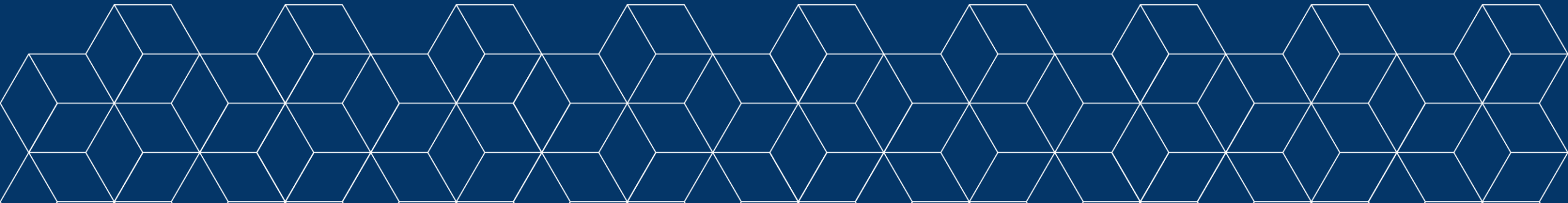


# TIROCINI DI QUALITA' IN AZIENDE DI QUALITA': UN CONNUBIO POSSIBILE?

Canal T., Donà S., Iuzzolino G., Luppi M.

INAPP 27 giugno 2023



**INTRODUZIONE**

**EVOLUZIONE NORMATIVA**

**DINAMICHE ED ESITI**

**INDICATORI DI QUALITA'**

**TIROCINI DI QUALITA' IN  
IMPRESE DI QUALITA'?**



- La **popolazione giovanile** in Italia presenta diverse **criticità** che hanno un carattere piuttosto **strutturale** e la distinguono rispetto agli altri Paesi europei: una bassa quota di giovani in possesso di un'istruzione terziaria, un elevato tasso di disoccupazione e una quota di Neet particolarmente rilevante. A tali aspetti si sommano, inoltre, altri due fenomeni che caratterizzano la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro italiano: l'elevata disoccupazione di lunga durata (che spesso sfocia nello scoraggiamento) e l'ampia occupazione con contratti a termine, in particolare di breve durata.
- Le **difficoltà d'ingresso** nel mercato del lavoro inducono molti giovani ad essere meno selettivi nella ricerca di un'occupazione, con il presumibile rischio di limitarne i livelli di qualità.
- Inoltre, come noto, in Italia **l'inserimento occupazionale** avviene per lo più attraverso le **reti informali**, poco intermediano, infatti, i canali istituzionali e ciò ha delle conseguenze, in termini di penalizzazione per chi ha legami sociali deboli o background familiari non elevati. Le modalità di intermediazione, infatti, influenzano i percorsi di inserimento e le carriere lavorative, con significative ricadute sulla qualità dell'occupazione reperita.
- Inoltre, avere un'occupazione, di fatto, non sempre significa "avere un buon lavoro".



# INTRODUZIONE



Le analisi Inapp sulla Qualità del lavoro (QdL) hanno evidenziato una polarizzazione delle condizioni di lavoro ([Canal et al. 2023](#))

## Alti livelli di QdL

uomini, altamente istruiti e qualificati, occupati nel Centro-Nord

## Bassi livelli di QdL

donne, giovani, bassi titoli di studio e basse qualifiche, occupati nel Mezzogiorno



Il  **tirocinio potrebbe rappresentare uno strumento di avviamento al lavoro virtuoso**, prevedendo percorsi di orientamento e formazione in azienda.

**Potrebbe**, poiché come noto, non sempre si traduce in un rapporto di lavoro e nei casi in cui ciò avviene di trasforma spesso o in apprendistato o in un rapporto di lavoro a tempo determinato ([Anpal 2022](#)).



## Tirocini di qualità in imprese di qualità?



Ingresso (reinserimento) nel Mdl  
Contratto presso impresa ospitante  
Contratto stabile

Job security  
Job involvement  
Propensione allo smart  
working



# EVOLUZIONE NORMATIVA



## Pacchetto Treu

La legge 196/1997 ha proceduto ad un riordino complessivo della materia dei tirocini, in una prospettiva unitaria, ponendosi come punto di sintesi e come frutto di una lunga stratificazione normativa.

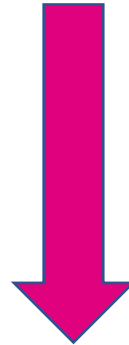


La legge lungi dal regolamentare in modo minuzioso l'istituto, enuncia i criteri generali ed i principi, affidando la disciplina di dettaglio ad un regolamento delegato ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n.400, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica.





L'art. 10 del d.m. 142/1998 ha provveduto ad abrogare l'art. 15 della l. 845/1978, l'art. 3, comma 13, della legge 863/1984 e l'art. 9, commi 14-18 della legge 236/1993.



**Si verifica quindi una sostanziale abrogazione della legislazione precedente.**

La legge 196/1997, tuttavia, definisce i criteri e i principi generali: i tirocini formativi e di orientamento sono rivolti a soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico, con una durata massima di 12 mesi, 24 per persone disabili, e sono promossi da specifici soggetti promotori quali i centri per l'impiego, le università, gli istituti scolastici, ecc. grazie a Convenzioni con datori di lavoro pubblici e privati.



Il Decreto ministeriale 142/1998 fornisce una disciplina dettagliata delle tipologie di soggetti abilitati o autorizzati a promuovere i tirocini e prevede per il perfezionamento dei tirocini, la stipula di una Convenzione e di un progetto formativo, sottoscritto dal soggetto ospitante, dal soggetto promotore e dal tirocinante.



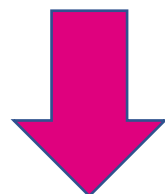
La disciplina della l. 196/1997 e il suo regolamento di attuazione, il d.m. 142/1998, pongono regole uniformi e un nuovo assetto per i tirocini formativi e di orientamento che, come stabiliva l'art. 1 c.1 del d.m. 142/1998 **sono momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi con lo scopo di integrare, grazie alle esperienze pratiche, le conoscenze acquisite, frequentando corsi scolastici, universitari, post-universitari e professionali.** I tirocini di orientamento hanno lo scopo di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e quindi si propongono proprio finalità di orientamento, per aiutare l'individuo nella scelta consapevole della propria attività, per inserirlo e reinserirlo nel mondo del lavoro.



La distinzione tra tirocini curriculari ed extracurriculari è stata definita successivamente nel 2007 da una Nota del Ministero del Lavoro sulle Comunicazioni Obbligatorie (Nota del Ministero del lavoro n.4746 del 14 febbraio 2007 sulle Comunicazioni Obbligatorie)



che individua i tirocini esclusi



dall'obbligo di comunicazione, ovvero quelli perfezionati all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione (tirocini curriculari) e i tirocini sottoposti all'obbligo di comunicazione, ovvero quelli promossi a favore di disoccupati, inoccupati, soggetti svantaggiati o disabili, che hanno la finalità di inserimento e reinserimento lavorativo (cosiddetti tirocini extracurriculari).



L'art. 11 del d.l. 138/2011 voleva sia contrastare l'uso distorto dei tirocini, ma anche facilitare la diffusione dell'apprendistato quale principale rapporto di lavoro formativo, in modo da evitare che tirocini non conformi alle finalità previste dal legislatore, potessero togliere spazio al contratto di apprendistato.

L'art. 11 andava a ridimensionare significativamente lo spazio di realizzazione dei tirocini, modificando il DM 142/98.



L'art. 11 lasciava intatta la disciplina del DM 142/98, soltanto per i tirocini promossi a favore dei soggetti particolarmente svantaggiati nel mercato del lavoro (disabili, invalidi fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e detenuti).

**Oltre a queste categorie, il tirocinio veniva riservato ai soli neodiplomati e neolaureati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, stabilendone una durata non superiore a 6 mesi.**



Dopo appena un mese dall'emanazione della Legge, interviene, tuttavia, **la Circolare del Ministero del Lavoro 24/2011** che fornisce alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina, **delimitandone in maniera radicale l'ambito di applicazione: non rientrano, infatti, nel campo di applicazione della Legge 148/2011 "i tirocini curriculari, i tirocini per soggetti svantaggiati e disabili, i periodi di praticantato per l'accesso alle professioni regolamentate e nemmeno i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro svolti a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni"**.

Quindi con l'introduzione della tipologia di tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro viene di fatto ripristinata la situazione *ex ante* dall'emanazione della Legge n.148/2011, consentendo l'accesso al tirocinio anche agli inoccupati e disoccupati che l'art. 11 della Legge sopra menzionata, aveva escluso.

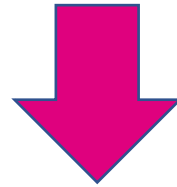


Diverse Regioni, tuttavia, nel novembre 2011 impugnano l'art. 11 del Decreto-legge n. 138, e dopo oltre un anno, **la Corte costituzionale, con la sentenza n. 287/2012, ne dichiara l'illegittimità costituzionale, poiché disciplinando i tirocini extracurriculari, vi era stata un'invasione di competenza della legislazione statale nella materia della formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni.**



Nell'ambito della strategia Europa 2020, la Commissione Europea rappresenta la questione della qualificazione dello strumento del tirocinio come canale di inserimento nel mondo del lavoro.

Per la Commissione è importante la promozione di tirocini di **buona qualità**, per il conseguimento degli obiettivi della strategia di Europa 2020, poiché favorisce un più facile inserimento nel mondo del lavoro e la mobilità geografica soprattutto dei giovani.



Il 18 aprile 2012 è stato presentato un documento dalla **Commissione "un quadro di qualità per i tirocini"** all'interno della comunicazione **"Verso una ripresa fonte di occupazione"**, in cui la Commissione avvia una consultazione pubblica con il fine di raggiungere il necessario consenso per una prossima raccomandazione del Consiglio.



Il 10 marzo 2014 viene pubblicata la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea su «Un quadro di qualità per i tirocini».

*«È dimostrata l'esistenza di un rapporto tra la qualità del tirocinio e gli esiti occupazionali. Il valore del tirocinio ai fini di una più agevole transizione verso il mondo del lavoro dipende dalla qualità stessa del tirocinio in termini di contenuti di apprendimento e condizioni di lavoro»*



In questo contesto, un notevole cambiamento per la disciplina dei tirocini viene apportato dalla legge n. 92 del 2012: entro 180 giorni dall'emanazione della legge, lo Stato e le Regioni dovranno definire Linee guida condivise in materia di tirocini extracurricolari che qualifichino l'istituto e ne prevenano distorsioni e abusi (art. 1, c. 34-36).



Con l'Accordo Stato – Regioni del 24 gennaio 2013, vengono adottate le *Linee guida in materia di tirocini*, che le Regioni si impegnano a recepire nelle rispettive legislazioni entro sei mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo stesso.

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

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





Con l'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017, vengono riviste e aggiornate le "Linee guida in materia di tirocini".

Le nuove Linee guida rivedono e integrano il contenuto del testo del 2013, con l'obiettivo di:

- **superare le criticità** emerse nei primi anni di attuazione delle discipline regionali;
- affrontare adeguatamente **le problematiche** che hanno riguardato l'attuazione della misura "Tirocini" nell'ambito del **Programma Garanzia Giovani**;
- **rafforzare la vigilanza sulla qualità e genuinità** dei tirocini, per far emergere eventuali forme fittizie di lavoro subordinato.



Il 9 marzo 2020 il Governo (con d.P.C.M. recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, che disponeva “Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da Covid-19”) ha esteso in tutto il territorio nazionale le misure di cui all’art. 1 del d.P.C.M. che aveva disciplinato il divieto degli spostamenti che non fossero giustificati da «comprovate esigenze lavorative» o da «situazioni di necessità ovvero (...) motivi di salute». **Queste prime disposizioni esoneravano dalla possibilità di spostamento i tirocinanti che, come noto, non sono titolari di un rapporto di lavoro** (IMPELLIZZIERI-NASCETTI, 2020, 4 ss.).



Successivamente il d.P.C.M. del 22 marzo, che conteneva nuove misure per il contenimento del contagio su tutto il territorio nazionale, ha anche previsto la chiusura delle attività produttive non essenziali e strategiche, escludendo le eventuali ambiguità in ordine all’estensione ai tirocinanti delle misure restrittive sulla circolazione.



Ancora il Decreto del presidente del consiglio dei Ministri del 26 aprile ha riconfermato le limitazioni alla circolazione dei cittadini, indicando nuove ragioni giustificative (come la visita dei coniugi, l'attività sportiva e l'attività motoria), non indicando nulla, tuttavia, in materia di tirocini extracurricolari.

**Si deduce pertanto come le misure governative abbiano previsto, per i tirocinanti, il divieto di recarsi fisicamente nella sede in cui si svolgeva il tirocinio stesso, visto che il motivo di spostamento era escluso dalla possibilità di autocertificazione, ammettendo residualmente solo la possibilità di svolgimento a distanza dello stesso.**

**Tali disposizioni hanno portato inevitabilmente ad una difficoltà nella gestione dei tirocini, i quali o venivano sospesi, oppure proseguivano in modalità «*smart training*».**

L'interruzione delle attività in presenza non comporta infatti necessariamente la sospensione delle attività di tirocinio, potendo le stesse proseguire nella modalità a distanza. Il fatto che il tirocinio non ponga in essere un rapporto di lavoro e la natura formativa dello stesso non può riportare tuttavia i tirocini attivati in modalità a distanza alle forme di lavoro agile, poiché il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro. Nel consentire la prosecuzione dei tirocini in modalità smart training, le Regioni hanno previsto specifici requisiti che l'azienda ospitante deve rispettare: le attività formative devono essere consentite anche da remoto ed in linea con il progetto formativo; deve esserci un tracciamento delle attività e della presenza del tirocinante. **La modalità smart training è attivabile quindi soltanto quando è effettivamente realizzabile.**



Con la legge di Bilancio 2022, all'art.1 commi 720-726, il Legislatore statale è intervenuto nuovamente sulla disciplina dei tirocini, a quasi dieci anni di distanza dalla legge 92/2012.



Nel comma 720 viene definito il percorso di tirocinio come un momento “di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”. Vi è poi la definizione di tirocinio curriculare, funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto.



Il testo di legge prevede, al comma 721, che entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della norma, il Governo e le Regioni concludano in sede di Conferenza Stato-Regioni, un Accordo per la definizione di linee guida condivise nella materia di tirocini extracurricolari sulla base di 5 criteri:

- a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di **soggetti con difficoltà di inclusione sociale**;
- b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una **congrua indennità di partecipazione**, la fissazione di una **durata massima** comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- c) definizione di livelli essenziali della **formazione** che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- d) definizione di forme e modalità **di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio**;
- e) previsione di azioni e interventi **volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto** anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.



Il primo punto, revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale, è la disposizione più significativa e rilevante per le conseguenze che potrebbe produrre nell'attuazione dei tirocini extracurricolari. **Certamente l'effetto più evidente dell'applicazione di questo principio porterebbe ad una notevole riduzione dei destinatari della misura e di conseguenza ad un netto calo delle attivazioni.** Un chiarimento su questo punto è stato fornito dal Ministero del lavoro nell'ambito dell'audizione sugli strumenti di ingresso nel mercato del lavoro il 6 aprile 2022. In tale audizione il Ministro ha indicato che con l'espressione **“soggetti con difficoltà di inclusione sociale” si devono intendere i soggetti con maggiore distanza dal mercato del lavoro, ovvero, sostanzialmente, i soggetti meno qualificati.**



In tal senso si può osservare che i soggetti con più bassi livelli di istruzione e con le maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, svolgono tirocini con un dubbio valore formativo e con esiti occupazionali peggiori rispetto ai soggetti maggiormente qualificati che invece svolgono tirocini congrui e qualitativamente validi.



Vi è però una questione legata alla legittimità costituzionale della nuova norma, sollevata dalla Regione Veneto, che si è rivolta alla Corte costituzionale impugnando il comma 721 “**nella parte in cui vincola la revisione della disciplina dei tirocini extracurricolari al criterio che ne sia circoscritta l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale**”.

Il motivo del ricorso sta nel fatto che, secondo il ricorrente, la legge “introduce criteri cogenti del tutto irragionevoli e gravemente limitativi della competenza regionale esclusiva in materia di formazione professionale, dal che deriva la violazione dell'art. 117, comma 4, della Costituzione della Repubblica Italiana”.

Nel ricorso viene di fatto formulato un giudizio di merito sulla norma, laddove viene denunciata un’“evidente irragionevolezza della disposizione "che circoscriverebbe "in modo del tutto ingiustificato e illogico le finalità e l'utilità dei tirocini extracurricolari”.

**La Corte Costituzionale si orienta nel senso di “un’indebita invasione della competenza legislativa residuale in materia di formazione professionale”. Pertanto, la Corte dichiara la disposizione impugnata costituzionalmente illegittima per violazione dell’art. 117, quarto comma, Cost.**

**La decisione della Consulta riprende i principi della sentenza n.287/2012 dello stesso Organo Giudicante, in cui vi era, allo stesso modo, un’indebita invasione dello Stato nella materia della formazione professionale, cui rientrano i tirocini extracurricolari, di competenza esclusiva delle Regioni. Certo è che il ricorso della Regione Veneto con il relativo iter procedurale hanno tardato l’emanazione delle Linee Guida in Conferenza Permanente, che erano previste dal legislatore del 2022 dopo sei mesi dall’entrata in vigore della stessa legge.**



# DINAMICHE ED ESITI DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI NEL 2019-2021





## Dinamiche ed esiti dei tirocini extracurricolari nel periodo 2019-2021

I dati del **Terzo Rapporto di monitoraggio Anpal-Inapp in materia di tirocini extracurricolari** mostrano chiaramente quanto questa misura formativa sia radicata e diffusa nel nostro Paese: **tra il 2019 e il 2021** sono stati attivati **910mila tirocini**, che hanno coinvolto **781mila individui** e **297mila imprese**

### Tirocini extracurricolari avviati, numero di individui e imprese coinvolte. Anni 2019-2021

Anno	Tirocini	Individui	Imprese
2019	355.610	334.670	162.287
2020	225.911	213.951	111.615
2021	328.727	310.638	147.860
<b>Totale</b>	<b>910.248</b>	<b>781.866*</b>	<b>297.471*</b>

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

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



# Una prima fotografia del fenomeno

## Distribuzione geografica, ambiti professionali, durata delle esperienze

### La distribuzione geografica

Nel triennio 2019-2021, la **distribuzione** dei tirocini extracurricolari risulta complessivamente piuttosto **disomogenea**.

- Il **Nord Ovest** è la ripartizione con la maggior densità di attivazioni (**34%**), grazie soprattutto alla **Lombardia** che da sola assorbe il **21%** dei tirocini attivati sul territorio nazionale.
- Nel **Nord Est** la quota di attivazioni è pari al **22%**, la metà delle quali si concentrano nel **Veneto (11%)**.
- Al **Centro**, dove spicca il **9%** del **Lazio**, la percentuale di tirocini avviati è pari al **18%**.
- Il **Sud** del Paese raccoglie il **20%** delle attivazioni.
- Le **Isole** si attestano intorno al **6%**.



## Gli ambiti professionali

L'analisi delle professioni oggetto delle esperienze di tirocinio fornisce elementi utili per una **valutazione qualitativa dei percorsi formativi**. Assumendo come riferimento i nove **Grandi Gruppi di professioni (Classificazione Istat CP 2011)**, è possibile infatti avere un'idea del livello di qualificazione delle esperienze.

### Distribuzione dei tirocini per Grandi Gruppi di professioni\*. Anni 2019-2021. Valori percentuali

Grandi Gruppi di professioni*						
II Intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	III Tecniche	IV Esecutive nel lavoro d'ufficio	V Qualificate in attività commerciali e servizi	VI Artigiani, operai specializzati, agricoltori	VII Conduttori impianti, operai di macchinari, conducenti	VIII Non qualificate
8,7	14,1	23,2	27,1	11,8	4,2	9,3

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

\* In questa sede non sono stati presi in considerazione il Primo Grande Gruppo (Legislatori, Imprenditori e Alta Dirigenza) e il Nono Grande Gruppo (Forze Armate) dal momento che in questi Gruppi ricadono quote di tirocini del tutto irrilevanti.

I tirocini ad **alto livello di qualificazione** e quelli caratterizzati al contrario da **contenuti formativi di basso profilo** rappresentano i picchi – in alto e in basso – di una misura che trova prevalentemente attuazione nell'ambito di **professioni** che potremmo definire **“intermedie”**.



## La durata delle esperienze di tirocinio

La **durata media effettiva** dei tirocini è compresa **tra i 4 e i 5 mesi**.

Considerando che in diverse Regioni i tirocini possono durare fino a un massimo di **12 mesi** (24 per i soggetti disabili), si può affermare che la durata delle esperienze si mantenga entro **limiti ragionevoli**.

Va però tenuto presente che la quota di **tirocini interrotti** prima della scadenza prevista dal progetto formativo (o di un'eventuale proroga) risulta **decisamente consistente**: nel 2019 e nel 2020 la percentuale di tirocini interrotti è pari al 28%, mentre **nel 2021 oltre un terzo dei tirocini attivati sono stati interrotti** prima della naturale conclusione (**36%**).



# Gli attori coinvolti nel rapporto di tirocinio: i soggetti ospitanti, i soggetti promotori, i tirocinanti

## I soggetti ospitanti

Tra il 2019 e il 2021, i **settori produttivi** che hanno fatto registrare il maggior numero di attivazioni sono quelli del **Commercio (21%)** e dell'**Industria in senso stretto (17%)**.

A seguire troviamo il settore denominato **“Altri servizi” (15%)**, che include, tra le altre, attività legate alla sanità e assistenza sociale, attività artistiche, sportive e di intrattenimento, amministrazione pubblica e difesa ecc.

Fanno segnare rispettivamente il **13 e il 10%** il settore **Alloggio e ristorazione** e le **Attività professionali, scientifiche e tecniche**.

I tirocini nella **Pubblica Amministrazione** rappresentano il **5%** del totale.



# I soggetti promotori

Oltre la metà dei 910mila tirocini extracurricolari realizzati nel triennio sono stati attivati da due sole tipologie di soggetti promotori:

- i **servizi pubblici per l'impiego** (255mila tirocini, pari al **28%** del totale)
- i **soggetti autorizzati all'intermediazione** (246mila attivazioni, pari al **27%** del totale)

Un ruolo di primo piano nell'attività di promozione è stato svolto inoltre dai **centri di formazione/orientamento pubblici o privati accreditati**, che si attestano intorno al **21%** delle attivazioni complessive.

Le **università e le scuole** rivestono invece un ruolo marginale nella promozione di tirocini extracurricolari: **le prime** si attestano **intorno al 3%**, **le seconde** non raggiungono neppure **l'1%**.

Un dato che dà la misura dello **“scollamento” tra il tirocinio extracurricolare** – una delle cui funzioni originarie era quella di favorire la transizione dal sistema dell'istruzione al mercato del lavoro – **e il mondo della scuola e dell'università.**



## I tirocinanti

Per tracciare una sorta di **identikit dei tirocinanti**, risultano particolarmente interessanti i dati relativi al **genere**, allo **status**, all'**età** e ai **livelli di istruzione**.

- **Genere:** le **quote** di uomini e donne sono **pressoché identiche**, anche se ripartite in modo non omogeneo in riferimento alle diverse fasce di età: nella categoria degli under 19, 6 tirocinanti su 10 sono uomini, mentre nelle classi di età comprese tra i 20 e i 39 anni risulta leggermente prevalente la componente femminile.
- **Status:** la popolazione dei tirocinanti è costituita in misura largamente prevalente da **disoccupati o inoccupati (74%)**, mentre **i giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione** (neoqualificati, neodiplomati, neolaureati e neodottorati) raggiungono **appena il 10%**. Il **15%** dei tirocinanti appartiene alle diverse **categorie dello svantaggio**.
- **Età:** in circa **3 casi su 4** i tirocinanti hanno **un'età che non supera i 29 anni**. Gli **ultratrentenni** sono il **23%** del totale; nel **12%** dei casi si tratta addirittura di **ultraquarantenni**.
- **Livelli di istruzione:** il **29%** ha un titolo di studio che non va oltre **la terza media**, mentre **poco meno della metà** dei tirocinanti è in possesso di **una qualifica o un diploma**. Solo il **23%** è in possesso di un **titolo di istruzione terziaria**.

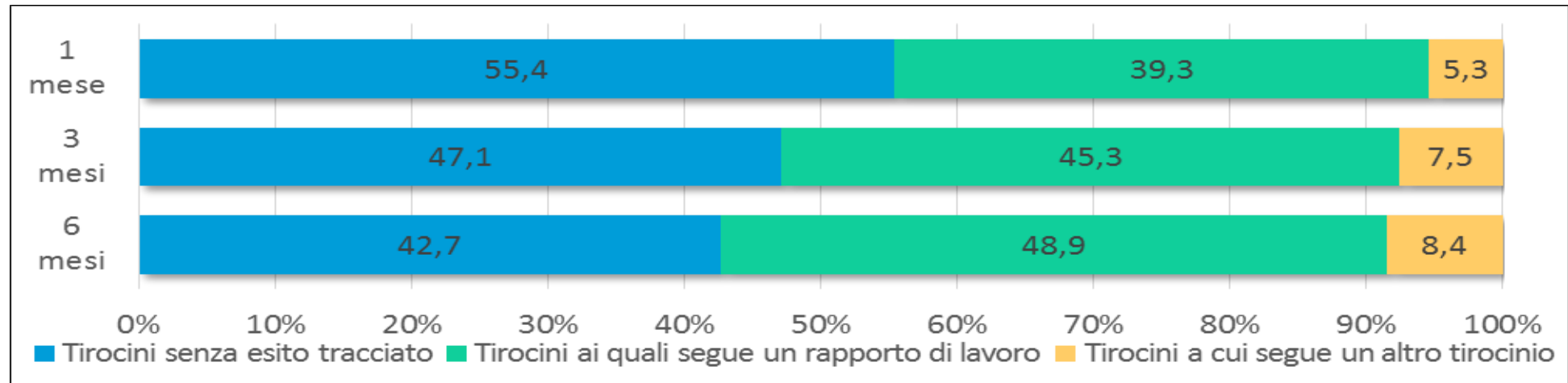


## Gli esiti occupazionali

L'effettiva **efficacia** del tirocinio come **strumento di politica attiva** può essere misurata attraverso la rilevazione delle **ricadute occupazionali** che produce.

Nel triennio 2019-2021, **ad un mese** dalla fine dell'esperienza **4 tirocini su 10** hanno dato luogo a un **rapporto di lavoro**; la percentuale sale al **45% dopo 3 mesi**, per arrivare al **49% a 6 mesi** dalla conclusione dei percorsi.

**Esiti dei tirocini extracurricolari rilevati a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza. Anni 2019-2021. Valori percentuali**



Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In sostanza, a **6 mesi** dalla fine di un tirocinio, **un tirocinante su due ha sottoscritto un contratto di lavoro**. Residuale, ma comunque significativa, la quota di **tirocini cui segue una nuova esperienza di tirocinio**: il **5% a un mese**, il **7% a 3 mesi**, l'**8% a 6 mesi** dalla fine del primo tirocinio.





## I tassi di inserimento e il livello delle competenze maturate durante il tirocinio

Il **livello delle competenze** acquisite attraverso i percorsi di tirocinio si rivela un **elemento determinante** in ordine alle ricadute occupazionali delle esperienze:

i tirocini le cui competenze si riferiscono a professioni **low skilled** presentano **tassi di inserimento di gran lunga inferiori** rispetto ai tirocini **a medio e alto livello di competenze**.

**Tassi di inserimento occupazionale a 1, 3 e 6 mesi dal termine dell'esperienza di tirocinio per livello di competenza associato al tirocinio. Anni 2019-2021. Valori percentuali**

	Basse	Medie	Medio-alte	Alte
1 mese	22	39	48	48
3 mesi	26	45	54	54
6 mesi	29	49	59	59

Fonte: ANPAL – Elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

**Quanto più qualificata e qualificante è l'esperienza di tirocinio, tanto maggiore sarà l'efficacia del tirocinio nel generare occupazione.**

Al contrario, **i tirocini low skilled**, oltre ad essere connotati da contenuti formativi deboli o addirittura inconsistenti (il che genera già di per sé il **legittimo dubbio sulla genuinità dell'esperienza**), si rivelano anche **i più inefficaci nel dar luogo a rapporti di lavoro**.



## I tassi di inserimento e il livello di istruzione dei tirocinanti

Come per i livelli di competenze associate al tirocinio, allo stesso modo

**il livello di istruzione dei tirocinanti incide in modo estremamente significativo sugli esiti occupazionali.**

È del resto facilmente intuibile il nesso che lega il grado di istruzione dei tirocinanti ai livelli di competenze maturate attraverso il tirocinio:

i soggetti con un alto livello di istruzione svolgono perlopiù tirocini ben più qualificati rispetto ai soggetti con bassi livelli di istruzione, i quali non di rado svolgono tirocini di scarso (o nullo) valore formativo.

### Tassi di inserimento per titolo di studio dei tirocinanti a un mese dalla fine del tirocinio:

- **titolo di studio non superiore alla licenza media: 28%**
- **qualifica o diploma: 41%**
- **titolo terziario: 49%**

Come visto in precedenza, **sul totale dei tirocinanti uno su due trova occupazione entro 6 mesi** dalla fine del tirocinio; se si restringe il campo ai **solli laureati, uno su due trova lavoro entro un solo mese** dalla fine del tirocinio.

Le ricadute occupazionali dei tirocini risultano dunque strettamente collegate al livello di istruzione dei tirocinanti.



## I tassi di inserimento e l'età dei tirocinanti

Anche **l'età anagrafica dei tirocinanti** incide notevolmente sulle ricadute occupazionali dei tirocini.

Gli inserimenti occupazionali diminuiscono costantemente con l'aumentare dell'età, fino a crollare del tutto per i tirocinanti di età più avanzata.

Il tirocinio extracurricolare funziona quindi, come strumento di politica attiva, molto più per i giovani che per gli adulti.

### Tassi di inserimento per fascia di età dei tirocinanti a un mese dalla fine del tirocinio:

- **Età non superiore ai 29 anni: 43%**
- **Età compresa tra i 30 e i 39 anni: 35%**
- **Età compresa tra i 40 e i 49 anni: 24%**
- **Età superiore ai 49 anni: 15%**

Differenze analoghe si rilevano anche a 3 e 6 mesi dalla conclusione delle esperienze.



## Gli inserimenti occupazionali per datore di lavoro (stesso datore/altro datore)

Tra i tirocini che fanno registrare **l'attivazione di un rapporto di lavoro entro un mese** dalla conclusione dell'esperienza, in **quasi sette casi su dieci** si tratta di un inserimento lavorativo **presso lo stesso datore di lavoro che ha ospitato il tirocinante.**

Percentuale che scende costantemente con l'aumentare dei tempi di esposizione alla ricerca del lavoro (62% a 3 mesi, 56% a 6 mesi).

Dunque, **la grande maggioranza dei rapporti di lavoro attivati a ridosso della conclusione dell'esperienza** di tirocinio si concretizza **all'interno del soggetto presso cui il tirocinante si è formato.**

*«Un'esperienza di tirocinio cui fa seguito un'immediata ricaduta occupazionale presso lo stesso datore di lavoro rappresenta in qualche modo la traiettoria ideale di un percorso professionale che, in esito alla formazione sul campo, dà luogo a un rapporto di lavoro.»*



## Le tipologie contrattuali per datore di lavoro (stesso datore/altro datore)

I tirocinanti assunti presso lo stesso soggetto che ha attivato il tirocinio vengono inseriti con contratti maggiormente stabili rispetto ai tirocinanti che hanno trovato occupazione presso un diverso datore di lavoro.

Considerando **i tirocinanti che hanno trovato un'occupazione entro tre mesi** dalla fine del tirocinio, emerge infatti che:

- nel caso di assunzione presso lo stesso datore, **il contratto prevalentemente utilizzato è l'apprendistato (47%)** – indice di continuità nel percorso formativo e professionale all'interno dell'azienda – seguito da **contratti a tempo determinato (36%)** e dai contratti a **tempo indeterminato (14%)**.
- nel caso di assunzione presso un altro datore, il contratto prevalente è quello a **tempo determinato (44%)**, **mentre l'apprendistato raggiunge appena il 16%**; i contratti a **tempo indeterminato** riguardano solo **il 9%** dei casi, 5 punti percentuali in meno rispetto alla quota registrata presso il medesimo datore.

Non di rado l'inserimento presso un altro datore si concretizza attraverso **contratti in somministrazione, collaborazioni e altre forme contrattuali**, che complessivamente raggiungono una quota pari al **30%**.

Presso lo stesso datore, tali forme contrattuali fanno segnare invece valori del tutto residuali.



# INDICATORI DI QUALITA'



## L'efficacia del tirocinio extracurricolare come criterio di qualità

Attraverso i risultati del **Terzo Rapporto di monitoraggio nazionale sui tirocini extracurricolari** è stato possibile ricostruire un quadro di sintesi degli andamenti, delle caratteristiche e degli esiti dei tirocini extracurricolari nel triennio 2019-2021.

Il monitoraggio fornisce una rappresentazione chiara e approfondita del fenomeno del tirocinio, ma inevitabilmente restituisce solo in misura limitata informazioni utili per determinare il reale livello di qualità delle esperienze.

Tuttavia si possono acquisire indicazioni plausibili sulla maggiore o minore qualità dei tirocini attraverso

la valutazione dell'efficacia della misura come strumento di politica attiva.

Si può cioè ragionevolmente attribuire **un maggior livello qualitativo** a tutti quei tirocini che si sono rivelati **maggiormente efficaci nel determinare l'ingresso (o il reinserimento) dei tirocinanti nel mercato del lavoro e nel dar luogo a un'occupazione stabile.**



## Gli indicatori di qualità dei tirocini

Assumendo come proxy della qualità dei tirocini i risultati occupazionali e la “qualità” dell’occupazione che fa seguito a un’esperienza di tirocinio, si possono ipotizzare alcuni potenziali elementi che incidono **in senso positivo sugli esiti occupazionali e sulla qualità dell’occupazione post-tirocinio (da validare attraverso analisi empiriche)**

- **alti livelli di istruzione, età non superiore ai 30 anni, alti livelli di competenza riferiti all’esperienza di tirocinio;**
- **inserimento presso lo stesso datore:** all’inserimento presso lo stesso datore corrispondono infatti migliori tipologie contrattuali (oltre a una migliore tenuta occupazionale).





## Gli indicatori di qualità delle imprese



### **JOB SECURITY**

Incidenza TD sul totale TI  
Incidenza atipici sul totale TI  
Propensione all'assunzione dei TD in TI



### **JOB INVOLVMENT**

Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nella pianificazione delle attività lavorative giornaliere e quando vengono introdotti cambiamenti nella sede



### **PROPENSIONE ALLO SMART WORKING**


Percentuale di lavoratori con mansioni che possono essere svolte a distanza



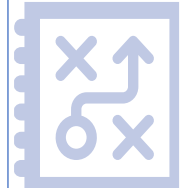
# Gli indicatori di qualità delle imprese



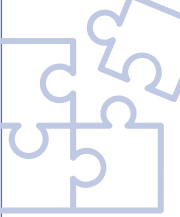
Attraverso una cluster analysis, realizzata con gli indicatori elementari di Job Security, Job Involvement e Propensione allo Smart Working sono stati identificati 4 modelli organizzativi\* rappresentativi delle UL osservate




**Tradizionali di qualità (49,7%)**  
elevata quota di lavoratori permanenti, una bassa propensione allo smart working e un discreto livello sia nella propensione all'innovazione che nel promuovere la partecipazione e l'autonomia lavorativa



**Ibride (20%)**  
elevata quota di lavoratori a tempo determinato e una bassa propensione allo smart working, ma una propensione all'innovazione e al cambiamento superiore alla media nazionale



**Resilienti (15,7%)**  
che alternano comportamenti più o meno virtuosi in termini di gestione delle risorse umane (discreta autonomia concessa ai lavoratori, ma elevato utilizzo di contratti atipici) poco inclini al cambiamento e all'innovazione

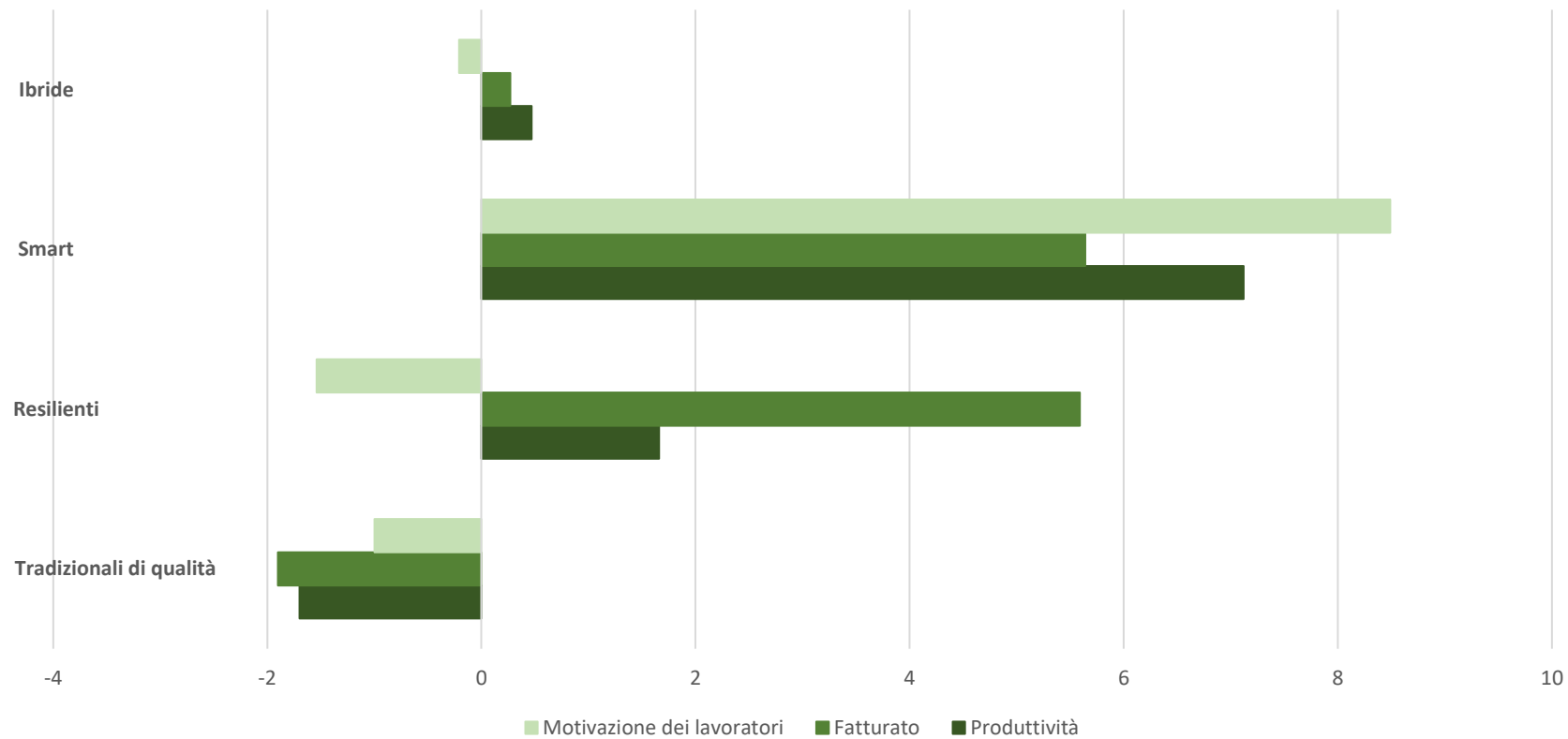


**Smart (8,2%)**  
gestione delle risorse umane di qualità sia sotto il profilo dell'inquadramento lavorativo che in termini di autonomia e partecipazione del lavoratore, con una propensione all'innovazione, al cambiamento e alla flessibilità organizzativa decisamente più elevata rispetto al resto delle imprese

*\*Nota: La clusterizzazione ottimale risulta essere a sei gruppi, due gruppi, tuttavia, sono stati identificati come outlier in relazione alla loro scarsa rappresentatività della popolazione delle UL in esame. Nello specifico il primo outlier rappresentava il 3,4% delle UL nazionali, mentre il secondo si limitava al 3%.*



Effetti generati da cambiamenti e innovazioni di processo, di prodotto e di modalità produttive  
(Differenze relative rispetto alla totalità dell'UL clusterizzate 0= valore medio nazionale)



Fonte: elaborazioni su dati INAPP – V Indagine QdL (campione Unità Locali)



# TIROCINI DI QUALITA' IN IMPRESE DI QUALITA'?



# TIROCINI DI QUALITA' IN IMPRESSE DI QUALITA'?



Per chi?  
Per quali individui



Il sistema informativo statistico  
delle Comunicazioni Obbligatorie  
(MLPS)

... o meglio ....

Dove?  
In che imprese



V Indagine INAPP QdL (campione  
Unità Locali)

*La domanda di ricerca di partenza e la strategia di analisi*



## Tirocini di qualità: strategia di identificazione

- *Periodo di riferimento*: cessazioni post 4° trim. 2018 e ante 2° trim 2022, per aderenza dati QDL
- *Ambito territoriale*: nazionale
- «*di qualità*»: transizione successiva al tirocinio nella stessa impresa in cui si è svolto il tirocinio

*razio: se tirocinio → investimento dell'impresa in chiave formativa/qualificante delle RU; di qualità → a seguito del tirocinio le RU su cui si è investito sono inserite nell'impresa*

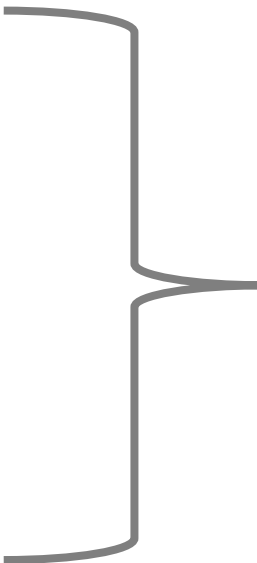
- *Imprese*: match con dati QDL



## Tirocini di qualità: le transizioni identificate

identificati 8 tipi di transizioni da tirocinio:

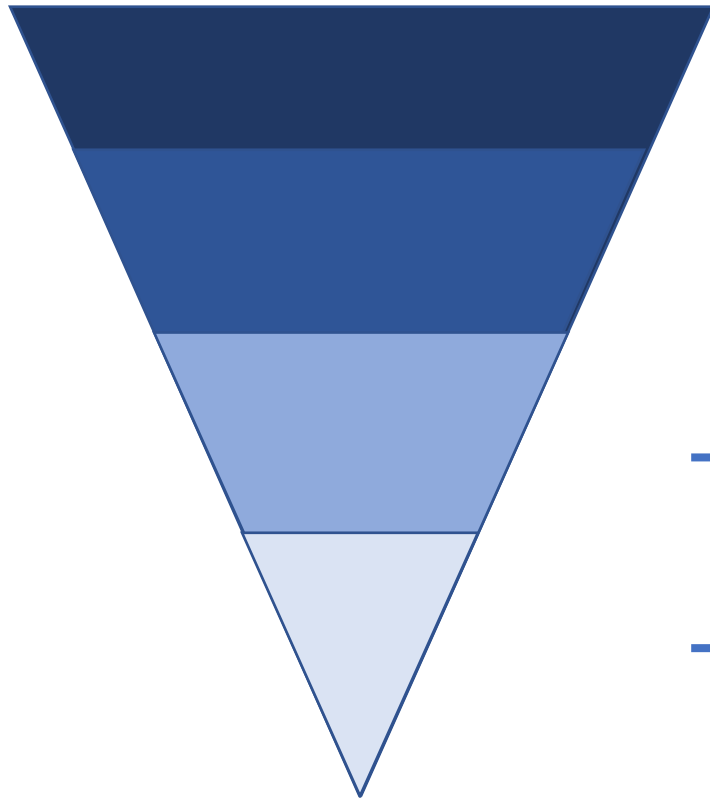
- *Tirocinio → contratto a tempo indeterminato*
- *Tirocinio → contratto a tempo determinato*
- *Tirocinio → contratto di apprendistato*
- *Tirocinio → lavoro in somministrazione (interinale)*
- *Tirocinio → tirocinio*
- *Tirocinio → altra tipologia contrattuale*
- *Tirocinio → nessuna successiva occupazione*
  
- *Tirocinio → stesso tirocinio in essere (nessuna transizione)*



Focus analisi  
successive



## Tirocini di qualità: strategia di identificazione della popolazione di interesse (SISCO)



→ prima estrazione COB: tutti gli individui per cui è identificabile una comunicazione (qualsiasi contratto) in un'impresa partecipante alla V survey QDL\*

→ identificazione di individui che hanno svolto tirocini nel periodo di riferimento (post 4° trim 2018- ante 2° trim 2022) [47.883 trattamenti, oltre il 20% di individui con più di un tirocinio → informazioni duplicate]

→ identificazione dei tirocini di qualità → transizione post-tirocinio nella stessa impresa= 18217

→ Match (codice impresa & codice comunale ) con imprese di QDL UL.  
In caso di match plurimo (2 o + UL nella stesso comune) tirocinio attribuito a entrambe), razio= nelle imprese plurilocalizzate la policy di RU è di impresa più che di UL

**2 pop.: tirocini attivati nella "totalità" delle imprese e tirocini attivati in imprese QDL.**





## Tirocini di qualità: alcune descrittive

<b>Tipologia transizione</b>	"totalità" imprese	Imprese QDL
trasizione verso nessuna occupazione	4.97%	6.97%
trasizione verso indeterminato	8.13%	11.18%
trasizione verso determinato	32.55%	22.73%
trasizione verso apprendistato	29.32%	41.46%
trasizione verso lav. Somministrato	8.93%	1.81%
trasizione verso tirocinio	12.16%	9.30%
trasizione verso altro contratto	3.94%	6.56%
<b>Totale</b>	<b>18217</b>	<b>528784* (8453)</b>
<b>Tipologia tirocinio</b>		
Formativo di orientamento	14.80%	11.28%
inserimento/reinserimento lavorativo	82.20%	85.62%
Finalizzato all'inclusione sociale	2.99%	3.10%
<b>Totale</b>	<b>18216</b>	<b>528784* (8453)</b>

\*=Peso di riporto delle UL locali in cui i tirocinanti hanno svolto un tirocinio al totale (stimato) delle UL che hanno attivato tirocinanti con riferimento al 2021.

[da considerare che poco più del 50% dei tirocinanti osservati ha svolto tirocini in unità locali relative a imprese plurilocalizzate → il numero di imprese in cui sono stati attivati tirocini nettamente inferiore alle 529mila]



## Tirocini di qualità: strategia di analisi empirica (I)

*Tre dimensioni intervenienti e relative caratteristiche incluse nell'analisi :*

- ***individuale:***

- genere; età; titolo di studio; area geografica; settore ateco (2digit) di tirocinio; tipologia tirocinio stessa/differente qualifica professionale post tirocinio; anno attivazione tirocinio;

- ***di impresa:***

- classe dimensionale (numero addetti); UL mono/plurilocalizzata; tipologia di modello organizzativo della gestione delle RU (cluster QDL);

- ***Mercato del lavoro locale:***

- Tasso di attività 15-34 anni a livello provinciale
- Tasso di occupazione 15-64 anni a livello provinciale

*Strategia di analisi: set di modelli di regressione logistica per singola transizione (dummy),  
modelli ripetuti per le tre dimensioni e le due popolazioni di interesse*



## Tirocini di qualità: i primi risultati

*Dimensione individuale, fattori determinati:*

- **indeterminato**: laurea di 1° liv. o oltre; età elevate, 27-30 anni, ma specialmente 31 o +; commercio e sanità/assistenza sociale; tipologia di tirocinio (re)inserimento lavorativo;
- **determinato**: donne; effetto negativo diploma; probabilità cresce al crescere dell'età; nel Centro e nel Mezzogiorno; settori: attività artistiche/sportive, altri servizi ma specialmente in agricoltura; stessa qualifica effetto negativo;
- **apprendistato**: genere e tit. studio poco influenti, classe di età 22-24 anni, nel N.O.; settore Attività manifatturiere; stessa qualifica professionale e tipologia di tirocinio di (re)inserimento lavorativo;
- **interinale**: uomini con 31 o più anni; non risiedenti nel Mezzogiorno; settori: commercio e attività finanziarie/assicurative.



## Tirocini di qualità: i primi risultati

*Dimensione impresa, fattori determinati:*

- **Tirocinio:** istituti professionali e diploma, età poco determinante; donne (3° modello); settore: attività professionali/tecniche e fornitura di acqua/reti fognarie/gestione rifiuti; tirocini di orientamento formativo.
- **Altra tipologia contrattuale:** donne; età e tit. studio poco determinanti; nel N.E.; settore: attività professionali/tecniche, istruzione, e specialmente in sanità/assistenza sociale e in servizi di ristorazione/alloggio; qualifica professionale e tipologia tirocinio non significativi.
- **Fuori dall'occupazione:** genere e età non significative, laurea 1° livello o superiore effetto negativo; forte effetto nel Mezzogiorno; settore: servizi di informazione/comunicazione, ma specialmente in sanità/assistenza sociale e amministrazione pubblica.



## Tirocini di qualità: i primi risultati

*Dimensione individuale (**dimensione e plurilocalizzate**), fattori determinati:*

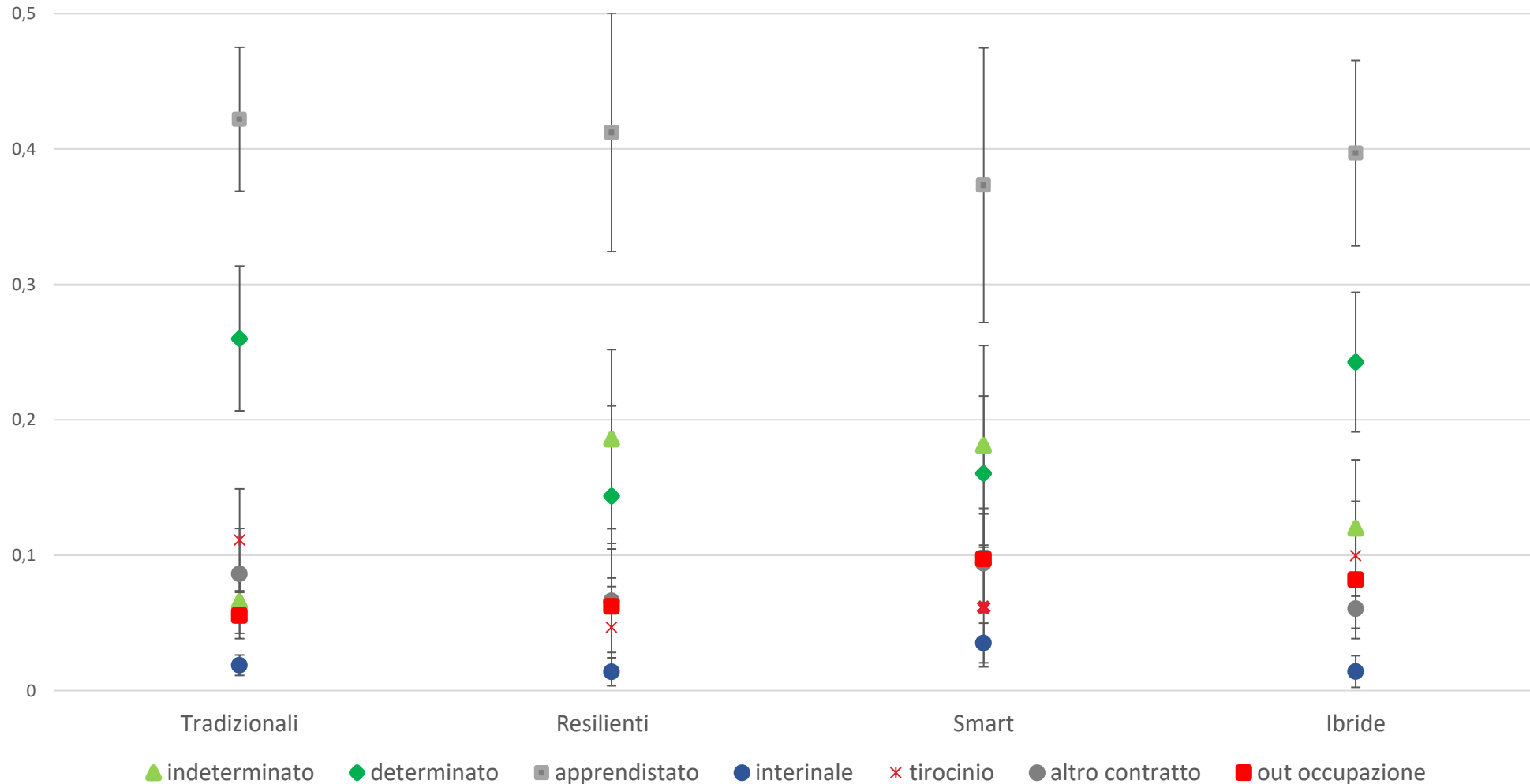
- Ininfluenti per transizioni verso **indeterminato**
- **Determinato** cresce al cresce di dimensione (picco a 50-249) e effetto plurilocalizzate
- **Apprendistato** effetto negativo al crescere della classe dimensionale
- **Interinale** cresce al crescere della classe dimensionale e effetto plurilocalizzate
- **Tirocinio** effetto positivo per le imprese sopra i 250 addetti
- **Altro contratto** maggiore nelle monolocalizzate e di piccole dimensioni (fino a 9 addetti)
- **Fuori dall'occupazione** maggiore nelle imprese monolocalizzate



# Probabilità predette per tipo di transizione e cluster di impresa



## Tirocini di qualità: i primi risultati. Probabilità predette per tipo di transizione e cluster di impresa



## Prime riflessioni conclusive e next step



- Confermato l'effetto del titolo di studio e dell'età, ma con differenza: indet/det- → età elevata anche oltre 31 anni
- Tipologia di tirocinio è un predittore del tipo di transizione, canale rilevante di accesso;
- Stessa qualifica professionale da approfondire, determinante per transizioni in apprendistato
- Limitate dimensioni e monolocalizzate potenzialmente transizioni non di qualità, ma non emerge un effetto opposto chiaro in relazione a transizioni di qualità
- Cluster imprese: solo in parte confermati i risultati attesi (smart, contingenti), ma necessarie ulteriori e più dettagliate analisi/interazioni

**Next step:** SLL con maggior dettaglio; più dettaglio a livello individuali (durata tirocinio e spell tra transizione) e di impresa (QDL); validazione tramite ampliamento casistica transizione (non esclusivamente transizioni nella stessa impresa)



Caratteristiche osservate nei modelli:		Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§	
genere: Femmine (Maschio)		-0.341***	-0.327	-0.356	
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali	-0.082	0.312	0.262	
	Diploma di maturità	0.104	0.456	0.431	
	Laurea di primo livello	0.809***	1.329***	1.334***	
	Laurea o superiore	0.550**	2.610***	2.596***	
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni	-0.248**	0.845*	0.856*	
	tra 25 e 26 anni	-0.006	0.790	0.757	
	tra 27 e 30 anni	0.149*	0.448	0.398	
	31 anni o più	1.039***	2.300***	2.282***	
Area geografica (Nord- Ovest)	Nord-Est	-0.585***	-1.596***	-1.616***	
	Centro	-0.507***	-0.003	-0.289	
	Mezzogiorno	0.130	0.630*	-0.061	
	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	-0.261***	-0.687	-0.773*	
	FORNITURA DI ACQUA;RETI FOGNARIE; GESTIONE RIFIUTI	-0.481	-4.149***	-3.720***	
	COSTRUZIONI	0.012	-0.261	-0.034	
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	-0.436***	0.245	0.264	
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	1.025***	-0.436	-0.489	
	settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	0.224	-0.885	-0.829
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0.547*	0.804	0.802	
settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE	-0.450***	-1.681***	-1.684***	
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE	-0.271**	-0.858	-0.877	
	ISTRUZIONE	0.008	-3.644***	-3.559***	
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	0.070	1.745***	1.665**	
	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E INTRATTENIMENTO	-0.411	-3.215***	-3.193***	
	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	-0.007	-0.555	-0.388	
	Stessa qualifica professionale post transizione (qualifica differente)	0.602***	0.307	0.260	
	Tipologia tirocinio ((re)inserimento lavorativo)	Formativo di orientamento	-0.357***	-0.798*	-0.774*
Finalizzato all'inclusione sociale	-1.364***	-1.775*	-1.849*		
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)	10 - 49 addetti		0.302	0.320	
	50-249 addetti		-0.505	-0.500	
	oltre 250 addetti		-0.567*	-0.512	
Classe dimensionale impresa (1-9 addetti)	10 - 49 addetti		-0.725	-0.700	
	50-249 addetti				
	oltre 250 addetti				
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti		1.427***	1.445***	
	Smart		1.429***	1.406***	
	Ibride		0.745**	0.759**	
Anno attivazione tirocini (2019)	2018	-0.019	-1.159***	-1.108***	
	2020	0.181**	-0.472	-0.656*	
	2021	0.360***	-0.507	-0.545	
	2022	0.542***	-1.806**	-1.916**	
Tasso di attività 15-34 anni				-0.080*	
Tasso di occupazione 15-64 anni				0.023	
Costante		-3.103***	-3.569***	-0.479	
Observations		18,206	8,414	8,414	

## Transizioni tirocinio contratto tempo indeterminato

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di riporto all'universo)





		Caratteristiche osservate nei modelli:	Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§	
genere: Femmine (Maschio)			0.097***	0.804***	0.800***	
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali		-0.113	-0.416	-0.325	
	Diploma di maturità		-0.007	-0.897***	-0.935***	
	Laurea di primo livello		0.061	-0.770*	-0.673	
	Laurea o superiore		0.220	-0.410	-0.369	
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni		-0.090*	0.602**	0.596**	
	tra 25 e 26 anni		0.151***	0.897***	0.871***	
	tra 27 e 30 anni		0.228***	0.782***	0.805***	
	31 anni o più		0.961***	1.639***	1.655***	
Area geografica (Nord- Ovest)	Nord-Est		0.197***	0.270	0.254	
	Centro		0.322***	0.832**	1.202***	
	Mezzogiorno		0.401***	1.393***	2.278***	
	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA		0.751***	7.753***	7.929***	
	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE		-1.107	1.376	1.255	
	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE		-0.195***	-0.082	-0.000	
	FORNITURA DI ACQUA;RETI FOGNARIE; GESTIONE RIFIUTI		-0.011	-0.276	-0.746	
	COSTRUZIONI		-0.707***	-1.240**	-1.495**	
	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO		-0.015	0.932	0.984	
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE		-0.062	-0.664	-0.662	
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE		-0.982***	0.309	0.381	
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE		-0.068	0.960**	0.771*	
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI		-0.311	0.841	0.840	
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE		-0.382***	0.739*	0.717*	
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE		0.059	0.899*	0.994*	
	settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	ISTRUZIONE		-0.605***	1.240*	1.216*
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE			-0.127*	-0.553	-0.423	
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E INTRATTENIMENTO			0.389*	1.527**	1.593***	
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI			-0.139	2.283***	2.161***	
Stessa qualifica professionale post transizione (qualifica differente)			0.384***	-0.529**	-0.449**	
Tipologia tirocinio ((re)inserimento lavorativo)		Formativo di orientamento		0.183***	0.168	0.067
		Finalizzato all'inclusione sociale		-0.549***	-1.412*	-1.466*
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)				0.738***	0.744***	
Classe dimensionale impresa (1-9 addetti)		10 - 49 addetti			0.648***	0.627***
		50-249 addetti			1.313***	1.265***
	oltre 250 addetti			0.982***	0.942***	
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti			-0.832**	-0.898**	
	Smart			-0.719**	-0.724**	
	Ibride			-0.003	-0.081	
Anno attivazione tirocini (2019)	2018		-0.137***	0.362	0.291	
	2020		0.025	0.137	0.393	
	2021		0.091**	0.037	0.084	
	2022		-0.265**	-0.669	-0.649	
Tasso di attività 15-34 anni				0.105***		
Tasso di occupazione 15-64 anni				-0.028		
Costante			-1.253***	-3.002***	-7.119***	
Observations			18,213	8,430	8,430	

## Transizioni tirocinio - contratto tempo determinato

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di riporto all'universo)



## Transizioni tirocinio - apprendistato

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di riporto all'universo)

Caratteristiche osservate nei modelli:		Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§
genere: Femmine (Maschio)		-0.091**	-0.193	-0.171
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali	0.337***	-0.228	-0.241
	Diploma di maturità	0.224***	0.090	0.108
	Laurea di primo livello	-0.145**	0.255	0.234
	Laurea o superiore	-0.291*	-0.012	-0.003
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni	0.119**	-0.146	-0.129
	tra 25 e 26 anni	-0.033	-0.636*	-0.660*
	tra 27 e 30 anni	-0.177***	-0.763**	-0.796**
	31 anni o più	-3.613***	-5.909***	-5.894***
Area geografica (Nord- Ovest)	Nord-Est	0.307***	-0.835***	-0.854***
	Centro	-0.022	-0.451	-0.622*
	Mezzogiorno	-0.257***	-1.676***	-1.989***
	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	-1.211***	-4.379***	-4.473***
	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	0.842	1.836	1.956
	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	0.000	0.755**	0.716**
	FORNITURA DI ACQUA;RETI FOGNARIE; GESTIONE RIFIUTI	0.141	-0.361	-0.317
	COSTRUZIONI	0.812***	0.121	0.238
	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	0.181*	1.481	1.436
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	-0.043	-0.859*	-0.839
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	0.794***	0.547	0.527
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	-0.502***	-0.230	-0.148
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	-0.428	-0.825	-0.830
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE	0.808***	-0.603	-0.606
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE	-0.192**	-0.408	-0.456
	ISTRUZIONE	0.074	0.050	0.065
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	-0.902***	-2.976***	-3.083***
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E INTRATTENIMENTO	-0.537*	-0.156	-0.171	
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	0.093	-1.792**	-1.724**	
Stessa qualifica professionale post transizione (qualifica differente)	0.666***	1.049***	1.018***	
Tipologia tirocinio ((re)inserimento lavorativo)	Formativo di orientamento	-0.353***	-0.603**	-0.568*
	Finalizzato all'inclusione sociale	-2.050***	-2.544***	-2.658***
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)			-0.346	
Classe dimensionale impresa (19 addetti)	10 - 49 addetti		-0.186	-0.157
	50-249 addetti		-1.288***	-1.254***
	oltre 250 addetti		-1.890***	-1.848***
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti		-0.207	-0.183
	Smart		-0.481	-0.456
	Ibride		-0.306	-0.261
Anno attivazione tirocini (2019)	2018	0.200***	0.145	0.167
	2020	-0.020	-0.347	-0.441
	2021	0.110**	0.470*	0.447*
	2022	-0.098	0.327	0.307
Tasso di attività 15-34 anni			-0.057	
Tasso di occupazione 15-64 anni			0.024	
Costante		-1.163***	1.021*	2.631
Observations		18,106	8,430	8,430





	Caratteristiche osservate nei modelli:	Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§
genere: Femmine (Maschio)		0.015	-0.610**	-0.597**
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali	-0.103	-0.511	-0.579
	Diploma di maturità	0.049	-0.128	-0.162
	Laurea di primo livello	-0.270***	-0.473	-0.540
	Laurea o superiore	0.481**	-0.929	-0.923
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni	0.059	-0.420	-0.398
	tra 25 e 26 anni	0.010	0.426	0.429
	tra 27 e 30 anni	0.103	0.736	0.748
	31 anni o più	0.193*	1.245**	1.176*
Area geografica (Nord-Ovest)	Nord-Est	-0.719***	0.085	0.119
	Centro	-0.075	-0.462	-0.694
	Mezzogiorno	-0.374***	-1.414***	-2.721*
settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	1.407***	0.452	0.400
	FORNITURA DI ACQUA;RETI FOGNARIE; GESTIONE RIFIUTI	0.582**	-0.921	-0.868
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	-0.087	-2.293***	-2.260***
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	-0.812***	-1.476*	-1.492*
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	0.637***	1.253**	1.267**
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE	-1.032***	-2.599***	-2.575***
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE	-0.410**	-0.212	-0.200
	ISTRUZIONE	-1.196**	-2.596**	-2.625**
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	-1.165***	-2.505***	-2.554***
	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	-0.453	-3.016***	-2.993***
Stessa qualifica professionale post transizione (qualifica differente)		-1.118***	-1.255***	-1.280***
Tipologia tirocinio ((re)inserimento)	Formativo di orientamento	-0.482***	0.113	0.263
	Finalizzato all'inclusione sociale	-0.453**	-1.811	-1.709
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)			1.162**	1.113**
Classe dimensionale impresa (1-9 addetti)	10 - 49 addetti		1.049***	1.035***
	50-249 addetti		1.942***	1.980***
	oltre 250 addetti		2.031***	2.012***
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti		-0.245	-0.274
	Smart		0.815***	0.812**
	Ibride		-0.237	-0.267
Anno attivazione tirocini (2019)	2018	-0.074	0.317	0.310
	2020	-0.044	0.355	0.288
	2021	0.080	0.058	0.003
	2022	0.414**	1.032	1.043*
Tasso di attività 15-34 anni				-0.012
Tasso di occupazione 15-64 anni				-0.050
Costante		-2.044***	-4.507***	-0.378
Observations		18,213	8,259	8,259

## Transizioni tirocinio – somministrazione di lavoro (interinale)

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di riporto all'universo)



## Transizioni tirocinio – tirocinio

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di riporto all'universo)

Caratteristiche osservate nei modelli:		Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§
genere: Femmine (Maschio)		0.057	0.390	0.437*
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali	-0.210*	1.390**	1.394**
	Diploma di maturità	-0.283***	0.742*	0.802*
	Laurea di primo livello	0.053	0.214	0.172
	Laurea o superiore	-0.108	-0.115	-0.010
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni	-0.069	-0.412	-0.363
	tra 25 e 26 anni	-0.034	-1.354***	-1.334***
	tra 27 e 30 anni	-0.204***	0.385	0.329
	31 anni o più	-0.339***	-0.088	-0.014
Area geografica (Nord-Ovest)	Nord-Est	-0.203***	-0.001	0.030
	Centro	-0.325***	-0.369	-0.675
	Mezzogiorno	-0.327***	0.088	-1.177
settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	0.415	-4.393***	-4.353***
	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	-0.220***	-0.071	-0.119
	FORNITURA DI ACQUA;RETI FOGNARIE; GESTIONE RIFIUTI	0.127	3.230***	3.610***
	COSTRUZIONI	0.183	0.553	0.703
	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	0.012	-3.452***	-3.500***
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	-0.036	-0.023	0.053
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	-0.233**	-0.880	-0.900
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	0.350***	-0.021	0.151
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0.692***	1.173	1.170
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE	0.082	0.951*	1.019*
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE	0.489***	0.373	0.385
	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA	1.412***	0.821	0.916
	ISTRUZIONE	0.606***	-0.357	-0.195
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	0.273**	-0.233	-0.316
	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E INTRATTENIMENTO	0.207	-2.960***	-3.034***
	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	0.351**	-0.890	-0.825
	Stessa qualifica professionale post transizione (qualifica differente)		-0.455***	0.245
Tipologia tirocinio ((re)inserimento)	Formativo di orientamento	0.537***	0.927***	1.018***
	Finalizzato all'inclusione sociale	0.467***	0.732	0.741
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)			-0.022	-0.024
Classe dimensionale impresa (1-9 addetti)	10 - 49 addetti		0.384	0.419
	50-249 addetti		0.434	0.476
	oltre 250 addetti		0.959**	1.008**
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti		-1.006**	-1.030**
	Smart		-0.710	-0.672
	Ibride		-0.027	-0.084
Anno attivazione tirocini (2019)	2018	-0.219***	-0.641*	-0.627*
	2020	-0.020	0.053	-0.120
	2021	-0.830***	-1.140***	-1.150***
	2022	-4.433***	-5.703***	-5.654***
Tasso di attività 15-34 anni				-0.061
Tasso di occupazione 15-64 anni				-0.016
Costante		-1.292***	-2.964***	1.520
Observations		18,206	8,445	8,445



## Transizioni tirocinio – tirocinio

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di riporto all'universo)

Caratteristiche osservate nei modelli:		Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§
genere: Femmine (Maschio)		0.658***	-0.692*	-0.758**
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali	-0.428*	-2.395**	-2.529**
	Diploma di maturità	0.073	0.641	0.675
	Laurea di primo livello	-0.013	-0.141	-0.065
	Laurea o superiore	-0.301	-3.263**	-3.310**
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni	0.041	-0.669	-0.771
	tra 25 e 26 anni	-0.057	0.842*	0.681
	tra 27 e 30 anni	0.124	0.174	0.098
	31 anni o più	-0.185	0.936	0.908
Area geografica (Nord-Ovest)	Nord-Est	0.140	1.267**	1.070**
	Centro	0.158	-0.498	-0.490
	Mezzogiorno	-0.198	-1.911***	-0.830
settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	-0.499	-5.622***	-5.972***
	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	-0.607***	-1.502**	-1.485**
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	0.608***	3.128***	3.071***
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	-0.811***	-0.184	-0.298
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	-0.142	-1.988***	-2.032***
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	-0.552	-3.253***	-3.261***
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE	-0.381**	1.686**	1.551**
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE	-0.279	1.131	1.172
	ISTRUZIONE	0.990***	2.122**	2.093**
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	0.237	2.578***	2.520***
	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E INTRATTENIMENTO	0.723**	1.645	1.666
	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	-0.421	-3.196***	-3.370***
Stessa qualifica professionale post transizione (qualifica differente)		-0.237***	0.006	0.044
Tipologia tirocinio	Formativo di orientamento	0.106	0.285	0.263
	Finalizzato all'inclusione sociale	-0.365	-0.897	-0.929
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)			-0.940**	-0.942**
Classe dimensionale impresa (1-9 addetti)	10 - 49 addetti		-1.363***	-1.437***
	50-249 addetti		-1.263***	-1.288***
	oltre 250 addetti		-0.522	-0.621
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti		-0.112	-0.237
	Smart		0.376	0.441
	Ibride		-0.602	-0.417
Anno attivazione tirocini (2019)	2018	0.072	1.301**	1.215**
	2020	-0.119	-0.582	-0.554
	2021	-0.422***	0.954**	0.970**
	2022	-0.558*	-2.023*	-2.147*
Tasso di attività 15-34 anni				-0.065
Tasso di occupazione 15-64 anni				0.103
Costante		-3.153***	-3.569***	-6.610
Observations		18,192	8,222	8,222



## Transizioni tirocinio – nessuna occupazione

Standard errors

\*\*\* p<0.01

\*\* p<0.05

\* p<0.1

(§=applicato peso di  
riporto all'universo)

Caratteristiche osservate nei modelli:		Individuali	Individuali e di impresa§	Individuali e di impresa e MDL§
genere: Femmine (Maschio)		-0.135*	-0.245	-0.280
Titolo di studio (scuola media o inf.)	Istituti professionali	0.191	-0.429	-0.402
	Diploma di maturità	-0.513***	-0.461	-0.325
	Laurea di primo livello	-0.780***	-1.680**	-1.697**
	Laurea o superiore	-1.450**	-5.578***	-5.038***
eta in classi (tra 22 e 24 anni)	meno di 21 anni	-0.196	-0.803*	-0.749
	tra 25 e 26 anni	-0.386***	-1.662	-1.486
	tra 27 e 30 anni	-0.109	-0.841	-0.515
	31 anni o più	0.311***	-0.680	-0.641
Area geografica (Nord- Ovest)	Nord-Est	0.378***	1.058**	0.816
	Centro	0.300***	-0.189	0.194
	Mezzogiorno	0.520***	1.663***	4.545***
	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	-0.986***	0.143	0.573
settore Ateco 2 digit (COMMERCIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI)	FORNITURA DI ACQUA;RETI FOGNARIE; GESTIONE RIFIUTI	0.092	-1.991***	-2.654***
	COSTRUZIONI	-0.003	1.620**	1.489**
	SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	0.295**	-0.011	0.143
	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	-0.643***	1.139**	1.193**
	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	-0.220	0.202	-0.223
	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0.902**	-1.520	-1.263
	ATTIVITÀ PROFESSIONALI/SCIENTIFICHE/TECNICHE	-0.713***	-0.496	-0.796
	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SUPPORTO IMPRESE	0.244*	-0.608	-0.061
	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA	1.190***	5.037***	4.842***
	ISTRUZIONE	0.598**	-1.825**	-1.979*
	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	1.373***	1.831**	2.251***
	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E INTRATTENIMENTO	0.366	1.480	2.081*
	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	0.382	1.310	1.143
	Tipologia tirocinio	Formativo di orientamento	0.567***	1.300***
Finalizzato all'inclusione sociale		1.595***	4.551***	4.629***
Impresa plurilocalizzata (impresa monolocalizzata)			-0.686**	-0.661**
Classe dimensionale impresa (1-9 addetti)	10 - 49 addetti		-0.279	-0.292
	50-249 addetti		-0.258	-0.509
	oltre 250 addetti		0.454	0.272
Cluster imprese QDL (tradizionali)	Resilienti		0.339	0.173
	Smart		1.031***	0.949**
	Ibride		0.704	0.661
Anno attivazione tirocini (2019)	2018	0.314***	-0.651	-0.798
	2020	-0.030	1.422***	1.672***
	2021	0.365***	-0.365	-0.227
	2022	1.818***	3.246***	3.205***
Tasso di attività 15-34 anni				0.132*
Tasso di occupazione 15-64 anni				0.049
Costante		-3.171***	-3.838***	-14.690***
Observations		18,192	8,432	8,432





# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

