



Cofinanziato  
dall'Unione europea



# Quinto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari

Novembre 2025

L’Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell’istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell’Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l’Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L’Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali quale Autorità di Gestione all’attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l’ambito istruzione e formazione professionale. È l’ente nazionale all’interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l’indagine European Social Survey. L’attività dell’Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Natale Forlani*

Direttore generale: *Loriano Bigi*

INAPP  
Corso d’Italia, 33  
00198 Roma  
Tel. + 39 06854471  
[www.inapp.org](http://www.inapp.org)

Il presente Rapporto è stato redatto dall'Inapp, nell'ambito delle attività delle Strutture di ricerca Sistemi formativi (Responsabile Emmanuele Crispolti) e Mercato del lavoro (Responsabile Manuel Marocco).

Gruppo di lavoro Struttura Sistemi Formativi: Silvia Vaccaro (Responsabile del Gruppo di ricerca Apprendistato, Work Based Learning e Innovazione per la formazione), Giuseppe Iuzzolino, Antonella Scatigno, Giulia Tosi.

Gruppo di lavoro Struttura Mercato del lavoro: Valentina Bucciarelli, Alessandro Chiozza (Responsabile del Gruppo di ricerca Analisi delle politiche di transizione al lavoro e di contrasto alle disuguaglianze), Angelo Del Cimmuto, Silvia Donà, Vanessa Lupo, Roberto Maini, Silvana Porcari, Debora Radicchia, Anna Maria Senatore, Benedetta Torchia, Alessandra Venturoli.

Testo a cura di Alessandro Chiozza e Anna Maria Senatore

Autori:

Valentina Bucciarelli (II.1.6); Alessandro Chiozza (Introduzione, II.2.1, III.1.2, III.1.3, IV.1.2); Angelo Del Cimmuto (IV.1.3); Silvia Donà (I.1.2); Giuseppe Iuzzolino (I.1.1, II.1.2, II.2.4); Vanessa Lupo (I.2.2, II.1.8); Silvana Porcari (II.1.1, III.1.1, IV.1.4, Nota metodologica); Debora Radicchia (I.2.2, II.1.8); Antonella Scatigno (II.1.4, II.1.5); Anna Maria Senatore (IV.1.1); Benedetta Torchia (II.2.2, II.2.3); Giulia Tosi (I.2.1, II.1.7); Alessandra Venturoli (II.1.3, II.2.1)

Coordinamento dell'attività di monitoraggio: Alessandro Chiozza

Impostazione metodologica ed elaborazione dati: Silvana Porcari

Editing grafico e impaginazione: Valentina Orienti

Testo chiuso a ottobre 2025

Pubblicato a novembre 2025

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

Alcuni diritti riservati [2025] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



DOI: 10.53223/lnapp\_V\_RapportoTirociniExtracurriculari

## Indice

Introduzione .....	5
Parte I - Il quadro di riferimento .....	8
1. Il quadro europeo.....	9
1.1 Dalla Raccomandazione del 2014 alle proposte di innovazione del 2024. La proposta di direttiva e la proposta di rafforzamento del quadro di qualità .....	9
1.2 Il tirocinio extracurricolare in Europa. Sistemi a confronto .....	14
2. La regolamentazione italiana .....	18
2.1 Il quadro nazionale di riferimento .....	18
2.2 Il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL .....	22
Parte II - I tirocini extracurriculari .....	24
1. Andamenti e caratteristiche .....	25
1.1 Le attivazione dei tirocini.....	25
1.2 I soggetti promotori .....	31
1.3 I soggetti ospitanti.....	39
1.4 La durata dei tirocini .....	44
1.5 I tirocini nel 2023: conclusione, proroghe e interruzioni .....	50
1.6 La mobilità geografica.....	55
1.7 Le categorie dei tirocinanti.....	59
1.8 I tirocini extracurriculari in GOL .....	63
2. Tirocini e mercato del lavoro .....	70
2.1 I tirocini attivati per settore di attività economica .....	70
2.2 I grandi gruppi professionali di riferimento dei tirocini avviati.....	73
2.3 La familiarità con il mercato del lavoro .....	83
2.4 Il tirocinio nelle professioni non qualificate .....	86
Parte III - I tirocini extracurriculari conclusi.....	92
1. Gli esiti occupazionali.....	93
1.1 I tassi di inserimento .....	93
1.2 Gli effetti delle caratteristiche del tirocinio negli esiti occupazionali.....	96
1.3 Le caratteristiche dell'occupazione .....	102
Parte IV - Approfondimenti.....	104
1. Un'analisi per target .....	105
1.1 I tirocini extracurriculari dei cittadini stranieri residenti in Italia .....	105
1.2 Un'analisi per genere .....	115
1.3 I tirocini extracurriculari dei soggetti low-skilled.....	118
1.4 Il tirocinio di laureati nelle professioni qualificate .....	124
Nota metodologica .....	129
Riferimenti bibliografici e normativi.....	130

## Introduzione

Il Quinto rapporto nazionale in materia di tirocini extracurricolari, realizzato dall’Inapp, viene pubblicato in una fase particolarmente importante per quel che attiene alla natura e alla configurazione stessa di questo istituto. Occorre infatti ricordare che a marzo dello scorso anno sono state pubblicate la Proposta di Raccomandazione Consiglio su un ‘Quadro di qualità rafforzato per i tirocini’ e la 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)’ e che tali proposte hanno avviato un dibattito a livello europeo, che dunque ha coinvolto anche il nostro Paese.

Si tratta, come è evidente, di due atti assai diversi fra loro soprattutto per la forza giuridica che ne deriva, ma che condividono la finalità di tenere alta e anzi potenziare la qualità dei tirocini, anche prevedendo o rafforzando misure di contrasto all’utilizzo non corretto del dispositivo.

Gli interventi del Consiglio e del Parlamento, peraltro, dimostrano come il tirocinio extracurricolare mantenga un ruolo centrale nelle politiche attive del lavoro, nello sviluppo di conoscenze e competenze, nell’incremento delle condizioni di occupabilità degli individui, nonché come politica di transizione verso l’occupazione.

Il Quinto Rapporto di monitoraggio intende inserirsi all’interno di questo dibattito sullo sviluppo e il miglioramento della misura e, in tal senso, per la ricchezza delle analisi proposte rappresenta certamente un punto di osservazione privilegiato e un contributo informativo fondamentale. Il lavoro si è infatti posto come obiettivo non solo quello di restituire un quadro aggiornato e articolato delle caratteristiche, degli andamenti e degli esiti occupazionali dei tirocini extracurriculari realizzati nel nostro Paese nel corso del 2023, ma anche quello di analizzare in profondità le dinamiche che ne caratterizzano l’evoluzione, mantenendo la dovuta attenzione alle questioni segnalate dalle recenti proposte normative in ambito europeo e italiano.

È proprio in questa prospettiva che sia la struttura, sia la metodologia di analisi e presentazione dei dati è stata modificata rispetto alle precedenti edizioni del Rapporto.

Dal punto di vista della organizzazione del lavoro e della presentazione dei contributi, infatti, l’attività è stata suddivisa in quattro parti, ciascuna delle quali focalizza l’attenzione su aspetti specifici:

- la prima delinea il contesto di riferimento, analizzando l’evoluzione normativa a livello europeo e nazionale, mettendo anche a confronto i principali modelli regolativi adottati in alcuni Paesi dell’Unione;
- la seconda parte fornisce una fotografia dettagliata dell’andamento dei tirocini extracurriculari in Italia, esplorandone la distribuzione territoriale, la tipologia dei soggetti promotori e ospitanti, la durata, le modalità di interruzione o proroga e le caratteristiche dei tirocinanti;
- la terza parte si concentra sugli esiti occupazionali dei percorsi conclusi, anche in considerazione delle caratteristiche delle esperienze e degli individui che ne sono stati coinvolti;
- la quarta parte propone una serie di approfondimenti tematici sui tirocini che hanno coinvolto specifici target, quali i cittadini stranieri, i soggetti *low-skilled*, le donne, gli individui con alto titolo di studio impegnati in tirocini a elevata qualificazione.

Dal punto di vista metodologico, come peraltro indicato nella specifica nota che chiude il Rapporto, si è scelto di adottare il complesso dei tirocini attivati nel 2023 come universo di riferimento per le analisi sugli

andamenti e sui target, mentre, per quel che riguarda gli esiti, è stato considerato l'insieme delle esperienze concluse nel 2023, indipendentemente dalla data di attivazione, al fine di favorire una più omogenea e ricca analisi in relazione alla chiusura del tirocinio.

Per quel che concerne le evidenze registrate dal Rapporto è interessante qui sottolineare alcune tendenze che sembrano caratterizzare la misura e le modalità con cui questa viene utilizzata nel nostro Paese.

In primo luogo, occorre sottolineare che, per il secondo anno consecutivo, si registra un decremento nei valori che interessa sia il numero di tirocini avviati, sia il numero degli individui coinvolti e il numero delle imprese che hanno operato in quanto soggetti ospitanti. I tirocini avviati, pari a 281mila, si sono ridotti di oltre 32mila unità rispetto al 2022 e, adottando un orizzonte di più lungo periodo, possiamo osservare una diminuzione di quasi 75mila attivazioni rispetto al 2019, prima dunque del picco negativo connesso con l'emergenza sanitaria.

Resta invece sostanzialmente invariata la composizione per età della platea dei soggetti coinvolti, con l'eccezione di un lieve incremento in termini percentuali dei più giovani, platea che conferma come una quota importante di individui (il 15%) fra quelli che hanno realizzato le esperienze abbia un'età pari o superiore ai 35 anni. Va peraltro rilevato che questi soggetti sono non di rado caratterizzati da titoli di studio molto bassi e sono spesso coinvolti in esperienze a basso livello di competenza quando non proprio in tirocini sostanzialmente privi di componente formativa come sono quelli relativi alle professioni non qualificate.

Allo stesso tempo, resta evidente la profonda asimmetria territoriale che caratterizza la distribuzione delle esperienze. Oltre un terzo delle attivazioni sono registrate nella ripartizione nord-occidentale e il 20% del totale nazionale si rileva nella sola regione Lombardia, sebbene, anche in questi casi, sia possibile individuare una riduzione dei numeri rispetto agli anni precedenti. Resta tuttavia il fatto che nella sola regione lombarda è stato attivato, nel 2023, un numero di tirocini (58.864) superiore a quello dell'insieme delle regioni del Centro (52.502) e del Nord-Est (55.269) e di poco inferiore a quelli che si contano nelle regioni del Sud, dove sono state attivate 59.613 esperienze.

Questa forte asimmetria si evidenzia anche osservando la mobilità di coloro che hanno scelto di svolgere il tirocinio lontano dal proprio domicilio, ovvero hanno comunque dovuto spostarsi per poter realizzare esperienze presumibilmente attinenti con il proprio progetto di formazione e di ricerca di lavoro. I tirocini realizzati in una regione diversa da quella del proprio domicilio rappresentano il 9% del totale, quelli svolti in un'area geografica diversa sono il 6,9%. Forse valori non particolarmente elevati, ma che rafforzano l'idea di una misura che non contribuisce a equilibrare le opportunità nei territori, già soggetti, come è noto, a forti difformità dal punto di vista del mercato del lavoro. La rilevante mobilità dalle regioni del Sud a quelle settentrionali, peraltro, è un ulteriore elemento di penalizzazione per le aree meridionali, soprattutto laddove si tratti di tirocini ad elevata qualificazione.

È chiaro, del resto, che la vitalità del sistema di attivazioni si connette anche con le opportunità offerte dal mercato del lavoro, ma è pur vero che tale profondo squilibrio, che si manifesta peraltro anche negli esiti occupazionali positivi del tirocinio, mina il carattere nazionale della misura, che peraltro soffre anche di una pesante disparità regionale per ciò che riguarda l'indennità corrisposta ai tirocinanti. Il tema della indennità, richiamato anche a livello europeo da una Risoluzione del Parlamento nel 2023, è uno degli argomenti trattati nella prima parte di questo Rapporto, sui quali certamente in futuro bisognerà avviare una riflessione, nel rispetto delle prerogative legislative regionali, che favorisca un trattamento dignitoso e maggiormente uniforme in tutte le aree del nostro Paese.

Ciò, sicuramente, potrebbe contribuire a mantenere e implementare il ruolo del tirocinio come misura di formazione, di sviluppo della occupabilità dei soggetti, di transizione al lavoro, mantenendo certamente alcune caratteristiche fondamentali, fra le quali quelle di una durata contenuta e della presenza di una adeguata componente formativa.

In tale direzione è molto importante il ruolo che viene svolto dai soggetti promotori delle esperienze, che devono anche essere reali garanti della qualità dei tirocini che vengono realizzati. Su tale versante, peraltro,

occorre anche ragionare sul perché le Università e gli Istituti di istruzione abbiano un così bassa capacità di intermediazione. Probabilmente, una maggiore capacità di attivazione da parte di queste strutture potrebbe favorire non solo l'incremento dei tirocini extracurricolari, ma anche, contestualmente, la realizzazione di esperienze di qualità e maggiormente coerenti fra il profilo dei tirocinanti e quello deli tirocini.

Infine, è importante soffermarsi sulla capacità dei tirocini extracurricolari di generare occupazione al termine delle esperienze.

I dati indicano che a 6 mesi dalla conclusione si rileva per il 55,5% dei tirocinanti coinvolti l'attivazione di un rapporto di lavoro, una percentuale peraltro in crescita rispetto al biennio precedente.

Un dato importante, che va letto alla luce di alcune altre considerazioni. La prima è che ovviamente non si può considerare la mancanza di una attivazione lavorativa necessariamente come un esito negativo della esperienza di tirocinio. Gli individui coinvolti, al netto di coloro che hanno effettuato un nuovo tirocinio, potrebbe difatti aver ripreso un nuovo percorso di formazione o aver optato per altre soluzioni che sfuggono tuttavia alle opportunità di rilevazione come la presente basata sulle Comunicazioni Obbligatorie. Certamente, però possono essere associati i positivi esiti in termini occupazionali alle caratteristiche delle esperienze e di coloro che le hanno compiute.

Un primo dato rilevante che sembra opportuno sottolineare è quello della relazione fra la durata dell'esperienza e l'esito favorevole della stessa. Sono le esperienze con una durata fra i 4 e i 6 mesi quelle che maggiormente offrono i migliori riscontri in termini occupazionali. Fanno infatti rilevare un tasso di inserimento pari al 64,5% con un tasso di trasformazione, ovvero il positivo esito occupazionale presso lo stesso datore di lavoro che aveva ospitato l'esperienza di tirocinio, pari al 42,6%. Se anche quelli tra i 7 e i 12 mesi offrono risultati positivi in termini occupazionali (poco meno del 60%), meno favorevole è l'esito di quelli fino a tre mesi e soprattutto di quelli superiori a un anno (che tuttavia sono spesso riservati a soggetti in condizione di svantaggio).

Quello di una durata congrua è, dunque, uno degli elementi da considerare al momento della progettazione di un tirocinio che voglia avere caratteristiche di qualità, cui si associa la presenza di una adeguata componente formativa che tari il tirocinio sulle caratteristiche del singolo individuo.

L'analisi degli esiti occupazionali, infatti, permette di sottolineare che i risultati, positivi o negativi, sono profondamente correlati con il profilo degli individui che in quelle esperienze sono stati coinvolti. Si osserva ad esempio che più alto è il titolo di studio dei tirocinanti, più elevata è la quota degli inserimenti lavorativi e allo stesso modo, minore è l'età dei partecipanti, maggiori sono gli esiti occupazionali.

In sostanza, è come avere di fronte due platee, ovvero quella dei giovani istruiti, con almeno il diploma e quella degli più adulti, di frequente caratterizzati da bassi titolo di studio (al massimo la licenza media).

Ancora, l'analisi evidenzia come sugli esiti occupazionali incidano negativamente la bassa familiarità con il mercato del lavoro e il basso livello di competenze associati all'esperienza di tirocinio. Esemplificativo, in tal senso, è il caso dei tirocini associati alle Professioni non qualificate, che peraltro in quanto tali non richiedono componente formativa, dove il tasso di inserimento occupazionale a 6 mesi è pari al 30,9%, ovvero più di 20 punti percentuali in meno di quanto avviene per quelli associati agli altri Grandi Gruppi Professionali (si consideri che nelle Professioni intellettuali, tecniche, scientifiche e di elevata specializzazione il tasso di inserimento occupazionale è del 66,8%).

Su tutti questi aspetti, spesso richiamati anche a livello europeo, occorre valorizzare quei percorsi di progettazione delle esperienze che favoriscono lo sviluppo delle competenze professionali e relazionali e più in generale l'incremento dell'occupabilità degli individui coinvolti. In questo, va ribadita la grande importanza che assumono i soggetti intermediari nella promozione di percorsi di qualità, in favore sia degli individui, sia dei soggetti ospitanti.

E ragionando sulla componente formativa, sarà utile cominciare a considerare il tirocinio extracurricolare come uno dei percorsi possibili per il superamento del *mismatch* fra offerta e domanda di lavoro, in un quadro più ampio di capacità progettuale all'interno dei territori.

**Parte I**

**Il quadro di riferimento**

# 1. Il quadro europeo

## 1.1 Dalla Raccomandazione del 2014 alle proposte di innovazione del 2024. La proposta di direttiva e la proposta di rafforzamento del quadro di qualità

Le recenti iniziative europee in materia di tirocini – la proposta di direttiva<sup>1</sup> e la proposta di Raccomandazione rafforzata su un Quadro di qualità per i tirocini<sup>2</sup> – rappresentano ad oggi l'ultima tappa di un percorso iniziato oltre dieci anni fa. Già all'inizio dello scorso decennio, infatti, in un contesto segnato da una disoccupazione giovanile che aveva raggiunto livelli allarmanti, l'Unione europea aveva riscontrato la necessità di intervenire sull'istituto del tirocinio.

In diversi Paesi europei, infatti, troppo spesso i tirocini – soprattutto gli extracurriculari – risultavano caratterizzati da contenuti formativi incongrui e inadeguate condizioni di lavoro, fattori che inficiavano la qualità e il valore delle esperienze. Alla base dell'eccessiva diffusione di tirocini qualitativamente scadenti vi erano in molti casi gli stessi assetti normativi degli Stati membri: in diversi Paesi, i sistemi che regolavano l'istituto apparivano lacunosi, carenti e spesso inadeguati a garantire la realizzazione di esperienze realmente formative e funzionali all'inserimento occupazionale. Di qui la necessità di un intervento dell'Europa che, attraverso la definizione di un sistema di principi e criteri da recepire nelle legislazioni nazionali, favorisse un incremento della qualità e dell'efficacia dei percorsi.

È in questo contesto che il 10 marzo 2014 il Consiglio dell'Unione europea, sulla base della proposta della Commissione del 4 dicembre 2013<sup>3</sup>, ha adottato la Raccomandazione su un Quadro di qualità per i tirocini<sup>4</sup>. L'ambito di applicazione della Raccomandazione era costituito dai soli tirocini extracurriculari, distinti in due diverse tipologie: i tirocini associati alle politiche attive del mercato del lavoro (Active Labour Market Policy Traineeships, ALMP Traineeships)<sup>5</sup> e i tirocini nel libero mercato (Open Market Traineeships, OMT)<sup>6</sup>. Restavano quindi esclusi i tirocini curriculare e i tirocini obbligatori per l'accesso a una professione.

Con la Raccomandazione, il Consiglio invitava gli Stati membri ad adottare nei rispettivi sistemi normativi gli standard minimi definiti nel Quadro di qualità: garantire la stipula di un contratto scritto di tirocinio; prevedere una definizione puntuale, all'interno del contratto, degli obiettivi formativi e di apprendimento; stabilire un limite di durata "ragionevole", in linea di principio non superiore a sei mesi; garantire il rispetto delle condizioni di lavoro previste dal diritto nazionale e dell'Unione europea; prevedere il riconoscimento delle competenze maturate durante il percorso formativo; garantire la trasparenza degli annunci di tirocinio

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM(2024) 133 final.

<sup>3</sup> Proposta di Raccomandazione del Consiglio relativa a un Quadro di qualità per i tirocini, COM(2013) 857.

<sup>4</sup> Raccomandazione del Consiglio del 10 Marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01).

<sup>5</sup> I tirocini ALMP sono tirocini extracurriculari che vengono promossi perlopiù dai servizi pubblici per l'impiego e si basano su un accordo trilaterale tra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante.

<sup>6</sup> 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, dove è sempre prevista la presenza di un soggetto promotore, questa tipologia di tirocini non è consentita.

e delle politiche di assunzione dei soggetti ospitanti.

A poco più di due anni dalla pubblicazione della Raccomandazione, uno studio dei Servizi della Commissione europea<sup>7</sup> evidenziava come solo alcuni tra i Paesi membri avessero recepito nelle proprie legislazioni, in tutto o in parte, i criteri del Quadro di qualità. Una situazione che di certo non favoriva l'auspicato incremento dei livelli di 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; il Parlamento esprimeva inoltre una ferma condanna della pratica dei tirocini non retribuiti, ritenuta una forma di sfruttamento del lavoro dei giovani e una violazione dei loro diritti<sup>8</sup>.

All'inizio del 2023, un nuovo studio dei Servizi della Commissione<sup>9</sup> ha fornito diversi elementi utili per una revisione della Raccomandazione del 2014, indicando ulteriori criteri e principi che integrassero 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'Unione<sup>10</sup>, il Parlamento individuava puntualmente i nuovi principi 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. A meno di un anno dall'uscita della Risoluzione, 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 tirocini<sup>11</sup> e una proposta di Direttiva.

Le due iniziative hanno finalità sostanzialmente analoghe e per certi versi complementari: obiettivo della Raccomandazione è quello di migliorare ulteriormente la qualità delle esperienze di tirocino, con particolare riferimento ai contenuti formativi e alle condizioni di lavoro; obiettivo della Direttiva è quello di rafforzare il sistema dei diritti e delle tutele dei tirocinanti e di contrastare il fenomeno dei rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini. Tra la proposta di Raccomandazione e la proposta di Direttiva vi sono però delle differenze sostanziali: 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 proposta di Raccomandazione si applica infatti a *tutti i tirocinanti*, includendo dunque anche i tirocini

---

<sup>7</sup> Commission Staff Working Document, Applying the Quality Framework for Traineeships, SWD(2016) 324 final.

<sup>8</sup> Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 17 dicembre 2020 su un'Europa sociale forte per transizioni giuste (2020/2084(INI)) e 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)).

<sup>9</sup> Commission Staff Working Document, Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, SWD(2023) 9 final.

<sup>10</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005(INL)).

<sup>11</sup> Va segnalato che, presentando una nuova proposta di Raccomandazione, la Commissione non ha risposto in pieno alle richieste del Parlamento: nella Risoluzione del 14 giugno 2023, infatti, il Parlamento chiedeva alla Commissione di presentare, oltre a una proposta di Direttiva, una proposta di Decisione (ovvero uno strumento legislativo "più forte" e vincolante), conformemente al modello di Decisione allegato alla Risoluzione stessa. La Commissione ha invece optato nuovamente per lo strumento non vincolante della Raccomandazione.

curriculari e i tirocini obbligatori per l'accesso a una specifica professione<sup>12</sup>; nella proposta di Direttiva, invece, l'ambito di applicazione viene definito sulla base dello *status giuridico* del tirocinante. Ai fini della Direttiva, infatti, per tirocinante deve intendersi “qualsiasi persona che intraprende un tirocinio e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro [...]”<sup>13</sup>. La Direttiva si applica quindi in via esclusiva a una specifica “categoria” di tirocinanti, ovvero ai tirocinanti che, indipendentemente dal tipo di tirocinio, hanno un contratto o un rapporto di lavoro.

È evidente come questa inedita definizione del tirocinante, equiparato a tutti gli effetti al lavoratore, presenti dei chiari profili di incompatibilità con i principi fondamentali del sistema normativo italiano in materia di tirocini. Com’è noto, infatti, in Italia il tirocinio, in quanto misura formativa, non si configura come un rapporto di lavoro. Allo stato attuale, dunque, non sussisterebbero le condizioni per recepire la Direttiva nel sistema italiano, dal momento che la fattispecie di tirocinanti cui si riferisce non è prevista né consentita dal nostro ordinamento. Il recepimento della Direttiva richiederebbe il sostanziale snaturamento dell’istituto.

Non stupisce quindi che le Commissioni parlamentari incaricate di valutare la proposta, pur apprezzando e condividendo le finalità generali che persegue, abbiano richiamato l’opportunità di tenere adeguatamente in considerazione le specificità degli ordinamenti nazionali<sup>14</sup>.

Si comprendono dunque facilmente le ragioni per le quali il Comitato economico e sociale europeo, nel Parere dell’11 luglio 2024, abbia proposto, tra gli altri, un emendamento al testo della Direttiva che metta al riparo, per così dire, i Paesi le cui discipline pongono il tirocinio al di fuori della sfera dei rapporti di lavoro: “Nonostante la definizione di tirocinante prevista nella presente Direttiva, gli Stati membri che non considerano i tirocini come un rapporto di lavoro e li regolamentano di conseguenza non sono tenuti a convertire i modelli di tirocinio adottati dalla propria normativa in modelli occupazionali. In tali casi, la presente direttiva dovrebbe essere applicata dagli Stati membri per valutare meglio l’eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro camuffato e per promuovere il rispetto dei diritti del «tirocinante fittizio»<sup>15</sup>. Si tratta di un emendamento cruciale che, di fatto, punta a svincolare dal recepimento della Direttiva tutti gli Stati europei che concepiscono il tirocinio esclusivamente come esperienza formativa.

Nella proposta di Direttiva, l’equiparazione tirocinante-lavoratore costituisce il presupposto giuridico 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, 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”<sup>16</sup>.

Il principio della parità di trattamento tra tirocinante e lavoratore appare come la logica conseguenza della concezione del tirocinante in quanto lavoratore<sup>17</sup>. Tuttavia, così come enunciato dalla Commissione, il

---

<sup>12</sup> Ciò costituisce una novità molto importante rispetto al Quadro di qualità del 2014, che, come abbiamo visto, riguardava soltanto i tirocini extracurriculari.

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> Si veda, in particolare, il Documento sulla proposta di Direttiva approvato dalla XIV Commissione della Camera dei Deputati il 12 giugno 2024.

<sup>15</sup> Parere del Comitato economico e sociale europeo, Direttiva sui tirocini e quadro di qualità rafforzato per i tirocini, Emendamento 1 relativo al Considerando 17, p. 7, Bruxelles, 11 luglio 2024.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> L’equiparazione tra tirocinante e lavoratore può essere considerata come una sorta di “scelta obbligata” da parte della Commissione. Tale equiparazione costituisce infatti il presupposto giuridico necessario perché una Direttiva europea possa prescrivere standard minimi vincolanti in materia di condizioni di lavoro dei tirocinanti, ivi compreso il diritto alla retribuzione. In sostanza, se i tirocinanti non venissero considerati “lavoratori”, verrebbero meno le condizioni giuridiche necessarie per

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 “regolare rapporto di lavoro camuffato”. Il principio che enuncia la parità di trattamento finisce quindi per decretare l’inevitabilità di quella disparità di trattamento che intende contrastare. Ne deriva che la proposta di Direttiva, il cui impianto concettuale si fonda sull’equiparazione tra tirocinante e lavoratore, non soltanto si espone al problema della compatibilità con gli ordinamenti nazionali, ma appare altresì vulnerabile sul piano della effettiva raggiungibilità degli obiettivi che si prefigge (la parità di trattamento tra tirocinante e lavoratore).

Per certi versi, appaiono invece meno radicali le posizioni espresse dalla Commissione nella Proposta di Raccomandazione. In questo documento viene infatti definito, riprendendo il quadro dei principi e criteri formulati dal Parlamento europeo nella Risoluzione del 14 giugno 2023 (vedi sopra), 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 Raccomandazione, infatti, l’indicazione è quella di garantire che i tirocinanti siano retribuiti ‘in modo equo’, tenendo conto di tutte quelle caratteristiche del tirocinio – come ad esempio il livello minore di responsabilità rispetto ai lavoratori regolari e il peso della componente formativa – che 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 del 2017 è pari a 300 euro mensili<sup>18</sup>. Di certo non è possibile portare l’indennità ai livelli delle retribuzioni, dal momento che ciò significherebbe equiparare di fatto il tirocinio extracurriculare a una prestazione lavorativa. Appare tuttavia auspicabile che la determinazione della indennità tenga conto della indicazione di “equità”, promossa anche a livello comunitario, nonché, nel rispetto delle competenze regionali, di un maggiore equilibrio fra i diversi territori. Se la garanzia e il riconoscimento dei diritti dei tirocinanti costituiscono la finalità principale del Quadro di qualità, non mancano tuttavia indicazioni ‘di sistema’ volte a favorire e ad alimentare la diffusione di tirocini di qualità. In particolare, gli Stati membri vengono invitati a utilizzare i fondi e gli strumenti dell’Unione per aumentare il volume dei tirocini di qualità e a offrire incentivi ai soggetti ospitanti affinché assumano i tirocinanti al termine dell’esperienza. Misure dalle quali si evince chiaramente l’intenzione dell’Unione europea di puntare sul tirocinio come strumento chiave per la transizione dei giovani europei verso un’occupazione stabile e di qualità.

In conclusione, confrontando la proposta di Raccomandazione e la proposta di Direttiva, si rileva come

---

poter disporre, in tema di condizioni di lavoro, standard minimi vincolanti per gli Stati membri. Sulla questione, si vedano gli articoli 153(1)(b) e 153(5) del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea.

<sup>18</sup> Si veda più avanti il Paragrafo I.2.1.

entrambi i documenti, pur riferendosi ad ambiti di applicazione diversi, adottino la medesima definizione di tirocinio (peraltro pressoché identica alla definizione contenuta nella Raccomandazione del 2014). In entrambe le proposte, infatti, il tirocinio viene definito come un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una significativa componente di apprendimento e formazione, la cui finalità è quella di migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un rapporto di lavoro regolare o l'accesso a una professione<sup>19</sup>.

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'. Una definizione, quella europea, su cui sarebbe opportuno riflettere in funzione di una possibile revisione della disciplina del tirocinio extracurriculare in Italia. In sostanza, bisognerebbe forse riconoscere che il tirocinio, in quanto pratica lavorativa, implica e comporta un concreto contributo professionale da parte del tirocinante. All'interno di un contesto di lavoro, infatti, non è possibile conseguire una determinata competenza professionale (né è possibile verificarne l'avvenuta acquisizione) senza che quella competenza venga effettivamente agita e concretamente utilizzata. In ciò consiste, del resto, il beneficio che il soggetto ospitante trae dal tirocinio extracurriculare e la ragione per cui il tirocinante riceve a buon diritto un riconoscimento economico. Se il tirocinante non fornisce 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 risultano estrinseche rispetto al percorso formativo, ma ne rappresentano, allo stesso titolo dell'azione formativa che le precede e le rende possibili, un elemento strutturale e costitutivo<sup>20</sup>. La pratica lavorativa in cui consiste il tirocinio viene quindi a trovarsi interamente ricompresa nell'alveo della formazione. Sulla base di questa lettura, la definizione europea e quella italiana di tirocinio, pur differenti, appaiono 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. Pertanto, dunque, il fatto che un tirocinante sia coinvolto operativamente nei processi di lavoro del soggetto ospitante non costituisce di per sé un uso illegittimo della misura. L'utilizzo improprio del tirocinio si ravvisa piuttosto nel momento in cui la componente formativa si riveli debole, incongrua, frammentaria o addirittura assente.

È peraltro 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. 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.

---

<sup>19</sup> Cfr. 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) e Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM(2024) 133 final, Considerata, punto n.15.

<sup>20</sup> Un concetto che si comprende facilmente se riportato nell'orizzonte dell'istruzione formale, laddove l'applicazione degli apprendimenti e la verifica dell'acquisizione degli stessi costituiscono parte integrante del percorso di formazione culturale e personale dello studente.

## 1.2 Il tirocinio extracurriculare in Europa. Sistemi a confronto

Complessa risulta la disciplina dei tirocini extracurriculari in Europa, considerato che ogni Stato membro regola questa materia in maniera differente. Tuttavia, è possibile tracciare un quadro generale, individuando le principali analogie, differenze e caratteristiche riscontrabili nel panorama europeo<sup>21</sup>.

I tirocini extracurriculari si dividono tendenzialmente in due grandi categorie: i tirocini nel libero mercato, i cosiddetti tirocini *open market*, e i tirocini svolti nell'ambito delle politiche attive del mercato del lavoro, quelli che vengono definiti ALMP, ovvero *Active Labour Market Policy*<sup>22</sup>.

I tirocini nel libero mercato si perfezionano con un rapporto diretto tra tirocinante e soggetto ospitante, senza la presenza di nessun soggetto promotore che garantisca la corretta esecuzione del tirocinio. Hanno una diversa disciplina normativa nei vari Paesi europei, perché alcuni Paesi ne hanno dato una regolamentazione, come la Germania, il Lussemburgo, il Belgio, la Polonia, il Portogallo e la Spagna; altri Paesi applicano ai tirocini nel libero mercato la disciplina in materia di diritto del lavoro, come l'Austria, la Finlandia, la Grecia, l'Irlanda, la Repubblica Ceca e la Svezia e infine altri Paesi ancora non dispongono di nessuna disciplina specifica per questa tipologia di tirocini, come Cipro, Danimarca, Estonia, Malta e la Slovacchia. In Italia, Francia, Croazia e Lettonia invece i tirocini nel libero mercato non sono proprio previsti.

I tirocini nel libero mercato sono quelli che maggiormente prevedono un rischio per la qualità del tirocinio e quindi dell'offerta formativa, sia perché non è presente un soggetto promotore che possa garantire il buon esito del tirocinio, sia perché non tutti i Paesi Europei prevedono una regolamentazione sul tema, come descritto sopra.

I tirocini svolti nell'ambito delle politiche attive del mercato del lavoro sono invece programmi, rivolti soprattutto ai disoccupati, finanziati con fondi pubblici. Prevedono un soggetto promotore che garantisca il buon esito del tirocinio, che spesso è rappresentato da un'istituzione pubblica ed hanno ciascuno una propria, diversa regolamentazione.

Secondo le riflessioni riportate sopra, l'Europa ha pensato ragionevolmente di intervenire per migliorare il livello di qualità dei tirocini extracurriculari, in particolare di quelli nel libero mercato. In questo senso è intervenuta con la Raccomandazione del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, in cui il Consiglio dell'Unione europea invitava gli Stati membri ad intervenire a livello legislativo sulla base di alcuni principi e criteri essenziali<sup>23</sup>. La Commissione è poi nuovamente intervenuta sul tema il 20 marzo 2024, quando ha presentato una Proposta di Raccomandazione su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini<sup>24</sup> e una Proposta di Direttiva sui tirocini<sup>25</sup>.

Al fine di evidenziare, rispetto ad alcune dimensioni costitutive del tirocinio extracurriculare, le principali analogie e differenze riscontrabili nelle regolamentazioni nazionali, di seguito si confronta la disciplina dei tirocini extracurriculari di tre Paesi, rappresentativi del panorama europeo: il Belgio, la Germania e la Spagna.

In Belgio, due sono le categorie di tirocinio che possono essere attivate: quella svolta durante un percorso di studi o di formazione professionale (tirocinio curriculare) e quella finalizzata a favorire l'inserimento lavorativo (tirocinio extracurriculare).

All'interno di quest'ultima è possibile individuare due tipologie di tirocinio: la prima ha come fine far acquisire al tirocinante conoscenze e competenze professionali utili per l'ingresso nel mercato del lavoro; la seconda mira ad integrare nel mercato del lavoro persone disoccupate, o scarsamente qualificate. Potremmo dunque definire la prima come tirocinio formativo e di orientamento e la seconda come tirocinio

---

<sup>21</sup> Per un approfondimento consulta l'analisi condotta da Stage4eu: si veda <https://stage4eu.it/index.php/info-stage/lo stage in europa/6>.

<sup>22</sup> Cfr Paragrafo I.1.1.

<sup>23</sup> Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01).

<sup>24</sup> Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final.

<sup>25</sup> 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.

di inserimento e reinserimento lavorativo, categorie che ritroviamo anche nel sistema italiano<sup>26</sup>.

La prima tipologia si perfeziona con la *Convention d'immersion Professionnelle* – CIP (Convenzione di immersione professionale). La Convenzione viene stipulata tra datore di lavoro e tirocinante su base volontaria e al di fuori di qualsiasi percorso formativo. Ha come fine l'acquisizione di un'esperienza sul luogo di lavoro. Nella Convenzione vengono indicati durata, indennità, luogo di lavoro e un piano di formazione, che deve essere approvato dal servizio regionale competente per la formazione professionale. La durata è compresa tra 1 e 6 mesi. L'accordo di immersione non è un contratto di lavoro, quindi il tirocinante non percepisce una retribuzione, ma un'indennità pari almeno alla metà del salario minimo nazionale, che nel 2024 supera di poco i 2000 euro lordi mensili; in realtà, l'importo di tale indennità è di solito più alto, poiché aumenta progressivamente in base all'età. Tali disposizioni sono in linea, quindi, con le indicazioni dell'Unione Europea di stabilire durate inferiori ai 12 mesi, invece previste in Italia, nonché una maggiore indennità per il tirocinante per far fronte alle spese da sostenere.

In riferimento ai tirocini rivolti a persone disoccupate, il tirocinio si perfeziona invece con un accordo tripartito tra azienda, tirocinante e servizio per l'impiego, che è diverso nei differenti territori del Belgio. Abbiamo nello specifico lo *Stage First* nella regione di Brussels, che è riservato ai giovani con meno di 30 anni, mentre non vi sono limiti massimi di età per le altre tipologie di tirocinio, proprio come avviene in Italia dove il tirocinio non prevede limiti di età massimi. In Vallonia e nella comunità germanofona abbiamo lo *Stage de mise en situation professionnelle*, nelle Fiandre il *Doe een beroepsinleavingsstage*. Nell'accordo sono indicati la data di inizio del tirocinio, la durata e gli obblighi di ciascuna parte. La durata della formazione può variare da 1 e 6 mesi, in linea con le previsioni europee. È disciplinata l'indennità di partecipazione ed anche un aiuto finanziario previsto dal servizio per l'impiego regionale, quest'ultimo solo per alcune tipologie di tirocinio.

L'Actiris, Le Forem, VDAB e ADG sono i servizi pubblici per l'impiego per la promozione dei tirocini per l'inserimento lavorativo.

In Belgio il tirocinio ha quindi una struttura giuridica particolarmente complessa, poiché trattandosi di un governo federale, le politiche relative ai tirocini sono strutturate a diversi livelli, come abbiamo messo in evidenza sopra. Si viene a configurare una struttura gerarchica: il governo federale regolamenta il tirocinio, mentre le autorità regionali definiscono più propriamente le modalità attuative e il finanziamento dei tirocini posti in essere. In Belgio quindi le norme che disciplinano il rapporto di lavoro non si applicano ai tirocinanti, allo stesso modo in cui avviene in Italia dove il tirocinio extracurricolare non si configura come un rapporto di lavoro. In caso di anomalie nell'attivazione del tirocinio e per tutta la durata del contratto, o nel caso di interruzione anticipata del tirocinio per un'interdizione del soggetto ospitante, quest'ultimo può essere inibito del diritto di ospitare un tirocinante per un minimo di 1 anno e un massimo di 5 anni, pertanto le misure sanzionatorie belghe sono più severe di quelle italiane, che in caso di violazioni non sanabili del soggetto ospitante prevedono un'interdizione nell'attivazione dei tirocini pari a 12 mesi.

In Germania il tirocinio è chiamato *Praktikum* e ha una lunga tradizione all'interno delle imprese tedesche. Può essere obbligatorio (*Pflichtpraktikum*) o volontario extracurricolare (*Freiwilliges Praktikum*). A differenza dell'Italia, tuttavia, l'accordo di tirocinio extracurricolare non è tripartito, ma viene perfezionato solo tra tirocinante e soggetto ospitante e non è disciplinata la presenza obbligatoria del tutor a garanzia del percorso formativo.

Il *Praktikum* è obbligatorio quando è ricompreso in un percorso scolastico, formativo o universitario e la durata e i suoi contenuti cambiano a seconda del tipo di studi, o di percorso formativo che si sta frequentando. Alla fine del tirocinio obbligatorio, il soggetto ospitante ha il dovere di fornire al tirocinante un attestato di frequenza, ma si può richiedere anche una "lettera di referenze" in cui sono enumerate le attività svolte e una valutazione del tirocinio. Per i tirocini obbligatori non è prevista alcuna remunerazione, certamente l'azienda ospitante può comunque decidere di corrispondere al tirocinante un rimborso spese, o dei *benefit* per far fronte alle spese da sostenere. Il *Praktikum* volontario, come si deduce anche dal nome,

---

<sup>26</sup> Cfr Paragrafo I.2.1.

non è parte integrante del percorso di studi o formazione, ma viene attivato su base volontaria. Può essere svolto, durante il percorso di istruzione o di formazione, nei periodi di sospensione delle attività curriculare (ad es. ferie estive), oppure dopo il conseguimento del titolo e tendenzialmente ha una durata compresa fra i 3 e i 6 mesi, ma a volte può anche raggiungere i 12 mesi.

Secondo le previsioni sul salario minimo, previste per legge in Germania dal primo gennaio 2015 (*Mindestlohngesetz*), per il tirocinio volontario la retribuzione è obbligatoria e l'entità del compenso non può essere inferiore al salario minimo previsto, quindi in linea con le previsioni Europee, è certamente più elevato rispetto ai dettami dei 300 euro minimi previsti per l'indennità in Italia. Esistono tuttavia delle importanti eccezioni: ad esempio se si tratta di tirocini volontari di orientamento alla scelta del percorso formativo, o di studio, *Freiwillige Orientierungspraktika*, o invece di tirocini che "accompagnano" la formazione professionale, o l'istruzione superiore, *Freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika*, l'obbligo di prevedere una remunerazione è considerata soltanto se il tirocinio ha una durata superiore a tre mesi. Quindi i tirocini volontari svolti da persone iscritte a percorsi di istruzione, o formazione vengono pagati soltanto se durano un periodo maggiore dei tre mesi; invece, i tirocini volontari attivati da chi ha terminato il percorso di studi devono essere retribuiti al di là dalla durata. Tendenzialmente è il tipo di qualificazione del tirocinante a determinare l'ammontare della retribuzione.

Quindi, anche in Germania il tirocinio non è assimilabile ad un rapporto di lavoro ed il tirocinio volontario rientra, come avviene in Italia, nell'ambito di applicazione della legge sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz*). In Germania non esiste quindi una legge specifica che disciplini i tirocini, ma diversi provvedimenti contengono norme che possono essere applicate anche ai tirocinanti (Stewart et al. 2018). Piuttosto che un *Praktikum* volontario, per le persone che hanno già ottenuto una laurea, è utile svolgere un *Trainee-Programm*, che consiste in una forma di inserimento in azienda per giovani laureati, equivalente ad un tirocinio extracurriculare in Italia, ma con durate più lunghe. Nel corso del *Trainee-Programm*, della durata di uno o due anni con relativa retribuzione, il tirocinante viene inserito in un programma formativo ben definito e ha la possibilità di acquisire competenze in riferimento a diversi settori e processi aziendali. La finalità è quella di acquisire competenze professionali in riferimento ai processi di lavoro specifici del settore in questione (Stewart et al. 2021).

Per quanto riguarda i soggetti svantaggiati o poco qualificati sono previsti tirocini che abbiano lo scopo di far acquisire competenze in uno specifico ambito professionale (*Einstiegsqualifizierung* § 54 a SGB III - Social code); in questo caso, tuttavia, deve essere previsto un 'accordo di reintegrazione' tra il centro per l'impiego e il beneficiario, oltre al contratto di tirocinio tra azienda e tirocinante.

Tra i Paesi esaminati, soltanto il Belgio vieta espressamente i tirocini di durata superiore ai sei mesi, così come suggerito dalle indicazioni europee<sup>27</sup>. Germania e Italia non hanno recepito tale limite di durata; tuttavia, se le Linee guida italiane hanno previsto 12 mesi come limite massimo di durata, la normativa tedesca non pone alcun limite al riguardo, ad esempio i *Trainee-Programm* possono durare fino a 24 mesi. Sia in Belgio che in Germania per l'attivazione di un contratto di tirocinio, è previsto un accordo scritto ma, nella maggioranza dei casi, la stipula coinvolge solo due parti, datore di lavoro e tirocinante, senza la previsione di un soggetto terzo che faccia da garante per il buon andamento del tirocinio, come in Italia.

In Spagna abbiamo assistito nel 2022 ad una riforma del sistema della formazione professionale e della certificazione delle competenze con la Ley Orgánica 3/2022, che definisce il concetto di formazione professionale duale e aumenta la durata massima dei tirocini (Bermudez, Martínez 2022).

In Spagna il tirocinio, denominato *Práctica*, può essere curriculare, quando fa parte di un piano di studi e ha lo scopo di far approfondire le materie oggetto del percorso formativo, o extracurriculare, quando si svolge al di fuori di un percorso di istruzione o formazione, come avviene in Italia. Le principali tipologie di tirocinio sono le seguenti: *Prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios*, *Prácticas no laborales en empresas*, *Prácticas laborales*, ovvero *Contrato de trabajo en prácticas*.

---

<sup>27</sup> Cfr Paragrafo I.1.1.

Le *Prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios* sono tirocini promossi dalle università e destinati agli studenti universitari. Lo scopo di questi tirocini è quello di consentire agli studenti di consolidare e integrare le conoscenze acquisite durante gli studi, permettendo l'acquisizione di competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro. Possono venire svolti nell'università stessa, o in società, istituzioni e soggetti pubblici e privati. Le *Prácticas académicas externas* possono essere sia curriculari, quando si sostanziano come parte integrante di un Piano di studi, sia extracurriculari, quando si perfezionano su base volontaria e non fanno parte del Piano di studi. La durata delle *prácticas* curriculari è stabilita dal relativo Piano di studi, mentre le *prácticas* extracurriculari hanno generalmente una durata non superiore al 50% dell'anno accademico; quindi, in riferimento alle *prácticas* extracurriculari le durate sono più brevi in linea con le previsioni Europee, rispetto ai tirocini extracurriculari italiani che hanno durate che possono arrivare fino ai 12 mesi.

Le *Prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios* sono perfezionate e svolte con la promozione e il controllo delle Università, diversamente da quello che avviene con le *Prácticas no laborales en empresas*, dove la supervisione viene effettuata dal Servizio pubblico di impiego (Serrani 2012).

Possono accedere a questi tirocini non soltanto gli studenti di università spagnole, ma anche gli studenti stranieri sulla base di programmi di mobilità accademica, o convenzioni tra le università.

Le *Prácticas no laborales en empresas* sono invece tirocini rivolti a giovani disoccupati, con scarsa o senza esperienza professionale, di età compresa tra i 18 e i 25 anni, in possesso di un diploma, di una qualifica professionale, o di una laurea e iscritti ai servizi per l'impiego. Questi tirocini hanno lo scopo di far completare la formazione ai giovani e favorirne l'occupabilità attraverso un primo contatto con il mondo del lavoro e sono molto simili ai tirocini extracurriculari italiani.

Il *Real Decreto 1543/2011* ha disciplinato poi l'inclusione dei giovani che svolgono una *Práctica no laborales en empresa* nel sistema di previdenza sociale, dove sono esclusi i giovani universitari, come chiarito anche dal *Disposición adicional primera* del Real decreto 1707/2011.

La durata di questa tipologia di tirocini varia dai 3 ai 9 mesi, durate più brevi in linea con le previsioni Europee, rispetto ai tirocini extracurriculari italiani e il soggetto ospitante è tenuto a riconoscere al tirocinante una 'borsa di sostegno' (*beca de apoyo*) di importo non inferiore all'80% dell'IPREM, *Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples*, un indice utilizzato in Spagna come riferimento per la concessione di sovvenzioni o sussidi. Dal momento che nel 2024 l'IPREM mensile ammonta a 600,00 euro, la *beca de apoyo* non poteva essere inferiore a circa 440,00 euro mensili, un'indennità minima comunque superiore a quella italiana che è pari ai 300 euro lordi mensili.

Il tirocino si perfeziona con una convenzione stipulata tra l'azienda e i Servizi pubblici per l'impiego e con un accordo scritto tra l'impresa e il tirocinante, come avviene per i tirocini extracurriculari italiani. Nell'accordo devono essere indicati la durata, gli orari e i contenuti formativi del tirocino, le modalità di tutoraggio e la certificazione che verrà rilasciata al tirocinante alla fine del percorso formativo. I Servizi pubblici per l'impiego svolgono attività di monitoraggio e controllo del rispetto degli obiettivi formativi del tirocino con un ruolo similare ai soggetti promotori che controllano in Italia il buon andamento del tirocino. Le *Prácticas laborales* si perfezionano invece sulla base di un contratto formativo (*Contrato de trabajo en prácticas*) per coloro che hanno conseguito una qualifica professionale, un diploma o una laurea da non più di 5 anni, ma le persone con disabilità possono arrivare a 7 anni. I giovani con un'età inferiore ai trent'anni possono attivare questi tirocini anche nel caso in cui siano trascorsi più di 5 anni dall'ottenimento del titolo di studio. Il *Contrato de trabajo en prácticas* ha lo scopo di far acquisire competenze professionali in linea con il livello di istruzione, o formazione del tirocinante e deve avere una durata non inferiore a 6 mesi e non superiore ai 2 anni; pertanto, le durate possono essere più lunghe rispetto ai tirocini extracurriculari italiani. La retribuzione è fissata nel contratto collettivo per i lavoratori *en prácticas*, ma in assenza di questo, non può essere inferiore, durante il primo e il secondo anno di contratto rispettivamente, al sessanta e al settantacinque per cento dello stipendio di un lavoratore che svolge le stesse mansioni, per questo è certamente più elevata, in linea con le previsioni Europee, all'indennità spettante ai tirocini extracurriculari in Italia.

## 2. La regolamentazione italiana

### 2.1 Il quadro nazionale di riferimento

Se in Europa il tirocinio viene definito 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”<sup>28</sup>, in Italia, invece, il tirocinio extracurricolare viene definito come una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante allo scopo di favorirne l’arricchimento del bagaglio di conoscenze, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o il reinserimento lavorativo<sup>29</sup>. Non è, né può mai costituire un rapporto di lavoro e, a differenza di molti Paesi europei, si deve basare su un accordo trilaterale fra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante.

Il tirocinio extracurricolare è regolamentato in Italia a livello regionale poiché, in quanto misura formativa, rientra nell’ambito della formazione professionale, una materia di competenza esclusiva delle Regioni. Tuttavia, per evitare una eccessiva frammentazione fra le diverse legislazioni regionali, nel 2013 sono state emanate, come previsto dalla cosiddetta Legge Fornero<sup>30</sup>, delle Linee guida nazionali in materia di tirocini<sup>31</sup> condivise e approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni. Le Regioni e le Province autonome – nell’esercizio della propria potestà legislativa – si impegnavano a recepirle all’interno delle loro normative sui tirocini extracurriculari, ferma restando la loro facoltà di stabilire disposizioni di maggior tutela. Tra il 2013 e l’inizio del 2014 tutte le amministrazioni regionali e le Province autonome hanno provveduto a disciplinare la misura sulla base degli standard minimi di riferimento definiti nelle Linee guida.

Sono state inoltre emanate nel 2014 le Linee guida per persone straniere residenti all'estero<sup>32</sup> e, nel 2015, quelle rivolte ai tirocini finalizzati all'inclusione sociale<sup>33</sup>.

Successivamente, le Linee guida nazionali del 2013 sono state aggiornate con l’adozione nel 2017 di nuove

---

<sup>28</sup> 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) e Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final, Considerata, punto n.15.

<sup>29</sup> Definizione riportata nelle Linee guida 2017 in materia di tirocini (Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 25 maggio 2017, n. 86/CSR - Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento”).

<sup>30</sup> Legge n. 92 del 28 giugno 2012, art. 1, comma 34.

<sup>31</sup> Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 24 gennaio 2013, n. 1/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee guida in materia di tirocini”).

<sup>32</sup> Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 5 agosto 2014, n. 99/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee guida in materia di tirocini per persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica”).

<sup>33</sup> Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 22 gennaio 2015, n.7/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione”).

Linee guida<sup>34</sup> che, ad oggi, rappresentano ancora per tutte le Regioni e Province autonome il quadro comune di riferimento in materia di tirocini extracurriculari.

Le Linee guida 2017 riprendono la struttura di quelle del 2013, ma introducono diverse novità di rilievo, la più importante delle quali riguarda la definizione delle tipologie di tirocinio.

Nelle Linee guida 2013 erano infatti previste 3 diverse tipologie di tirocinio, ovvero:

1. tirocini formativi e di orientamento, destinati a soggetti che avessero conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi;
2. tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, rivolti a soggetti inoccupati, disoccupati o lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
3. tirocini per disabili e persone svantaggiate.

Con le Linee guida del 2017 i tirocini vengono accorpati nell'unica macrocategoria del tirocinio extracurricolare, i cui destinatari sono:

- i disoccupati, comprese le persone che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria e terziaria;
- i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- i lavoratori a rischio disoccupazione;
- i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione;
- i soggetti disabili e svantaggiati<sup>35</sup>.

Modificando l'impostazione delle Linee guida del 2013, viene di fatto eliminato qualsiasi riferimento ai tirocini di formazione e di orientamento destinati ai neodiplomati e neolaureati che vengono fatti rientrare nella generica categoria dei disoccupati, spostando così, in maniera netta, l'obiettivo principale della misura dall'ambito della formazione/orientamento/transizione scuola-lavoro verso l'inserimento occupazionale di inoccupati/disoccupati.

Viene inoltre ampliata la platea dei destinatari: ai disoccupati e ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, vengono aggiunti i lavoratori a rischio disoccupazione, i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione e alcune specifiche categorie di soggetti in condizione di svantaggio.

Ulteriori modifiche riguardano la durata dei tirocini. Viene infatti introdotto il parametro che definisce la durata minima, fissata in 2 mesi<sup>36</sup>, mentre la durata massima, ora riferita alle categorie di destinatari e non più alla tipologia di tirocinio, è portata per tutti a 12 mesi<sup>37</sup>, ad eccezione dei tirocini a favore dei soggetti disabili che possono arrivare a 24 mesi. Per quanto riguarda la durata massima stabilita in Italia, è utile rammentare che, già dal 2014, l'Europa suggeriva che i tirocini avessero "una durata ragionevole", ovvero – in linea di principio – non superiore ai 6 mesi<sup>38</sup>.

I tirocini vengono attivati sulla base di una Convenzione, stipulata tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante, e di un Progetto formativo sottoscritto dal promotore, dall'organizzazione ospitante e dal tirocinante. I soggetti promotori sono delegati ad assicurare la regolarità e la qualità dell'esperienza e dell'apprendimento nel tirocinio. Secondo le Linee guida 2017 possono promuovere tirocini: i Servizi per

---

<sup>34</sup> Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 25 maggio 2017, n. 86/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento).

<sup>35</sup> Disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99; 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 dpr 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 (Linee guida 2017, Par. 1, lettera e).

<sup>36</sup> La durata minima è fissata in 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.

<sup>37</sup> Nelle Linee guida 2013 si prevedeva una durata non superiore a sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento e dodici mesi per i tirocini di inserimento e reinserimento.

<sup>38</sup> Cfr. Paragrafo I.1.1.

l’impiego e le agenzie regionali per il lavoro, le Università e gli Istituti dell’AFAM, le Istituzioni scolastiche, le Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), i Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché i centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, le Comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, i Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione, le Istituzioni formative private (non aventi scopo di lucro) sulla base di una specifica autorizzazione della Regione, i Soggetti autorizzati alla intermediazione.

I soggetti promotori, in collaborazione con i soggetti ospitanti, provvedono all’elaborazione del ‘Dossier individuale’, un documento che consente di monitorare *in itinere* le attività svolte dal tirocinante, e dell’‘Attestato finale’ nel quale vengono riportate le attività effettivamente svolte dal tirocinante. Il Dossier e l’Attestato costituiscono la documentazione utile per l’individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze maturate.

L’indennità minima di partecipazione al tirocino extracurriculare, introdotta già nel 2013, è confermata in 300 euro lordi mensili e deve essere interamente erogata a fronte di una presenza minima del 70% del monte ore mensile previsto.

Le Linee guida definiscono inoltre nel dettaglio le modalità di attuazione dei tirocini ed il ruolo dei tutor, prevedono dei limiti numerici delle attivazioni, introducono alcune misure di premialità<sup>39</sup> per le aziende e si concludono con precise indicazioni sulle attività di monitoraggio, prevenzione e contrasto degli utilizzi incongrui dei tirocini.

Fra il 2017 e il 2019 tutte le Regioni e le Province autonome – ad eccezione della Puglia che legifera solo a ottobre 2023 – hanno modificato le proprie normative, recependo in tutto o in parte le indicazioni delle Linee guida del 2017.

Alcune disposizioni indicate nelle Linee guida sono state accolte da quasi tutte le Regioni, in particolare quelle finalizzate al miglioramento della qualità dei tirocini, mentre su altri temi ha prevalso il legittimo esercizio dell’autonomia legislativa.

In particolare, per quanto riguarda l’accorpamento delle tipologie di tirocino in un’unica macrocategoria, sei Regioni (Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Sardegna, Sicilia, Toscana e Veneto) e la Provincia autonoma di Bolzano hanno mantenuto, nelle proprie normative, la distinzione tra tirocino formativo e di orientamento e tirocino di inserimento/reinserimento lavorativo. Le altre Regioni si sono sostanzialmente attenute alle indicazioni delle Linee guida 2017. In linea generale nessuna regolamentazione regionale dà una definizione delle tipologie di tirocino extracurriculare<sup>40</sup>, ma vengono solo indicati i destinatari, ripresi pedissequamente dalle Linee guida. La Regione Lombardia, insieme ai tirocini extracurriculari, regolamenta anche i tirocini extracurriculari rivolti a studenti durante il periodo estivo e i tirocini curriculari<sup>41</sup>.

Per quanto riguarda la durata massima dei tirocini, invece, soltanto tre Regioni (Calabria, Molise e Sardegna) si sono allineate perfettamente al parametro di 12 mesi indicato dalle Linee guida. La Lombardia e la Toscana, invece, collegano la durata massima dei tirocini agli obiettivi di apprendimento e al livello delle competenze da acquisire. Le altre Regioni hanno optato per una durata non eccedente i 6 mesi (alcune con possibilità di proroghe), attenendosi ad un massimo di 12 e 24 mesi rispettivamente per i soggetti svantaggiati e i disabili.

Anche in merito all’indennità di partecipazione si è verificata una notevole disomogeneità degli importi stabiliti fra Regione e Regione: se la maggioranza delle Regioni ha considerato congruo un importo minimo

---

<sup>39</sup> I soggetti ospitanti possono attivare uno o più tirocini, in deroga ai limiti previsti, qualora abbiano assunto, con un contratto di lavoro subordinato di almeno sei mesi, una certa percentuale di tirocinanti nei 24 mesi precedenti.

<sup>40</sup> probabilmente ciò anche è dovuto alla scarsa chiarezza delle Linee guida 2017 che, se da un lato eliminano le tipologie di tirocini, dall’altro mantengono nella definizione i tirocini di orientamento e di inserimento/reinserimento lavorativo. Al punto 1 delle Linee guida 2017 viene infatti scritto: “Oggetto delle presenti Linee guida sono i tirocini extracurriculari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo) rivolti a...”, così come il titolo delle Linee guida è: Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento.

<sup>41</sup> Giunta della Regione Lombardia, DGR n. X /7763 del 17 gennaio 2018.

fra i 400 e i 500 euro, non manca chi si è adeguato ai 300 euro indicati dalle Linee guida (Sicilia e Provincia autonoma di Trento), per arrivare ai 600 euro stabiliti da Abruzzo e Piemonte (a cui recentemente si sono aggiunte Puglia e Toscana<sup>42</sup>) e agli 800 euro della Regione Lazio.

Da ultimo, nell'ambito del panorama regionale è opportuno ricordare l'introduzione della modalità di svolgimento dei tirocini a distanza, adottata a partire dal 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia di Covid-19 e dei numerosi interventi normativi, nazionali e regionali che hanno riguardato, direttamente o di riflesso, anche i tirocini. Essendo vietato<sup>43</sup> ogni spostamento sul territorio nazionale che non fosse giustificato da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute, sono stati infatti sospesi tutti i tirocini in corso e bloccate le nuove attivazioni. Tuttavia, già nel corso del primo *lockdown*, la maggior parte delle Regioni ha emanato disposizioni che consentivano la possibilità di proseguire a distanza le esperienze di tirocinio, introducendo quella peculiare modalità denominata *smart training*. La possibilità di svolgimento a distanza, che ovviamente riguardava soltanto quei tirocini le cui attività formative potevano essere svolte da remoto, veniva vincolata al rispetto di determinate condizioni che consentissero di salvaguardare la natura e il valore formativo del dispositivo. L'introduzione dello *smart training* e, nei periodi meno emergenziali, della modalità mista (ovvero in parte in presenza e in parte da remoto), è stata certamente un'innovazione inattesa e di notevole portata e in alcune Regioni tale modalità viene tuttora utilizzata. Anche la recente Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini<sup>44</sup> prevede la conformità ai criteri di qualità anche per i tirocini a distanza e ibridi<sup>45</sup>.

Per concludere l'analisi del quadro normativo di riferimento, occorre ricordare che, a quasi dieci anni di distanza dall'ultimo provvedimento sui tirocini extracurricolari<sup>46</sup> il Parlamento ha ritenuto opportuno intervenire nuovamente in materia<sup>47</sup>. Il comma 721 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2022 ha infatti previsto, entro giugno 2022, l'adozione di un accordo Stato-Regioni per l'emanazione di nuove Linee guida<sup>48</sup>.

La Legge di Bilancio prevede che le nuove Linee guida tengano conto di alcuni principi/criteri, il primo dei quali stabiliva di limitare l'applicazione della misura ai soli soggetti "con difficoltà di inclusione sociale". Tale criterio, nell'aprile 2023, è stato dichiarato incostituzionale<sup>49</sup>. La Corte costituzionale ha infatti sentenziato che, circoscrivendo l'applicazione dei tirocini ai soli soggetti con difficoltà di inclusione sociale, venisse esclusa la possibilità per le Regioni di introdurre, in sede di Accordo, ogni diversa scelta formativa, producendo quindi un'indebita invasione della competenza regionale residuale in materia di formazione professionale.

Le nuove Linee guida dovranno pertanto tenere conto solo degli altri criteri individuati e riportati nella Legge di Bilancio. Si tratta di aspetti che riguardano una congrua indennità, la durata massima dei tirocini, i limiti di contingentamento dei tirocinanti, l'introduzione del bilancio e della certificazione delle competenze, il vincolo dell'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti, oltre alla previsione di interventi volti a prevenire e a contrastare un uso distorto dell'istituto.

L'emanazione delle nuove Linee guida e, a seguire, l'adozione di nuove regolamentazioni regionali, potrebbero essere l'occasione per migliorare ulteriormente l'assetto normativo in materia di tirocini e per ridurre quelle differenze legislative tra le diverse Regioni su questioni particolarmente rilevanti che, ad oggi, rendono la misura piuttosto disomogenea a livello nazionale. Come già esposto, ciò riguarda in particolare

<sup>42</sup> Regione Puglia, legge regionale n. 26 del 10 novembre 2023 e Regione Toscana, DGR n. 812 dell'8 luglio 2024.

<sup>43</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.

<sup>44</sup> Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final, punto n. 28 dei Considerata e punto n.10 della Raccomandazione.

<sup>45</sup> A tale proposito sarà interessante vedere se in Italia, nelle prossime normative regionali in materia, le Regioni decideranno di riconoscere, e quindi regolamentare, i tirocini da remoto o in modalità mista.

<sup>46</sup> Legge n. 92 del 28 giugno 2012, art. 1, commi 34, 35 e 36.

<sup>47</sup> Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, art. 1, commi 720-726.

<sup>48</sup> A oggi le Linee guida vigenti sono ancora quelle del 2017.

<sup>49</sup> Sentenza Corte costituzionale 14 aprile 2023, n. 70.

le diverse scelte sulle categorie di tirocini, sulla durata massima e sull'importo dell'indennità di partecipazione. Per ciò che concerne l'indennità di partecipazione, obbligatoria per tutti i tirocini extracurricolari, andrebbe sicuramente aggiornato l'importo minimo di 300 euro mensili previsto dalle Linee guida del 2017. A tale proposito è utile ricordare che nelle ultime indicazioni a livello europeo in materia di tirocini<sup>50</sup>, è stato richiesto il riconoscimento di un'equa 'retribuzione' a beneficio di tutti i tirocinanti<sup>51</sup>.

## 2.2 Il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL

Per completare l'inquadramento del tirocino extracurricolare all'interno del sistema delle politiche attive del lavoro, va infine ricordato il programma di riforma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL, nel cui ambito il tirocino extracurricolare, in quanto percorso formativo work based, è stato particolarmente valorizzato ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Programma.

Previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), specificatamente nella Missione 5, Componente 1, GOL<sup>52</sup>, ha una regia nazionale e vede le Regioni e le Province autonome protagoniste della sua implementazione, attraverso la progettazione di specifici Piani attuativi (PAR), con l'obiettivo di riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro, disegnando percorsi personalizzati per l'inserimento e il reinserimento occupazionale che garantiscano livelli essenziali di prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale. Il Programma definisce un nuovo paradigma dell'offerta da parte dei servizi per l'impiego, basata su un approccio personalizzato che tenga conto dei differenti bisogni degli utenti, non solo in termini di competenze professionalizzanti da acquisire o valorizzare, ma anche delle condizioni socio-economiche degli stessi.

GOL prevede cinque percorsi distinti<sup>53</sup>, proprio per fornire una risposta specifica ai differenti fabbisogni dei partecipanti sulla base della distanza dei beneficiari dal mercato del lavoro:

Percorso 1 - Reinserimento lavorativo, rivolto a persone più vicine al mercato del lavoro.

Percorso 2 - Upskilling, per l'aggiornamento delle competenze di persone che, pur distanti dal mercato, possiedono abilità ancora spendibili.

Percorso 3 - Reskilling, per la riqualificazione di persone con competenze non adeguate alle esigenze del mercato e che necessitano di nuovi percorsi formativi.

Percorso 4 - Lavoro e inclusione, dedicato a persone con fragilità complesse, che richiedono interventi oltre la sfera lavorativa, inclusi aspetti sociali.

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva, riservato ai gruppi di lavoratori coinvolti in crisi aziendali e processi di ristrutturazione.

Il Programma si rivolge principalmente a individui in cerca di occupazione percettori di ammortizzatori sociali o misure di sostegno economico condizionate, come NASpli, DisColl e a beneficiari di strumenti di sostegno al reddito – inizialmente il Reddito di cittadinanza, e in seguito alla sua abolizione e a un

---

<sup>50</sup> Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo, del 14 giugno 2023, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005(INL)) e Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final.

<sup>51</sup> Cfr. Paragrafo I.1.1.

<sup>52</sup> Il Programma è stato adottato il 5 novembre 2021 con Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'Economia e delle finanze.

<sup>53</sup> Il primo passo nel processo di presa in carico dell'utente in GOL è un servizio di orientamento di base che utilizza un nuovo modello di assessment quanti-qualitativo del livello di occupabilità e dei bisogni dei disoccupati, che individua, nell'ambito del patto di servizio, il percorso personalizzato più idoneo rispetto ai cinque previsti in GOL. Per una analisi più dettagliata della metodologia utilizzata si rimanda agli allegati A e B "Strumenti per l'attuazione dell'assessment" della Delibera n. 5 del Commissario Straordinario dell'Anpal del 9 maggio 2022, già approvato dal Comitato direttivo del Programma GOL nella riunione del 28 aprile 2022.

aggiornamento del Programma<sup>54</sup>, il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) e l'Assegno di Inclusione (ADI), oltre che a tutti i disoccupati, indipendentemente da genere, età e durata dello stato di disoccupazione.

In questo contesto, con il decreto 30 marzo 2024 sono state adottate dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali integrazioni anche al Piano Nazionale Nuove Competenze per la formazione dei lavoratori, confluite nel nuovo Piano nuove competenze-transizioni, strettamente connesso al Programma GOL. I tirocini extracurriculari vengono riconosciuti come percorsi formativi validi per il raggiungimento degli obiettivi<sup>55</sup> di qualificazione e riqualificazione professionale. Questo consente di ampliare la platea dei beneficiari del Programma GOL, aumentando le opportunità di formazione e occupazione. L'obiettivo è ridurre il disallineamento tra competenze e fabbisogni del mercato del lavoro (*skills mismatch*), potenziando la collaborazione pubblico-privato e coinvolgendo le imprese nella progettazione dei percorsi formativi.

Nel nuovo assetto del Programma GOL, i tirocini extracurriculari assumono quindi un ruolo centrale come strumento di formazione integrata e orientata al mondo del lavoro<sup>56</sup>. In linea con le esigenze di un mercato in rapida evoluzione, caratterizzato da transizioni digitali e green, i tirocini sono valorizzati come percorsi di apprendimento basati sul lavoro (*work-based learning*). Essi permettono ai partecipanti di acquisire competenze direttamente spendibili in contesti reali, migliorando il collegamento tra domanda e offerta di lavoro.

---

<sup>54</sup> Il decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'Economia del 30 marzo 2024 'Aggiornamento del Programma GOL' (GU n.120 del 24-05-2024) ha esteso la platea del programma ai nuovi soggetti.

<sup>55</sup> Nel quinquennio 2021-2025, almeno 800 mila individui – nell'ambito dei 3 milioni complessivamente presi in carico da GOL – devono essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali.

<sup>56</sup> Per l'analisi dei tirocini in GOL si veda il paragrafo II.1.7.

## **Parte II**

### **I tirocini extracurriculari**

# 1. Andamenti e caratteristiche

## 1.1 Le attivazione dei tirocini

Nel 2023 risultano attivati complessivamente oltre 281 mila tirocini, con un calo superiore a 32 mila unità rispetto all'anno precedente (-10%) e di poco meno di 48 mila unità rispetto al 2021 (tabella II.1).

**Tabella II.1 Tirocini extracurriculari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2021-2023. Valori assoluti, variazioni percentuali e incidenze relative**

Tirocini			
Anno	Val. ass.	Var. %	Incidenza sul totale delle attivazioni
2021	329.301	45,7	2,5
2022	313.683	-4,7	2,1
2023	281.376	-10,3	1,9
<b>Totale 2021-2023</b>	<b>924.360</b>	<b>-7,6</b>	<b>2,1</b>
Individui (*)			
Anno	Val. ass.	Var. %	Incidenza sul totale degli individui
2021	310.879	45,2	4,3
2022	297.638	-4,3	3,8
2023	267.548	-10,1	3,3
<b>Totale 2021-2023 (**)</b>	<b>806.275</b>	<b>-7,2</b>	<b>5,8</b>
Imprese (*)			
Anno	Val. ass.	Var. %	Incidenza sul totale delle imprese
2021	147.993	32,5	9,6
2022	141.230	-4,6	9,2
2023	127.446	-9,8	8,2
<b>Totale 2021-2023 (**)</b>	<b>285.933</b>	<b>-7,2</b>	<b>11,0</b>

(\*) Tirocinanti e imprese che nel periodo hanno effettuato almeno un tirocinio. L'incidenza è calcolata rispetto agli individui e alle imprese che nel periodo sono stati interessati o hanno attivato un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

(\*\*) Per gli individui e le imprese i totali sono riferiti ai tirocinanti e alle imprese che dal 2021 al 2023 hanno effettuato almeno un tirocinio.  
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MILPS

Il volume complessivo di tirocini attivati dal 2021 al 2023 si posiziona a oltre 924 mila unità. Nello stesso arco temporale oltre 806 mila individui sono stati coinvolti in un'esperienza di tirocinio extracurricolare e poco meno di 286 mila imprese hanno ospitato almeno un tirocinante.

Le variazioni percentuali negative osservate nel 2023 nella attivazione di tirocini, nei tirocinanti e nelle aziende coinvolte, circa il 10% rispetto all'anno precedente, confermano una tendenza alla diminuzione già registrata nel 2022. Le variazioni medie percentuali del triennio risultano pertanto negative e intorno a -7%.

Se si guarda all'incidenza dei tirocini sul complesso dei flussi delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)<sup>57</sup>, si osserva come il calo registrato nel 2023 si rifletta sul decremento delle incidenze di attivazioni di tirocini, individui e imprese coinvolti rispetto al totale delle tipologie di attivazione del lavoro dipendente e parasubordinato.

Nel complesso del triennio, tuttavia, grazie ai valori relativamente elevati registrati nel 2021, le incidenze risultano sostanzialmente stabili: su 100 individui interessati da almeno una Comunicazione Obbligatoria, poco meno di 6 si sono visti attivare un tirocinio; riguardo alle imprese, su 100 imprese che hanno effettuato almeno una Comunicazione Obbligatoria, 11 hanno attivato almeno un tirocinio.

Tra le persone che hanno svolto almeno un tirocinio nel corso del 2023, una su 10 era di cittadinanza straniera (tabella II.2). Si tratta di circa 28 mila individui, in gran parte non appartenenti all'Unione Europea e con una movimentazione complessiva di poco meno di 30 mila tirocini<sup>58</sup>.

**Tabella II.2 Tirocini extracurricolari avviati e individui coinvolti per cittadinanza. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

Cittadinanza	Tirocini avviati		Individui coinvolti in almeno 1 tirocinio (*)	
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %
Italiani	252.042	89,6	239.687	89,6
Stranieri	29.334	10,4	27.861	10,4
Di cui:				
Stranieri non comunitari	24.600	8,7	23.310	8,7
Stranieri comunitari	4.734	1,7	4.551	1,7
<b>Totale</b>	<b>281.376</b>	<b>100,0</b>	<b>267.548</b>	<b>100,0</b>

(\*) La nazionalità si riferisce all'ultimo tirocinio svolto.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel 2023, se nel complesso l'istituto del tirocinio risulta essere utilizzato in percentuale relativamente superiore per le donne (52%) rispetto agli uomini (48%), la distribuzione per genere dei partecipanti presenta significative variazioni nelle diverse fasce d'età (tabella II.3). La maggiore permanenza media delle donne nei percorsi di istruzione determina una chiara prevalenza della componente maschile nella classe degli under 19, mentre quella femminile risulta essere maggioritaria in tutte le fasce di età superiori, con punte del 57% e 58% rispettivamente tra i 25-29enni e i 35-39enni<sup>59</sup>.

È comunque la classe degli under 30 che, per entrambi i generi, polarizza gran parte dei tirocini. Le attivazioni in tali classi di età comprendono, infatti, oltre il 77% del totale dei flussi del periodo, coerentemente con la natura dello strumento, che ha tra i suoi principali obiettivi quello di facilitare il contatto e il primo ingresso nel mercato del lavoro, rafforzando le competenze e potenziando le strategie di ricerca attiva di lavoro.

<sup>57</sup> L'archivio amministrativo delle Comunicazioni Obbligatorie, oltre ai tirocini extracurricolari, raccoglie le attivazioni e le cessazioni relative ai rapporti di lavoro dipendente nelle sue diverse forme, alle collaborazioni, al lavoro autonomo nello spettacolo, all'associazione in partecipazione, al contratto di agenzia e al lavoro in somministrazione.

<sup>58</sup> Ai tirocini che hanno interessato cittadini stranieri è dedicato un approfondimento al Paragrafo IV.1.1

<sup>59</sup> Ad una analisi di genere dei tirocini è dedicato un approfondimento al Paragrafo IV.2

**Tabella II.3 Tirocini extracurricolari avviati per genere e classi di età. Anno 2023. Valori percentuali**

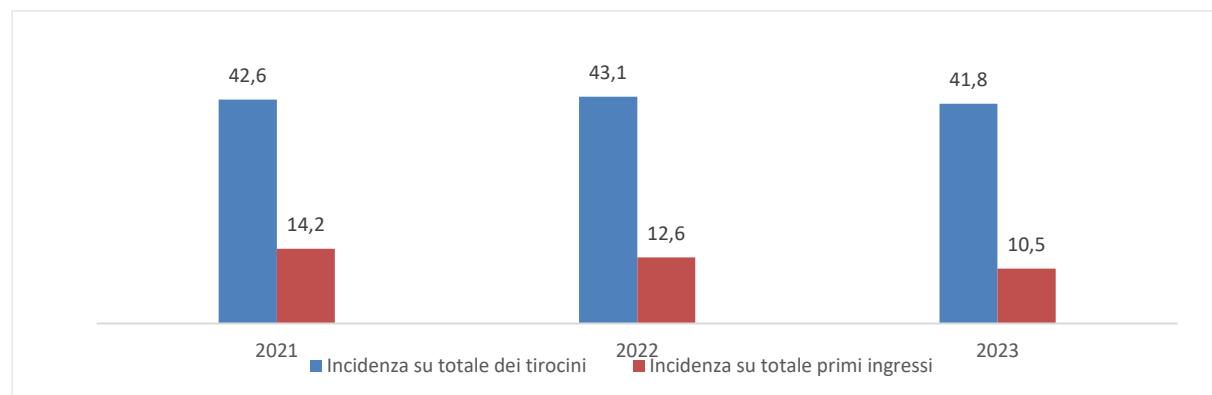
Classi di età	Incidenza per classi di età			% sul totale dei tirocini
	Uomini	Donne	Totale	
fino a 19 anni	61,6	38,4	100	18,8
20-24	46,3	53,7	100	35,5
25-29	42,8	57,2	100	23,1
30-34	45,1	54,9	100	7,1
35-39	41,6	58,4	100	3,8
40 anni e oltre	47,1	52,9	100	11,6
<b>Totale</b>	<b>48,2</b>	<b>51,8</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Non sono pochi, infatti, i giovani tirocinanti che hanno usufruito dell'istituto per entrare per la prima volta nel mondo per lavoro, o per reinserirsi in quest'ultimo dopo un prolungato periodo di inattività, senza avere una precedente familiarità con il mondo del lavoro<sup>60</sup> (figura II.1).

Nel complesso sono poco più di 307mila gli individui sotto i 30 anni che hanno svolto un tirocino tra il 2021 e il 2023 e non avevano sperimentato alcuna esperienza lavorativa nei precedenti 5 anni. In altre parole, si tratta del 42% dei tirocini attivati per giovani under 30 e ciò conferma la rilevanza del tirocino come un canale di transito tra il mondo dell'istruzione e formazione e quello del lavoro, soprattutto se si guarda al complesso dei primi ingressi dei giovani: nel 2023, infatti, il 10% di questi ultimi è avvenuto proprio con un tirocino extracurricolare; percentuale particolarmente rilevante se si considera l'esiguo peso dei tirocini sull'intero flusso delle Comunicazioni Obbligatorie.

**Figura II.1 Tirocinanti 15-29enni al primo ingresso nel mercato del lavoro. Incidenza sul totale dei tirocinanti e sul totale degli individui al primo ingresso nell'anno. Anni 2021-2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto al 2021, nel 2023 si registra una diminuzione nell'utilizzo dell'istituto di -14,6%, che interessa tutto il territorio nazionale, con variazioni percentuali più elevate nel Nord-Est (-23%), che assorbe il 20% dei tirocini attivati (tabella II.4). Variazioni negative meno intense, inferiori a -10%, si registrano nel Centro e nel Sud, che assorbono singolarmente circa un quinto del totale delle attivazioni di tirocini nel triennio.

<sup>60</sup> Per prima esperienza di lavoro, in questa sede, si intende l'esperienza di tirocino dopo un periodo di 5 anni precedenti l'attivazione dello stesso in cui non è stata rilevata alcuna cessazione di rapporto di lavoro alle dipendenze tracciata nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del MLPS. Al tema della familiarità con il mercato del lavoro è dedicato il paragrafo II.2.3. Per quel riguarda lo specifico dei giovani 15-29enni (figura II.1) si è proceduto all'estrazione delle informazioni relative alle attivazioni di contratti di lavoro o di tirocino avvenute nel triennio 2019-2021. Successivamente, sono stati esclusi tutti quei giovani che avevano fatto registrare una movimentazione (attivazione, cessazione o trasformazione) di uno o più rapporti di lavoro o di altro tirocino nei cinque anni precedenti.

**Tabella II.4 Tirocini extracurriculari avviati per ripartizione geografica (\*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anno 2023. Valori assoluti, valori e variazioni percentuali**

Ripartizione geografica	Tirocini avviati 2023		
	Valori assoluti	Valori %	Var. % 2021-2023
Nord-Ovest	95.444	33,9	-16,0
Nord-Est	55.269	19,6	-22,7
Centro	52.502	18,7	-8,7
Sud	59.613	21,2	-9,6
Isole	18.545	6,6	-10,5
<b>Totale Italia</b>	<b>281.373</b>	<b>100,0</b>	<b>-14,6</b>

(\*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A livello regionale, invece, diminuzioni significativamente superiori alla media e intorno a -20% si registrano in Veneto, Friuli-Venezia-Giulia, Emilia-Romagna e Marche (tabella II.5).

**Tabella II.5 Tirocini extracurriculari avviati per regione (\*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anno 2023. Valori assoluti, valori e variazioni percentuali**

Regione	Tirocini avviati 2023		
	Val. ass.	Val. %	Var. % 2021-2023
Piemonte	26.494	9,4	-17,8
Valle d'Aosta	445	0,2	9,6
Liguria	9.641	3,4	-11,9
P.a. Bolzano	2.116	0,8	-16,6
P.a. Trento	1.427	0,5	0,8
Veneto	25.745	9,1	-26,4
Lombardia	58.864	20,9	-15,9
Friuli-Venezia Giulia	2.836	1,0	-27,1
Emilia-Romagna	23.145	8,2	-19,4
Toscana	11.006	3,9	-16,3
Umbria	3.418	1,2	-13,9
Marche	7.885	2,8	-19,2
Lazio	30.193	10,7	-1,4
Abruzzo	6.249	2,2	-8,0
Molise	1.251	0,4	-6,9
Campania	23.301	8,3	-6,2
Puglia	16.340	5,8	-14,1
Basilicata	3.584	1,3	-1,5
Calabria	8.888	3,2	-13,8
Sicilia	12.159	4,3	-11,3
Sardegna	6.386	2,3	-8,8
<b>Totale Italia</b>	<b>281.373</b>	<b>100,0</b>	<b>-14,6</b>

(\*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La maggioranza dei tirocini, 4 su 5, è avviata per finalità di inserimento/reinserimento lavorativo. Sono le Regioni meridionali a presentare la quota più elevata di tirocini destinati all'inserimento lavorativo, con valori che, nel Sud, superano di 5 punti percentuali il dato medio nazionale (tabella II.6). Spostandosi da queste ultime verso le aree centro-settentrionali cresce invece la quota di esperienze finalizzate alla formazione e all'orientamento degli individui, che rappresenta nel complesso il 10% delle attivazioni; la quota di tirocini finalizzati all'inclusione sociale, che assorbe in media l'8% delle attivazioni nel periodo,

risulta più elevata nel Nord-Est, dove è pari a poco più del 12%.

**Tabella II.6 Tirocini extracurricolari avviati per tipologia di tirocinio e ripartizione geografica (\*) nella quale si è svolto il tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**

Ripartizione geografica	Formativo e di orientamento	Inserimento/reinserimento lavorativo	Finalizzato all'inclusione sociale	Totale
Nord-Ovest	9,5	84,4	6,1	100,0
Nord-Est	16,8	71,1	12,2	100,0
Centro	11,2	82,6	6,2	100,0
Sud	5,7	87,2	7,1	100,0
Isole	5,3	84,5	10,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>10,2</b>	<b>82,0</b>	<b>7,8</b>	<b>100,0</b>

(\*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

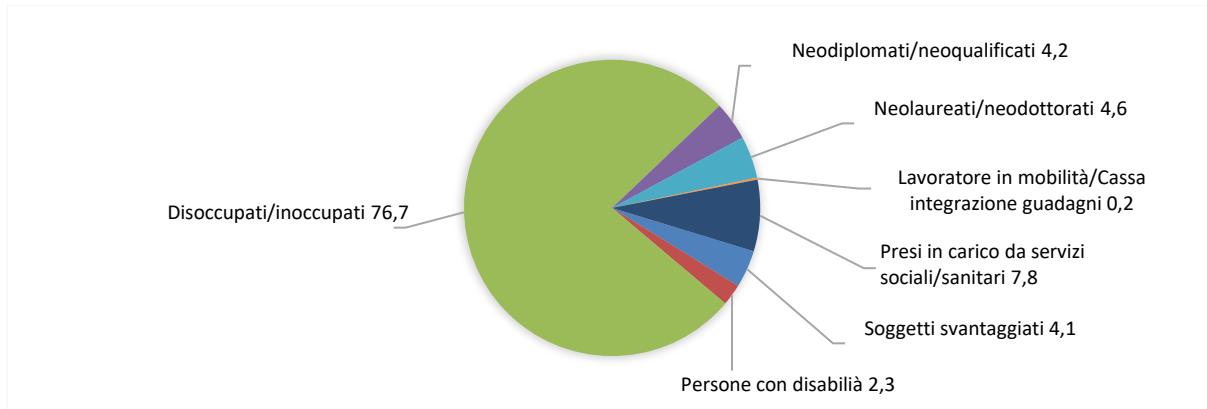
Se si guarda alla tipologia<sup>61</sup> di tirocinanti<sup>62</sup>, del resto, la quota maggioritaria di questi ultimi appartiene alla categoria dei disoccupati e delle persone in cerca di prima occupazione (76,7%) mentre, nel complesso, la percentuale di esperienze destinate ad accompagnare la transizione tra sistema scolastico-formativo e mondo del lavoro ammonta all'8,8% (figura II.2).

Al netto della quota marginale dei soggetti in CIG e mobilità, la restante parte dei tirocini è destinata a individui presi in carico dai servizi sociali o sanitari (7,8%), persone con disabilità (2,3%), soggetti svantaggiati (4,1%). Tali categorie definiscono una popolazione di 'soggetti deboli' che, nel loro insieme, rappresentano complessivamente il 14,2% del totale dei soggetti interessati dai tirocini avviati nel 2023. Si tratta di individui che presentano generalmente elevate difficoltà di ingresso stabile nel mercato del lavoro e, conseguentemente, una maggiore probabilità di reiterare l'esperienza.

<sup>61</sup> Si veda anche il paragrafo II.1.7.

<sup>62</sup> Le categorie di tirocinanti cui si fa riferimento in questo Rapporto sono quelle previste dalle Linee guida sui tirocini del 2013 e dalle Linee guida del 2015 sui tirocini finalizzati all'inclusione sociale. Con l'emanazione delle Linee guida 2017 è stata ampliata la platea dei destinatari: a) soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 - compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria; b) lavoratori beneficiari di strumenti 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'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99; 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 dpr 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. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del d.lgs. n. 24/2014). Tuttavia, non è stato possibile determinare le quote di attivazioni relative a queste categorie dal momento che non figurano ancora implementate all'interno dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie (Cfr. par. I.2.1 e II.1.7).

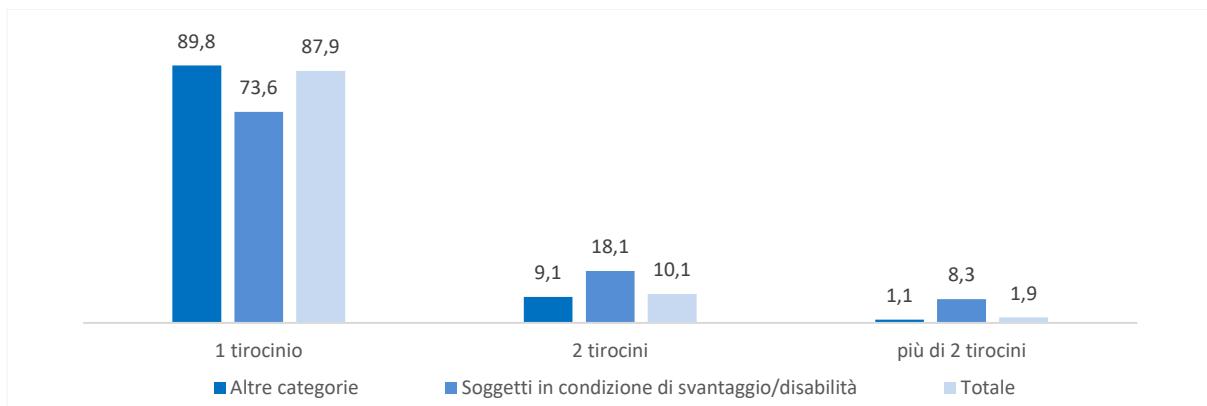
**Figura II.2 Tirocini extracurriculari avviati per categoria di tirocinante. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È il 74% dei tirocinanti riconducibili alle categorie dello svantaggio ad essere coinvolto in un'unica esperienza di tirocinio mentre il 26% ha svolto 2 o più tirocini, contro valori che per le altre tipologie di tirocinanti si assestano, rispettivamente al 90% e al 10% (figura II.3).

**Figura II.3 Numero di tirocini extracurriculari svolti per individuo e per categoria di tirocinante. Totale 2021-2023. Valori percentuali**

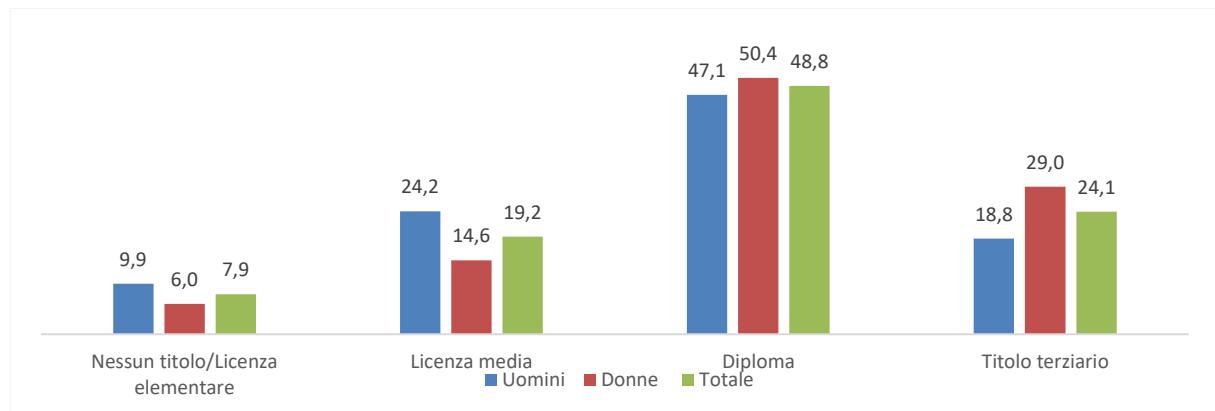


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente al titolo di studio (figura II.4), per quanto il 49% dei tirocini coinvolga individui in possesso di un diploma superiore, molto elevata appare la quota di avviamenti di individui con basso livello di istruzione: il 27% dei tirocini è svolto da soggetti in possesso al massimo della licenza media, situazione che per gli uomini arriva ad interessare il 34% delle esperienze.

Più spostata verso livelli di istruzione elevati è la popolazione femminile, per la quale non solo la quota relativa ai livelli di istruzione più bassi risulta inferiore alla media complessiva, ma soprattutto ai livelli di istruzione terziaria raggiunge il 29%, vale a dire oltre 10 punti percentuali in più degli uomini.

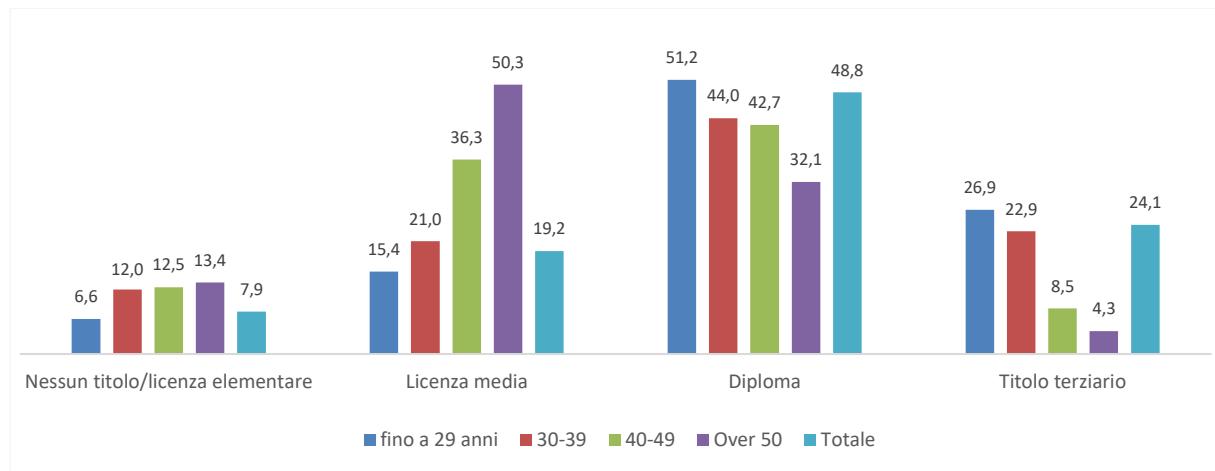
**Figura II.4 Tirocini extracurriculari avviati per livello di istruzione e genere del tirocinante. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se in generale il 72,9% dei tirocini attivati nel 2023 ha riguardato individui che hanno conseguito almeno un diploma, la distribuzione dei tirocini per livello di istruzione e classi di età presenta una evidente asimmetria degli avviamenti per i tirocinanti più giovani verso i livelli di istruzione superiore e terziario e di quelli per gli over 50 verso i titoli di studio più bassi fino, al più, al livello di istruzione secondaria inferiore (figura II.5). In particolare, il 63,7% dei tirocini è legato a ultracinquantenni che hanno conseguito al più la licenza media, a fronte di un valore medio pari al 19,2%. I tirocini di individui con titolo terziario rappresentano più del 20% in generale e per gli individui al di sotto dei quaranta anni, mentre i tirocini per gli over 50 risultano invece largamente sottorappresentati (4,3%).

**Figura II.5 Tirocini extracurriculari avviati per livello di istruzione e classe di età del tirocinante. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 1.2 I soggetti promotori

Il servizio di promozione dei tirocini extracurriculari appare caratterizzato dalla netta prevalenza di tre tipologie di soggetti. Con una quota pari al 29,5%, il primato delle attivazioni nel 2023 appartiene ai Soggetti autorizzati all'intermediazione, seguiti dai Servizi per l'impiego con il 26,2% e dai Centri di formazione professionale e orientamento con il 22,5% (tabella II.7). Queste tre tipologie di soggetti hanno promosso complessivamente 220mila tirocini, assorbendo da sole il 78% delle 281mila attivazioni totali.

Un ruolo significativo è stato svolto anche dai Soggetti individuati dalle singole discipline regionali, che hanno promosso il 12,2% dei tirocini avviati nell'anno. Dunque, più di un decimo delle attivazioni è stato appannaggio di tipologie di enti non previsti dalle Linee guida nazionali, ma legati ai diversi sistemi territoriali.

Tutte le altre tipologie di soggetti promotori fanno invece registrare quote residuali. Spiccano in particolare i risultati decisamente esigui degli istituti di istruzione: le Università si attestano su una quota pari a poco meno del 3% delle attivazioni, mentre le Scuole non raggiungono neppure l'1%. Un dato che dà la misura dello scollamento tra il 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.

**Tabella II.7 Tirocini attivati per tipologia di soggetto promotore. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali.**

Soggetti promotori	Tirocini attivati	
	V. A.	%
Soggetti autorizzati all'intermediazione	83.114	29,5
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	73.780	26,2
Centri di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	63.228	22,5
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	34.224	12,2
Università e Istituzioni di Alta Formazione	7.604	2,7
Servizi di inserimento lavorativo per disabili	7.409	2,6
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione	5.335	1,9
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	4.815	1,7
Istituzioni scolastiche	1.867	0,7
<b>Totale</b>	<b>281.376</b>	<b>100</b>

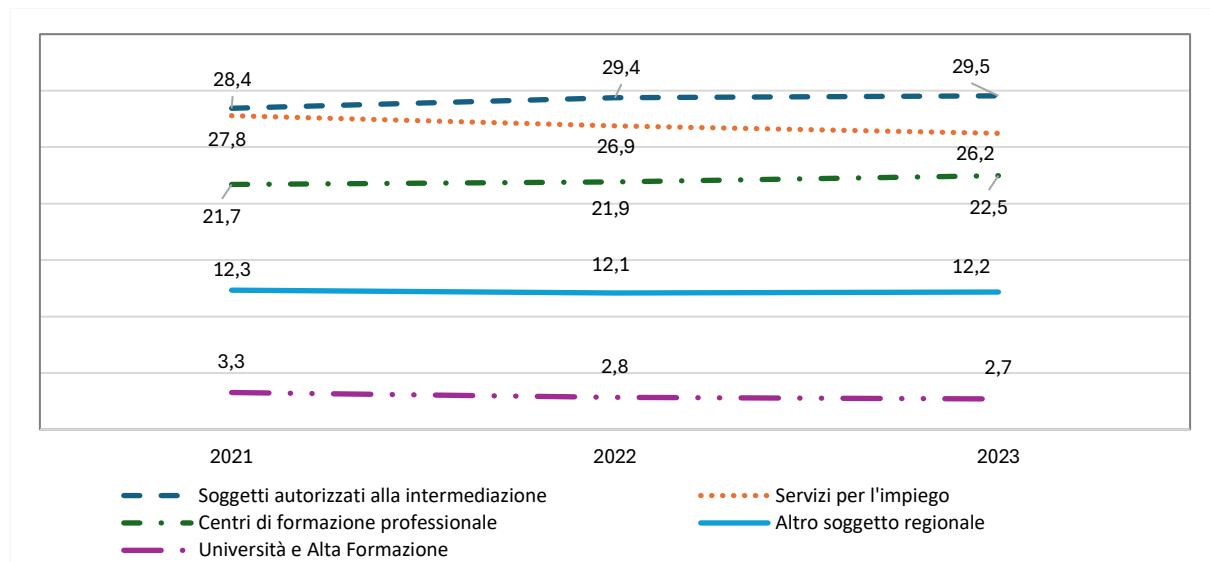
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si osserva l'andamento delle attivazioni nel triennio 2021-2023, si può notare come al lieve incremento dei Soggetti autorizzati all'intermediazione, passati dal 28,4% del 2021 al 29,5% del 2023, faccia riscontro il leggero calo dei Servizi per l'impiego, scesi nello stesso periodo dal 27,8% al 26,2% (figura II.6.). Si tratta di variazioni non particolarmente significative, ma che si inscrivono in un processo di lungo periodo che, nell'arco di un decennio, ha di fatto rovesciato gli equilibri del servizio di promozione. Nel 2014, infatti, i Servizi per l'impiego raccoglievano il 43% delle attivazioni complessive, mentre i Soggetti autorizzati all'intermediazione si attestavano intorno al 13%<sup>63</sup>. Le consistenti quote di attivazioni perse dai Servizi per l'impiego tra il 2014 e il 2023 (circa 17 punti percentuali) sono state dunque acquisite dai Soggetti autorizzati all'intermediazione<sup>64</sup>.

<sup>63</sup> Cfr. ANPAL, Secondo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, Collana Biblioteca ANPAL n. 14, 2021, pp. 34-36.

<sup>64</sup>In questa dinamica di lungo periodo, è opportuno anche segnalare la crescita del ruolo dei Centri di Formazione Professionale (+8,5 punti percentuali).

**Figura II.6 Principali soggetti promotori: quote di attivazioni nel periodo 2021-2023. Valori percentuali.**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel corso del triennio si rileva inoltre una lieve crescita delle attivazioni dei Centri di formazione e orientamento (dal 21,7 al 22,5%), mentre non presentano variazioni i Soggetti individuati dalle discipline regionali, stabili intorno al 12%. Va poi registrato il calo delle attivazioni delle Università, passate dal 3,3% del 2021 al 2,7% del 2023. Come per i Servizi per l'impiego, anche per le Università la lieve diminuzione dell'ultimo triennio si inserisce nel contesto di un trend fortemente negativo che abbraccia l'intero decennio 2014-2023: mentre nel 2014 le quote di attivazioni degli Atenei erano pari al 9%<sup>65</sup>, nel 2023 non arrivano neppure al 3%. Il ruolo sempre più marginale delle Università nella promozione di tirocini extracurricolari sembra riflettere il progressivo ridimensionamento dell'istituto in quanto misura di formazione e orientamento post-istruzione, a vantaggio di una sempre più preponderante caratterizzazione quale strumento di politica attiva. Una situazione alimentata probabilmente anche dalle disposizioni introdotte dalle Linee guida del 2017<sup>66</sup> che, individuando nei disoccupati i principali destinatari della misura, hanno di fatto subordinato all'obiettivo occupazionale la finalità formativa e orientativa dell'istituto. Sotto questo aspetto va rimarcato come una visione del tirocinio eccessivamente sbilanciata sul versante dell'inserimento lavorativo rischi di alterare la peculiare finalizzazione formativa dello strumento, finendo talvolta per condurre a indebite sovrapposizioni tra tirocinio e lavoro. Sarebbe quindi auspicabile una revisione dell'istituto orientata a salvaguardarne la natura formativa, recuperandone l'originaria funzione di "strumento ponte" tra il sistema dell'istruzione e il mondo del lavoro.

Se si analizza la distribuzione delle attivazioni nelle diverse aree territoriali del Paese, si osservano delle disomogeneità che dimostrano chiaramente come l'attività di promozione dei tirocini assuma declinazioni assai diverse a seconda dei territori di riferimento (tabella II.8).

<sup>65</sup> Cfr. ANPAL, Secondo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Collana Biblioteca ANPAL n. 14, 2021, pp. 34-36.

<sup>66</sup> Sul tema si veda: Parte I, Par. 2.1 "Il quadro nazionale di riferimento".

**Tabella II.8 Soggetti promotori: tirocini attivati per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**

Soggetti promotori	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole
Soggetti autorizzati all'intermediazione	26,9	28,5	23,9	38,5	32,8
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	20,9	26,5	35,1	21,4	42,9
Centri di formazione professionale pubblici e privati accreditati	21,8	27,6	23,2	23,4	5,8
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	18,3	4,2	11,0	10,7	12,3
Università e Istituzioni di Alta Formazione	4,7	1,4	2,4	1,1	2,2
Servizi di inserimento disabili	2,2	7,6	1,6	0,1	0,8
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	2,6	0,7	0,7	3,3	0,8
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	1,5	3,1	1,5	0,9	1,8
Istituzioni scolastiche	1,0	0,4	0,5	0,6	0,4
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel Nord-Ovest, la quota di tirocini promossi dai Servizi per l'impiego (20,9%) risulta più bassa di 5 punti percentuali rispetto alla media nazionale; risultano leggermente al di sotto del dato medio nazionale, seppur di poco, anche i valori fatti registrare dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (26,9% contro il 29,5%), mentre appare decisamente elevata la percentuale dei Soggetti individuati dalle normative regionali (18,3%, 6 punti in più rispetto alla media nazionale). Va inoltre segnalato che nel Nord-Ovest le Università hanno attivato il 4,7% dei tirocini realizzati, mentre nelle altre aree del Paese le attivazioni effettuate dagli Atenei si attestano su valori decisamente più modesti (si va dall'1,1% del Sud al 2,4% del Centro).

Nel Nord-Est, i Servizi per l'impiego fanno segnare una quota di attivazioni sostanzialmente conforme ai valori medi nazionali (26,5%), mentre i Soggetti autorizzati all'intermediazione raccolgono un volume di attivazioni pari al 28,5%, un punto in meno rispetto al dato nazionale. Considerativamente al di sotto del valore medio generale appare la quota dei Soggetti individuati dalle discipline regionali (appena il 4,2%); al contrario, le percentuali dei Centri di formazione professionale (27,6%) e dei Servizi di inserimento per disabili (7,6%) superano nettamente i valori registrati nelle altre aree del Paese.

In controtendenza rispetto all'andamento generale, nelle regioni centrali del Paese i Servizi per l'impiego risultano di gran lunga i principali promotori di tirocini (35,1%), seguiti a netta distanza dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (23,9%) e dai Centri di formazione (23,2%).

Ancor più netto è il primato dei Servizi per l'impiego nelle Isole (42,9%, quasi 17 punti sopra la media nazionale), dove risulta comunque molto consistente anche la quota dei Soggetti autorizzati all'intermediazione (32,8%). In quest'area, dunque, queste due sole tipologie di soggetti promotori assorbono i tre quarti delle attivazioni complessive, mentre appare decisamente inferiore rispetto alle altre ripartizioni territoriali la percentuale di tirocini promossi dai Centri di formazione professionale (appena il 5,8%).

Il Sud, infine, è la zona nella quale si registra la più alta concentrazione di attivazioni da parte dei Soggetti autorizzati all'intermediazione (38,5%). Ben diversa la situazione dei Servizi per l'impiego che, con una quota pari al 21,4%, raccolgono un volume di attivazioni inferiore anche a quello dei Centri di formazione (23,4%). Da segnalare, come già accennato sopra, il modestissimo 1,1% di attivazioni fatto segnare dalle Università.

L'analisi territoriale mostra, dunque, come il servizio di promozione presenti evidenti differenze tra le varie aree del Paese. Un panorama così fortemente frammentato può essere la risultante di vari ordini di cause: le differenze tra gli assetti normativi regionali, i diversi contesti socio-economici, le peculiarità dei sistemi e servizi regionali per la formazione e il lavoro.

Se si esamina invece la distribuzione delle attivazioni per le varie categorie di tirocinanti, si rileva in primo luogo che, nel 2023, oltre un terzo dei circa 216mila tirocini svolti da persone disoccupate/inoccupate sono stati promossi dai Soggetti autorizzati all'intermediazione, mentre i Servizi per l'impiego raggiungono una

quota pari al 26,6% (tabella II.9)<sup>67</sup>. È quindi nell'ambito di questa categoria – che da sola costituisce il 76,7% dell'intera popolazione dei tirocinanti – che si è sostanzialmente prodotto, negli ultimi anni, l'incremento di attivazioni da parte dei Soggetti autorizzati all'intermediazione.

**Tabella II.9 Soggetti promotori di tirocini per inoccupati/disoccupati, lavoratori in mobilità/cassa integrazione, soggetti svantaggiati, soggetti disabili e persone prese in carico dai servizi sociali o sanitari. Anno 2023. Valori percentuali**

Soggetti Promotori	Categorie tirocinanti				
	Disoccupati/inoccupati	Lavoratori in mobilità/CIG	Soggetti svantaggiati	Persone con disabilità	Persone prese in carico dai servizi sociali/sanitari
Soggetti autorizzati all'intermediazione	34,6	21,9	15,4	8,1	6,9
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	26,6	49,0	24,8	25,8	14,1
Centri di formazione professionale pubblici e privati accreditati	24,4	6,0	19,6	19,2	13,8
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	10,3	22,6	22,3	14,5	30,6
Università e Istituzioni di Alta Formazione	1,2	-	0,1	0,1	-
Servizi di inserimento disabili	0,1	0,2	4,4	26,7	22,1
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	2,0	-	2,4	1,8	1,3
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	0,4	-	10,7	3,2	11,1
Istituzioni scolastiche	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3
<b>Totali</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I Servizi per l'impiego hanno invece attivato circa la metà dei tirocini svolti da persone in mobilità o in cassa integrazione, ma va tenuto presente che questa categoria raccoglie appena 620 tirocini, che corrispondono allo 0,2% delle esperienze realizzate nell'anno.

Con una quota di attivazioni pari al 24,8%, i Servizi per l'impiego risultano i principali promotori di tirocini per persone svantaggiate, seguiti dai Soggetti individuati dalle discipline regionali (22,3%). Un tasso così elevato di attivazioni da parte dei Soggetti individuati dalle Regioni dipende probabilmente dal fatto che tra gli enti aggiunti dalle normative regionali all'elenco dei promotori previsti dalle Linee guida del 2017 figurano, molto spesso, soggetti che operano attivamente per l'inclusione e l'inserimento socio-lavorativo delle persone in condizione di svantaggio (ASL, organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale ecc.).

Non stupisce quindi che i Soggetti individuati dalle discipline regionali siano, con una quota pari al 30,6%, i principali promotori dei tirocini finalizzati all'inclusione sociale di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti<sup>68</sup>. È invece abbastanza singolare che le Comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali – soggetti attivi nella promozione di attività finalizzate all'inclusione sociale di persone svantaggiate – non vadano oltre l'11%.

Per quanto riguarda i tirocini destinati ai soggetti con disabilità, la prevalenza delle attivazioni è prevedibilmente riferita ai Servizi di inserimento disabili (26,7%), seguiti dai Servizi per l'impiego (25,8%) e dai Centri di formazione professionale (19,2%).

Se si analizza invece la ripartizione delle attivazioni in riferimento alle persone che hanno svolto un tirocinio nel periodo successivo al conseguimento del titolo di studio (tabella II.10), si osserva in primo luogo che i

<sup>67</sup> Le categorie di tirocinanti cui si fa riferimento in questo Rapporto sono quelle previste dalle Linee guida sui tirocini del 2013 e dalle Linee guida del 2015 sui tirocini finalizzati all'inclusione sociale. Al riguardo si veda il paragrafo "Le categorie dei tirocinanti" (Parte II, Par. 1.7), anche in riferimento ai valori assoluti relativi alle diverse categorie.

<sup>68</sup> Questa tipologia di tirocini è stata istituita con l'Accordo Stato-Regioni del 22 gennaio 2015, con cui sono state adottate le "Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione".

Servizi per l'impiego risultano i principali promotori di tirocini per i neoqualificati (47,1%), distanziando di 18 punti percentuali i Centri di formazione professionale (28,5%). Quella dei neoqualificati è inoltre l'unica categoria nella quale le Scuole raggiungono una quota di rilievo (10,6%). Va però tenuto presente che i neoqualificati costituiscono appena l'1,2% dei tirocini realizzati nel 2023<sup>69</sup>.

**Tabella II.10 Soggetti promotori di tirocini per persone in transizione istruzione-lavoro. Anno 2023. Valori percentuali**

Soggetti promotori	Categorie tirocinanti			
	Neoqualificati	Neodiplomati	Neolaureati	Neodottorati
Soggetti autorizzati all'intermediazione	3,1	11,2	25,9	11,1
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	47,1	54,3	17,5	6,7
Centri di formazione professionale pubblici e privati accreditati	28,5	14,8	13,8	10,0
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	7,4	6,9	6,0	31,1
Università e Istituzioni di Alta Formazione	1,9	6,2	33,2	36,7
Servizi di inserimento disabili	-	0,1	-	-
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	1,3	1,5	2,0	4,4
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	0,1	0,1	0,1	-
Istituzioni scolastiche	10,6	5,1	1,5	-
Totale	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ancor più netto è il primato dei Servizi per l'impiego in relazione ai tirocini per neodiplomati. Nell'ambito di questa categoria, le attivazioni dei Servizi per l'impiego coprono addirittura il 54,3% delle esperienze realizzate, mentre al secondo posto si collocano, distanziati però di ben 39 punti percentuali, i Centri di formazione professionale. Stupisce invece che le Scuole – ovvero i soggetti naturalmente più idonei alla promozione di tirocini per neodiplomati – registrino un modestissimo 5,1%. Presumibilmente gli Istituti scolastici, impegnati nell'organizzazione dei percorsi di alternanza – i cosiddetti PCTO, Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento – non dispongono di servizi *placement* che accompagnino gli ex studenti nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro.

La situazione migliora sensibilmente se dalle Scuole ci si sposta alle Università. Con il 33,2% delle attivazioni dei tirocini svolti da neolaureati, gli Atenei risultano infatti i principali promotori in riferimento a questa categoria di tirocinanti. In effetti molte Università offrono un efficace servizio di accompagnamento post-laurea, supportando gli ex studenti nella ricerca di opportunità formative o di lavoro e promuovendo percorsi di tirocinio extracurricolare. Va però tenuto presente che quote molto consistenti di tirocini svolti dai neolaureati sono state promosse dai Soggetti autorizzati all'intermediazione (25,9%) e dai Servizi per l'impiego (17,5%). Dunque, considerando che l'Ateneo di provenienza è indubbiamente il soggetto più idoneo a valutare la congruità dei contenuti formativi del tirocinio rispetto al percorso di studi appena concluso, sarebbe auspicabile un incremento significativo della quota di attivazioni delle Università. Peraltro, il rafforzamento del ruolo delle Università nella promozione dei tirocini extracurricolari, oltre a costituire un passo importante verso il recupero della funzione peculiare dell'istituto come strumento di transizione dall'istruzione al lavoro, implicherebbe un ampliamento del bacino dei tirocini per neolaureati. Una conseguenza sicuramente auspicabile, se si considera che i tirocini svolti da chi è in possesso di un titolo terziario sono quelli più qualificati e con le migliori ricadute occupazionali<sup>70</sup>. Nel 2023 i tirocinanti con un

<sup>69</sup> Si veda oltre la Parte II, par. 1.7.

<sup>70</sup> Si veda più avanti la Parte IV, Par. 1.4 “Il tirocinio di laureati nelle professioni qualificate”.

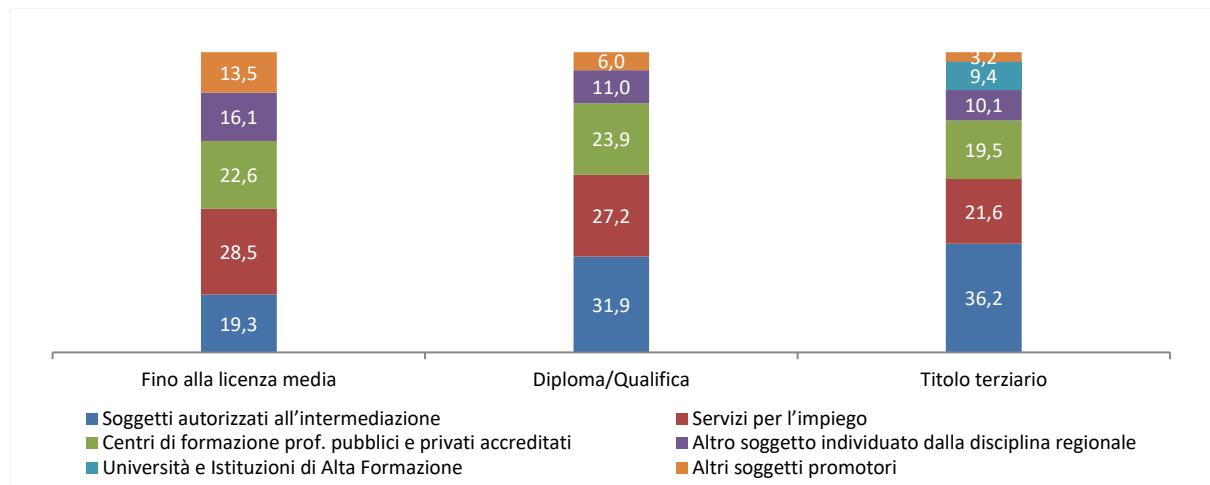
titolo terziario sono circa 68mila, appena il 24% del totale.

Occorre però considerare che un eventuale incremento delle attivazioni da parte delle Università richiederebbe un notevole impiego di risorse, tenendo anche conto dell'impegno degli Atenei nell'attivazione dei tirocini curriculari. Un'ipotesi potrebbe essere quella di creare delle partnership funzionali o reti inter-istituzionali che possano contribuire ad alimentare e rendere sostenibile un più ampio coinvolgimento delle Università nella promozione di tirocini per neolaureati.

L'insieme di queste analisi induce a riflettere sulla possibilità di intervenire sulle modalità di attuazione del servizio di promozione, attribuendo a ciascuna tipologia di soggetto promotore la facoltà di promuovere tirocini soltanto in riferimento a determinate categorie di destinatari (una scelta del resto già in atto presso alcune Regioni). È abbastanza intuitivo, infatti, che alle varie categorie di tirocinanti corrispondano percorsi formativi molto diversi (in termini di obiettivi, contenuti, modalità di svolgimento, durata ecc.) ed è difficile ipotizzare che ogni tipologia di soggetto promotore disponga di risorse e competenze adeguate per promuovere tirocini per tutte le categorie di destinatari (disoccupati, lavoratori in mobilità, soggetti svantaggiati, persone disabili, persone che hanno appena conseguito una qualifica, un diploma o una laurea). Una ripartizione mirata dell'attività di promozione che connetta le diverse competenze dei promotori alle specificità delle categorie di tirocinanti garantirebbe forse una migliore qualità del servizio, oltre a determinare una consistente riduzione della disomogeneità del servizio di promozione sul territorio nazionale.

Dall'esame della composizione delle attivazioni per titolo di studio dei tirocinanti risulta che, nel 2023, i Soggetti autorizzati all'intermediazione hanno attivato il 36,2% dei tirocini svolti da soggetti in possesso di un titolo di studio terziario, il 31,9% di quelli svolti da persone con un diploma o una qualifica e solo il 19,3% delle esperienze realizzate da soggetti con un titolo di studio non superiore alla licenza media (figura II.7). Al contrario, i Servizi per l'impiego raccolgono solo il 21,6% delle esperienze di tirocinanti con un'istruzione terziaria, mentre risultano i principali promotori di tirocini effettuati da persone con un basso titolo di studio (28,5%). Un primato, quest'ultimo, che probabilmente trova spiegazione nel fatto che, come abbiamo visto, i Servizi per l'impiego assorbono quote consistenti di tirocini per individui appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio, molti dei quali hanno un livello di istruzione che non va oltre la licenza media. È per questo stesso motivo che, in riferimento ai tirocini per persone con un basso livello di istruzione, i Soggetti individuati dalle discipline regionali raccolgono il 16,1% delle attivazioni, circa 4 punti percentuali in più rispetto alla quota complessiva registrata sul totale dei tirocini attivati (12,2%, cfr. tabella II.7).

**Figura II.7 Soggetti promotori: tirocini attivati per titolo di studio dei tirocinanti. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Con riferimento alla composizione delle attivazioni dei tirocini svolti da persone con un titolo terziario, i Soggetti autorizzati all'intermediazione raccolgono, come abbiamo visto, una quota pari al 36,2% (quasi 7 punti percentuali in più rispetto al valore registrato sul totale dei tirocini avviati), mentre tutte le altre tipologie di soggetti promotori, ad esclusione delle Università (che comunque non vanno oltre il 9,4%), si attestano su valori inferiori rispetto alle quote fatte segnare sul totale dei tirocini attivati: i Servizi per l'impiego si fermano al 21,6%, i Centri di formazione al 19,5% e i Soggetti individuati dalle discipline regionali al 10,1%.

La distribuzione delle attivazioni per Grandi Gruppi Professionali<sup>71</sup> conferma la netta prevalenza dei Soggetti autorizzati all'intermediazione nella promozione di tirocini ad alto livello di qualificazione (tabella II.11).

<sup>71</sup> Cfr. Istat, Classificazione delle professioni CP2021. In questa sede sono stati presi in considerazione soltanto i Grandi Gruppi Professionali dal secondo all'ottavo, mentre non sono stati considerati i tirocini attivati nel primo Grande Gruppo (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza) e nel nono Grande Gruppo (Forze Armate), dal momento che raccolgono quote di tirocini del tutto irrilevanti. Per un'analisi di dettaglio dei tirocini attivati per Grandi Gruppi Professionali si rimanda più avanti alla Parte II, Par. 2.2 "I Grandi Gruppi Professionali di riferimento dei tirocini avviati".

**Tabella II.11 Soggetti promotori: tirocini attivati per Grande Gruppo Professionale. Anno 2023. Valori percentuali**

	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	Professioni non qualificate
Soggetti autorizzati all'intermediazione	37,5	34,1	28,4	34,4	21,1	28	13,3
Servizi per l'impiego	18,6	26,1	27,8	24,8	33,9	30,9	18,1
Centri di formazione professionale pubblici e privati accreditati	18,3	21,7	25,4	22,4	26,1	18,9	20,3
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	10,5	9,5	10,8	12,2	11,1	11,1	24,4
Università e Istituzioni di Alta Formazione	11,6	5,3	2,3	0,4	0,1	0,3	0,1
Servizi di inserimento disabili	0,3	0,4	1,6	1,6	2,1	5,8	15,0
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	1,8	1,6	2,2	2,0	2,0	1,4	1,7
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali	0,2	0,5	0,9	1,6	2,8	3,2	6,6
Istituzioni scolastiche	1,0	0,7	0,6	0,6	0,8	0,3	0,5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I Soggetti autorizzati hanno infatti promosso il 37,5% dei tirocini svolti nell'ambito delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e il 34,1% delle esperienze realizzate nelle Professioni tecniche. Molto elevata anche la percentuale di attivazioni nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (34,4%), mentre appare esigua la quota di tirocini nelle Professioni non qualificate (13,3%). I Servizi per l'impiego, invece, sono i principali promotori dei tirocini del Grande Gruppo degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (33,9%) e di quello dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (30,9%) – professioni che chiaramente non richiedono un titolo di studio terziario. Appare contenuta, invece, la quota di attivazioni dei Servizi per l'impiego tanto nel Gruppo a più alto livello di specializzazione (18,6%), quanto in quello che non prevede alcuna qualificazione (18,1%), nel quale spicca invece il 24,4% dei Soggetti individuati dalle discipline regionali. Si rileva infine che le Università – le quali, ricordiamolo, hanno promosso appena il 2,7% dei tirocini avviati nel 2023 – fanno prevedibilmente segnare i migliori risultati nelle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (11,6%) e nelle Professioni tecniche (5,3%).

### 1.3 I soggetti ospitanti

Nel corso del triennio 2021-2023, 285.933 imprese hanno ospitato, nel complesso, 924.360 tirocini, con una media di 3,2 tirocini a impresa e l'11% di incidenza percentuale sul totale delle imprese. (tabella II.12).

**Tabella II.12 Imprese e tirocini, variazione percentuale sull'annualità precedente, incidenza (\*) e numero medio di tirocini per impresa. Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali**

Anno	Valori assoluti	Incidenza su totale imprese	Variazioni tendenziali %	Numero di tirocini	Numero medio di tirocini per impresa
2021	147.993	9,6	32,5	329.301	2,2
2022	141.230	9,2	-4,6	313.683	2,2
2023	127.446	8,2	-9,8	281.376	2,2
<b>Totale 2021-2023 (**)</b>	<b>285.933</b>	<b>11,0</b>	<b>-7,2</b>	<b>924.360</b>	<b>3,2</b>

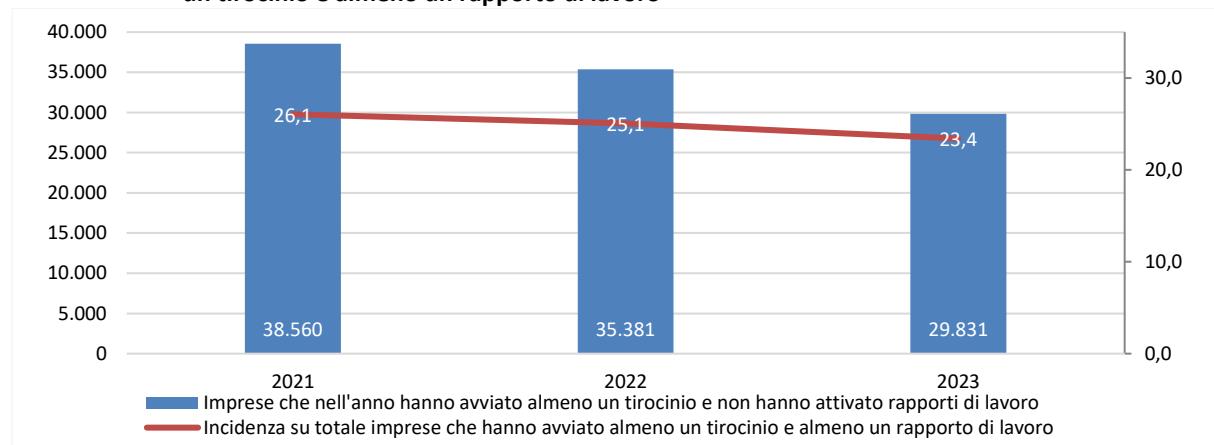
(\*) Tirocinanti e imprese che nel periodo hanno effettuato almeno un tirocino. L'incidenza è calcolata rispetto agli individui e alle imprese che nel periodo sono stati interessati o hanno attivato almeno un tirocino o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

(\*\*) Per gli individui e le imprese i totali sono riferiti ai tirocinanti e alle imprese che dal 2021 al 2023 hanno effettuato almeno un tirocino. Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se nel 2021 si era assistito ad un incremento del 32,5%, rispetto al 2020, delle imprese interessate dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) relative all'attivazione di tirocini, con 329.301 tirocini avviati in 147.993 aziende (incidenza del 9,6% sul totale delle imprese), nel 2022 l'accesso alla misura registra, invece, una riduzione del -4,6%, decremento che si conferma nel 2023 fino ad arrivare al -9,8% sull'anno precedente, con un'incidenza dell'8,2% sulle imprese che si avvalgono della misura (in numero di 127.446) e 281.376 tirocini.

Nel triennio, decresce il numero di imprese che, avendo avviato tirocini, non hanno attivato rapporti di lavoro: queste, infatti, passano da 38.560 del 2021 (il 26,1% sul totale) a 29.831 nel 2023 (23,4%). (figura II.8).

**Figura II.8 Imprese che nell'anno hanno avviato almeno un tirocino e non hanno attivato rapporti di lavoro. Anni 2021-2023. Valori assoluti e incidenza su totale imprese che hanno avviato almeno un tirocino e almeno un rapporto di lavoro**



(\*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che nel periodo hanno attivato un tirocino o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato. Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente ai settori produttivi nei quali operano le imprese che hanno attivato tirocini (tabella II.13), nel 2023, così come nel periodo 2020-2022<sup>72</sup>, la prevalenza spetta al Commercio con 25.799 aziende (il 20,2% del totale) seguito, ancora come nel triennio precedente, dall'Industria in senso stretto (17%) e dagli Altri servizi (19.892 in valori assoluti, pari al 15,6% del totale delle imprese coinvolte).

Se, tuttavia, osserviamo l'incidenza delle imprese che hanno attivato tirocini per ciascun settore di attività nel 2023, possiamo verificare che la prevalenza si registra nei settori dei Servizi di informazione e comunicazione (27,4%), seguito dalle Attività professionali, scientifiche e tecniche (25,8%) e dalle Attività finanziarie e assicurative (24,5%) (tabella II.14).

<sup>72</sup> Per il confronto con il precedente triennio 2020-2022, si veda ANPAL-INAPP, Quarto rapporto nazionale in materia di tirocini extracurriculari, dicembre 2023.

**Tabella II.13 Imprese che hanno avviato un tirocinio nell'anno 2023 per settore di attività economica. Valori assoluti e percentuali**

Settore di attività economica	Imprese coinvolte	Val. %
Agricoltura (A)	1.690	1,3
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	21.721	17,0
Costruzioni (F)	9.915	7,8
Commercio (G)	25.799	20,2
Trasporto e Magazzinaggio (H)	2.120	1,7
Alloggio e Ristorazione (I)	15.250	12,0
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	7.267	5,7
Attività Finanziarie e Assicurative (K)	2.324	1,8
Attività Immobiliari (L)	2.260	1,8
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	13.766	10,8
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	5.442	4,3
Altri Servizi (O-U)	19.892	15,6
<b>Totale</b>	<b>127.446</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Tabella II.14 Imprese che hanno avviato un tirocinio negli anni 2021-2023 per settore di attività economica. Incidenza (\*) sul totale delle imprese. Valori percentuali**

Settore di attività economica	Incidenza delle Imprese		
	2021	2022	2023
Agricoltura (A)	1,3	1,1	1,1
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	17,7	15,5	14,1
Costruzioni (F)	8,8	7,6	6,8
Commercio (G)	15,8	14,5	13,2
Trasporto e Magazzinaggio (H)	6,1	5,6	5,0
Alloggio e Ristorazione (I)	9,0	8,5	7,6
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	30,7	29,5	27,4
Attività Finanziarie e Assicurative (K)	28,0	26,2	24,5
Attività Immobiliari (L)	16,0	15,5	14,6
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	30,1	28,0	25,8
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	12,0	11,9	11,3
Altri Servizi (O-U)	4,4	4,6	4,0
<b>Totale</b>	<b>9,6</b>	<b>9,2</b>	<b>8,2</b>

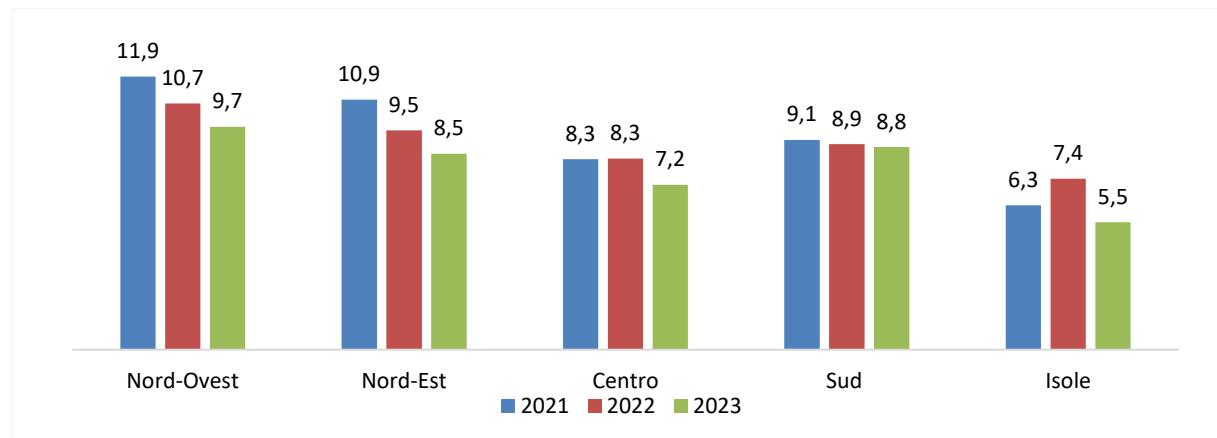
(\*) L'incidenza è calcolata rispetto alle imprese che nel periodo hanno attivato almeno un tirocinio o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Relativamente alla ripartizione geografica (figura II.9), per tutte le annualità considerate l'incidenza maggiore si registra nel Nord-Ovest, area per la quale si rileva un valore pari al 9,7%, con una riduzione di 2,2 punti percentuali rispetto al 2021.

Importante è anche l'incidenza che si osserva nella ripartizione Sud con un valore associato, per il 2023, dell'8,8%. In tale ripartizione, peraltro, si verifica il minor decremento rispetto alla prima annualità considerata (-0,3 punti percentuali).

**Figura II.9 Imprese che hanno avviato un tirocino per area geografica. Incidenza (\*) sul totale delle imprese. Valori percentuali. Anni 2021-2023**

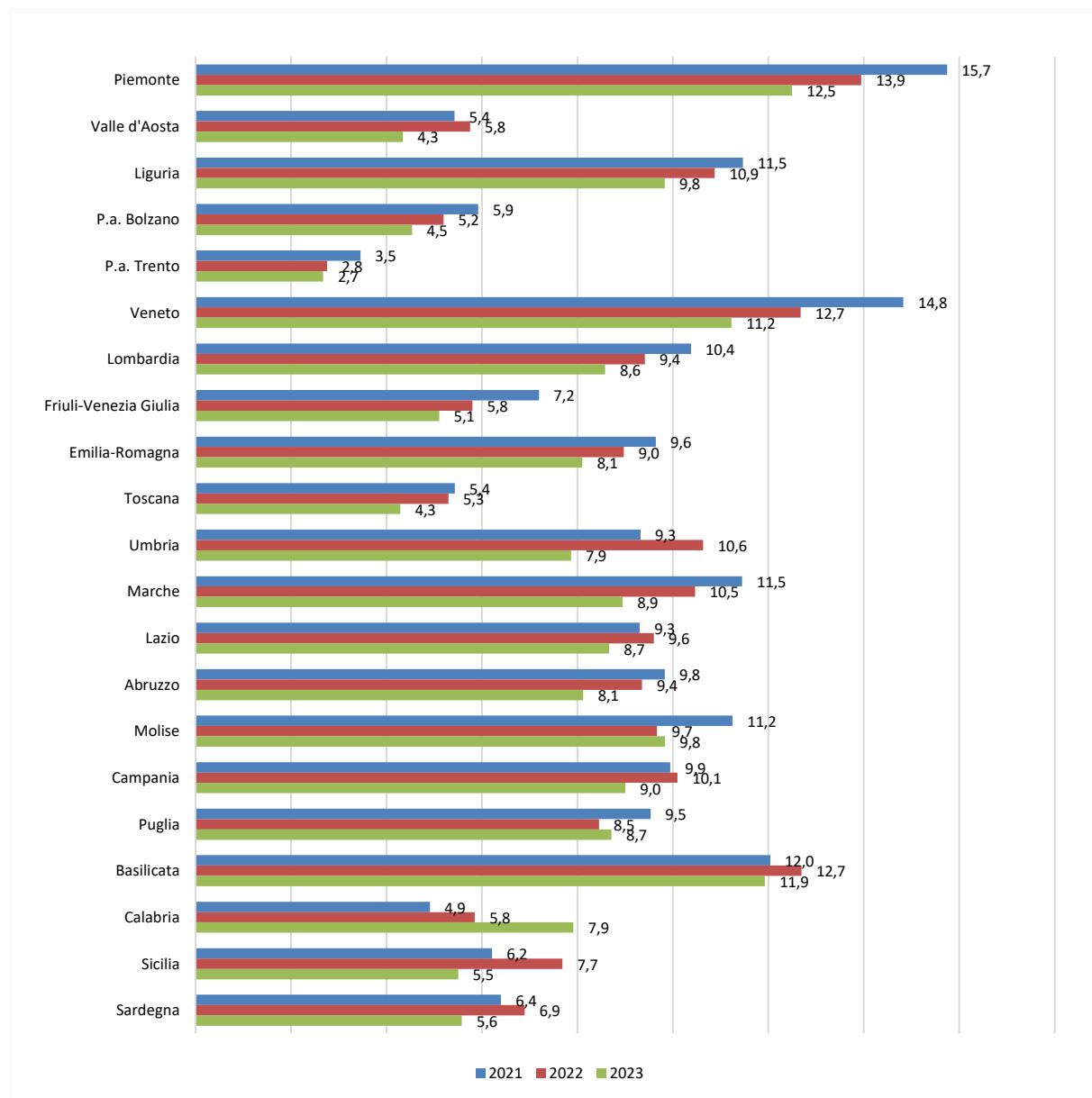


(\*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che nel periodo hanno attivato un tirocino o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.  
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda le singole Regioni, incidenze più elevate (con valori superiori al 10%) si registrano, per il 2023, in Piemonte (12,5%), Basilicata (11,9%) e Veneto (11,2%).

Considerando il triennio, si osserva un decremento generale dei valori. Fa eccezione la Calabria che passa dal 4,9% al 7,9% (figura II.10).

**Figura II.10 Imprese che hanno avviato un tirocino per regione. Incidenza (\*) sul totale delle imprese. Valori percentuali. Anni 2021-2023**



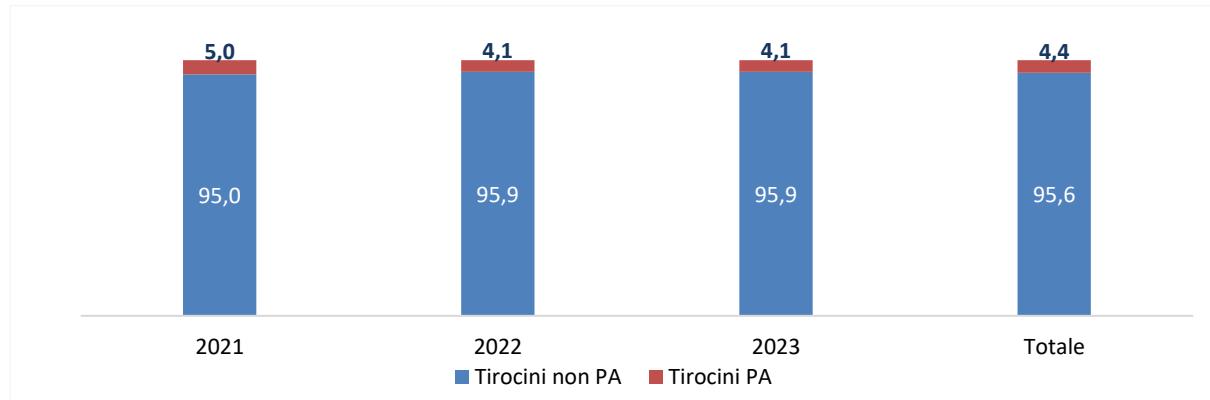
(\*) L'incidenza è calcolata sulle imprese che nel periodo hanno attivato un tirocino o un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.  
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In ultimo, si rileva che i tirocini attivati nella Pubblica amministrazione nel triennio considerato (figura II.11) costituiscono il 4,4% del totale, e mostrano un andamento decrescente dal 2021 (5%) al 2022 (4,1%) restando stabili al 4,1% nel 2023.

Più in particolare, per quel che riguarda l'ultimo anno considerato, il totale dei tirocini presso la Pubblica amministrazione è, in valori assoluti, pari a 11.609, con una incidenza particolarmente elevata in alcune aree (figura II.12).

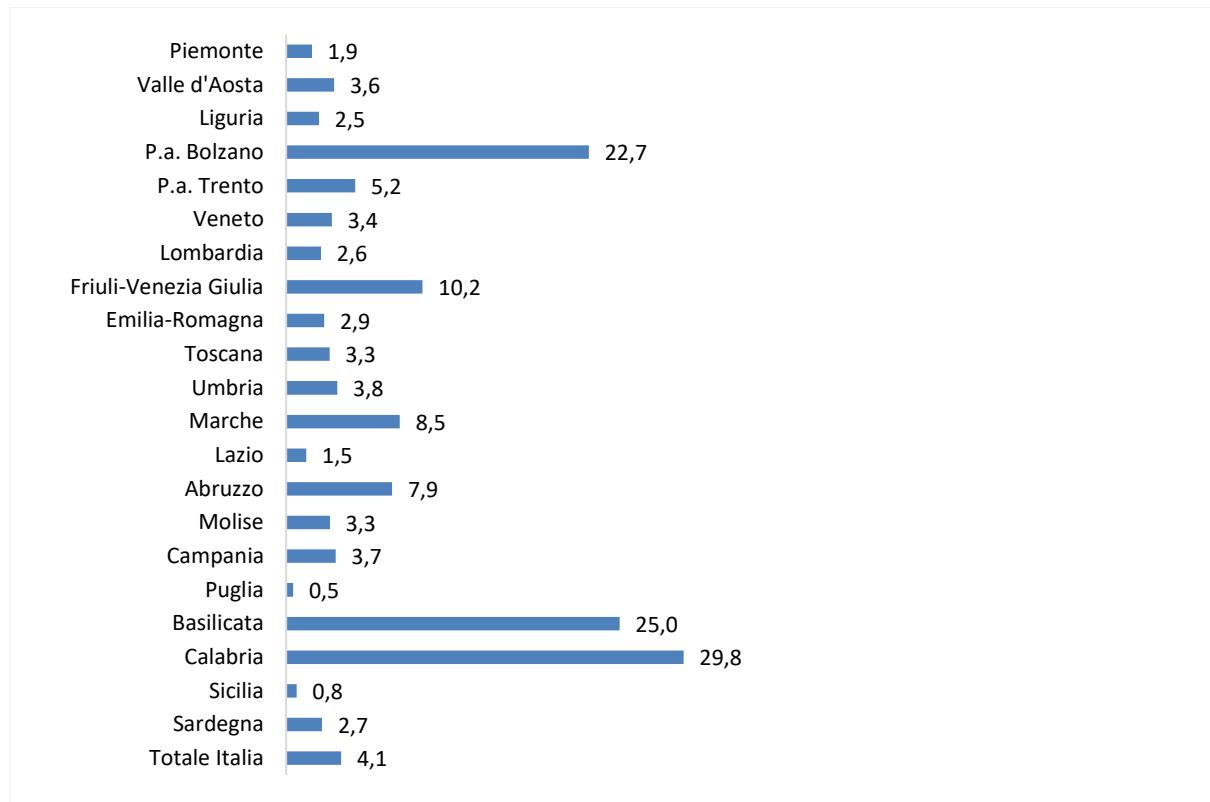
In Calabria, ad esempio, rappresentano il 29,8% del totale regionale; in Basilicata il 25%, nella Provincia Autonoma di Bolzano il 22,7%.

**Figura II.11 Tirocini avviati nella PA nel periodo 2021-2023, per anno. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Figura II.12 Tirocini avviati nella PA per regione. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

#### 1.4 La durata dei tirocini

Le Linee guida in materia di tirocini extracurriculari del 2017 hanno introdotto un limite minimo di durata del tirocino extracurricolare pari a 2 mesi e fissato in 12 mesi la durata massima per tutte le categorie di destinatari, con l'eccezione dei tirocini per disabili che, come già previsto dalle precedenti Linee guida del 2013, possono durare fino a 24 mesi (v. Par. 2.1, Parte I). Si precisa che, per quanto riguarda la durata minima fanno eccezione i tirocini svolti presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese, e i tirocini rivolti a studenti, promossi dal Servizio per l'impiego e svolti durante il periodo estivo, per i quali la durata minima è di 14 giorni.

In sede di recepimento delle Linee guida, tuttavia, solo tre Regioni (Molise, Calabria e Sardegna) si sono pienamente conformate ai limiti di durata massima all'interno delle proprie normative, mentre in linea generale le altre hanno abbassato a sei mesi la durata massima dei tirocini, attenendosi a 12 e 24 mesi rispettivamente per i soggetti svantaggiati e i disabili. Altre Amministrazioni regionali hanno reso possibile l'estensione di durata a dodici mesi dei tirocini in presenza di condizioni quali l'acquisizione di un determinato livello di istruzione (Lombardia e Toscana) o il profilo professionale oggetto di tirocinio (Campania)<sup>73</sup>.

La quota di tirocini più cospicua si ritrova nella classe di durata prevista<sup>74</sup> 4-6 mesi (tabella II.15), che da sola raccoglie il 45,6% dei tirocini attivati nel triennio 2021-2023. Un dato positivo, non solo perché in coerenza con le indicazioni pervenute dall'Unione europea – che individuano in massimo sei mesi la durata ragionevole del tirocinio extracurricolare – ma anche alla luce dei dati sugli esiti, che indicano come i tirocini di durata compresa fra i 4 e i 6 mesi siano quelli con i migliori tassi di inserimento occupazionale<sup>75</sup>. Con numeri più contenuti troviamo, a seguire, i tirocini con durata compresa tra 2 e 4 mesi (22,4%) e quelli con una durata superiore a 6 ed inferiore a 12 mesi (25,1%). Del tutto residuale, invece, la percentuale di tirocini con durata non superiore ai due mesi (4,6%), la cui attivazione come si è visto è possibile solo in determinati casi, e di quelli la cui durata supera i 12 mesi (2,3%), dato quest'ultimo in linea con quello relativo al numero assai contenuto di tirocinanti con disabilità (v. par. II.1.7).

Non si rilevano particolari scostamenti, invece, in riferimento alle diverse annualità, salvo nelle due fasce di durata superiori ai sei mesi: nel 2023 infatti cala, rispetto all'anno precedente, di quasi quattro punti percentuali la quota di tirocini compresi tra sei e dodici mesi, a favore dei tirocini di durata superiore a 12 mesi che passano dall'1,2% al 5%.

**Tabella II.15 Tirocini avviati per classi di durata. Anni 2021-2023. Valori percentuali**

	2021	2022	2023	Totale 2021-2023
fino a 2 mesi	4,3	4,5	5,0	4,6
da 2 a 4 mesi	23,0	21,5	22,7	22,4
da 4 a 6 mesi	45,4	46,5	44,8	45,6
da 6 a 12 mesi	26,2	26,3	22,5	25,1
oltre 12 mesi	1,2	1,2	5,0	2,3

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Con riferimento al 2023, la tabella successiva mostra una maggiore percentuale di tirocini nella classe di durata 4-6 mesi (46,9%) per il genere femminile rispetto a quello maschile, con uno scostamento di oltre quattro punti percentuali; l'attivazione di un tirocinio con durata compresa tra due e quattro mesi è invece leggermente più frequente per i maschi (23,8%), così come la previsione di un tirocinio di breve (5,9%) o di lunga durata (5,7%).

<sup>73</sup> La Lombardia lega la durata massima all'acquisizione di competenze referenziate con EQF livello 2 e 3 (6 mesi) e con EQF di almeno livello 4 (12 mesi). Anche la Toscana, a certe condizioni, prevede una durata massima di 12 mesi per coloro che sono in possesso di un titolo terziario. La Campania invece prevede una durata massima di 12 mesi per tutti i tipi di tirocinio ad eccezione di quelli relativi a profili professionali collocati all'ultimo livello del CCNL applicato dal soggetto ospitante (massimo 3 mesi).

<sup>74</sup> In questo paragrafo si fa riferimento alle durate previste nel progetto formativo, non sono considerate pertanto eventuali proroghe e interruzioni intervenute durante il periodo di tirocinio.

<sup>75</sup> Si veda più avanti il paragrafo III.1.2, figura III.5.

**Tabella II.16 Classi di durata in mesi per genere. Anno 2023. Valori percentuali**

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Fino a 2 mesi	5,9	4,1	5,0
Da 2 a 4 mesi	23,8	21,7	22,7
Da 4 a 6 mesi	42,6	46,9	44,8
Da 6 a 12 mesi	22,0	23,0	22,5
Oltre 12 mesi	5,7	4,4	5,0
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nella popolazione compresa tra i 20 e i 29 anni si osserva la più alta percentuale di tirocini con previsione di durata da 4 a 6 mesi (tabella II.17.), con una leggera prevalenza della fascia di età 25-29 anni (49,9%) rispetto a quella più giovane (49,1%). La previsione di una durata “ragionevole” del tirocinio assume particolare rilievo se si pensa che queste due fasce di età da sole raccolgono il 58,6% dei tirocini attivati nel 2023 (v. Par. 1.1, Parte II).

Il tirocinio breve è un’esperienza più diffusa tra i giovanissimi (11,7%), lo scostamento rispetto alla media è di oltre sei punti percentuali. Pertanto, si potrebbe ipotizzare si tratti di studenti o giovani alla loro prima esperienza professionale quindi interessati a fare brevi esperienze di orientamento o formative utili a muovere i primi passi nel mondo del lavoro. Superiore alla media in questa fascia di età anche la quota di tirocini di durata compresa tra 2 e 4 mesi (29,9%).

**Tabella II.17 Classi di durata in mesi per fasce di età. Anno 2023. Valori percentuali**

	<b>Fino a 19 anni</b>	<b>20-24</b>	<b>25-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40 anni e oltre</b>	<b>Totale</b>
Fino a 2 mesi	11,7	3,0	2,5	4,1	6,0	5,0
Da 2 a 4 mesi	29,9	21,3	19,1	20,6	24,4	22,7
Da 4 a 6 mesi	38,8	49,1	49,9	42,1	33,7	44,8
Da 6 a 12 mesi	17,0	23,4	24,9	24,9	21,6	22,5
Oltre 12 mesi	2,6	3,1	3,5	8,4	14,3	5,0
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Parallelamente all’età anagrafica aumenta la quota di tirocini la cui durata supera i dodici mesi. Nella classe di età 30-39 anni questo valore è pari all’8,4% mentre per gli ultraquarantenni si arriva al 14,3%. Peraltra, sono proprio i soggetti con oltre 40 anni di età quelli che presentano il valore più basso in riferimento ai tirocini di durata 4-6 mesi (33,7%).

La tabella II.18 consente di indagare la durata dei tirocini in relazione alla categoria dei tirocinanti.

Il tirocinio rivolto ai disoccupati e ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito individua nella durata 4-6 mesi la previsione di durata più diffusa (49%). Più contenuto ma comunque significativo il numero di tirocini la cui durata prevista è compresa tra 6 e 12 mesi (23,5%). Per le altre fasce di durata si osservano, invece, valori al di sotto della media. Da segnalare, una quota pari al 3,9% di tirocini la cui durata prevista risulta pari ad oltre 12 mesi.

Nei tirocini destinati ai soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio ritroviamo una più bassa percentuale, rispetto alla media, di tirocini di durata 4-6 mesi (26%) a fronte di una quota più ampia di tirocini la cui durata è ricompresa tra 2 e 4 mesi (31,2%). Poco al di sotto della media la percentuale di tirocini di durata prevista compresa tra 6 e 12 mesi (21,3%) mentre i tirocini di durata superiore ai 12 mesi sono il 13,5% del totale dei tirocini avviati per questa categoria di destinatari.

**Tabella II.18 Classi di durata media in mesi per soggetti in condizione di svantaggio\*, disoccupati/lavoratori in mobilità/cassa integrazione, soggetti in transizione istruzione-lavoro. Anno 2023. Valori percentuali**

	Soggetti in condizione di svantaggio	Disoccupati/lavoratori in mobilità/CIG	Soggetti in transizione istruzione-lavoro	Totale
Fino a 2 mesi	8,0	2,9	18,1	5,0
Da 2 a 4 mesi	31,2	20,6	27,7	22,7
Da 4 a 6 mesi	26,0	49,0	38,2	44,8
Da 6 a 12 mesi	21,3	23,5	15,2	22,5
Oltre 12 mesi	13,5	3,9	0,8	5,0
<b>Totali</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Le diverse categorie dello svantaggio ricomprendono i soggetti svantaggiati, persone con disabilità e soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari. Si veda anche il paragrafo II.1.7.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La categoria dei soggetti in transizione istruzione-lavoro ricomprende le persone in uscita da un percorso di istruzione – neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati – che, si ricorda, complessivamente ammontano appena all'8,8% del totale dei tirocini avviati (v. par. II.1.7). In questa categoria ritroviamo la più alta percentuale di tirocini la cui durata non supera i 2 mesi (18,1%). Conforta osservare che per questi soggetti – per i quali il tirocinio rappresenta un'esperienza formativa e di orientamento – si prevede meno di frequente una durata superiore ai sei mesi (15,2%).

La tabella II.19, che indica la distribuzione dei tirocini per ciascun titolo di studio, mostra come il possesso di un titolo terziario sia in relazione con la previsione di una durata del tirocinio fissata tra 4 e 6 mesi: nel 53% dei casi, infatti, il tirocinio di un laureato è compreso in questa fascia di durata. Superiore al dato medio anche la quota di tirocini di durata compresa tra sei e dodici mesi (24,5%), dato che almeno in parte risente della previsione della Lombardia<sup>76</sup> di estendere fino a dodici mesi la durata dei tirocini destinati ai soggetti in possesso di diploma di laurea. In questa categoria ricade inoltre la percentuale più bassa di tirocini di durata inferiore a due mesi (2,1%) e di quelli oltre l'anno (2,2%).

I tirocini con una durata non superiore ai 2 mesi sono, invece, maggiormente presenti tra i soggetti in possesso della sola licenza media (10,4%). In questa categoria si osservano inoltre valori superiori alla media per i tirocini compresi tra 2 e 4 mesi (28,8%) e per quelli superiori a dodici mesi (7,2%).

Per quanto riguarda i diplomati si osservano valori simili ai soggetti con titolo terziario, ma con una quota più bassa di tirocini di durata 4-6 mesi (47,2%) a vantaggio di un numero maggiore di tirocini di durata compresa tra 2 e 4 mesi (21,6%) e di quelli oltre i 12 mesi (5,1%).

**Tabella II.19 Classi di durata in mesi per titolo di studio. Anno 2023. Valori percentuali**

	Fino alla licenza media	Diploma	Titolo terziario	Totale
Fino a 2 mesi	10,4	3,4	2,1	5,0
Da 2 a 4 mesi	28,8	21,6	18,1	22,7
Da 4 a 6 mesi	33,2	47,2	53,0	44,8
Da 6 a 12 mesi	20,4	22,7	24,5	22,5
Oltre 12 mesi	7,2	5,1	2,2	5,0
<b>Totali</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

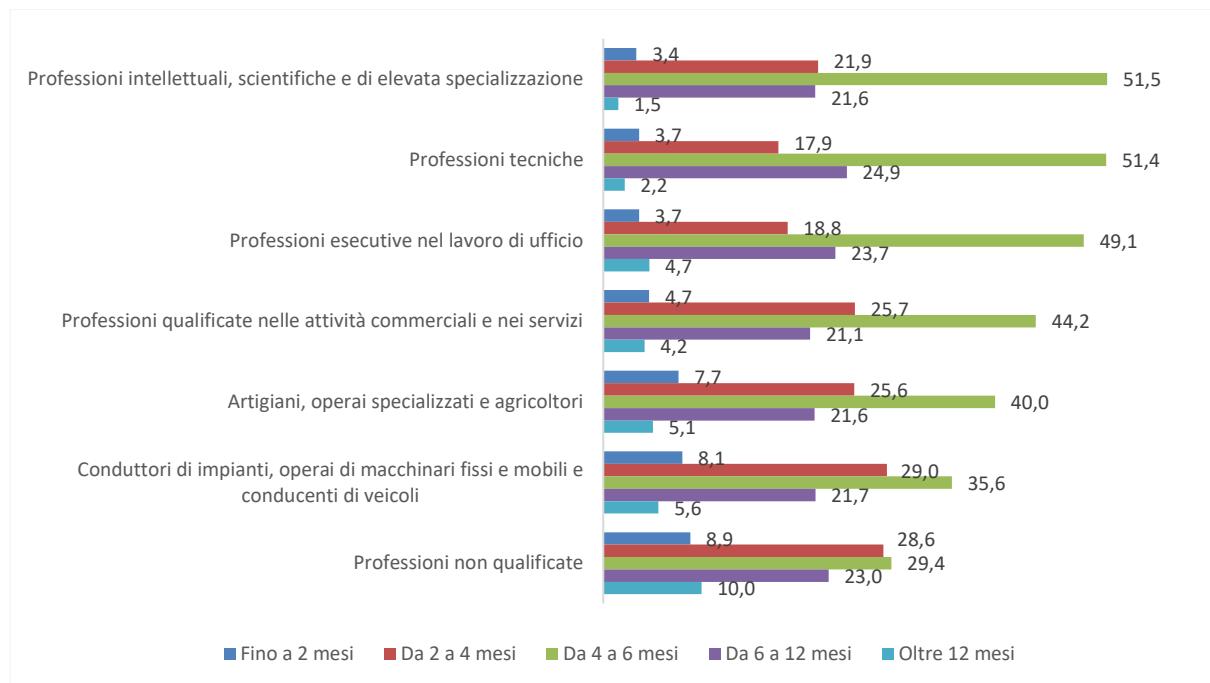
Sebbene una durata compresa tra 4 e 6 mesi sia l'opzione prevista nella maggioranza dei tirocini attivati, scostamenti significativi si osservano in base al settore professionale nel quale il tirocinio si svolge. L'analisi

<sup>76</sup> Si ricorda che la quota di tirocini attivati nella Regione Lombardia corrisponde al 20,9% del totale tirocini attivati nel territorio nazionale (v. par. II.1.1).

per Grandi Gruppi Professionali (figura II.13) mostra, infatti, una più elevata percentuale di tirocini ricompresi in questa classe di durata per le professioni ad elevata specializzazione (51,5%), per quelle tecniche (51,4%) e, infine, per le professioni esecutive di ufficio (49,1%). All'abbassarsi del livello di specializzazione si accompagna la progressiva diminuzione della quota di tirocini 4-6 mesi.

I tirocini di durata inferiore ai 2 mesi si ritrovano più di frequente fra le professioni non qualificate (8,9%) e in quelle relative alla conduzione di impianti (8,1%), all'aumentare del livello di specializzazione la quota dei tirocini brevi invece si riduce: verosimilmente a causa della loro brevità non risultano adatti a percorsi di formazione complessi. Nelle Professioni non qualificate troviamo anche un alto tasso di tirocini non superiori ai quattro mesi (28,6%) e di quelli con durata fino a sei mesi (23% entro i 12 mesi, 10% oltre i 12 mesi). È presumibile che una quota consistente dei tirocini nelle Professioni non qualificate siano svolti da soggetti appartenenti alle aree dello svantaggio (v. par. II.2.4).

**Figura II.13 Classi di durata in mesi per Grandi Gruppi Professionali\*. Anno 2023. Valori percentuali**



\*Vengono qui considerati solo i Grandi Gruppi Professionali dal 2 all'8, all'interno dei quali confluisce oltre il 98% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo II.2.2.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'osservazione dei dati a livello regionale mostra un quadro più complesso, ampi sono infatti gli scostamenti in termini di durata del tirocinio tra una Regione e l'altra (tabella II.20). Differenze imputabili alle caratteristiche dei diversi territori e in parte anche alle disomogeneità tra le normative regionali.

La previsione di durata compresa tra i 4 e i 6 mesi, come detto, la più diffusa, si differenzia tra le varie regioni: se, infatti, in particolare la Sardegna (70,1%), ma anche Lazio (53,9%), Sicilia (53,1%), Puglia (52,5%), Umbria (51%) e Lombardia (48,9%) presentano valori percentuali ben al di sopra del dato medio nazionale, in altri territori la quota di tirocini ricompresi in tale fascia appare o prossima alla media o al di sotto di essa.

**Tabella II.20 Classi di durata in mesi per regione. Anno 2023. Valori percentuali**

	Fino a 2 mesi	Da 2 a 4 mesi	Da 4 a 6 mesi	Da 6 a 12 mesi	Oltre 12 mesi
Piemonte	3,1	27,6	42,7	26,2	0,4
Valle d'Aosta	13,0	41,3	31,5	14,2	0,0
Lombardia	3,3	21,3	48,9	23,2	3,3
P.a. Bolzano	40,1	29,9	14,2	11,1	4,8
P.a. Trento	28,2	40,9	13,4	11,1	6,4
Veneto	10,2	30,8	36,9	18,1	4,1
Friuli-Venezia Giulia	18,5	26,4	34,9	19,4	0,7
Liguria	8,6	42,3	30,8	16,0	2,3
Emilia-Romagna	2,7	27,1	45,3	21,6	3,2
Toscana	6,8	23,1	43,7	25,4	1,0
Umbria	6,2	20,0	51,0	21,2	1,6
Marche	8,2	27,6	33,6	20,7	9,9
Lazio	2,5	18,4	53,9	24,5	0,6
Abruzzo	3,2	21,6	46,6	24,1	4,5
Molise	2,7	14,0	27,7	34,0	21,7
Campania	3,0	17,1	34,7	25,2	20,1
Puglia	2,7	19,5	52,5	24,2	1,1
Basilicata	9,1	19,6	44,3	20,8	6,2
Calabria	5,2	11,5	39,3	15,9	28,1
Sicilia	5,0	12,1	53,1	26,6	3,2
Sardegna	4,2	11,4	70,1	12,3	2,0
<b>Italia</b>	<b>5,0</b>	<b>22,7</b>	<b>44,8</b>	<b>22,5</b>	<b>5,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In una minoranza di Regioni il periodo di durata 4-6 mesi non rappresenta la scelta più diffusa: nelle due Province Autonome di Bolzano e di Trento poco più di dieci tirocini attivati su 100 prevedono questa durata a fronte di valori molto alti per i tirocini fino a 2 mesi nella Provincia altoatesina (40,1%) e di quelli di durata compresa tra 2 e 4 mesi nella Provincia di Trento (40,9%). Una prevalenza di tirocini di durata 2-4 mesi si ritrova anche in Valle d'Aosta (41,3%) e in Liguria (42,3%) mentre in Molise la previsione di durata più frequente è quella compresa tra 6 e 12 mesi (34%). Sebbene anche la Calabria e la Sardegna, come il Molise, abbiano recepito le indicazioni delle Linee guida riguardo alla possibilità di estensione generale a dodici mesi della durata dei tirocini, in queste due Regioni la quota di tirocini con tale durata è ben al di sotto della media nazionale (rispettivamente 15,9% e 12,3%); in Campania – dove si ricorda è possibile attivare tirocini di durata superiore a sei mesi per tutte le categorie ad eccezione dei profili professionali non qualificati – la percentuale di tirocini con durata 6-12 mesi è pari al 25,2%. Ritroviamo quote significative di tirocini con durata superiore ai sei mesi anche in Regioni che non hanno optato per l'estensione dei limiti di durata, in tali casi, al netto di eventuali irregolarità, dovrebbe trattarsi di tirocini destinati a soggetti svantaggiati.

Per quanto riguarda i tirocini di durata superiore ai dodici mesi si osservano valori ben al di sopra del dato medio nazionale in Calabria (28,1%), in Molise (21,7%), in Campania (20,1%) e, in misura più contenuta, nelle Marche dove rappresentano il 9,9% del totale delle attivazioni.

Infine, si osserva una significativa quota di tirocini di breve durata – oltre che nella Provincia Autonoma di Bolzano – nella Provincia Autonoma di Trento (28,2%), in Friuli-Venezia Giulia (18,5%), in Valle d'Aosta (13%) e in Veneto (10,2%).

Al termine di questo paragrafo sembra utile indagare se la durata prevista in sede di attivazione del rapporto di tirocinio corrisponda all'effettiva durata dello stesso. In generale le previsioni vengono rispettate, la tabella II.21 non mostra infatti scostamenti di particolare rilievo, che risultano essere inferiori al mese. La variazione più significativa riguarda i tirocini oltre l'anno la cui durata media effettiva si riduce di 1,6 mesi rispetto a quanto previsto.

I dati sotto riportati consentono, inoltre, di ricavare per ogni classe il valore medio di durata prevista. I

tirocini brevi mediamente durano un mese e mezzo, mentre per la fascia di durata 2-4 mesi il valore medio si colloca nel mezzo ovvero tre mesi. Sei mesi rappresenta, sostanzialmente, la durata media prevista sia per la classe 4-6 mesi, il cui valore medio si approssima al limite massimo (5,9), sia per la fascia 6-12 mesi (6,8). Questo dato è di estrema importanza perché ci fa comprendere come, nonostante una quota significativa di tirocini preveda una durata superiore ai sei mesi (22,5%, v. tabella II.15), per molti di questi sia stata stabilita nei fatti una durata di poco superiore ai sei mesi, in linea pertanto con le raccomandazioni europee che indicano in massimo sei mesi la durata ragionevole di un tirocinio extracurricolare. Anche per i tirocini superiori all'anno il valore medio è piuttosto contenuto e si approssima – come per la classe adiacente – al limite minimo di durata (13,9 mesi).

**Tabella II.21 Classi di durata media prevista ed effettiva. Anno 2023. Valori medi**

	Durata media prevista	Durata media effettiva*	Scostamento rispetto alla durata prevista
Fino a 2 mesi	1,6	1,1	-0,5
Da 2 a 4 mesi	3,0	3,0	0,0
Da 4 a 6 mesi	5,9	5,6	-0,2
Da 6 a 12 mesi	6,8	7,5	0,7
Oltre 12 mesi	13,9	12,3	-1,6

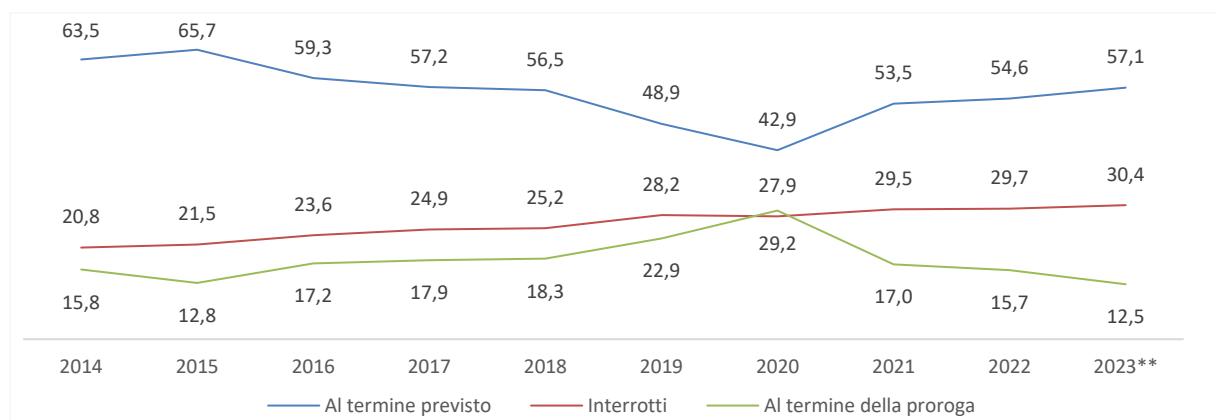
\* Dati provvisori, essendo pari al 6,7% la quota di tirocini avviati nel 2023 e ancora in corso alla data di estrazione.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 1.5 I tirocini nel 2023: conclusione, proroge e interruzioni

Nel 2023<sup>77</sup> i percorsi di tirocinio completati sono stati quasi il 70% (figura II.14): la maggioranza si è conclusa al termine previsto, mentre solo in una minoranza dei casi la conclusione è avvenuta dopo una proroga della durata (12,5%). Un numero significativo di percorsi si è invece interrotto prematuramente, si tratta nel 2023 di circa il 30% dei tirocini avviati.

**Figura II.14 Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga\*. Anni 2014-2023\*\*. Valori percentuali**



\*I tirocini con una proroga inferiore a 15 giorni e i tirocini con interruzione avvenuta entro 15 giorni dalla data di fine prevista sono inclusi in quelli conclusi al termine previsto.

\*\* Dati provvisori, essendo pari al 6,7% la quota di tirocini avviati nel 2023 e ancora in corso alla data di estrazione.

\*\*\*I dati contenuti in questo grafico – precedenti al 2021 – sono stati ricavati dai precedenti rapporti di monitoraggio Anpal sul tirocinio extracurricolare

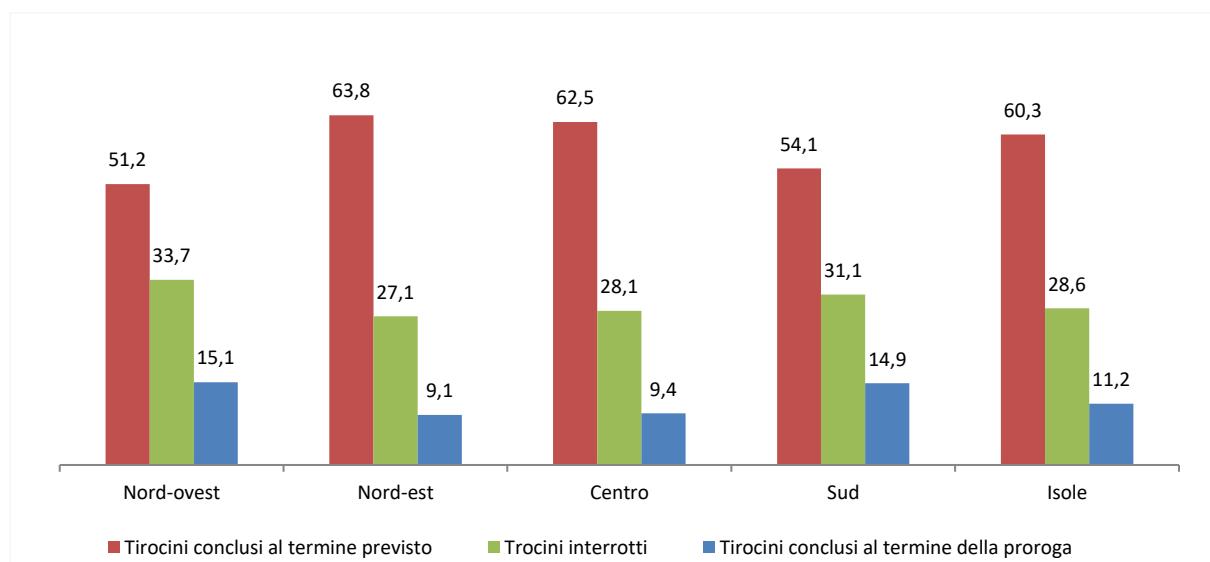
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

<sup>77</sup> Il presente paragrafo fa riferimento all'andamento dei soli tirocini avviati nel 2023, per quel che riguarda la loro conclusione entro i termini previsti o, al contrario, la conclusione dopo un periodo di proroga o conseguente a una interruzione.

La figura II.14 mostra un costante aumento delle interruzioni con una crescita, nel decennio oggetto di analisi, pari complessivamente a poco meno di dieci punti percentuali. Meno lineare e per certi versi speculare è invece l'andamento delle conclusioni alla naturale scadenza e al termine di una proroga. Si osserva una diminuzione pressoché costante della percentuale di tirocini conclusi al termine e un aumento di quelli prorogati fino al 2020, quando si assiste ad una inversione di tendenza. Dopo il prevedibile incremento del ricorso alla proroga dei tirocini durante il periodo pandemico, e in parallelo la consistente diminuzione dei tirocini conclusi al termine previsto, a partire dal 2021 la tendenza si inverte: nel triennio 2021-2023 si registra infatti un incremento delle conclusioni al termine pari a circa 14 punti percentuali. I successivi approfondimenti avranno come oggetto la sola annualità 2023 per la quale, ovviamente, sono considerati i soli tirocini conclusi alla data di estrazione, che rappresentano il 93,3% di quelli attivati nello stesso 2023.

Analizzando i dati a livello di ripartizione geografica (figura II.15) si conferma, in generale, una maggiore incidenza dei tirocini portati a termine, ma il peso percentuale degli stessi varia in misura significativa nelle differenti aree. In particolare, nelle aree del Nord-Ovest (51,2%) e del Sud (54,1%) si rileva una più bassa quota di conclusione alla naturale scadenza dei tirocini rispetto al resto d'Italia; in questi territori hanno, infatti, un peso percentuale maggiore le interruzioni anticipate (rispettivamente 33,7% e 31,1%) e le conclusioni al termine di un periodo di proroga (15,1% e 14,9%).

**Figura II.15 Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi per Grandi gruppi professionali (tabella II.22) mostra un più basso tasso di conclusione dei tirocini al termine per le professioni attinenti al settore commercio e servizi (52%) ed alla conduzione di impianti, macchinari e veicoli (52,1%); le professioni commerciali presentano anche la più alta percentuale di interruzioni anticipate (36,9%) mentre i tirocini relativi alle attività di conduzione sono più di frequente oggetto di proroga (14,1%). I tirocini nelle professioni altamente specializzate e in quelle tecniche sono, invece, quelli col maggior numero di conclusioni al temine previsto (rispettivamente 62,7% e 62,3%). I tirocini "non qualificati" sono tra quelli che meno di frequente vengono interrotti anticipatamente (27,2%) e, nonostante lo scarso profilo formativo, non di rado sono oggetto di proroga (13,6%).

**Tabella II.22 Tirocini conclusi al termine previsto, interrotti, conclusi al termine della proroga per Grandi Gruppi Professionali\*. Anno 2023. Valori percentuali**

Grandi Gruppi Professionali	Tirocini		
	Conclusi al termine previsto	Interrotti	Conclusi al termine della proroga
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	62,7	24,8	12,4
Professioni tecniche	62,3	26,0	11,7
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	59,0	28,9	12,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	52,0	36,9	11,1
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	56,9	31,7	11,5
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	52,1	33,8	14,1
Professioni non qualificate	59,2	27,2	13,6

\*Vengono qui considerati solo i Grandi Gruppi Professionali dal 2 all'8, all'interno dei quali confluiscano oltre il 98% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo II.2.2.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nella tabella II.23 sono presi in esame gli esiti occupazionali dei tirocini interrotti anticipatamente in relazione alle differenti classi di età. Ai fini dell'analisi assume particolare interesse il dato relativo alla presenza di una comunicazione obbligatoria entro 31 giorni dal termine del tirocino. Questo dato può fornire, infatti, utili indicazioni sulla motivazione dell'interruzione stessa, in quanto la stipula di un contratto di lavoro a breve distanza dall'esperienza di tirocino potrebbe essere stata la causa della sua interruzione<sup>78</sup>. Per quanto riguarda il caso delle CO attivate ad una certa distanza dall'evento "interruzione" è, invece, più difficile ipotizzare una connessione con l'evento stesso.

**Tabella II.23 Tirocini interrotti per presenza o assenza di CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione e per classi di età. Anno 2023. Valori percentuali**

	Nessuna CO entro 31 giorni	Presenza CO entro 31 giorni
Fino a 19 anni	67,7	32,3
20-24 anni	56,4	43,6
25-29 anni	46,1	53,9
30-39 anni	56,5	43,5
40 e oltre	62,9	37,1
<b>Totale</b>	<b>56,7</b>	<b>43,3</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Complessivamente, nel 2023, la quota di tirocini interrotti per i quali è presente una nuova comunicazione obbligatoria entro 31 giorni si attesta al 43,3%.

L'analisi per classi di età mostra uno scostamento significativo dei valori di alcune categorie rispetto al dato medio nazionale. In particolare, per la classe dei giovanissimi (fino a 19 anni) e degli ultraquarantenni è meno frequente che ad un'interruzione anticipata del tirocino seguano l'attivazione di una CO (rispettivamente 32,3% e 37,1%). I giovani con età compresa tra i 25 e i 29 anni sono, invece, quelli per i quali più frequente è presente la stipula di una nuova CO ad un mese dall'interruzione (53,9%).

Complessivamente, nel 2023, la quota di tirocini interrotti per i quali è presente una nuova comunicazione obbligatoria entro 31 giorni si attesta al 43,3%.

L'analisi per classi di età mostra uno scostamento significativo dei valori di alcune categorie rispetto al dato medio nazionale. In particolare, per la classe dei giovanissimi (fino a 19 anni) e degli ultraquarantenni è meno frequente che ad un'interruzione anticipata del tirocino seguano l'attivazione di una CO

<sup>78</sup> Si vedano anche i dati e le analisi riportate nella parte III. Si consideri tuttavia, che nella parte III i risultati sono relativi a tutti i tirocini conclusi nel 2023 e non solo a quelli attivati nello stesso 2023, come si fa in questo capitolo.

(rispettivamente 32,3% e 37,1%). I giovani con età compresa tra i 25 e i 29 anni sono, invece, quelli per i quali più di frequente è presente la stipula di una nuova CO ad un mese dall'interruzione (53,9%).

La tabella II.24 consente di dettagliare la tipologia di CO attivata entro un mese dall'interruzione del tirocinio, anche in riferimento alle diverse classi di età.

Nella maggior parte dei casi l'interruzione anticipata di un rapporto di tirocinio può essere attribuibile ad una nuova opportunità lavorativa piuttosto che ad una nuova esperienza di tirocinio. Se si esclude la classe degli ultraquarantenni, infatti, solo poco più di 10 interruzioni su 100 si traducono in una nuova CO di tirocinio.

Sale invece al 23% per i più ‘anziani’ la quota di comunicazioni obbligatorie relative a un ulteriore rapporto di tirocinio.

Dato quest'ultimo sul quale riflettere in considerazione anche del fatto che, con ogni probabilità, si tratta di soggetti con esperienza lavorativa pregressa e per i quali la reiterazione del tirocinio più che ad una necessità formativa potrebbe essere ricondotta alla mancanza di alternative.

**Tabella II.24 Tirocini interrotti per tipologia di CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione e per classi di età. Anno 2023. Valori percentuali**

	CO per tirocinio	CO lavoro dipendente o parasubordinato
Fino a 19 anni	13,2	86,8
20-24 anni	12,9	87,1
25-29 anni	13,3	86,7
30-39 anni	10,9	89,1
40 e oltre	23,2	76,8
<b>Totali</b>	<b>13,6</b>	<b>86,4</b>

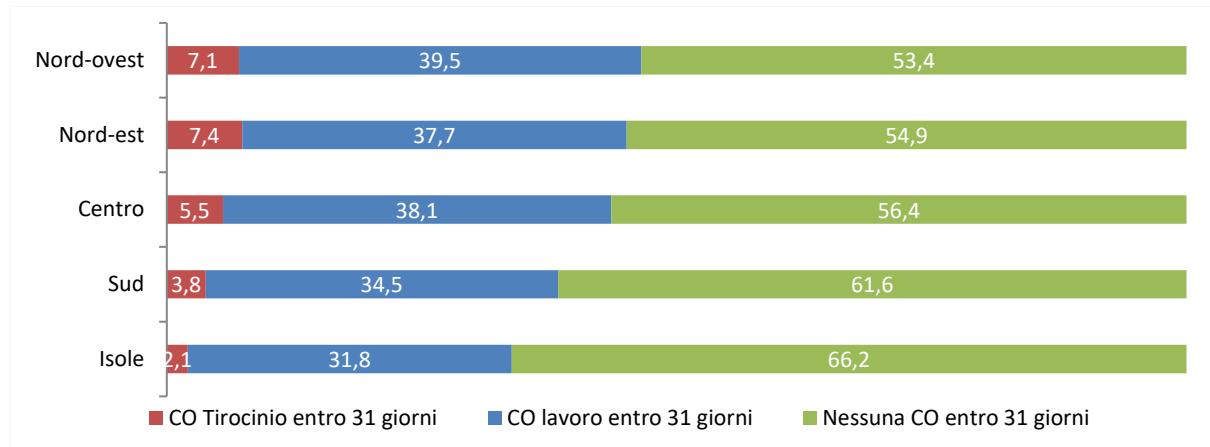
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I dati sugli esiti occupazionali degli ‘interrotti’, analizzati per area geografica (figura II.16), mostrano un quadro sostanzialmente in linea con quello socioeconomico italiano, caratterizzato da una maggiore disponibilità di opportunità lavorative nel Nord Italia e da alti tassi di disoccupazione nelle regioni del Mezzogiorno.

Una maggiore incidenza di CO attivate entro un mese dall'interruzione di un rapporto di tirocinio si osserva, infatti, nel Settentrione (46,6% Nord-Ovest; 45,1% Nord-Est). All'area nord-occidentale spetta in particolare il primato relativo alla maggior frequenza di rapporti di lavoro attivati (39,5%); seguono il Centro Italia (38,1%) ed il Nord-Est (37,7%).

Per quanto riguarda il Mezzogiorno, la quota di CO di lavoro stipulate si attesta al 34,5% nel Sud Italia e al 31,8% nelle Isole. In questi territori si osserva, peraltro, un numero di rapporti di tirocinio reiterati più basso rispetto alle restanti aree geografiche.

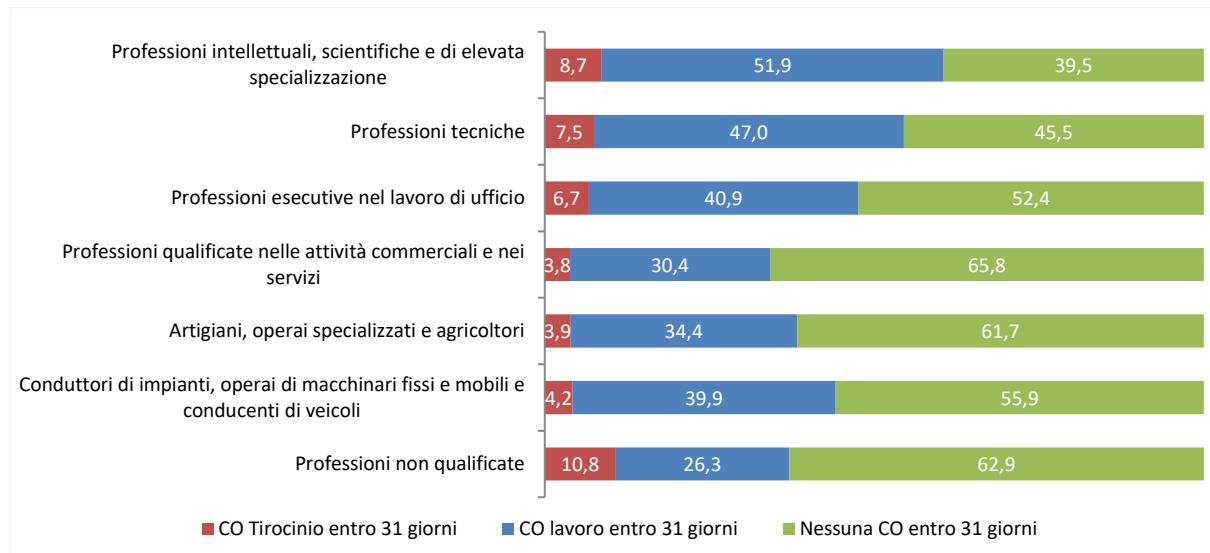
**Figura II.16 Tirocini interrotti per assenza o presenza di CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione e ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi per Grandi Gruppi Professionali (figura II.17) indica nel livello di specializzazione la discriminante più importante affinché un tirocino venga interrotto a seguito di un'opportunità di lavoro; i tirocini riguardanti le Professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate e le Professioni tecniche sono, infatti, quelli che più di frequente non vengono completati in ragione di un'assunzione (rispettivamente 51,9% e 47% del totale dei tirocini interrotti). All'opposto, i tirocini relativi alle Professioni non qualificate presentano le quote più basse di traduzione nel breve termine in un nuovo rapporto di lavoro (26,3%).

**Figura II.17 Tirocini interrotti per assenza o presenza di CO successiva entro 31 giorni dalla interruzione e Grandi Gruppi Professionali\*. Anno 2023. Valori percentuali**

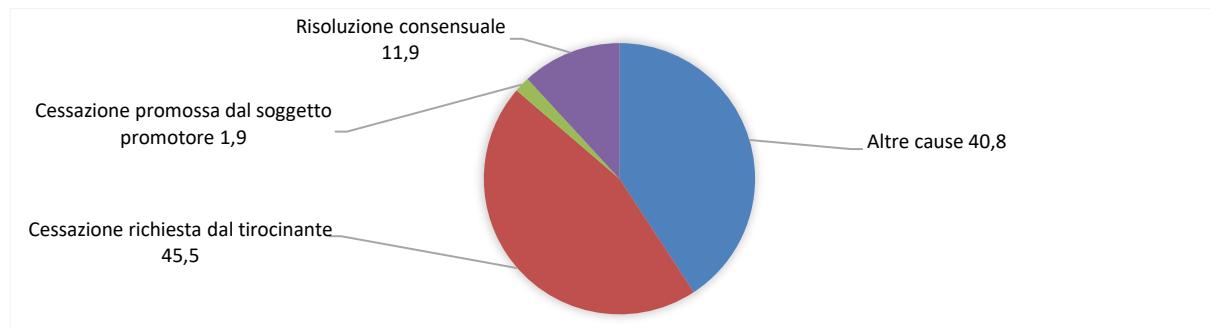


\*Vengono qui considerati solo i Grandi Gruppi Professionali dal 2 all'8, all'interno dei quali confluisce oltre il 98% dei tirocini avviati. Si veda in proposito anche il paragrafo II.2.2.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Bassa la percentuale di CO attivate entro un mese dalla conclusione anticipata del rapporto di tirocino anche per le Professioni qualificate del commercio e dei servizi (30,4% CO di lavoro, 3,8% CO di tirocino); in questo gruppo professionale si annovera peraltro il più alto numero di tirocini interrotti prima del termine (36,9%, cfr. tabella II.22), interruzioni pertanto non giustificate da maggiori opportunità professionali.

**Figura II.18 Tirocini interrotti per motivo di interruzione. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quel che concerne, infine, le motivazioni dell'interruzione anticipata, i dati resi disponibili dalle Comunicazioni Obbligatorie (figura II.18) risentono della sovrarappresentazione della categoria 'Altre cause' (40,8%) la cui genericità non consente di risalire ai motivi dell'interruzione del tirocino.

Per i restanti tirocini si rileva come il termine prematuro sia determinato, il più delle volte, da una scelta del tirocinante (45,5%), mentre solo di rado (1,9%) la decisione è stata presa dal soggetto promotore. In qualche caso (11,9%) tirocinante e azienda hanno concordato una risoluzione consensuale del rapporto di tirocino, anticipando il termine fissato per la conclusione.

## 1.6 La mobilità geografica

Il presente paragrafo analizza la dimensione della mobilità geografica, ossia le dinamiche dei tirocini svolti in aree territoriali diverse dal domicilio del tirocinante, con riferimento sia alle regioni e province autonome, sia alle ripartizioni geografiche.

Come già rilevato (cfr. par. II.1.1.), nel triennio 2021-2023 si osserva una diminuzione del numero totale di tirocini svolti, da 329.301 nel 2021 a 281.376 nel 2023, pari a - 47.925 unità (tabella II.25).

Tale dinamica si rileva anche nell'analisi delle esperienze realizzate in regioni o aree diverse da quelle di domicilio: nel primo caso si registrano in termini assoluti 25.671 tirocini, pari a -4.607 unità, nel secondo caso si ha un totale di 19.518 tirocini, pari a -4.092 unità. A tali valori assoluti corrispondono tassi di mobilità in lievissima diminuzione, pari rispettivamente a -0,1 e -0,3 punti percentuali.

**Tabella II.25 Tirocini extracurriculari svolti in Regione e area diversa (\*) dal domicilio (\*\*). Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali**

Anno	Totale	Di cui svolti in Regione diversa dal domicilio	Di cui svolti in area diversa dal domicilio	Tasso di mobilità interregionale %	Tasso di mobilità inter-area %
2021	329.285	30.278	23.610	9,2	7,2
2022	313.671	29.890	23.408	9,5	7,5
2023	281.357	25.671	19.518	9,1	6,9
<b>Totale</b>	<b>924.313</b>	<b>85.839</b>	<b>66.536</b>	<b>9,3</b>	<b>7,2</b>

(\*) Ripartizione a 5 aree territoriali: Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud, Isole.

(\*\*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocino

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se si confronta il 2023 con l'annualità precedente, la differenza nel tasso di mobilità risulta più ampia: nel 2023 quello interregionale è di 9,1 punti percentuali mentre nel 2022 era di 9,5 punti percentuali (-0,4 p.p.), quello inter-area è di 6,9 punti percentuali rispetto ai 7,5 punti percentuali del 2022 (-0,6 p.p.). Il dato del

2023 appare così in controtendenza rispetto alle annualità precedenti<sup>79</sup> e suggerisce una minore propensione a spostarsi fuori della regione di domicilio per effettuare esperienze di tirocinio.

Concentrando ora l'analisi sull'annualità 2023, per quanto riguarda la dimensione della mobilità interregionale (tabella II.26), si osserva che la Lombardia, con 9.443 tirocini svolti da individui provenienti da altra regione, è il territorio che esprime maggiore attrattività e che fa anche registrare la più elevata incidenza sul totale dei tirocini avviati, pari al 16,0%. La Regione, va ricordato, è il territorio con la più ampia offerta in materia di tirocini extracurriculari (il 20,9% di quelli avviati nel 2023<sup>80</sup>) e che probabilmente, in virtù di un contesto socio-economico particolarmente dinamico, può offrire garanzie di percorsi di qualità associati a esiti occupazionali potenzialmente positivi.

**Tabella II.26 Tirocini extracurriculari svolti per Regione nella quale si è svolto il tirocino e domicilio del tirocinante (\*). Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

Regione/Provincia autonoma nella quale si è svolto il tirocino	Totale tirocini	Di cui svolti da persone domiciliate in altra Regione	Incidenza sul totale dei tirocini %
Piemonte	26.494	1.838	6,9
Valle d'Aosta	445	28	6,3
Liguria	9.641	656	6,8
P.a. Bolzano	2.116	256	12,1
P.a. Trento	1.426	126	8,8
Veneto	25.743	1.333	5,2
Lombardia	58.863	9.443	16,0
Friuli-Venezia Giulia	2.836	177	6,2
Emilia-Romagna	23.145	2.972	12,8
Toscana	11.005	949	8,6
Umbria	3.418	303	8,9
Marche	7.885	513	6,5
Lazio	30.190	3.988	13,2
Abruzzo	6.249	483	7,7
Molise	1.251	107	8,6
Campania	23.299	947	4,1
Puglia	16.335	410	2,5
Basilicata	3.584	284	7,9
Calabria	8.888	365	4,1
Sicilia	12.158	279	2,3
Sardegna	6.386	214	3,4
<b>Totale Italia</b>	<b>281.357</b>	<b>25.671</b>	<b>9,1</b>

(\*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocino.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Incidenze elevate si rilevano anche nel Lazio, 13,2% pari a 3.988 tirocini svolti da persone provenienti da altre Regioni, l'Emilia-Romagna, 12,8% con 2.972 tirocini e la Provincia Autonoma di Bolzano (12,1%, con 256 tirocini).

Diverso il caso di regioni come il Piemonte e il Veneto che, pur presentando una elevata numerosità complessiva di tirocini avviati nel 2023 e valori significativi di tirocini effettuati da soggetti provenienti da altra regione, registrano però bassi valori di incidenza (rispettivamente il 6,9% e il 5,2%).

Le regioni Sicilia e Puglia registrano, rispetto alla elevata numerosità dei tirocini svolti nel proprio territorio, un numero esiguo di tirocini svolti da soggetti provenienti da altra regione, pari ad un'incidenza rispettivamente del 2,3% e del 2,5%.

<sup>79</sup> Si vedano a riguardo i dati relativi alle precedenti annualità riportati in Anpal-Inapp, Terzo rapporto nazionale di monitoraggio in materia di tirocini extracurriculari, 2022.

<sup>80</sup> La distribuzione per regione dei tirocini attivati è riportata nella precedente tabella II.5

Passando ora ad analizzare la dimensione della mobilità tra aree geografiche diverse, il dato relativo ai tirocini svolti nella stessa area geografica del domicilio e in altra area consente di calcolare il relativo tasso di emigrazione (tabella II.27).

Dal punto di vista numerico si osserva che il Nord-Ovest, che in valori assoluti rappresenta l'area di domicilio del maggior numero di tirocinanti, pari a 88.377, registra il minor numero di tirocini svolti in altra area, pari a 2.209 mentre è il Sud a far registrare il valore più alto, con 7.366 tirocini svolti in altra ripartizione, seguito dal Centro (3.800), dal Nord-Est (3415) e dalle Isole (2.728). Considerando il tasso di emigrazione, si osserva che le aree del Mezzogiorno presentano valori superiori al 10%, ossia oltre 4 volte superiori a quello del Nord-Ovest (2,5%). Rispetto dunque al complesso dei 19.518 tirocini svolti in una ripartizione geografica diversa, il 37,7% (7.366 tirocini) proviene da regioni del Sud, percentuale che sale al 51,7% considerando anche le Isole (2.728 tirocini) e dunque l'intero Mezzogiorno.

**Tabella II.27 Tirocini extracurriculari svolti nella stessa area geografica del domicilio e in altra area (\*), per area di domicilio del tirocinante. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

Area di domicilio	Stessa area	Altra area	Totale	Tasso di emigrazione
Nord-Ovest	86.168	2.209	88.377	2,5
Nord-Est	51.529	3.415	54.944	6,2
Centro	47.754	3.800	51.554	7,4
Sud	58.307	7.366	65.673	11,2
Isole	18.081	2.728	20.809	13,1
<b>Totale</b>	<b>261.839</b>	<b>19.518</b>	<b>281.357</b>	<b>6,9</b>

(\*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocino.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Spostando ora l'analisi alle aree geografiche in cui sono stati svolti i tirocini dei soggetti provenienti da altri territori (tabella II.28), si osserva che il Nord-Ovest rappresenta il territorio che ne ha intercettato il maggior numero (9.275) con una percentuale pari al 47,5%, valore di 28,4 punti percentuali maggiore rispetto al Nord-Est (19,1%) e di 23,2 punti percentuali rispetto al Centro (24,3%). I valori percentuali del Sud e delle Isole, corrispondenti a 6,7% e 2,4%, risultano estremamente bassi.

**Tabella II.28** Tirocini extracurriculari svolti in una ripartizione geografica diversa da quella da quella di domicilio del tirocinante (\*). Incidenza per area di domicilio. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali

Area di domicilio	Area di realizzazione del tirocino					Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	
<b>Valori assoluti</b>						
Nord-Ovest	-	1.036	663	333	177	2.209
Nord-Est	2.463	-	611	246	95	3.415
Centro	2.332	848	-	542	78	3.800
Sud	3.136	1.324	2.793	-	113	7.366
Isole	1.344	529	677	178	-	2.728
<b>Totale</b>	<b>9.275</b>	<b>3.737</b>	<b>4.744</b>	<b>1.299</b>	<b>463</b>	<b>19.518</b>
<b>Valori percentuali</b>						
Nord-Ovest	-	46,9	30,0	15,1	8,0	100
Nord-Est	72,1	-	17,9	7,2	2,8	100
Centro	61,4	22,3	-	14,3	2,1	100
Sud	42,6	18,0	37,9	-	1,5	100
Isole	49,3	19,4	24,8	6,5	-	100
<b>Totale</b>	<b>47,5</b>	<b>19,1</b>	<b>24,3</b>	<b>6,7</b>	<b>2,4</b>	<b>100,</b>

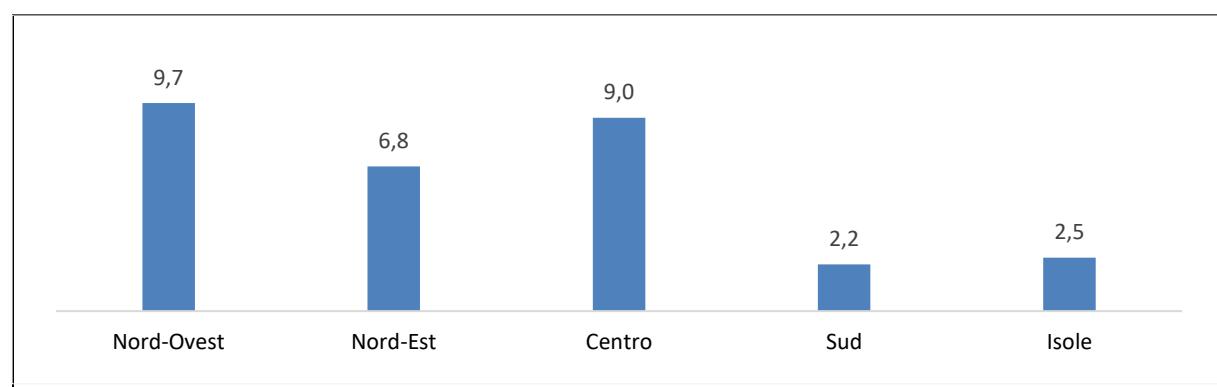
(\*) Sono esclusi i tirocini per i quali non è individuata la Regione di domicilio o quella nella quale si è svolto il tirocino.

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Le aree del Mezzogiorno, come già emerso nei precedenti rapporti di monitoraggio, si caratterizzano dunque per essere una base di emigrazione piuttosto che per la capacità di attrarre individui provenienti da altre aree del Paese.

Questo dato appare confermato anche dall'incidenza, in ciascuna ripartizione, dei tirocini che hanno coinvolto soggetti provenienti da altre aree territoriali sul complesso dei tirocini avviati nella ripartizione medesima (pari alla somma dei tirocini realizzati da soggetti domiciliati nella ripartizione e da soggetti provenienti da altre ripartizioni). Nel Nord-Ovest e nel Centro si evidenzia infatti un'incidenza rispettivamente del 9,7% e del 9%, mentre valori estremamente più bassi si riscontrano nel Sud e nelle Isole, pari al 2,2% e al 2,5% (figura II.19).

**Figura II.19** Tirocini extracurriculari svolti da individui domiciliati in altra ripartizione territoriale. Incidenza sul totale dei tirocini svolti nella ripartizione di tirocino. Anno 2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Da ultimo si riportano alcune osservazioni relative alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti coinvolti nei flussi di mobilità geografica.

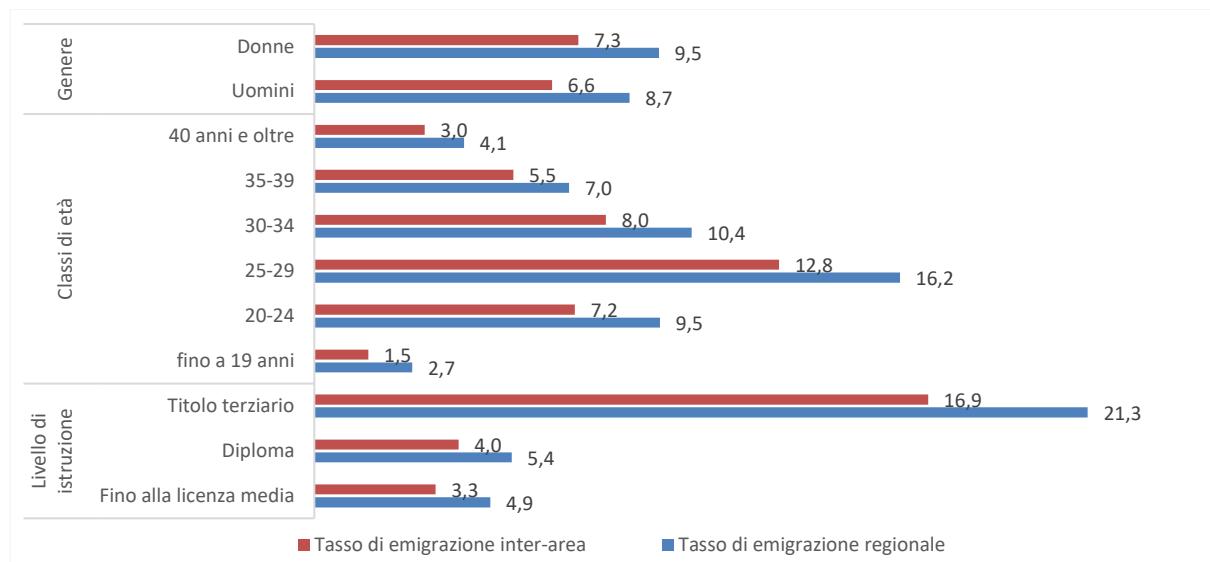
Se si guarda al genere dei partecipanti (figura II.20), si rileva una dinamicità leggermente maggiore della componente femminile, con un tasso di emigrazione con valori leggermente più alti (9,5% e 7,3%) di quella maschile (8,7% e 6,6%).

La variabile relativa all'età indica una chiara prevalenza della classe di età 25-29 in entrambe le tipologie di

mobilità territoriale, seguita dalla classe di età 30-34, mentre le due classi di età agli estremi (40 anni e oltre e fino a 19 anni) presentano i valori più bassi.

Considerando, in ultimo, il titolo di studio, si evidenzia come la mobilità territoriale interessa prevalentemente, sia a livello regionale che inter-area, coloro che sono in possesso di istruzione terziaria, con un tasso di emigrazione pari rispettivamente al 21,3% e al 16,9%. Non distanti tra loro i tassi di coloro che sono in possesso di un titolo di istruzione secondaria superiore e di istruzione secondaria inferiore.

**Figura II.20 Incidenza dei tirocini extracurriculari svolti in mobilità interregionale e inter-area per genere, classi di età e livello di istruzione. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In sintesi, l'analisi relativa alla dimensione della mobilità geografica evidenzia come la misura del tirocinio risenta delle differenze territoriali, intesa sia come sviluppo dell'occupazione presente nei territori sia delle diversità delle economie locali e dei contesti socioeconomici regionali. Le disomogeneità territoriali determinano un panorama fortemente frammentato. La differente mobilità dei tirocinanti rispetto al proprio domicilio va certamente associata alla maggiore dinamicità occupazionale di alcuni territori; i tirocini extracurricolari svolti in altra ripartizione territoriale coinvolgono in maggioranza soggetti residenti nel Mezzogiorno che hanno realizzato le esperienze soprattutto nelle regioni del Nord-Ovest, ma anche del Centro. Le migrazioni verso altre ripartizioni territoriali interessano maggiormente, in termini di incidenza percentuale, le donne rispetto agli uomini, classi di età più giovani e soggetti in possesso di titoli di studio terziari.

## 1.7 Le categorie dei tirocinanti

Come si è visto (vedi par. I.1.2), le Linee guida in materia di tirocini extracurriculari del 2017 che, ad oggi, rappresentano il quadro comune di riferimento per tutte le Regioni, hanno apportato modifiche rilevanti, rispetto alle precedenti Linee guida del 2013, per ciò che riguarda la definizione delle tipologie di tirocinio e delle categorie di destinatari.

Tuttavia, come già segnalato, le categorie cui si fa riferimento in questo Rapporto sono quelle previste dalle Linee guida sui tirocini extracurriculari del 2013<sup>81</sup> e dalle Linee guida del 2015 sui tirocini finalizzati

<sup>81</sup> Nelle Linee guida 2013 venivano configurate tre tipologie di tirocini: 1) i tirocini formativi e di orientamento destinati a soggetti che avessero conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi; 2) i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, rivolti a soggetti inoccupati, disoccupati o lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro; 3) i tirocini per disabili e persone svantaggiate. Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome 24

all'inclusione sociale, in quanto i moduli delle Comunicazioni Obbligatorie non sono stati aggiornati con le nuove categorie di tirocinanti introdotte con le Linee guida 2017.

Tenendo presente questa premessa sulle categorie e i destinatari dei tirocini extracurriculari, si osserva che nel triennio 2021-2023, in continuità con quanto già osservato per il triennio 2020-2022, la percentuale di disoccupati/inoccupati è molto alta, attorno al 76% su base annua, anche se – in termini assoluti – il numero di disoccupati/inoccupati che hanno intrapreso un tirocino diminuisce nel corso del triennio di oltre 32mila unità (tabella II.29). Tutte le altre categorie di tirocinanti hanno valori nettamente inferiori: se i soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio (svantaggiati, disabili e soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari) raggiungono – nell'insieme – il 14%, i tirocinanti provenienti dai percorsi di istruzione (neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati) non arrivano al 10%, con una media nel triennio del 9,4%.

**Tabella II.29 Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e singola annualità. Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali**

Categorie tirocinanti	2021		2022		2023		Totale 2021-2023	
	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Valori %
Soggetti svantaggiati	14.377	4,4	13.603	4,3	11.523	4,1	39.503	4,3
Persone con disabilità	7.285	2,2	7.280	2,3	6.589	2,3	21.154	2,3
Disoccupati/inoccupati	248.379	75,4	239.819	76,5	215.935	76,7	704.133	76,2
Neoqualificati	4.072	1,2	3.538	1,1	3.239	1,2	10.849	1,2
Neodiplomati	10.601	3,2	10.227	3,3	8.676	3,1	29.504	3,2
Neolaureati	18.115	5,5	15.446	4,9	12.802	4,5	46.363	5,0
Neodottorati	130	-	100	-	90	-	320	0,0
Lavoratori in mobilità/ Cassa integrazione guadagni	1.918	0,6	701	0,2	620	0,2	3.239	0,4
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	24.424	7,4	22.969	7,3	21.902	7,8	69.295	7,5
<b>Totale</b>	<b>329.301</b>	<b>100</b>	<b>313.683</b>	<b>100</b>	<b>281.376</b>	<b>100</b>	<b>924.360</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Concentrando ora l'analisi sulla sola annualità 2023, su un totale di 281.376 tirocini attivati, il 76,7%, ovvero quasi 216mila, sono tirocini svolti da persone disoccupate o inoccupate.

Dopo i disoccupati, le categorie che incidono maggiormente sono quelle relative all'area dello svantaggio: sommando i tirocini effettuati da persone prese in carico dai servizi (quasi 22mila, pari al 7,8%), quelli attivati per i soggetti svantaggiati (11.500 tirocini, pari al 4,1%) e i 6.500 tirocini svolti da persone con disabilità (2,3%), si arriva ad oltre 40mila tirocini (pari al 14,2% sul totale) avviati nel 2023 per soggetti che ricadono in questa area.

Per quanto riguarda i soggetti provenienti dai percorsi di istruzione (neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati), nel 2023 sono stati attivati un totale di 24.800 tirocini (8,8% sul totale) di cui 12.800 sono tirocini per neolaureati (4,5%) e 8.600 sono tirocini attivati per neodiplomati (3,1%). Anche per queste categorie si registra nel triennio una diminuzione di tirocinanti in termini assoluti, in particolare dei neolaureati che calano di oltre 5mila unità.

Analizzando i dati per età e categoria di tirocinanti si rileva come il tirocino extracurriculare sia uno strumento utilizzato soprattutto dalla popolazione giovane o giovanissima, a conferma della natura formativa dell'istituto<sup>82</sup>. Oltre il 77% tirocini effettuati nel 2023 (218mila) è rappresentato infatti da giovani sotto i 30 anni.

La classe di età più cospicua è quella dei 20-24enni, con 100mila tirocini avviati nel 2023 che incide per il 35,5% sul totale. Di questi, l'86% sono disoccupati/inoccupati, mentre i neolaureati e i neodiplomati sono

gennaio 2013, n. 1/CSR (Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini").

<sup>82</sup> Si veda anche il paragrafo II.1.1, con particolare riferimento alla tabella II.3

rispettivamente il 5,5% e il 2,6% (tabella II.30).

La classe 25-29 anni rappresenta il 23% sul totale con 65mila tirocini attivati nell'anno preso in esame: ben l'82% sono svolti da disoccupati/inoccupati mentre, in linea con la fascia di età, il 9,5% sono tirocini per giovani neolaureati.

I tirocini avviati da giovani fino a 19 anni ammontano nel 2023 a 53mila (18,8% sul totale), di cui oltre 40mila fanno parte della categoria dei disoccupati o, più probabilmente, considerata l'età molto giovane, degli inoccupati. A seguire, la categoria più rappresentata fra i giovanissimi è quella dei neodiplomati (5.500 tirocini), ovvero ragazzi che hanno attivato un tirocinio dopo aver terminato il corso di studi.

Anche nelle classi di età più adulte i disoccupati sono la categoria più numerosa in assoluto. Tuttavia, mentre nella fascia di età 30-39 la percentuale di tirocini svolti da disoccupati supera il 70%, per gli ultraquarantenni tale percentuale si attesta al 43,7%.

Da notare infine, sempre nella tabella II.30, la classe degli over 40 che presenta valori particolarmente elevati, rispetto a tutte le altre fasce di età, nei tirocini avviati per le persone prese in carico dai servizi socio/sanitari (36,1%), per i soggetti svantaggiati (10,7%) e per i disabili (7,4%), ovvero per le categorie che rientrano nell'area dello svantaggio.

**Tabella II.30 Tirocini avviati per classi di età e categoria di tirocinanti. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

Categorie tirocinanti	Fino a 19 anni	20-24	25-29	30-39	40 anni e oltre	Totale
<b>Valori assoluti</b>						
Soggetti svantaggiati	2.451	1.793	1.634	2.162	3.483	<b>11.523</b>
Persone con disabilità	282	1.415	1.120	1.360	2.412	<b>6.589</b>
Disoccupati/inoccupati	40.472	85.929	53.361	21.941	14.232	<b>215.935</b>
Neoqualificati	2.469	358	203	105	104	<b>3.239</b>
Neodiplomati	5.533	2.557	421	117	48	<b>8.676</b>
Neolaureati	276	5.525	6.172	740	89	<b>12.802</b>
Neodottorati	-	14	44	28	4	<b>90</b>
Lavoratori in mobilità/ Cassa integrazione guadagni	21	57	36	60	446	<b>620</b>
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	1498	2.378	2.036	4.211	11.779	<b>21.902</b>
<b>Totale</b>	<b>53.002</b>	<b>100.026</b>	<b>65.027</b>	<b>30.724</b>	<b>32.597</b>	<b>281.376</b>
<b>Valori percentuali</b>						
Soggetti svantaggiati	4,6	1,8	2,5	7,0	10,7	<b>4,1</b>
Persone con disabilità	0,5	1,4	1,7	4,4	7,4	<b>2,3</b>
Disoccupati/inoccupati	76,4	85,9	82,1	71,4	43,7	<b>76,7</b>
Neoqualificati	4,7	0,4	0,3	0,3	0,3	<b>1,2</b>
Neodiplomati	10,4	2,6	0,6	0,4	0,1	<b>3,1</b>
Neolaureati	0,5	5,5	9,5	2,4	0,3	<b>4,5</b>
Neodottorati	-	0,0	0,1	0,1	0,0	<b>0,0</b>
Lavoratori in mobilità/ Cassa integrazione guadagni	0,0	0,1	0,1	0,2	1,4	<b>0,2</b>
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	2,8	2,4	3,1	13,7	36,1	<b>7,8</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La figura II.21 mostra, per ogni categoria, la composizione dei tirocini avviati nel 2023 per classi di età. Gli ultraquarantenni costituiscono il 53,8% dei tirocinanti presi in carico dai servizi socio/sanitari, il 36,6% dei tirocinanti con disabilità e il 30,2% dei tirocinanti appartenenti alla categoria dei soggetti svantaggiati. Gli over 40 raccolgono anche il maggior numero di tirocini attivati per persone in mobilità/cassa integrazione che sfiorano il 72%.

Per quanto riguarda le persone provenienti dai percorsi di istruzione, la distribuzione per età è in linea con le categorie di appartenenza: il 76% di tirocini avviati per i neoqualificati e il 63,8% dei tirocini per neodiplomati sono svolti da giovani fino a 19 anni, mentre oltre il 90% dei tirocini svolti da neolaureati è rappresentato da giovani fino a 29 anni.

**Figura II.21 Tirocini avviati per categoria di tirocinanti e classi di età. Anno 2023. Valori percentuali**

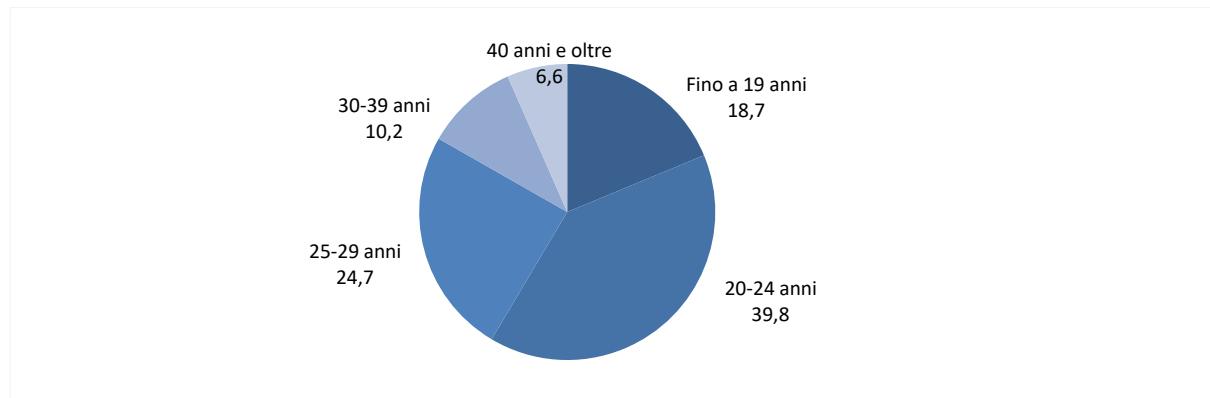
Soggetti svantaggiati	21,3	15,6	14,2	18,8	30,2
Persone con disabilità	4,3	21,5	17,0	20,6	36,6
Disoccupati/inoccupati	18,7		39,8	24,7	10,2 6,6
Neoqualificati		76,2		11,1	6,3 3,2 3,2
Neodiplomati		63,8		29,5	4,9 1,9
Neolaureati	2,2	43,2		48,2	5,8 0,7
Neodottorati	0	15,6	48,9	31,1	4,4
Lavoratori in mobilità/Cassa integrazione guadagni	3,4	9,2	5,8	9,7	71,9
Presi in carico da servizi sociali/sanitari	6,8	10,9	9,3	19,2	53,8
Totale	18,8		35,5	23,1	10,9 11,6

■ Fino a 19 anni ■ 20-24 ■ 25-29 ■ 30-39 ■ 40 anni e oltre

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I disoccupati/inoccupati sono, come risulta ampiamente dai dati, la categoria più numerosa per numero di tirocini attivati. L'analisi di questa categoria per classi di età e titoli di studio (figura II.22) consente di osservare che i giovani disoccupati fra i 20 e i 24 anni sono la classe più numerosa: sono quasi 86mila, pari al 39,8% sul totale. A seguire, si collocano gli oltre 53mila giovani fra i 25 e i 29 anni (24,7%) ed infine i 40mila giovanissimi (fino a 19 anni) che rappresentano il 18,7% sul totale. In pratica l'83% della categoria dei disoccupati sono giovani tirocinanti di età compresa tra i 20 e i 30 anni e giovanissimi fino a 19 anni.

**Figura II.22 Categoria disoccupati/inoccupati per classi di età. Anno 2023. Valori percentuali**

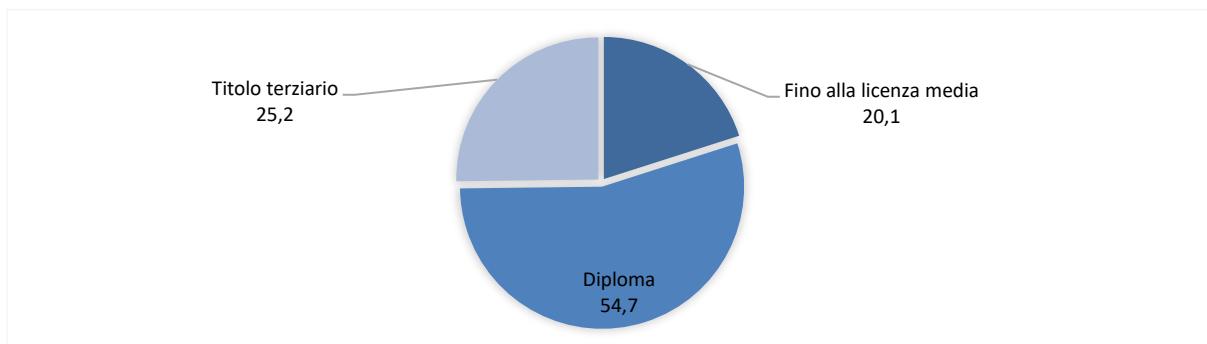


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda il livello di istruzione, oltre la metà dei disoccupati/inoccupati (54,7%) che hanno avviato un tirocino nel 2023 è costituita da persone che hanno un titolo di istruzione secondaria superiore (figura II.23). Il 25% ha conseguito un titolo di studio terziario, mentre il 20% si ferma, al massimo, alla licenza media<sup>83</sup>.

<sup>83</sup> Si veda più avanti il paragrafo IV.1.3.

**Figura II.23 Categoria disoccupati/inoccupati per livello di istruzione. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 1.8 I tirocini extracurriculare in GOL

Al 31 dicembre 2023 il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)<sup>84</sup> ha preso in carico oltre 1,9 milioni di individui<sup>85</sup>. Di questi oltre 71 mila sono stati avviati ad un tirocino extracurriculare dopo la presa in carico dei servizi competenti, dando avvio a 74.051 tirocini svolti in oltre 45mila aziende.

La distribuzione territoriale dei tirocinanti per ente promotore<sup>86</sup> del Programma (che risulta identica a quella dei tirocini, essendo il loro rapporto prossimo a 1:1) mostra una certa difformità rispetto alla ripartizione generale dei presi in carico in GOL, mettendo in evidenza un maggiore utilizzo dello strumento nelle regioni settentrionali. Infatti, soprattutto nel Nord-Ovest si osserva un'incidenza di tirocinanti pari al 23,7% contro il 18,8% dei presi in carico totali in GOL e nel Nord-Est l'incidenza sale al 17,6% rispetto l'11,2% dei presi in carico. Di contro si registra nelle regioni del Sud una differenza di oltre -7 punti percentuali tra incidenza di tirocinanti avviati e presi in carico in GOL (21,7% contro 28,8%); il minore ricorso al tirocino extracurriculare (-4 punti percentuali) si osserva anche nelle Isole (12,7% contro il 16,7%) (tabella II.31).

**Tabella II.31 Presi in carico in GOL totali e che hanno avviato almeno un tirocino extracurriculare dopo la presa in carico in GOL. Anno 2023. Valori assoluti e incidenze relative**

Ripartizione geografica	Individui presi in carico in GOL nel 2023		Individui con tirocino extracurriculare avviati		Numero tirocini extracurriculare avviati	
	Val. Ass.	Val. %	Val. Ass.	Val. %	Val. Ass.	Val. %
Nord-Ovest	363.245	18,8	16846	23,7	17704	23,9
Nord-Est	217.217	11,2	12.517	17,6	13.010	17,6
Centro	474.033	24,5	17.348	24,4	18.074	24,4
Sud	558.448	28,8	15.445	21,7	15.832	21,4
Isole	324.082	16,7	9.055	12,7	9.431	12,7
<b>Totale</b>	<b>1.937.025</b>	<b>100,0</b>	<b>71.211</b>	<b>100,0</b>	<b>74.051</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

<sup>84</sup> Per un approfondimento si veda [Nota di monitoraggio Gol n. 14/2023](#)

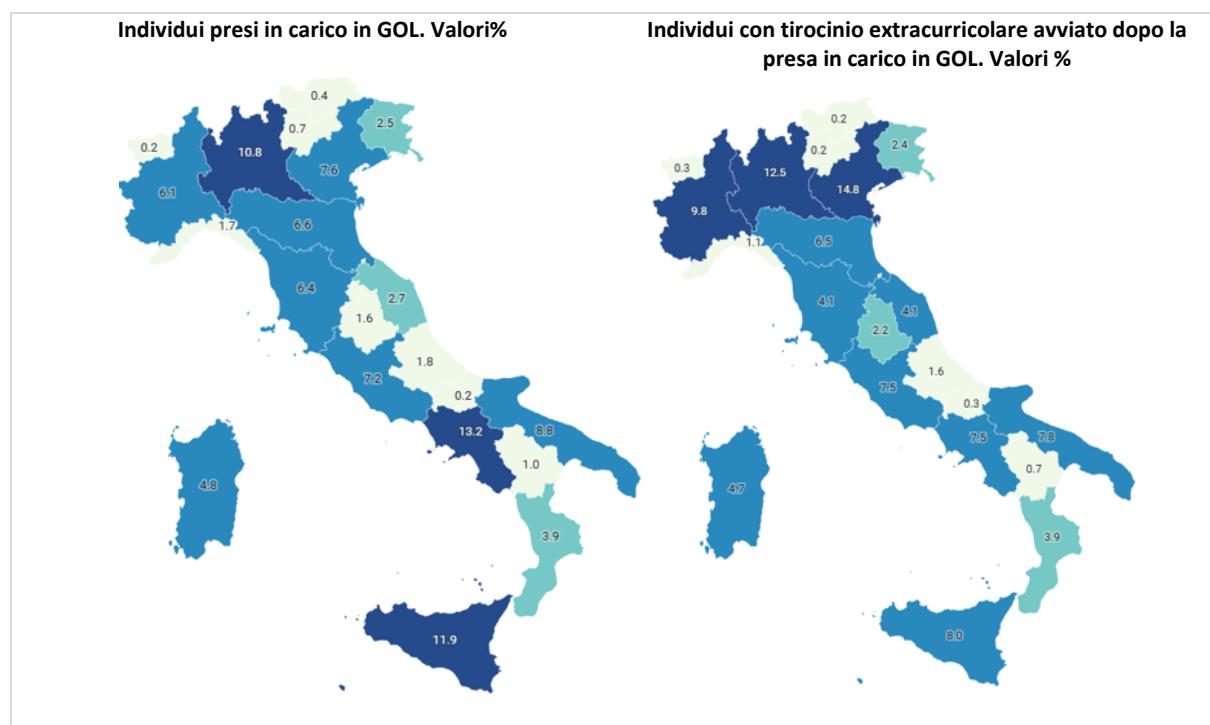
<sup>85</sup> Si tratta di persone che hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) al lavoro e alle misure di politica attiva, si sono recate presso i Servizi per il lavoro, hanno ricevuto un assessment quanti-qualitativo e hanno sottoscritto un patto di servizio personalizzato con l'individuazione di uno tra i cinque percorsi previsti in GOL. I dati elaborati fanno riferimento alla Scheda Anagrafico – Professionale (SAP) del Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro (SIU) del MLPS, e sono suscettibili di aggiustamenti in ragione di aggiornamenti che possono agire in qualsiasi momento modificando eventi passati.

<sup>86</sup> Le analisi si riferiscono alla regione in cui è presente la sede dell'ente che ha preso in carico l'individuo e non al luogo di domicilio o di residenza del tirocinante per mantenere la coerenza con quanto osservato nel monitoraggio di GOL.

Il quadro regionale dei presi in carico in GOL si mostra generalmente molto diversificato in ragione dei diversi target prioritari previsti dai documenti programmatici regionali (Piano di Attuazione Regionale – PAR). Occorre considerare che in tale distribuzione si riflette non solo un fattore quantitativo legato al volume di prese in carico, ma anche un fattore qualitativo legato alla tipologia di utente che è stato trattato dai Servizi per il lavoro, mentre nell'utilizzo dei tirocini a livello territoriale influisce molto il tessuto industriale e la dinamicità del mercato del lavoro locale.

Nel dettaglio, le regioni (figura II.24) che presentano una maggiore incidenza di tirocinanti rispetto ai presi in carico in GOL sono il Veneto (14,8% contro 7,6%) e il Piemonte (9,8% contro 6,1%), mentre la Campania (7,5% contro il 13,2%) e la Sicilia (8% rispetto l'11,9%) mostrano una tendenza opposta.

**Figura II.24 Presi in carico in GOL totali e che hanno avviato almeno un tirocino extracurriculare dopo la presa in carico, per regione ente promotore. Anno 2023. Valori %**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

Anche analizzando alcune caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti rispetto ai presi in carico in GOL notiamo sostanziali differenze (tabella II.32). La componente femminile rappresenta il 55,8% dei presi in carico, mentre tra i tirocinanti l'incidenza scende al 53,6%, ma è riguardo all'età e al titolo di studio che si riscontrano le differenze più significative. Oltre la metà dei tirocinanti ha un'età inferiore a 24 anni (il 19,3% ha meno di 20 anni) contro un 50,9% di presi in carico in GOL che hanno superato i 40 anni. Tutto questo si ripercuote anche sul livello d'istruzione, infatti, rispetto il titolo di studio i tirocini coinvolgono soprattutto giovani istruiti (con almeno un diploma sono il 48,7%, il 19,5% hanno un titolo terziario), mentre i presi in carico in GOL mostrano livelli d'istruzione molto più bassi: il 46,8% ha al massimo la licenza media. Gli stranieri in GOL sono il 15,7% contro un'incidenza del 9,5% tra i tirocinanti.

**Tabella II.32 Presi in carico in GOL e che hanno avviato almeno un tirocinio extracurriculare dopo la presa in carico. Anno 2023, per caratteristiche sociodemografiche. Valori assoluti e incidenze %**

Individui presi in carico in GOL nel 2023		Individui con tirocinio extra-curriculare avviato dopo presa in carico		
	Val. Ass.	Val. %	Val. Ass.	Val. %
Uomini	855.895	44,2	33.023	46,4
Donne	1.081.130	55,8	38.188	53,6
Fino a 19 anni	98.683	5,1	13.734	19,3
Da 20 a 24 anni	231.153	11,9	23.172	32,5
Da 25 a 29 anni	217.592	11,2	14.360	20,2
Da 30 a 34 anni	208.860	10,8	5.739	8,1
Da 35 a 39 anni	195.435	10,1	3.336	4,7
40 anni e oltre	985.302	50,9	10.870	15,3
Fino alla licenza Media	905.788	46,8	17.378	24,4
Qualifica professionale	125.181	6,5	5.300	7,4
Diploma scuola superiore	699.559	36,1	34.689	48,7
Laurea triennale	109.696	5,7	8.878	12,5
Laurea magistrale	96.461	5,0	4.950	7,0
Cittadino italiano	1.632.441	84,3	64.405	90,4
Straniero	304.244	15,7	6.790	9,5
<b>Totale</b>	<b>1.937.025</b>	<b>100,0</b>	<b>71.211</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

Passando ad analizzare le principali caratteristiche socioeconomiche dei tirocinanti avviati in GOL rispetto alla platea complessiva si osserva come, al momento dell'ingresso nel Programma il 46,8% dei presi in carico dichiara di essere stato occupato l'anno precedente, contro solo il 25,9% dei tirocinanti avviati dopo GOL. Ben il 32,3% dei tirocinanti dichiara, invece, di essere stato studente l'anno precedente l'inizio del tirocinio in GOL, confermando come questo istituto rappresenti uno strumento mirato a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro. Tutto questo è confermato anche dall'analisi della durata della disoccupazione: il 32,6% degli individui in GOL risulta disoccupato da almeno 12 mesi, contro solo il 26,5% dei tirocinanti (tabella II.33).

**Tabella II.33 Presi in carico in GOL totali e che hanno avviato almeno un tirocinio extracurriculare dopo la presa in carico. Anno 2023, per caratteristiche socioeconomiche. Valori assoluti e incidenze %**

	Individui presi in carico in GOL nel 2023		Individui con tirocinio extra-curriculare avviato dopo presa in carico	
	Val. Ass.	Val. %	Val. Ass.	Val. %
<b>Condizione anno precedente</b>				
Occupato	906.989	46,8	18.447	25,9
In cerca nuova o	642.663	33,2	17.424	24,5
In cerca prima o	152.232	7,9	8.041	11,3
Studente	132.371	6,8	23.006	32,3
Altro inattivo	102.430	5,3	4.277	6,0
<b>Durata disoccupazione</b>				
Da meno di 12 mesi	1305798	67,4	52340	73,5
Da 12 mesi e oltre (Ltu)	631.227	32,6	18.871	26,5
<b>Target</b>				
RDC	298.612	15,4	4.737	6,7
RDC + NASPI/DisC	55.381	2,9	834	1,2
NASPI/DisCol	1.073.300	55,4	16.355	23,0
Altri disoccupati	509.732	26,3	49.285	69,2
<b>Tipologia Percorso GOL</b>				
Percorso 1	990.578	51,1	31.366	44,0
Percorso 2	494.199	25,5	22.282	31,3
Percorso 3	384.019	19,8	14.683	20,6
Percorso 4	68.050	3,5	2.880	4,0
<b>Totale</b>	<b>1.937.025</b>	<b>100,0</b>	<b>71.211</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

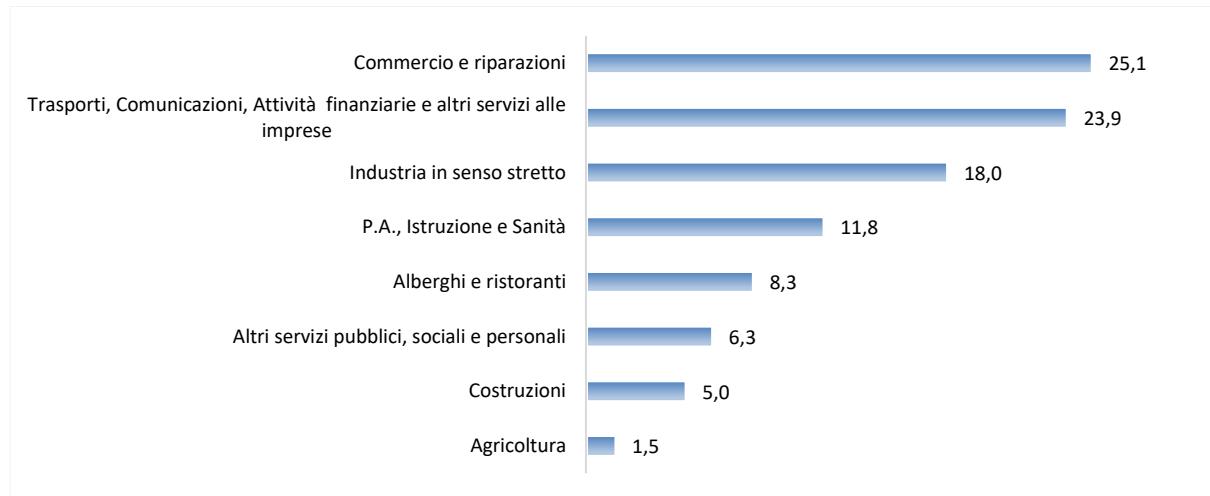
Va ricordato che la platea del Programma è rappresentata prioritariamente da persone in cerca di occupazione soggette alla cosiddetta condizionalità, per le quali, cioè, il diritto a ricevere un ammortizzatore sociale o un sostegno al reddito è condizionato dalla disponibilità ad accettare offerte di lavoro o percorsi di politica attiva, pena la decadenza dal beneficio. Tutto questo però coinvolge in maniera marginale i tirocinanti che rientrano per oltre i 2/3 nei disoccupati non soggetti a condizionalità (69,2%). I presi in carico in GOL sono infatti per il 55,5% disoccupati che hanno fatto domanda di Naspi o DisColl, mentre i tirocinanti sono esattamente la metà (il 23%). Il 18,3% degli individui in GOL sono beneficiari di Reddito di cittadinanza<sup>87</sup> (di cui il 2,8% è anche beneficiario di Naspi o DisColl) mentre tra i tirocinanti solo il 6,7%. Anche rispetto al percorso personalizzato più idoneo rispetto ai cinque previsti in GOL si osservano differenze significative tra i due raggruppamenti, infatti, oltre la metà dei presi in carico in GOL sono inseriti nel percorso 1 per il Reinserimento lavorativo. Il resto si distribuisce tra il percorso 2 di Upskilling (25,5%) e il percorso 3 di Reskilling (19,8%), mentre è pari al 3,5% la quota di persone indirizzate al percorso 4 di Lavoro e inclusione. Tra i tirocinanti si osserva invece un minore coinvolgimento nel percorso 1, interessando solo il 44% degli individui, a favore di un maggiore indirizzamento al percorso 2 di Upskilling (31,3%) data la stessa natura dello strumento che consente un avvicinamento al mondo del lavoro, offrendo un'opportunità pratica per acquisire competenze direttamente spendibili in contesti lavorativi. Più o meno simile la distribuzione degli altri percorsi nei due gruppi.

Volendo osservare più nel dettaglio le caratteristiche principali dei tirocini avviati i nell'ambito del

<sup>87</sup> Si specifica che la caratteristica di beneficiario di reddito di cittadinanza è considerata al momento della presa in carico dell'individuo al Programma e non è relativa alla condizione attuale. Al riguardo è da tener conto di quanto disposto dal Decreto-legge n. 48 del 2023 (cd. Decreto Lavoro) che, nell'ambito di una più ampia riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, ha introdotto nuove misure di inclusione e accesso al lavoro – il supporto per la formazione e il lavoro e l'assegno di inclusione - nell'ottica di sostituire il Reddito di cittadinanza abolito alla fine del 2023.

Programma GOL si analizza di seguito il settore economico dell'impresa (figura II.25) mettendo in evidenza come circa la metà dei tirocinanti sia concentrata nel settore del Commercio e Riparazioni (25,1%) e in quello dei Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie e Altri servizi alle imprese (23,9%), con una quota rilevante anche nell'ambito dell'Industria in senso stretto (18%). Seguono la Pubblica amministrazione, Istruzione e Sanità con circa il 12% e il settore Alberghiero e della Ristorazione con l'8,3%.

**Figura II.25 Tirocinanti avviati dopo la presa in carico in GOL per Settore economico, incidenze %**



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

Per quanto riguarda la qualifica professionale anche in questo caso, coerentemente con quanto già osservato rispetto al settore economico, oltre la metà dei tirocinanti in GOL si concentra nelle Professioni qualificate delle attività commerciali e dei servizi (26,9%) e nelle professioni impiegatizie (25,1%). Seguono le Professioni tecniche con il 13,5% e gli Artigiani, operai specializzati e agricoltori con il 12,7%. Interessante la quota dei tirocinanti con qualifiche relative alle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione pari al 7% che compensa in parte la quota di tirocinanti nell'ambito di Professioni non qualificate (7,7%), che ricordiamo rappresentare una violazione nell'utilizzo di tirocini per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo<sup>88</sup>.

<sup>88</sup> Le linee Guida del 2017 precisano, in premessa, che “il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo”. Va comunque rilevato che alcune discipline regionali consentono, limitatamente ai soggetti disabili o in condizione di svantaggio, l'attivazione di tirocini finalizzati all'acquisizione di professionalità elementari e caratterizzate da compiti generici e ripetitivi. Per un approfondimento sui tirocini nelle Professioni non qualificate si veda il successivo paragrafo II.2.4.

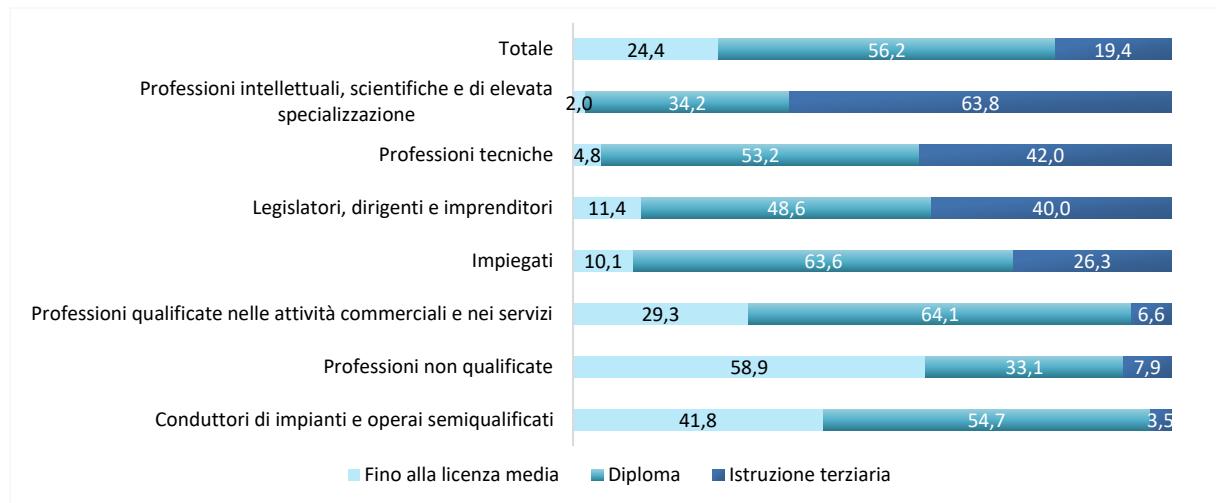
**Figura II.26 Tirocinanti avviati dopo la presa in carico in GOL per grandi gruppi professionali, incidenze %**



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

Nell’ambito di questi gruppi professionali si osserva una buona corrispondenza tra qualifica e titolo di studio posseduto (figura II.27), in particolare tra chi svolge un tirocinio nei profili professionali ad alta specializzazione e nelle professioni tecniche l’incidenza di laureati è molto elevata, raggiunge circa il 64% rispetto una media del 19,4%, come è altrettanto alta l’incidenza di individui con al massimo la licenza media nelle professioni non qualificate, pari a circa il 59% rispetto il 24,4%, che potrebbe in parte spiegare il ricorso a questo istituto per figure di basso profilo.

**Figura II.27 Tirocinanti avviati dopo la presa in carico in GOL per grandi gruppi professionali e titolo di studio, incidenze %**



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

Un’interessante analisi considera il match tra la professione ricercata dichiarata in sede di assessment<sup>89</sup> e quanto svolto nell’ambito del tirocinio extra-curriculare. L’informazione è disponibile per tutti coloro che hanno dichiarato di avere una preferenza sul tipo di lavoro cercato, disponibile al V ditig CP 2011, anche rispetto alle eventuali esperienze di lavoro pregresse, pari al 64,7% di chi ha risposto al questionario qualitativo. Per sintetizzare l’informazione e analizzare le differenze tra la professione desiderata e quella effettivamente svolta durante il tirocinio extra-curriculare, le due variabili sono state riclassificate in tre modalità: Alta, Media e Bassa qualifica (tabella II.34). La modalità Alta ricopre i Legislatori, dirigenti e imprenditori, le Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e le Professioni tecniche.

<sup>89</sup> L’assessment qualitativo si basa su un questionario strutturato in più sezioni, ciascuna delle quali si articola in aree/dimensioni di analisi (Allegato A, delibera C.S. Anpal n. 5 del 9 maggio 2022).

Una qualifica Media considera gli Impiegati, le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, gli Artigiani, operai specializzati e agricoltori. Nella Bassa qualifica rientrano i Conduttori di impianti e operai semiqualificati e le Professioni non qualificate. Incrociando i due livelli di qualifica si osserva una corrispondenza tra qualifica ricercata e quella effettivamente svolta nel tirocinio extra-curriculare per i 2/3 dei tirocinanti. Nell'11% dei casi la situazione attuale è anche migliore rispetto alle aspettative, mentre le attese vengono disilluse per il 21% dei tirocinanti. Da sottolineare come rispetto al 32% di chi ha dichiarato di ricercare una professione altamente qualificata solo il 16,7% sta svolgendo un tirocinio coerente alla categoria professionale ricercata.

**Tabella II.34 Tirocinanti dopo la presa in carico in GOL per gruppo professionale ricercato e avviato %**

		Qualifica tirocinio			<b>Totale</b>
		<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Bassa</b>	
<b>Qualifica ricercata</b>	<b>Alta</b>	16,7	14,1	1,2	32,0
	<b>Media</b>	5,4	47,0	5,6	58,0
	<b>Bassa</b>	0,4	5,3	4,3	10,0
<b>Totale</b>		22,6	66,4	11,0	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

Un'ultima analisi osserva la durata dei tirocini extracurriculari avviati dopo la presa in carico in GOL<sup>90</sup>, mostrando valori previsti ed effettivi allineati su un valore mediano pari a 6 mesi, con un leggero scostamento della durata effettiva di poco inferiore a quella prevista. In media i tirocini si concludono entro 168 giorni contro durate previste di 175 giorni (tabella II.35). La distribuzione per classi conferma una durata effettiva minore rispetto a quella prevista, infatti l'incidenza dei tirocini extracurriculari di durata fino a 2 mesi è pari al 13,9% contro il 3,2% previsto. Tuttavia si registra un'incidenza di circa il 10% di tirocini di durata effettiva superiore all'anno contro il 6,6% di quanto era stato previsto.

**Tabella II.35 Tirocini extracurriculari avviati dopo la presa in carico in GOL per durata prevista ed effettiva. Statistiche descrittive e incidenza percentuale per classe di durata**

	<b>Durata prevista</b>	<b>Durata effettiva</b>
Valore medio	175	168
Devianza	72,3	98,9
p50	182	181
p25	135	92
p75	184	184
Valore minimo	59	3
<b>Classi di durata</b>		
Fino a 2 mesi	3,2	13,9
da 2 a 4 mesi	21,3	20,3
da 4 a 6 mesi	47,7	37,1
da 6 a 12 mesi	21,2	18,9
Oltre 1 anno	6,6	9,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati del MLPS – Sistema Informativo Unitario (dati al 31 dicembre 2023)

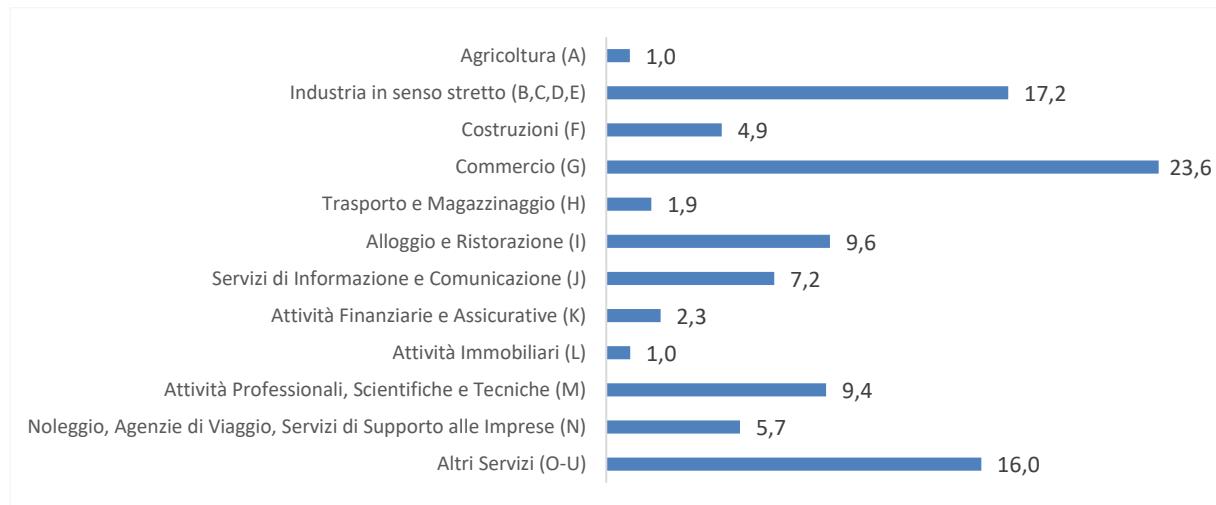
<sup>90</sup> In sede di approvazione delle Linee Guida, la Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome ha modificato l'articolo 2 comma 2, con effetti sulla durata dei tirocini: "La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a due mesi", ad eccezione del tirocinio svolto presso 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". Ai fini del Programma GOL sono stati considerati solo i tirocini extracurriculari di durata prevista superiore a 59 giorni e durata effettiva superiore a 2 giorni, perché gli studenti e i lavoratori stagionali non rientrano tra i presi in carico dalla politica.

## 2. Tirocini e mercato del lavoro

### 2.1 I tirocini attivati per settore di attività economica

Nel capitolo precedente abbiamo osservato, con riferimento ai soggetti ospitanti, che il Commercio, l'Industria in senso stretto e gli Altri servizi sono i settori di riferimento di oltre la metà (52,8%) delle imprese che hanno ospitato almeno un tirocinio. Se dal volume di imprese si sposta l'attenzione sulle quote di tirocini associate ai diversi settori, la prevalenza dei settori citati risulta essere leggermente incrementata in termini percentuali, tanto da raggiungere, complessivamente, il 56,8% (figura II.28). Anche in questo caso il dato prevalente è riferito al Commercio, più accentuato, come detto, rispetto a quello già osservato per la quota di imprese.

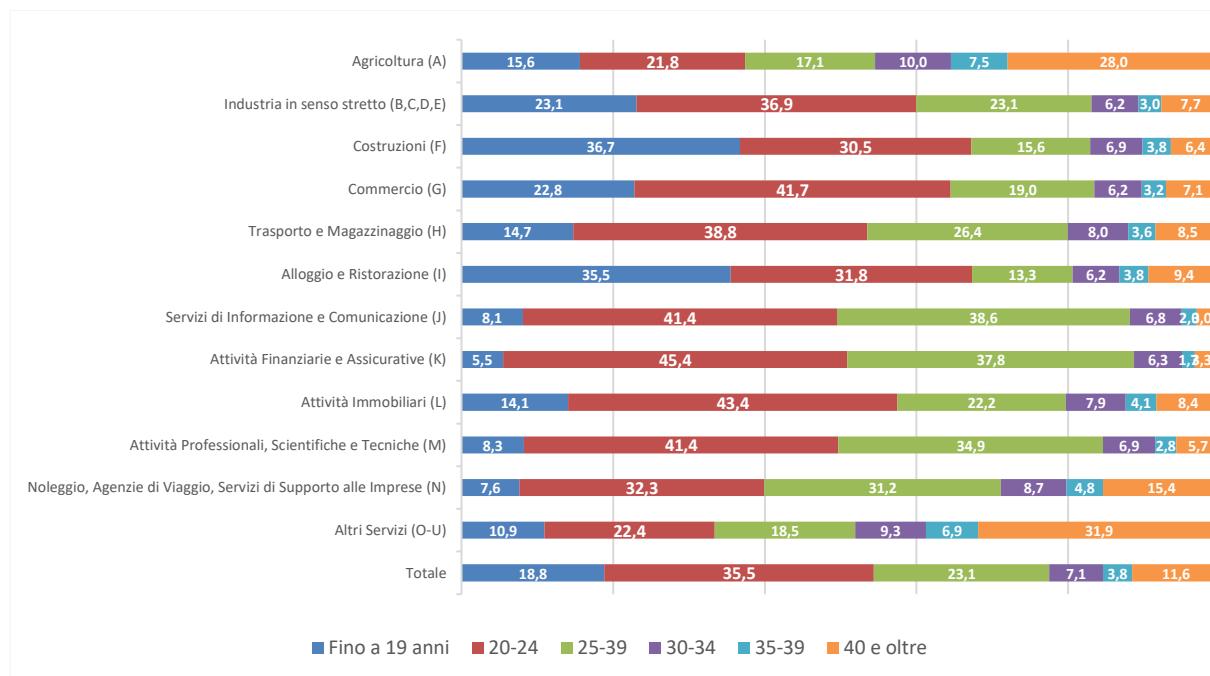
**Figura II.28 Distribuzione dei tirocini avviati per settore di attività economica dell'Impresa ospitante. Valori percentuali. Anno 2023**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi dei dati letti per classe di età dei tirocinanti evidenzia i diversi gradi di partecipazione dei soggetti in base alla fascia di appartenenza (figura II.29). Dal momento che più di tre quarti dei tirocini attivati ha interessato soggetti con meno di 30 anni, la prevalenza di 20-24enni in pressoché tutti i settori ne risulta in qualche modo una conseguenza.

**Figura II.29 Tirocini avviati per settore di attività economica dell’Impresa ospitante e classe di età. Valori percentuali. Anno 2023**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Analizzando i settori produttivi in rapporto alle classi di età dei tirocinanti, osserviamo che, nell’Agricoltura, sono prevalenti gli ultraquarantenni (28%), seguiti dai 20-24enni (21,8%), dai 25-29enni (17,1) e dai giovani sotto i vent’anni (15,6), mentre la percentuale più bassa nel settore è quella dei 35-39enni, con il 7,5%.

L’Agricoltura, gli Altri servizi e, in misura minore, il Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (con il 15,4%) sono i soli compatti in cui si osservi la prevalenza degli ultraquarantenni, molto sottorappresentati nei restanti settori.

Nell’Industria in senso stretto la percentuale più cospicua di partecipazione ai tirocini è relativa ai 20-24enni (36,9%), seguita dai giovani fino a 19 anni e dai 25-29enni (entrambi nella percentuale del 23,1% sul totale del settore).

Nelle Costruzioni prevalgono i giovani fino a 19 anni e i 20-24enni (rispettivamente 36,7% e 30,5%), seguiti dai 25-29enni con il 15,6%. I meno rappresentati sono i 35-39enni (3,8% dei tirocinanti nel comparto).

Nel Commercio i 20-24enni costituiscono la percentuale più rilevante (41,7%), seguiti dai giovani fino a 19 anni (22,8%) e dai 25-29enni (19%). Anche qui i 35-39enni sono i meno rappresentati (3,2%).

Nel Trasporto e magazzinaggio sono prevalenti i 20-24enni (38,8%), i 25-29enni (26,4%) e i giovani fino a 19 anni (14,7%).

Nell’Alloggio e ristorazione spiccano i giovani fino a 19 anni (35,5%), seguiti dai 20-24enni (31,8%) e dai 25-29enni (13,3%). Nel settore, gli ultraquarantenni sono più rappresentati rispetto alle altre due classi più adulte dei 30-34enni e 35-39enni (9,4% i primi, 6,2% e 3,8%, rispettivamente, le altre due classi d’età).

Nei Servizi di informazione e comunicazione i 20-24enni sono la maggioranza, con il 41,4%, a cui fanno seguito i 25-29enni, con il 38,6%, i giovani fino a 19 anni (8,1%) e i 30-34enni (6,8%). Gli ultraquarantenni partecipano, in questo settore, solo per il 3%.

Nelle Attività finanziarie e assicurative prevalgono i 20-24enni con il 45,4% sul totale dei tirocinanti del settore, seguiti dai 25-29enni, che costituiscono il 37,8%, mentre le altre classi d’età sono minimamente presenti, con il coinvolgimento più basso dei 35-39enni (1,7%).

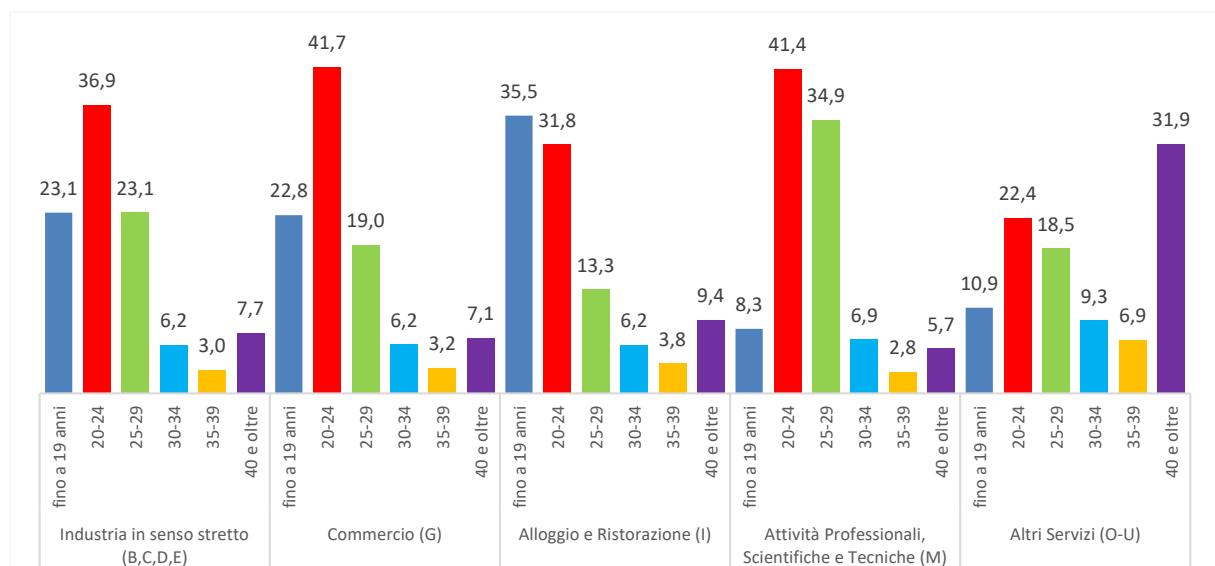
Nelle Attività immobiliari sono preponderanti i 20-24enni con il 43,4%, seguiti dai 25-29enni al 22,2%, dai giovani fino a 19 anni con il 14,1% e dagli ultraquarantenni con l’8,4% sul totale del comparto. La percentuale minima è quella dei 35-39enni, con il 4,1%.

Nelle Attività professionali scientifiche e tecniche i 20-24enni sono il 41,4%, i 25-29enni il 34,9% e i 30-34enni il 6,9%, seguiti dagli ultraquarantenni al 5,7%. Anche qui, il 2,8%, la percentuale minima, riguarda i 35-39enni, così come nel settore del Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (i 35-39enni sono il 4,8%), dove i 20-24enni costituiscono il 32,3% dei tirocinanti, i 25-29enni il 31,2% e gli ultraquarantenni il 15,4%, seguiti dai giovani fino a 19 anni, al 7,6%.

Negli Altri servizi è elevata la percentuale degli ultraquarantenni (31,9%), seguiti dai 20-24enni (22,4%) e dai 25-29enni (18,5%).

Può essere utile, per una migliore visualizzazione della composizione per età di ciascun settore di attività economica, nonché per un confronto fra i diversi settori, soffermarsi sui cinque che raccolgono il maggior numero di tirocini e che, nell'insieme, coprono il 75,9% delle esperienze (figura II.30), pari ad oltre 213mila esperienze. Nello specifico, per ciascuno dei cinque settori economici viene riportata l'incidenza della classe di età.

**Figura II.30 Tirocini avviati per settore di attività economica dell'Impresa ospitante e classe di età. Principali settori per numero di tirocini. Valori percentuali. Anno 2023**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sebbene, come detto, la presenza per classi d'età nei diversi settori economici sia condizionata dalle quote di partecipazione a tirocini per le differenti classi di età, la figura II.30 evidenzia, a supporto dell'analisi sopra presentata, che i più giovani incidono in modo particolare sui Settori dell'industria in senso stretto, del Commercio e, soprattutto, dell'Alloggio e ristorazione, dove rappresentano il 35,5% del totale; che i 20-24enni costituiscono una presenza percentualmente più ridotta solo negli Altri servizi e, allo stesso tempo, condividono con i 25-29enni una forte partecipazione nelle Attività Professionali scientifiche e tecniche, rispettivamente con il 41,4% e il 34,9%. Si tratta, del resto, di attività che richiedono maggiori competenze e titoli di studio più elevati, fattori che, probabilmente, motivano la ridotta partecipazione dei giovanissimi (l'8,3%) e di individui di classi di età più adulte in possesso, come già descritto in questo Rapporto, di titoli di studio più bassi.

Infine, relativamente al titolo di studio (figura II.31), si evidenzia come, complessivamente, prevalgano i diplomati con il 48,8%, seguiti da coloro che possiedono fino alla licenzia media con il 27,1% e, infine, dai laureati, con il 24,1%.

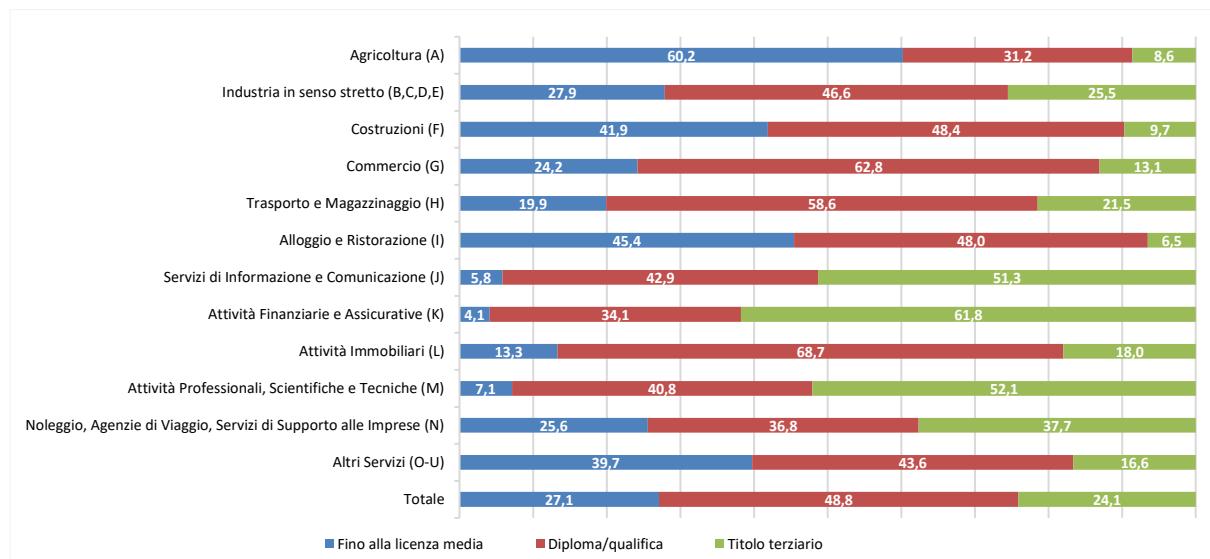
Nello specifico, nell'Agricoltura svolgono tirocini soprattutto coloro che possiedono fino alla licenza media (60,2%), seguiti dai diplomati (31,2%) e dai titoli superiori (8,6%).

Nell'Industria in senso stretto prevalgono i diplomati (46,6%), così come nelle Costruzioni (48,4%), nel Commercio (62,8%), nel Trasporto e magazzinaggio (58,6%), nell'Alloggio e ristorazione (48%), nelle Attività immobiliari (68,7%) e negli Altri servizi (43,6%).

Nei Servizi di informazione e comunicazione svolgono tirocini soprattutto i laureati (51,3%), così come nelle Attività finanziarie e assicurative (61,8%), nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (52,1%), e nel settore del Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (37,7%).

Le percentuali minime di partecipazione riguardano coloro che possiedono un titolo di studio fino alla licenza media nelle Attività finanziarie e assicurative (4,1%), nei Servizi di informazione e comunicazione (5,8%), nelle Attività professionali scientifiche e tecniche (7,1%) e di chi possiede un titolo terziario nell'Alloggio e ristorazione (6,5%), nell'Agricoltura (8,6%) e nelle Costruzioni (9,7%).

**Figura II. 31 Tirocini avviati per settore di attività economica dell'Impresa ospitante e titolo di studio. Valori percentuali. Anno 2023**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 2.2 I grandi gruppi professionali di riferimento dei tirocini avviati

Il decremento del numero di attivazioni interessa trasversalmente tutti i Grandi Gruppi Professionali<sup>91</sup> nell'ambito dei quali nel 2023 sono stati avviati i tirocini. La distribuzione percentuale rimane tuttavia sostanzialmente analoga negli anni e conferma la prevalenza di esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (GGP5) e delle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (GGP4). Questi due gruppi insieme accorpano, anche per l'anno 2023, quasi la metà di tutti i tirocini extracurricolari avviati (49,9%) per un totale di poco più di 140mila esperienze, rispettivamente con percentuali pari al 23,4% per il GGP4 e al 26,5% per il GGP5. Seguono le Professioni Tecniche (14,8%), i Conduttori di impianti e macchinari (11,4%), le esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni

<sup>91</sup> Le informazioni sono state desunte dalle indicazioni contenute nelle Comunicazioni Obbligatorie che ciascun datore di lavoro deve inviare a seguito dell'attivazione di un tirocinio extracurricolare e, in particolare, dalla informazione in merito all'Unità professionale di riferimento secondo la Classificazione delle Professioni Istat. È sulla base e in coerenza con tale indicazione che vengono declinate le attività di tirocinio, i rispettivi contenuti, nonché gli obiettivi formativi da raggiungere e le competenze che saranno inserite nel dossier individuale e certificate dall'attestato finale. Per una migliore comprensibilità delle analisi, le indicazioni relative alle Unità professionali, espresse al V e VI digit della Classificazione Istat, vengono qui riaggrediate al primo digit della stessa. Inoltre, si precisa che benché l'Istat, a partire dal 2023 adotti la classificazione delle professioni CP2021, frutto di una revisione della precedente versione (CP2011) e di un ulteriore allineamento alla International Standard Classification of Occupations – Isco08, in questa sede, per garantire una confrontabilità con i dati sui tirocini extracurricolari programmati e realizzati anche in periodi antecedenti all'adozione della nuova classificazione, le esperienze saranno qui descritte ancora secondo la classificazione CP2011.

intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (10,6%) e le Professioni non qualificate (8%) che nel tempo si stabilizzano nel quadro dell'offerta dei tirocini e sono oggetto degli approfondimenti di seguito qui illustrati.

Rimangono invece residuali, nel quadro dell'offerta dei tirocini, le esperienze realizzate nell'ambito delle figure ad elevata specializzazione ovvero Legislatori, imprenditori ed alta dirigenza (GGP1) e nell'anno 2023 si mantengono su un peso percentuale che non va oltre lo 0,1% per un totale di 286 esperienze.

**Tabella II.36 Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale. Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali**

Denominazione del Grande gruppo professionale CP2011	2021	2022	2023	
	%	%	v.a.	%
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0,1	0,1	286	0,1
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	9,8	10,6	29.960	10,6
Professioni tecniche	14,9	14,9	41.607	14,8
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	23,7	24,0	65.714	23,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	25,1	25,9	74.528	26,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	12,1	11,5	32.131	11,4
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	4,5	4,0	10.879	3,9
Professioni non qualificate	8,8	7,8	22.468	8,0
Non disponibile	1,1	1,2	3.803	1,4
<b>Totale %*</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	-	<b>100</b>
<b>Totale v.a.</b>	<b>329.216</b>	<b>312.836</b>	<b>281.376</b>	-

\*Nel Totale non sono conteggiati i tirocini avviati nel Grande Gruppo Professionale 9 Forze Armate.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il confronto per anno di attivazione dei tirocini mostra l'andamento delle esperienze realizzate in relazione alle competenze agite e riferite alla specifica professione (figura II.32); da qui in avanti, dove non diversamente indicato, dall'analisi sono esclusi i tirocini extracurricolari per i quali è assente il riferimento alla Unità Professionale di riferimento<sup>92</sup> e i tirocini realizzati nel primo e nono Grande Gruppo<sup>93</sup>.

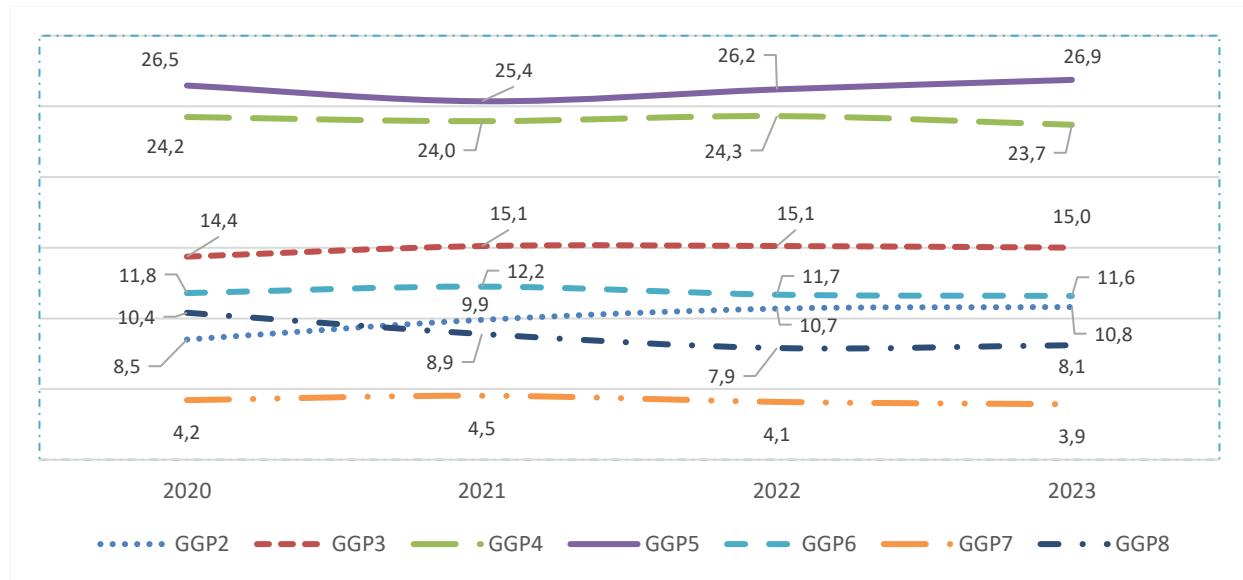
Indipendentemente dalla numerosità complessiva dei tirocini<sup>94</sup>, sembra che negli anni considerati (2020-2023) torni a crescere il peso delle esperienze realizzate nel Grande Gruppo delle Professioni qualificate nel commercio e nei servizi con valori superiori a quelli rilevati nel 2020, a discapito delle Professioni del lavoro d'ufficio (23,7%) che presentano un peso percentuale inferiore a quello del 2022 (quando era pari a 24,3% e comunque contratto anche rispetto a quanto rilevato per il 2020 quando era pari al 24,2%).

<sup>92</sup> Si tratta in valore assoluto, come riportato nella tabella II.36 di poco più di 3.800 esperienze per le quali, nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie non è contenuta l'indicazione della Unità Professionale e dunque, poiché è impossibile a livello nazionale collegarle a specifiche attività professionali, nel presente paragrafo, sono escluse dalle analisi, rimandando le attività di verifica e monitoraggio agli Enti di competenza.

<sup>93</sup> Il Grande Gruppo Professionale dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza (GGP1), dove non diversamente indicato, è escluso per la residualità delle esperienze al fine di rendere più immediata la lettura di grafici e tavole. Sono altresì escluse le esperienze realizzate Forze Armate (GGP9) in quanto rispondono a criteri di adesione, selezione e reclutamento disomogenei rispetto alle altre esperienze e non superano anch'esse, comunque, lo 0,1% delle esperienze su territorio nazionale.

<sup>94</sup> Si ricorda, che nel 2020, anche i tirocini sono stati investiti dalle misure volte a contrastare le criticità connesse all'emergenza sanitaria, e dunque la loro numerosità passa dai poco più delle 226mila unità per il 2020 a poco più di 329mila nel 2021 per tornare a contrarsi prima nel 2022 a 312mila unità circa e ulteriormente a 281mila nel 2023.

**Figura II.32 Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale. Anni 2020, 2021, 2022 e 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Cresce inoltre, pur nei valori più contenuti, il peso percentuale dei tirocini afferenti al Grande Gruppo delle professioni Tecniche (GGP2) che arrivano a costituire il 10,8% delle esperienze considerate.

Infine, dopo il decremento tra il 2020 e il 2022 delle esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni non qualificate, nel 2023 queste tornano a superare l'8% dei tirocini extracurricolari. In merito a queste ultime, si ricorda che le Linee guida del 2017 puntano alla qualità dell'esperienza quale elemento dirimente anche per contrastare l'uso improprio della misura e che le esperienze realizzate nell'ambito delle figure a scarsa o nulla qualificazione devono comunque riferire di un percorso di apprendimento che possa prevedere l'acquisizione di competenze trasversali o comunque mancanti nella storia professionale o formativa dell'individuo coinvolto<sup>95</sup> agendo sia sulla dimensione formativa, sia sui meccanismi di esclusione sociale prima ancora che lavorativa.

Pressoché stabili negli anni, invece, sia la quota di esperienze realizzate in riferimento alle figure del GGP3 ovvero Professioni Tecniche (15%), sia quelle relative alle figure del GGP6, Artigiani e operai qualificati (11,6%).

Le ricorrenti analisi condotte negli anni (dal 2014) sulle esperienze di tirocinio extracurricolare, al di là delle implicazioni connesse al più generale andamento del mercato del lavoro, sembrano dunque descrivere una offerta per lo più consolidata intorno ai Gruppi a media qualificazione (GGP 4 e GGP5), nella misura del 50,6%, e delle professioni ad elevata qualificazione (GGP2 e GGP3) che, nel complesso, interessano più di un quarto dei tirocini (25,8%).

Le professioni a medio-bassa qualificazione, ovvero afferenti al GGP6 (Artigiani e operai specializzati) e GGP7 (Conduttori di impianti e macchine), nel 2023 non superano il 15,5% di tutti i tirocini realizzati. Queste ultime, peraltro, insieme alle esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni non qualificate, pur in presenza, come detto, di una contrazione generalizzata di tutte le esperienze (-14,8% rispetto al 2021 e -10,2% rispetto al 2022) presentano una variazione negativa più importante rispetto ai due anni considerati (figura II.33).

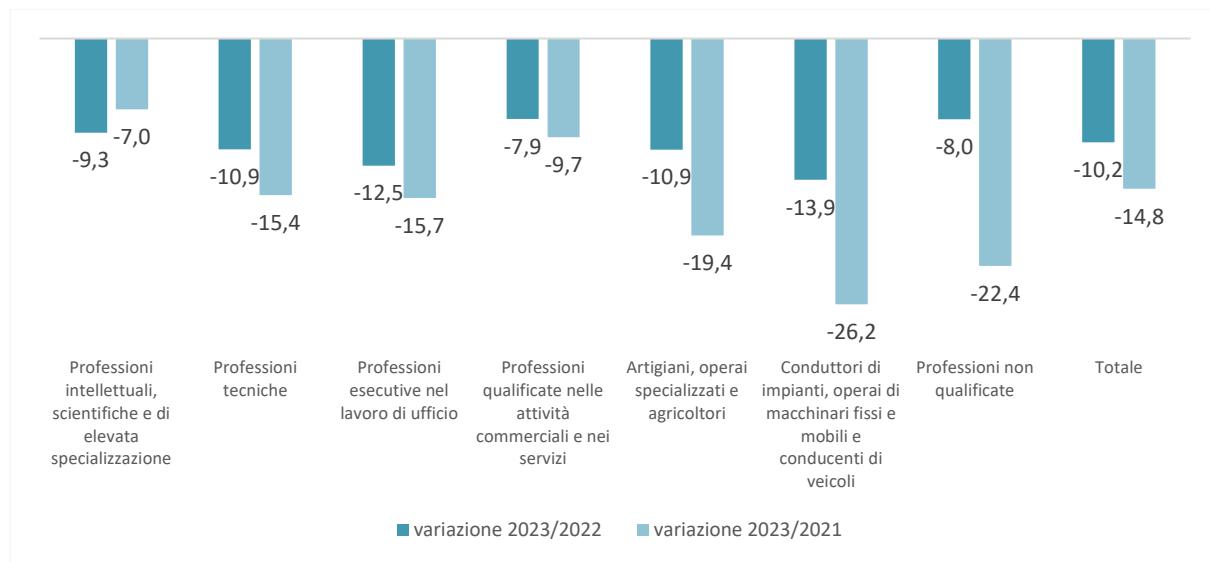
Sostanzialmente nel 2023, rispetto al 2021, si riducono di un quarto i tirocini realizzati nell'ambito del Grande Gruppo Conduttori (-26,2%), di più un quinto le esperienze che si riferivano a Professioni non qualificate (-22,4%) e del -19,4% i tirocini per Artigiani, operai specializzati agricoltori

Al contrario, le variazioni più contenute, o comunque inferiori al dato medio, hanno interessato i tirocini afferenti alle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (GGP2, -7%) e le Professioni

<sup>95</sup> Sui tirocini nelle Professioni non qualificate si veda anche il successivo paragrafo 2.4

qualificate nelle attività commerciale e nei servizi (GGP5, -9,7%).

**Figura II.33 Variazioni percentuali per Grande Gruppo Professionale nel 2023 rispetto al 2021 e al 2022.**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La variazione dei tirocini avviati si sovrappone solo in parte alla distribuzione delle variazioni di tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze<sup>96</sup> per Grande gruppo professionale calcolate per il triennio 2021-2023 (figura II.34).

Le analogie più forti si riscontrano per i Grandi Gruppi delle Professioni Tecniche e delle Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, tanto che i valori caratterizzati dal segno negativo sono pressoché assimilabili. Diverso è invece il caso per il Grande Gruppo delle Professioni intellettuali (GGP2) che mostra il segno positivo per quel che riguarda le variazioni segnate per l'attivazione dei tirocini e, al contrario, il segno negativo per le nuove attivazioni di tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze.

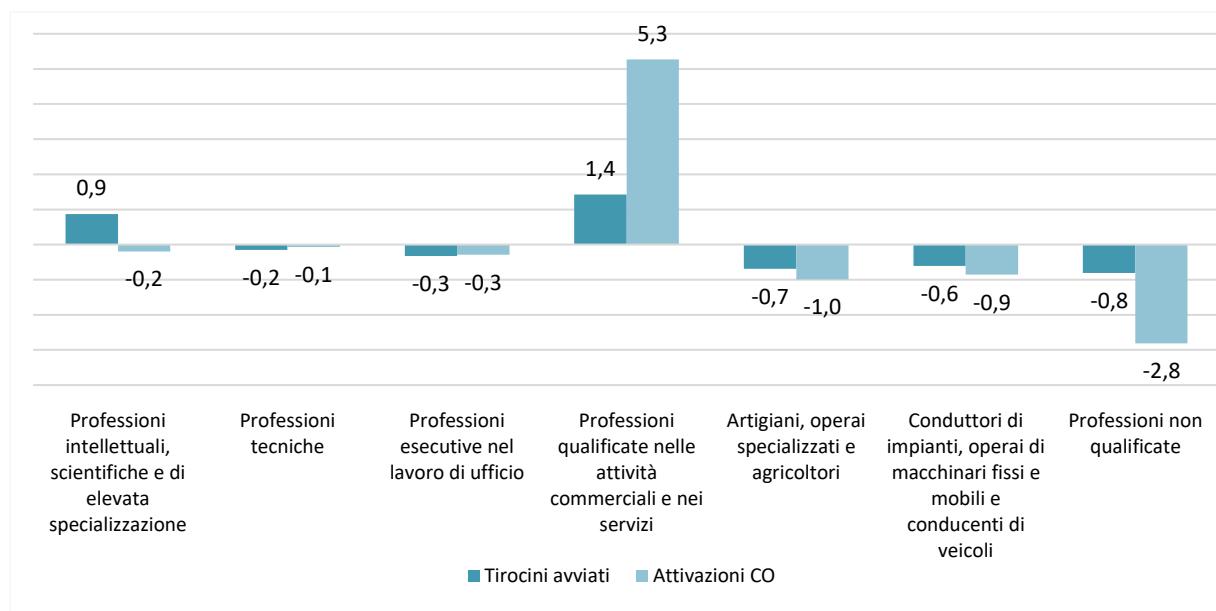
Stesso segno ma intensità differenti, invece, per le variazioni relative alle attivazioni registrate nel Grande Gruppo delle Professioni non qualificate e nelle Professioni qualificate delle attività commerciali e nei servizi.

Nel primo caso, pur nella riduzione complessiva, le nuove attivazioni di tirocinio contribuiscono di un -0,8% sul -2,8% del decremento di tutti i rapporti di lavoro nello stesso Grande Gruppo. Nel secondo caso, invece, le nuove attivazioni nelle Professioni del commercio e servizi invece presentano un +5,3%, spingendo i tirocini attivati in analogo Grande Gruppo al +1,4%.

Se dunque si escludono i tirocini attivati nel Secondo Grande Gruppo ad alta qualificazione, dove il segno delle variazioni relative alle nuove attivazioni indica la presenza di tirocini in controtendenza rispetto a quanto rilevato nel 2021, in tutti gli altri casi si può notare complessivamente un effetto di trascinamento che il mercato esercita sull'avvio di nuovi tirocini, suggerendo una influenza capace di orientare le caratteristiche e i contenuti dell'offerta in relazione alla più articolata offerta di lavoro.

<sup>96</sup> Per il confronto ci si è avvalsi delle informazioni contenute nell'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del MLPS che, si ricorda, traccia i rapporti di lavoro alle dipendenze o assimilabili e contiene il riferimento alla unità professionale di riferimento.

**Figura II.34 Variazione nella distribuzione dei tirocini avviati e nella composizione di tutte le attivazioni di lavoro dipendente e parasubordinato (Attivazioni CO) per Grande Gruppo Professionale. Anno 2023-2021. Differenze in punti percentuali**



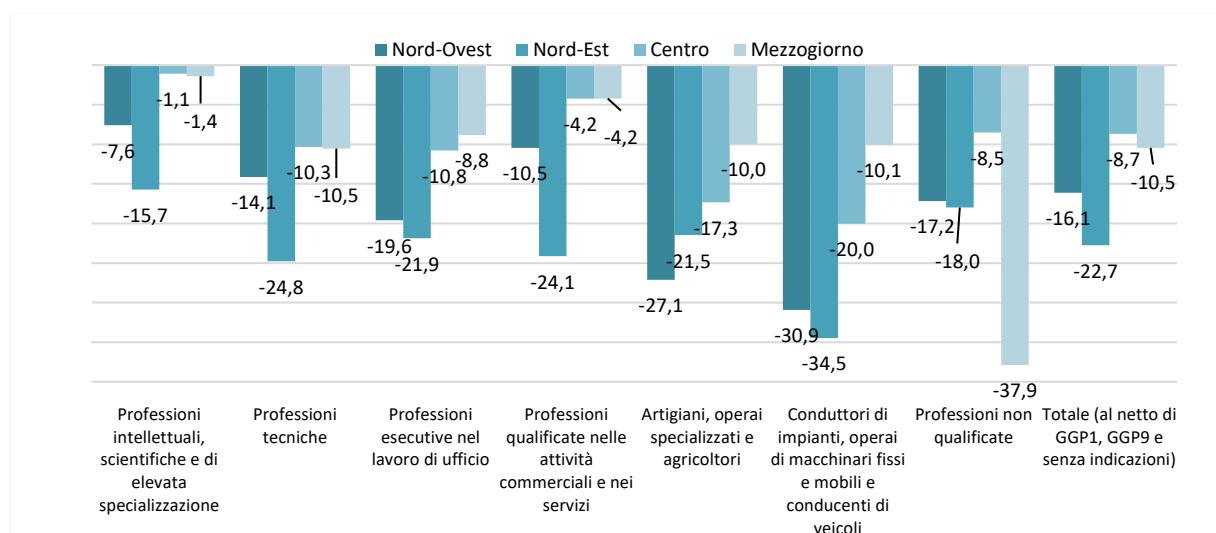
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi delle variazioni percentuali rilevate tra l'anno 2021 e l'anno 2023 per ripartizione geografica mostra che, a fronte di una generalizzata contrazione delle esperienze in tutte le aree del Paese, questa è stata particolarmente consistente nelle Regioni del Nord-Est (-22,7% di esperienze in meno nel 2023 rispetto al 2021) e nelle Regioni del Nord-Ovest (-16,1%) (figura II.35).

Più contenuto invece il segno negativo registrato nelle regioni del Mezzogiorno (-10,5%, dove è stato avviato il 27,2% di tutti i tirocini nell'anno 2023) e nelle regioni del Centro (-8,7% dove nello stesso periodo è stato avviato il 18,9% dei tirocini extracurricolari).

Rispetto alle Unità professionali di riferimento dei tirocini però il decremento delle esperienze è stato tutt'altro che uniforme nelle diverse ripartizioni geografiche.

**Figura II.35 Variazioni percentuali nella distribuzione dei tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale e area geografica dei tirocini nel 2023 rispetto al 2021.**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il decremento rilevato nella ripartizione del Nord-Ovest (dove si realizza nel 2023 il 34% e oltre dei tirocini) si manifesta in particolare nel forte decremento delle esperienze afferenti al Grande Gruppo degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (GGP6 -27%) e nei tirocini avviati per figure dei Conduttori di impianti operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (GGP7 -30,9%). Nella circoscrizione del Nord-Est, dove nel 2023 è stato realizzato il 19,8% del complesso dei tirocini qui considerati, si sono, anche qui, ridotti prevalentemente (e in misura maggiore che nel resto delle ripartizioni geografiche) i tirocini afferenti alle figure dei Conduttori di impianti operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (GGP7 -34,5%), delle Professioni tecniche (GGP3, -24,8%) e delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (GGP5 -24,1%).

Nelle regioni del Mezzogiorno è invece da segnalare una contrazione del -37,8% delle esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni non qualificate (decremento che pur presente in tutte le altre ripartizioni geografiche è inferiore o assimilabile al decremento medio calcolato per ogni area geografica).

Al di là degli andamenti e delle variazioni considerate, i valori dei tirocini avviati e la loro distribuzione percentuale nelle diverse ripartizioni geografiche mostrano come queste rimangano accomunate da analogie che configurano un'offerta di tirocini che rimane comunque concentrata, pur con intensità differenti, sugli stessi Grandi Gruppi professionali (tabella II.37).

**Tabella II.37 Tirocini avviati per Grandi Gruppi Professionali e ripartizione geografica. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
<b>% per colonna</b>					
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	15,9	8,5	11,5	5,5	10,8
Professioni tecniche	16,2	17,2	14,7	12,2	15,0
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	24,3	22,1	23,2	24,6	23,7
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	23,4	20,7	29,9	33,8	26,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	9,3	15,1	10,3	12,8	11,6
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	3,7	5,6	2,8	3,8	3,9
Professioni non qualificate	7,3	10,9	7,7	7,3	8,1
<b>Totale %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale v.a.</b>	<b>94.605</b>	<b>55.023</b>	<b>52.289</b>	<b>75.367</b>	<b>277.284</b>
<b>% per riga</b>					
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	50,3	15,6	20,1	13,9	100
Professioni tecniche	36,8	22,7	18,4	22,1	100
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	34,9	18,5	18,4	28,2	100
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	29,7	15,3	21,0	34,1	100
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	27,2	25,9	16,8	30,1	100
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	31,9	28,1	13,5	26,5	100
Professioni non qualificate	30,9	26,7	18,0	24,4	100
<b>Totale %</b>	<b>34,1</b>	<b>19,8</b>	<b>18,9</b>	<b>27,2</b>	<b>100</b>
<b>Totale v.a.</b>	<b>94.605</b>	<b>55.023</b>	<b>52.289</b>	<b>75.367</b>	<b>277.284</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Ovunque, infatti, si rileva la preminenza dei tirocini realizzati nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e nelle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio mentre la diversificazione dell'offerta in relazione alle professionalità agite si articola sugli altri Grandi Gruppi considerati che assumono un peso percentuale differente in relazione alla diversa area geografica di attivazione.

Nelle Regioni del Mezzogiorno e del Centro, nel dettaglio, il peso percentuale delle esperienze attivate nell'ambito delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, nel 2023, supera comunque di gran lunga quello rilevato per tutti gli altri Grandi Gruppi, tanto che nel Mezzogiorno questa offerta interessa oltre un terzo di tutti i tirocini avviati (33,8% nel Sud e Isole e 29,9% nel Centro).

Sostanzialmente, la distribuzione percentuale delle esperienze di tirocinio per Grandi Gruppi Professionali e ripartizioni geografiche ricalca dinamiche più complesse che si legano alle dinamiche del mercato e alla capacità di produrre una domanda di lavoro qualificata e con competenze di tipo tecnico di alto livello o, ancora fortemente specializzata. Quasi i due terzi dei tirocini realizzati nelle figure ad alta specializzazione (GGP2), ad esempio, sono stati avviati nelle regioni del Nord e in particolare del Nord-Ovest (50,3% cui si somma un ulteriore 15,6% di tirocini analoghi realizzati nel Nord-Est).

Anche per il 2023, pur nella flessione del numero dei tirocini avviati, la distribuzione percentuale degli stessi, non si discosta dunque dalla domanda di lavoro complessivamente presente sul territorio nazionale e racconta le tradizionali vocazioni del sistema produttivo del territorio.

La lettura delle esperienze per Grande Gruppo Professionale di riferimento e settore di attività economica<sup>97</sup>

<sup>97</sup> Il riferimento è alla Classificazione delle Attività economiche Ateco 2007, che si compone di 21 Sezioni all'interno delle quali sono riportate le diverse attività produttive. Qui, per una più agevole lettura, è stata adottata una riclassificazione in 7 sezioni. Eventuali differenze con la distribuzione percentuale dei settori dei soggetti ospitanti sono da imputare al fatto che in questo caso si tratta del settore reale di attivazione del singolo tirocinio e non più del settore prevalente di attività dell'impresa o ente presso cui è stato attivato il tirocinio.

dell'impresa che ha attivato il tirocinio illustra l'ambito di attività dove sono stati sperimentati i contenuti dell'esperienza<sup>98</sup>.

**Tabella II.38 Tirocini avviati per Grandi Gruppi Professionali e settore di attività economica. Anno 2023.**  
**Valori percentuali per riga**

Grande gruppo professionale CP2011	Agricoltura (A)	Industria in senso stretto (B, C, D, E)	Costruzioni (F)	Commercio (G)	Alloggio e Ristorazione (I)	Informazione, comunicazione e Professioni scientifiche e tecniche (J, M)	Altri servizi di mercato (H, K, L, N)	Altri servizi (O-U)
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,1	13,2	1,1	7,1	0,4	56,0	12,1	10,1
Professioni tecniche	0,3	24,7	3,9	11,7	1,3	33,1	14,3	10,7
Professioni executive nel lavoro di ufficio	0,4	12,8	4,1	16,0	4,7	21,7	21,9	18,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	0,2	2,9	0,2	54,6	26,1	1,0	1,9	13,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2,9	39,3	23,4	15,9	3,5	1,5	4,4	9,1
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	1,0	71,4	2,7	4,3	0,6	1,7	10,0	8,4
Professioni non qualificate	5,4	13,0	5,8	11,4	10,8	1,1	12,9	39,7
<b>Totali*</b>	<b>1,0</b>	<b>17,2</b>	<b>4,9</b>	<b>23,6</b>	<b>9,6</b>	<b>16,6</b>	<b>11,0</b>	<b>16,0</b>

\* Eventuali differenze con la distribuzione percentuale per settori dei soggetti ospitanti sono da imputare al fatto che in questo caso si tratta del settore di attivazione del singolo tirocinio e non più del settore prevalente di attività dell'impresa o ente presso cui è stato attivato il tirocinio.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sono i settori di attività Informazione, comunicazione e Professioni scientifiche e tecniche (J, M) ad accogliere tirocini a più elevata qualificazione; al contrario, i tirocini realizzati per unità professionali a più bassa o nulla qualificazione sono ospitati da imprese attive nel settore Altri servizi alle imprese, mentre, infine, sono le imprese attive nell'ambito dell'Industria in senso stretto (B,C,D,E) ad aver attivato più frequentemente le esperienze connotate da una dimensione tecnica o specialistica più marcata. È questo il caso dei tirocini avviati nelle Professioni Tecniche (quasi una esperienza su quattro è stata realizzata nel settore dell'Industria), dei tirocini attivati nel Grande Gruppo di Artigiani e operai specializzati (quasi quattro sui dieci tirocini attivati si ritrovano nell'Industria) e nel Grande Gruppo dei conduttori di impianti operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, dove il 71,4% delle esperienze è stato realizzato nel settore dell'Industria (tabella II.38).

Oltre il 55% dei tirocini realizzati nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi ricorrono nel settore del Commercio, mentre le rimanenti si suddividono tra Altri servizi di mercato (26,2%) e Altri Servizi (13,5%).

Come già detto, (cfr. par. II.1.1) i tirocini hanno coinvolto pressoché in egual misura uomini e donne. Si ricorda infatti che i tirocini che hanno coinvolto la componente femminile costituiscono il 51,8% di tutte le esperienze attivate. Considerando che nel triennio 2020-2022 i tirocini di donne erano il 49,9% possiamo

<sup>98</sup> Per approfondire le caratteristiche dei soggetti ospitanti cfr. paragrafo 1.3.

desumere che la contrazione complessiva dei tirocini nel 2023 abbia riguardato per lo più la componente maschile.

La conspicua permanenza femminile nei tirocini conferma, da un punto di vista quantitativo, la capacità della misura capace di contrastare il divario di genere soprattutto nella fase di accesso al lavoro ma si riflette ancora solo parzialmente nelle esperienze se queste sono riclassificate in base ai Grandi Gruppi Professionali (figura II.36). La percentuale di donne (pur mediamente con livelli di istruzione superiori alla componente maschile) si distribuisce in base alla tradizionale divisione del mondo del lavoro, per cui le donne sono più presenti nelle Professioni d'ufficio (65,6%) e nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (64,8%) ma sono sotto-rappresentate sia, pur di poco, nelle professioni a media-alta qualificazione (Professioni intellettuali e scientifiche, 50,9% e Professioni tecniche 51,1%), sia nelle professioni a vocazione più esecutiva, di tradizionale appannaggio maschile (Artigiani, operai specializzati 19%; Conduttori di impianti e macchinari fissi e mobili 25,4%).

**Figura II.36 Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale e genere. Anno 2023. Valori percentuali**



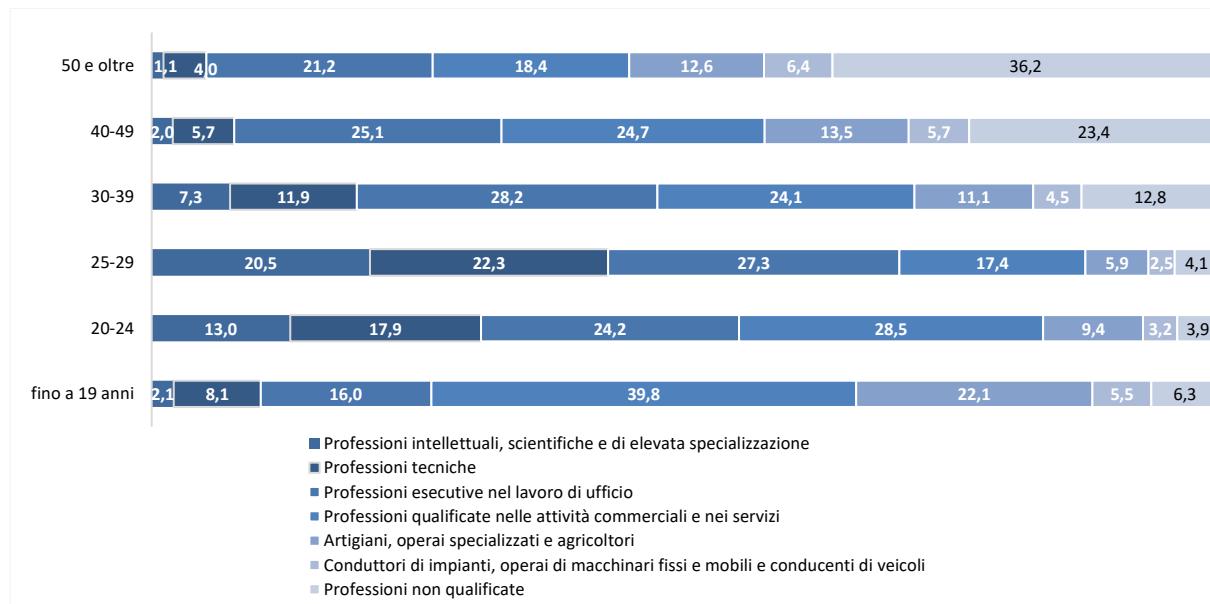
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quanto riguarda la distribuzione delle esperienze di tirocinio extracurricolare per Grandi Gruppi Professionali e classe di età, si confermano alcune dinamiche che hanno sin qui caratterizzato le esperienze. I giovanissimi con meno di 19 anni sono per lo più coinvolti in esperienze afferenti alle Professioni nelle attività commerciali e dei servizi (39,8%) e agli Artigiani e operai specializzati (22,1%).

Le esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni non qualificate invece diventano un'opzione più consistente negli adulti con più di 40 anni e in particolare per gli ultracinquantenni (figura II.37). Tra questi ultimi i tirocini per Professioni non qualificate rappresentano il 36,2% del complesso delle esperienze attivate.

Tra le esperienze che hanno coinvolto giovani tra i 25 e i 29 anni, di contro, ricorrono in misura consistente i tirocini afferenti alle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio (27,3%), alle Professioni tecniche (22,3%) e alle Professioni intellettuali e ad elevata specializzazione (20,5%), le stesse che vedevano anche una più significativa partecipazione della componente femminile.

**Figura II.37 Tirocini avviati per classe di età dei tirocinanti e Grande Gruppo Professionale. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'incrocio tra esperienze nell'ambito dei diversi Grandi Gruppi Professionali di riferimento e il titolo di studio dei tirocinanti coinvolti attesta la sostanziale corrispondenza tra livelli di istruzione conseguiti e livello di competenza richiesta nell'ambito dei tirocini attivati (tabella II.39).

Le esperienze realizzate nell'ambito delle Professioni intellettuali, scientifiche e a elevata specializzazione hanno coinvolto in più di sette casi su dieci persone che hanno conseguito titoli di livello terziario di tipo accademico (71,6%) e non accademico (0,1%) e in più di un caso su cinque individui con il diploma di scuola secondaria superiore (22,6%).

**Tabella II.39 Tirocini avviati per Grande Gruppo Professionale e titolo di studio dei tirocinanti. Totale 2023. Valori percentuali**

	Nessun titolo	Fino alla istruzione secondaria inferiore	Titolo di istruzione sec. superiore che non permette accesso all'università	Diploma di istruzione secondaria superiore	Diploma terziario non accademico	Titolo terziario accademico	Totale
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,5	1,4	0,8	22,6	0,1	71,6	100
Professioni tecniche	3,2	4,7	2,1	41,7	0,2	48,1	100
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	4,4	9,8	3,4	53,5	0,1	29,0	100
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	7,5	24,8	7,0	54,3	0,1	6,2	100
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	12,0	37,9	8,6	38,4	0,1	3,1	100
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	10,5	35,7	8,3	41,7	0,0	3,7	100
Professioni non qualificate	15,6	51,7	6,5	24,1	0,0	2,1	100
<b>Totale %</b>	<b>6,9</b>	<b>20,2</b>	<b>5,0</b>	<b>43,8</b>	<b>0,1</b>	<b>24,0</b>	<b>100</b>
<b>Totale v.a.</b>	<b>19.508</b>	<b>56.694</b>	<b>13.964</b>	<b>123.338</b>	<b>261</b>	<b>67.515</b>	<b>281.280</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Di contro, le esperienze realizzate nell’ambito delle Professioni non qualificate hanno intercettato nel 15,6% dei casi persone prive di qualsiasi titolo di studio, a cui si somma un ulteriore 51,7% individui che avevano concluso al più il ciclo di scuola secondaria di primo grado e nel 6,5% dei casi coloro che hanno acquisito un titolo del percorso secondario ma che non consente l’accesso all’università. Si tratta complessivamente del 73,8% di tutti i tirocini avviati nel medesimo Grande Gruppo entro il quale però è comunque necessario sottolineare che nel restante 26,2% di casi, tali tirocini hanno coinvolto persone in possesso di diploma (24%) o titolo accademico (2%).

Un elemento che pone l’attenzione sulla funzione del tirocinio stesso sia rispetto alle lunghe e più complesse storie professionali dei singoli tirocinanti, sia in relazione all’utilizzo difforme della misura, la quale presenta per sua natura anche obiettivi formativi.

### **2.3 La familiarità con il mercato del lavoro**

Nell’anno 2023, i tirocini che hanno coinvolto individui privi di un rapporto di lavoro nei cinque anni precedenti l’avvio dell’esperienza<sup>99</sup> sono stati quasi 106mila, hanno costituito il 37,6% di tutti i tirocini avviati nella stessa annualità e interessano in misura maggiore i giovani sino a 29 anni, coloro che hanno conseguito un titolo di livello terziario (tra i quali la coincidenza della giovane età e gli anni trascorsi nel percorso di studio probabilmente prefigura un primo ingresso al lavoro), i tirocinanti coinvolti nelle regioni insulari (42,4%) e del Nord-Ovest (39,1%).

Rispetto al triennio precedente 2020-2022 (quando lo stesso valore percentuale era pari al 36,7%) il peso dei tirocini che hanno rappresentato la prima esperienza professionale dopo un periodo di cinque anni, ritenuto qui sufficientemente ampio e tale da incidere sulle dinamiche di ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro, torna a crescere, pur rimanendo al di sotto dei valori degli anni 2019-2021, (quando il valore era pari al 38,1% anche a causa del break occupazionale rilevato nel 2020 a seguito delle misure intraprese in occasione della gestione dell’emergenza sanitaria).

Se dunque diminuiscono le esperienze realizzate nel complesso, in valori percentuali, aumenta la quota di tirocini avviati per persone prive di familiarità con il mercato del lavoro.

Pur a fronte, come detto, di una costante negli anni che vede la maggiore incidenza di tirocini rivolti a giovani sino a 29 anni senza esperienza, tra i quali si segnala, per il 2023, un valore pari al 41,8%, il confronto con il triennio precedente sottolinea un aspetto interessante per l’utilizzo del tirocinio esteso anche a persone più adulte o più fragili per caratteristiche socio-anagrafiche.

---

<sup>99</sup> Per la verifica della presenza di un rapporto di lavoro cessato nei cinque anni precedenti l’avvio del tirocinio, si è fatto ricorso all’Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro che traccia i rapporti di lavoro alle dipendenze o assimilabili. Sono dunque escluse eventuali attività di lavoro autonomo in senso stretto o con partita Iva.

**Tabella II.40 Quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per classe di età, titolo di studio e ripartizione geografica. Triennio 2020-2022 e anno 2023. Valori assoluti e valori percentuali**

		2020-2022	Anno 2023
Età in classi	fino a 29 anni	41,2	41,8
	30-39	22,7	23,6
	40-49	21,1	23,8
	50 anni e oltre	18,5	21,8
Livello di istruzione	Fino alla licenza di scuola secondaria inferiore	35,4	39,9
	Diploma di scuola secondaria superiore o qualifica del sistema IFP	35,0	35,0
	Titolo di livello terziario	41,6	40,5
Ripartizione geografica del tirocinio	Nord-Ovest	38,9	39,1
	Nord-Est	34,0	35,5
	Centro	36,5	36,5
	Sud	34,2	36,9
	Isole	42,0	42,4
<b>Totale %</b>		<b>36,7</b>	<b>37,6</b>
<b>Totale v.a.</b>		<b>318.647</b>	<b>105.933</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A crescere in modo più rilevante, infatti, è la quota di tirocini per persone più adulte e prive di familiarità con il lavoro e in particolare crescono i valori riferiti agli adulti ultraquarantenni. Nello specifico i tirocini che hanno coinvolto persone prive di un rapporto di lavoro cessato nei 5 anni precedenti tra coloro che hanno tra i 40 e i 49 anni per l'anno 2023 costituiscono il 23,8% di tutti i tirocini avviati per la stessa classe di età, (contro il 21,1% rilevato nel triennio 2020-2022). In modo ancora più incisivo la quota di tirocini che tra le persone di 50 anni e oltre hanno interessato persone prive di familiarità con il lavoro nel 2023 sono il 21,8% contro il 18,5% del triennio precedente.

Guardando al titolo di studio, inoltre emerge che se rimane stabile al 35% la quota di tirocini che hanno coinvolto persone diplomate alla loro prima esperienza (dopo 5 anni di accertata esclusione dal mercato), la stessa decresce per quel che riguarda i tirocini che hanno coinvolto persone che hanno conseguito titoli di livello terziario e cresce in modo decisamente rilevante la quota di tirocini al primo ingresso tra coloro che hanno conseguito al più il titolo di scuola secondaria inferiore e che per l'anno 2023 sfiora il 40% contro il 35,5% del triennio precedente.

In sintesi dunque cresce la capacità del tirocinio di intercettare persone estranee o con scarsa familiarità al lavoro ma tale capacità nell'anno 2023 si modifica in direzione dell'attivazione di persone anche più adulte e/o con scarsi livelli di qualificazione, combinandosi probabilmente nei territori con gli altri strumenti di politica attiva specificamente dedicati ai più giovani o a coloro che hanno avuto modo di sperimentare una familiarità con il mercato durante altre esperienze di studio o lavoro.

Quasi un tirocinio su quattro di quelli che hanno coinvolto individui con età più mature ha infatti rappresentato il primo ingresso (o il re-ingresso dopo un'assenza di almeno cinque anni) nel mercato del lavoro e tra tutti i tirocini che hanno rappresentato una esperienza per tornare a familiarizzare con il mercato del lavoro, quasi il 29% ha coinvolto persone prive di diploma o di qualifica della istruzione e formazione professionale. Per loro (e anche per il 14% di individui di 30 anni e oltre), pur numericamente contenuti rispetto alla quota di partecipazione giovanile, il tirocinio costituisce un'azione – oltre che una esperienza – funzionale a esperire una certa familiarità in caso di totale inesperienza o ad avviare processi di riqualificazione nei casi in cui il tirocinio fosse stato attivato dopo periodi di inattività di lungo periodo.

In merito all'incidenza percentuale dei tirocini per persone senza familiarità con il mercato del lavoro per ripartizione geografica, questa cresce ovunque nel confronto tra il triennio 2020-2022 e l'anno 2023 e, pur in presenza di quote più contenute rispetto a quelle rilevate nelle Isole, cresce in particolare nelle Regioni del Sud e del Nord-Est, le stesse queste ultime dove il totale dei tirocini avviati si era ridotto in modo significativo rispettivamente del 10,5% e del 22,7%.

Ad ogni modo, se, come detto, una scarsa familiarità con il lavoro ha caratterizzato 37,6% delle esperienze di tirocinio, è di contro necessario ricordare che il 62,4% dei tirocini ha coinvolto individui con storie professionali caratterizzate da una pluralità di eventi lavorativi che hanno determinato entrate e uscite dal mercato del lavoro. Gli aspetti richiamati nella normativa vigente anche in relazione alla qualità del tirocinio e alle sue finalità a carattere orientativo e formativo sembrano più di ogni altro anno monitorato assumere una rilevanza significativa proprio lì dove il tirocinio assume la funzione di ri-orientamento rispetto al mercato, rispetto alle precedenti esperienze professionali e rispetto a precedenti competenze maturate in ambiti settoriali e professioni che compongono la biografia professionale delle persone che approdano al tirocinio. In questa ottica, il tirocinio, così come sottolineato nelle Linee guida per la qualità delle esperienze dovrebbe essere progettato e valutato dai livelli di governance regionali, anche in relazione alla pianificazione di un percorso di rafforzamento delle competenze in vista di un iter professionalizzante di medio e lungo periodo, capace di rileggere il complesso degli eventi lavorativi pregressi e delle competenze comunque maturate.

Se si guarda alla quota percentuale di tirocini che hanno rappresentato la prima esperienza di lavoro<sup>100</sup> per Grande Gruppo Professionale, i valori più elevati interessano i tirocini ad alta qualificazione, ovvero quelli afferenti al Grande gruppo delle Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione (44,4%) e delle Professioni tecniche (39,7%) e a media qualificazione, ovvero le Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (40,2%) che, si ricorda, costituisce il gruppo più numeroso di tirocini avviati e del Grande Gruppo professionale degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (41,3%). Poco più di un tirocinio su tre di quelli attivati nelle professioni non qualificate (31,5%) ha coinvolto persone prive di esperienze nei cinque anni considerati. In generale, infatti, pur con dinamiche non progressive e differenti nelle diverse aree geografiche, più le esperienze si riferiscono a professioni a elevata qualificazione, più il tirocinio coinvolge persone prive di familiarità. In questo caso il tirocinio ha rappresentato uno strumento per l'accesso al lavoro qualificato in quelle aree dove maggiormente insistono dinamiche occupazionali e di inserimento che rendono non sempre agevole il lavoro di giovani e adulti con alti livelli di istruzione. Per quel che riguarda le differenze territoriali, ad esempio, è significativo che la metà e oltre dei tirocini realizzati nelle Isole nel grande Gruppo delle Professioni intellettuali e a elevata specializzazione abbia costituito una esperienza per chi era fuori dal mercato da almeno 5 anni.

**Tabella II.41 Quota percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporto di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti, per Grande Gruppo Professionale e per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	45,1	36,5	45,8	47,8	51,1	44,4
Professioni tecniche	40,5	35,3	38,5	43,2	45,6	39,7
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	33,6	28,9	32,3	36,5	36,4	33,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	41,6	40,1	37,4	39,6	43,0	40,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	42,8	45,1	37,5	36,9	43,4	41,3
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	34,0	36,9	31,9	29,9	33,9	33,6
Professioni non qualificate	32,7	26,4	29,0	33,8	49,1	31,5
<b>Totale</b>	<b>39,1</b>	<b>35,5</b>	<b>36,5</b>	<b>36,9</b>	<b>42,4</b>	<b>37,6</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Meno incisivi, per quel che riguarda il primo ingresso, risultano i tirocini realizzati per le professioni del

<sup>100</sup> Si ricorda che per prima esperienza di lavoro, in questa sede, si intende l'esperienza di tirocinio dopo un periodo di 5 anni precedenti l'attivazione dello stesso in cui non è stata rilevata alcuna cessazione di rapporto di lavoro alle dipendenze tracciata nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del MLPS.

settimo grande gruppo professionale (Conduttori di impianti e operai di macchinari e conducenti, 33,6%) per i quali probabilmente è richiesta una esperienza pregressa e delle Professioni non qualificate (31,5%) che, come già accennato, accomunano in più larga misura tirocini per stranieri, per persone più adulte e prive di titoli di studio che presuppongono lunga permanenza nei percorsi del sistema scolastico e formativo.

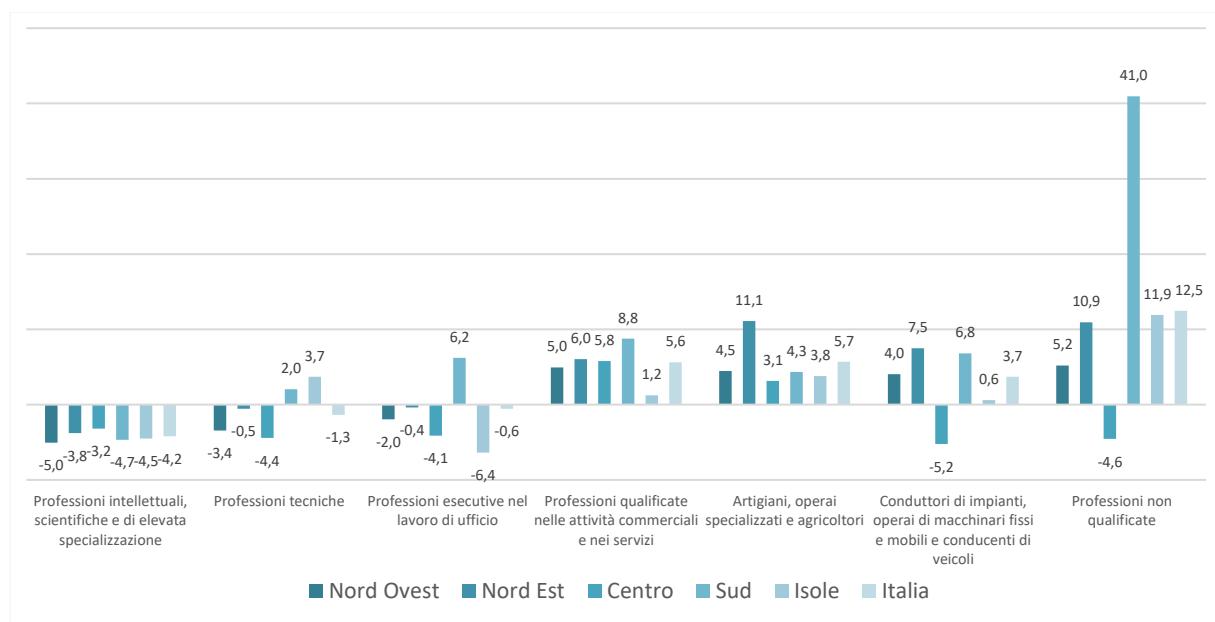
Nel confronto con il triennio precedente, l'analisi delle variazioni percentuali sottolinea ulteriormente quanto i tirocini per persone prive di familiarità con il lavoro, pur nell'aumento generalizzato, caratterizzano diversamente l'offerta sia in relazione ai grandi gruppi professionali delle unità di riferimento per i tirocini avviate sia in relazione all'area geografica.

I tirocini nelle Professioni non qualificate incrementano l'ingresso di persone prive di familiarità soprattutto nelle regioni del Sud (+41%) e, pur presentando variazioni positive anche nel Nord e nelle Isole, nelle regioni del Centro fanno registrare invece una contrazione pari al -4,6%.

I tirocini per Artigiani, operai specializzati e agricoltori accolgono ovunque persone al loro primo ingresso e soprattutto nelle regioni del Nord-Est dove la percentuale sale sino all'11,1%.

Lo stesso vale per i tirocini per Professioni nelle attività commerciali e nei servizi aumentano: la loro capacità di qualificare persone prive di esperienza è simile in tutte le ripartizioni geografiche ad accezione delle Isole (dove il valore è prossimo allo 0).

**Figura II.38 Variazione dell'incidenza percentuale di tirocini che hanno coinvolto individui privi di rapporti di lavoro alle dipendenze nei cinque anni precedenti su tutti i tirocini realizzati e ripartizione geografica. Anno 2023 su triennio 2020-2022. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 2.4 Il tirocinio nelle professioni non qualificate

L'esame delle esperienze di tirocinio svolte nell'ambito del Grande Gruppo delle 'Professioni non qualificate'<sup>101</sup> risponde a una precisa indicazione delle Linee guida in materia di tirocini del 2017, laddove si

<sup>101</sup> Il Grande Gruppo delle Professioni non qualificate comprende le professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive, per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione e che possono comportare l'impiego di utensili manuali, l'uso della forza fisica e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell'esecuzione dei compiti. Tali professioni svolgono lavori di manovalanza e di supporto esecutivo nelle attività di ufficio, nei servizi alla produzione, nei servizi di istruzione e sanitari; compiti di portierato, di pulizia degli ambienti; svolgono attività ambulanti e lavori manuali non qualificati nell'agricoltura, nell'edilizia e nella produzione industriale (Istat CP2021).

raccomanda che, nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione, si ponga particolare attenzione alla rilevazione di eventuali elementi distorsivi presenti nell'attuazione dell'istituto. L'analisi dei tirocini nelle Professioni non qualificate consente infatti di far luce su un utilizzo del tirocinio non conforme alla natura dell'istituto e alle norme che lo regolano.

Sia le Linee guida del 2013 sia quelle del 2017 stabiliscono che il tirocinio non possa essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo. È peraltro evidente che un'esperienza formativa qual è il tirocinio non possa essere svolta nell'ambito di una professione che non richieda un periodo di formazione. Pertanto, l'attivazione di tirocini nelle Professioni non qualificate – connotate dallo svolgimento di attività elementari e ripetitive – configura di fatto un utilizzo illegittimo della misura.

Occorre però tenere presente che alcune discipline regionali consentono, limitatamente ai soggetti disabili o in condizione di svantaggio, l'attivazione di tirocini finalizzati all'acquisizione di professionalità elementari e caratterizzate da compiti generici e ripetitivi. È inoltre lecito supporre che, anche nelle Regioni che non prevedono specifiche disposizioni in merito, possa essere autorizzata l'attivazione di tirocini non qualificati a fini riabilitativi o di inclusione sociale a beneficio di soggetti svantaggiati o disabili. Dunque, al netto dei tirocini non qualificati svolti da soggetti in condizione di svantaggio (persone disabili, svantaggiate o prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti), i tirocini nelle professioni non qualificate rappresentano un uso distorto dell'istituto.

Come abbiamo visto, nel 2023 i tirocini nelle Professioni non qualificate sono stati oltre 22mila, pari all'8% del totale delle esperienze realizzate nell'anno (cfr. Parte II, Par. 2.2 I Grandi Gruppi Professionali di riferimento dei tirocini avviati). Prendendo in esame la composizione dei tirocini non qualificati per categorie di tirocinanti, si osserva come questo tipo di esperienze siano state svolte prevalentemente dai soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari e dai disoccupati/inoccupati, che assorbono rispettivamente il 40,5% e il 34,9% del volume complessivo dei tirocini non qualificati (tabella II.42). Seguono poi i soggetti svantaggiati, con una quota pari al 13,7%, e le persone con disabilità, che si attestano all'8,4%. Residuali le percentuali fatte registrare dai soggetti che avevano conseguito un titolo di studio da meno di un anno (2,3%) e dai lavoratori in mobilità/CIG (0,2%).

**Tabella II.42 Tirocini nelle Professioni non qualificate per categorie di tirocinanti. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

Categorie tirocinanti	Tirocini nelle Professioni non qualificate	
	Valori assoluti	Valori percentuali
Disoccupati/inoccupati	7.834	34,9
Lavoratori in mobilità/CIG	44	0,2
Neoqualificati/Neodiplomati/Neolaureati/Neodottorati	522	2,3
Soggetti svantaggiati	3.087	13,7
Persone con disabilità	1.875	8,4
Soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari	9.106	40,5
<b>Totali</b>	<b>22.468</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Complessivamente, dunque, il 62,6% dei tirocini nelle professioni non qualificate riguarda persone appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio. Il restante 37,4% degli oltre 22mila tirocini non qualificati – 8.400 esperienze – sono stati svolti invece da disoccupati/inoccupati, da giovani che avevano recentemente conseguito un titolo di studio oppure da lavoratori in mobilità o in cassa integrazione. Si tratta cioè di soggetti per i quali non vi è alcuna disposizione normativa che autorizzi lo svolgimento di tirocini privi di contenuti formativi. Pertanto, fatte salve giustificate eccezioni o eventuali errori nella compilazione dei moduli delle Comunicazioni Obbligatorie, si può affermare che nel 2023 sono stati attivati 8.400 tirocini non conformi alla normativa.

Inoltre, va sottolineato come questa forma di utilizzo incongruo della misura abbia caratteristiche del tutto

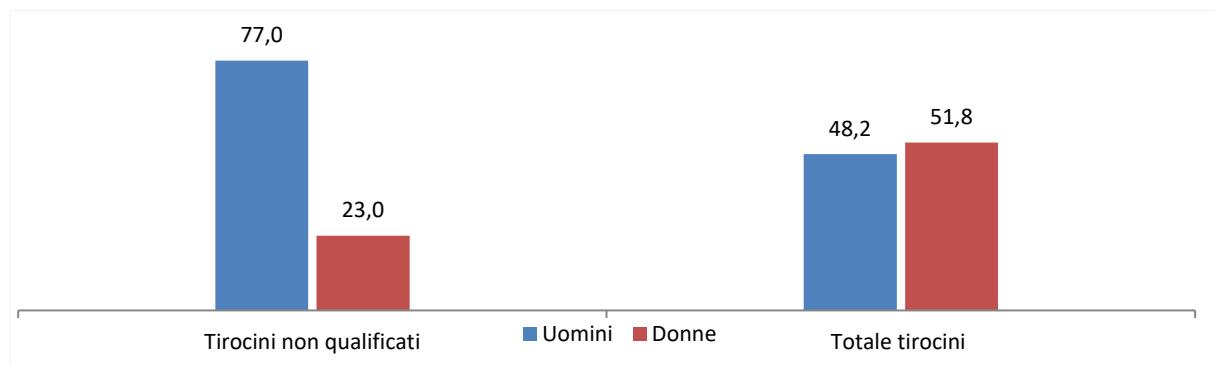
peculiari. In genere, l'uso improprio del tirocinio si concretizza nel corso dell'esperienza e consiste perlopiù nel mancato rispetto dei contenuti e degli obiettivi previsti dal progetto formativo. Nel caso dei tirocini non qualificati svolti da soggetti non svantaggiati, l'abuso precede l'avvio dell'esperienza stessa: l'irregolarità è interna al progetto formativo ed è avallata dal soggetto promotore. A violare la norma è proprio il soggetto che è tenuto a garantirne il rispetto.

Alla luce di queste riflessioni, appare quindi opportuno approfondire il fenomeno, circoscrivendo l'analisi ai soli tirocini non qualificati svolti da persone non appartenenti all'area dello svantaggio. In primo luogo, si cercherà di tracciare un profilo di massima dei soggetti che hanno svolto questo tipo di esperienze, per poi individuare le tipologie di soggetti promotori che le hanno attivate; infine, si darà conto della distribuzione dei tirocini non qualificati nelle diverse aree geografiche del Paese.

Considerando dunque i soli tirocini non riferiti all'area dello svantaggio, si rileva che il fenomeno ha coinvolto in misura largamente prevalente persone inoccupate/disoccupate (93,3%). I giovani in uscita da un percorso di studi e i lavoratori in mobilità/CIG fanno invece segnare quote residuali (rispettivamente il 6,2% e lo 0,5%).

L'analisi per genere evidenzia invece come questi tirocini siano caratterizzati da una netta prevalenza della componente maschile (77% - figura II.39). Una situazione assai diversa rispetto a quella rilevata sul totale dei tirocini avviati, dove la componente femminile risulta leggermente superiore a quella maschile (cfr. Parte II, Par. 1.1 'Le attivazioni dei tirocini').

**Figura II.39 Tirocini non qualificati\* e totale tirocini per genere dei tirocinanti. Anno 2023. Valori percentuali**



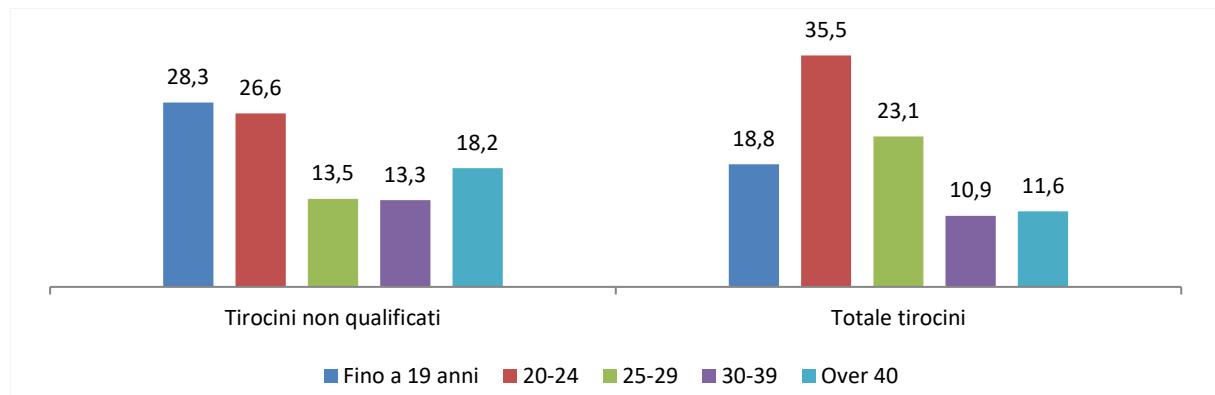
\* Sono esclusi i tirocini non qualificati svolti da soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Anche dall'esame per fasce di età emergono notevoli differenze rispetto al totale complessivo dei tirocini realizzati (figura II.40). In primo luogo, si può rilevare come i giovani fino a 19 anni che hanno svolto esperienze non qualificate raggiungano una quota pari al 28,3%, quasi 10 punti in più rispetto al valore registrato sul totale delle esperienze. Inoltre, il 31,5% dei tirocinanti non qualificati ha un'età superiore ai 30 anni (il 13,3% è composto da 30-39enni, il 18,2% ha invece dai 40 anni in su). Una quota ben più consistente rispetto alla media generale, se si considera che sul totale dei tirocini avviati la percentuale degli ultratrentenni è pari al 22,5% (il 10,9% ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, mentre l'11,6% è costituito da ultraquarantenni – cfr. Parte II, Par. 1.7 'Le categorie dei tirocinanti').

In sostanza, rispetto alla distribuzione per classi di età riferita alla totalità delle esperienze, i tirocini non qualificati vedono coinvolti in misura decisamente maggiore i giovanissimi e gli over 30 che, sommati, raccolgono il 59,8% di questo tipo di esperienze, circa 18 punti in più rispetto al 41,3% registrato sul totale dei tirocini attivati.

**Figura II.40 Tirocini non qualificati\* e totale tirocini per classi di età dei tirocinanti. Anno 2023. Valori percentuali**

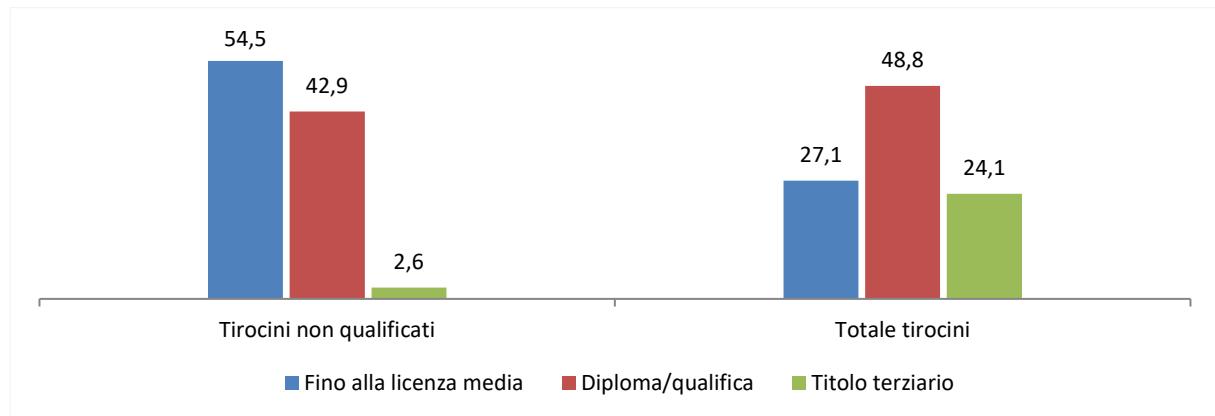


\* Sono esclusi i tirocini non qualificati svolti da soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Va poi osservato come le persone che hanno svolto queste esperienze siano caratterizzate da livelli di istruzione nettamente più bassi rispetto alla popolazione complessiva dei tirocinanti: il 54,5% ha un titolo di studio che non va oltre la licenza media, il 42,9% è in possesso di una qualifica o di un diploma e il 2,6% ha un titolo terziario, a fronte di un dato generale che vede l'universo dei tirocinanti composto per il 27,1% da soggetti con al massimo la licenza media, per il 48,8% da soggetti con una qualifica o un diploma e per il 24,1% da persone che hanno conseguito un titolo terziario (figura II.41 - Cfr. Parte II, Par. 1.1 'Le attivazioni dei tirocini'). Un dato risulta particolarmente significativo: nell'ambito dei tirocini non qualificati, la percentuale di tirocinanti con un titolo non superiore alla licenza media (54%) è il doppio rispetto alla quota registrata sull'universo complessivo dei tirocinanti (27%).

**Figura II.41 Tirocini non qualificati\* e totale tirocini per titolo di studio dei tirocinanti. Anno 2023. Valori percentuali**



\* Sono esclusi i tirocini non qualificati svolti da soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il profilo dei tirocinanti non qualificati che viene a comporsi sulla base dei dati presi in esame appare dunque notevolmente differente rispetto a quello dei tirocinanti impegnati in esperienze formative riferite agli altri gruppi di professioni. Si tratta prevalentemente di uomini, perlopiù giovanissimi o over 30, disoccupati o inoccupati e con un livello di istruzione nettamente inferiore rispetto alla media dei tirocinanti. Caratteristiche che si associano a una più o meno marcata difficoltà di inserimento o reinserimento lavorativo. La debolezza sul mercato del lavoro sembra essere dunque il comune denominatore dei soggetti che svolgono questo tipo di esperienze. È quindi probabile che queste persone abbiano accettato di svolgere un tirocinio non qualificato, che non si configurava evidentemente come un percorso di up-skilling

o re-skilling, soltanto perché non disponevano di migliori opportunità sul mercato del lavoro.

Per prevenire questa forma di utilizzo distorsivo dell’istituto è necessario che, in sede di attivazione del tirocinio, venga verificata con attenzione la congruità dei contenuti formativi (o, quanto meno, la presenza di contenuti formativi), in particolare quando i destinatari della misura siano giovanissimi o adulti con un basso livello di istruzione. In linea generale, oltre alla valutazione dell’effettivo valore formativo dei percorsi, un’adeguata azione di prevenzione di utilizzi impropri non può prescindere dalla verifica del fatto che il destinatario non abbia già maturato esperienze formative o di lavoro relative al profilo e alle attività oggetto del tirocinio. Ciò vale in modo particolare per la popolazione adulta, per persone, cioè, che, con tutta probabilità, hanno già delle esperienze lavorative pregresse. È evidente, infatti, che le competenze in esito al percorso non debbano essere già possedute dal tirocinante in virtù di precedenti esperienze.

Dal momento che la responsabilità dell’attivazione dei tirocini ricade non soltanto sui soggetti ospitanti, ma anche e soprattutto sui soggetti che li promuovono, è opportuno verificare quali siano le tipologie di soggetti promotori che hanno attivato tirocini non qualificati in violazione della disciplina dell’istituto.

La tabella che segue mostra che, nel 2023, i principali promotori di questo tipo di tirocini sono i Centri di formazione professionale (30,8%), seguiti dai Servizi per l’impiego (27,7%), dai Soggetti autorizzati all’intermediazione (22,6%) e dai Soggetti individuati dalle discipline regionali (13,3%).

**Tabella II.43 I soggetti promotori: attivazioni di tirocini non qualificati\* e attivazioni sul totale dei tirocini avviati. Anno 2023. Valori percentuali**

Soggetti promotori	Tirocini non qualificati	Totale tirocini attivati
Soggetti autorizzati all’intermediazione	22,6	29,5
Servizi per l’impiego e agenzie regionali per il lavoro	27,7	26,2
Centri di formazione prof. pubblici e privati accreditati	30,8	22,5
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	13,3	12,2
Università e Istituzioni di Alta Formazione	0,2	2,7
Servizi di inserimento disabili	0,5	2,6
Istituzioni formative private autorizzate dalla Regione	2,2	1,9
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e coop. sociali	1,9	1,7
Istituzioni scolastiche	0,8	0,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Sono esclusi i tirocini non qualificati svolti da soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Una lettura adeguata di questi valori non può però prescindere dal raffronto con le quote di attivazioni assorbite da ciascuna tipologia di soggetto promotore in relazione alla totalità dei tirocini avviati. Sotto questo profilo, va rilevato come la preminenza dei Centri di formazione professionale nell’attivazione di tirocini non qualificati (30,8%) risulti tanto più significativa se si considera che la quota di attivazioni riferita alla totalità dei tirocini è pari al 22,5%. I Servizi per l’impiego, con una quota pari al 27,7%, assorbono invece un volume di tirocini non qualificati leggermente superiore (poco più di un punto) rispetto alle attivazioni sul totale delle esperienze (26,2%). Situazione analoga per i Soggetti individuati dalle discipline regionali, che hanno promosso il 13,3% dei tirocini non qualificati, mentre la percentuale di attivazioni sul totale dei tirocini si attesta al 12,2%.

Meno critico il dato relativo ai Soggetti autorizzati all’intermediazione: questa tipologia di promotori raccoglie infatti una quota di tirocini non qualificati pari al 22,6%, circa 7 punti in meno rispetto alla percentuale fatta registrare sul totale dei tirocini avviati (29,5%). Un dato che non stupisce, se si considera

che questa tipologia di soggetti promotori ha attivato soltanto il 19,3% delle esperienze realizzate da persone con un titolo di studio non superiore alla licenza media (cfr. Parte II, Par 1.2 ‘I soggetti promotori’). Ad ogni modo, al netto delle differenze in termini di peso percentuale, le quattro principali tipologie di soggetti promotori risultano tutte ampiamente coinvolte in questa pratica distorsiva. Una criticità su cui appare necessario porre l’attenzione: di certo la promozione di tirocini irregolari può essere contrastata attraverso l’irrogazione delle sanzioni disciplinari previste per questo tipo di violazioni, ma la natura del fenomeno rende probabilmente necessaria una riflessione complessiva sul sistema di promozione dei tirocini e sulle modalità di attuazione che lo caratterizzano.

Il problema dell’attivazione di tirocini irregolari, infine, riguarda tutte le zone del Paese, seppure in misura diversa a seconda dei territori. L’analisi per ripartizione geografica mostra infatti che il Sud è la zona con la più alta incidenza: con oltre 2.500 tirocini, le esperienze non qualificate rappresentano il 4,3% dei percorsi avviati nel 2023 in quest’area del Paese, 1,3 punti percentuali in più rispetto alla media nazionale del 3% (tabella II.44). Anche il Centro, con una quota pari al 3,5%, presenta un’incidenza superiore rispetto al valore medio nazionale. Il Nord-Ovest, benché in termini assoluti si collochi al secondo posto per numero di esperienze non qualificate (circa 2.300), presenta un’incidenza sul totale della zona pari al 2,4%. Percentuali analoghe vengono registrate nel Nord-Est e nelle Isole (rispettivamente 2,3% e 2,4%).

**Tabella II.44 Tirocini non qualificati\* per area geografica. Anno 2023. Valori assoluti e incidenze sul totale dell’area**

Area geografica	Tirocini non qualificati	
	Valori assoluti	Incidenza per area geografica
Nord-Ovest	2.314	2,4
Nord-Est	1.285	2,3
Centro	1.822	3,5
Sud	2.538	4,3
Isole	441	2,4
<b>Totale</b>	<b>8.400</b>	<b>3,0</b>

\* Sono esclusi i tirocini non qualificati svolti da soggetti appartenenti alle diverse categorie dello svantaggio.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## **Parte III**

### **I tirocini extracurriculari conclusi**

# 1. Gli esiti occupazionali

## 1.1 I tassi di inserimento

Tra gli obiettivi prioritari del tirocinio, così come la normativa in vigore indica, si ricordano l'inserimento occupazionale, la partecipazione a un processo di orientamento al lavoro e alla professione e lo svolgimento di un percorso di formazione in situazione.

In questo capitolo l'analisi si focalizza su uno degli obiettivi fondanti della misura, ovvero sul calcolo degli inserimenti occupazionali e sulle traiettorie verso il lavoro o altro tirocinio a conclusione delle esperienze di tirocinio extracurriculare. L'analisi nello specifico è stata condotta a partire da fonti di tipo amministrativo. A tal proposito, si ricorda che l'inserimento al lavoro o l'eventuale rientro in tirocinio sono calcolati sulla base della presenza di un rapporto di lavoro tracciato all'interno del sistema statistico delle Comunicazioni obbligatorie del MLPS e dunque quantifica gli esiti avvenuti solo nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e in somministrazione. Sono, quindi, esclusi dal conteggio tutti coloro che hanno eventualmente intrapreso un'attività di lavoro autonomo.

A partire dalla presente edizione del Rapporto, i tassi di inserimento sono calcolati sulla totalità dei tirocini conclusi nel 2023, a differenza di quanto effettuato nelle precedenti edizioni, nelle quali i medesimi tassi erano calcolati sulla totalità di tirocini attivati nello stesso anno. Tale modifica metodologica consente il calcolo dei tassi in relazione ad un'unica platea di riferimento per gli esiti a uno, tre e sei mesi dalla conclusione del tirocinio. Coerentemente, è stata prevista una data di estrazione dei dati a settembre 2024, ovvero oltre 6 mesi dalla data ultima del periodo di riferimento dei dati sui tirocini conclusi (31 dicembre 2023).

In particolare, si dà conto dei tirocini di durata superiore ai 13 giorni, conclusi nel corso dell'anno 2023, ovvero di 290.884 tirocini, pari al 97,1% di tutti quelli conclusi nello stesso anno.

**Tabella III.1 Platea presa in esame per la costruzione dei tassi di inserimento. Anno 2023. Valori assoluti e percentuali**

Platea di riferimento	Valori assoluti	Valori percentuali
Totale tirocini conclusi nel 2023	299.470	100,0
di cui tirocini conclusi e di durata uguale o superiore a 14 giorni	290.884	97,1

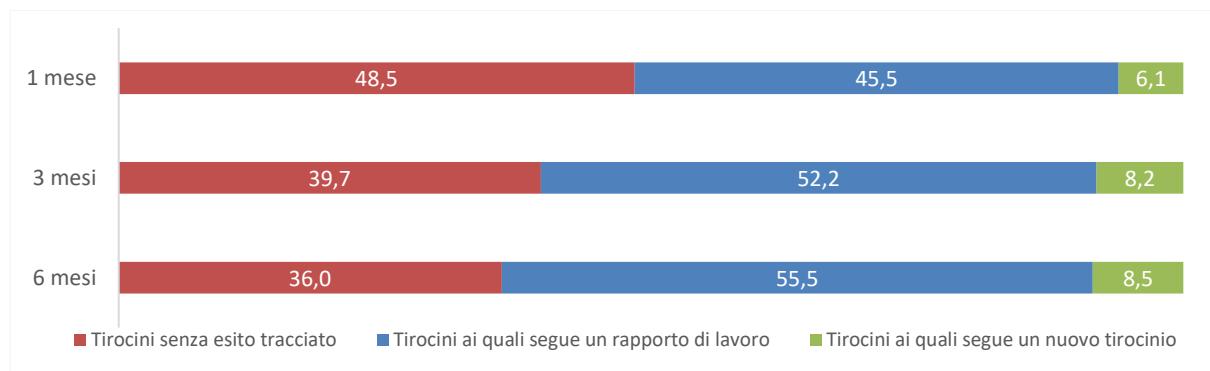
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A trentuno giorni dalla conclusione del tirocinio, le esperienze di tirocinio alle quali segue l'attivazione di un contratto di lavoro sono il 45,5%. All'aumentare del tempo di esposizione alla ricerca di lavoro si osserva un incremento di tale valore, con un tasso di inserimento che passa al 52,2% nei primi 3 mesi e arriva al 55,5% nei sei mesi.

Nelle more delle indicazioni e vincoli stabiliti dalla normativa vigente, per precisi target di tirocinanti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, tra gli esiti del tirocinio possono essere annoverate anche le attivazioni che riguardano un rientro in tirocinio. Al lordo di tutte le tipologie di attivazioni, dunque, gli inserimenti (per lavoro o nuovo tirocinio), a sei mesi dalla conclusione dell'esperienza monitorata, riguardano il 64% del totale delle esperienze concluse nel 2023 (figura III.1). Nel dettaglio, l'attivazione di un nuovo tirocinio riguarda il 6,1% dei

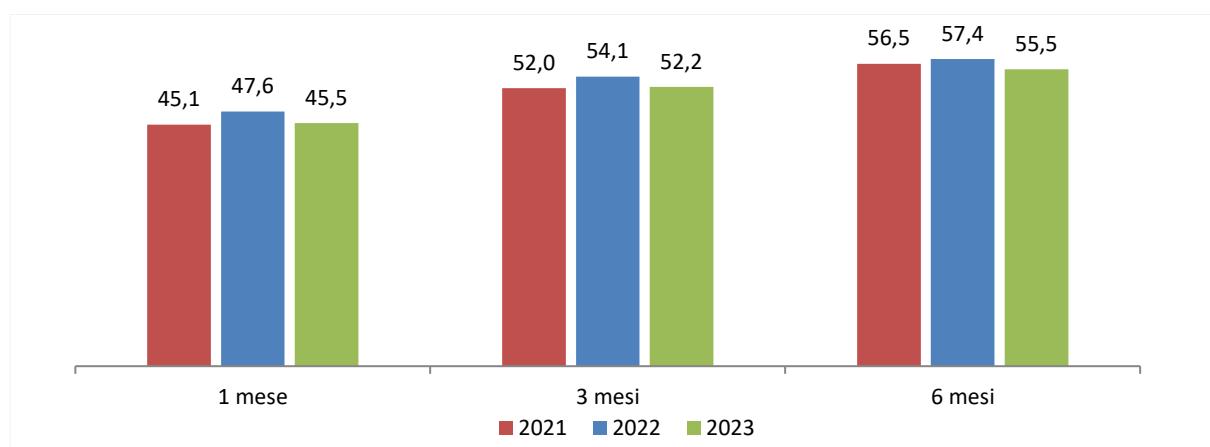
casi a un mese dalla conclusione dell'esperienza di un precedente tirocinio, l'8,2 a tre mesi e l'8,5 a sei mesi. Rimane invece privo di qualsiasi esito tracciato dalle comunicazioni obbligatorie il 36% dei tirocini anche dopo sei mesi dalla conclusione.

**Figura III.1 Esiti dei tirocini extracurriculari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza. Anno 2023. Valori percentuali**



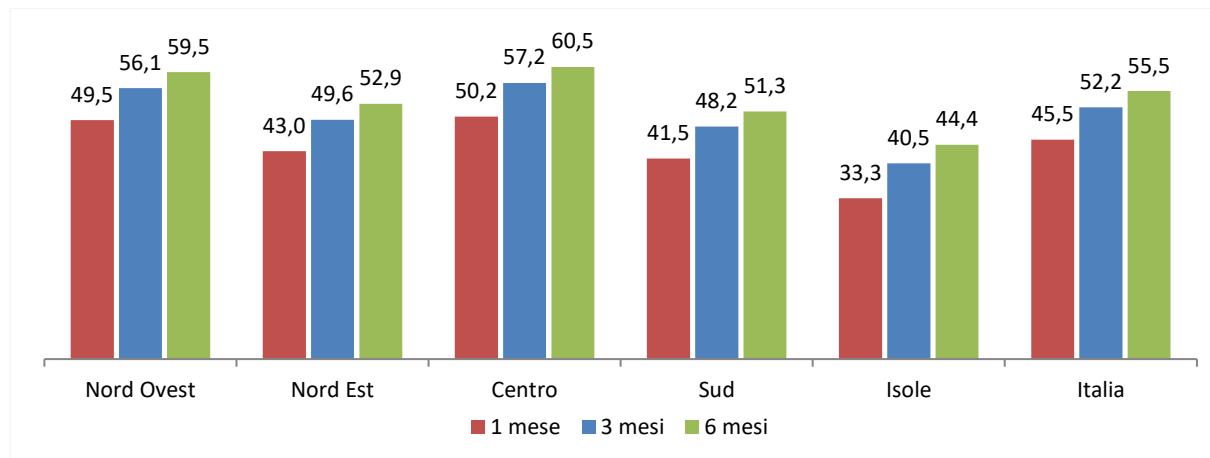
La figura III.2 mostra, per il periodo 2021-2023, il tasso di inserimento al lavoro calcolato a 1, 3 e 6 mesi per anno di conclusione delle esperienze: i tassi si mostrano sostanzialmente stabili intorno rispettivamente al 45%, 52% e 56%, con valori più alti di 2 punti percentuali per le esperienze di tirocinio concluse nel 2022.

**Figura III. 2 Tasso di inserimento occupazionale dei tirocini extracurriculari rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza, per anno di conclusione. Anni 2021-2022-2023. Valori percentuali**



Il risultato complessivo varia in base alla ripartizione geografica dove è stata realizzata l'esperienza. La figura II.3 mostra, infatti, che il tasso di inserimento a 1 mese passa dal 50,2% rilevato nelle regioni del Centro al 41,5% del Sud e al 33,8% delle Isole (ripartizioni, queste ultime, che insieme realizzano il 27% di tutte le esperienze di tirocinio in Italia).

**Figura III.3 Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**

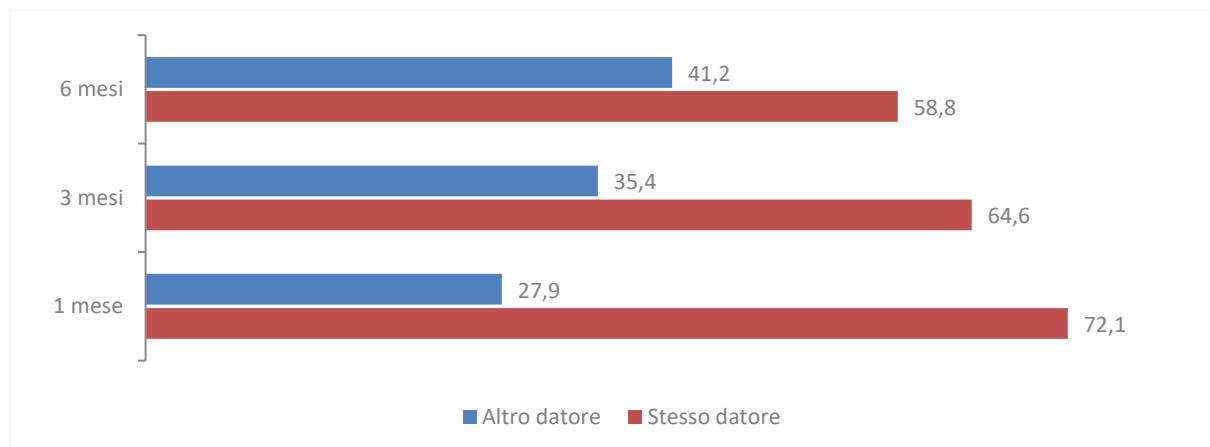


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I tassi di inserimento rilevati sono sostanzialmente simili, soprattutto osservando i tassi a 6 mesi, per le regioni del Nord-Ovest e del Centro, che registrano inserimenti intorno al 60%, e sono inferiori di circa 7 punti percentuali nel Nord-Est. I tirocini realizzati nelle regioni del Sud e delle Isole contano un inserimento occupazionale meno consistente (rispettivamente il 51,3% per il Sud e 44,4% per le Isole).

Tra i tirocini che fanno registrare l'attivazione di un contratto alle dipendenze o in parasubordinazione nei primi 31 giorni dalla conclusione, in oltre sette casi su dieci (72,1%) (figura III.4) si tratta di un contratto attivato ad opera dello stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio. Percentuale che scende al 58,8% a 6 mesi dalla conclusione quando probabilmente l'esposizione a un tempo più lungo di ricerca del lavoro si riflette su una platea più ampia di potenziali datori di lavoro, ambiti professionali e contesti lavorativi.

**Figura III.4 Distribuzione degli inserimenti occupazionali rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio extracurricolare, per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

È al Nord, e soprattutto al Centro, che i tirocini mostrano la loro maggiore efficacia a ridosso della conclusione soprattutto quando il primo contratto è stipulato dallo stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza.

Tempi più lunghi e inferiori inserimenti occupazionali invece si registrano per l'area del Mezzogiorno che sconta una generale difficoltà del mercato e che si mostra meno recettiva anche sul piano delle trasformazioni (tabella III.2). Se si guarda infatti al tasso di trasformazione, ovvero alla percentuale di tirocini con un inserimento occupazionale ad opera dello stesso soggetto ospitante sul totale dei tirocini conclusi, i valori al di sotto del 29%

osservati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienze nelle Isole posizionano queste regioni al di sotto dei livelli di trasformazione osservati nel resto del Paese, che riguardano in media circa un terzo dei tirocini conclusi nel 2023.

**Tabella III.2 Tasso di trasformazione: percentuale di tirocini ai quali segue un rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro che ha ospitato l'esperienza di tirocinio sul totale dei tirocini conclusi. Anno 2023. Valori percentuali**

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Italia
1 mese	35,0	31,3	36,4	30,5	24,6	32,8
3 mesi	35,4	31,9	37,4	32,1	26,6	33,7
6 mesi	34,1	30,7	35,9	31,4	26,7	32,7

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 1.2 Gli effetti delle caratteristiche del tirocinio negli esiti occupazionali

Nel paragrafo precedente si è potuto osservare come, con riferimento agli esiti occupazionali, vi siano alcune variabili, nello specifico quelle territoriale e quella del datore di lavoro, che risultano essere correlate con l'inserimento lavorativo degli individui al termine dell'esperienza. Tali variabili, che peraltro confermano una dimensione già osservata nei precedenti rapporti di monitoraggio, non sono evidentemente le uniche che sembrano in grado di incidere positivamente sul passaggio dal tirocinio a una attivazione lavorativa.

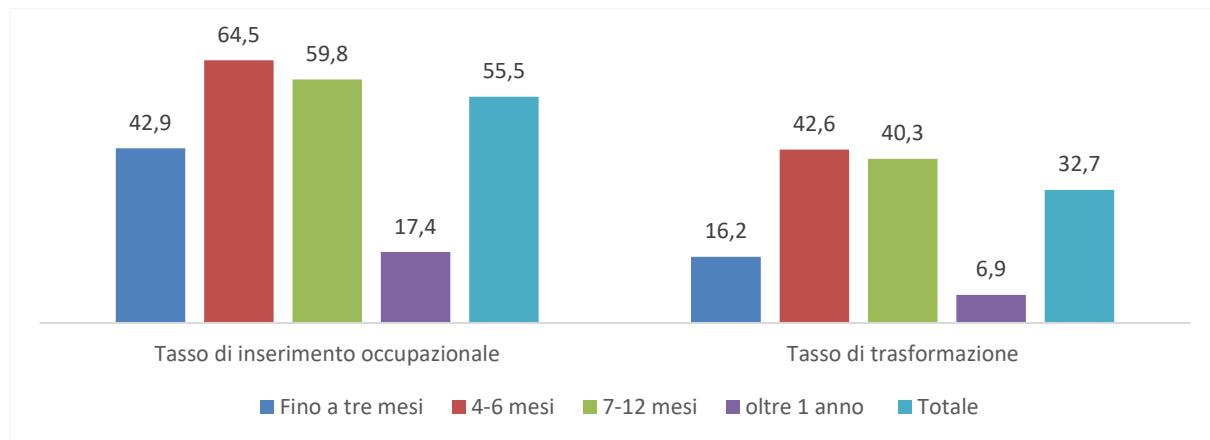
Tra le caratteristiche del tirocinio rilevanti ai fini dell'inserimento occupazionale, la durata dell'esperienza<sup>102</sup> assume una connotazione ulteriormente significativa (figura III.5).

I tassi di inserimento più elevati si rilevano in quella quota di tirocini ricompresa nel periodo di durata fra 4 e 6 mesi, quota che è anche quella maggioritaria, con il 44,8% delle esperienze sul totale per il 2023. È opportuno ricordare che la durata di 6 mesi è quella che anche a livello europeo viene considerata maggiormente coerente con le finalità della misura. Tale indicazione, già presente nella Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, viene riconfermata nelle ultime due proposte, di Raccomandazione e di Direttiva elaborate in sede europea a marzo 2024.

I tirocini fra i 4 e i 6 mesi, dunque, fanno rilevare un tasso di inserimento pari al 64,5%, con un tasso di trasformazione, ovvero il positivo esito occupazionale presso lo stesso datore di lavoro che aveva ospitato l'esperienza di tirocinio, pari al 42,6%. Particolarmente elevati sono i tassi di trasformazione anche per quei tirocini che hanno avuto una durata compresa fra i 7 e 12 mesi, mentre sensibilmente inferiori sono gli esiti per le altre due classi di durata individuate.

<sup>102</sup> Alla durata del tirocinio è dedicato il paragrafo II.1.4.

**Figura III.5 Tassi di inserimento occupazionale e tassi di trasformazione rilevati a 6 mesi dal termine dell'esperienza, per classe di durata del tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



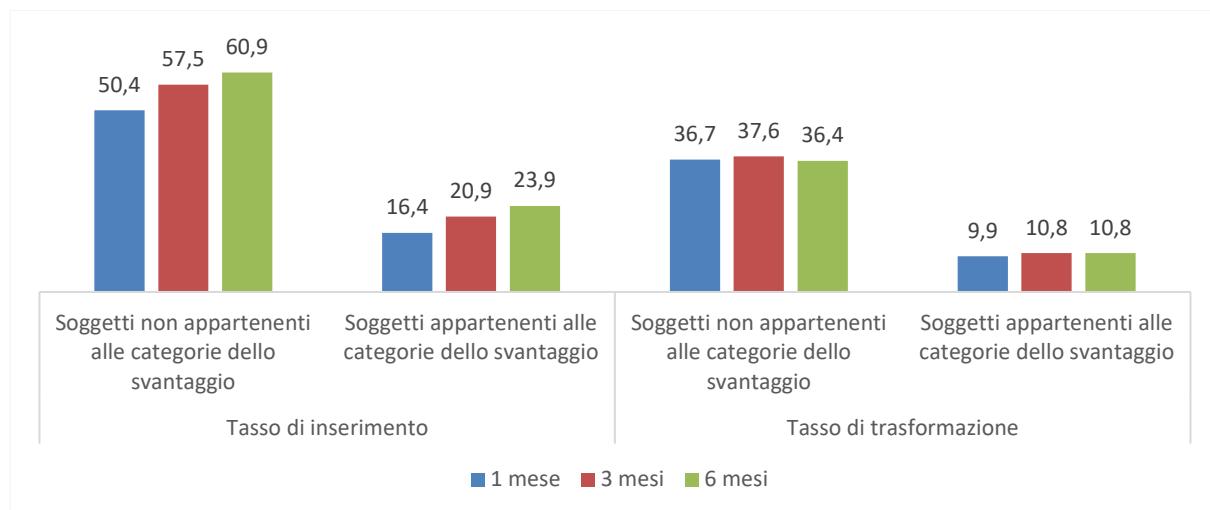
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Si tratta, in ogni caso, di due classi di durata assai diverse fra loro, non solo per i risultati che si rilevano in termini occupazionali a conclusione delle esperienze, ma anche per le caratteristiche degli individui che hanno coinvolto. Le esperienze più lunghe, infatti, sono nel 38,4% dei casi rivolte a soggetti svantaggiati che spesso, per previsione normativa, hanno la possibilità di svolgere tirocini di durata più lunga e con finalità anche diverse.

L'analisi degli esiti dei tirocini rilevati a 1, 3 e 6 mesi per tipologia di tirocinante in relazione alla presenza o meno di condizioni di svantaggio<sup>103</sup> quantifica difatti la maggiore difficoltà riscontrata dai soggetti svantaggiati dopo il tirocinio, sia per quanto riguarda la trasformazione dell'esperienza in contratto di lavoro, sia per quel che riguarda il più generale inserimento occupazionale nel mercato. Da sottolineare, comunque che a un mese di distanza dalla fine del tirocinio, il 17,4 % dei soggetti con svantaggio ha trovato una occupazione, alle dipendenze o in parasubordinazione, e che il 9,6% di tutti coloro che, con le stesse caratteristiche, hanno partecipato a un tirocinio, ha visto trasformare la propria esperienza in un contratto di lavoro (figura III.6).

<sup>103</sup> Così come in altre parti del Rapporto, si considera individui appartenenti alle categorie dello svantaggio coloro che, nelle Comunicazioni Obbligatorie rientrano nelle categorie 'Soggetti svantaggiati', 'Persone con disabilità', 'Soggetti presi in carico dai servizi sociali/sanitari'.

**Figura III.6 Tassi di inserimento e tassi di trasformazione rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per presenza di condizioni di svantaggio del tirocinante. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto ai dati registrati nello scorso Rapporto di monitoraggio, che però erano relativi al complesso del triennio 2020-2022, si registra un lieve aumento nel tasso di trasformazione mentre il tasso di inserimento scende leggermente per il 2023.

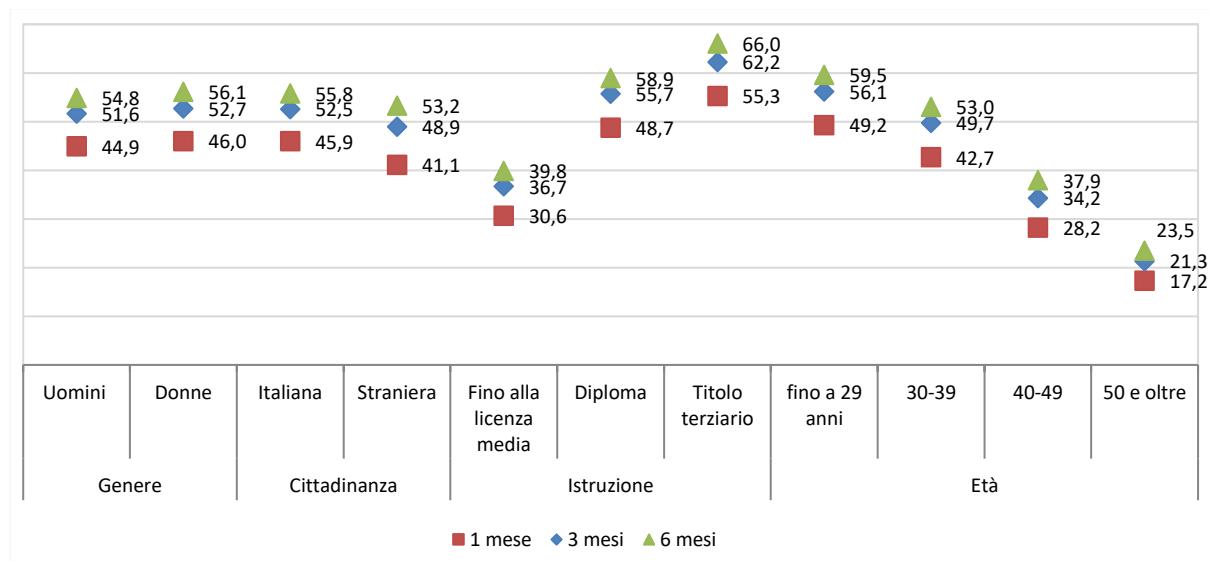
Ancora, con riferimento alle caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti coinvolti nei tirocini, la successiva figura III.7 evidenzia gli esiti con riferimento al genere, alla cittadinanza al titolo di studio posseduto e all'età dei soggetti coinvolti.

La disaggregazione dei valori relativi al tasso di inserimento a 1, 3 e 6 mesi per le predette caratteristiche permette di osservare che le differenze più significative si registrano in riferimento all'età e al livello di istruzione dei soggetti coinvolti<sup>104</sup>. Si tratta, peraltro, di indicazioni coerenti con altre già registrate in altre parti di questo lavoro, laddove si è evidenziato, ad esempio, che i tirocinanti più adulti sono più frequentemente caratterizzati da titoli di studio più bassi.

Gli inserimenti più numerosi hanno dunque interessato i tirocinanti con titoli di studio più elevati o pari al diploma di scuola secondaria superiore. Il titolo accademico in particolare mostra il suo maggiore effetto già a ridosso dell'esperienza di tirocinio tanto che a 31 giorni la quota percentuale di tirocini che hanno avuto in esito l'occupazione di giovani e adulti in possesso di titoli di livello terziario si attesta al 55,3%, un valore superiore di 6,6 punti percentuali rispetto alla corrispondente platea con il diploma e di 24,7% rispetto ai titoli inferiori. Vale la pena sottolineare che tale forbice tende ad ampliarsi nel tempo, considerando che i dati a 6 mesi indicano esiti positivi in termini occupazionali nel 66% dei tirocini con titolo terziario, ovvero 7,1 punti percentuali rispetto al diploma e 26,2% per i titoli fino alla licenza media.

<sup>104</sup> Nella Parte IV di questo Rapporto, gli Approfondimenti, vengono affrontate più in dettaglio le questioni relative al genere e alla cittadinanza.

**Figura III.7 Tassi di inserimento dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza, per genere, cittadinanza, livello di istruzione e classe di età dei tirocinanti. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

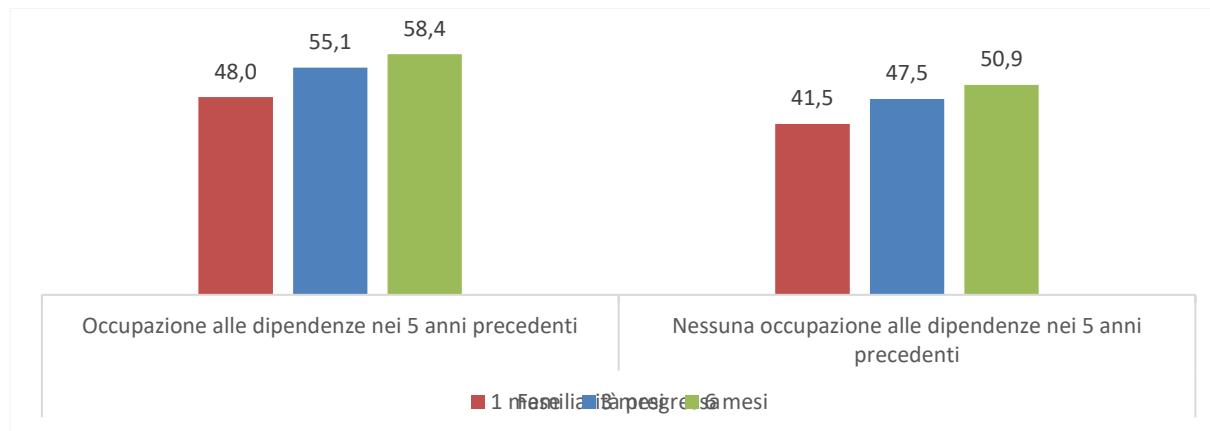
Molto rilevanti sono anche le differenze associate alle classi di età che vedono fortemente penalizzati gli ex tirocinanti più adulti (over 50) che a 6 mesi dalla conclusione dell'esperienza fanno rilevare un tasso di inserimento che si ferma al 23,5%.

Più in generale è interessante osservare la parabola discendente in termini di esiti occupazionali dei tirocini, in associazione all'età dei soggetti coinvolti. I tassi di inserimento a 31 giorni dalla conclusione dell'esperienza, ad esempio, passano dal 49,2% per la popolazione giovanile al 17,2% per quella più adulta, con una differenza pari a 32 punti percentuali.

Aver avuto una esperienza recente di lavoro<sup>105</sup> prima di svolgere il tirocinio costituisce un ulteriore vantaggio in termini di esiti occupazionali (figura III.8). In particolare, il vantaggio rispetto a chi è più distante dal mercato del lavoro si manifesta in maniera più intensa osservando la condizione occupazionale a 3 mesi dalla fine dell'esperienza di tirocinio. È interessante comunque osservare che per due periodi più brevi, 1 e 3 mesi, si riduce, anche se limitatamente, la distanza fra i due tassi di inserimento. Al contrario, cresce, moderatamente anche in questo caso, la differenza "in favore" di quei tirocini ai quali hanno partecipato individui già presenti, in passato, nel mercato del lavoro.

<sup>105</sup> In relazione alla 'Familiarità con il mercato del lavoro', si veda il precedente paragrafo II.2.3.

**Figura III.8 Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per familiarità pregressa con il mercato del lavoro. Anno 2023 Valori percentuali**



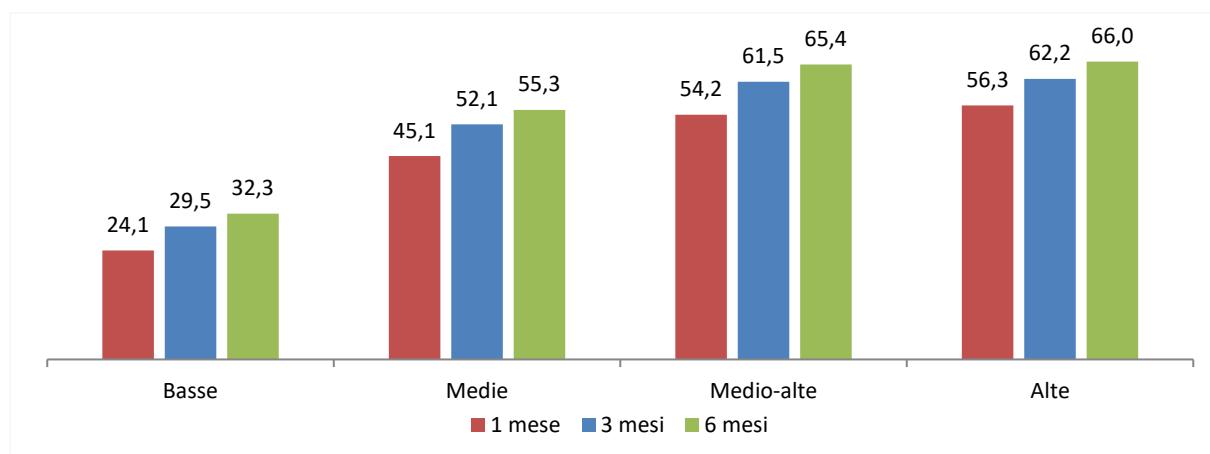
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Concentrando l'attenzione su alcune caratteristiche del tirocinio, possiamo osservare, nella successiva figura III.9, come siano quelle esperienze associate a elevati livelli di competenza<sup>106</sup> ad avere in esito i migliori risultati in termini di occupazione.

Nello specifico, sia per i due gruppi con alte competenze, si registrano i due terzi di esperienza che, a 6 mesi dalla conclusione, fanno registrare la presenza di un rapporto di lavoro. Tali valori sono sempre superiori al doppio di quelli che è possibile osservare per le competenze basse e tale dato appare in coerenza con analisi già svolte in questo Rapporto ed anche, poco sopra, nella considerazione dei titoli di studio.

Infine, una ulteriore analisi può essere realizzata facendo riferimento a una caratteristica dei tirocini, già analizzata nella parte II, ovvero i Grandi Gruppi Professionali delle esperienze. Anche in questo caso non si considerano i Grandi Gruppi dei Legislatori, Imprenditori e Alta dirigenza e quello delle Forze armate.

**Figura III.9 Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per livello di competenza associato al tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



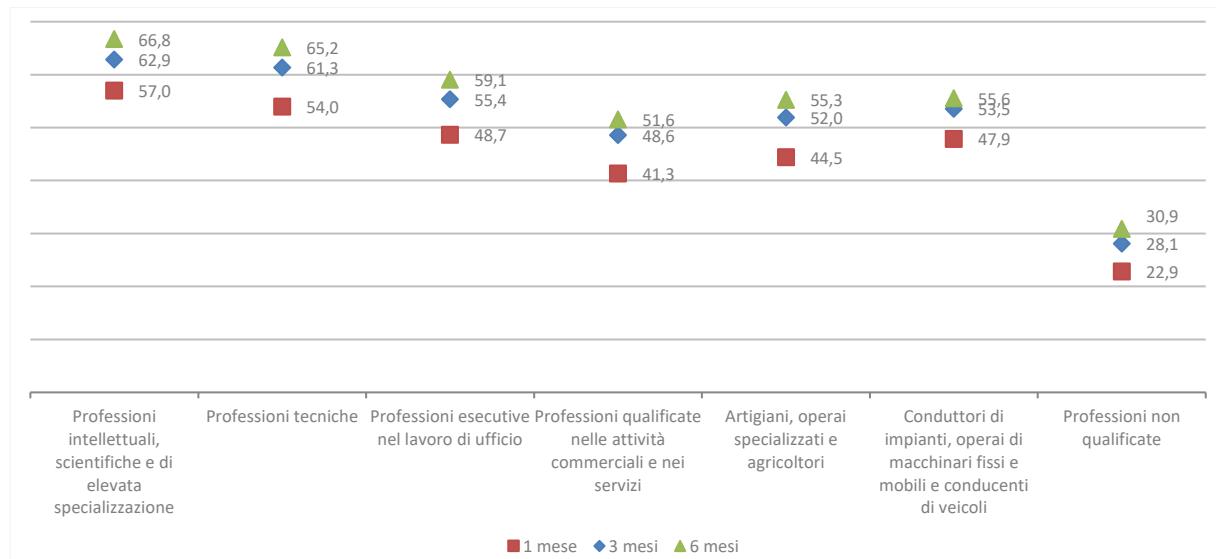
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi per Grandi Gruppi Professionali consente così di osservare che i tassi di inserimento più elevati, a

<sup>106</sup> I livelli di competenza qui richiamati fanno riferimento alla classificazione nazionale delle professioni (CP2011) transcodificata secondo la classificazione internazionale delle professioni (ISCO08) e raggruppata attraverso la classificazione ILO che riclassifica in quattro livelli di competenze (Alto=4; Medio-Alto=3; Medio=2; Basso=1) i grandi gruppi professionali ISCO-08. Tale riclassificazione è stata mutuata da <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> e, nello specifico ISCO-08 Part 1: Introductory and methodological notes.

partire da quello a 1 mese dalla conclusione dell'esperienza, si rilevano per le Professioni intellettuali e per le Professioni tecniche, che nel complesso rappresentano, come indicato nel paragrafo II.2, il 24,5% delle esperienze avviate.

**Figura III.10 Tasso di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per Grande Gruppo Professionale di riferimento del tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In entrambi i casi, ben oltre la metà delle esperienze hanno fatto registrare, già a un mese dalla conclusione dell'esperienza, la attivazione di un rapporto di lavoro e dunque un esito positivo nella logica della transizione all'occupazione. Seguono le esperienze realizzate nel Grande Gruppo Professionale 4, delle Professioni qualificate nel lavoro di uffici, e quelle associate al GGP 7 dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli. Per questi ultimi il tasso di inserimento a un mese è pari al 47,9%, mentre per il GGP4 il valore è pari al 48,7%. È comunque opportuno ricordare che si tratta di due Grandi Gruppi molto diversi sia in termini di competenze richieste, sia per quanto attiene alla numerosità dei tirocini ad essi riferiti: 3,9% per i Conduttori di impianti, 23,4% per le Professioni di ufficio.

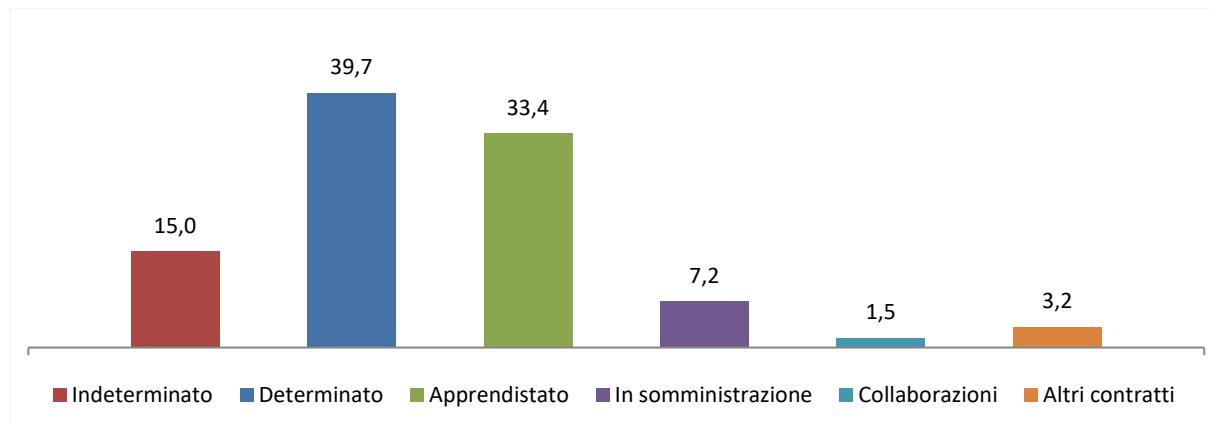
È importante segnalare le basse percentuali di inserimento occupazionale che riguardano quei tirocini svolti nell'ambito delle Professioni non qualificate, Gruppo Professionale al quale è dedicato uno specifico paragrafo per una analisi più approfondita delle caratteristiche delle esperienze.

Come si osserva dalla precedente figura III.10, il tasso di inserimento post tirocinio è particolarmente basso in tutti e tre i riferimenti temporali individuati per l'analisi: i valori rilevati indicano che meno di un terzo delle esperienze danno esito a contratti entro i 6 mesi dalla conclusione e tale valore scende ad essere addirittura meno di un quarto dopo 30 giorni.

### 1.3 Le caratteristiche dell'occupazione

La successiva figura III.11 consente di osservare con quali tipologie contrattuali i tirocinanti entrano nell'occupazione successivamente alla conclusione della loro esperienza.

**Figura III.11 Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



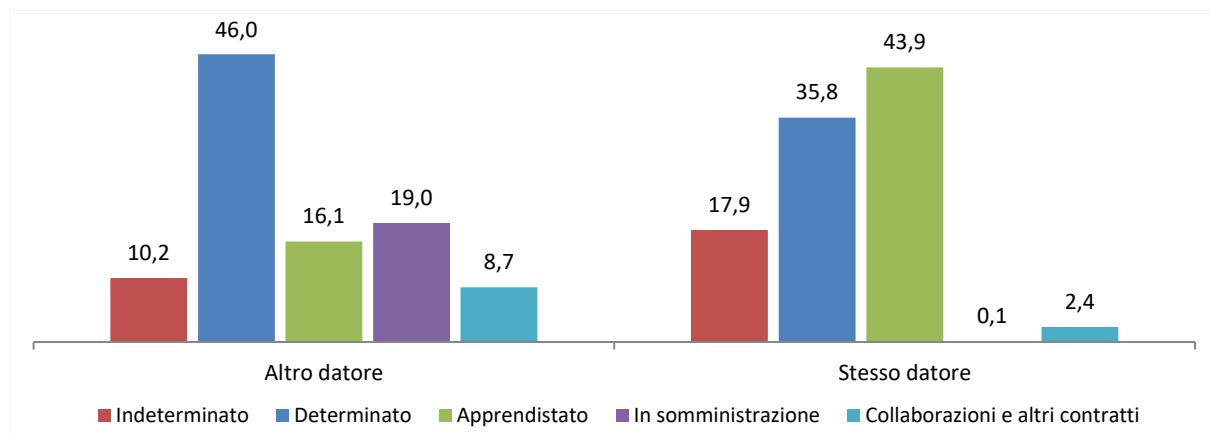
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Il valore più elevato è associato al contratto di lavoro a tempo determinato (39,7%) che, congiuntamente agli altri contratti non stabili, caratterizza un'occupazione post tirocinio che in un percentuale di casi poco superiore alla metà si configura come precaria o comunque temporanea.

Va tuttavia evidenziato come nel 48,4% dei casi, la tipologia della prima esperienza lavorativa successiva alla conclusione dell'esperienza di tirocinio è associata a contratti stabili, con il 15% di contratti a tempo indeterminato e soprattutto il 33,4% di contratti di apprendistato

Sono dati, questi ultimi, che risultano essere in stretta connessione con la tipologia di datore di lavoro che ha sottoscritto il contratto. La percentuale di inserimenti con contratti permanenti, in sostanza, è spesso da ricondurre all'intenzione di continuare a dare valore all'esperienza attraverso la continuità del percorso di formazione con l'integrazione effettiva all'interno dell'azienda. Se si guarda, infatti, alla distribuzione delle forme contrattuali isolando le persone transitate nell'occupazione con lo stesso soggetto ospitante il tirocinio, la quota di occupazione a tempo indeterminato o in apprendistato cresce sensibilmente, raggiungendo valori che nel complesso (61,8%) risultano quasi 2 volte e mezzo il totale degli occupati con gli stessi contratti, ma con un datore di lavoro diverso (figura III.12).

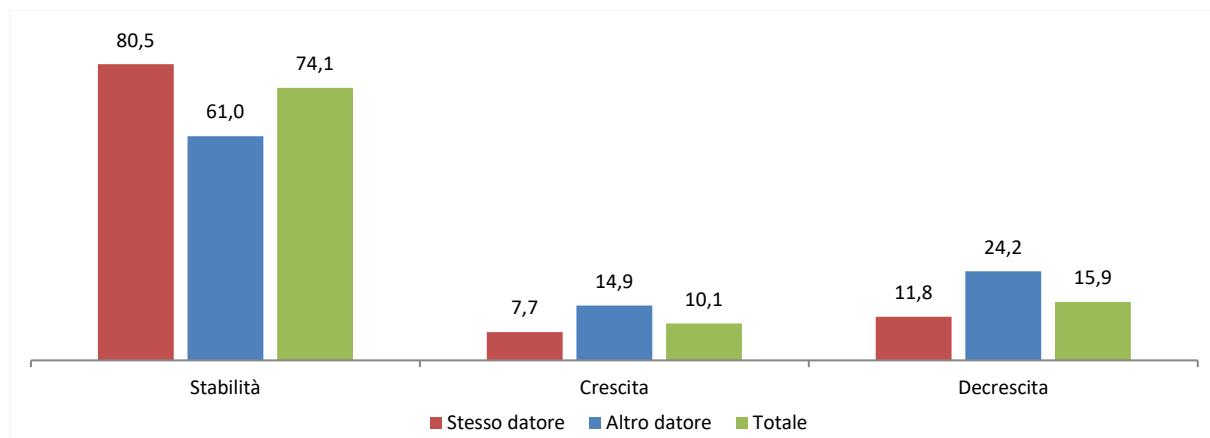
**Figura III.12 Tipologie contrattuali della prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

C'è peraltro un ulteriore aspetto che segna la differenza fra le condizioni che caratterizzano un contratto avuto con lo stesso datore di lavoro presso il quale è stata svolta l'esperienza di tirocinio, rispetto a quello con un datore di lavoro diverso. La trasformazione del tirocinio in un rapporto di lavoro con stesso soggetto ospitante si delinea come un processo di fidelizzazione e di continuità professionale. Infatti, dal confronto dei livelli di competenza<sup>107</sup> associati all'esperienza di tirocinio con quelli relativi all'ingresso nell'occupazione, le transizioni registrate da chi mantiene lo stesso datore di lavoro risultano molto più coerenti di quanto non accada per chi si trovi occupato con un datore differente (figura III.13). Nello specifico, L'80,5% dei soggetti che transitano con un contratto di lavoro nella stessa azienda presso la quale hanno svolto il tirocinio, vengono impiegati su profili professionali che mantengono lo stesso livello di competenza di quelli svolti durante il tirocinio stesso. Tra chi invece accede a un'occupazione con un diverso datore di lavoro, il mantenimento dello stesso livello di skill arriva al 61%, facendo segnare una differenza di 19,5 punti percentuali. Inoltre, fra questi ultimi la quota di coloro che vanno incontro ad un decremento delle competenze richieste raggiunge il 24,2%, a fronte dell'11,8% registrato per i transitati nell'occupazione con lo stesso datore.

**Figura III.13 Confronto tra i livelli di competenza richiesti dal tirocinio e dalla prima occupazione trovata entro 3 mesi dalla fine del tirocinio per tipologia di datore di lavoro. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

<sup>107</sup> Si veda in proposito la nota 106.

**Parte IV**  
**Approfondimenti**

## 1. Un'analisi per target

### 1.1 I tirocini extracurricolari dei cittadini stranieri residenti in Italia

Il presente approfondimento propone un'analisi dei percorsi di tirocinio extracurriculare realizzati da individui con cittadinanza straniera che sono residenti in Italia. Nello specifico, l'analisi sviluppa un confronto basato sulla cittadinanza di appartenenza ed esamina le principali dimensioni dei tirocini realizzati da cittadini stranieri raffrontandole con quelli dei tirocinanti italiani, allo scopo di rilevare se e in che misura il diverso status rilevi tratti distintivi. La cittadinanza straniera è analizzata nella duplice componente comunitaria ed extracomunitaria, in ragione del diverso stato giuridico e della diversa numerosità.

Come già osservato<sup>108</sup>, nel triennio 2021-2023 i tirocini avviati da cittadini stranieri residenti in Italia (tabella IV.1) sono in complesso 92.138, pari al 10% del complesso dei tirocini avviati; la componente extracomunitaria è quella più numerosa, con oltre 77mila tirocini, pari all'84% del totale. Analoghe proporzioni si registrano in relazione ai tirocinanti, che con una quota di 87.266 individui pesano per il 10% sul totale e sono rappresentati in prevalenza da cittadini extracomunitari (83%).

Il calo progressivo delle quote di tirocini attivati nel triennio 2021-2023, che nel 2023 fa registrare circa 32 mila unità in meno rispetto al 2022 (-10%) e quasi 48 mila unità in meno rispetto al 2021 (-17%), interessa, in numeri assoluti, sia la componente italiana che quella straniera, ma determina nel tempo una variazione delle incidenze: i tirocini realizzati da soggetti stranieri registrano infatti negli anni un incremento costante, passando dal 9,5% del 2021 al 10,1% del 2022 e al 10,4% del 2023. Tale incremento è dovuto alla sola componente extracomunitaria, mentre quella comunitaria si attesta su un valore pressoché costante, compreso tra l'1,6% del 2021 e 2022 e l'1,7% del 2023.

Nel 2023, annualità su cui si concentrano le successive analisi, i tirocini dei cittadini stranieri sono 29.334, pari al 10,4% del totale, di cui 4.734 relativi a individui comunitari (1,7%) e 24.600 a extracomunitari (8,7%).

---

<sup>108</sup> Si veda al riguardo il Paragrafo II.1.1, Le attivazioni dei tirocini.

**Tabella IV.1 Tirocini extracurriculari avviati e individui coinvolti, per cittadinanza. Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali**

2021				
Cittadinanza	Tirocini avviati		Individui (*)	
	Val. ass.	Va. % sul totale degli avviati	Val. ass.	Val. % sul totale degli individui
Italiani	298.111	90,5	281.471	90,5
Stranieri:	31.190	9,5	29.408	9,5
- comunitari	5.160	1,6	4.920	1,6
- extracomunitari	26.030	7,9	24.488	7,9
Totale	329.301	100	310.879	100
2022				
Italiani	282.069	89,9	267.641	89,9
Stranieri:	31.614	10,1	29.997	10,1
- comunitari	5.139	1,6	4.923	1,7
- extracomunitari	26.475	8,4	25.074	8,4
Totale	313.683	100	297.638	100
2023				
Italiani	252.042	89,6	239.687	89,6
Stranieri:	29.334	10,4	27.861	10,4
- comunitari	4.734	1,7	4.551	1,7
- extracomunitari	24.600	8,7	23.310	8,7
Totale	281.376	100	267.548	100
Totale 2021-2023				
Italiani	832.222	90	788.799	90
Stranieri:	92.138	10	87.266	10
-comunitari	15.033	1,6	14.394	1,6
- extracomunitari	77.105	8,3	72.872	8,3
Totale	924.360	100	876.065	100

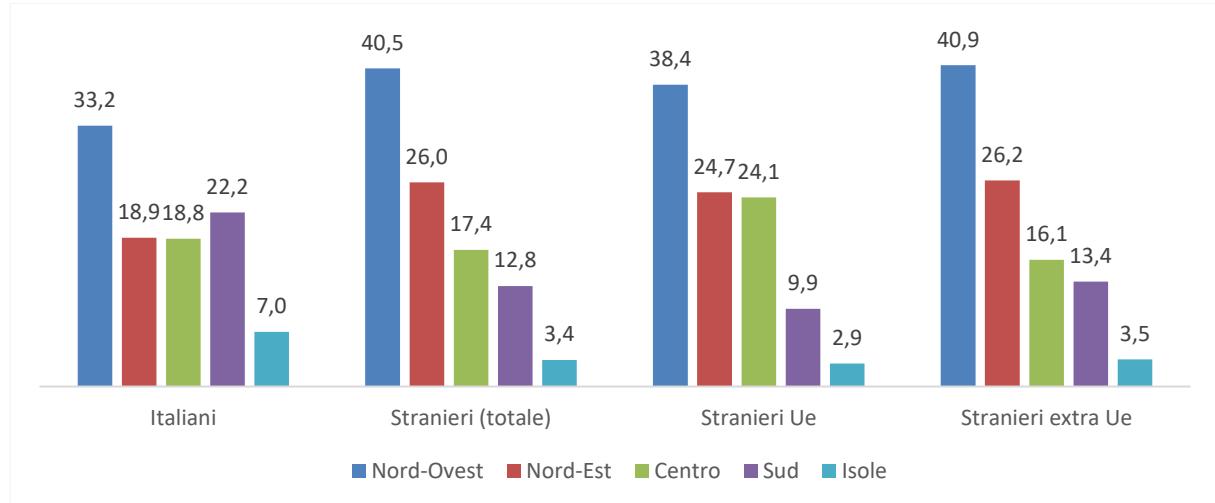
(\*) La nazionalità si riferisce all'ultimo tirocinio svolto

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Un primo ambito di osservazione riguarda la distribuzione dei tirocini all'interno delle cinque aree geografiche considerate (figura IV.1)<sup>109</sup>. I tirocini dei cittadini stranieri si concentrano maggiormente, rispetto a quelli degli italiani, in entrambe le aree del Nord Italia e presentano invece una minore incidenza in quelle del Meridione. La più altra concentrazione si registra nel Nord-Ovest (40,5%, con una punta del 40,9% tra gli extracomunitari), che anche nel caso degli italiani rappresenta il territorio di maggiore copertura, anche se in minore percentuale (circa -7 punti). Nel Nord-Est i tirocini di soggetti stranieri incidono per il 26% - con valori analoghi tra i comunitari e gli extracomunitari - a fronte del 18,9% degli italiani. Nel Centro Italia l'incidenza dei tirocini dei cittadini stranieri è di poco inferiore a quella degli italiani (17,4% a fronte del 18,8%), ma si evidenzia una notevole differenza tra le due componenti straniere (24,1% di percorsi di cittadini Ue a fronte del 16,1% di quelli extra Ue). Nel Sud l'incidenza dei tirocini dei soggetti stranieri è inferiore di oltre 10 punti rispetto a quella degli italiani (12,8% a fronte del 22,2%) e nelle Isole è circa la metà (3,4% rispetto al 7%).

<sup>109</sup> Questa modalità di analisi, salvo diverse indicazioni, viene applicata anche nel prosieguo del paragrafo: l'analisi viene svolta all'interno delle singole componenti individuate, ossia italiani, stranieri, stranieri Ue, stranieri extra Ue.

**Figura IV.1 Distribuzione dei tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza e ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A livello regionale (tabella IV.2), tra i tirocini degli stranieri la Lombardia rappresenta il territorio a maggiore copertura, in percentuale pari a quelli degli italiani (20,9%) e con lievi differenze tra la componente Ue e quella extra Ue. Valgono al riguardo le considerazioni già espresse sull'attrattività che questa regione possiede, in virtù di un mercato del lavoro dinamico e di un'offerta formativa ampia e variegata<sup>110</sup>. Diversamente dai percorsi degli italiani, che dopo la Lombardia si concentrano nel Lazio (10,9%), la seconda regione in cui si distribuiscono i tirocini attivati da soggetti stranieri è il Piemonte (14,3%). Terza regione dopo il Piemonte è l'Emilia-Romagna (12,8%), dove i tirocini della componente extracomunitaria sono il 13,5%. Segue il Lazio (9,3%), che appare essere un territorio particolarmente attrattivo per la realizzazione di esperienze da parte di soggetti provenienti da Paesi Ue (15,6%). La minore concentrazione di tirocini della componente straniera nel Meridione, di cui si è detto, si evidenzia in particolar modo rispetto alla Campania (3,6% a fronte dell'8,8% degli italiani) e alla Puglia (3,4% a fronte del 6,1% degli italiani).

<sup>110</sup> Cfr. il paragrafo II.1.6 La mobilità geografica.

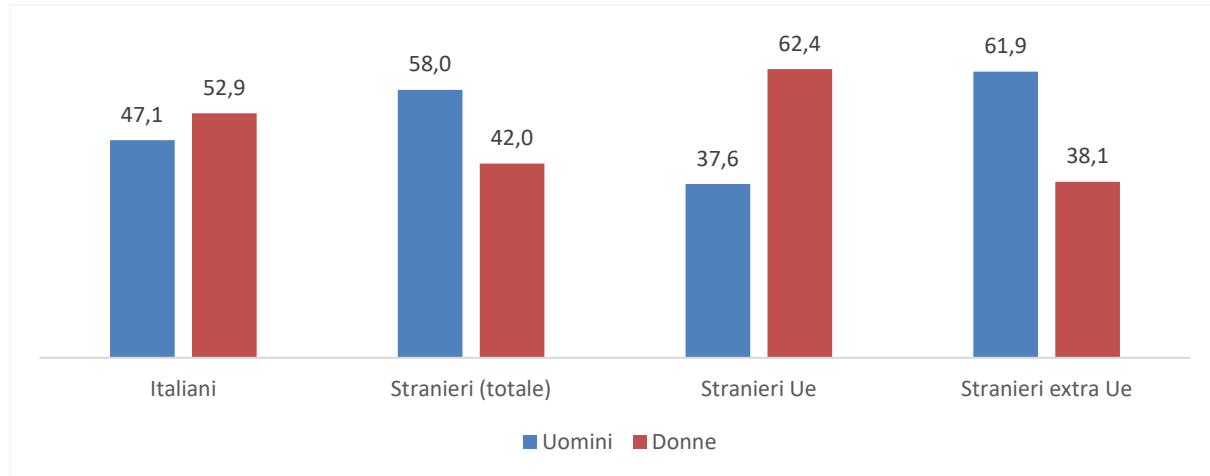
**Tabella IV.2 Distribuzione dei tirocini extracurricolari avviati per cittadinanza e regione. Anno 2023. Valori percentuali e valori assoluti**

Regione	Italiani	Stranieri (totale)	Stranieri Ue	Stranieri extra Ue
Piemonte	8,8	14,3	15,6	14,0
Valle d'Aosta	0,1	0,3	0,1	0,3
Liguria	3,2	5,0	2,9	5,4
P.a. Bolzano	0,7	1,0	2,1	0,8
P.a. Trento	0,4	1,3	0,8	1,4
Veneto	9,1	9,9	11,4	9,7
Lombardia	20,9	20,9	19,8	21,1
Friuli-Venezia Giulia	1,0	0,9	1,1	0,9
Emilia-Romagna	7,7	12,8	9,4	13,5
Toscana	4,0	3,3	4,1	3,2
Umbria	1,2	1,5	1,9	1,5
Marche	2,8	3,2	2,5	3,4
Lazio	10,9	9,3	15,6	8,1
Abruzzo	2,3	1,8	2,5	1,7
Molise	0,4	0,6	0,5	0,6
Campania	8,8	3,6	2,6	3,8
Puglia	6,1	3,4	1,8	3,7
Basilicata	1,3	1,4	1,1	1,4
Calabria	3,3	2,0	1,5	2,1
Sicilia	4,5	2,7	2,1	2,8
Sardegna	2,5	0,7	0,8	0,7
<b>Totale (valori percentuali)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale (valori assoluti)</b>	<b>252.042</b>	<b>29.334</b>	<b>4.724</b>	<b>24.600</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Passando a esaminare le principali caratteristiche socio-anagrafiche riferibili ai cittadini stranieri che hanno avviato i tirocini considerati, per quanto riguarda il genere (figura IV.2) osserviamo che diversamente dai percorsi degli italiani, in cui prevale la componente femminile (52,9%), i tirocini dei soggetti stranieri, considerati nel complesso, vedono una maggiore partecipazione degli uomini (58%). Tuttavia, le due componenti straniere, esaminate separatamente, evidenziano valori di segno opposto: in linea con il dato medio, tra i percorsi dei cittadini extracomunitari prevale la componente maschile (61,9%), mentre tra quelli dei cittadini comunitari è la componente femminile ad avere una netta prevalenza (62,4%).

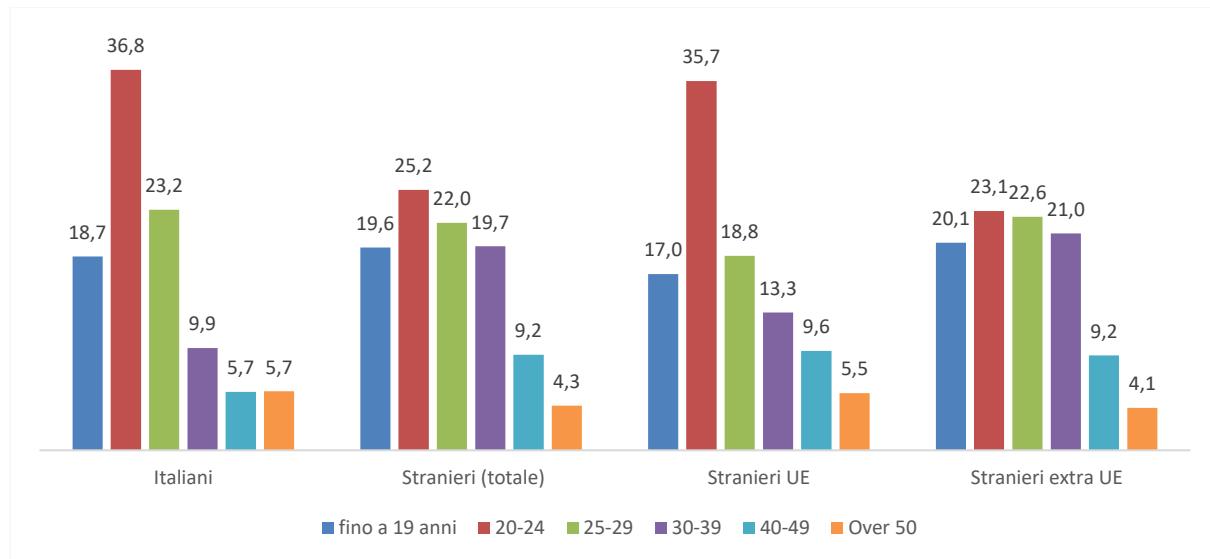
**Figura IV.2 Tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza e genere. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Differenze significative ascrivibili alla diversa cittadinanza si registrano anche nella distribuzione per classi di età degli individui (figura IV.3). Tra i tirocini avviati da italiani, prevalgono quelli dei giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni (36,8%), seguita dai 25-29enni (23,2%) e dagli under 19 (18,7%); la fascia dei 30-39 presenta un valore prossimo al 10%, mentre le ultime due fasce si attestano al 5,7%. Il confronto con i tirocini che hanno coinvolto individui stranieri (dato medio), mostra che anche tra questi la fascia dei giovani 20-24enni è quella maggiormente rappresentata, ma con una incidenza inferiore di oltre 11 punti percentuali (25,2%) rispetto a quella degli italiani, alla quale fanno riscontro valori superiori in due fasce di età più avanzate, quella dei 30-39enni (19,7% a fronte del 9,9%) e quella dei 40-49enni (9,2% a fronte del 5,7%). Le due componenti straniere mostrano tendenze di segno opposto: tra i tirocini dei cittadini comunitari la classe dei 20-24enni registra un valore del 35,7%, prossimo a quello rilevato per gli italiani e superiore di oltre 12 punti percentuali a quello osservato per i tirocini della componente extra Ue (23,1%), nonché di oltre 10 punti rispetto al dato medio. Tra i tirocini riferiti a soggetti extracomunitari si osserva invece una concentrazione di soggetti 30-39enni pari al 21%, valore questo superiore di quasi 8 punti percentuali rispetto a quello dei cittadini comunitari e di circa 10 punti rispetto a quello degli italiani.

**Figura IV.3 Tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza e fascia di età**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Anche rispetto al titolo di studio la cittadinanza fa registrare notevoli divari tra le popolazioni considerate. Tra i tirocini che hanno coinvolto cittadini stranieri si registrano infatti livelli di istruzione inferiori a quelli riscontrabili tra i percorsi dei cittadini italiani, nonché divari di genere più marcati (tabella IV.3). Il possesso di un diploma o di una qualifica, presente nel 51,6% dei tirocini avviati da italiani e senza variazioni di genere significative, si riscontra solo tra il 25% dei tirocini di cittadini stranieri e con un divario di genere pari a circa +15 punti percentuali a favore delle donne. Inoltre, nella componente extracomunitaria il possesso di tale titolo presenta un valore inferiore al dato medio (21%), con un analogo divario di genere. Il titolo terziario, registrato nel 25,4% dei tirocini avviati da italiani, si riscontra nel 12,5% dei percorsi degli stranieri e nel 19,2% dei casi riguarda percorsi attivati da donne, a fronte del 7,7% di quelli avviati da uomini. Anche rispetto a questo livello di istruzione, i tirocini riferiti ai cittadini di provenienza extra Ue registrano un valore inferiore al dato medio (11,4%) e un forte divario di genere, che vede il possesso di un titolo terziario nel 18,3% dei tirocini effettuati da donne, rispetto al 7,1% di quelli realizzati da uomini.

A fronte di quanto sopra osservato in merito ai livelli di istruzione secondaria e terziaria, si rileva, tra i tirocini degli stranieri, una più alta percentuale di titoli di livello inferiore. Se la licenza media registra un valore del 26,4%, a fronte del 18,4% riscontrato tra i tirocini degli italiani, è soprattutto il dato relativo all'assenza di titolo di studio/possesso di licenza elementare a presentare differenze significative tra le popolazioni considerate: il dato medio relativo ai percorsi degli stranieri è quasi 8 volte superiore a quello degli italiani (36,1% a fronte del 4,6%), e se tra i tirocini di cittadini Ue si attesta al 13%, con lievi differenze di genere, tra quelli extracomunitari raggiunge il 40,5%, arrivando tra i percorsi avviati da uomini a sfiorare il 50% (a fronte del 28% di quelli relativi a donne).

**Tabella IV.3 Tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza, titolo di studio e genere. Anno 2023. Valori percentuali e assoluti**

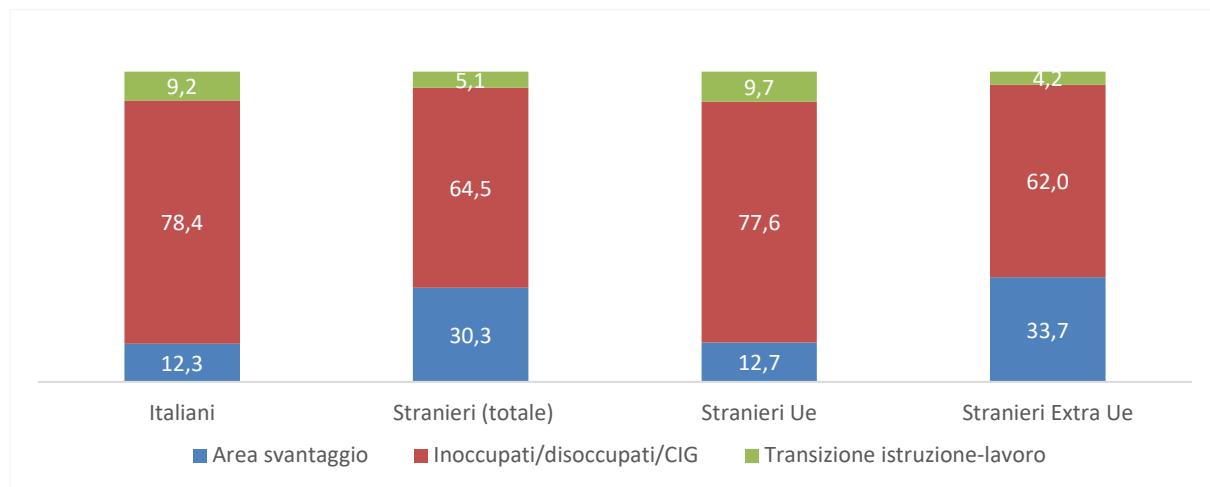
	Italiani			Stranieri (totale)			Stranieri Ue			Stranieri extra Ue		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo/ licenza elementare	5,0	4,3	4,6	44,5	24,5	36,1	14,0	12,4	13,0	48,0	28,3	40,5
Licenza media	23,5	13,8	18,4	29,1	22,8	26,4	28,9	19,4	22,9	29,1	23,8	27,1
Diploma/ Qualifica	51,1	52,0	51,6	18,8	33,5	25,0	44,2	46,2	45,4	15,8	29,5	21,0
Titolo terziario	20,4	29,9	25,4	7,7	19,2	12,5	12,9	22,0	18,6	7,1	18,3	11,4
<b>Totale (Valori percentuali)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale (Valori assoluti*)</b>	<b>118.681</b>	<b>133.284</b>	<b>251.965</b>	<b>16.994</b>	<b>12.321</b>	<b>29.315</b>	<b>1.777</b>	<b>2.954</b>	<b>4.731</b>	<b>15.217</b>	<b>9.367</b>	<b>24.584</b>

\*Il totale è al netto dei dati non disponibili

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Un'ultima analisi relativa alle caratteristiche dei tirocinanti riguarda la categoria, intesa come una *proxy* della posizione rispetto al mercato del lavoro (figura IV.4).

**Figura IV.4 Tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza e categoria. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Fra gli stranieri, al pari degli italiani, prevale quella dei disoccupati, inoccupati e lavoratori in CIG, ma con una variazione nell'incidenza pari a -14 punti percentuali, cui fa riscontro una maggiore presenza di tirocini nell'area dello svantaggio (30,3% a fronte del 12,3% degli italiani) e una minore percentuale di esperienze ascrivibili alla transizione istruzione-lavoro (5,1% a fronte del 9,2% degli italiani). Osservando però le due componenti Ue ed extra Ue, appare evidente come i tirocini dei cittadini comunitari si distribuiscano tra le tre categorie con percentuali pressoché analoghe a quelli degli italiani, mentre è tra quelli degli extracomunitari che si osserva una maggiore percentuale di esperienze riconducibili allo svantaggio<sup>111</sup>: si tratta di circa un terzo del complesso dei tirocini avviati da soggetti extracomunitari (33,7%), pari a 8.296 unità. Se si considera il complesso di tutti i tirocini avviati nel 2023 riferibili all'area dello svantaggio – che, come si è visto, sono oltre 40 mila<sup>112</sup> – tale dato risulta pesare per il 21%.

Passando ora a considerare le dimensioni attinenti alla realizzazione dei tirocini, un primo aspetto riguarda i soggetti autorizzati dalla normativa nazionale e regionale a promuovere questo istituto (tabella IV.4).

<sup>111</sup> La categoria comprende, secondo la definizione delle Linee guida del 2013: disabili di cui all'articolo I, comma I, della legge n. 68/99; persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91; richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

<sup>112</sup> Si veda al proposito il paragrafo II.1.7 Le categorie dei tirocinanti.

**Tabella IV.4 Tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza e per soggetto promotore. Anno 2023. Valori percentuali**

Soggetti promotori	Italiani	Stranieri (totale)	Stranieri Ue	Stranieri extra Ue
Soggetti autorizzati alla intermediazione dal MLPS ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i..	30,5	21,4	25,9	20,6
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	26,6	23,4	27	22,7
Centri di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	21,9	27,3	25	27,7
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	11,7	16	14,4	16,4
Università e Istituzioni di Alta Formazione che rilascino titoli con valore legale	2,8	1,8	2,3	1,7
Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione	2,7	1,9	1,6	2
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione	1,9	2,1	1,5	2,2
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali	1,3	5,5	1,6	6,3
Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale	0,7	0,5	0,7	0,5
<b>Totale (valori percentuali)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale (valori assoluti*)</b>	<b>252.042</b>	<b>29.334</b>	<b>4.734</b>	<b>24.600</b>

\*Il totale è al netto dei dati non disponibili.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Se tra i tirocini rivolti a italiani i principali promotori sono i soggetti autorizzati all'intermediazione (30,5%), tra gli stranieri vediamo al primo posto i centri di formazione (27,3%), seguiti dai servizi per l'impiego (23,4%) e dagli organismi di intermediazione (21,4%). Nel confronto con gli italiani, un ruolo maggiore nella promozione di tirocini appaiono avere le altre tipologie di soggetti individuati dalla disciplina regionale (16%) nonché gli organismi con una forte connotazione in ambito sociale quali le comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali (5,5% a fronte dell'1,3% degli italiani). Questa distribuzione complessiva si ritrova, con lievi variazioni percentuali, all'interno della componente extracomunitaria, mentre in quella comunitaria si rilevano alcune differenze, con un ruolo preminente dei centri per l'impiego (27%) e un peso del tutto residuale delle comunità terapeutiche (1,6%).

Rispetto ai settori economici interessati dall'attivazione di tirocini extracurriculari (tabella IV.5), si osserva che, se tra i tirocini svolti da soggetti italiani prevale il settore del commercio (21,1%), questo ha un peso inferiore tra i tirocini degli stranieri (14,3%), sia comunitari (17,4%) che extracomunitari (13,7%). Per la componente straniera sono infatti le imprese dei servizi di alloggio e ristorazione quelle maggiormente coinvolte nell'attivazione di tirocini (22,5%) con percentuali che vanno dal 18,2% tra i soggetti comunitari al 23,4% tra gli extracomunitari; segue il settore industriale in senso stretto (19,4%). Valori superiori al 10% si registrano nel settore delle Costruzioni e in quello relativo ad Altri servizi.

**Tabella IV.5 Imprese che hanno avviato almeno un tirocinio per settore economico e cittadinanza. Anno 2023. Valori percentuali e assoluti**

Settore economico	Imprese che hanno avviato tirocini per cittadinanza dei tirocinanti			
	Italiani	Stranieri (totale)	Stranieri Ue	Stranieri Extra Ue
Agricoltura (A)	1,1	3,0	1,1	3,4
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	16,8	19,4	16,7	19,9
Costruzioni (F)	7,2	12,6	9,9	13,1
Commercio (G)	21,1	14,3	17,4	13,7
Trasporto e Magazzinaggio (H)	1,7	1,4	1,4	1,4
Alloggio e Ristorazione (I)	10,7	22,5	18,2	23,4
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	6,0	3,1	4,8	2,8
Attività Finanziarie e Assicurative (K)	2,0	0,7	1,4	0,6
Attività Immobiliari (L)	1,9	1,1	1,8	0,9
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	11,5	5,7	9,4	5,1
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	4,0	3,7	4,1	3,7
Altri Servizi (O-U)	16,1	12,3	13,7	12,0
<b>Totale (valori percentuali)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale (valori assoluti)</b>	<b>113.034</b>	<b>13.981</b>	<b>2.209</b>	<b>11.772</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'analisi dei Grandi gruppi professionali di riferimento (tabella IV.6) evidenzia come i percorsi degli stranieri, considerati nel loro complesso, si distinguano rispetto a quelli degli italiani per una minore distribuzione tra i profili più elevati: Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (6,1% a fronte dell'11,4%), Professioni tecniche (7,4% a fronte del 15,9%) e Professioni esecutive nei lavori di ufficio (12,9% a fronte del 25%). Si concentrano piuttosto nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (28,2%) e in quelle degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (21,8% rispetto al 10% degli italiani) e vedono inoltre una percentuale di esperienze nelle professioni non qualificate – che, come si è visto, rappresentano una pratica non conforme alla regolamentazione del tirocinio<sup>113</sup> - più che doppia rispetto a quella degli italiani (17,6% a fronte del 7%). Anche in questo caso, le due componenti Ue ed extra Ue presentano tratti distintivi. I tirocini dei cittadini comunitari registrano infatti valori pressoché doppi nei primi tre gruppi professionali rispetto a quelli degli extracomunitari, mentre tra questi ultimi si evidenzia una elevata percentuale di esperienze nei settori a più bassa qualifica, ossia nel gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (23,2% a fronte del 14,5%) e in quello dei conduttori di impianti (6,4% a fronte del 4%), ma soprattutto nelle professioni non qualificate, dove registrano un valore del 19,3%, a fronte dell'8,9%.

<sup>113</sup> Si veda al proposito l'approfondimento sul tema nel paragrafo II.2.4, Il tirocinio nelle professioni non qualificate.

**Tabella IV.6 Tirocini extracurriculari avviati per cittadinanza e Grande gruppo professionale\*. Anno 2023.**  
**Valori percentuali**

Grande gruppo professionale	Italiani	Stranieri (totale)	Stranieri Ue	Stranieri Extra Ue
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11,4	6,1	10,5	5,3
Professioni tecniche	15,9	7,4	11,9	6,5
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	25,0	12,9	20,6	11,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	26,7	28,2	29,6	27,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	10,4	21,8	14,5	23,2
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	3,7	6,0	4,0	6,4
Professioni non qualificate	7	17,6	8,9	19,3
<b>Totale (valori percentuali)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totale (valori assoluti)</b>	<b>252.042</b>	<b>29.334</b>	<b>4.734</b>	<b>24.600</b>

\*Sono esclusi dall'analisi i tirocini extracurricolari per i quali è assente il riferimento alla Unità Professionale di riferimento. Sono altresì esclusi, in ragione della loro residualità numerica, il GGP1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza nonché il GGP9 Forze Armate.

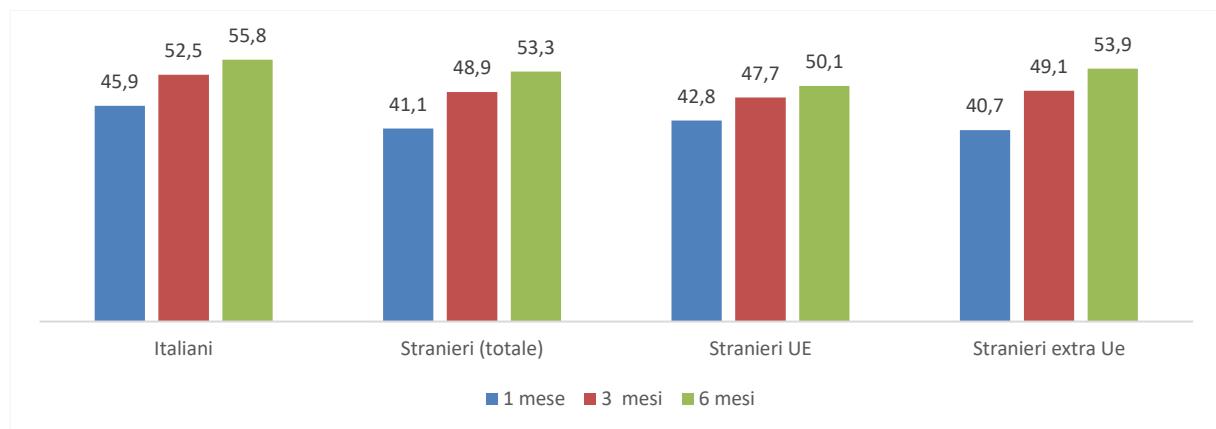
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A conclusione dell'analisi sin qui sviluppata sulle principali dimensioni dei tirocini avviati, che come si è visto fa emergere differenze significative legate alla diversa cittadinanza, un ultimo approfondimento riguarda gli esiti occupazionali dei tirocini conclusi da cittadini stranieri nel 2023. Al riguardo occorre ricordare, come già precisato<sup>114</sup>, che il dato comprende una platea più ampia dei soli tirocini avviati in questa annualità, in quanto include anche quelli avviati in annualità precedenti. Si tratta dunque di 29.562 tirocini, pari al 10,2% di quelli conclusi nel medesimo anno, di cui 4.811 svolti da cittadini comunitari e 24.751 da cittadini extracomunitari. Rispetto a questo universo si analizzano di seguito i tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dalla fine della conclusione del tirocinio, considerando i soli rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato (ad esclusione, dunque, del lavoro autonomo).

Analogamente a quanto rilevato in relazione al complesso dei tirocini conclusi, anche nel caso dei tirocini dei cittadini stranieri l'aumento del tempo di esposizione alla ricerca di lavoro produce un effetto incrementale sul tasso di inserimento, che nel valore medio passa dal 41% a 1 mese al 48,9% a 3 mesi e supera il 50% dopo 6 mesi (figura IV.5). In confronto al dato registrato per i tirocinanti italiani, tali valori sono inferiori di oltre 4 punti percentuali nei primi due intervalli temporali e di 2,5 punti percentuali in quello a 6 mesi. Confrontando tra loro le due componenti straniere si osserva come, fatta eccezione per il tasso a 1 mese, dove sono gli stranieri comunitari a registrare un valore lievemente superiore (42,8% a fronte del 40,7%), sono quelli extracomunitari a presentare tassi di inserimento maggiori a 3 mesi (49,1% a fronte del 47,7%) e soprattutto a 6 mesi dalla conclusione del percorso (53,9% a fronte del 50,1%).

<sup>114</sup> Si veda in proposito, anche per i riferimenti metodologici e per le successive analisi, il par. III.1.1 I tassi di inserimento.

**Figura IV.5 Inserimenti occupazionali a 1, 3, 6 mesi dalla conclusione per cittadinanza. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La rimanente quota di tirocini extracurriculari conclusi da tirocinanti stranieri che, a 6 mesi, non ha avuto esiti occupazionali (46,7%), presenta nel 5,8% dei casi l'attivazione di un nuovo rapporto di tirocinio (8,8% il dato italiano), mentre nel 40,9% non si registra l'attivazione di CO (35,4% per gli italiani).

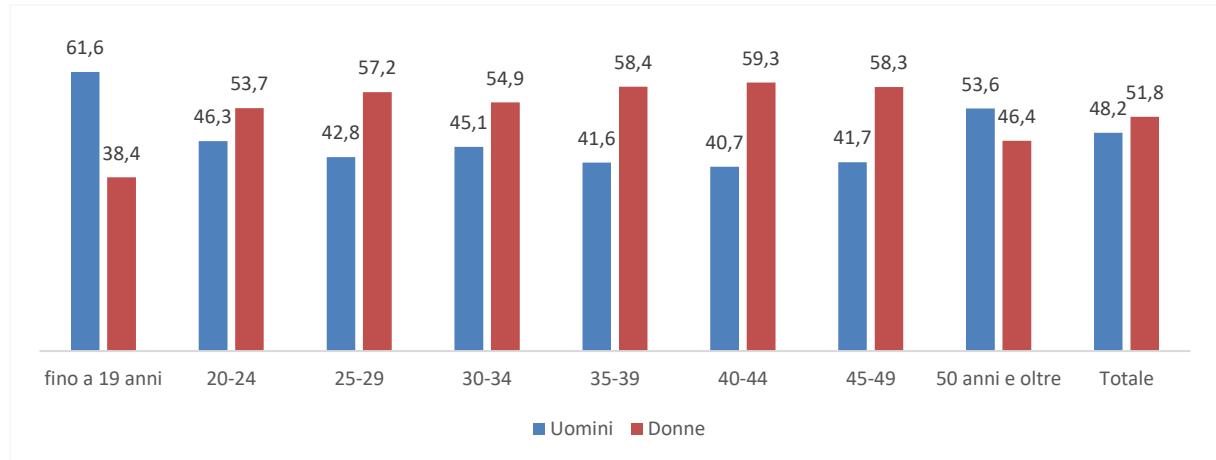
## 1.2 Un'analisi per genere

Nelle diverse parti del rapporto che precedono questo approfondimento, frequentemente è stata utilizzata la variabile di genere per descrivere le modalità attraverso le quali si caratterizza l'utilizzo della misura nel nostro Paese.

Già nel paragrafo sulle attivazioni, in particolare, si è messo in rilievo come vi sia, per l'anno considerato, una prevalenza di tirocini che hanno coinvolto donne, con una percentuale pari al 51,8%, corrispondente a un totale di 145.665 esperienze realizzate. È una prevalenza che si manifesta in quasi tutte le classi di età, ad eccezione di quelle più estreme. Si è infatti già osservata la forte differenza per la classe di età dei giovanissimi, dove i tirocini che hanno coinvolto le donne sono solo il 38,4%. Se tuttavia si sofferma l'attenzione sull'altra parte della distribuzione, che riferisce delle classi di età più adulte<sup>115</sup> possiamo osservare che anche per quella over 50 si rileva una minore presenza di tirocini svolti da donne. Si tratta peraltro di una classe di età non propriamente marginale, in quanto in essa convergono oltre 15mila 600 e tirocini, pari al 5,6% del totale.

<sup>115</sup> Nel paragrafo II.1.1 le ultime tre classi di età sono state aggregate in un'unica classe '40 anni e oltre'.

**Figura IV.6 Tirocini extracurricolari per classe di età e genere**

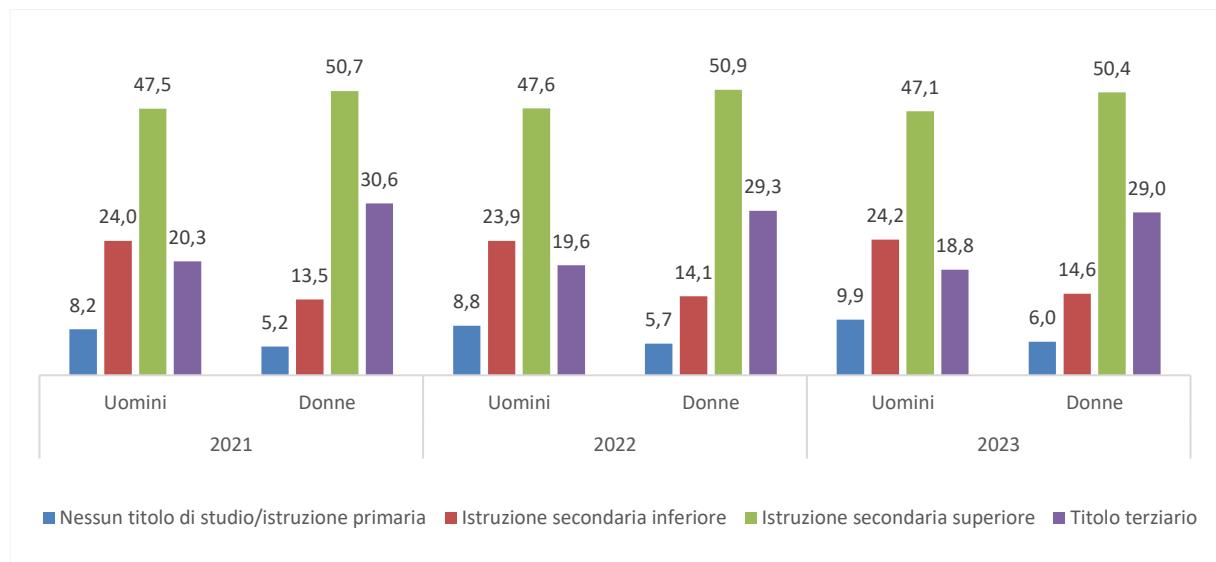


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La maggiore presenza di tirocini che hanno coinvolto donne è peraltro un fatto recente e va inquadrato anche nella tendenza di questo ultimo triennio alla diminuzione complessiva della numerosità delle esperienze.

Se guardiamo al 2021 possiamo infatti osservare, per quella annualità, la presenza del 50,7% di esperienze alle quali hanno partecipato uomini, mentre già l'anno successivo, si registra la condizione di prevalenza femminile, che poi si assesta ulteriormente nel 2023. Va considerato, tuttavia, che non c'è stato un maggior numero di donne che hanno svolto tirocini extracurricolari, ma piuttosto una minore differenza fra il 2023 e il 2021 nella partecipazione. In sostanza, per questo periodo, i tirocini che hanno coinvolto gli uomini si sono ridotti di oltre 31mila unità mentre quelli che hanno visto la partecipazione delle donne di un numero pari a quasi la metà, ovvero 16mila e 500.

**Figura IV.7 Tirocini extracurricolari per titolo di studio, genere e anno. Anni 2021, 2022, 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per quel che riguarda i titoli di studio, si evidenzia una maggiore qualificazione delle donne, che nel 79,4 dei casi hanno titoli di studio pari o superiori al diploma, con valori superiori di 13,5 punti percentuali rispetto ai colleghi uomini. Tale differenza si osserva anche limitando l'osservazione al diploma: in questo caso la

differenza è pari a 10,2 punti percentuali.

È interessante osservare che nel triennio tende a ridursi la quota di titoli di studio elevati, fenomeno che in realtà interessa l'intera platea dei tirocinanti. Per le donne in particolare si osserva un decremento, tra il 2023 e il 2021 di 1,6 punti percentuali per quel che riguarda il titolo terziario e, all'opposto, una crescita di 0,8 punti percentuali per quel che riguarda l'assenza di titolo di studio/istruzione primaria e di 1 punto percentuale per quanto attiene l'istruzione secondaria inferiore.

Per quel che concerne la partecipazione di genere ai tirocini analizzata sulla base della distribuzione per Grandi Gruppi Professionali, si è già potuto osservare, nel paragrafo II.2.2, che all'interno dei Grandi Gruppi vi è nella maggior parte dei casi una prevalenza di genere, nello specifico della componente femminile per quanto attiene ai GGP 4 e 5, delle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio e delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e della componente maschile per quel che riguarda i Grandi gruppi da 6 a 8.

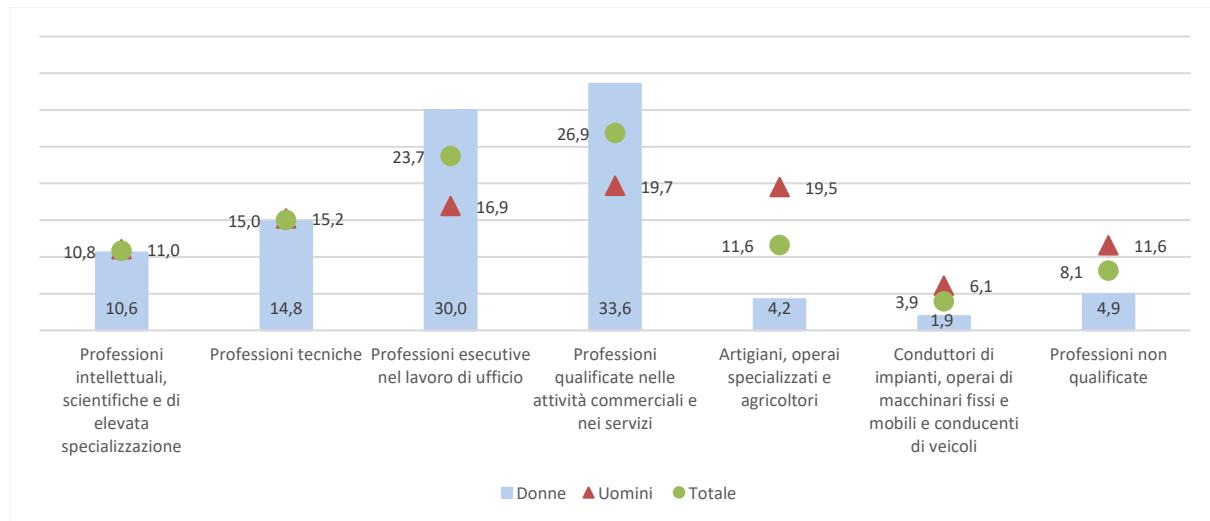
Equilibrio, con un leggero vantaggio per la partecipazione femminile, si registra, per i due Grandi gruppi ad elevata qualificazione, ovvero quello delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata qualificazione e quello delle Professioni tecniche.

La successiva figura IV.8, consente una nuova visualizzazione per genere della partecipazione ai tirocini attivati nel 2023, non all'interno del singolo Grande Gruppo Professionale, ma come distribuzione di genere nei 7 gruppi considerati.

Poco più della metà dei tirocini che hanno coinvolto donne sono da associare ai Grandi Gruppi 4 e 5 già richiamati sopra de per essi si evidenzia una differenza importante rispetto alle quote che hanno coinvolto i colleghi uomini.

Soprattutto per il Grande Gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, che costituiscono un terzo di tutti i tirocini che hanno coinvolto donne, la differenza con i colleghi uomini è di 13,9 punti percentuali.

**Figura IV.8 Distribuzione dei tirocini extracurricolari avviati, per genere. Anno 2023. Valori percentuali**



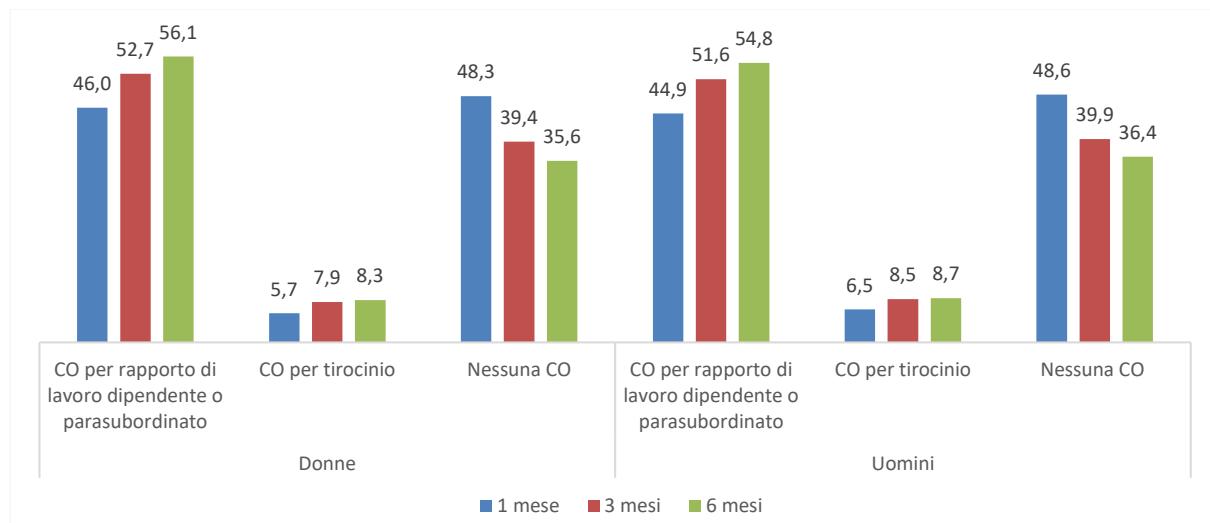
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Nel raffronto fra componente femminile e componente maschile, tuttavia, le differenze più rilevanti si registrano nelle Gruppi a qualificazione medio-bassa. L'osservazione del Grande Gruppo degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori, indica che la componente maschile che ha partecipato assume un valore di 4,6 volte superiore a quello che accade, invece, nella distribuzione relativa alla partecipazione femminile. È infine interessante rilevare che non si registra alcuna differenza per i due Grandi Gruppi a maggiore qualificazione.

In ultimo, per quel che riguarda gli esiti post-tirocinio, la figura IV.9 indica che non ci sono differenze

particolarmente significative nell'analisi di genere. Per le donne, comunque, si registrano valori leggermente più elevati per quel che concerne la successiva attivazione di rapporti di lavoro. Non bisogna però dimenticare che le donne che hanno partecipato a esperienze di tirocinio hanno titoli di studio assai più elevati dei loro colleghi uomini, con il 79,4% di titoli pari o superiori al diploma, contro il 65,9% degli uomini. Se ci si sofferma solo sui titoli terziari, che sono quelli maggiormente associati a esiti positivi dal punto di vista occupazionale, la differenza è di 10,2 punti percentuali in favore delle donne (29% vs 18,8%). Letto in questa prospettiva, il piccolo vantaggio occupazionale che si osserva nella figura non appare realmente positivo.

**Figura IV.9 Comunicazioni Obbligatorie rilevate a 1, 3, 6 mesi dalla conclusione del tirocinio, per genere. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

### 1.3 I tirocini extracurricolari dei soggetti low-skilled

Con il termine *low-skilled* si fa riferimento a un insieme eterogeneo, quanto ad età, titolo di studio, condizione professionale, retribuzione e stabilità occupazionale, di individui che appaiono, però, accomunati dal fatto di possedere un corredo di competenze professionali il cui contenuto è ritenuto poco efficace non solo ai fini del mantenimento della posizione professionale acquisita, quando si tratta dei cd. lavoratori maturi, ma anche quando si è alla ricerca di un'occupazione, come nel caso dei lavoratori giovani o comunque inoccupati o disoccupati.

Sulla natura e sulle caratteristiche dei *low-skilled* esiste da tempo sia un interesse speculativo nel campo degli studi scientifici sull'argomento sia nell'ambito degli interventi di *governance*, messi in atto per controllare e limitare gli effetti negativi legati alla diffusione di questa "condizione professionale".

In particolare, l'attenzione della ricerca si è focalizzata in studi di carattere multidisciplinare che hanno analizzato il fenomeno e sviluppato delle valide ipotesi interpretative relativamente all'emergere della condizione di "debolezza" o fragilità delle competenze professionali possedute dal lavoratore, cercando di focalizzare quegli elementi che connotano la nascita e la diffusione della *low-skillness*, in modo da individuare, valutare e gestire la portata dei mutamenti intervenuti e limitare la loro sfera d'influenza, che tende a depotenziare la carriera lavorativa degli individui.

In prima approssimazione, ciò che appare condiviso in letteratura in termini di caratteristiche della condizione di un lavoratore *low-skilled* è la presenza nella vita professionale di una persona di un effetto combinato di più variabili dal diverso peso specifico ma tutte incidenti in modo diretto sulla sua

*performance* lavorativa: da un lato, il possesso di un titolo di studio basso e lo svolgimento di un'occupazione strettamente legata al basso titolo di studio, circostanze che conducono sovente a una mancata corrispondenza fra le competenze minime possedute dall'individuo e una sua oggettiva difficoltà ad acquisirne altre, a fronte delle continue richieste del mercato del lavoro che spinge per l'apprendimento di nuove competenze professionali, ma anche trasversali; dall'altro, il processo frequente e diffuso di inadeguatezza, di "impoverimento" o di obsolescenza delle competenze possedute che condiziona la loro efficacia e la loro "spendibilità" professionale<sup>116</sup>.

Nell'ambito di questo Rapporto si è scelto di adottare come categoria di riferimento, all'interno della quale poter selezionare i *low-skilled*, quella dei disoccupati-inoccupati, considerata l'ampia numerosità dei tirocini extracurricolari ad essa destinati; da questa popolazione, si è poi proceduto a isolare i tirocini attivati per i soggetti disoccupati-inoccupati che avevano conseguito al più il titolo di licenza di scuola secondaria di primo grado.

Da un punto di vista quantitativo, l'universo di riferimento è costituito dal numero dei tirocini attivati nel 2023 per la categoria dei disoccupati-inoccupati, che sono stati pari a 215.935 unità e che costituiscono il 76,7% del totale dei tirocini attivati nell'anno.

Da questo gruppo sono stati selezionati, quindi, quelli che hanno visto la partecipazione dei disoccupati-inoccupati con al massimo il titolo di licenza di scuola secondaria di primo grado e che costituiscono il 20,1% dei tirocini attivati, pari a 43.321.

Se consideriamo la serie storica dei tirocini avviati per i disoccupati-inoccupati *low-skilled* nel corso del triennio 2020-2022<sup>117</sup> e la confrontiamo con il numero di tirocini avviati nel 2023 per la stessa categoria di soggetti constatiamo come la quantità dei tirocini per questa categoria di individui sia nel complesso lievemente aumentato nel corso del 2023, passando da una percentuale del 19,7% nel triennio a una percentuale pari al 20,1% nell'anno.

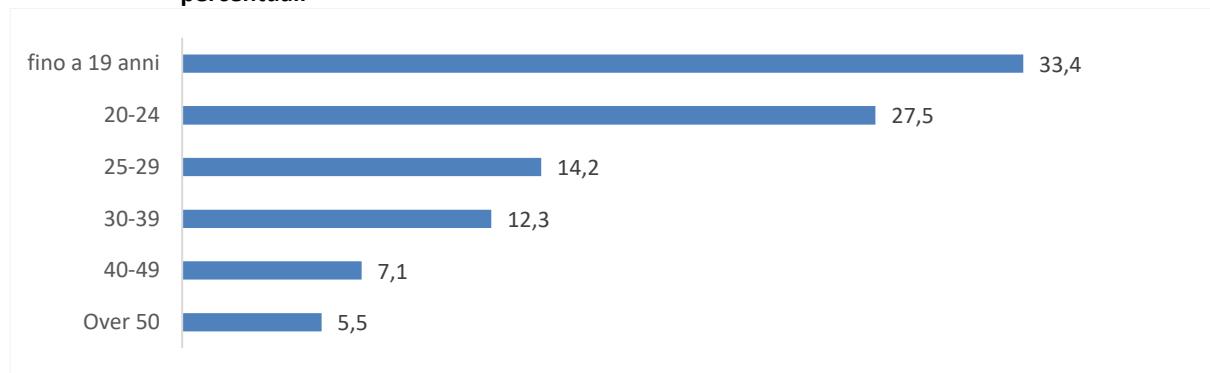
Un primo dato che emerge dall'analisi è che se si prende in considerazione la percentuale dei tirocini rivolti a soggetti *low-skilled* rispetto all'età, ne deriva una consistente partecipazione dei più giovani pari al 61%, che appare così distribuita: quelli fino a 19 anni d'età costituiscono il 33,4%, mentre quelli dai 20 ai 24 anni il 27,5%; significativo è anche il dato relativo ai tirocini svolti da coloro che si trovano nella fascia d'età 25-29 anni che raggiunge il 14,2% dei tirocini avviati. Per le altre fasce d'età i valori tendono a decrescere all'aumentare dell'età mostrando in tutta la sua evidenza come nell'insieme della popolazione considerata le fasce di età più giovani, con un titolo di studio basso, siano più propense alla partecipazione dei tirocini rispetto a quelle più adulte (figura IV.10).

---

<sup>116</sup> Per una lettura comparata delle condizioni che caratterizzano la *low-skilness* si veda Kureková L., Haita C., Beblavý M. (2013), *Being and becoming low-skilled: a comprehensive approach to studying low-skillness* in "Neujobs Working Documents", n. 4.3.1.

<sup>117</sup> ANPAL INAPP (2024), *Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari*, Collana Biblioteca Anpal, Roma, pp. 31-32.

**Figura IV.10 Soggetti low-skilled. Tirocini extracurriculari avviati per classi di età. Anno 2023. Valori percentuali**

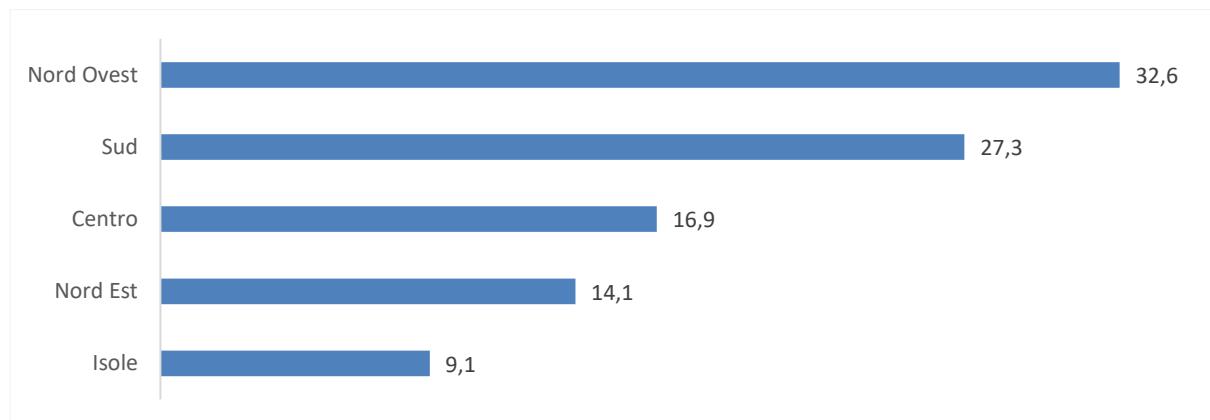


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

L'attivazione dei tirocini per chi si trova nella condizione di *low-skilled* per genere, riguarda percentualmente più gli uomini, quasi il 58% della popolazione presa in considerazione, rispetto alle donne che sono il 42%, mentre per quanto concerne la cittadinanza, i nativi hanno partecipato al 76,9% dei tirocini avviati nel 2023 rispetto al 20,5% degli stranieri non comunitari, che nell'ambito degli stranieri residenti in Italia coinvolti in percorsi di tirocinio rappresentano la componente numericamente prevalente (cfr. par. II.1.1 e IV. 2).

Se guardiamo alla distribuzione dei tirocini dedicati ai *low-skilled* per area geografica la concentrazione maggiore si ha nel Nord-ovest del nostro Paese, dove si raggiunge il 32,6% dei tirocini attivati, seguita subito dopo dal Sud con il 27,3% dei tirocini (figura IV.11).

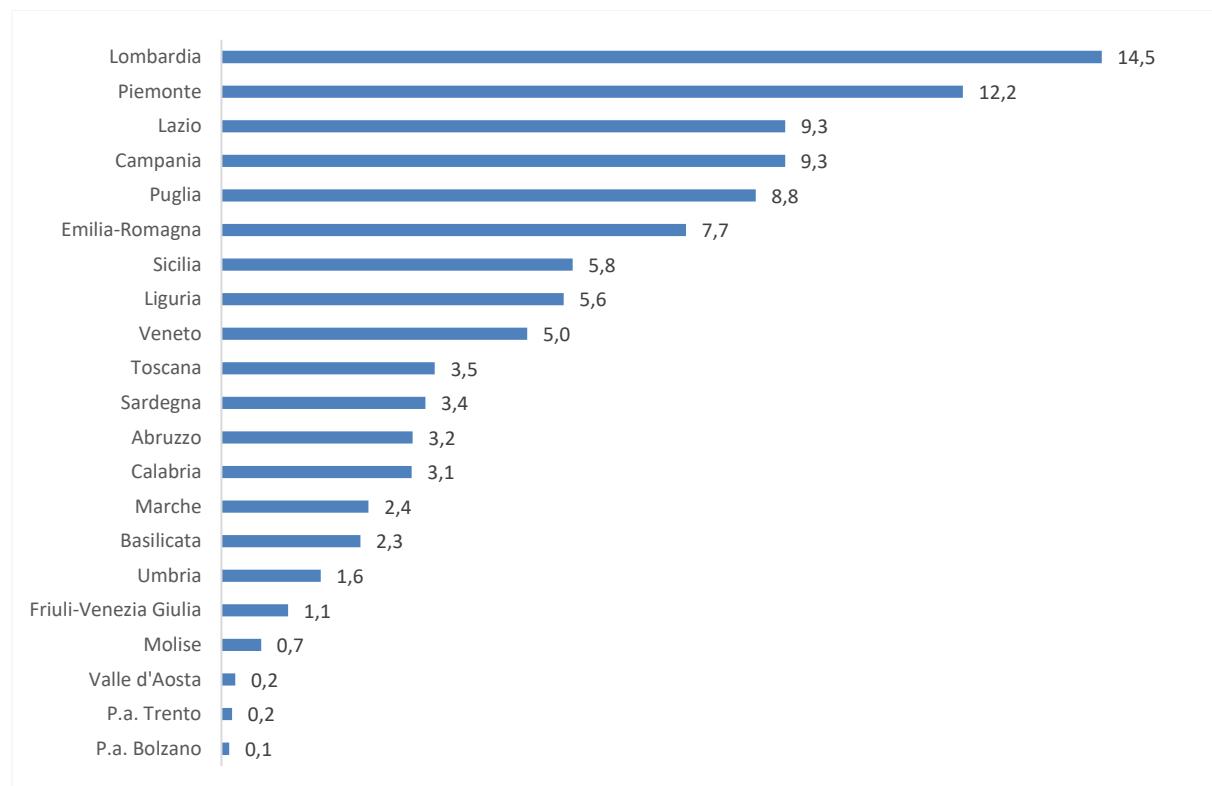
**Figura IV.11 Soggetti low-skilled. Tirocini extracurriculari avviati per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Scendendo nel dettaglio dei tirocini attivati per regione, è possibile constatare come nel Nord-Ovest le percentuali maggiori dei tirocini per questa categoria di soggetti si siano registrate in Lombardia (14,5%) e in Piemonte (12,2%); nel Centro la percentuale più elevata si rileva nel Lazio (9,3%), mentre nel Sud le regioni che hanno attivato il numero maggiore di tirocini per *low skilled* sono la Campania (9,3%) e la Puglia (8,8%) (figura IV.12).

**Figura IV. 12 Soggetti low-skilled. Tirocini extracurriculari avviati per regione (\*). Anno 2023. Valori percentuali**

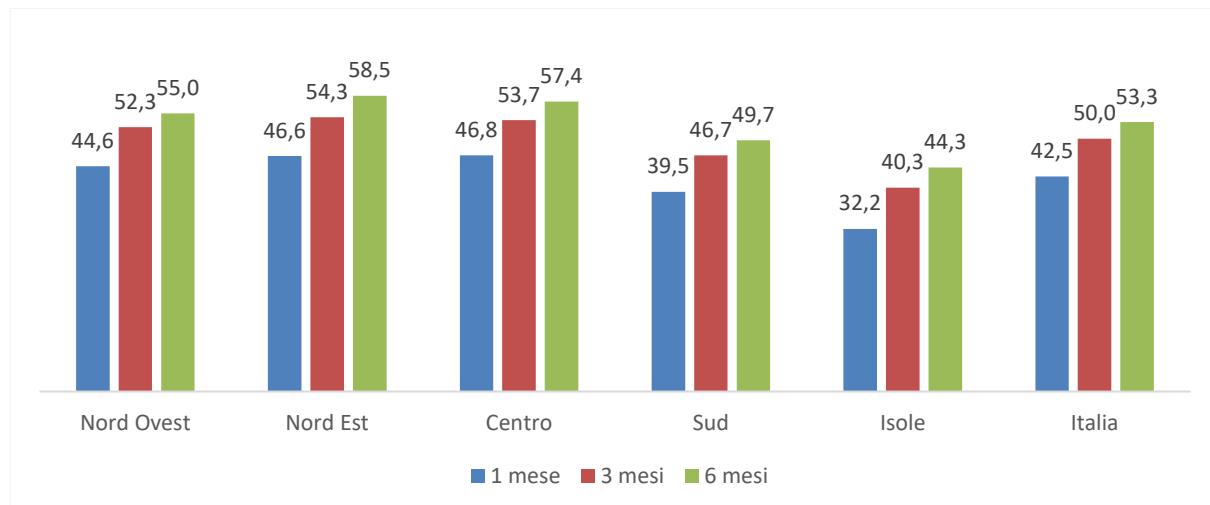


(\*) Al netto dei tirocini effettuati in Comuni non specificati o di recente istituzione o al di fuori del territorio italiano

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Interessante è l'osservazione del tasso di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, suddivisa per ripartizione geografica. In questo contesto, sia per il Nord-est (46,6% per tirocini di 1 mese, 54,3% per tirocini di 3 mesi e 58,5% per quelli di 6 mesi) che per il Centro (rispettivamente 46,8%, 53,7% e 57,4%) si registrano i valori più alti per tutti e tre i periodi considerati, superiori anche ai valori medi nazionali; il Sud e le Isole si caratterizzano, invece, per valori più bassi delle altre aree geografiche e anche di quelli medi nazionali per tutti e tre i periodi (figura IV.13).

**Figura IV.13 Soggetti low-skilled. Tasso di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio, per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Fra i soggetti promotori di tirocini per i *low skilled* si segnalano i servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro (29,3%), gli organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati (28%) e, infine, i soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (27,3%) (tabella IV.7).

**Tabella IV.7 Soggetti low skilled. Tirocini extracurricolari avviati per soggetti promotori. Anno 2023. Valori percentuali**

Soggetti promotori	Val %
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	29,3
Centri di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	28,0
Soggetti autorizzati alla intermediazione dal MLPS ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i..	27,3
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	11,5
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione	2,0
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali	1,0
Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale	0,4
Università e Istituzioni di Alta Formazione che rilascino titoli con valore legale	0,2
Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione	0,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Con riferimento ai grandi gruppi professionali, quello relativo alle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi risulta con il maggior numero di tirocini attivati (39,4%), seguito da quello degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (23,2%) e, a una certa distanza, dal gruppo delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (14,5%) (tabella IV.8).

**Tabella IV.8 Soggetti low-skilled. Tirocini extracurriculari avviati per Grandi Gruppi Professionali. Anno 2023. Valori percentuali**

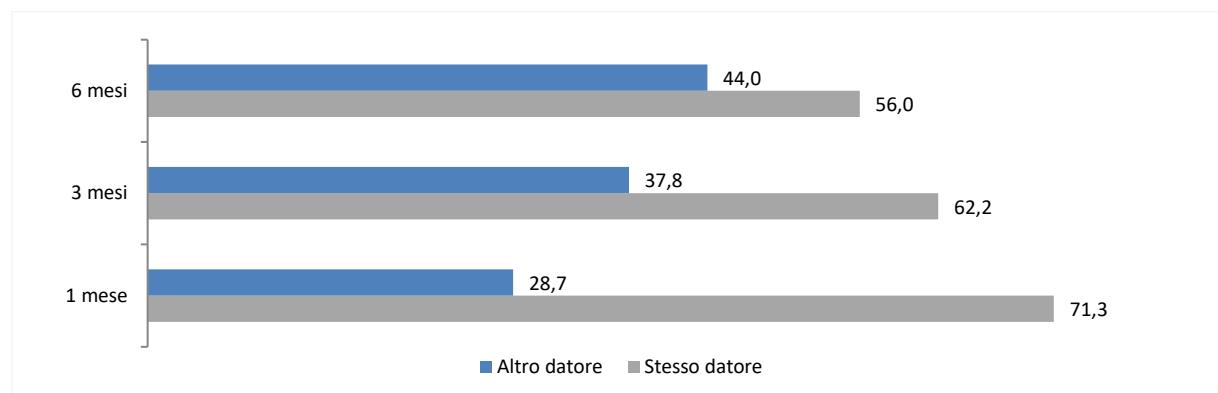
Principali GGP	Val %
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	39,4
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	23,2
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	14,5
Professioni non qualificate	9,6
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	5,7
Professioni tecniche	5,1
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2,0
Non disponibile	0,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Di particolare interesse è la distribuzione degli inserimenti occupazionali rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine del tirocinio per datore di lavoro che ha attivato un contratto dopo l'esperienza di tirocinio. In particolare, nel caso di un tirocinio della durata di 1 mese il 71,3% degli inserimenti avviene con lo stesso datore di lavoro che ha attivato il tirocinio a fronte di una percentuale molto più bassa, il 28,7%, che vede l'attivazione di contratti con un altro datore di lavoro.

Valori percentuali abbastanza simili si riscontrano anche nel caso di un tirocinio a 3 mesi; in questa circostanza la percentuale degli inserimenti con lo stesso datore si situa al 62,2% e quella degli inserimenti con altro datore di lavoro giunge al 37,8%. I valori calano nel caso del tirocinio a 6 mesi, quando il 56% degli inserimenti si realizza con lo stesso datore di lavoro e solo il 44% con altro datore di lavoro (figura IV.14).

**Figura IV.14 Soggetti low-skilled. Distribuzione degli inserimenti occupazionali rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio extracurricolare, per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## 1.4 Il tirocinio di laureati nelle professioni qualificate

Nel 2023, 41.516 tirocini, circa 15 tirocini su 100, sono stati attivati per individui con elevati titoli di studio (almeno la laurea) nelle professioni qualificate<sup>118</sup>. Tale specifica forma di tirocinio, qui denominata sinteticamente “tirocinio altamente qualificato”, rappresenta per i tirocinanti l’occasione per acquisire un’esperienza pratica di lavoro e favorire l’impiego in occupazioni di buona qualità, per i datori di lavoro offre l’opportunità per attrarre, selezionare, formare ed eventualmente assumere, personale di talento. È evidente che i tirocini rappresentino una forma di attivazione associata a minori tutelle dal punto di vista della protezione dell’impiego e previdenziale, oltre che a minori compensi, rispetto ad altre forme contrattuali più stabili. Appare interessante, dunque, approfondire non solo il profilo dei soggetti coinvolti, ma anche se e in quale misura i tirocini, in particolare i tirocini di qualità, abbiano come esito un impiego stabile alla fine dell’esperienza.

Al fine di rappresentare un profilo prevalente dei tirocini altamente qualificati, la tabella IV.9 riporta i valori relativi alle principali caratteristiche individuali, confrontandole con il corrispondente valore osservato per la totalità dei tirocini attivati nel 2023.

**Tabella IV. 9 Profilo dei tirocini extracurricolari altamente qualificati rispetto alle principali caratteristiche individuali. Confronto con il totale. Anno 2023. Valori assoluti, valori e incidenze percentuali**

Principali caratteristiche	Tirocini altamente qualificati		Totale tirocini		Incidenza Val. %
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	
<b>Totale</b>	<b>41.516</b>	<b>100,0</b>	<b>281.376</b>	<b>100,0</b>	<b>14,8</b>
Donne	24.050	57,9	145.665	51,8	16,5
Cittadinanza italiana	39.393	94,9	252.042	89,6	15,6
Classe di età 20-24 anni	16.790	40,4	100.026	35,5	16,8
Classe di età 25-29 anni	20.879	50,3	65.027	23,1	32,1
Primi ingressi	18.181	43,8	105.933	37,6	17,2
Disoccupato/inoccupato	32.394	78,0	215.935	76,7	15,0
Neolaureato	8.486	20,4	12.802	4,5	66,3

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Rispetto al dato complessivo, i tirocini altamente qualificati sono più frequenti in corrispondenza di donne, tirocinanti di cittadinanza italiana, i giovani, soprattutto di età tra i 25 e 29 anni, di neolaureati e di individui con scarsa familiarità con il mercato del lavoro. In aggiunta, il 66% dei tirocini per neolaureati e il 32% di quelli attivati per i giovani tra i 25 e i 29 anni sono identificabili come altamente qualificati.

Riguardo alle caratteristiche del contesto di attivazione, i tirocini altamente qualificati sono più concentrati, rispetto al dato complessivo, nel Nord-Ovest in ragione esclusivamente della maggiore concentrazione osservabile in Lombardia, che ne assorbe il 40% e dove il 28% dei tirocini sono riferibili a tirocini di qualità; meno nel Nord-Est e nel Meridione. Nel Centro è il Lazio a mostrare la percentuale più elevata con il 14% (tabella IV.10).

<sup>118</sup> Sono state considerate le professioni associate ad un livello di competenza medio-alto e alto secondo la classificazione ILO che riclassifica in quattro livelli di competenze (Alto=4; Medio-Alto=3; Medio=2; Basso=1) i grandi gruppi professionali ISCO-08. Tale riclassificazione è stata mutuata da <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> e, nello specifico ISCO-08 Part 1: *Introductory and methodological notes*.

**Tabella IV.10 Tirocini extracurriculari altamente qualificati per ripartizione geografica (\*) e regione nella quale si è svolto il tirocinio. Confronto con il totale. Anno 2023. Valori assoluti, valori e incidenze percentuali**

Ripartizione geografica	Tirocini altamente qualificati		Totale tirocini		Incidenza Val. %
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	
Nord-Ovest	20.107	48,4	95.444	33,9	21,1
Nord-Est	6.976	16,8	55.269	19,6	12,6
Centro	8.204	19,8	52.502	18,7	15,6
Sud	4.892	11,8	59.613	21,2	8,2
Isole	1.337	3,2	18.545	6,6	7,2
<b>Regione</b>					
Piemonte	3.109	7,5	26.494	9,4	11,7
Valle d'Aosta	17	0,0	445	0,2	3,8
Liguria	537	1,3	9.641	3,4	5,6
P.a. Bolzano	92	0,2	2.116	0,8	4,3
P.a. Trento	128	0,3	1.427	0,5	9,0
Veneto	3.078	7,4	25.745	9,1	12,0
Lombardia	16.444	39,6	58.864	20,9	27,9
Friuli-Venezia Giulia	312	0,8	2.836	1,0	11,0
Emilia-Romagna	3.366	8,1	23.145	8,2	14,5
Toscana	1.599	3,9	11.006	3,9	14,5
Umbria	252	0,6	3.418	1,2	7,4
Marche	703	1,7	7.885	2,8	8,9
Lazio	5.650	13,6	30.193	10,7	18,7
Abruzzo	474	1,1	6.249	2,2	7,6
Molise	81	0,2	1.251	0,4	6,5
Campania	2.694	6,5	23.301	8,3	11,6
Puglia	1.203	2,9	16.340	5,8	7,4
Basilicata	116	0,3	3.584	1,3	3,2
Calabria	324	0,8	8.888	3,2	3,6
Sicilia	895	2,2	12.159	4,3	7,4
Sardegna	442	1,1	6.386	2,3	6,9
<b>Totale Italia</b>	<b>41.516</b>	<b>100,0</b>	<b>281.373</b>	<b>100,0</b>	<b>14,8</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La quota più elevata (38,4%) di tirocini altamente qualificati è promossa dai soggetti autorizzati alla intermediazione, per i quali circa un quinto dei tirocini attivati è riferibile a un tirocinio altamente qualificato, seguiti dai Servizi per l'impiego e dai Centri di formazione professionale (19% e 18%). Le Università e le Istituzioni di Alta Formazione promuovono il 12% di tirocini altamente qualificati, i quali rappresentano la quota di gran lunga prevalente di tirocini promossi da tali soggetti (64%) (tabella IV.11).

**Tabella IV.11 Tirocini extracurriculari altamente qualificati avviati per tipologia di soggetto promotore. Confronto con il totale. Anno 2023. Valori assoluti, valori e incidenze percentuali**

Soggetti promotori	Tirocini altamente qualificati		Totale tirocini		Incidenza Val. %
	Val. ass.	Val. %	Val. ass.	Val. %	
Soggetti autorizzati alla intermediazione dal MLPS ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i..	15.956	38,4	83.114	29,5	19,2
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	7.956	19,2	73.780	26,2	10,8
Centri di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	7.487	18,0	63.228	22,5	11,8
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	4.143	10,0	34.224	12,2	12,1
Università e Istituzioni di Alta Formazione che rilascino titoli con valore legale	4.888	11,8	7.604	2,7	64,3
Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione	60	0,1	7.409	2,6	0,8
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione	660	1,6	5.335	1,9	12,4
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali	77	0,2	4.815	1,7	1,6
Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale	289	0,7	1.867	0,7	15,5
<b>Totale</b>	<b>41.516</b>	<b>100,0</b>	<b>281.376</b>	<b>100,0</b>	<b>14,8</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Guardando al complesso delle imprese che nel 2023 hanno attivato almeno un tirocinio (tabella IV.12), nel 9% dei casi si è trattato di un tirocinio altamente qualificato. Il 31% delle imprese che hanno attivato almeno un tirocinio altamente qualificato svolge Attività professionali, scientifiche e tecniche, seguito dal 16% di imprese che operano nel settore dei Servizi di informazione e comunicazione. In tali settori, più di una impresa su quattro ha attivato un tirocinio altamente qualificato.

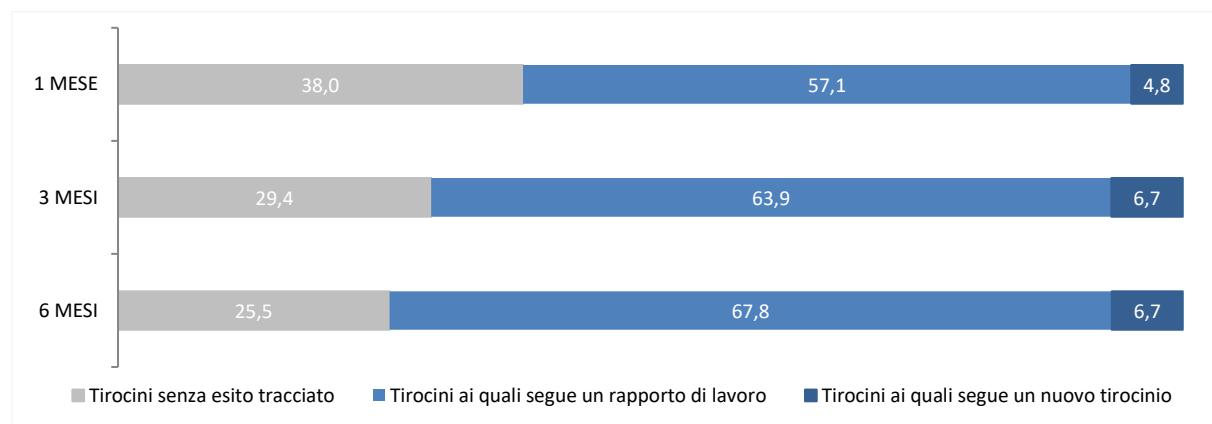
**Tabella IV.12 Imprese che hanno avviato almeno un tirocinio extracurricolare altamente qualificato nell'anno 2023 per settore. Confronto con il totale. Anno 2023. Valori assoluti, valori e incidenze percentuali**

Settore prevalente	Tirocini altamente qualificati		Totale tirocini		Incidenza
	Imprese coinvolte	Val.%	Imprese coinvolte	Val. %	
Agricoltura (A)	55	0,5	1.690	1,3	3,3
Industria in senso stretto (B,C,D,E)	1.992	16,6	21.721	17,0	9,2
Costruzioni (F)	296	2,5	9.915	7,8	3,0
Commercio (G)	1.298	10,8	25.799	20,2	5,0
Trasporto e Magazzinaggio (H)	104	0,9	2.120	1,7	4,9
Alloggio e Ristorazione (I)	91	0,8	15.250	12,0	0,6
Servizi di Informazione e Comunicazione (J)	1.957	16,4	7.267	5,7	26,9
Attività Finanziarie e Assicurative (K)	403	3,4	2.324	1,8	17,3
Attività Immobiliari (L)	100	0,8	2.260	1,8	4,4
Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche (M)	3.696	30,9	13.766	10,8	26,8
Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle Imprese (N)	605	5,1	5.442	4,3	11,1
Altri Servizi (O-U)	1.367	11,4	19.892	15,6	6,9
<b>Totali</b>	<b>11.964</b>	<b>100,0</b>	<b>127.446</b>	<b>100,0</b>	<b>9,4</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Passando agli esiti, dei 42.901 tirocini extracurriculari altamente qualificati conclusi nel 2023, ben oltre la metà risulta occupato alla fine dell'esperienza: nello specifico, il 57% dopo un mese, il 64% dopo tre mesi, il 68% dopo sei mesi (figura IV.15). L'esperienza di un tirocinio altamente qualificato evidenzia dunque dei tassi di inserimento più favorevoli rispetto al complesso dei tirocini (superiori di oltre 10 punti percentuali) e delle migliori chance occupazionali, visto che a sei mesi dalla fine dell'esperienza solo il 25% non risulta impegnato in un lavoro alle dipendenze o in un nuovo tirocinio (rispetto al 36% osservato per il complesso dei tirocini).

**Figura IV.15 Esiti dei tirocini extracurriculari altamente qualificati rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza. Anno 2023. Valori percentuali**

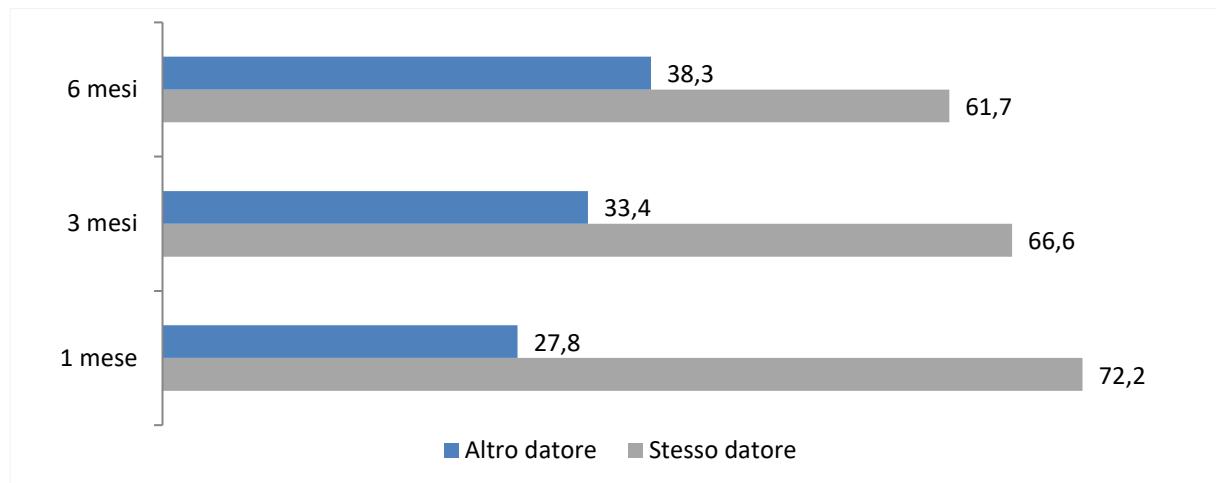


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Certamente tali risultati trovano giustificazione nel maggior grado di occupabilità associato agli individui che accedono ai tirocini altamente qualificati; tuttavia la distribuzione degli inserimenti occupazionali per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio (figura IV.16) mostra che la percentuale a 1, 3, 6 mesi di tirocini

ai quali segue un'occupazione presso lo stesso datore di lavoro è maggiore nel caso di tirocini altamente qualificati rispetto al totale dei tirocini. Ad esempio, la percentuale di tirocini altamente qualificati ai quali segue un'occupazione è, a sei mesi dalla conclusione, pari al 62% nel caso di occupazione svolta presso lo stesso datore di lavoro nel quale si è svolto il tirocinio. Ciò conferma dell'utilizzo del tirocinio, in particolare del tirocinio altamente qualificato, quale strumento di selezione e di messa in prova di personale con competenze elevate.

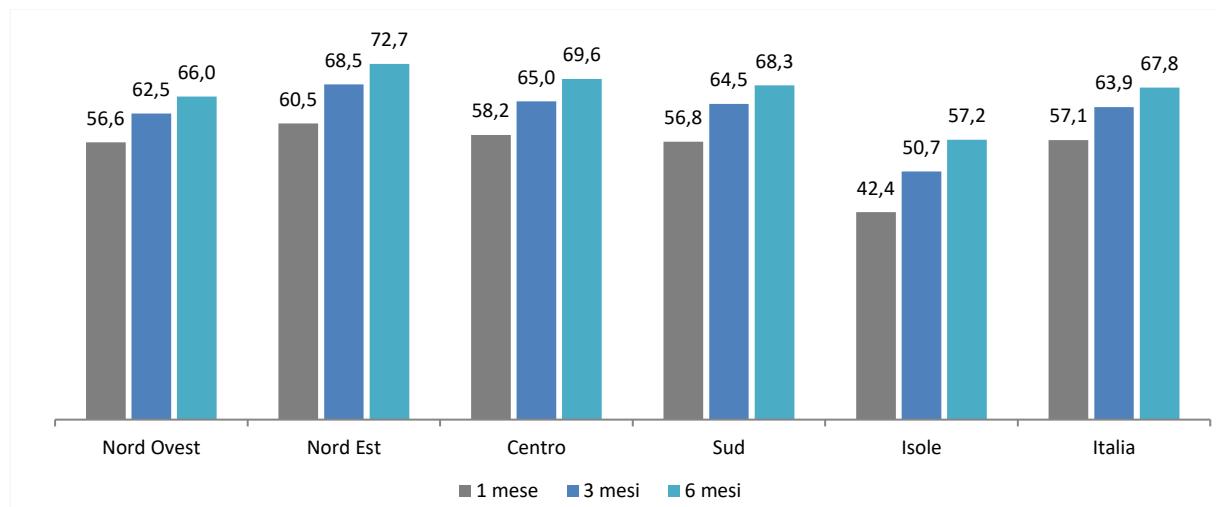
**Figura IV. 16 Distribuzione degli inserimenti occupazionali rilevati a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio extracurricolare altamente qualificato, per datore di lavoro che ha attivato il contratto dopo il tirocinio. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

A livello territoriale, i tassi di inserimento occupazionale degli altamente qualificati osservati a diverse distanze temporali dalla fine dell'esperienza mostrano valori relativamente più elevati nel Nord-Est, dove nel 73% dei casi il tirocinante risulta avere un'occupazione dipendente, meno nelle Isole, dove il medesimo valore è pari al 57%.

**Figura IV.17 Tasso di inserimento occupazionale a 1, 3, 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio extracurricolare altamente qualificato, per ripartizione geografica. Anno 2023. Valori percentuali**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

## Nota metodologica

Le informazioni e le elaborazioni contenute nel Rapporto sono elaborate su dati di fonte Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che, oltre ai tirocini extra-curriculari, raccoglie le attivazioni e le cessazioni relative ai rapporti di lavoro nelle sue diverse forme, alle collaborazioni, al lavoro autonomo nello spettacolo, all'associazione in partecipazione, al contratto di agenzia e al lavoro in somministrazione.

I tirocini oggetto di comunicazione obbligatoria sono solamente quelli di tipo extracurricolare. Come indicato nelle Linee guida in materia di tirocini (Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 24.1.2013) non sono oggetto di comunicazione: tirocini curriculari; periodi di pratica professionale e tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche; tirocini transnazionali; tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso; tirocini estivi.

In caso di rapporti di tirocinio, i moduli di trasmissione delle Comunicazioni Obbligatorie prevedono la compilazione obbligatoria di una specifica sezione contenente la Tipologia e i dati identificativi del Soggetto promotore, la Categoria del tirocinante, la Tipologia del Tirocinio, effettuata selezionando i codici relativi all'interno di un set predefinito di opzioni.

Rispetto alla Categoria del Tirocinante i codici relativi a neoqualificato, neodiplomato, neolaureato, neodottorato si riferiscono a soggetti che abbiano conseguito il relativo titolo di studio da non più di 12 mesi; il codice relativo a persona presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari si riferisce a persona con bisogni complessi che richieda interventi specializzati di valutazione, consulenza, orientamento, attivazione di prestazioni sociali, nonché attivazione di interventi in rete con altre risorse e servizi pubblici e privati del territorio.

Con specifico riferimento alle Parti II e III del rapporto si precisa inoltre:

- che i dati presentati nella Parte II sono ricavati sulle attivazioni di tirocini alla data di estrazione 10/07/2024. Le elaborazioni sono riferite alle attivazioni avvenute nel 2023 confrontandole con quelle avvenute nel triennio 2021-2023 e, in alcuni casi, con annualità precedenti. Le incidenze rispetto alle attivazioni totali sono ottenute rispetto al complesso di attivazioni contenute nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie. Nel caso del lavoro in somministrazione, le informazioni del contesto lavorativo e professionale sono ricavate in corrispondenza del rapporto di missione prevalente, definito come quello di durata maggiore;
- che i dati presentati nella Parte III sono ricavati sulle cessazioni di tirocini alla data di estrazione 20 /09/2024. Le elaborazioni sono riferite alle cessazioni avvenute nel 2023 confrontandole con quelle avvenute nel triennio 2021-2023. Pertanto, a partire dalla presente edizione del Rapporto, i tassi di inserimento sono calcolati sulla totalità dei tirocini conclusi nel 2023. Tale scelta metodologica, associata alla previsione di una data di estrazione dei dati ben oltre 6 mesi dalla data ultima del periodo di riferimento dei dati sui tirocini conclusi (31 dicembre 2023), consente il calcolo dei tassi in relazione ad un'unica platea di riferimento per gli esiti a uno, tre e sei mesi dalla fine della conclusione del tirocinio.

## Riferimenti bibliografici e normativi

ANPAL, 2023, Programma Gol – Garanzia di occupabilità dei lavoratori. Nota n. 14/2023, Collana Focus Anpal, n. 169

ANPAL-INAPP, 2019 Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, Collana Biblioteca ANPAL n. 7

ANPAL-INAPP, 2021 Secondo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, Collana Biblioteca ANPAL n. 14

ANPAL-INAPP, 2022 Terzo Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, Collana Biblioteca ANPAL n. 22

ANPAL-INAPP, 2024 Quarto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari, Collana Biblioteca ANPAL n. 32

Chiozza A., Torchia B., Le transizioni degli adulti. Esperienze di tirocinio extracurricolare degli over 35, Collana Biblioteca ANPAL n. 26, 2023

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee Guida in materia di tirocini”, Repertorio Atti n. 1/CSR del 24 gennaio 2013

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee Guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione”, Repertorio Atti n. 7/CSR del 22 gennaio 2015

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante “Linee Guida in materia di tirocini formativi e di orientamento”, Repertorio Atti n. 86/CSR del 25 maggio 2017

Cullinane C., Montacute R., Pay as you go. Internship pay, quality and access in the graduate jobs market, The Sutton Trust, 2018

Casano L., Seghezzi F. (a cura di), 2020 I giovani tra mercato e non mercato - Lavoro, competenze e nuove professionalità - Rapporto di Ricerca Unipolis Adapt

Commissione europea, Proposta di Raccomandazione del Consiglio relativa a un Quadro di qualità per i tirocini, COM (2013) 857 final, 2013/0431 (NLE), SWD (2013) 495 final, SWD (2013) 496 final, Bruxelles, 04.12.2013

Commissione europea, Commission Staff Working Document, Applying the Quality Framework for Traineeships, COM (2016) 646 final, 4.10.2016

Commissione europea, 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") Bruxelles, 20.3.2024 COM(2024) 132 final 2024/0068 (COD)

Consiglio dell'Unione europea, Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini, 2014/C 88/01, Bruxelles

Consiglio dell'Unione europea, Proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} - {SWD(2024) 67 final} {SWD(2024) 68 final} Bruxelles, 20.3.2024 COM (2024) 133 final 2024/0069 (NLE)

Decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011, Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo, convertito con modificazioni dalla Legge n. 148 del 14 settembre 2011, Titolo III – Misure a sostegno dell'occupazione, art. 11 “Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini”

D.P.C.M. 9 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del Decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale

INAPP - Rapporto 2024. Lavoro e formazione. Necessario un cambio di paradigma  
Ispettorato del lavoro - nota n. 530/2022 Oggetto: art. 1, commi da 721 a 726, L. n. 234/2021 – nuove disposizioni in materia di tirocini – prime indicazioni

ISTAT 2023, Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese, ISTAT, Roma, 2023

Iuzzolini G., Scatigno A., Tosi G., Il tirocinio extracurricolare. Criticità e prospettive di una misura controversa, INAPP Paper n. 42, 2023

Kureková L., Haita C., Beblavý M. (2013), Being and becoming low-skilled: a comprehensive approach to studying low-skillness in “Neujobs Working Documents”, n. 4.3.1

Legge n. 196 del 24 giugno 1997, Norme in materia di promozione dell'occupazione

Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022)

Legge n. 92 del 28 giugno 2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (GU n. 153 del 3-7-2012 – Suppl. Ordinario n. 136) Riforma del lavoro Fornero

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, Articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi: primi chiarimenti

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Decreto ministeriale n. 142 del 25 marzo 1998, Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, Soggetti che hanno l'obbligo di effettuare le comunicazioni come disposto dall'art. 1 commi da 1180 a 1185 della legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)

MLPS-INAPP - Nota di monitoraggio Attuazione del Programma Gol Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori  
(dati al 31/01/2025)

Parlamento europeo, 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))

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

Parlamento Europeo, Progetto di parere della Commissione per la cultura e l'istruzione destinato alla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali sulla 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)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012

Sentenza Corte costituzionale n. 70/2023

Unipolis, Adapt 2021 I giovani tra mercato e non mercato - Lavoro, competenze e nuove professionalità – Rapporto di Ricerca

