REGIONE DEL VENETO

VENETO LAVORO

# I TIROCINI EXTRACURRICULARI IN VENETO | 2023-2025

Tartufi/69



Ottobre 2026

*Tartufi /69 – I tirocini extracurriculari in Veneto 2023-2025*
a cura di Manuela De Colle, Laura Mulas, Francesca Nadalin e Ilaria Rocco

*Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 luglio 2026*

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

## SOMMARIO

**INTRODUZIONE** ..... **4**

**1. SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO** ..... **6**

**2. ATTIVAZIONI DI TIROCINI: EVOLUZIONE E DISTRIBUZIONE TERRITORIALE** ..... **8**

2.1. Le dinamiche di lungo periodo ..... 8
2.2. La distribuzione territoriale ..... 9

**3. LE TIPOLOGIE DEI TIROCINI ATTIVATI** ..... **12**

3.1. I soggetti promotori ..... 13
3.2. I tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo ..... 14
3.3. I tirocini di inclusione sociale ..... 17
3.4. I tirocini estivi di orientamento ..... 19
3.5. I tirocini formativi o di orientamento ..... 21

**4. LE AZIENDE CHE ATTIVANO TIROCINI** ..... **22**

**5. ESITI OCCUPAZIONALI DEI TIROCINI** ..... **26**

5.1. I tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo ..... 26
5.2. I tirocini di inclusione sociale ..... 29
5.3. I tirocini formativi o di orientamento ..... 30

**CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE** ..... **32**

## INTRODUZIONE

Dal dibattito sui tirocini, e anche dai monitoraggi annuali dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro veneto, emerge ormai con chiarezza un trend generale di progressivo ridimensionamento del ricorso a questo strumento. Dietro tale dinamica complessiva si celano tuttavia situazioni differenziate, a seconda dei gruppi di destinatari che ne beneficiano e delle finalità per cui vi si fa ricorso: differenze che riflettono, e hanno accompagnato, le trasformazioni profonde che il mercato del lavoro sta vivendo.

Il mercato del lavoro sta infatti attraversando ormai da tempo una fase di profonda trasformazione, influenzata da una molteplicità di fattori. Digitalizzazione, avanzamento tecnologico, transizione verde e, più recentemente, la diffusione dell'intelligenza artificiale stanno modificando i processi produttivi, i modelli organizzativi e le professioni stesse. Gli effetti di tali transizioni non solo generano nuove opportunità, ma impongono anche un costante adattamento delle competenze, sia di quelle richieste dalle aziende sia di quelle possedute dai (potenziali) lavoratori.

A questi mutamenti strutturali si aggiungono i profondi cambiamenti demografici che incidono sulla configurazione della forza lavoro. L'invecchiamento della popolazione e l'allungamento delle carriere determinano un progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori, mentre la contrazione del bacino di popolazione giovane riduce il *turnover* generazionale[1]. Ne risultano modificate anche le modalità di ingresso e di partecipazione al mercato del lavoro, sia da parte di chi vi accede per la prima volta sia di chi, per età o per condizione, se ne trova più distante e richiede percorsi di (re)inserimento mirati.

Questi elementi contribuiscono a rendere sempre più fragile l'equilibrio tra domanda e offerta, accentuando fenomeni di *labour shortage*, in particolare per specifici gruppi di lavoratori e per determinati settori e professioni. Ne deriva, per i lavoratori, la priorità di investire in percorsi di *upskilling* e *reskilling* e, per le aziende, la necessità di riconsiderare le proprie strategie e prassi di reclutamento al fine di attrarre e trattenere le risorse di cui hanno bisogno.

È in questo quadro trasformativo che vanno contestualizzati gli andamenti differenziati del tirocinio in base al target di riferimento e alle finalità che persegue. Il calo più marcato nel ricorso all'istituto si registra infatti proprio in corrispondenza della platea giovanile, tradizionalmente destinataria elettiva della misura. Se un tempo il tirocinio era considerato un passaggio quasi obbligato tra istruzione e mondo del lavoro, oggi non è più così. Da un lato, la contrazione della popolazione giovane ha inevitabilmente ridotto il numero dei potenziali beneficiari; dall'altro, in un contesto di carenza di manodopera, le imprese tendono sempre più spesso a sostituire il tirocinio, inteso come fase preliminare di formazione e inserimento, con l'assunzione diretta soprattutto dei profili maggiormente richiesti.

Parallelamente, l'uso del tirocinio si è ampliato fino a includere una gamma più vasta di destinatari, tra cui gli adulti a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Questo cambiamento ha rafforzato l'impiego dell'istituto come misura di politica attiva per promuovere l'inclusione lavorativa e sociale di diverse categorie di persone, come quelle con disabilità, in condizioni di svantaggio, disoccupati di lunga durata o in cassa integrazione. In una condizione di quasi piena occupazione come quella del Veneto, risulta infatti strategico promuovere l'attivazione anche delle persone più lontane dal mercato del lavoro, nel tentativo di migliorarne le *chance* occupazionali.

Questa pluralità di funzioni trova un riscontro nell'assetto normativo veneto, tra i pochi in Italia a prevedere quattro tipologie di tirocinio differenziate, costruite attorno a finalità e platee di destinatari distinte, con bisogni propri. L'approccio metodologico adottato dal presente report punta pertanto a valorizzare le informazioni sui flussi di attivazione in modo da far emergere più chiaramente le diverse logiche di funzionamento e l'evoluzione differenziata dell'istituto in base alle sue specifiche finalità e

[1] Per approfondire le dinamiche demografiche nel contesto regionale e le loro relazioni con il mercato del lavoro si rimanda alla collana dell'Osservatorio "Opus", disponibile alla pagina https://osservatorio.venetolavoro.it/opus

gruppi di riferimento. Per questo motivo, rispetto al monitoraggio precedente, si è scelto di condurre l'analisi ponendo maggiore attenzione alla distinzione tra le quattro tipologie di tirocinio previste in Veneto, mantenendo – dove rilevante – la distinzione per gruppi di età (i "giovani" under 30 e gli "adulti" dai 30 anni in su definiti per semplicità over 30). In particolare, pur dando conto di tutte e quattro le tipologie di esperienza, si è scelto di focalizzare l'attenzione soprattutto sui tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e su quelli di inclusione sociale, dal momento che, osservando la loro evoluzione nel tempo, sono le due tipologie che maggiormente permettono di apprezzare i cambiamenti sopra descritti: da un lato, il progressivo ridimensionamento del tirocinio come misura "ponte" tra istruzione e lavoro per i giovani e, dall'altro, il crescente rilievo dello strumento come misura di politica attiva rivolta alle persone con problematiche complesse.

L'analisi si articola in cinque sezioni tematiche. La prima fornisce una sintesi delle principali previsioni normative regionali che regolano i tirocini e ne definiscono i limiti di utilizzo. La seconda sfrutta le informazioni sui flussi di attivazione dal 2008 al 2025 per ricostruire le dinamiche di lungo periodo dell'istituto e la sua distribuzione territoriale. La terza si concentra sulle differenze tra le quattro tipologie di esperienza e la loro diversa evoluzione nel medio periodo (2019-2025), valorizzando i dati disponibili per l'annualità 2025 sui soggetti promotori, sulle caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti, sulle qualifiche professionali più comuni per le quali vengono attivati i tirocini e sulle durate previste. Il quarto capitolo esplora le informazioni sulle aziende ospitanti, in particolare per quanto riguarda i tirocini attivati in base alla dimensione dell'azienda, al settore economico e al tipo di ragione sociale, evidenziando l'intensità di utilizzo del tirocinio in relazione a queste variabili. Infine, la quinta sezione propone una disamina dei percorsi occupazionali successivi al tirocinio, al fine di fornire informazioni in merito ai tassi di ricollocazione entro i 12 mesi dalla conclusione e alle successive esperienze lavorative avviate.

## 1. SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La disciplina dei tirocini extracurriculari in Veneto è definita principalmente dalla Deliberazione della Giunta regionale (DGR) n. 1816 del 7 novembre 2017, adottata in recepimento delle Linee guida nazionali approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017. Il provvedimento si inserisce nel percorso di progressivo aggiornamento della normativa regionale, avviato con la DGR n. 337/2012 e proseguito attraverso successive deliberazioni, con l'obiettivo di contrastare gli utilizzi impropri del tirocinio e rafforzarne la funzione formativa.

Secondo la normativa vigente, i tirocini extracurriculari sono una «misura formativa di politica attiva del lavoro», ovvero esperienze svolte in un contesto lavorativo finalizzate all'acquisizione di competenze professionali e all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, senza costituire rapporti di lavoro subordinato. La loro attivazione coinvolge tre soggetti: il promotore, responsabile dell'attivazione e del monitoraggio del percorso; l'ospitante, che accoglie il tirocinante e garantisce lo svolgimento delle attività previste; e il tirocinante, destinatario dell'esperienza formativa. Il percorso richiede una convenzione tra promotore e ospitante e un progetto formativo individuale[2], nel quale sono definiti obiettivi, attività, durata e modalità di svolgimento. È inoltre previsto il tutoraggio, finalizzato ad accompagnare il tirocinante e a verificare la coerenza tra le attività svolte in azienda e gli obiettivi formativi[3].

A differenza delle Linee guida nazionali, la regolamentazione regionale ha mantenuto distinte tre tipologie[4]: i tirocini formativi e di orientamento, rivolti a chi ha conseguito un titolo di studio o di formazione professionale da non più di dodici mesi; quelli di inserimento o reinserimento lavorativo, destinati a persone in diverse condizioni occupazionali; e i tirocini estivi di orientamento, rivolti agli studenti. Questa articolazione consente di differenziare i percorsi in funzione delle caratteristiche dei destinatari e delle finalità perseguite.

Un elemento di maggiore restrittività rispetto al quadro nazionale riguarda invece la durata massima ordinaria, fissata in sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento e per quelli di inserimento o reinserimento lavorativo, contro i dodici mesi previsti dalle Linee guida nazionali, fatte salve le eccezioni per specifiche categorie di destinatari. Anche l'indennità minima è stata fissata a un livello superiore, pari a 450 euro. La disciplina regionale ha inoltre previsto un sistema premiale che consente di superare i limiti ordinari di tirocinanti ospitabili in funzione delle assunzioni effettuate nei ventiquattro mesi precedenti, estendendo tale possibilità anche alle imprese di minori dimensioni[5]. Il numero di tirocini

[2] Il progetto formativo è un documento che sottoscrive l'accordo dei soggetti coinvolti (promotore, tirocinante e azienda ospitante) rispetto agli obiettivi, le attività formative e i contenuti del tirocinio. Come specifica la DGR n. 1816/2017, il progetto formativo deve altresì includere le informazioni riguardanti la sede di svolgimento del tirocinio, la durata, l'orario giornaliero e settimanale, nonché l'importo dell'indennità di partecipazione mensile corrisposta al tirocinante, se dovuta. Tutti i tirocini, ad esclusione di quelli promossi dalle ULSS per i quali non è previsto l'obbligo, devono essere attivati mediante la sottoscrizione del progetto formativo. Il soggetto promotore è tenuto ad inviare al servizio telematico messo a disposizione dalla Regione il progetto formativo individuale di tirocinio e le aziende ospitanti hanno l'obbligo di effettuare per via telematica (anche per il tramite dei soggetti promotori) la comunicazione di avvio del tirocinio, nonché di proroga e interruzione. A seguito della DGR 634/2023, è entrato in vigore il regolamento che disciplina la nuova convenzione e il nuovo progetto formativo da utilizzare.

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

[4] Le Linee Guida Nazionali del 25 maggio 2017 stabiliscono una cornice generale valida per tutta Italia e scelgono di concentrarsi, a livello centrale, solo su due categorie (formativi/orientamento e inserimento). Tuttavia, il testo nazionale demanda esplicitamente alle singole Regioni la facoltà di regolare ulteriori sottotipologie di tirocini non curriculari, tra cui i tirocini extracurriculari estivi di orientamento.

[5] La normativa consente alle aziende di attivare tirocini aggiuntivi in deroga ai normali limiti numerici basandosi sulla percentuale di stabilizzazione (assunzione con contratto di lavoro subordinato/apprendistato) dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti. Con l'assunzione del 50% dei tirocinanti avviati nei 24 mesi precedenti, l'azienda può attivare 1 tirocinio in più in deroga ai limiti ordinari, mentre con l'assunzione del 100% 2 tirocini in più.

attivabili contemporaneamente è commisurato alla dimensione dell'unità operativa: un tirocinante per i soggetti senza dipendenti e per le unità con 1-5 dipendenti, fino a due per quelle con 6-20 dipendenti e, per le unità con almeno 21 dipendenti, un numero non superiore al 10% dell'organico. Un'ulteriore integrazione, intervenuta a seguito della pandemia e delle norme per contenere il diffondersi dei contagi, riguarda la possibilità di svolgere i tirocini in modalità agile (*smart traineeship).* Con la DGR 634/2023, questa tipologia di esperienza è stata definitivamente introdotta come modalità di svolgimento e, per alcune categorie di tirocinanti, è prevista la possibilità di attivarla con orario settimanale ridotto.[6]

Il Veneto inoltre affianca alla disciplina generale dei tirocini extracurriculari una regolamentazione specifica per quelli di inclusione sociale[7], riconoscendoli a tutti gli effetti come una quarta tipologia per marcare ulteriormente la differenziazione dei percorsi in funzione delle finalità formative e occupazionali e delle caratteristiche dei destinatari.

Ai fini dell'analisi presentata nel report, di seguito sono riassunte le quattro tipologie di tirocini prese in considerazione e le rispettive caratteristiche in relazione alla tipologia di destinatari e di soggetti promotori:

1. **Tirocini formativi e di orientamento:** esperienze destinate a neoqualificati, neodiplomati, neolaureati o neodottorati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo. Sono attivabili solo da università, istituti AFAM, ITS e istituzioni scolastiche riconosciute; la durata stabilita va da un minimo di 2 mesi ad un massimo di 6 mesi.
2. **Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo**: promossi per persone disoccupate, occupate part-time o a rischio disoccupazione, incluse le persone con disabilità, i soggetti svantaggiati e i minori in dispersione scolastica. La durata massima varia in base alla categoria (6 mesi per disoccupati, fino a 24 mesi per persone con disabilità).
3. **Tirocini estivi di orientamento**: sono rivolti a giovani studenti che hanno assolto l'obbligo scolastico e realizzati durante le vacanze estive per scopi formativi e orientativi. Possono durare da un minimo di 14 giorni ad un massimo di 3 mesi. Possono essere attivati da Centri per l'impiego o da organismi accreditati alla formazione, università, istituti AFAM, ITS e istituzioni scolastiche riconosciute.
4. **Tirocini di inclusione sociale:** si tratta di percorsi a carattere socio-sanitario e riabilitativo, volti a favorire l'inclusione sociale e lavorativa, l'autonomia personale e lo sviluppo delle capacità individuali. In Veneto, la normativa distingue due tipologie di tirocinio. La prima, disciplinata dalla DGR n. 1406/2016 e *ss.mm.ii.*, riguarda i percorsi promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL) delle ULSS e rivolti a persone con disabilità e significative limitazioni della capacità lavorativa, per le quali assumono particolare rilievo gli obiettivi riabilitativi e di inclusione. La seconda, regolata dalla DGR n. 631/2023, è destinata a persone in condizione di svantaggio prese in carico dai servizi sociali comunali e prevede la possibilità di coinvolgere anche soggetti accreditati ed enti del Terzo settore. La durata dei percorsi può essere estesa fino a 24 mesi, con eventuale rinnovo nel rispetto delle condizioni stabilite dalla normativa di riferimento.

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

[7] Questa tipologia di tirocinio è regolata separatamente dalla DGR 1406/2016 in attuazione delle Linee guida nazionali del 22 gennaio 2015, successivamente aggiornata con la DGR 631/2023.

## 2. ATTIVAZIONI DI TIROCINI: EVOLUZIONE E DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

Il presente capitolo esplora i dati sui flussi di attivazione dei tirocini, focalizzandosi − nella prima sezione − sulle dinamiche che hanno interessato questa misura di politica attiva del lavoro in Veneto. Le analisi, basate sui dati del Sistema informativo lavoro veneto (Silv), consentono di ricostruire l'evoluzione dello strumento con particolare attenzione ai target dei destinatari, distinguendo tra la componente tradizionalmente più rappresentata – i giovani under 30, ovvero la popolazione in ingresso nel mercato del lavoro – e il target adulto. La seconda sezione del capitolo si concentra sull'ultimo anno concluso, il 2025, e osserva la distribuzione dei tirocini nelle province venete e negli ambiti territoriali dei Centri per l'Impiego, fornendo altresì una misura della diffusione di questo strumento nei diversi territori in rapporto al flusso delle assunzioni. I dati presentati in questo capitolo considerano il totale dei tirocini attivati senza distinzioni per tipologia, rimandando al capitolo 3 per una specifica analisi disaggregata.

### *2.1. Le dinamiche di lungo periodo*

Le attivazioni di tirocini avvenute nel 2025 sono 24.900, con una flessione del -3% sull'anno precedente. Il dato conferma la progressiva tendenza alla contrazione delle esperienze extracurricolari, in atto ormai da qualche anno sul territorio regionale[8]. La serie storica mostra tra il 2008 e il 2017 una crescita ininterrotta: dalle 14.800 si passa in poco meno di un decennio ad oltre 45.300 attivazioni. Il 2017 è l'anno che conta il maggior ricorso ai tirocini in Veneto: a partire dall'anno successivo, con l'entrata in vigore della DGR 1816/2017, che recepisce le Linee Guida Nazionali, introducendo vincoli numerici e operativi[9] nell'ambito dei tirocini extracurriculari, il numero di attivazioni inizia a diminuire, scendendo a 25.200 unità nel 2020, anno dello shock pandemico. La significativa ripresa intervenuta con il 2021 (quasi 35.000 attivazioni), dovuta in parte al posticipo e al recupero dei tirocini sospesi a causa dell'emergenza Covid, appare tuttavia transitoria e già con il 2022 i numeri riprendono a scendere, fino ad arrivare poco sotto le 25.000 unità nel 2025 (**tab. 2.1**).

Il trend di riduzione osservato negli ultimi anni – caratterizzati, soprattutto nel post pandemia, da un'intensa crescita occupazionale – va letto in relazione a diversi fattori. Da un lato, incide la progressiva contrazione delle coorti giovanili, tradizionalmente tra i principali destinatari del tirocinio; dall'altro, le crescenti difficoltà di reperimento di manodopera sembrano contribuire a modificare le strategie di reclutamento e inserimento adottate dalle imprese, che tendono più frequentemente a privilegiare l'assunzione diretta, maggiormente attrattiva per il lavoratore. A questi elementi si aggiunge l'attuazione del Programma GOL che, attribuendo un ruolo preponderante alle attività di formazione e ridefinendo il mix degli interventi di politica attiva, può aver contribuito non solo alla riduzione del ricorso al tirocinio per alcuni gruppi di destinatari, ma anche alla progressiva ricomposizione della platea complessivamente coinvolta.

Ponendo l'attenzione sull'andamento di breve periodo – dal 2022 in poi – si osserva infatti come la riduzione dei tirocini extracurricolari sia tutta a carico della popolazione più giovane, tradizionalmente tra i principali destinatari della misura: le attivazioni riferite a questa componente passano dalle 23.600 del 2022 alle 19.000 del 2025, con una variazione negativa del -19,5%.

Per contro, tra la popolazione over 30 si osserva una crescita delle attivazioni, che passano dalle 5.400 del 2022 alle circa 5.900 del 2025 (+10%). Per effetto di questa dinamica, la quota di tirocini attivati a favore di destinatari ultratrentenni sale al 24% nel 2025, con un aumento di 5 punti percentuali rispetto al 2022.

[8] La dinamica regionale riflette la contrazione strutturale dei tirocini extracurriculari rilevata a livello nazionale (cfr. Inapp, *Quinto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari*, 2025).

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

La composizione per genere vede negli anni più recenti una lieve maggioranza della componente maschile (53%). Nel 2025 questa prevalenza si estende anche al gruppo degli over 30 (51%), che fino al 2024 registrava invece una maggiore presenza di donne.

**Tab. 2.1 – Attivazioni di tirocini per classe d'età (under e over 30) e incidenza delle donne. Anni 2008-2025**

| | Totale | | Under 30 | | Over 30 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Attivazioni | % Donne | Attivazioni | % Donne | Attivazioni | % Donne |
| 2008 | 14.809 | 54% | 11.693 | 54% | 3.116 | 52% |
| 2009 | 16.982 | 52% | 13.260 | 53% | 3.722 | 50% |
| 2010 | 21.267 | 52% | 16.848 | 53% | 4.419 | 50% |
| 2011 | 22.156 | 51% | 18.023 | 52% | 4.133 | 49% |
| 2012 | 22.511 | 52% | 18.008 | 53% | 4.503 | 49% |
| 2013 | 24.903 | 50% | 19.318 | 51% | 5.585 | 47% |
| 2014 | 30.275 | 49% | 23.230 | 50% | 7.045 | 47% |
| 2015 | 34.118 | 49% | 27.963 | 49% | 6.155 | 48% |
| 2016 | 37.221 | 48% | 29.424 | 48% | 7.797 | 49% |
| 2017 | 45.327 | 49% | 33.842 | 49% | 11.485 | 50% |
| 2018 | 38.924 | 49% | 30.332 | 49% | 8.592 | 50% |
| 2019 | 38.398 | 50% | 28.681 | 49% | 9.717 | 52% |
| 2020 | 25.174 | 49% | 19.776 | 49% | 5.398 | 48% |
| 2021 | 34.936 | 49% | 27.739 | 48% | 7.197 | 51% |
| 2022 | 29.003 | 50% | 23.605 | 49% | 5.398 | 51% |
| 2023 | 25.885 | 50% | 20.596 | 49% | 5.289 | 51% |
| 2024 | 25.746 | 48% | 19.778 | 47% | 5.968 | 52% |
| 2025 | 24.939 | 47% | 19.002 | 47% | 5.937 | 49% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## *2.2 La distribuzione territoriale*

La distribuzione territoriale dei tirocini avviati nel 2025 conferma la provincia di Padova al primo posto per numero di attivazioni, seguita da Treviso e Vicenza. In ciascuna di queste province il numero di attivazioni supera le 5 mila unità, attestandosi intorno al 20% del totale regionale. Seguono Venezia e Verona, rispettivamente con circa 3.700 e 3.600 attivazioni, mentre Rovigo e Belluno registrano volumi più contenuti, pari a poco meno di 1.200 e 900 unità (**tab. 2.2**). Rispetto al 2024, la variazione è negativa in tutti gli ambiti provinciali, con la sola eccezione di Belluno (+1%). Il calo risulta particolarmente accentuato a Rovigo (-9%), Padova (-7%) e Venezia (-5%).

Con riferimento alle due classi di età considerate, nel 2025 si osserva una contrazione generalizzata dei tirocini che coinvolgono i giovani con meno di 30 anni, estesa a tutti gli ambiti provinciali tranne Belluno; i tirocini dedicati agli ultratrentenni mostrano invece una dinamica differenziata, con una crescita sostenuta nella provincia di Treviso (+16%), una variazione positiva più contenuta a Verona e Vicenza (entrambe +6%), e una diminuzione che interessa Padova (-13%), Venezia (-8%) e Rovigo (-7%); stabile il dato della provincia bellunese.

Per superare le differenze dimensionali dei territori e confrontare il ricorso ai tirocini nelle diverse province, si utilizza il rapporto tra il numero di attivazioni e le assunzioni con contratto di lavoro dipendente, al netto dei rapporti di lavoro di brevissima durata.[10] Il confronto tra gli ambiti provinciali evidenzia un ricorso relativamente più frequente allo strumento a Vicenza, Padova e Treviso, dove si registrano oltre 5 attivazioni di tirocinio ogni 100 assunzioni. Verona, Venezia e Belluno presentano invece i valori più contenuti, con meno di 3 tirocini ogni 100 attivazioni di rapporti di lavoro.

[10] Nel calcolo di questo indicatore si considerano le assunzioni, riferite a rapporti di lavoro dipendente di durata prevista superiore al mese, con riferimento alle quattro principali tipologie di contratti (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e missioni in somministrazione). Tale scelta mira ad escludere i contratti di brevissima durata – diffusi in alcuni ambiti settoriali, come quello dei servizi turistici e dell'istruzione − che in alcuni contesti territoriali talvolta assumono un peso rilevante sulla domanda di lavoro complessivamente registrata.

Il dettaglio a livello di Cpi individua i valori più elevati del rapporto tra attivazioni di tirocini e assunzioni (oltre 7 tirocini ogni 100 assunzioni) a Valdagno, Bassano del Grappa e Montebelluna. Le aree nelle quali si registrano i valori più bassi (rapporto inferiore a 2) sono quelle dei Cpi di Pieve di Cadore, Affi, Bovolone, Jesolo e Portogruaro, territori accomunati da una prevalente vocazione turistica.[11]

**Tab. 2.2 – Tirocini per provincia e Cpi: attivazioni e rapporto con il numero di assunzioni nel lavoro dipendente*. Anno 2025**

| | Totale | | | Under 30 | | | Over 30 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Attivazioni 2025 | Var. 2025 su 2024 | Attivazioni di tirocini ogni 100 assunzioni | Attivazioni 2025 | Var. 2025 su 2024 | Attivazioni di tirocini ogni 100 assunzioni | Attivazioni 2025 | Var. 2025 su 2024 | Attivazioni di tirocini ogni 100 assunzioni |
| Totale | 24.939 | -3% | 3,9 | 19.002 | -4% | 7,8 | 5.937 | -1% | 1,5 |
| Belluno | 887 | 1% | 2,9 | 650 | 2% | 5,4 | 237 | 0% | 1,3 |
| - Agordo | 179 | 2% | 3,6 | 172 | 11% | 8,6 | 7 | -65% | 0,2 |
| - Belluno | 433 | -7% | 3,9 | 306 | -3% | 7,1 | 127 | -18% | 1,9 |
| - Feltre | 224 | 24% | 5,2 | 134 | 2% | 8,0 | 90 | 84% | 3,4 |
| - Pieve di Cadore | 51 | 0% | 0,5 | 38 | 6% | 0,9 | 13 | -13% | 0,2 |
| Padova | 5.386 | -7% | 5,4 | 4.215 | -4% | 11,2 | 1.171 | -13% | 1,9 |
| - Camposampiero | 601 | -13% | 5,8 | 513 | -9% | 13,0 | 88 | -29% | 1,4 |
| - Cittadella | 608 | -13% | 4,6 | 519 | -10% | 10,5 | 89 | -29% | 1,1 |
| - Conselve | 211 | -1% | 4,9 | 153 | -4% | 10,2 | 58 | 5% | 2,1 |
| - Este | 282 | -12% | 4,0 | 201 | -13% | 8,6 | 81 | -9% | 1,7 |
| - Monselice | 295 | -8% | 4,0 | 208 | -10% | 7,8 | 87 | -3% | 1,8 |
| - Padova | 3.126 | -3% | 6,1 | 2.402 | 0% | 12,0 | 724 | -11% | 2,3 |
| - Piove di Sacco | 263 | -15% | 4,1 | 219 | -14% | 10,2 | 44 | -17% | 1,0 |
| Rovigo | 1.164 | -9% | 3,9 | 716 | -10% | 7,2 | 448 | -7% | 2,2 |
| - Adria | 369 | 1% | 3,6 | 253 | 7% | 7,3 | 116 | -9% | 1,7 |
| - Badia Polesine | 207 | -8% | 2,5 | 121 | -12% | 4,3 | 86 | -1% | 1,6 |
| - Rovigo | 588 | -15% | 5,1 | 342 | -19% | 9,4 | 246 | -9% | 3,1 |
| Treviso | 5.207 | -1% | 5,6 | 4.121 | -4% | 11,6 | 1.086 | 16% | 1,9 |
| - Castelfranco Veneto | 802 | -5% | 6,8 | 656 | -5% | 14,5 | 146 | -6% | 2,0 |
| - Conegliano | 906 | -5% | 5,1 | 715 | -9% | 10,3 | 191 | 11% | 1,8 |
| - Montebelluna | 909 | 0% | 7,1 | 762 | -2% | 16,1 | 147 | 15% | 1,8 |
| - Oderzo | 437 | 2% | 3,9 | 344 | -2% | 7,8 | 93 | 21% | 1,4 |
| - Treviso | 1.932 | 3% | 5,6 | 1.492 | -1% | 11,3 | 440 | 23% | 2,1 |
| - Vittorio Veneto | 221 | -6% | 4,5 | 152 | -17% | 8,4 | 69 | 35% | 2,3 |
| Venezia | 3.710 | -5% | 2,7 | 2.820 | -4% | 5,2 | 890 | -8% | 1,1 |
| - Chioggia | 236 | -7% | 2,9 | 162 | -8% | 5,3 | 74 | -3% | 1,5 |
| - Dolo | 473 | -2% | 5,2 | 326 | -4% | 10,6 | 147 | 4% | 2,4 |
| - Jesolo | 315 | -5% | 1,4 | 276 | -5% | 3,1 | 39 | 0% | 0,3 |
| - Mirano | 511 | -15% | 4,6 | 383 | -12% | 9,0 | 128 | -22% | 1,9 |
| - Portogruaro | 349 | 2% | 1,7 | 246 | 3% | 2,8 | 103 | -2% | 0,9 |
| - San Donà di Piave | 386 | -5% | 3,7 | 290 | -3% | 7,2 | 96 | -9% | 1,5 |
| - Venezia | 1.440 | -4% | 2,6 | 1.137 | -2% | 5,2 | 303 | -11% | 0,9 |
| Verona | 3.574 | -2% | 2,2 | 2.620 | -4% | 4,3 | 954 | 6% | 1,0 |
| - Affi | 339 | -7% | 1,2 | 245 | -11% | 2,2 | 94 | 7% | 0,5 |
| - Bovolone | 234 | -4% | 1,5 | 146 | -7% | 2,5 | 88 | 0% | 0,9 |
| - Legnago | 343 | -13% | 2,6 | 221 | -17% | 4,4 | 122 | -4% | 1,5 |
| - San Bonifacio | 376 | 7% | 2,2 | 277 | -2% | 4,3 | 99 | 46% | 0,9 |
| - Verona | 1.752 | 1% | 2,8 | 1.302 | 0% | 5,3 | 450 | 6% | 1,2 |
| - Villafranca di Verona | 530 | -4% | 2,3 | 429 | -3% | 5,0 | 101 | -8% | 0,7 |
| Vicenza | 5.011 | -1% | 5,9 | 3.860 | -3% | 11,3 | 1.151 | 6% | 2,3 |
| - Arzignano | 474 | -3% | 4,6 | 383 | -7% | 9,0 | 91 | 14% | 1,5 |
| - Bassano del Grappa | 1.074 | 2% | 7,2 | 796 | -6% | 13,3 | 278 | 38% | 3,1 |
| - Lonigo | 235 | -7% | 3,1 | 190 | -5% | 6,6 | 45 | -13% | 0,9 |
| - Schio-Thiene | 1.216 | -6% | 6,5 | 935 | -6% | 12,5 | 281 | -5% | 2,5 |
| - Valdagno | 348 | 13% | 7,5 | 278 | 15% | 14,6 | 70 | 6% | 2,5 |
| - Vicenza | 1.664 | 0% | 5,8 | 1.278 | 1% | 10,9 | 386 | 0% | 2,2 |

** Assunzioni con contratti a tempo indeterminato, apprendistato, a tempo determinato e missioni in somministrazione di durata superiore a 30 giorni.*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

[11] Va osservato che nelle aree a vocazione turistica l'alto volume di assunzioni stagionali determina una minore incidenza dei tirocini sul totale dei rapporti di lavoro.

Distinguendo tra le due macro-classi di età, nel 2025 si contano mediamente, sul territorio regionale, poco meno di 8 tirocini ogni 100 assunzioni tra la popolazione con meno di 30 anni, con un rapporto particolarmente elevato – pari o superiore a 13 tirocini ogni 100 assunzioni – negli ambiti di Camposampiero, Castelfranco Veneto, Montebelluna, Bassano del Grappa, Valdagno. Tra la popolazione con oltre 30 anni l'incidenza dei tirocini è molto più contenuta, mediamente pari a 1,5 ogni 100. Anche in questo caso si registra una variabilità tra territori: a Rovigo, Feltre e Bassano del Grappa il rapporto supera i 3 tirocini ogni 100 assunzioni.

## 3. LE TIPOLOGIE DEI TIROCINI ATTIVATI

Il presente capitolo analizza le dinamiche e le caratteristiche dei tirocini extracurricolari con riferimento alle diverse tipologie: tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, tirocini di inclusione sociale, tirocini estivi di orientamento e tirocini formativi o di orientamento. Il capitolo si apre illustrando le distinte traiettorie che hanno caratterizzato negli anni recenti le quattro tipologie di tirocinio e prosegue con un primo paragrafo dedicato ai soggetti promotori; i successivi paragrafi descrivono le caratteristiche di ciascuna tipologia, in termini di profili sociodemografici dei destinatari, professioni di riferimento, durata e regime orario delle esperienze di lavoro. Le sezioni dedicate ai tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e ai tirocini sociali propongono, anche in questo caso, un'analisi disaggregata per grande gruppo d'età con l'obiettivo di rilevarne peculiarità e differenze nell'accesso.

Entrando nel merito delle recenti dinamiche della misura, si osserva innanzitutto che la complessiva contrazione delle attivazioni, in atto da qualche anno, non interessa allo stesso modo le quattro tipologie di tirocinio considerate (**tab. 3.1**). A fronte del sensibile calo dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo – che costituiscono la forma largamente prevalente di esperienza extracurricolare – si rileva nel medio periodo una sostanziale tenuta dei tirocini estivi e una significativa crescita dei tirocini di inclusione sociale. Per quanto riguarda le esperienze formative e di orientamento, i dati evidenziano un netto calo delle attivazioni, che ne limita l'utilizzo a un segmento ormai residuale, con meno di 350 avvii nel biennio più recente.

Nel dettaglio, negli ultimi sette anni, i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo registrano una significativa diminuzione, passando dalle 31.300 attivazioni del 2019 alle 18.300 del 2025; in quest'ultimo anno si osserva una riduzione degli avvii rispetto al 2024 pari a oltre mille unità (-6%). I tirocini di inclusione sociale evidenziano una crescita concentrata nell'ultimo biennio: dalle circa 1.650 attivazioni registrate nel 2022 e 2023 si arriva alle oltre 2.600 del 2025 (+21% sull'anno precedente). I tirocini estivi di orientamento, al netto del calo legato all'emergenza pandemica e al successivo effetto rimbalzo, negli ultimi anni si attestano stabilmente sui livelli del 2019, ovvero intorno alle 3.300 unità.

**Tab. 3.1 – Attivazioni di tirocini totali e per tipologia. Anni 2019-2025**

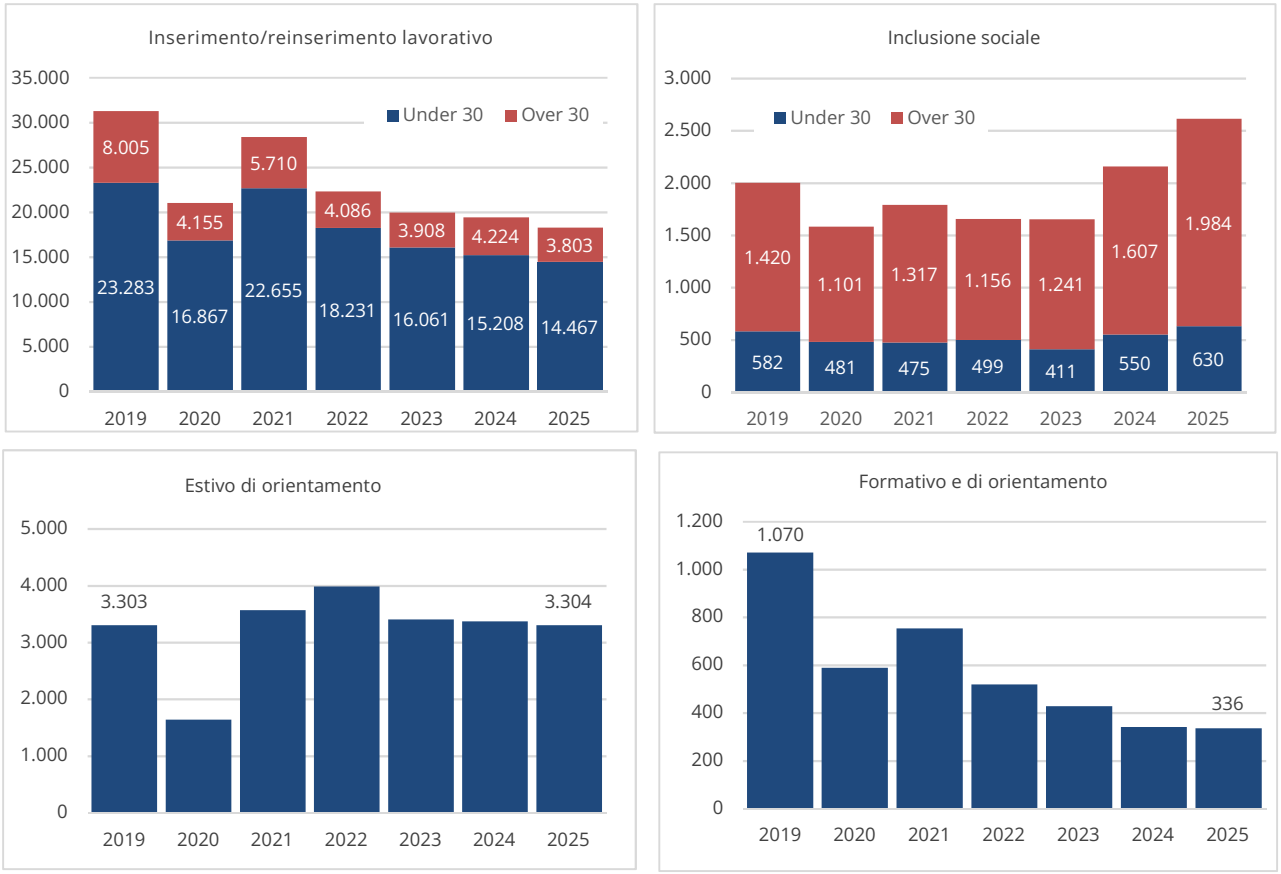
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Valori assoluti** | | | | | | | | |
| Totale tirocini | 38.398 | 25.174 | 34.936 | 29.003 | 25.885 | 25.746 | 24.939 | -3% |
| Tirocinio di inserim./reinserim. lavorativo | 31.288 | 21.022 | 28.365 | 22.317 | 19.969 | 19.432 | 18.270 | -6% |
| Tirocinio di inclusione sociale | 2.002 | 1.582 | 1.792 | 1.655 | 1.652 | 2.157 | 2.614 | 21% |
| Tirocinio estivo di orientamento | 3.303 | 1.641 | 3.569 | 3.984 | 3.403 | 3.370 | 3.304 | -2% |
| Tirocinio formativo e di orientamento | 1.070 | 589 | 753 | 520 | 429 | 342 | 336 | -2% |
| N.d. | 735 | 340 | 457 | 527 | 432 | 445 | 415 | -7% |
| **Composizione %** | | | | | | | | |
| Totale tirocini | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | - |
| Tirocinio di inserim./reinserim. lavorativo | 81% | 84% | 81% | 77% | 77% | 75% | 73% | - |
| Tirocinio di inclusione sociale | 5% | 6% | 5% | 6% | 6% | 8% | 10% | - |
| Tirocinio estivo di orientamento | 9% | 7% | 10% | 14% | 13% | 13% | 13% | - |
| Tirocinio formativo e di orientamento | 3% | 2% | 2% | 2% | 2% | 1% | 1% | - |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Le diverse traiettorie evolutive hanno comportato una rimodulazione del peso associato alle singole tipologie: in particolare, si riduce progressivamente il peso dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo (da oltre l'80% nel 2019, fino al 73% del 2025), mentre raddoppia quello dei tirocini di inclusione sociale (dal 5% nel 2019 al 10% nel 2025). Anche la quota dei tirocini estivi aumenta nel periodo osservato, attestandosi nell'ultimo triennio sul 13%. Molto contenuto risulta infine il contributo dei tirocini formativi e di orientamento, che pesa appena l'1% sulle attivazioni complessive del 2025.

La differente dinamica dei tirocini di inserimento e reinserimento e di quelli di inclusione sociale determina inoltre una progressiva ricomposizione della platea complessivamente coinvolta, anche sotto il profilo anagrafico. La crescita del peso della componente ultratrentenne osservata sul totale delle attivazioni è infatti interamente riconducibile all'aumento dei tirocini di inclusione sociale, i cui destinatari nel 2025 sono per il 76% over 30 (**graf. 3.1 b**). Nei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, invece, il calo interessa entrambe le fasce d'età: le attivazioni passano da circa 23.300 nel 2019 a 14.500 nel 2025 tra gli under 30 e da 8.000 a 3.800 per gli over 30 (**graf. 3.1 a**).

**Graf. 3.1 – Attivazioni di tirocini per tipologia. Anni 2019-2025**




Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Queste dinamiche suggeriscono quindi che la maggiore presenza relativa degli adulti nel complesso dei tirocini non rifletta un più ampio ricorso allo strumento per finalità di riqualificazione o reinserimento nelle fasi di discontinuità occupazionale, quanto piuttosto il crescente peso dei percorsi rivolti a persone in condizione di vulnerabilità. Una ricomposizione che può essere letta anche alla luce dell'evoluzione delle politiche attive: mentre programmi come GOL hanno rafforzato il ruolo della formazione nei percorsi di aggiornamento e riqualificazione, il tirocinio sembra assumere un peso crescente nei percorsi di inclusione sociale rivolti a destinatari con bisogni più complessi.

### *3.1. I soggetti promotori*

I soggetti promotori appaiono estremamente differenziati in funzione della tipologia di esperienza extracurricolare (**tab. 3.2**). Nell'ampio gruppo dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo i Cpi e gli altri soggetti pubblici mantengono la quota preponderante delle attivazioni, con 5.700 esperienze promosse nel 2025, pari al 31% del totale; il loro contributo è tuttavia in calo (era il 36% nel 2023). Le Agenzie per il lavoro rappresentano l'unica tipologia di soggetto promotore a registrare un lieve incremento nel 2025, aumentando di conseguenza la propria quota sul totale degli avvii dal 21% al 24%.

Nell'ambito dei tirocini estivi di orientamento si registra la netta predominanza dei Cpi, con una quota pari al 91% delle attivazioni, a fronte di un ruolo sempre più limitato delle scuole. Una forte concentrazione si rileva anche nel piccolo segmento dei tirocini formativi e di orientamento, dove il ruolo di soggetto promotore è rivestito soprattutto da Università e ITS, che rappresentano complessivamente il 77% delle attivazioni; seguono con il 21% gli Organismi accreditati alla formazione e ai servizi per il lavoro.

**Tab. 3.2 – Flussi di attivazione di tirocini per soggetto promotore e tipologia di tirocinio. Anni 2023-2025**

| | Valori assoluti | | | Comp. % | | | Var. 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | su 2024 |
| **Totale tirocini** | 25.885 | 25.746 | 24.939 | - | - | - | -3% |
| **Tirocinio di inserim./reinserim. lavorativo** | **19.969** | **19.432** | **18.270** | **100%** | **100%** | **100%** | **-6%** |
| Agenzie per il lavoro | 4.113 | 4.164 | 4.297 | 21% | 21% | 24% | 3% |
| Centri per l'impiego e altri soggetti pubblici | 7.184 | 6.387 | 5.714 | 36% | 33% | 31% | -11% |
| Cooperative sociali e comunità terapeutiche | 1.072 | 1.068 | 926 | 5% | 5% | 5% | -13% |
| Fondazione Consulenti del Lavoro | 2.967 | 2.673 | 2.569 | 15% | 14% | 14% | -4% |
| Org. accreditati alla formaz. e ai serv. per il lavoro | 3.362 | 3.723 | 3.385 | 17% | 19% | 19% | -9% |
| ULSS | 1.251 | 1.378 | 1.273 | 6% | 7% | 7% | -8% |
| Altro / N.d. | 20 | 39 | 106 | 0% | 0% | 0% | - |
| **Tirocinio di inclusione sociale** | **1.652** | **2.157** | **2.614** | **100%** | **100%** | **100%** | **21%** |
| ULSS | 1.642 | 2.049 | 2.481 | 99% | 95% | 95% | 21% |
| Servizi sociali territoriali | 10 | 108 | 133 | 1% | 5% | 5% | 23% |
| **Tirocinio estivo di orientamento** | **3.403** | **3.370** | **3.304** | **100%** | **100%** | **100%** | **-2%** |
| Centri per l'impiego e altri soggetti pubblici | 3.120 | 3.046 | 3.003 | 92% | 90% | 91% | -1% |
| Org. accreditati alla formaz. e ai serv. per il lavoro | 280 | 312 | 289 | 8% | 9% | 9% | -7% |
| N.d. | 3 | 12 | 12 | 0% | 0% | 0% | - |
| **Tirocinio formativo e di orientamento** | **429** | **342** | **336** | **100%** | **100%** | **100%** | **-2%** |
| Università e ITS | 339 | 276 | 259 | 79% | 81% | 77% | -6% |
| Org. accreditati alla formaz. e ai serv. per il lavoro | 75 | 62 | 71 | 17% | 18% | 21% | 15% |
| N.d. | 15 | 4 | 6 | 3% | 1% | 2% | - |
| **N.d.** | **432** | **445** | **415** | **-** | **-** | **-** | **-** |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nei tirocini di inclusione sociale, infine, il soggetto promotore prevalente è il Servizio d'integrazione lavorativa (SIL) delle Aziende ULSS, cui fa capo il 95% delle attivazioni; il rimanente 5% è promosso dai servizi sociali territoriali (comuni, ATS). La differenza tra questi due soggetti promotori rimanda alla condizione prevalente del tirocinante: se la vulnerabilità è di natura socio-sanitaria l'esperienza è in capo al SIL, mentre se è di tipo socio-economico la titolarità è dei servizi sociali comunali, anche in forma associata (ATS). La maggior parte dei tirocini di inclusione sociale fa dunque riferimento ad un target di soggetti con disabilità o bisogni complessi di natura socio-sanitaria per i quali l'esperienza assume una valenza riabilitativa e terapeutica.

## *3.2. I tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo*

Considerata l'eterogeneità della potenziale platea a cui questa tipologia di tirocinio si rivolge, vengono qui approfondite le caratteristiche dei tirocinanti e delle esperienze avviate, al fine di mettere in luce eventuali differenze nelle modalità di partecipazione e nelle finalità dei percorsi tra i diversi gruppi di destinatari.

Per quanto riguarda il profilo socioanagrafico dei tirocinanti (**tab. 3.3**), la maggior parte delle attivazioni riguarda, come già evidenziato, la classe d'età dei giovani under 30 (circa 8 esperienze su 10), con una concentrazione particolare nella fascia 20-24 anni (36%). In particolare, circa un terzo delle attivazioni registrate nell'ultimo anno è attribuibile a persone che esordiscono nel mercato del lavoro; in calo del -10% rispetto al 2024, suggerendo un progressivo ridimensionamento del ruolo dello strumento nell'avvicinamento alla prima esperienza lavorativa. Rispetto al livello di istruzione dei tirocinanti, il 45% delle attivazioni riguarda diplomati e il 28% laureati. La prevalenza di questi titoli di studio si accompagna alla forte presenza di giovani, mediamente più istruiti degli adulti, in linea con il progressivo allungamento dei percorsi formativi delle nuove generazioni. La distribuzione per genere denota una lieve prevalenza femminile (52%); i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo effettuati da stranieri costituiscono il 14% del totale e sono in larga parte attribuibili a cittadini non comunitari.

**Tab. 3.3 – Attivazioni di tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo per caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anno 2025**

| | Totale | Comp.% | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|
| **Totale tirocini** | 18.270 | 100% | -6% |
| *di cui esordi nel mdl* | *5.590* | *31%* | *-10%* |
| **Genere** | | | |
| Donne | 9.426 | 52% | -8% |
| Uomini | 8.844 | 48% | -4% |
| **Classe d'età** | | | |
| 15-19 anni | 4.116 | 23% | -11% |
| 20-24 anni | 6.648 | 36% | -4% |
| 25-29 anni | 3.703 | 20% | 1% |
| 30-39 anni | 1.841 | 10% | -2% |
| 40-49 anni | 1.036 | 6% | -16% |
| 50-54 anni | 472 | 3% | -13% |
| Over 54 anni | 454 | 2% | -21% |
| **Titolo di studio** | | | |
| Fino a licenza media | 3.480 | 19% | -1% |
| Qualifica professionale | 1.486 | 8% | -3% |
| Diploma | 8.214 | 45% | -9% |
| Laurea | 5.090 | 28% | -4% |
| **Cittadinanza** | | | |
| Italiani | 15.709 | 86% | -6% |
| Stranieri (di cui) | 2.561 | 14% | -3% |
| *- non comunitari* | 2.190 | 12% | -4% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Osservando la distribuzione complessiva delle attivazioni dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo per qualifica professionale (**tab. 3.4**), nel 2025 le quote più significative si concentrano nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (4.100, pari al 22%), nelle professioni tecniche (3.800 circa, 21%), nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (3.600, 20%) e tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (2.700, 15%). Nonostante la distribuzione complessiva mostri una prevalenza di attivazioni in corrispondenza di profili professionali medio-alti, l'analisi per età e genere evidenzia alcune differenze significative: una maggiore concentrazione degli under 30 nelle professioni più qualificate, una maggiore presenza degli over 30 nei profili di livello medio-basso e differenze più marcate nella distribuzione per genere. Questi elementi suggeriscono che, anche all'interno della stessa tipologia di tirocinio, lo strumento possa assumere funzioni diverse a seconda dell'età e della fase di vita professionale dei destinatari: per i giovani, sembra sostenere l'ingresso nel mercato del lavoro al termine di percorsi di studio mediamente più lunghi; per gli adulti, tende a favorire il reinserimento attraverso esperienze che integrano percorsi di aggiornamento o riqualificazione delle competenze.

Guardando più nel dettaglio le informazioni sui tirocini attivati per i profili medio-alti, si osserva infatti che le professioni tecniche e quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi costituiscono rispettivamente il 23% e il 21% delle attivazioni degli under 30, mentre per gli over 30 le prime rappresentano il 12% e le seconde il 15%. Anche le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (1.600, 9% del totale) risultano relativamente più presenti tra i tirocini dei giovani, con una quota del 10% tra gli under 30, a fronte del 4% tra gli over 30. Le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio risultano invece leggermente più diffuse nei tirocini degli adulti, per i quali rappresentano il 24% delle attivazioni, rispetto al 22% dei giovani.

Le differenze tra le due fasce di età risultano ancora più evidenti considerando le professioni di livello medio-basso. Le attivazioni riferite alle professioni non qualificate (1.300, pari al 7% del totale) rappresentano appena il 4% dei tirocini di under 30, ma raggiungono il 18% tra i tirocinanti di 30 anni e più. Per questo gruppo professionale, la DGR 1816/2017 prevede una deroga al divieto di attivazione di tirocini per lo svolgimento di attività caratterizzate da compiti generici che non richiedono periodi di apprendimento sul campo, nel caso in cui siano coinvolti tirocinanti vulnerabili a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, tra cui le persone con disabilità e, più in generale, persone in condizioni di svantaggio sociale. Differenze analoghe tra le due classi d'età, seppure meno marcate, si osservano per le attivazioni riferite ai profili di conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e conducenti di veicoli (1.200, 7%), che costituiscono il 6% tra gli under 30 e l'11% tra gli over 30.

Il gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori mostra invece una distribuzione particolarmente equilibrata tra le due fasce di età, rappresentando per entrambe intorno al 15% delle attivazioni. All'interno di questo gruppo risultano significative le esperienze rivolte ai tirocinanti più giovani, tra i 18 e i 20 anni, indicando un utilizzo di questa tipologia di tirocinio nelle fasi iniziali del percorso di ingresso nel mercato del lavoro anche per i profili a carattere manuale e operativo.

Per quanto riguarda la componente di genere emergono differenze rilevanti tra i gruppi professionali. La presenza delle donne è particolarmente elevata nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (72%) e nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (68%). Al contrario, la componente femminile è minoritaria tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (18%) e tra i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e conducenti di veicoli (20%). Tali differenze risultano sostanzialmente confermate anche distinguendo i tirocinanti per età.

**Tab. 3.4 – Attivazioni di tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo per principali qualifiche professionali. Anno 2025**

| | Totale | | | Under 30 | | | Over 30 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Attivazioni 2025 | | | Attivazioni 2025 | | | Attivazioni 2025 | | |
| | Val. ass. | Comp.% | %donne | Val. ass. | Comp.% | %donne | Val. ass. | Comp.% | %donne |
| **Totale tirocini** | **18.270** | **100%** | **52%** | **14.467** | **100%** | **52%** | **3.803** | **100%** | **52%** |
| Prof. intellettuali, scient. e di elev. specializz. | 1.625 | 9% | 56% | 1.458 | 10% | 56% | 167 | 4% | 59% |
| *Spec. in sc. umane, sociali, artistiche e gestionali* | *1.116* | *6%* | *63%* | *1.019* | *7%* | *63%* | *97* | *3%* | *67%* |
| Professioni tecniche | 3.752 | 21% | 54% | 3.291 | 23% | 54% | 461 | 12% | 57% |
| *Prof. tec. in campo scient., ingegn. e della produz.* | *1.182* | *6%* | *34%* | *1.069* | *7%* | *34%* | *113* | *3%* | *35%* |
| *Prof. tec. nell'organizz., ammin. e att. fin. e comm.* | *1.743* | *10%* | *60%* | *1.518* | *10%* | *60%* | *225* | *6%* | *66%* |
| Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio | 4.053 | 22% | 72% | 3.139 | 22% | 71% | 914 | 24% | 77% |
| *Add. funz. di segreteria e macchine da ufficio* | *2.362* | *13%* | *79%* | *1.794* | *12%* | *78%* | *568* | *15%* | *81%* |
| *Add. gestione ammin., contabile e finanziaria* | *940* | *5%* | *59%* | *765* | *5%* | *56%* | *175* | *5%* | *72%* |
| Professioni qualificate in attività comm. e servizi | 3.623 | 20% | 68% | 3.047 | 21% | 68% | 576 | 15% | 65% |
| *Prof. qualificate nelle attività commerciali* | *1.856* | *10%* | *71%* | *1.621* | *11%* | *71%* | *235* | *6%* | *69%* |
| *Prof. qualificate attività ricettive e ristorazione* | *972* | *5%* | *48%* | *784* | *5%* | *47%* | *188* | *5%* | *52%* |
| *Prof. qualificate nei servizi alla persona* | *728* | *4%* | *84%* | *594* | *4%* | *86%* | *134* | *4%* | *75%* |
| Artigiani, operai specializzati e agricoltori | 2.731 | 15% | 18% | 2.124 | 15% | 14% | 607 | 16% | 32% |
| *Art. e op. spec. ind. estr., edilizia e man. edifici* | *753* | *4%* | *6%* | *605* | *4%* | *1%* | *148* | *4%* | *22%* |
| *Art. e op. metalmeccanici spec.* | *900* | *5%* | *4%* | *828* | *6%* | *3%* | *72* | *2%* | *6%* |
| *Art. e op. spec. alim., legno, tessile, abb., pelli* | *636* | *3%* | *49%* | *427* | *3%* | *45%* | *209* | *5%* | *56%* |
| Cond. impianti, op. macchinari e cond. veicoli | 1.209 | 7% | 20% | 799 | 6% | 18% | 410 | 11% | 24% |
| *Op. semiq. macchinari fissi e op. add. montaggio* | *1.059* | *6%* | *20%* | *696* | *5%* | *18%* | *363* | *10%* | *24%* |
| Professioni non qualificate | 1.277 | 7% | 30% | 609 | 4% | 24% | 668 | 18% | 36% |
| *Prof. non qualificate commercio e servizi* | *1.023* | *6%* | *33%* | *480* | *3%* | *28%* | *543* | *14%* | *38%* |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Infine, per quanto riguarda l'orario e la durata delle esperienze (**tab. 3.5**), i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo presentano prevalentemente un impegno a tempo pieno (68%). Tra le esperienze part time la componente femminile è maggiormente presente (55%, contro il 50% tra quelle full time). La contrazione rispetto al 2024 interessa sia le esperienze a orario ridotto (-4%) sia, in misura più accentuata, quelle a tempo pieno (-7%). In riferimento alla durata delle esperienze prevista al momento dell'attivazione, si osserva che il 63% dei tirocini di inserimento/reinserimento ha una durata da tre a sei mesi, mentre il 27% non supera i tre mesi. Si tratta di caratteristiche coerenti con la funzione del tirocinio quale esperienza temporanea di formazione in situazione e di avvicinamento al mercato del lavoro, finalizzata all'acquisizione o al consolidamento di competenze spendibili sul piano occupazionale. La quota residuale dei tirocini (inferiore al 10%) fa riferimento alle attivazioni con durata prevista superiore ai sei mesi: tali situazioni riguardano categorie di persone con particolari condizioni di svantaggio nell'ambito di un percorso di inserimento condiviso da parte di una Pubblica amministrazione.

**Tab. 3.5 – Attivazioni di tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo per orario e durata. Anno 2025**

| | Attivazioni 2025 | | | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|---|
| | Val. ass. | Comp.% | %donne | |
| **Totale tirocini** | 18.270 | 100% | 52% | -6% |
| **Orario** | | | | |
| Part time | 5.788 | 32% | 55% | -4% |
| Full time | 12.482 | 68% | 50% | -7% |
| **Durata prevista** | | | | |
| Meno di tre mesi | 4.988 | 27% | 51% | -13% |
| Da tre a sei mesi | 11.562 | 63% | 53% | -3% |
| Oltre sei mesi* | 1.720 | 9% | 47% | -4% |

**Le attivazioni di tirocini di inserimento/reinserimento con durata prevista superiore ai 6 mesi riguardano persone con disabilità o soggetti in condizione di svantaggio (secondo le specifiche linee guida regionali della DGR 1816/2017)*

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## *3.3. I tirocini di inclusione sociale*

Nell'ambito dei tirocini di inclusione sociale, le caratteristiche sociodemografiche riflettono un profilo molto diverso rispetto a quello osservato per i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, in coerenza con le specifiche finalità della misura, orientata prioritariamente alla riabilitazione e al rafforzamento dell'autonomia.

**Tab. 3.6 – Attivazioni di tirocini di inclusione sociale per caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anno 2025**

| | Totale | Comp.% | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|
| **Totale tirocini** | 2.614 | 100% | 21% |
| *di cui esordi nel mdl* | *153* | *6%* | *28%* |
| **Genere** | | | |
| Donne | 1.148 | 44% | 18% |
| Uomini | 1.466 | 56% | 24% |
| **Classe d'età** | | | |
| 15-19 anni | 27 | 1% | 17% |
| 20-24 anni | 301 | 12% | 20% |
| 25-29 anni | 302 | 12% | 9% |
| 30-39 anni | 610 | 23% | 19% |
| 40-49 anni | 569 | 22% | 25% |
| 50-54 anni | 330 | 13% | 20% |
| Over 54 anni | 475 | 18% | 29% |
| **Titolo di studio** | | | |
| Fino a licenza media | 1.550 | 59% | 14% |
| Qualifica professionale | 475 | 18% | 31% |
| Diploma | 488 | 19% | 37% |
| Laurea | 101 | 4% | 22% |
| **Cittadinanza** | | | |
| Italiani | 2.519 | 96% | 21% |
| Stranieri (di cui) | 95 | 4% | 30% |
| *- non comunitari* | 74 | 3% | 40% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Delle 2.600 attivazioni registrate nell'ultimo anno, circa tre esperienze su quattro riguardano persone dai 30 anni in su, mentre solo il 6% coinvolge soggetti al primo ingresso nel mercato del lavoro (**tab. 3.6**). Il 59% delle attivazioni interessa persone con un titolo di studio non superiore alla licenza media; si osserva inoltre una prevalenza della componente maschile e una predominanza dei cittadini italiani, a cui fa riferimento la quasi totalità delle esperienze avviate. Diversamente da quanto rilevato per i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, si osserva una crescita rispetto al 2024 che interessa tutte le fasce d'età e che è particolarmente sostenuta tra le persone con più di 54 anni (+29%).

Osservando la distribuzione complessiva delle attivazioni per qualifica professionale (**tab. 3.7**), emerge una forte concentrazione dei tirocini di inclusione sociale nelle professioni non qualificate (1.700, pari al 64% del totale). La prevalenza di professioni *low-skill* indica come i tirocini di inclusione sociale siano finalizzati in particolare all'acquisizione di competenze trasversali e di base che consentano alla persona di inserirsi proficuamente in un contesto lavorativo strutturato. Seguono, a distanza, le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (entrambe con un peso intorno al 10%).

**Tab. 3.7 – Attivazioni di tirocini di inclusione sociale per principali qualifiche professionali*. Anno 2025**

| | Totale | | | Under 30 | | | Over 30 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Attivazioni 2025 | | | Attivazioni 2025 | | | Attivazioni 2025 | | |
| | Val. ass. | Comp.% | %Donne | Val. ass. | Comp.% | %Donne | Val. ass. | Comp.% | %Donne |
| **Totale tirocini** | **2.614** | **100%** | **44%** | **630** | **100%** | **41%** | **1.984** | **100%** | **45%** |
| Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio | 245 | 9% | 37% | 59 | 9% | 50% | 186 | 9% | 32% |
| Prof. qualific. nelle att. comm. e nei servizi | 266 | 10% | 47% | 87 | 14% | 41% | 179 | 9% | 48% |
| Professioni non qualificate | 1.681 | 64% | 44% | 381 | 60% | 41% | 1.300 | 66% | 44% |
| *Nel commercio e servizi* | 1.155 | 44% | 53% | 271 | 43% | 47% | 884 | 45% | 55% |
| *Nell'agric., man. del verde, allevam., silvic. e pesca* | 257 | 10% | 9% | 53 | 8% | 13% | 204 | 10% | 7% |
| Altro | 422 | 16% | 37% | 103 | 16% | 37% | 319 | 16% | 37% |

**La tabella valorizza solo i 3 grandi gruppi professionali entro cui ricorre la larga maggioranza dei tirocini.*

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La distribuzione per età mostra differenze relativamente contenute nella quota di attivazioni riferite alle professioni non qualificate, che rappresentano il 60% tra gli under 30 e il 66% tra gli over 30. La distanza tra le due fasce risulta invece più evidente per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, che concentrano il 14% delle attivazioni tra gli under 30, contro il 9% degli over 30. Le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio presentano invece un peso identico nelle due fasce di età (9%).

Dal punto di vista del genere, la presenza femminile varia sensibilmente a seconda della qualifica: raggiunge il 47% nelle professioni qualificate del commercio e dei servizi, mentre scende al 37% nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. Si rilevano differenze anche in funzione dell'età: nella categoria dei profili impiegatizi, le donne rappresentano il 50% tra gli under 30, contro il 32% tra gli over 30.

Infine, un'ulteriore differenza sostanziale rispetto ai tirocini di inserimento lavorativo è data dalla struttura oraria: nel caso dei tirocini di inclusione sociale, infatti, il 98% delle esperienze è a tempo parziale. Un dato coerente con l'esigenza di contenere per questo target il numero di ore di attività. Anche la durata è diversa: il 69% dei percorsi si protrae per oltre sei mesi, coerentemente con le previsioni normative che consentono in questo caso una durata massima fino a 24 mesi, oltre alla ripetibilità dell'esperienza (**tab. 3.8**). La maggiore durata e la prevalenza del part time possono pertanto essere letti come elementi funzionali a un accompagnamento più graduale e sostenibile, in relazione alle condizioni e ai bisogni della persona.

**Tab. 3.8 – Attivazioni di tirocini di inclusione sociale per orario e durata. Anno 2025**

| | Attivazioni 2025 | | | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|---|
| | Val. ass. | Comp.% | %donne | |
| **Totale tirocini** | 2.614 | 100% | 44% | 21% |
| **Orario** | | | | |
| Part time | 2.555 | 98% | 44% | 21% |
| Full time | 59 | 2% | 24% | 11% |
| **Durata prevista** | | | | |
| Meno di tre mesi | 305 | 12% | 48% | 83% |
| Da tre a sei mesi | 513 | 20% | 44% | 51% |
| Oltre sei mesi | 1.796 | 69% | 43% | 9% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

### *3.4 I tirocini estivi di orientamento*

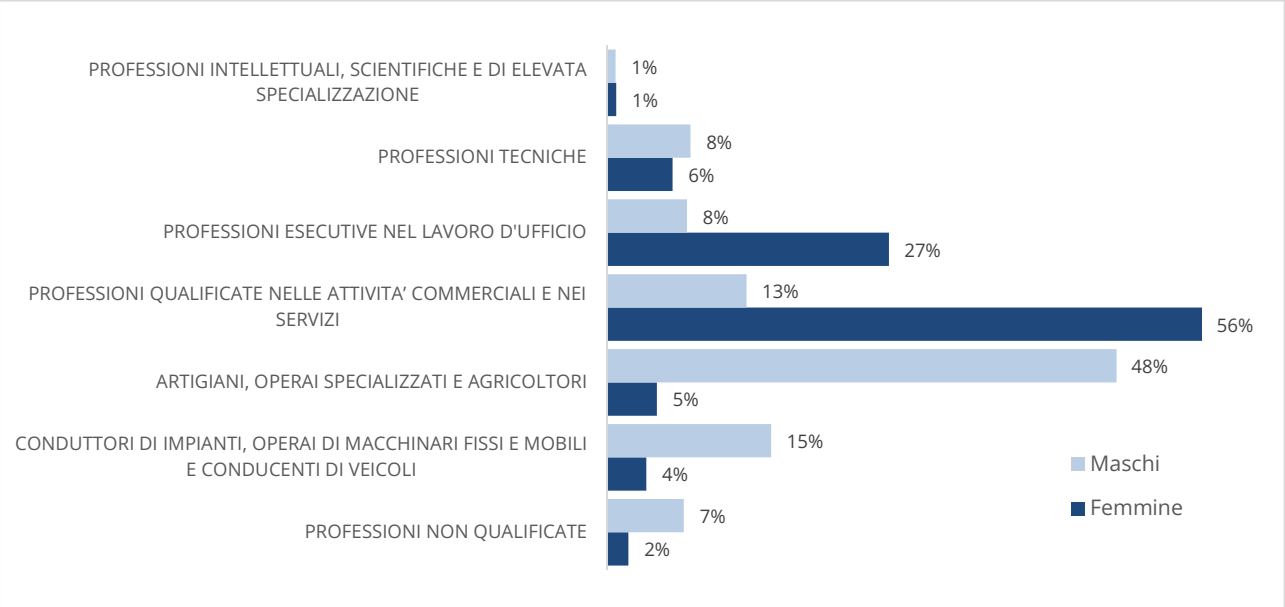
Come anticipato in apertura di capitolo, le attivazioni dei tirocini estivi di orientamento evidenziano una sostanziale stabilità dei numeri, che si mantengono negli ultimi anni al di sopra delle 3 mila unità. La distribuzione per età evidenzia come il 96% riguardi ragazzi e ragazze di età compresa tra i 16 e i 19 anni, ovvero in netta prevalenza studenti delle scuole secondarie di secondo grado. Nel dettaglio (**tab. 3.9**) la partecipazione si concentra in particolare tra il sedicesimo e il diciassettesimo anno d'età: quasi i tre quarti dei tirocini estivi attivati nel 2025 riguardano ragazzi appartenenti a queste due fasce d'età. I dati rendono dunque evidente come lo strumento dei tirocini estivi assuma particolare rilievo tra gli studenti minorenni, anche in considerazione del fatto che questo tipo di esperienza rappresenta – insieme alle misure di alternanza scuola lavoro - una delle poche modalità che consente effettivamente a questo target di misurarsi in un'esperienza di lavoro; mentre l'acquisizione della maggiore età – che comporta il venir meno dei vincoli legati al lavoro minorile – apre a maggiori opportunità/prospettive contrattuali per gli studenti interessati al lavoro estivo.

**Tab. 3.9 – Attivazioni di tirocini estivi di orientamento per caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anno 2025**

| | Totale | Comp.% | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|
| **Totale tirocini** | 3.304 | 100% | -2% |
| *di cui esordi nel mdl* | *2.320* | *70%* | *-5%* |
| **Genere** | | | |
| Donne | 890 | 27% | 4% |
| Uomini | 2.414 | 73% | -4% |
| **Età** | | | |
| 16 | 1.175 | 36% | -7% |
| 17 | 1.196 | 36% | 2% |
| 18 | 631 | 19% | 2% |
| 19+ | 302 | 9% | -6% |
| **Cittadinanza** | | | |
| Italiani | 3.114 | 94% | -2% |
| Stranieri (di cui) | 190 | 6% | -4% |
| *- non comunitari* | *125* | *4%* | *-10%* |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Graf. 3.2 – Attivazioni di tirocini estivi di orientamento: distribuzione per grande gruppo professionale e genere. Anno 2025**




Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per il 70% dei tirocini l'evento costituisce il primo esordio del giovane nel mercato del lavoro regionale: una quota che negli anni è andata tendenzialmente calando (si attestava sul 76% nel 2019). Contestualmente, la presenza dei minorenni è aumentata in misura significativa, passando dal 64% al 72% del totale: un andamento solo apparentemente controintuitivo, che sembra riflettere una crescente reiterazione dell'esperienza, con una quota maggiore di studenti che torna a svolgere un tirocinio dopo averne già effettuato uno negli anni precedenti.

Lo strumento è utilizzato in netta prevalenza (94%) da studenti italiani e di genere maschile (73% nel 2025). Inoltre, il tipo di professione entro cui si sperimenta l'esperienza del tirocinio estivo è fortemente differenziato tra maschi e femmine (**graf. 3.2**).

Quasi la metà dei tirocini maschili (48%) si concentra nel grande gruppo professionale degli artigiani e operai specializzati, in particolare nel settore delle costruzioni – con una forte incidenza di elettricisti (9% del totale) e idraulici (5%) – e nella meccanica, dove risulta particolarmente rappresentata la professione di meccanico auto (8%). Il secondo grande gruppo professionale rappresentato tra i maschi è quello dei conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (15%), all'interno del quale si rileva una quota importante di addetti all'assemblaggio di prodotti industriali (10%). Si registra infine un 13% di professioni qualificate nelle attività commerciali e del turismo, all'interno del quale prevalgono le professioni del turismo (in particolare addetti alle attività di ristorazione, 8%).

La concentrazione dei tirocini estivi femminili è ancora più marcata: ben il 56% riguarda le professioni qualificate del commercio e dei servizi, in particolare nella ristorazione e nella cura alla persona. Tra le categorie professionali più rappresentate emergono in particolare cameriere e bariste (19%), parrucchiere (12%), estetiste e truccatrici (10%). Un altro grande gruppo professionale in cui si concentrano le esperienze di tirocinio estivo femminili è quello delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (27%), dove prevalgono i tirocini come addetta alle funzioni di segreteria (16%).

Guardando al dettaglio delle classi professionali (3° digit della classificazione Istat delle professioni) l'unica categoria che compare tra le prime cinque sia per i maschi sia per le femmine è quella degli addetti alle attività di ristorazione, al primo posto nei tirocini estivi delle ragazze e al quarto tra quelli dei ragazzi.

**Tab. 3.10 – Attivazioni di tirocini estivi di orientamento: distribuzione per dimensione aziendale. Anno 2025**

| | Valori assoluti | Comp. % | Var. 2025 su 2024 |
|---|---|---|---|
| **Totale tirocini** | 3.304 | 100% | -2% |
| **Classe dimensionale azienda** | | | |
| Senza dipendenti | 300 | 9% | -13% |
| 1-9 dip. | 1.553 | 47% | 2% |
| 10-15 dip. | 400 | 12% | -5% |
| 16-49 dip. | 663 | 20% | 0% |
| 50-249 dip. | 315 | 10% | -5% |
| 250+ dip. | 73 | 2% | -18% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La larga maggioranza dei tirocini estivi di orientamento (68% al 2025) ha luogo in un'impresa fina a 15 dipendenti (**tab. 3.10**): un dato che non sorprende, se si considera la natura delle professioni oggetto del tirocinio, che privilegiano il settore artigiano. Nello specifico, il 33% dei tirocinanti estivi svolge la sua esperienza di lavoro in un'azienda di dimensioni comprese tra 1 e 5 dipendenti, il 26% in un'azienda che conta tra i 6 e i 15 dipendenti e il 9% ha come unico referente il titolare dell'impresa, che svolge necessariamente anche il ruolo di tutor aziendale. La quota di tirocini estivi di orientamento ospitata dalle imprese più strutturate (sopra i 15 dipendenti) è pari al 32%, poco meno di un terzo del totale.

### *3.5. I tirocini formativi o di orientamento*

Dedicati a neodiplomati, neolaureati o soggetti che abbiano completato un corso di istruzione o formazione professionale da non più di 12 mesi, i tirocini formativi o di orientamento hanno subito un vistoso calo negli ultimi anni, passando dagli oltre 1.000 del 2019 ai 336 del 2025.

Lo strumento appare dunque avere un utilizzo molto limitato nel contesto regionale. Il profilo dei tirocinanti privilegia nettamente i neolaureati, che costituiscono il 78% delle attivazioni censite nel 2025 (**tab. 3.11**). La componente femminile è prevalente (64%) e risulta in crescita rispetto al 2019, quando si attestava sul 58%. L'incidenza delle donne si accentua ulteriormente tra i neolaureati, raggiungendo il 72%. L'età media dei tirocinanti è pari a 23,4 anni e si è abbassata rispetto al 2019, quando si collocava sui 24,9 anni; nel 41% dei casi il tirocinio formativo o di orientamento coincide con l'esordio nel mercato del lavoro regionale.

Il soggetto promotore è nel 77% dei casi un'università o ITS, nel restante 23% un organismo accreditato alla formazione e ai servizi per il lavoro. Sotto il profilo territoriale, il 60% dei tirocini formativi o di orientamento si concentra nei poli di Padova e Venezia. Circa i tre quarti dei tirocini (76% nel 2025) sono ospitati da aziende del terziario. Il contributo del settore pubblico – prevalentemente università ed enti locali – è pari al 25% e in termini percentuali risulta in crescita rispetto al 2019, quando si attestava sul 10%; in valore assoluto si registra una lieve flessione.

I grandi gruppi professionali entro cui ricorrono maggiormente le esperienze di tirocini formativi o di orientamento sono le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (36%) e le professioni tecniche (26%). Tra le professioni intellettuali si registra in particolare il peso degli specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali, che costituiscono il 22% dei tirocini formativi attivati al 2025.

**Tab. 3.11 – Attivazioni di tirocini formativi e di orientamento per caratteristiche dei tirocinanti e dell'esperienza. Anno 2025**

| | Totale | Comp.% |
|---|---|---|
| **Totale** | 336 | 100% |
| di cui esordienti nel mdl | 138 | 41% |
| **Genere** | | |
| Donne | 215 | 64% |
| Uomini | 121 | 36% |
| **Classe d'età** | | |
| 15-19 anni | 70 | 21% |
| 20-24 anni | 104 | 31% |
| 25 anni e più | 162 | 48% |
| **Titolo di studio** | | |
| Fino a licenza media | 5 | 1% |
| Qualifica professionale | 52 | 15% |
| Diploma | 18 | 5% |
| Laurea | 261 | 78% |
| **Cittadinanza** | | |
| Italiani | 313 | 93% |
| Stranieri | 23 | 7% |
| **Qualifica professionale** | | |
| Prof. intellettuali, scient. e di elev. specializz. | 122 | 36% |
| Professioni tecniche | 89 | 26% |
| Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio | 55 | 16% |
| Altro | 70 | 21% |

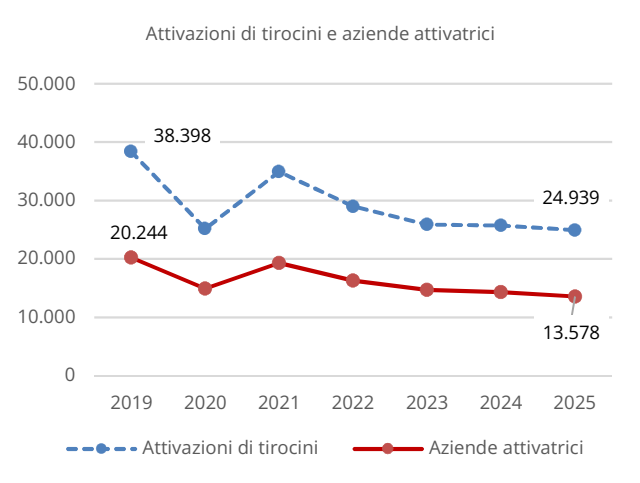
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

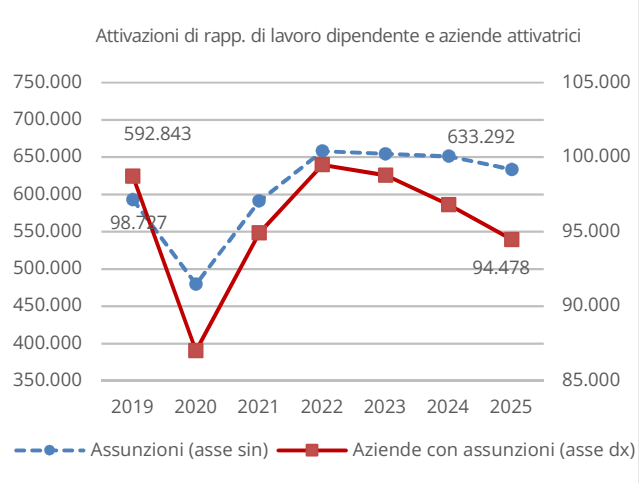
## 4. LE AZIENDE CHE ATTIVANO TIROCINI

Dopo aver esaminato le caratteristiche dei flussi di attivazioni di tirocini e dei soggetti coinvolti, l'attenzione si sposta sulle realtà che li ospitano. L'analisi ne ricostruisce il profilo, osservando come il ricorso allo strumento si distribuisce in funzione di settori e dimensioni di impresa.

I grafici **4.1 e 4.2** mettono a confronto l'andamento di tirocini e assunzioni[12] negli ultimi anni, evidenziando dinamiche in parte divergenti. La contrazione delle attivazioni di tirocinio – già descritta nel capitolo 2 di questo report – si accompagna a una significativa riduzione delle imprese utilizzatrici: tra il 2019 e il 2025 queste passano da 20.200 a 13.600 (-33%), a fronte di una riduzione molto più contenuta delle imprese che nello stesso periodo hanno effettuato almeno un'assunzione (-4%). Il fatto che il numero medio di tirocini per impresa rimanga sostanzialmente stabile, appena sotto le 2 unità, suggerisce che il calo delle attivazioni rifletta soprattutto la diminuzione delle imprese che ricorrono allo strumento, più che una variazione significativa dell'intensità del suo utilizzo tra quelle che continuano a farvi ricorso.

**Graff. 4.1/4.2 – Tirocini e rapporti di lavoro dipendente*: andamento delle attivazioni e delle imprese coinvolte. Anni 2019-2025**




** Assunzioni con contratti a tempo indeterminato, apprendistato, a tempo determinato e missioni in somministrazione di durata superiore a 30 giorni.*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

L'analisi delle aziende attivatrici per classe dimensionale consente di individuare, in prima battuta, quali sono le realtà produttive in cui si concentra maggiormente il tirocinio (**tab. 4.1**). Le imprese di minori dimensioni rappresentano la componente largamente maggioritaria della platea delle aziende utilizzatrici, anche se le imprese più grandi, in ragione del numero più elevato di dipendenti, concentrano comunque un volume significativo di attivazioni.

Nel 2025 le imprese con 1-9 dipendenti rappresentano quasi la metà delle realtà produttive che attivano tirocini (47%, 6.300) e concentrano il 31% delle attivazioni (7.900); le percentuali salgono rispettivamente al 69% e al 48% se si considera il gruppo delle piccole imprese tra 0 e 15 dipendenti. A seguire emergono le aziende tra i 16 e i 49 (17%, con il 19% di attivazioni) e tra i 50 e i 249 (10%, con il 19% di attivazioni). Le realtà produttive con almeno 250 dipendenti, pur costituendo appena il 3% delle imprese coinvolte, concentrano il 14% delle esperienze registrate nell'anno.

[12] Al fine di rendere il raffronto quanto più possibile omogeneo e limitare l'effetto dei rapporti di brevissima durata, particolarmente frequenti in alcuni territori e ambiti occupazionali, per i contratti a termine si considerano esclusivamente le attivazioni con durata prevista superiore a 30 giorni.

**Tab. 4.1 – Numero di attivazioni di tirocini e di aziende attivatrici per classe dimensionale. Anno 2025**

| | Valori assoluti | | Comp. % | | Variaz. 2025 su 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Attivazioni di tirocini | Aziende attivatrici | Attivazioni di tirocini | Aziende attivatrici | Attivazioni di tirocini | Aziende attivatrici |
| **Totale** | **24.939** | **13.578** | **100%** | **100%** | **-3%** | **-5%** |
| **Classe dimensionale** | | | | | | |
| Senza dipendenti | 1.817 | 1.542 | 7% | 11% | -7% | -8% |
| 1-9 dip. | 7.854 | 6.335 | 31% | 47% | -8% | -8% |
| 10-15 dip. | 2.333 | 1.517 | 9% | 11% | -5% | -3% |
| 16-49 dip. | 4.727 | 2.347 | 19% | 17% | 0% | -1% |
| 50-249 dip. | 4.788 | 1.410 | 19% | 10% | -3% | -3% |
| 250+ dip. | 3.420 | 427 | 14% | 3% | 9% | 8% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda il calo osservato tra il 2019 e il 2025, le aziende utilizzatrici di piccole dimensioni sono quelle maggiormente interessate, mentre le realtà medio-grandi mostrano una tenuta e, nel caso delle imprese con almeno 250 dipendenti, si osserva una crescita. Con particolare riferimento al 2025, a fronte di un calo complessivo delle aziende utilizzatrici del -5% rispetto all'anno precedente, si riscontra una diminuzione più consistente sia tra le imprese senza dipendenti sia tra quelle con 1-9 dipendenti (entrambe -8%). Le imprese con 16-49 dipendenti mostrano invece una sostanziale stabilità, mentre quelle con almeno 250 rappresentano l'unica classe in cui si osserva un aumento sia delle aziende ospitanti (+8%) sia dei tirocini attivati (+9%).

La dimensione aziendale influisce anche sulla diversa intensità di utilizzo dello strumento. Il numero medio di tirocini attivati nell'anno per azienda aumenta al crescere dell'organico, passando da poco più di uno nelle imprese fino a 15 dipendenti a 8 nelle realtà con almeno 250 (**tab. 4.2**). Il volume di attivazioni che si riscontra mediamente nelle grandi imprese rimane comunque molto al di sotto dei limiti teorici previsti dalla normativa, che consente alle aziende con oltre 20 dipendenti di ospitare contemporaneamente un numero di tirocinanti fino al 10% dell'organico.[13]

Le evidenze che emergono dall'analisi della distribuzione delle aziende in funzione del numero di tirocini attivati nell'anno offrono un maggiore dettaglio a conferma di questa dinamica. Oltre l'80% delle imprese da 0 a 9 dipendenti ospita un solo tirocinio nell'anno; all'opposto, tra le aziende con almeno 250 dipendenti ben un terzo ha attivato più di 5 esperienze. Tra le imprese medio-grandi, inoltre, una quota significativa ha attivato un solo tirocinio: il 26% di quelle con almeno 250 dipendenti e il 44% di quelle con 50-249.

**Tab. 4.2 – Aziende attivatrici di tirocini nell'anno per classe dimensionale e numero di attivazioni. Anno 2025**

| | Attivazioni di tirocini | | | | | *N. medio tirocini azienda* | Comp.% | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | una | due | da tre a cinque | oltre cinque | Totale | | uno | due | da tre a cinque | oltre cinque | Totale |
| **Totale aziende** | **9.731** | **2.228** | **1.138** | **481** | **13.578** | ***1,8*** | **72%** | **16%** | **8%** | **4%** | **100%** |
| **Classe dimensionale** | | | | | | | | | | | |
| Senza dip. | 1.346 | 166 | 25 | 5 | 1.542 | *1,2* | 87% | 11% | 2% | 0% | 100% |
| 1-9 | 5.218 | 901 | 190 | 26 | 6.335 | *1,2* | 82% | 14% | 3% | 0% | 100% |
| 10-15 | 1.039 | 320 | 143 | 15 | 1.517 | *1,5* | 68% | 21% | 9% | 1% | 100% |
| 16-49 | 1.393 | 506 | 356 | 92 | 2.347 | *2,0* | 59% | 22% | 15% | 4% | 100% |
| 50-249 | 626 | 267 | 317 | 200 | 1.410 | *3,4* | 44% | 19% | 22% | 14% | 100% |
| 250+ | 109 | 68 | 107 | 143 | 427 | *8,0* | 26% | 16% | 25% | 33% | 100% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda i settori a cui appartengono le aziende utilizzatrici, nel 2025 il terziario si conferma l'ambito prevalente, raccogliendo il 70% delle esperienze complessivamente registrate (17.400) e il 66% delle imprese (9.000, **tab. 4.3**). L'industria rappresenta invece il 28% delle attivazioni (7.100) e il 32% delle realtà produttive (4.400), mentre l'agricoltura incide per il 2% su entrambe le dimensioni.

[13] Come illustrato nel Capitolo 1, dedicato alla normativa, il numero massimo di tirocini attivabili contemporaneamente varia in funzione della dimensione aziendale: uno per le imprese con meno di 6 dipendenti, due per quelle con un organico compreso tra 6 e 20 dipendenti e fino al 10% del personale per le aziende con più di 20 dipendenti.

Le aziende utilizzatrici operanti nel terziario si concentrano prevalentemente nei servizi alla persona (20%), nel commercio e tempo libero (18%) e nel terziario avanzato (14%). In questi comparti, la distribuzione delle attivazioni di tirocinio rispecchia sostanzialmente quella delle imprese. Tra le realtà produttive dell'industria si osservano concentrazioni più significative nel metalmeccanico (11%) e nelle costruzioni (10%), ambiti responsabili rispettivamente del 10% e del 7% dei tirocini totali.

Per quanto riguarda l'intensità di utilizzo – ovvero il numero medio di tirocini per azienda - rispetto al dato complessivo pari a poco meno di due, si rilevano valori più elevati in corrispondenza della sanità e dei servizi sociali. Nonostante il comparto rappresenti il 4% delle aziende attivatrici e il 6% delle esperienze, si registra un numero medio di tirocini per azienda pari a 3; anche nei servizi finanziari, che concentrano appena il 2% di attivazioni e di imprese, l'intensità di utilizzo è superiore alla media.

**Tab. 4.3 – Numero di attivazioni di tirocini e di aziende attivatrici per settore. Anno 2025**

| | Valori assoluti | | Comp. % | | Variaz. 2025 su 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Attivazioni | Aziende | Attivazioni | Aziende | Attivazioni | Aziende |
| **Totale** | 24.939 | 13.578 | 100% | 100% | -3% | -5% |
| Agricoltura | 443 | 257 | 2% | 2% | -2% | -8% |
| Industria (di cui) | 7.092 | 4.374 | 28% | 32% | -6% | -5% |
| Made in Italy | 2.008 | 1.061 | 8% | 8% | -6% | -1% |
| Metalmeccanico | 2.463 | 1.496 | 10% | 11% | -6% | -7% |
| Altre industrie | 759 | 425 | 3% | 3% | -3% | -2% |
| Costruzioni | 1.717 | 1.332 | 7% | 10% | -9% | -6% |
| Servizi (di cui) | 17.404 | 8.960 | 70% | 66% | -2% | -5% |
| Comm.-tempo libero | 5.102 | 2.478 | 20% | 18% | -3% | -4% |
| *- Commercio dett.* | 2.477 | 973 | 10% | 7% | -6% | -4% |
| *- Servizi turistici* | 2.625 | 1.506 | 11% | 11% | 1% | -5% |
| Ingrosso e logistica | 1.914 | 1.012 | 8% | 7% | -4% | -6% |
| *- Comm. Ingrosso* | 1.542 | 821 | 6% | 6% | -6% | -8% |
| Servizi finanziari | 532 | 216 | 2% | 2% | 16% | -10% |
| Terziario avanzato | 2.975 | 1.936 | 12% | 14% | -5% | -6% |
| *- Servizi informatici* | 892 | 550 | 4% | 4% | -8% | -6% |
| *- Attività professionali* | 1.921 | 1.277 | 8% | 9% | -3% | -6% |
| Servizi alla persona | 5.069 | 2.703 | 20% | 20% | 2% | -4% |
| *- Pubblica amm.* | 402 | 189 | 2% | 1% | 10% | 11% |
| *- Istruzione* | 995 | 489 | 4% | 4% | 11% | -1% |
| *- Sanità/servizi sociali* | 1.609 | 554 | 6% | 4% | 9% | 0% |
| *- Riparazioni e noleggi* | 642 | 501 | 3% | 4% | -7% | -8% |
| *- Servizi diversi* | 1.421 | 973 | 6% | 7% | -8% | -9% |
| Altri servizi | 1.479 | 594 | 6% | 4% | -5% | -5% |
| Agenzie di somm. | 333 | 41 | 1% | 0% | -3% | 2% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Spostando l'attenzione sulla dinamica dell'ultimo biennio, si osserva una riduzione del numero di aziende utilizzatrici della stessa intensità nell'industria e nei servizi (-5%). Tuttavia, scendendo più nel dettaglio dei singoli comparti, si rilevano contrazioni più significative nei servizi finanziari e in alcuni ambiti dei servizi alla persona, tra cui riparazione e noleggi e servizi diversi. Fanno eccezione il comparto della pubblica amministrazione, interessato da un aumento omogeneo sia delle aziende che delle attivazioni, e le agenzie di somministrazione, segnate da una leggera crescita delle imprese e un volume di tirocini in linea con l'anno precedente.

Approfondendo le dinamiche dei vari comparti, i dati mettono in luce alcune tendenze disomogenee che indicano variazioni nell'intensità di utilizzo dello strumento. In particolare, nei servizi finanziari, a fronte della riduzione delle aziende utilizzatrici della misura si registra una crescita delle attivazioni (+16%), suggerendo un utilizzo più intenso rispetto al 2024. Un andamento analogo si osserva nella sanità e nei servizi sociali, dove a una sostanziale stabilità delle aziende corrisponde un aumento delle attivazioni (+9%); nei servizi turistici, con una riduzione delle aziende (-5%) a fronte di una lieve crescita delle attivazioni (+1%); nell'istruzione, dove i tirocini aumentano del +11% mentre le aziende diminuiscono del -1%. All'opposto, ci sono comparti nei quali la riduzione delle attivazioni risulta più accentuata di quella delle imprese utilizzatrici, indicando una diminuzione del numero medio di tirocini per azienda e dunque una minor intensità di utilizzo: le costruzioni (-9% attivazioni contro -6% aziende), il commercio al dettaglio (-6% attivazioni contro -4% aziende) e i servizi informatici (-8% attivazioni contro -6% aziende).

**Tab. 4.4 – Aziende e strategie di reclutamento adottate: attivazioni di tirocini e di rapporti di lavoro dipendente* nell'anno, per classe dimensionale e settore economico. Anno 2025**

| | Valori assoluti | | | | Composizione % | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Solo tirocini | Tirocini e assunzioni | Solo assunzioni | Totale con tirocini nell'anno | Solo tirocini | Tirocini e assunzioni | Solo assunzioni | Totale con tirocini nell'anno |
| **Totale aziende** | 3.439 | 10.139 | 84.339 | 13.578 | 4% | 10% | 86% | 14% |
| **Classe dimensionale** | | | | | | | | |
| Senza dipendenti | 1.281 | 261 | 10.686 | 1.542 | 10% | 2% | 87% | 13% |
| Fino a 9 dip | 1.971 | 4.364 | 52.631 | 6.335 | 3% | 7% | 89% | 11% |
| 10-15 dip. | 117 | 1.400 | 8.448 | 1.517 | 1% | 14% | 85% | 15% |
| 16-49dip. | 61 | 2.286 | 9.127 | 2.347 | 1% | 20% | 80% | 20% |
| 50-249 dip. | 8 | 1.402 | 3.036 | 1.410 | 0% | 32% | 68% | 32% |
| 250 e più | 1 | 426 | 411 | 427 | 0% | 51% | 49% | 51% |
| **Settore economico** | | | | | | | | |
| Agricoltura | 70 | 189 | 8.600 | 259 | 1% | 2% | 97% | 3% |
| Industria (di cui) | 813 | 3.554 | 24.822 | 4.367 | 3% | 12% | 85% | 15% |
| Made in Italy | 171 | 881 | 5.840 | 1.052 | 2% | 13% | 85% | 15% |
| Metalmeccanico | 194 | 1.304 | 6.965 | 1.498 | 2% | 15% | 82% | 18% |
| Altre industrie | 71 | 357 | 1.848 | 428 | 3% | 16% | 81% | 19% |
| Costruzioni | 373 | 956 | 9.678 | 1.329 | 3% | 9% | 88% | 12% |
| Servizi (di cui) | 2.556 | 6.396 | 50.917 | 8.952 | 4% | 11% | 85% | 15% |
| Comm.-tempo libero | 612 | 1.867 | 22.585 | 2.479 | 2% | 7% | 90% | 10% |
| *-Commercio dett.* | 289 | 677 | 6.765 | 966 | 4% | 9% | 88% | 12% |
| *-Servizi turistici* | 323 | 1.190 | 15.820 | 1.513 | 2% | 7% | 91% | 9% |
| Ingrosso e logistica | 152 | 840 | 8.484 | 992 | 2% | 9% | 90% | 10% |
| *-Comm. Ingrosso* | 136 | 665 | 4.802 | 801 | 2% | 12% | 86% | 14% |
| Servizi finanziari | 77 | 137 | 697 | 214 | 8% | 15% | 77% | 23% |
| Terziario avanzato | 655 | 1.277 | 4.751 | 1.932 | 10% | 19% | 71% | 29% |
| *-Servizi informatici* | 142 | 413 | 1.293 | 555 | 8% | 22% | 70% | 30% |
| *-Attività professionali* | 475 | 796 | 3.129 | 1.271 | 11% | 18% | 71% | 29% |
| Servizi alla persona | 855 | 1.861 | 10.384 | 2.716 | 7% | 14% | 79% | 21% |
| *-Pubblica amm.* | 31 | 158 | 475 | 189 | 5% | 24% | 72% | 28% |
| *-Istruzione* | 63 | 428 | 1.493 | 491 | 3% | 22% | 75% | 25% |
| *-Sanità/servizi sociali* | 85 | 473 | 1.983 | 558 | 3% | 19% | 78% | 22% |
| *-Riparazioni e noleggi* | 185 | 319 | 1.620 | 504 | 9% | 15% | 76% | 24% |
| *-Servizi diversi* | 491 | 482 | 3.366 | 973 | 11% | 11% | 78% | 22% |
| Altri servizi | 200 | 378 | 3.977 | 578 | 4% | 8% | 87% | 13% |

** Assunzioni con contratti a tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Un ulteriore elemento utile per descrivere le modalità di utilizzo dello strumento riguarda la compresenza, nel corso dell'anno, di attivazioni di tirocinio e assunzioni di lavoro dipendente (**tab. 4.4**). Tra le imprese che nel 2025 hanno effettuato almeno un'assunzione o attivato un tirocinio, il 4% ha utilizzato esclusivamente il tirocinio (3.400), il 10% ha fatto ricorso sia a tirocini sia ad assunzioni (10.100), mentre l'86% ha effettuato esclusivamente assunzioni. Considerando le sole imprese che hanno attivato almeno un tirocinio, circa tre su quattro hanno dunque effettuato nell'anno anche almeno un'assunzione.

Le modalità di utilizzo variano sensibilmente in funzione sia della dimensione aziendale sia del settore economico. Il ricorso esclusivo al tirocinio risulta relativamente più frequente tra le imprese senza dipendenti (10%) e, sotto il profilo settoriale, nel terziario avanzato (10%), in particolare nelle attività professionali (11%).

Il ricorso congiunto a tirocini e assunzioni cresce invece con la dimensione aziendale, passando dal 2% delle imprese senza dipendenti al 51% di quelle con almeno 250 dipendenti. Nelle realtà più strutturate, dunque, il tirocinio tende più frequentemente ad affiancarsi alle assunzioni nell'ambito delle diverse modalità di inserimento utilizzate dall'impresa.

## 5. ESITI OCCUPAZIONALI DEI TIROCINI

In questa sezione vengono presentati gli esiti occupazionali dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, dei tirocini di inclusione sociale e dei tirocini di formazione e orientamento, analizzandoli separatamente, in funzione delle specificità che li caratterizzano sia in termini di finalità e obiettivi, sia con riguardo alle diverse platee a cui si rivolgono. I tirocini estivi di orientamento sono invece esclusi dall'analisi degli esiti occupazionali, in quanto rivolti a studenti – prevalentemente delle scuole superiori – ancora impegnati nel percorso scolastico.

La disamina degli esiti occupazionali indaga il percorso lavorativo dei tirocinanti entro un anno dalla conclusione del tirocinio; nello specifico sono state seguite longitudinalmente le esperienze cessate negli anni 2022, 2023 e 2024, in modo da garantire un periodo di osservazione di almeno 12 mesi per tutti i casi considerati. Il monitoraggio degli esiti occupazionali è basato sull'identificazione della prima esperienza successiva al tirocinio, rilevabile tramite le Comunicazioni Obbligatorie, considerando le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di apprendistato, a tempo determinato e in somministrazione[14], nonché le attivazioni di un nuovo tirocinio. Quest'ultima tipologia di evento è trattata separatamente, in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, ma viene inclusa nella rilevazione al fine di ricostruire con maggiore completezza il *follow-up* dei tirocinanti, soprattutto in riferimento ai tirocini di inclusione sociale, il cui successo non si misura direttamente in termini occupazionali quanto piuttosto di capacità di favorire l'integrazione delle persone con maggiori fragilità, fornendo loro un contesto stabile in cui accrescere l'autonomia personale, le competenze sociali e relazionali e la capacità di partecipazione attiva.

### *5.1. I tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo*

Il primo indicatore di esito occupazionale riguarda il tasso di stabilizzazione, ovvero la quota di tirocini seguiti da un'assunzione del tirocinante presso l'azienda ospitante. Va premesso a questo proposito che l'assunzione presso l'azienda ospitante costituisce un'opportunità e non un vincolo normativo: il tirocinio di inserimento e reinserimento lavorativo mira infatti ad accrescere le opportunità occupazionali del destinatario, rendendo le competenze acquisite spendibili anche presso altri datori di lavoro. La stabilizzazione presso il soggetto ospitante rappresenta tuttavia l'esito più naturale del percorso, poiché il tirocinio consente sia l'apprendimento sul campo sia una conoscenza reciproca tra lavoratore e azienda, che può favorire la prosecuzione del rapporto. Tra i tirocini conclusi nel 2024 (19.700 circa), la quota a cui fa seguito un'assunzione presso l'azienda ospitante è pari al 39%, in lieve calo rispetto al 2022 (42%); nella quasi totalità dei casi (91%) tali assunzioni hanno luogo entro 30 giorni dalla conclusione del tirocinio. I dati evidenziano inoltre una significativa differenza in funzione dell'età dei tirocinanti: l'assunzione presso l'azienda ospitante a seguito del tirocinio appare infatti meno frequente tra la popolazione con più di 30 anni, con un tasso che scende al 28% (**tab. 5.1**).

Nel complesso, al 39% di esperienze con successiva assunzione presso l'azienda ospitante si assomma una quota, pari al 29%, di tirocini seguiti – entro un anno dalla conclusione – da assunzione presso altra azienda. Questo esito ha una frequenza stabile nel triennio (appena inferiore al 30%), sostanzialmente analoga per i due gruppi under 30 e over 30.

Pertanto, al 67% dei tirocini conclusi nel 2024 è seguita un'assunzione nei dodici mesi successivi al termine. Tale percentuale sale al 71% tra gli under 30 e si colloca su un più contenuto 56% tra la popolazione con 30 anni e più.

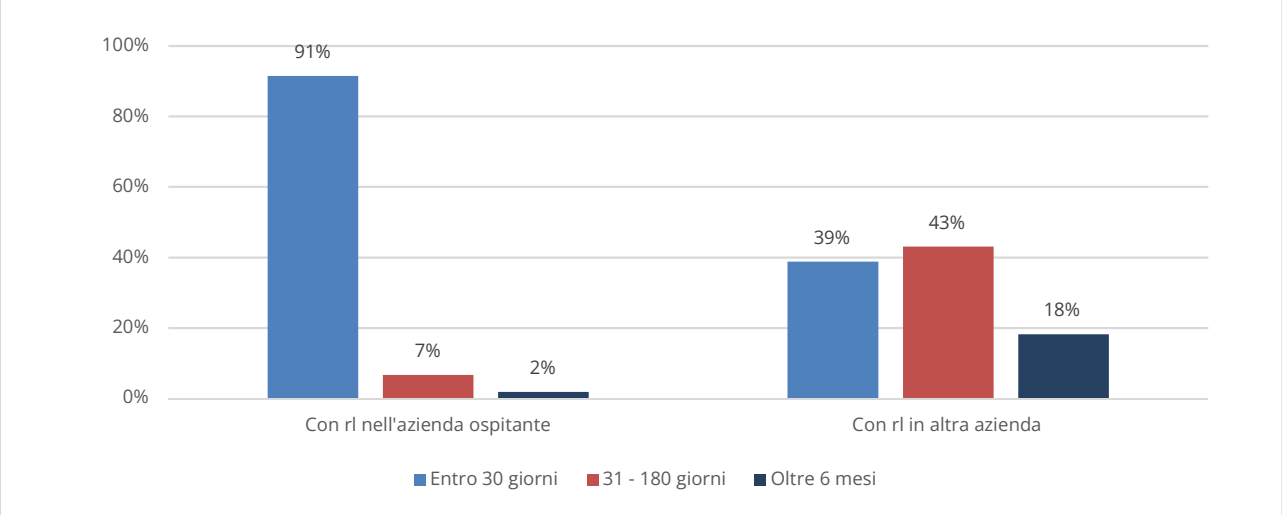
[14] Nell'analisi degli esiti occupazionali non vengono prese in considerazione le forme di lavoro autonomo, in quanto non soggette a Comunicazione Obbligatoria e dunque non osservabili con i dati Silv. La tipologia di contratti considerata nella presente pubblicazione differisce inoltre in parte da quella adottata nella precedente edizione del Tartufo (rif. "I tirocini extracurriculari in Veneto – 2019-2024", Tartufi /63), che includeva anche il lavoro intermittente, domestico e parasubordinato. Questa differenza determina lievi differenze rispetto agli esiti occupazionali tra le due pubblicazioni in riferimento ai tirocini conclusi nel 2022 e 2023, annualità prese in esame in entrambe le pubblicazioni.

**Tab. 5.1 – Tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo. Esiti occupazionali entro i 12 mesi per classe di età. Anni 2022-2024**

| | Totale | | | Under 30 | | | Over 30 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| **Totale tirocini conclusi** | **24.597** | **20.541** | **19.731** | **20.014** | **16.432** | **15.438** | **4.583** | **4.109** | **4.293** |
| Con rapporto di lavoro dipendente* entro i 12 mesi | 17.475 | 14.292 | 13.289 | 14.794 | 11.980 | 10.886 | 2.681 | 2.312 | 2.403 |
| *- nella stessa impresa* | *10.277* | *8.317* | *7.621* | *8.830* | *7.147* | *6.402* | *1.447* | *1.170* | *1.219* |
| *- in altra impresa* | *7.198* | *5.975* | *5.668* | *5.964* | *4.833* | *4.484* | *1.234* | *1.142* | *1.184* |
| Con nuovo tirocinio | 2.803 | 2.507 | 2.486 | 1.957 | 1.668 | 1.625 | 846 | 839 | 861 |
| Nessun evento occupazionale entro i 12 mesi | 4.319 | 3.742 | 3.956 | 3.263 | 2.784 | 2.927 | 1.056 | 958 | 1.029 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Con rapporto di lavoro dipendente* entro i 12 mesi | 71% | 70% | 67% | 74% | 73% | 71% | 58% | 56% | 56% |
| *- nella stessa impresa* | *42%* | *40%* | *39%* | *44%* | *43%* | *41%* | *32%* | *28%* | *28%* |
| *- in altra impresa* | *29%* | *29%* | *29%* | *30%* | *29%* | *29%* | *27%* | *28%* | *28%* |
| Con nuovo tirocinio | 11% | 12% | 13% | 10% | 10% | 11% | 18% | 20% | 20% |
| Nessun evento occupazionale entro i 12 mesi | 18% | 18% | 20% | 16% | 17% | 19% | 23% | 23% | 24% |
| **Quota con rapporto di lavoro dip. o nuovo tirocinio entro i 12 mesi** | **82%** | **82%** | **80%** | **84%** | **83%** | **81%** | **77%** | **77%** | **76%** |

** Assunzioni con contratti a tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

**Graf. 5.1 – Tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo seguiti da un rapporto di lavoro entro un anno dalla conclusione. Tempi della transizione occupazionale**




*rl: rapporto di lavoro*
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Nel 20% dei casi i dati Silv non individuano alcuna nuova attivazione contrattuale nell'anno successivo alla conclusione dell'esperienza, mentre per il rimanente 13% si riscontra una nuova attivazione di tirocinio. La quota di tirocini cui non fanno seguito ulteriori eventi occupazionali si eleva al 24% tra gli over 30; anche la percentuale di prosecuzioni con un'ulteriore esperienza di tirocinio risulta maggiore tra gli adulti (20% rispetto all'11% degli under 30).

Complessivamente, quindi, il "tasso di occupazione allargato" entro l'anno – che include, oltre al lavoro dipendente, anche le successive esperienze di tirocinio – si colloca sull'80%, in lieve calo rispetto ai due anni precedenti. Il divario tra under e over 30 è piuttosto contenuto, con un tasso che passa dall'81% dei giovani al 76% degli adulti.

Restringendo l'analisi ai casi con successivo contratto di lavoro dipendente entro i 12 mesi (**tab. 5.2**) e focalizzando innanzitutto l'attenzione sui giovani con meno di 30 anni, i dati evidenziano un primato dei contratti di apprendistato, che costituiscono il 53% delle assunzioni. Emerge tuttavia una differenza molto significativa tra quanti proseguono il rapporto di lavoro nell'azienda ospitante e quanti trovano

occupazione presso un'altra impresa. Nel primo caso si registra una prevalenza ancora più marcata dell'apprendistato, che arriva a coprire il 70% delle assunzioni: la prosecuzione presso l'azienda ospitante si basa dunque su una sequenza molto chiara, configurando un processo di inserimento e apprendimento lungo, articolato nel passaggio dal tirocinio al successivo apprendistato. Nel secondo caso – quello dell'occupazione presso un'azienda diversa – l'incidenza dell'apprendistato è molto più contenuta (30%), mentre prevale l'assunzione a tempo determinato (46%) e assume un peso rilevante anche il lavoro in somministrazione (21%), pressoché assente tra quanti rimangono nell'azienda ospitante. Per questa seconda casistica i tempi della transizione sono più diluiti: il 39% trova lavoro entro un mese dalla conclusione del tirocinio, il 43% tra uno e sei mesi e il restante 18% oltre i sei mesi (**graf. 5.1**). In entrambi i percorsi (presso l'azienda ospitante vs in altra azienda), invece, il peso delle assunzioni a tempo indeterminato rimane molto contenuto, nell'ordine del 4-5%.

**Tab. 5.2 – Tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo. Esiti occupazionali entro i 12 mesi per tipologia contrattuale del primo rapporto di lavoro attivato e classe di età. Anni 2022-2024**

| | Totale | | | Under 30 | | | Over 30 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| **Totale tirocini conclusi** | **24.597** | **20.541** | **19.731** | **20.014** | **16.432** | **15.438** | **4.583** | **4.109** | **4.293** |
| **Totale occupati entro i 12 mesi** | **17.475** | **14.292** | **13.289** | **14.794** | **11.980** | **10.886** | **2.681** | **2.312** | **2.403** |
| Tempo indeterminato | 1.266 | 1.143 | 842 | 830 | 743 | 473 | 436 | 400 | 369 |
| Apprendistato | 8.018 | 6.351 | 5.837 | 7.968 | 6.288 | 5.789 | 50 | 63 | 48 |
| Tempo determinato | 6.529 | 5.573 | 5.406 | 4.628 | 3.971 | 3.693 | 1.901 | 1.602 | 1.713 |
| Somministrato | 1.662 | 1.225 | 1.204 | 1.368 | 978 | 931 | 294 | 247 | 273 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Tempo indeterminato | 7% | 8% | 6% | 6% | 6% | 4% | 16% | 17% | 15% |
| Apprendistato | 46% | 44% | 44% | 54% | 52% | 53% | 2% | 3% | 2% |
| Tempo determinato | 37% | 39% | 41% | 31% | 33% | 34% | 71% | 69% | 71% |
| Somministrato | 10% | 9% | 9% | 9% | 8% | 9% | 11% | 11% | 11% |
| **Occupati nella stessa impresa** | **10.277** | **8.317** | **7.621** | **8.830** | **7.147** | **6.402** | **1.447** | **1.170** | **1.219** |
| Tempo indeterminato | 864 | 788 | 575 | 545 | 506 | 306 | 319 | 282 | 269 |
| Apprendistato | 6.093 | 4.823 | 4.489 | 6.050 | 4.771 | 4.453 | 43 | 52 | 36 |
| Tempo determinato | 3.320 | 2.706 | 2.557 | 2.235 | 1.870 | 1.643 | 1.085 | 836 | 914 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Tempo indeterminato | 8% | 9% | 8% | 6% | 7% | 5% | 22% | 24% | 22% |
| Apprendistato | 59% | 58% | 59% | 69% | 67% | 70% | 3% | 4% | 3% |
| Tempo determinato | 32% | 33% | 34% | 25% | 26% | 26% | 75% | 71% | 75% |
| **Occupati in altra impresa** | 7.198 | 5.975 | 5.668 | 5.964 | 4.833 | 4.484 | 1.234 | 1.142 | 1.184 |
| Tempo indeterminato | 402 | 355 | 267 | 285 | 237 | 167 | 117 | 118 | 100 |
| Apprendistato | 1.925 | 1.528 | 1.348 | 1.918 | 1.517 | 1.336 | 7 | 11 | 12 |
| Tempo determinato | 3.218 | 2.873 | 2.853 | 2.401 | 2.107 | 2.054 | 817 | 766 | 799 |
| Somministrato | 1.653 | 1.219 | 1.200 | 1.360 | 972 | 927 | 293 | 247 | 273 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Tempo indeterminato | 6% | 6% | 5% | 5% | 5% | 4% | 9% | 10% | 8% |
| Apprendistato | 27% | 26% | 24% | 32% | 31% | 30% | 1% | 1% | 1% |
| Tempo determinato | 45% | 48% | 50% | 40% | 44% | 46% | 66% | 67% | 67% |
| Somministrato | 23% | 20% | 21% | 23% | 20% | 21% | 24% | 22% | 23% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il ricorso all'apprendistato appare dunque strettamente associato alla continuità dell'esperienza presso l'azienda ospitante, mentre risulta molto meno frequente nei percorsi occupazionali che si sviluppano altrove. I dati disponibili non consentono tuttavia di stabilire quanto tale risultato dipenda dalle scelte delle imprese e quanto, invece, dalle preferenze dei giovani. Non è infatti possibile sapere quanti tirocinanti abbiano ricevuto una proposta di assunzione in apprendistato dall'azienda ospitante né quanti l'abbiano eventualmente rifiutata per orientarsi verso altre opportunità. Non si può quindi verificare se, dietro la minore presenza dell'apprendistato nei percorsi che proseguono altrove, vi sia anche una sua minore attrattività rispetto ad altre possibilità occupazionali.

Passando ora all'analisi delle tipologie contrattuali in riferimento agli over 30, si evidenzia invece una netta prevalenza del tempo determinato, che interessa ben il 71% delle assunzioni successive ad un tirocinio concluso nel 2024. I contratti a tempo indeterminato rappresentano il 15% delle assunzioni, seguiti dai contratti in somministrazione, che si attestano sull'11%. Anche in questo gruppo emergono tuttavia differenze nelle forme contrattuali tra quanti proseguono il rapporto nell'azienda ospitante e quanti trovano occupazione presso un'altra impresa. Alla stabilizzazione nell'azienda ospitante si associa una quota più elevata di contratti a tempo indeterminato (22%), che costituiscono di fatto l'unica alternativa contrattuale al tempo determinato (75%)[15]; come già osservato per gli under 30, infatti, le imprese che proseguono la collaborazione dopo l'esperienza del tirocinio non ricorrono alla somministrazione, ma privilegiano sempre l'assunzione diretta. Di converso, nei casi in cui l'occupazione successiva al tirocinio è presso un'azienda terza, si osserva un'incidenza dei contratti in somministrazione pari al 23% e una minore presenza dei contratti a tempo indeterminato (8%). Anche il peso dei contratti a tempo determinato si riduce, pur rimanendo nettamente predominante (67%).

### *5.2. I tirocini di inclusione sociale*

Il *follow-up* occupazionale dei tirocini di inclusione sociale restituisce esiti molto diversi da quelli dei tirocini di inserimento lavorativo, coerentemente con le specifiche finalità della misura. Rivolti a persone prese in carico dai servizi sociali o sociosanitari, spesso caratterizzate da situazioni di multiproblematicità – disabilità psichiche o intellettive, dipendenze, gravi condizioni di marginalità o svantaggio sociale – questi tirocini non sono orientati in via prioritaria all'inserimento lavorativo, ma alla promozione dell'autonomia della persona. Il percorso mira infatti a recuperare e allenare competenze trasversali pre-lavorative, facendo leva sulle capacità residue e potenziali, e può assumere anche una significativa valenza riabilitativa. In funzione di queste specificità, i tirocini di inclusione sociale prevedono alcune deroghe fondamentali rispetto ai tirocini extracurricolari: una durata estesa fino a 24 mesi[16] e la ripetibilità del percorso nel tempo, oltre alla possibilità di svolgere mansioni elementari.

Questa premessa appare necessaria per inquadrare correttamente la lettura degli esiti occupazionali dei tirocini di inclusione sociale (**tab. 5.3**), che nell'82% dei casi proseguono con un ulteriore periodo di tirocinio. Più nel dettaglio, il 67% dei tirocini di inclusione sociale terminati nel 2024 si ripete presso lo stesso soggetto ospitante, attraverso un rinnovo del progetto di inclusione sociale (62%) o − molto più raramente (5%) − intraprendendo un tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo. La quota di casi con un nuovo tirocinio presso un soggetto ospitante diverso dal precedente è pari al 15% (l'11% con una nuova esperienza di inclusione sociale e il 3% con un progetto finalizzato all'inserimento lavorativo).

Solo per il 3% dei tirocini di inclusione sociale conclusi nel 2024 si registra l'inizio di un rapporto di lavoro nell'anno successivo, mentre è pari al 15% la quota di tirocini per i quali nel periodo di *follow-up* non si rileva alcuna ulteriore attivazione, né con rapporto di lavoro né con tirocinio. Il confronto per gruppi d'età non evidenzia differenze di rilievo, se non una maggiore tendenza dei giovani a cambiare contesto ospitante: gli under 30 per i quali si rileva un tirocinio in un'organizzazione diversa dalla precedente sono il 24%, contro il 12% degli over 30. Anche tra i giovani tuttavia questa percentuale risulta in calo (era pari al 35% l'anno precedente).

[15] I contratti di apprendistato rilevati tra i tirocinanti over 30 riguardano casi di soggetti che non hanno ancora compiuto il trentesimo anno d'età al momento dell'assunzione.

[16] Al fine di assicurare il conseguimento delle finalità di inclusione sociale e autonomia delle persone, il tirocinio può essere rinnovato anche oltre i 24 mesi, previa attestazione della sua necessità da parte del servizio pubblico che ha in carico la persona.

**Tab. 5.3 – Tirocini di inclusione sociale. Esiti occupazionali entro i 12 mesi per classe di età: primo rapporto di lavoro o tirocinio attivato dopo la cessazione. Anni 2022-2024**

| | Totale | | | Under 30 | | | Over 30 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| **Totale tirocini conclusi** | **1.751** | **1.696** | **2.145** | **475** | **393** | **501** | **1.276** | **1.303** | **1.644** |
| Con nuovo tirocinio | 1.296 | 1.327 | 1.756 | 368 | 316 | 411 | 928 | 1.011 | 1.345 |
| *Presso la stessa impresa* | *966* | *1.015* | *1.443* | *218* | *180* | *291* | *748* | *835* | *1.152* |
| *- di inserimento/reinserimento lav.* | *73* | *96* | *110* | *25* | *29* | *37* | *48* | *67* | *73* |
| *- di inclusione sociale* | *889* | *915* | *1.330* | *191* | *149* | *253* | *698* | *766* | *1.077* |
| *In altra impresa* | *330* | *312* | *313* | *150* | *136* | *120* | *180* | *176* | *193* |
| *- di inserimento/reinserimento lav.* | *92* | *74* | *68* | *53* | *40* | *42* | *39* | *34* | *26* |
| *- di inclusione sociale* | *231* | *225* | *243* | *92* | *87* | *78* | *139* | *138* | *165* |
| Con rapporto di lavoro dipendente | 86 | 82 | 72 | 31 | 24 | 24 | 55 | 58 | 48 |
| Nessun evento successivo | 369 | 287 | 317 | 76 | 53 | 66 | 293 | 234 | 251 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Con nuovo tirocinio | 74% | 78% | 82% | 77% | 80% | 82% | 73% | 78% | 82% |
| *Presso la stessa impresa* | *55%* | *60%* | *67%* | *46%* | *46%* | *58%* | *59%* | *64%* | *70%* |
| *- di inserimento/reinserimento lav.* | *4%* | *6%* | *5%* | *5%* | *7%* | *7%* | *4%* | *5%* | *4%* |
| *- di inclusione sociale* | *51%* | *54%* | *62%* | *40%* | *38%* | *50%* | *55%* | *59%* | *66%* |
| *In altra impresa* | *19%* | *18%* | *15%* | *32%* | *35%* | *24%* | *14%* | *14%* | *12%* |
| *- di inserimento/reinserimento lav.* | *5%* | *4%* | *3%* | *11%* | *10%* | *8%* | *3%* | *3%* | *2%* |
| *- di inclusione sociale* | *13%* | *13%* | *11%* | *19%* | *22%* | *16%* | *11%* | *11%* | *10%* |
| Con rapporto di lavoro dipendente | 5% | 5% | 3% | 7% | 6% | 5% | 4% | 4% | 3% |
| Nessun evento successivo | 21% | 17% | 15% | 16% | 13% | 13% | 23% | 18% | 15% |
| **Quota con rapporto di lavoro dip. o tirocinio entro i 12 mesi** | **79%** | **83%** | **85%** | **84%** | **87%** | **87%** | **77%** | **82%** | **85%** |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

## *5.3. I tirocini formativi o di orientamento*

Il progressivo ridimensionamento dei tirocini formativi o di orientamento, attivati prevalentemente a favore di destinatari con titolo di studio terziario, ha reso questa tipologia di esperienza extracurricolare una componente ormai residuale dell'offerta di tirocinio. Nel 2024 i percorsi conclusi sono meno di 400. Anche gli inserimenti occupazionali entro l'anno, sensibilmente inferiori a quelli osservati per i tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo, confermano la prevalente funzione formativa e orientativa dello strumento, cui si associa una più debole finalizzazione all'inserimento occupazionale.

**Tab. 5.4 – Tirocini formativi o di orientamento. Esiti occupazionali entro i 12 mesi: primo rapporto di lavoro o tirocinio attivato dopo la cessazione. Anni 2022-2024**

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Totale tirocini conclusi** | **593** | **444** | **386** |
| Con rapporto di lavoro dipendente | 388 | 285 | 221 |
| *- nella stessa impresa* | *208* | *145* | *131* |
| *- in altra impresa* | *180* | *140* | *90* |
| Con nuovo tirocinio | 61 | 34 | 50 |
| Nessun evento occupazionale entro i 12 mesi | 144 | 125 | 115 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Con rapporto di lavoro dipendente | 65% | 64% | 57% |
| *- nella stessa impresa* | *35%* | *33%* | *34%* |
| *- in altra impresa* | *30%* | *32%* | *23%* |
| Con nuovo tirocinio | 10% | 8% | 13% |
| Nessun evento occupazionale entro i 12 mesi | 24% | 28% | 30% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Gli esiti relativi ai tirocini conclusi nel 2024 evidenziano una quota di occupati entro l'anno pari al 57%, in diminuzione rispetto al biennio precedente, quando si attestava intorno al 64-65%. Per circa un terzo dei tirocinanti (34%) l'esperienza si traduce in un'assunzione presso la stessa azienda ospitante (**tab. 5.4**), una quota sostanzialmente stabile nel triennio. Si riduce invece la percentuale di quanti trovano occupazione presso un'altra azienda, passata dal 32% al 23% nell'ultimo anno osservato. Parallelamente, aumenta il peso dei tirocinanti che nell'anno successivo non mostrano alcun evento occupazionale (30%) o registrano, quale unico evento successivo, un nuovo tirocinio (13%).

**Tab. 5.5 – Tirocini formativi o di orientamento. Esiti occupazionali entro i 12 mesi per tipologia contrattuale del primo rapporto di lavoro dipendente successivo alla cessazione. Anni 2022-2024**

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Totale tirocini conclusi** | **593** | **444** | **386** |
| **Totale con occupazione entro i 12 mesi** | **388** | **285** | **221** |
| Tempo indeterminato | 36 | 27 | 16 |
| Apprendistato | 153 | 112 | 94 |
| Tempo determinato | 172 | 125 | 95 |
| Somministrato | 27 | 21 | 16 |
| **Composizione %** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Tempo indeterminato | 9% | 9% | 7% |
| Apprendistato | 39% | 39% | 43% |
| Tempo determinato | 44% | 44% | 43% |
| Somministrato | 7% | 7% | 7% |

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La prima assunzione entro l'anno avviene prevalentemente con contratto di apprendistato o a tempo determinato: ciascuna tipologia incide per il 43% sul complesso delle assunzioni (**tab. 5.5**). Nonostante le cautele interpretative necessarie vista la bassa numerosità dei casi, anche per i tirocini formativi o di orientamento emerge una differenza nelle tipologie contrattuali delle assunzioni successive, a seconda che queste avvengano presso l'azienda ospitante o un'altra impresa. Analogamente a quanto osservato per i tirocini di inserimento lavorativo, nel primo caso prevale l'apprendistato (53%); nel secondo la sua incidenza scende al 28%, mentre aumenta il peso delle altre forme contrattuali, in particolare del tempo determinato, della somministrazione e del tempo indeterminato.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Con questa edizione del monitoraggio annuale delle attivazioni di tirocini extracurricolari in Veneto si è portata l'attenzione sull'eterogeneità di un insieme di esperienze molto differenziate tra loro, per funzioni, finalità perseguite e caratteristiche dei destinatari. Il dettaglio informativo proposto ha consentito di mettere in luce alcuni importanti segnali di trasformazione di questo peculiare strumento di politica attiva del lavoro, sia nelle modalità di utilizzo sia nella composizione della platea di beneficiari coinvolta.

Il quadro per tipologie lo rende evidente. Al netto dei tirocini formativi e di orientamento, che assumono ormai un peso marginale, e dei tirocini estivi di orientamento che restano sostanzialmente stabili, le dinamiche complessive della misura sono determinate dai tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e da quelli di inclusione sociale. Il calo dei primi − che si rivolgono tradizionalmente a una platea più giovane e orientata all'ingresso nel mercato del lavoro − è solo in parte compensato dalla crescita dei secondi, destinati a persone con maggiori difficoltà.

La riduzione complessiva e progressiva delle attivazioni osservata negli ultimi anni va letta alla luce di un processo di cambiamento che dipende da più fattori. Da un lato, l'attuazione del Programma GOL ha ridefinito il mix degli interventi di politica attiva, rafforzando il ruolo delle attività di formazione; dall'altro, incidono le dinamiche demografiche − con la progressiva contrazione delle coorti più giovani, tradizionalmente tra i principali destinatari del tirocinio − e le mutate condizioni del mercato del lavoro, caratterizzato da persistenti difficoltà di reperimento del personale. Il ridimensionamento del ricorso al tirocinio − che passa soprattutto attraverso una riduzione della platea delle aziende utilizzatrici e interessa in misura maggiore le realtà di piccole dimensioni e alcuni specifici comparti − può riflettere, almeno in parte, situazioni in cui la necessità di reperire rapidamente personale porta le imprese a privilegiare l'assunzione diretta rispetto a un percorso di affiancamento.

Tutti questi fattori contribuiscono a una progressiva ricomposizione della platea dei destinatari: da un lato si contrae la componente dei giovani; dall'altro cresce la presenza di persone più adulte, in condizione di svantaggio o con maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro. Questa evoluzione si manifesta sia nella crescita del peso dei tirocini di inclusione sociale, rivolti per definizione a persone in condizioni di fragilità, sia nel lieve aumento della presenza di questa stessa componente anche tra i destinatari dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo. Tali dinamiche sono peraltro coerenti con un leggero cambiamento nella composizione dei soggetti promotori, in particolare con un lieve aumento del peso delle ULSS.

La ricomposizione della platea dei destinatari incide sull'articolazione delle finalità dello strumento e sulla lettura degli esiti occupazionali, in particolar modo di quelli associati ai tirocini maggiormente orientati a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro. Pur trattandosi in tutti i casi di esperienze svolte in contesti lavorativi, le diverse tipologie di tirocinio extracurricolare possono infatti assumere, come ampiamente evidenziato nel monitoraggio, una valenza differente.

Nel caso dei tirocini di inserimento e reinserimento, l'analisi dei dati più recenti conferma, nella sostanza, la capacità dello strumento di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro: circa due tirocini su tre tra quelli conclusi sono infatti seguiti dall'attivazione di un rapporto di lavoro nei dodici mesi successivi; in una quota rilevante dei casi l'assunzione avviene nella medesima azienda e, tra i più giovani, spesso si concretizza con un successivo contratto di apprendistato.

Nel corso degli anni, questa funzione di accompagnamento e facilitazione all'inserimento lavorativo si è consolidata, con esiti occupazionali che si mantengono su livelli elevati, pur risentendo sia della progressiva trasformazione della platea dei beneficiari − con meno giovani e una maggiore presenza di situazioni di svantaggio −, sia delle mutate condizioni del mercato del lavoro. In questo quadro, il lieve aumento della quota di tirocinanti che non trova occupazione entro dodici mesi dalla conclusione dell'esperienza può essere letto alla luce della crescente presenza di destinatari per i quali il passaggio verso un'occupazione stabile può richiedere tempi più lunghi o percorsi maggiormente articolati.

Nonostante il calo delle attivazioni, il tirocinio di inserimento e reinserimento mantiene una propria specificità, offrendo ai giovani che si affacciano al mercato del lavoro, ma anche a chi vi rientra dopo una fase di discontinuità, la possibilità di conoscere e sperimentare contesti organizzativi e professionali attraverso un percorso di avvicinamento graduale al lavoro. In questa prospettiva possono essere letti anche i dati sull'intensità del ricorso allo strumento da parte delle imprese. Mentre si riduce il numero di aziende che attivano tirocini, resta stabile il numero medio di esperienze avviate da quelle che continuano a utilizzarlo. La contrazione sembra dunque riguardare soprattutto la diffusione dello strumento nel tessuto produttivo, più che l'intensità del suo utilizzo tra le imprese che vi fanno ancora ricorso. Le strategie di reclutamento delle imprese cambiano, anche a favore dell'assunzione diretta, ma non viene meno, per una parte dei potenziali destinatari, il bisogno di percorsi di accompagnamento che consentano di acquisire competenze, sperimentarsi in nuovi contesti professionali e costruire le condizioni per un inserimento lavorativo più stabile.

All'opposto, la crescita dei tirocini di inclusione sociale richiede invece un criterio di lettura differente. Si tratta di percorsi rivolti a persone con bisogni complessi, per le quali continuità, gradualità e stabilità del contesto possono rappresentare elementi centrali del progetto. In questi casi, l'esito non può essere valutato esclusivamente in termini di successivo inserimento lavorativo, ma anche rispetto ai progressi compiuti sul piano dell'autonomia, della partecipazione e delle competenze personali e relazionali.

Un discorso a parte va fatto per i tirocini estivi di orientamento che, con circa 3mila attivazioni l'anno si confermano la seconda tipologia di esperienze più diffusa. Per i più giovani rappresentano una delle principali possibilità di entrare in contatto con un contesto aziendale; per le imprese, soprattutto in alcuni settori, possono costituire uno strumento utile per avvicinare in anticipo potenziali futuri lavoratori favorendo una conoscenza reciproca che può consolidarsi nel tempo. Queste esperienze sono promosse in larga parte dai Centri per l'impiego, che ne assicurano l'attivazione e la gestione amministrativa. Tuttavia, proprio in considerazione della specifica funzione orientativa che rivestono, potrebbe essere utile rafforzare sia la funzione di *matching* tra ragazzi e imprese, sia il coinvolgimento degli altri soggetti abilitati, in particolare le scuole, contribuendo così a distribuire maggiormente il carico organizzativo e ad ampliare le possibilità di accesso allo strumento.

Tenuto conto delle necessarie differenziazioni, le dinamiche e le modalità di utilizzo richiamate confermano, in modo trasversale, la centralità della relazione tra caratteristiche dei destinatari, finalità perseguite e tipo di tirocinio. La presenza di tipologie differenti, messa in evidenza anche dalla revisione dell'impostazione adottata in questo ultimo monitoraggio, è un elemento funzionale, perché consente di modulare lo strumento in relazione a platee, bisogni e obiettivi diversi.

Le evidenze emerse suggeriscono in modo trasversale una lettura attenta alla pluralità delle funzioni e degli esiti attesi, riconoscendo che il valore del tirocinio può esprimersi in forme diverse: nell'avvicinamento al lavoro, nell'orientamento, nel consolidamento delle competenze, nell'attivazione o nell'inclusione, a seconda dei destinatari e degli obiettivi del percorso. È su questa capacità di adattarsi a bisogni e traiettorie differenti che si gioca, nel contesto attuale, la sua possibile evoluzione come strumento di politica attiva.