% al 66%) e il settore delle comunicazioni, trasporti e attività finanziari (dal 59,3% al 64,7%). Da segnalare anche il comparto dei servizi sociali e personali, dove il tasso di inserimento resta inferiore alla media, ma dove nel decennio si è assistito a una crescita rilevante della capacità di inserimento professionale dei tirocini (dal 52% al 60,1%).

2.3. Anche al Sud il tirocinio extracurricolare è la strada per il lavoro

Se a livello settoriale le differenze nei tassi di inserimento occupazionale post-tirocinio risultano contenute, è sul piano territoriale che le disomogeneità diventano più marcate. La diversa composizione del tessuto produttivo, unitamente alla dinamica della domanda di lavoro tra le aree del Paese, incide in modo rilevante sulle opportunità di trasformazione del tirocinio in un contratto di lavoro. In particolare, le regioni del Mezzogiorno fanno registrare valori inferiori alla media nazionale, pur mantenendo comunque risultati che, in prospettiva comparata, possono essere considerati positivi. A sei mesi dalla conclusione del tirocinio, infatti, risulta occupato il 59,5% dei tirocinanti al Sud, a fronte del 63,9% nel Centro e del 65,5% nel Nord (tab. 7).

Tuttavia, il dato del Sud suggerisce che, pur in un contesto più sfavorevole, i tirocini extracurricolari promossi da Fondazione Lavoro riescano comunque a generare impatti occupazionali significativi, specialmente se ben progettati e accompagnati da misure di tutoraggio e supporto.

Va peraltro evidenziato come nel corso degli anni il Sud sia riuscito a far incrementare i livelli di inserimento occupazionale dei tirocinanti, passati da 54,5% del 2014 a 59,3% del 2023, con una crescita di 4,8 punti percentuali superiore a quella del Nord (4,4 punti). Il Centro è però l'area che ha registrato i risultati migliori, con un innalzamento della quota di occupati a sei mesi dal 54,3% al 67,2%.

Tab. 7 - Esiti occupazionali a 6 mesi dei tirocini avviati e terminati, promossi da Fondazione Lavoro per regione, 2014-2023 (val. ass. e val.%)

	Occupati a 6 mesi	Totale	Tasso di inserimento
PIEMONTE	9.845	15.352	64,1
LOMBARDIA	21.717	34.208	63,5
VENETO	24.257	35.797	67,8
LIGURIA	2.347	3.623	64,8
EMILIA ROMAGNA	7.316	10.943	66,9
TOSCANA	2.778	3.999	69,5
UMBRIA	2.794	4.138	67,5
MARCHE	2.550	3.791	67,3
LAZIO	14.027	22.759	61,6
ABRUZZO	2.385	3.828	62,3
MOLISE	688	1.210	56,9
CAMPANIA	18.012	30.673	58,7
PUGLIA	8.783	14.055	62,5
BASILICATA	2.081	3.224	64,5
CALABRIA	4.922	8.741	56,3
SICILIA	6.511	11.284	57,7
SARDEGNA	6.531	10.933	59,7
NORD	65.482	99.923	65,5
CENTRO	22.149	34.687	63,9
SUD E ISOLE	49.913	83.948	59,5
TOTALE	137.544	218.558	62,9

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Tali differenze riflettono, in parte, le divergenze strutturali nei mercati del lavoro locali: il Nord beneficia di una maggiore densità di imprese, di una domanda di lavoro più stabile e di una storica propensione all'utilizzo del tirocinio come strumento di inserimento, mentre il Mezzogiorno sconta fragilità croniche legate a minori opportunità occupazionali, alta disoccupazione giovanile e un minor radicamento della cultura organizzativa legata alla formazione on the job.

A livello regionale le realtà che nel corso del decennio hanno presentato il tasso più elevato di inserimento al lavoro sono Toscana (il 69,5% dei tirocinanti ha un contratto entro 6 mesi), Veneto (67,8%), Umbria (67,5%) Marche (67,3%). Al Sud, si distinguono

Basilicata e Puglia con tassi di inserimento occupazionali superiori alla media dell'area, rispettivamente del 64,5% e 62,5% (fig. 7).

Tab. 8 - Esiti occupazionali a 6 mesi dei tirocini avviati e terminati, promossi da Fondazione Lavoro per regione, confronto 2014 e 2023 (va. %)

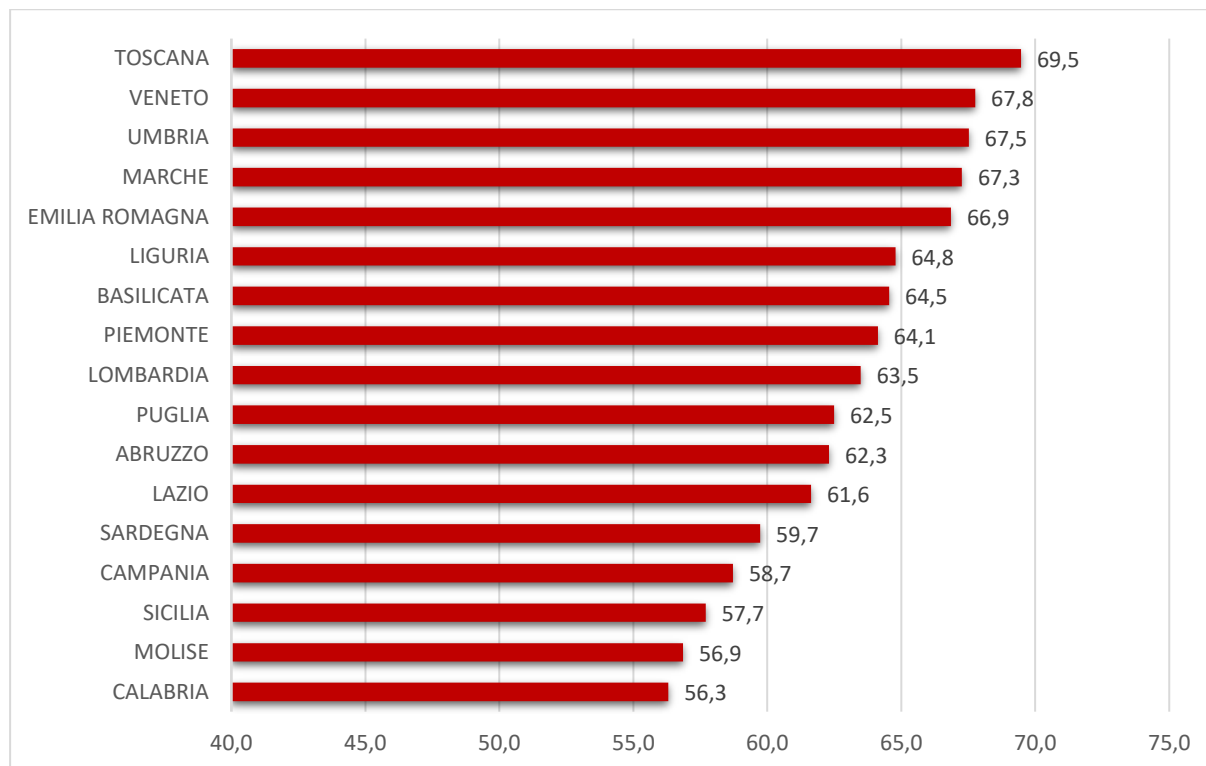
	2014	2023	Diff. 2014-2023
PIEMONTE	61,4	63,1	1,7
LOMBARDIA	58,7	61,6	2,8
VENETO	61,0	67,4	6,4
LIGURIA	64,9	60,9	-4,0
EMILIA ROMAGNA	60,2	66,4	6,3
TOSCANA	64,1	73,5	9,4
UMBRIA	48,8	67,3	18,6
MARCHE	51,7	65,1	13,4
LAZIO	54,0	65,9	11,9
ABRUZZO	63,0	62,7	-0,3
MOLISE	55,9	55,8	-0,2
CAMPANIA	56,7	57,7	1,0
PUGLIA	51,2	65,6	14,4
BASILICATA	59,2	67,4	8,1
CALABRIA	47,9	53,6	5,7
SICILIA	56,2	60,3	4,1
SARDEGNA	52,1	56,7	4,6
NORD	60,2	64,5	4,4
CENTRO	54,3	67,2	13,0
SUD E ISOLE	54,5	59,3	4,8
TOTALE	57,4	62,7	5,3

(*) Sono esclusi i tirocini attivati in Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e nelle province autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Puglia e Basilicata sono, peraltro, le regioni meridionali che hanno registrato maggiori progressi in termini di crescita delle opportunità occupazionali dei tirocini negli ultimi dieci anni. Ma è l'Umbria che ha registrato il miglioramento più significativo, registrando una crescita della quota di occupati a sei mesi dal termine del tirocinio dal 48,8% al 67,3%.

Fig. 7 - Esiti occupazionali a 6 mesi dei tirocini avviati e terminati, promossi da Fondazione Lavoro per regione, 2014-2022 (val.%)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

3. Le caratteristiche del rapporto di lavoro

3.1. Due su tre lavorano nell'azienda ospitante, ma cresce la propensione a cambiare datore di lavoro

L'analisi dei tempi e delle modalità di inserimento occupazionale evidenzia come la maggior parte delle trasformazioni dei tirocini in rapporti di lavoro avvenga entro i primi tre mesi dalla conclusione dell'esperienza, e in una quota consistente dei casi presso lo stesso datore di lavoro che ha ospitato il tirocinante. Questo dato conferma l'efficacia del tirocinio extracurriculare come strumento di ingresso qualificato nel mercato del lavoro, soprattutto quando è supportato da un'accurata attività di matching tra profili formativi e fabbisogni aziendali.

Su 137.544 tirocinanti occupati entro sei mesi dalla conclusione del tirocinio tra 2014 e 2023, il 64,9% ha stipulato un contratto di lavoro presso la stessa azienda ospitante il tirocinio (fig. 8).

In questo senso, il ruolo svolto dai Consulenti del Lavoro, promotori dei tirocini attraverso la rete di Fondazione Lavoro, si rivela determinante: la loro conoscenza diretta del tessuto produttivo locale e la capacità di intercettare in modo mirato le esigenze delle imprese rappresentano un fattore strategico di successo, in grado di rafforzare il raccordo tra il mondo della formazione e quello dell'occupazione. L'esperienza del tirocinio, così progettata e accompagnata, assume un valore non solo orientativo, ma anche selettivo e propedeutico all'assunzione, contribuendo a rendere più fluida e trasparente la transizione scuola-lavoro.

Proprio in tale prospettiva, va valutato, però, come negli anni la quota di tirocinanti che risulta occupata a sei mesi presso l'azienda di lavoro ospitante sia andata via via riducendosi (era il 67,3% nel 2014, diviene 62,6% nel 2023) a vantaggio della quota che trova occupazione presso un altro datore di lavoro (da 32,7% a 37,4%).

Fig. 8 - Datore di lavoro e tipologia di contratto dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro con occupazione dopo 6 mesi, 2014-2023 (val. ass. e val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Tab. 9 - Caratteristiche del datore di lavoro dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro che risultano occupati entro 6 mesi per anno di attivazione del tirocinio, 2014-2023 (val. ass. e val. %)

	Altro datore	Stesso datore	Totale
2014	32,7	67,3	100,0
2015	32,5	67,5	100,0
2016	34,4	65,6	100,0
2017	36,1	63,9	100,0
2018	35,1	64,9	100,0
2019	35,0	65,0	100,0
2020	33,4	66,6	100,0
2021	36,0	64,0	100,0
2022	36,0	64,0	100,0
2023	37,4	62,6	100,0
2014-2023	35,1	64,9	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Tale tendenza può essere ricondotta a una pluralità di fattori, sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta di lavoro.

Per il tirocinante, l'esperienza maturata durante il tirocinio – pur non sfociando direttamente in un'assunzione nella stessa azienda – può aumentare l'occupabilità complessiva e fungere da segnale positivo verso altri datori di lavoro. In un mercato del lavoro sempre più orientato alla valutazione delle competenze pratiche, il tirocinio rappresenta un titolo spendibile, che può facilitare l'accesso ad altre opportunità lavorative, magari più coerenti con le aspirazioni professionali del tirocinante o con condizioni contrattuali più favorevoli.

Inoltre, la crescente diffusione di reti professionali digitali, di banche dati dei profili formati e di iniziative pubbliche e private di intermediazione potrebbe aver reso più agevole, negli ultimi anni, il passaggio dal tirocinio a un'occupazione esterna all'azienda ospitante, ampliando così la funzione del tirocinio come leva sistemica di inserimento e non solo come strumento di pre-reclutamento diretto.

In ultimo, il fatto che la maggioranza dei tirocini abbia interessato negli ultimi anni le aziende del Mezzogiorno, potrebbe incidere determinando un'intenzionalità diversa da parte delle stesse imprese che potrebbero utilizzare il tirocinio non necessariamente come fase propedeutica all'assunzione interna, ma piuttosto come strumento di formazione e valutazione del potenziale del tirocinante, senza un impegno diretto in termini di inserimento. In contesti caratterizzati da incertezza economica, vincoli di bilancio o alta rotazione del personale, è infatti più probabile che le imprese siano meno disponibili a formalizzare rapporti di lavoro stabili alla fine del tirocinio. È però vero che non si registrano differenze significative tra le aree del Paese, considerato che la quota che lavora presso l'azienda ospitante il tirocinio è del 65,1% al Nord e 64,8% al Centro e al Sud (tab. 10)

Tab. 10 - Caratteristiche del datore di lavoro dei tirocini promossi da Fondazione Lavoro che risultano occupati entro 6 mesi per regione, 2014-2023 (val. ass. e val. %)

	Altro datore	Stesso datore	Totale
NORD	34,9	65,1	100,0
CENTRO	35,2	64,8	100,0
SUD E ISOLE	35,2	64,8	100,0
TOTALE	35,1	64,9	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

3.2. La maggioranza dei tirocinanti occupata con contratti permanenti, ma non al Sud

L'analisi della condizione contrattuale successiva al tirocinio restituisce un quadro articolato, ma sostanzialmente positivo in termini di stabilizzazione occupazionale. In oltre la metà dei casi (57,2%), l'esperienza di tirocinio si è tradotta in un rapporto di lavoro a carattere permanente, declinato nella forma del contratto a tempo indeterminato (17,8%) o, più frequentemente, in quella dell'apprendistato (39,4%) (tab. 11). Quest'ultima rappresenta una soluzione coerente sia con il target anagrafico prevalente dei tirocinanti sia con l'impianto normativo nazionale, che ha promosso l'apprendistato come canale privilegiato di ingresso qualificato nel mondo del lavoro.

Il restante 41% dei tirocini ha avuto come primo esito occupazionale un contratto a tempo determinato, configurandosi comunque come un primo passo verso l'inserimento, seppur in una forma meno stabile.

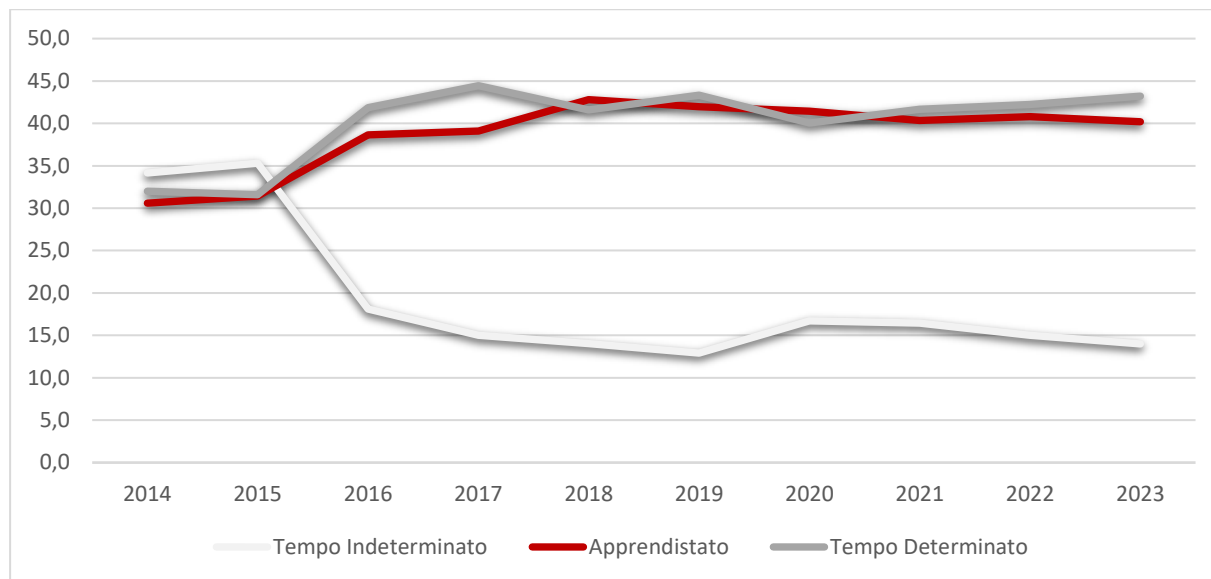
Tab. 11 - Tipologia di contratto dei tirocinanti occupati a 6 mesi, promossi da Fondazione Lavoro, 2014-2023 (val. ass. e val.%)

	2014	2017	2020	2023	2014-2023
Tempo Indeterminato	34,1	15,0	16,7	14,0	17,8
Apprendistato	30,6	39,1	41,4	40,2	39,4
Tempo Determinato	32,0	44,4	40,1	43,2	41
Altro / contratti di collaborazione	3,3	1,5	1,8	2,6	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

L'andamento nel tempo rivela una dinamica interessante. Nei primi anni del periodo considerato, in particolare nel biennio 2014-2015, si registrava una quota più elevata di assunzioni a tempo indeterminato, fortemente influenzata dalla presenza dell'esonero contributivo introdotto con la Legge di Stabilità 2015, che incentivava in modo diretto l'utilizzo di questa tipologia contrattuale. Tuttavia, a partire dal 2016, con il venir meno di tali incentivi, si assiste a una ricomposizione dell'assetto contrattuale: tra il 2017 e il 2018 il contratto a tempo determinato torna ad essere la modalità di inserimento prevalente, mentre dal 2018 in poi si osserva una progressiva crescita dell'apprendistato, che diventa via via la forma contrattuale più diffusa tra quelle attivate a valle del tirocinio (fig. 9).

Fig. 9 - Tipologia di contratto dei tirocinanti occupati a 6 mesi, promossi da Fondazione Studi Lavoro, 2014-2023 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Questa evoluzione suggerisce non solo un adattamento delle imprese alla normativa vigente, ma anche una maggiore consapevolezza nell'utilizzo del tirocinio come strumento di transizione regolata verso forme contrattuali strutturate, capaci di coniugare inserimento lavorativo e sviluppo delle competenze. In questo quadro, l'apprendistato si configura come una soluzione ponte virtuosa, in grado di valorizzare l'investimento formativo del tirocinio e, al tempo stesso, rispondere alle esigenze di flessibilità e sostenibilità delle imprese.

Anche sul piano territoriale, la distribuzione delle tipologie contrattuali attivate al termine del tirocinio evidenzia forti differenze, riconducibili sia alle diverse strategie di reclutamento delle imprese che alla struttura del mercato del lavoro locale.

Nel Nord Italia, oltre la metà dei tirocinanti che accede a un'occupazione lo fa attraverso un contratto di apprendistato (50,6%), a conferma della consolidata diffusione di questo strumento nelle politiche di inserimento giovanile dell'area. Tale incidenza si riduce sensibilmente nel Centro, dove la quota di apprendistato scende al 41,7%, e si contrae ulteriormente nel Mezzogiorno, attestandosi al 24,2%. Questa marcata differenziazione territoriale può essere letta in relazione alla minore propensione delle imprese meridionali a investire in percorsi di lungo periodo e ad adottare modelli contrattuali più complessi (tab. 12).

Tab. 12 - Tipologia di contratto dei tirocinanti occupati a 6 mesi, promossi da Fondazione Lavoro, per area geografica, 2014-2023 (val. ass. e val.%)

	Nord	Centro	Sud e isole	Totale
Tempo Indeterminato	12,4	15,5	25,6	17,8
Apprendistato	50,6	41,7	24,2	39,4
Tempo Determinato	35,6	40,7	48,0	41,0
Contratti di collaborazione	1,4	2,1	2,2	1,8
Totale	100	100	100	100

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

È interessante notare, tuttavia, che proprio nel Mezzogiorno si registra la quota più elevata di contratti a tempo indeterminato attivati dopo il tirocinio, pari al 25,6%, contro il 15,5% nel Centro e solo il 12,4% nel Nord.

Complessivamente, considerando insieme le due principali forme di contratto permanente (apprendistato e tempo indeterminato), si ottiene un quadro netto delle differenze territoriali in termini di qualità dell'occupazione post-tirocinio: al Nord, il 63% dei tirocinanti entra nel mondo del lavoro con un contratto stabile, valore che scende al 57,2% nel Centro e al 49,8% nel Mezzogiorno.

4. L'analisi per età

La distribuzione anagrafica dei tirocinanti rappresenta un ulteriore elemento chiave per comprendere la funzione e l'efficacia del tirocinio extracurricolare come strumento di politica attiva. I dati relativi ai tirocini promossi da Fondazione Lavoro nel periodo 2014-2023 confermano la prevalente destinazione dello strumento alle fasce più giovani della popolazione, in particolare ai giovanissimi in fase di primo ingresso nel mercato del lavoro. Su oltre 200.000 tirocini attivati nel periodo considerato, ben il 52,9% ha riguardato soggetti con meno di 25 anni, mentre i giovani tra i 25 e i 34 anni rappresentano il 36,5% del totale (circa 80.000 tirocini). La quota restante — pari al 10,6% (circa 23.000 tirocini) — è relativa a persone con più di 35 anni (tab. 13).

Tab. 13 - Tirocini extracurricolari attivati da Fondazione Lavoro per età dei tirocinanti, 2014-2023 (val.%)

	Fino a 24 anni	Da 25 a 34 anni	35 e oltre	Totale
2014	50,0	37,9	12,1	100,0
2015	50,0	39,5	10,5	100,0
2016	50,1	38,3	11,6	100,0
2017	51,7	37,3	11,1	100,0
2018	52,5	36,9	10,6	100,0
2019	52,6	36,5	10,9	100,0
2020	52,9	36,2	10,9	100,0
2021	54,7	36,0	9,3	100,0
2022	56,5	34,0	9,5	100,0
2023	57,1	33,1	9,8	100,0
2014-2023	52,9	36,5	10,6	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro

Osservando l'evoluzione temporale, emerge un rafforzamento del focus sui giovanissimi: la loro incidenza sul totale dei tirocinanti è cresciuta dal 50% nel 2014 al 57,1% nel 2023. Di contro, si osserva una lieve riduzione delle quote relative alle fasce d'età più adulte: la classe 25-34 anni passa dal 37,9% al 33,1%, mentre quella degli over 35 si riduce dal 12,1% al 9,8% nello stesso periodo.

Tale andamento riflette l'orientamento crescente delle politiche attive — e dei relativi strumenti — verso la transizione scuola-lavoro, coerente con la funzione del tirocinio extracurriculare quale esperienza professionalizzante di primo contatto con il mercato.

Tuttavia, se si analizzano i dati relativi all'inserimento occupazionale post-tirocinio in base alla fascia d'età, emerge un quadro più articolato. Contrariamente a quanto si potrebbe presumere, le maggiori probabilità di accesso a un impiego si riscontrano tra i giovani adulti della fascia 25-34 anni, con un tasso di occupazione a sei mesi dalla conclusione del tirocinio pari al 63,7%. Seguono gli over 35 con un tasso del 61%, mentre la fascia under 25 si attesta al 57,6% (tab. 14).

Questi dati suggeriscono che, pur essendo i giovanissimi i principali destinatari quantitativi dello strumento, la maggiore efficacia occupazionale si manifesta tra i soggetti leggermente più maturi, probabilmente in virtù di un profilo professionale più definito, di una maggiore spendibilità delle competenze o di una migliore capacità di adattamento ai contesti lavorativi. Ciò pone l'accento sulla necessità di differenziare le politiche di accompagnamento e tutoring, calibrandole in base all'età e al grado di maturazione professionale dei tirocinanti.

Tab. 14 - % di tirocinanti occupata a 6 mesi dal termine del tirocinio promosso da Fondazione Lavoro, per classe di età, 2014-2023 (val. %)

	Fino a 24 anni	Da 25 a 34 anni	35 anni e oltre
2014	55,0	59,3	59,4
2015	53,5	59,3	61,7
2016	56,3	61,1	58,0
2017	57,4	62,5	59,7
2018	58,8	64,5	63,0
2019	53,5	61,1	57,7
2020	59,5	63,8	61,0
2021	62,4	70,5	66,5
2022	60,8	69,7	65,8
2023	57,7	64,8	59,6

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro