

IL TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER LA TRANSIZIONE DEGLI ADULTI

Un'analisi longitudinale sul target
degli individui di 35 anni di età e oltre

*Alessandro Chiozza
Anna Maria Senatore*

65





L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2029), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: Natale Forlani

Direttore generale: Lorianò Bigi

Riferimenti

Corso d'Italia, 33 00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: www.inapp.gov.it

Contatti: editoria@inapp.gov.it

Collana a cura di Pierangela Ghezzi

Il paper, realizzato nell'ambito della Mercato del lavoro (Responsabile: Manuel Marocco), contribuisce al filone di ricerca dell'Inapp sul tema delle transizioni dalla formazione al lavoro e sui percorsi verso l'occupazione dei soggetti adulti.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Autori:

Alessandro Chiozza, Inapp

(cap. 3, Conclusioni)

a.chiozza@inapp.gov.it

Anna Maria Senatore Inapp

(Introduzione, capp. 1, 2)

a.senatore@inapp.gov.it

Elaborazioni statistiche:

Luca Mattei, Inapp

Testo chiuso: aprile 2026

Pubblicato: aprile 2026

Coordinamento editoriale:

Valeria Cioccolo

Paola Piras

Editing grafico e impaginazione:

Marta Cascarano in collaborazione con *Angelica Alori*

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

Alcuni diritti riservati [2026] [INAPP]

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

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



ISSN 2533-2996

ISBN 978-88-543-0383-6



ABSTRACT

IL TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER LA TRANSIZIONE DEGLI ADULTI.

UN'ANALISI LONGITUDINALE SUL TARGET DEGLI INDIVIDUI DI 35 ANNI DI ETÀ E OLTRE

Il paper presenta un approfondimento su uno specifico target di popolazione, quella di 35 anni e oltre, che è stata coinvolta in esperienze di tirocinio extracurricolare. Si tratta di una popolazione che, per età, dovrebbe essere già stabilmente inserita all'interno del mercato del lavoro e che invece si caratterizza per una condizione di disoccupazione o di attività lavorativa precaria. Lo studio si propone pertanto di contestualizzare questa esperienza, inquadrandola all'interno della storia lavorativa degli individui. Per tale ragione si è scelto di ricostruire, per ciò che riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, quanto avvenuto nei cinque anni antecedenti il coinvolgimento nel tirocinio. In modo simile, è stata verificata la presenza di un'occupazione, ovvero di un ritorno in tirocinio, nei sei mesi successivi alla conclusione dell'esperienza. Più in generale, dunque, l'obiettivo perseguito è stato quello di comprendere quanto la partecipazione a un tirocinio extracurricolare possa incidere sulle traiettorie verso l'occupazione, anche in relazione alla tenuta nel tempo delle attivazioni lavorative.

L'approccio adottato è stato pertanto quello di un'analisi longitudinale, con un periodo di osservazione che a partire dal triennio 2021-2023 ha approfondito in particolare l'ultima annualità.

PAROLE CHIAVE: formazione, politiche attive del lavoro, tirocini extracurricolari, transizione al lavoro

ADULT TRANSITIONS. A LONGITUDINAL ANALYSIS OF EXTRACURRICULAR TRAINEESHIPS OF INDIVIDUALS AGED 35 AND MORE

This paper presents an in-depth analysis of a specific population group: individuals aged 35 and over who participated in extracurricular traineeships. This population group, due to age, would be expected to be stably integrated into the labour market, but is instead characterised by conditions of unemployment or precarious employment condition.

The study therefore aims to contextualise this experience by situating it within individuals' employment histories. For this purpose, labour market participation during the five years preceding involvement in the traineeships was reconstructed. Similarly, the presence of employment, or a return to traineeships participation, was analysed in the six months following the conclusion of the experience. More generally, the objective was to understand how participation in an extracurricular traineeship may affect trajectories towards employment, also in relation to employment stability over time.

Accordingly, a longitudinal analytical approach was adopted, with an observation period covering the years 2021–2023 and a particular focus on the final year.

KEYWORDS: training, active labour market policies, extracurricular traineeships, transition to work

PER CITARE IL PAPER: Chiozza A., Senatore A.M. (2026), *Il tirocinio extracurricolare per la transizione degli adulti. Un'analisi longitudinale sul target degli individui di 35 anni di età e oltre*, Inapp Paper n.65, Roma, Inapp



INDICE

Introduzione	5
1 La disciplina del tirocinio extracurricolare.....	6
2 Il target di analisi	8
2.1. Definizione della platea di riferimento	8
2.2. Caratteristiche del target.....	10
2.3. Storia lavorativa del target	16
3 Dopo il tirocinio. Gli esiti rilevati nei 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza	26
Conclusioni	37
Bibliografia	41



INTRODUZIONE

Il presente paper presenta i risultati di uno studio che si propone di analizzare la transizione al lavoro di un target specifico, quello degli individui di 35 anni di età e oltre che hanno partecipato a un percorso di tirocinio extracurricolare¹.

L'interesse per questo specifico segmento di popolazione adulta deriva dall'evidenza che esso rappresenta un target non marginale all'interno della platea dei tirocini extracurricolari, se si considera che ad esso è riconducibile circa il 15% dei rapporti di tirocinio attivati nel triennio 2021-2023, come emerge dall'ultima rilevazione dell'Inapp (Inapp 2025) e dai precedenti Rapporti di monitoraggio Anpal-Inapp.

Si tratta di soggetti che, in ragione dell'età anagrafica, possiedono nella maggior parte dei casi un pregresso di esperienze lavorative o si muovono ancora all'interno del mercato del lavoro, ma spesso in una condizione di instabilità o precarietà, e che verosimilmente, in assenza di opportunità di lavoro nell'immediato, decidono di intraprendere un percorso formativo caratterizzato da un diretto contatto con il mondo del lavoro, in grado di arricchire e aggiornare il bagaglio di competenze necessario per la transizione verso una prima o una nuova occupazione.

Lo studio si propone pertanto di contestualizzare la scelta di avviare un tirocinio, inquadrandola all'interno della storia lavorativa degli individui, intesa come un continuum, e dunque ricostruita sulla base delle informazioni presenti nel registro delle Comunicazioni obbligatorie (CO)², nei cinque anni antecedenti alla partecipazione al tirocinio e nei sei mesi successivi alla sua conclusione³. Più in generale, l'obiettivo è quello di comprendere quanto la partecipazione a un tirocinio extracurricolare possa incidere sulle traiettorie verso l'occupazione, anche in relazione alla tenuta nel tempo delle attivazioni lavorative.

L'approccio adottato è quello di un'analisi qualitativa e quantitativa di carattere longitudinale, con un intervallo di osservazione che a partire dal triennio 2021-2023, ripercorre le esperienze lavorative intercorse nei cinque anni antecedenti alla partecipazione al tirocinio e si estende nei 180 giorni successivi alla sua conclusione, assumendo questi ultimi come *time span* per la rilevazione di eventuali esiti occupazionali.

Lo studio si compone di un paragrafo dedicato all'analisi del target e di un successivo paragrafo che analizza gli esiti occupazionali; le principali evidenze emerse sono oggetto di un paragrafo conclusivo. Al fine di meglio contestualizzare il tema di approfondimento proposto, si è ritenuto utile premettere alle analisi un breve inquadramento dell'istituto del tirocinio extracurricolare, che ne ripercorre l'evoluzione normativa e il dibattito che ha interessato lo strumento nel corso degli ultimi due decenni ed è tuttora in corso.

¹ Lo studio riprende i principali filoni di indagine già esplorati in un lavoro presentato alla 8th International Astril Conference nel gennaio 2025 e ne approfondisce alcuni aspetti, collocandoli in un contesto di riferimento più ampio (Chiozza *et al.* 2025).

² L'Archivio amministrativo delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali raccoglie, oltre ai tirocini extracurricolari, le attivazioni e le cessazioni relative ai rapporti di lavoro dipendente nelle sue diverse forme, alle collaborazioni, al lavoro autonomo nello spettacolo, all'associazione in partecipazione, al contratto di agenzia e al lavoro in somministrazione. Pertanto, salvo diversa specificazione, ogni qualvolta si farà riferimento alle attivazioni di rapporti di lavoro e all'ingresso o al reingresso nel mercato del lavoro, si intenderanno esclusivamente gli eventi registrati attraverso il sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

³ Si veda oltre la nota n. 14.



1 LA DISCIPLINA DEL TIROCINIO EXTRACURRICOLARE⁴

Il tirocinio extracurricolare, misura formativa di politica attiva, dallo scorso decennio è stato al centro di un crescente dibattito, stimolato in parte dal sensibile incremento del volume di tirocini verificatosi nel nostro Paese (cui ha anche contribuito l'ampio utilizzo del dispositivo da parte del Programma Garanzia Giovani⁵), in parte dalle sollecitazioni provenienti dall'Unione europea, che con la Raccomandazione del 2014 invitava gli Stati membri ad adottare degli standard minimi di qualità del tirocinio, allo scopo di garantirne la natura di strumento per l'occupabilità e la transizione e tutelarla da indebiti utilizzi⁶. In Italia il dibattito si è tradotto nell'adozione di un quadro regolatorio nazionale condiviso tra Governo e Regioni, essendo la formazione materia esclusiva di queste ultime: si tratta delle Linee guida del 2013 sui tirocini extracurricolari, aggiornate con un successivo Accordo del 2017, e delle Linee guida del 2015 sui tirocini di inclusione⁷. Le Linee guida del 2017 riflettono lo spostamento del tirocinio, inizialmente concepito come strumento di orientamento e di transizione dalla scuola al lavoro, verso una funzione sempre più legata all'inserimento e al reinserimento lavorativo. In tempi più recenti, nel dibattito sul tirocinio si è assistito ad una virata significativa sul piano istituzionale, con un intervento del Governo di natura legislativa: nella Legge di Bilancio 2022, i commi 720-726 intervengono sulla definizione stessa del tirocinio extracurricolare e prevedono la revisione della disciplina vigente, attraverso la definizione di nuove Linee guida condivise con le Regioni entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge. A livello definitorio, il tirocinio viene portato nell'alveo dell'alternanza scuola-lavoro⁸ come strumento di orientamento e formazione professionale, a scapito dunque della funzione di inserimento/reinserimento occupazionale. Si vuole inoltre circoscriverne l'applicazione ai soli soggetti con difficoltà di inclusione sociale – disposizione, quest'ultima, dichiarata illegittima dalla Corte costituzionale⁹, in quanto lesiva della competenza esclusiva regionale.

Nelle more della revisione prevista dalla norma, la disciplina del tirocinio extracurricolare tuttora in vigore, e a cui fa dunque riferimento questo studio, è quella dettata dalle Linee guida del 2017, che definiscono il tirocinio come una misura di politica attiva "finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto

⁴ Per approfondimenti sul tema si veda il paragrafo 2.1, Il quadro nazionale di riferimento, contenuto in Inapp 2025, cit.

⁵ Nel 2015, il volume dei tirocini extracurricolari è aumentato del 56,4% rispetto all'anno precedente passando, in valori assoluti da 223 mila a 349 mila. Cresciuti ulteriormente fino a superare i 370 mila nel 2017, la numerosità è rimasta elevata fino al 2019, anno in cui sono stati oltre 355 mila. Il forte decremento c'è stato, ovviamente, con il 2020 con un recupero parziale nel 2021. Da quel momento, tuttavia, la dinamica delle attivazioni ha assunto valori negativi fino ad arrivare a poco più di 281 mila (Inapp 2025). In proposito, si veda anche Galeotto 2025.

⁶ In Europa il tema è stato oggetto di una serie di interventi normativi, volti a dotare l'istituto di maggiori garanzie e tutele, a partire dalla [Raccomandazione del Consiglio del 10 Marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini \(2014/C 88/01\)](#). Recentemente, nell'ottica di rafforzare ulteriormente gli standard qualitativi proposti dalla Raccomandazione del 2014, è stata presentata una [Proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM\(2024\) 133 final](#), cui si affianca la [Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini \(direttiva sui tirocini\), COM\(2024\) 132 final](#).

⁷ [Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini". Repertorio atti n. 1/CSR del 24 gennaio 2013; Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", ai sensi dell'articolo 1, commi da 34 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Accordo ai sensi dell'articolo 1, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Repertorio atti n. 86/CSR del 25 maggio 2017; Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione". Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Repertorio atti n. 7/csr del 22 gennaio 2015.](#)

⁸ Art. 1, comma 720, legge n. 234/2021: "Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro".

⁹ Sentenza Corte costituzionale 14 aprile 2023, n. 70.



ospitante e il tirocinante, allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo"¹⁰. Il tirocinio extracurricolare si caratterizza dunque come strumento per l'occupabilità e la transizione, intesa questa sia come passaggio dal sistema dell'istruzione al mondo del lavoro che, soprattutto, come passaggio da uno stato di inoccupazione/disoccupazione all'occupazione. In virtù della sua azione di rafforzamento e valorizzazione delle competenze individuali, esso può inoltre giocare un ruolo importante nella riduzione del *mismatch* tra la domanda di competenze e figure qualificate richieste dal mercato del lavoro, nonché alla riduzione del conseguente fenomeno di *labour shortage*.

Coerentemente con questo inquadramento, i soggetti usciti dal sistema dell'istruzione non costituiscono un target a sé stante, ma sono ricompresi all'interno della macrocategoria dei disoccupati. Sono infatti individuati quali potenziali fruitori della misura "i soggetti che si trovano in stato di disoccupazione, compresi coloro che hanno completato percorsi di istruzione secondaria e terziaria" e alcune categorie di lavoratori in possesso di un'occupazione precaria, ossia beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio disoccupazione e occupati in cerca di altra occupazione. A questi si aggiungono i soggetti in condizione di svantaggio, identificati nei disabili e in alcune specifiche categorie¹¹. Si tratta dunque di una platea molto eterogenea per condizione socio-lavorativa e grado di distanza dal mercato del lavoro, la cui classe di età si estende in un range compreso tra giovani under 19 e adulti over 50.

¹⁰ Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", maggio 2017.

¹¹ Si tratta delle categorie definite dalle Linee guida del 2017, par. 1, lettera e): soggetti disabili e svantaggiati (disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99; persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del DPR n. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del D.lgs. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del D.lgs. n. 24/2014).



2 IL TARGET DI ANALISI

2.1. Definizione della platea di riferimento

Il processo di definizione della platea di riferimento parte dall'individuare il complesso dei tirocini che nel triennio 2021-2023 hanno coinvolto soggetti di 35 anni di età e oltre, per poi arrivare a quantificare, per step successivi, la numerosità degli individui, posto che non vi è una diretta corrispondenza tra il numero dei tirocini e quello dei tirocinanti, in quanto ogni individuo può svolgere, nel tempo, più di un'esperienza. I tirocini extracurricolari che nel triennio considerato hanno coinvolto adulti di 35 anni e oltre sono in totale 136.829, pari al 14,8% dei tirocini avviati complessivamente nel periodo. Come evidenzia la tabella 1, a fronte della contrazione del volume complessivo dei tirocini registrata in questo arco di tempo, l'incidenza di questa classe di età presenta invece una lieve variazione in positivo, e raggiunge nel 2023 il 15,4%.

Rispetto a questo universo, per definire la platea sono state operate alcune scelte metodologiche. In primo luogo, si è ritenuto di non includere nel computo i tirocini che nelle Comunicazioni obbligatorie risultano associati a soggetti classificati come disabili (ai sensi della legge n. 68/99), in quanto questi rappresentano una categoria a sé stante, per la quale il tirocinio, così come l'accesso all'occupazione, è regolato da disposizioni specifiche¹². In seconda istanza sono stati considerati solo i tirocini di durata non inferiore ai 30 giorni, dal momento che le Linee guida del 2017 stabiliscono come durata minima un periodo di due mesi, ridotta a un mese nel caso dei tirocini stagionali¹³. A partire dal risultato così ottenuto, pari a 118.416 tirocini, la numerosità dei tirocinanti è stata definita considerando il primo tirocinio effettuato da ciascun individuo, dal momento che, come si è detto, ogni soggetto può svolgere, nel tempo, più di un'esperienza.

La platea di riferimento risulta dunque costituita in totale da 96.428 individui. Questi rappresentano il 12% del complesso dei tirocinanti del triennio che hanno effettuato almeno un tirocinio (806.275 soggetti).

Tabella 1 Individuazione della platea di riferimento. Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali

Anno	Totale tirocini (A)	Tirocini over 35 (B)	% sul totale (B/A)	Tirocini ≥ 35 non L. 68/99 e ≥ 30 giorni (C)	Incidenza sul totale (C/A)	Individui coinvolti per primo tirocinio
2021	329.301	48.621	14,8	42.192	12,8	38.892
2022	313.683	44.833	14,3	38.637	12,3	30.381
2023	281.376	43.375	15,4	37.587	13,4	27.155
Totale	924.360	136.829	14,8	118.416	12,8	96.428

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

¹² Come stabilito dalle Linee guida del 2017, i tirocini rivolti a soggetti con disabilità possono avere una durata massima di 24 mesi (anziché di 12, come previsto per gli altri soggetti) e prevedere al loro termine l'attivazione di un ulteriore tirocinio, anche presso lo stesso datore di lavoro; inoltre non sono soggetti ai vincoli collegati alle prestazioni dell'impresa relativamente all'inserimento occupazionale di precedenti tirocinanti ospitati ecc.

¹³ Durate inferiori a un mese sono previste solo per tirocini estivi di orientamento a favore di giovani inseriti in percorsi scolastici, dunque non per soggetti adulti quali quelli oggetto del presente studio. Cfr. *Accordo tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento"*, cit., punto 1.



Il paragrafo che segue sviluppa un'analisi del target, allo scopo di delineare il profilo dei soggetti che, in età adulta, hanno scelto di aderire alla misura del tirocinio extracurricolare. L'analisi approfondisce in primo luogo le caratteristiche socio-anagrafiche per poi passare a esplorare, nella seconda parte, la storia lavorativa degli individui nei cinque anni antecedenti all'avvio del tirocinio. Questa viene analizzata attraverso le informazioni fornite dall'Archivio delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che consentono di tracciare attivazioni e cessazioni relative a rapporti di lavoro dipendente (ad esclusione, quindi, del lavoro autonomo). Al riguardo, la scelta metodologica è quella di considerare, come detto, un *time span* di cinque anni, ritenendo tale periodo sufficientemente ampio per consentire l'osservazione di dinamiche di ingresso e/o reingresso nel mercato del lavoro significative¹⁴. La presenza o assenza di esperienze lavorative, nonché la distanza temporale del tirocinio dall'ultima occupazione tracciata nelle Comunicazioni obbligatorie, è assunta come indicatore sintetico per misurare la prossimità con il mercato del lavoro: minore è la distanza dall'ultimo rapporto di lavoro, maggiore è dunque il grado di prossimità.

Per una migliore contestualizzazione dell'analisi proposta, si è ritenuto utile presentare un confronto tra le principali evidenze emerse in relazione al target adulto considerato e i dati di monitoraggio dell'ultima rilevazione dell'Inapp sul complesso dei tirocini avviati nel 2023, circoscrivendo il confronto alla medesima annualità. A questo proposito occorre meglio precisare i termini del confronto, anche per quanto riguarda le grandezze comparate. Sebbene, come rappresentato più sopra, non esista una precisa corrispondenza numerica tra tirocini e tirocinanti, dal momento che ogni individuo nel tempo può svolgere più di un'esperienza, la comparazione permette di osservare delle tendenze di carattere generale, nonché di leggere alcune specifiche caratteristiche dei tirocinanti di 35 anni e oltre sullo sfondo del più ampio quadro attuativo della misura. Quest'ultimo nel 2023, con un trend analogo a quello rilevato dai precedenti monitoraggi (Anpal Inapp 2024; Anpal Inapp 2022), vede la prevalenza dei soggetti under 30, che pesano per il 77,4%, cui si aggiunge un 7,1% di individui tra i 30 e i 34 anni; gli adulti di 35 anni di età e oltre sono nel 2023 il 15,4%. I dati registrati dal monitoraggio dell'Inapp rispetto alle quali si confrontano le evidenze del target adulto qui analizzato rispecchiano dunque in prevalenza le caratteristiche delle fasce di età più giovani.

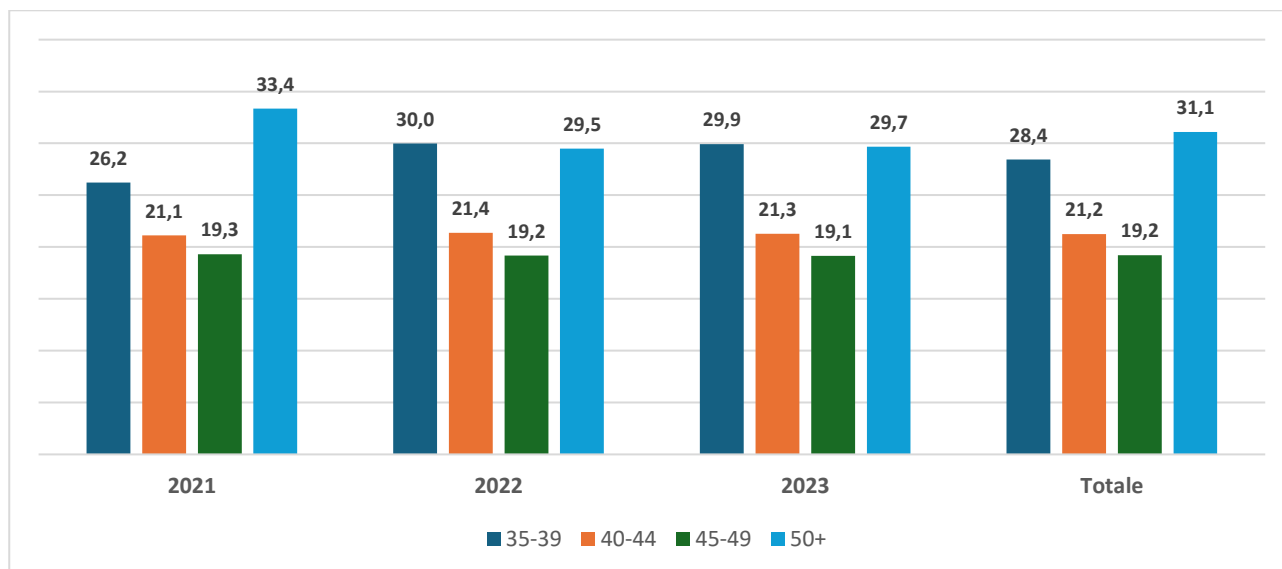
¹⁴ L'adozione di un arco temporale che comprende il periodo fra i 5 anni precedenti l'inizio del tirocinio e i 6 mesi successivi dalla conclusione rimanda a una metodologia consolidata e già utilizzata nei precedenti rapporti di monitoraggio nazionale dei tirocini extracurricolari realizzati dall'Anpal e dall'Inapp. Nello specifico, il periodo dei 5 anni precedenti consente di individuare i 'primi ingressi' nel mercato del lavoro per quel che concerne le classi di età più giovani mentre, per le fasce di età più adulte, segnala una distanza temporale tale da far ritenere che vi sia l'assenza di 'familiarità' con il lavoro, in termini relazionali, emotivi, comportamentali e di competenze agite. Per le fasce di popolazione più adulta, infatti, non si può parlare di 'primo ingresso' non essendoci elementi a supporto, ma certamente di 'reingresso' dopo un'assenza particolarmente significativa in termini di tempo. Relativamente ai 6 mesi successivi la conclusione del tirocinio extracurricolare, invece, si è operata la scelta metodologica di non considerare più direttamente associabile l'effetto del tirocinio a una eventuale attivazione di un contratto di lavoro dopo 180 giorni. Cfr. Inapp (2025); Anpal Inapp (2024), (2022), (2021).

2.2 Caratteristiche del target

L'osservazione delle caratteristiche socio-anagrafiche parte dall'analizzare in primo luogo le diverse classi di età di cui si compone la platea: il target di individui qui considerato è stato infatti definito sulla base dell'età anagrafica, isolando un segmento di popolazione che spazia dai 35 anni ai 50 e oltre e che pertanto, come anche emergerà nelle successive analisi, non rappresenta un insieme omogeneo, ma presenta al suo interno delle specificità legate alle differenti fasce di età adulta.

Come evidenzia la figura 1, circa il 60% degli individui che costituiscono la platea si concentra nelle classi collocate ai due estremi opposti: la classe più 'matura' degli adulti di 50 anni di età e oltre e, a seguire, la classe più 'giovane' dei 35-39enni. I primi costituiscono poco meno di un terzo della platea (31,1%, pari al 3,7% dei tirocinanti complessivi); come noto, si tratta della classe di età cui è riconosciuta una particolare condizione di svantaggio sul mercato del lavoro ed è pertanto oggetto di specifici provvedimenti volti a favorirne l'inserimento/reinserimento occupazionale¹⁵. Seguono i 35-39enni, che rappresentano il 28,4% del target. Guardando all'andamento nel triennio, si osserva tuttavia che le due classi presentano un trend inverso, che porta gli adulti di 50 anni e oltre a diminuire gradualmente la loro incidenza, passando dal 33,4% del 2021 al 29,7% del 2023, a fronte di un peso crescente dei 35-39enni (+ 3,7 punti percentuali). Le due classi intermedie dei 40-44enni e dei 45-49enni registrano valori medi rispettivamente del 21,2% e del 19,2%, senza variazioni di rilievo nel corso del tempo.

Figura 1 Tirocinanti di 35 anni e oltre per classe di età. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

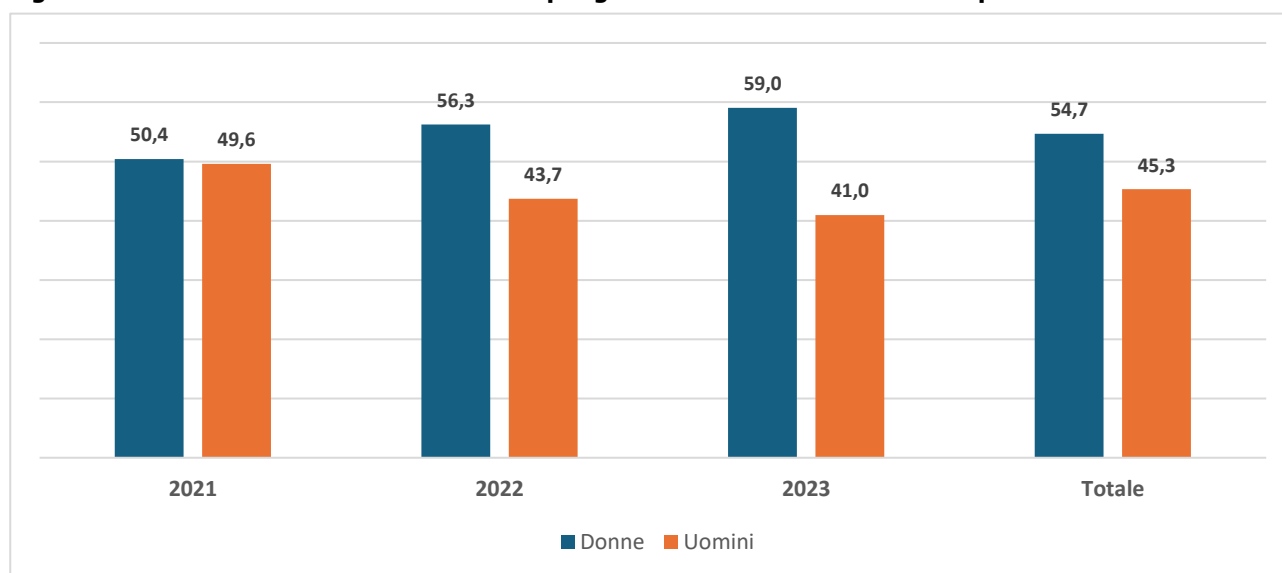
L'analisi per genere (figura 2) evidenzia come la platea di tirocinanti considerata sia costituita in prevalenza da donne (54,7%), con un trend che nel corso degli anni registra un incremento significativo: da un'incidenza del 50,4% nel 2021, dunque appena superiore a quella degli uomini, si osservano un considerevole incremento di 5,9 punti percentuali nel 2022 e un ulteriore incremento di quasi 3 punti nel

¹⁵ Al proposito si ricorda che la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha adottato misure specifiche per favorire l'inserimento occupazionale di soggetti appartenenti a questa classe di età, sotto forma di incentivi assunzionali. È inoltre opportuno ricordare che con decreto del 17 ottobre 2017, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha provveduto a individuare la categoria degli over 50 tra i 'lavoratori svantaggiati'.



2023, che portano il valore iniziale al 59%. Il dato relativo all'annualità 2023 (Inapp 2025), che vede una partecipazione delle donne pari al 59%, se confrontato con quello riferito al complesso dei tirocini attivati nella medesima annualità, dove le donne costituiscono il 51,8% del totale, conferma dunque la tendenza generale di un maggiore coinvolgimento della popolazione femminile nei percorsi di tirocinio e mostra come tale tendenza sia maggiormente marcata nel caso di donne adulte di 35 anni di età e oltre (59% versus 51,8%).

Figura 2 Tirocinanti di 35 anni e oltre per genere. Anni 2021-2023. Valori percentuali

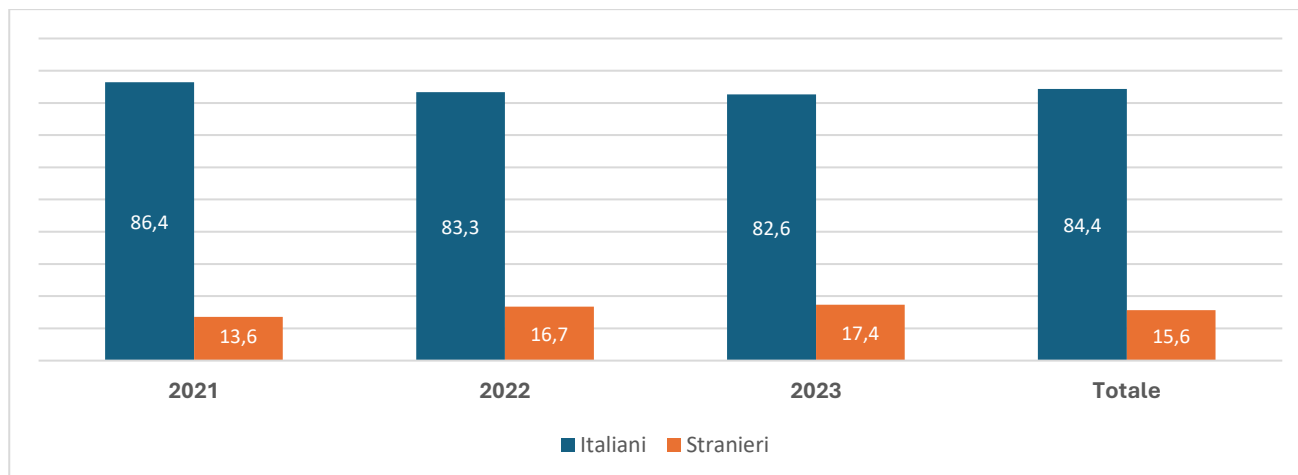


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Rispetto alla cittadinanza di origine (figura 3) si osserva che una percentuale non trascurabile di individui di 35 anni e oltre, pari al 15,6%, è costituita da cittadini stranieri residenti in Italia. È interessante osservare come nel corso del triennio la loro presenza aumenti di quasi 4 punti percentuali, passando dal 13,6% del 2021 al 17,4% del 2023. Al riguardo, l'analisi dedicata a questo specifico target¹⁶ dal monitoraggio Inapp, riferita al medesimo triennio, offre un interessante quadro di confronto. Essa, infatti, evidenzia che i tirocini avviati e, in analogia percentuale, i tirocinanti coinvolti, rappresentano il 10% del complesso dei rispettivi valori totali, con un'incidenza che aumenta negli anni, passando dal 9,5% del 2021 al 10,1% del 2022 e al 10,4% del 2023¹⁷. Appare dunque un dato non trascurabile il fatto che tra i tirocinanti over 35 si registri un'incidenza dei cittadini stranieri residenti in Italia superiore al valore medio e ai valori delle singole annualità riferiti al complesso dei tirocini avviati nel triennio.

¹⁶ Inapp (2025) cit.

¹⁷ Per questo specifico target, i valori dell'incidenza relativa sia ai tirocinanti (individui) che ai tirocini (percorsi) sono risultati di pari entità.

Figura 3 Tirocinanti di 35 anni e oltre per cittadinanza. Anni 2021-2023. Valori percentuali


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

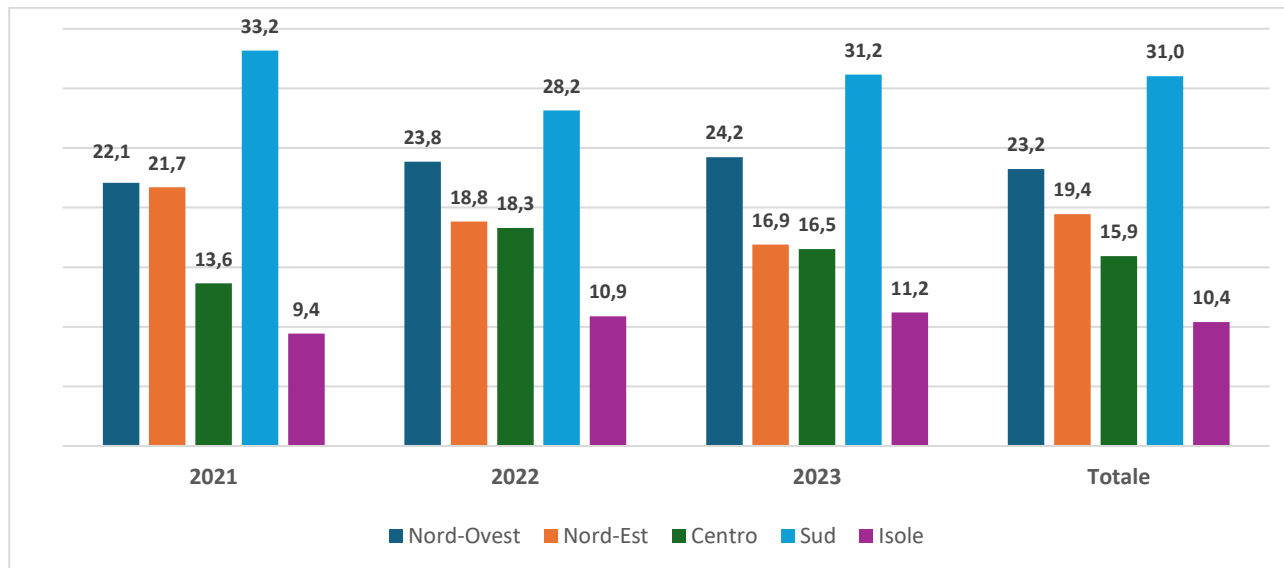
La distribuzione dei tirocinanti di 35 anni e oltre nelle varie ripartizioni geografiche (figura 4) indica che la maggior parte di essi (31%) ha svolto il tirocinio in un'azienda collocata nel Sud del Paese. A seguire, essi si concentrano nelle aree del Nord-Ovest (23,2%) e del Nord-Est (19,4%). Circa il 16% della platea considerata ha svolto un tirocinio nel Centro Italia, mentre le Isole, infine, assorbono nel complesso il 10,4% della platea.

L'andamento nel corso del triennio mostra nel Sud una marcata flessione nel 2022 (-5 punti percentuali), in parte recuperata nel 2023 (+3 punti), e una flessione nel Nord-Est, che passa dal 21,7% del 2021 al 16,9% del 2023 (-4,8 punti percentuali). A tali variazioni in negativo fanno riscontro un incremento nel Nord Ovest (+2,1 punti percentuali), nel Centro (circa 5 punti nel 2022, calati a 3 nel 2023) e nelle Isole (poco meno di 2 punti). Sebbene dunque il Sud permanga l'area di maggiore concentrazione di questo target rispetto alle altre aree geografiche, nel tempo sembra evidenziarsi una maggiore diversificazione in direzione soprattutto del Nord-Ovest, nel Centro e nelle Isole.

Il monitoraggio effettuato dall'Inapp sulla distribuzione complessiva dei tirocini avviati presenta un quadro sostanzialmente diverso rispetto a quello del target qui considerato. Mettendo a confronto le due popolazioni per l'annualità 2023, appare infatti che a livello complessivo è il Nord-Ovest ad assorbire la quota maggiore di tirocini (33,9%), seguito dal Sud (21,2%), dal Nord-Est (19,6%) e dal Centro (18,7%) mentre le Isole attraggono una percentuale di tirocini tendenzialmente inferiore (6,6%). Gli adulti di 35 anni coinvolti in percorsi di tirocinio appaiono dunque maggiormente presenti nelle regioni del Sud e nelle Isole, ossia nelle aree del Paese che presentano un mercato del lavoro meno dinamico e maggiori criticità occupazionali.



Figura 4 Tirocinanti di 35 anni e oltre per ripartizione geografica. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

La figura 5, relativa al livello d'istruzione, mostra che il possesso di un diploma, che riguarda il 40,4% dei tirocinanti di 35 anni e oltre, costituisce il titolo di studio prevalente tra i tirocinanti adulti qui osservati. Un'elevata percentuale, pari al 36,7%, è invece in possesso della sola licenza di scuola media. Va inoltre segnalato come una quota non trascurabile, pari al 10,3%, risulta non possedere alcun titolo di studio¹⁸, mentre meno di un tirocinante su dieci (8,6%) possiede un titolo di istruzione terziaria. Residuale appare la quota di coloro che possiedono una licenza di scuola primaria (2,7%). È tuttavia interessante osservare le dinamiche intervenute nel triennio a modificare l'incidenza delle due classi di istruzione prevalenti: se infatti nel 2021 la maggioranza dei tirocinanti era in possesso della licenza media (40,2%) e, a seguire, di una qualifica o un diploma superiore (38,7%), gradualmente la proporzione si inverte. Nel 2023, infatti, sono i diplomati la maggioranza (42,7%), mentre cala sensibilmente la quota di quanti possiedono una licenza media (32,8%, -7,4 punti percentuali). A controbilanciare, in parte, l'aumento di tirocinanti 'più istruiti' interviene un aumento dei soggetti privi di titolo di studio (+ 2,9 punti percentuali) e una diminuzione seppur contenuta di quelli con titolo terziario (-1,2 punti percentuali). Nel corso del triennio si assiste dunque a due fenomeni di segno inverso: se infatti da un lato il tirocinio appare coinvolgere in maggior percentuale adulti mediamente istruiti, ossia in possesso di un diploma o qualifica, dall'altro appare crescere, contestualmente, la partecipazione di soggetti privi di un titolo di studio (quantomeno riconosciuto), dunque in una condizione di maggiore debolezza sul mercato del lavoro rispetto al resto della platea, e diminuisce la quota dei laureati. Nel confronto con il monitoraggio Inapp 2023, i tirocinanti adulti qui considerati appaiono caratterizzati da livelli di istruzione notevolmente più bassi. Il complesso dei tirocini¹⁹ avviati nel 2023 presenta infatti una più elevata percentuale di percorsi riferibili a individui in possesso di un diploma (48,8%) e soprattutto, una percentuale di tirocini riferibili a soggetti laureati

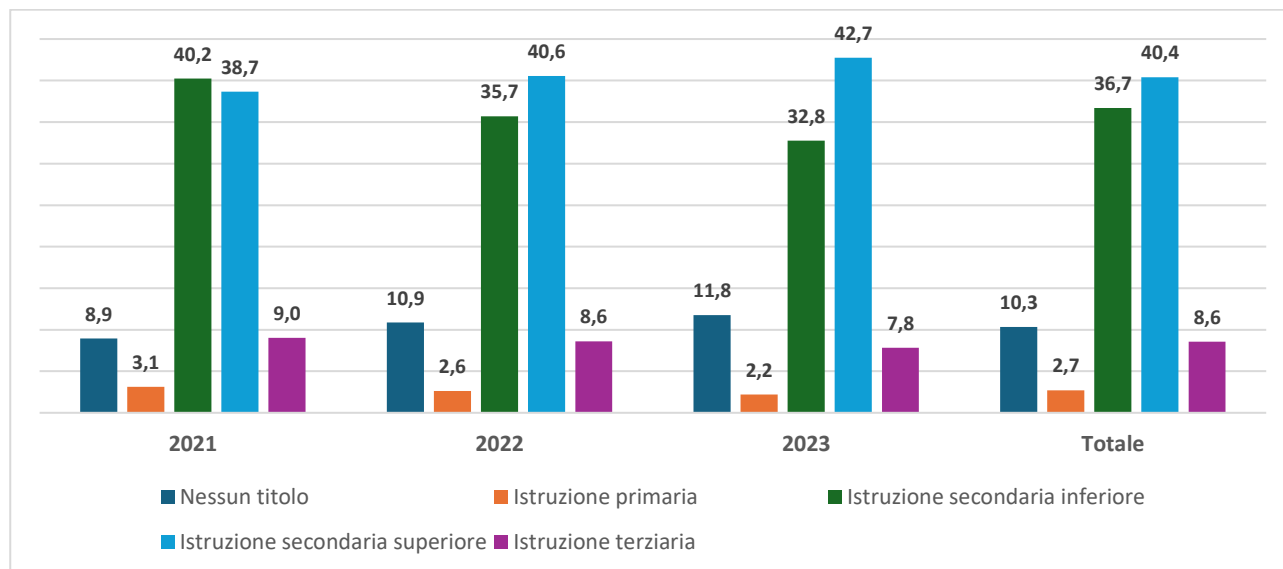
¹⁸ Da tenere presente, al riguardo, il fatto che l'Archivio delle Comunicazioni obbligatorie registra la presenza di titoli formalmente riconosciuti; è dunque possibile che accanto a individui privi di istruzione vi siano soggetti il cui titolo di studio non è riconosciuto (ad esempio, nel caso di cittadini extracomunitari).

¹⁹ Bisogna ovviamente considerare che fra i giovani fino a 29 anni, il 78,1% degli individui coinvolti possiede almeno un diploma.



considerevolmente più elevata (24,1%), cui fa riscontro un'incidenza notevolmente inferiore della licenza di scuola media (19,2%) e dell'assenza del titolo di studio (6,9%). Anche l'istruzione primaria appare del resto maggiormente residuale (0,9%).

Figura 5 Tirocinanti di 35 anni e oltre per titolo di studio. Anni 2021-2023. Valori percentuali*



*Al netto dei dati non disponibili

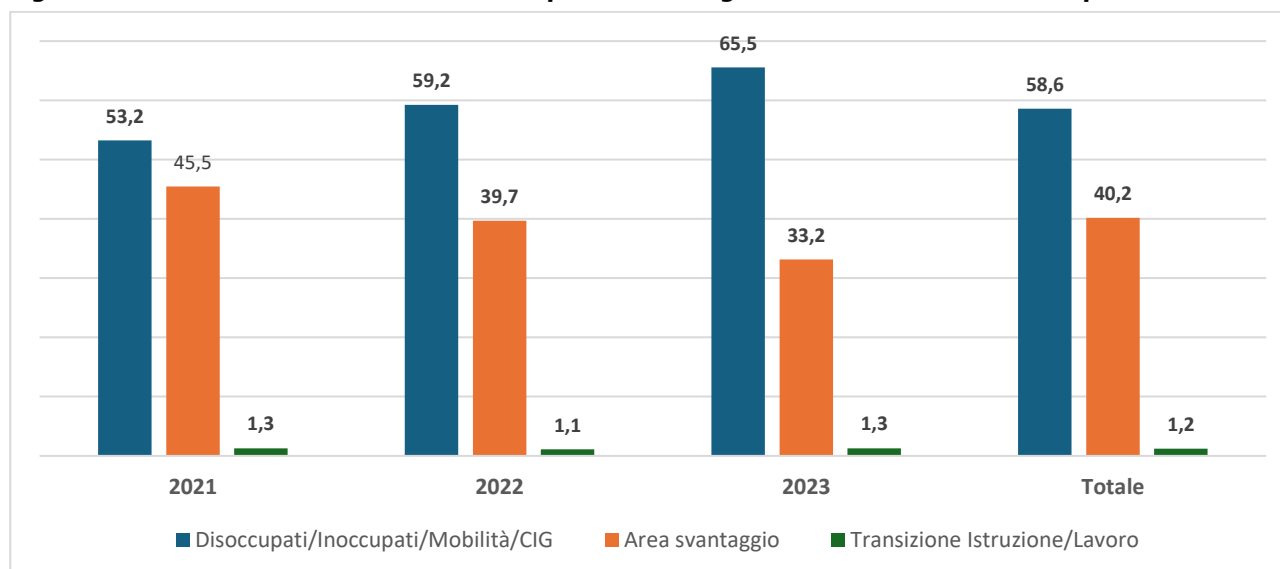
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Un'ulteriore informazione ricavabile dall'Archivio delle Comunicazioni obbligatorie riguarda le categorie nelle quali sono classificati i tirocinanti, considerabili a tutti gli effetti come una proxy della loro posizione rispetto al mercato del lavoro (per assenza/presenza di occupazione, uscita dal sistema dell'istruzione o condizioni socio-anagrafiche). Come mostra la figura 6, oltre la metà dei soggetti considerati (58,6%) rientra nella macrocategoria dei disoccupati, inoccupati e lavoratori in mobilità/Cassa integrazione, mentre il 40,2% è costituita da soggetti deboli, con caratteristiche riconducibili all'area dello svantaggio²⁰. Come è lecito aspettarsi, essendo il target costituito da soggetti in età adulta, è residuale l'incidenza della categoria 'Transizione istruzione/lavoro' (1,2%), che abbraccia piuttosto i giovani in uscita dal sistema dell'istruzione e formazione. Guardando alle dinamiche occorse nel triennio, si osserva che la classe prevalente dei disoccupati, inoccupati e lavoratori in mobilità/Cassa integrazione subisce un incremento importante, nell'ordine di oltre 12 punti percentuali, mentre in parallelo diminuisce di pari valore quella dei soggetti più deboli. Il dato del monitoraggio Inapp per il 2023 indica una percentuale di tirocini riconducibile a soggetti inoccupati/disoccupati pari al 76,7%, cui fa riscontro il 14,2% di tirocini riferibili a soggetti svantaggiati e il 3,1% a soggetti usciti dal sistema dell'istruzione/formazione. Sebbene dunque in entrambi i casi prevalga la dimensione della disoccupazione, i soggetti over 35 appaiono caratterizzati da una condizione di maggiore svantaggio, che tuttavia, come si è visto, proprio nel 2023 decresce a favore del coinvolgimento di maggiori quote di soggetti disoccupati.

²⁰ Le linee guida del 2017 al par. 1, lettera e) individuano i seguenti casi: soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 68/99; persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del DPR n. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno per motivi umanitari ai sensi del D.lgs. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del D.lgs. n. 24/2014.



Figura 6 Tirocinanti di 35 anni e oltre per macrocategoria. Anni 2021-2023. Valori percentuali

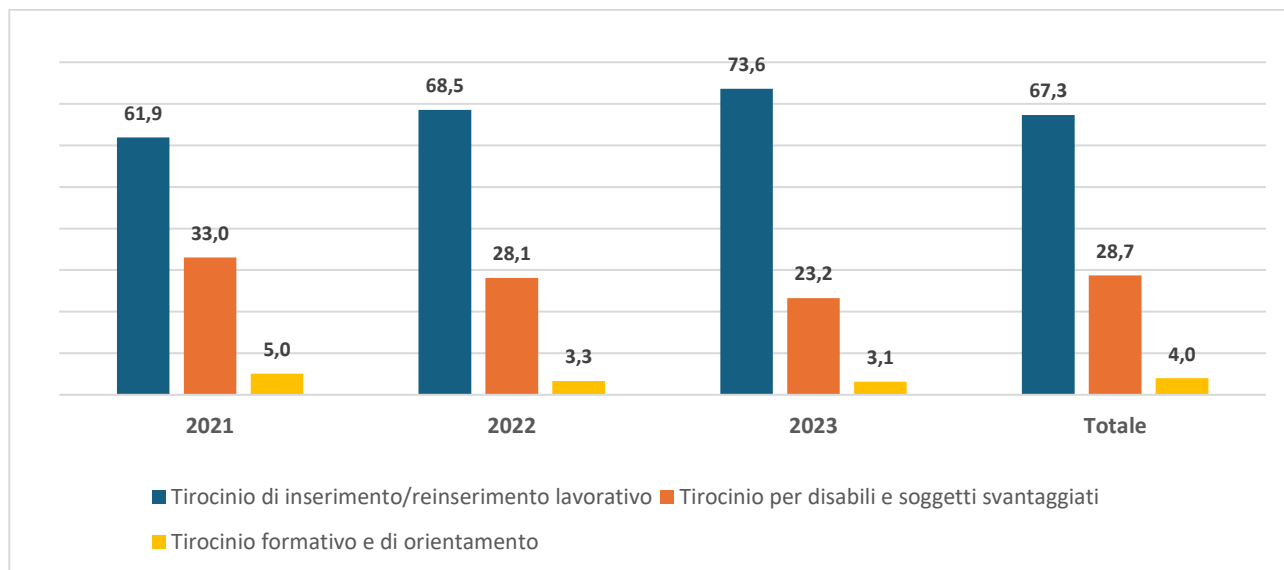


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Quanto sopra osservato in merito alle diverse categorie di tirocinanti trova conferma, in forma pressoché speculare, nel dato relativo alla tipologia del tirocinio. Rispetto alla finalità prevalente dell'intervento, l'Archivio delle Comunicazioni obbligatorie distingue infatti tra tirocinio formativo e di orientamento; tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo; tirocinio per disabili²¹ e soggetti svantaggiati²². Come si vede (figura 7), l'inserimento/reinserimento lavorativo, associabile prevalentemente alla categoria dei soggetti disoccupati/inoccupati/in mobilità o in CIG, rappresenta la finalità prevalente dell'esperienza (67,3%). L'incidenza dei tirocinanti associati a questa tipologia aumenta nel corso del triennio di quasi 12 punti percentuali, mentre in parallelo diminuiscono i tirocinanti coinvolti in percorsi per disabili e svantaggiati (-10 punti percentuali) e in tirocini di orientamento e formazione (-1,9 punti percentuali). Questi ultimi hanno, come si vede, un peso residuale, essendo appannaggio di un target che, come già osservato, comprende prioritariamente un'utenza giovanile. Anche il monitoraggio Inapp individua il medesimo rapporto tra le tre categorie, ma con un peso diverso rispetto al dato generale: i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo sono di valore superiore, pari all'82%, quelli per soggetti svantaggiati, con il 7,8%, sono notevolmente inferiori, e maggiore è il peso di quelli formativi e di orientamento, che arrivano al 10,2%.

²¹ Come già precisato nel paragrafo 1.1, i soggetti disabili ex legge n. 68/99 non sono compresi nel target di analisi.

²² Al riguardo occorre precisare la classificazione per tipologia presente nell'Archivio delle Comunicazioni obbligatorie è quella adottata dalle Linee guida del 2013, sebbene queste siano poi state modificate dalle Linee guida del 2017. Queste ultime infatti hanno eliminato, di fatto, ogni riferimento ai tirocini di formazione e di orientamento destinati ai neodiplomati e neolaureati che, come già osservato nel paragrafo 1.1., vengono fatti rientrare nella generica categoria dei disoccupati, spostando così, in maniera netta, l'obiettivo principale della misura verso l'inserimento occupazionale di inoccupati/disoccupati, rispetto all'originario obiettivo della misura che la orientava invece verso la transizione scuola-lavoro.

Figura 7 Tirocinanti di 35 anni e oltre per tipologia di tirocinio. Anni 2021-2023. Valori percentuali


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

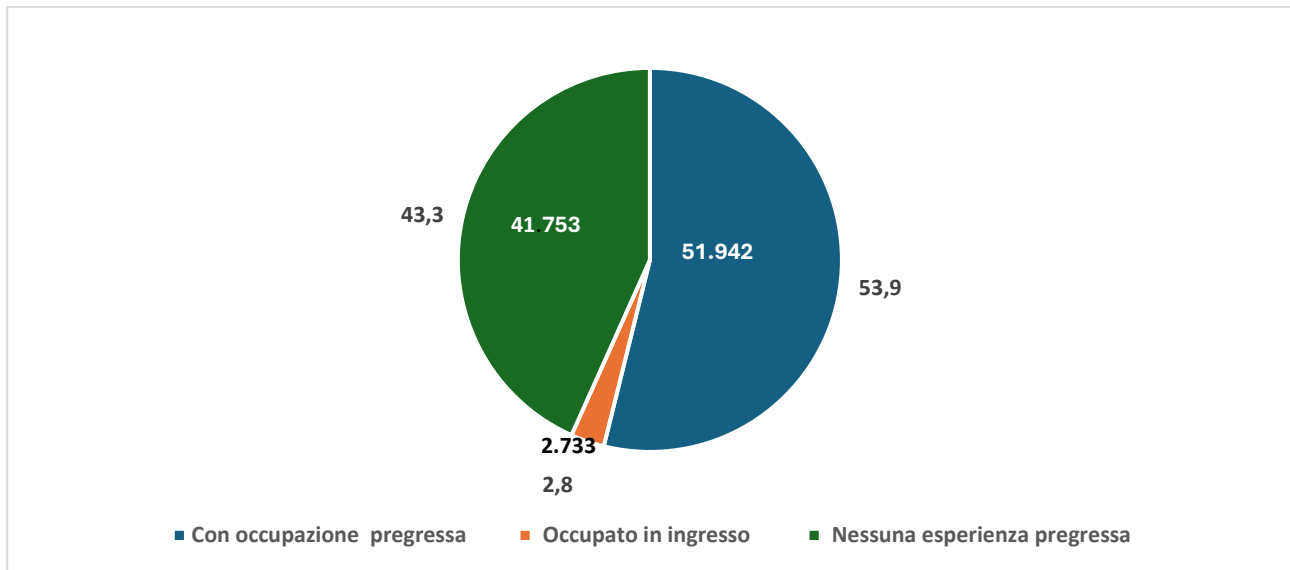
2.3 Storia lavorativa del target

Al fine di meglio contestualizzare il profilo dei tirocinanti adulti che la precedente analisi si è proposta di delineare, la seconda parte del paragrafo è dedicata ad esplorare le esperienze lavorative pregresse, nell’ottica di leggere il tirocinio di questo target adulto non come un evento isolato, ma piuttosto come un’esperienza che si colloca all’interno della storia lavorativa di ciascun individuo. Quest’ultima, come anticipato, viene ricostruita sulla base degli eventi (attivazioni e cessazioni) tracciati nell’Archivio delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Sistema informativo unitario) nei cinque anni antecedenti all’avvio del tirocinio.

In base all’esistenza o meno di attivazioni e cessazioni, all’interno del target è possibile distinguere tre diversi sottoinsiemi (figura 8): individui con esperienza lavorativa pregressa, dunque soggetti in stato di disoccupazione; soggetti occupati al momento di avvio del tirocinio; individui senza precedenti rapporti di lavoro tracciati nei cinque anni precedenti, dunque soggetti inoccupati o disoccupati. La presenza di occupazione si registra per 54.675 soggetti, ovvero per oltre metà della platea (56,7%): nel caso di 51.942 individui (53,9%) si tratta di un rapporto di lavoro che si è concluso nell’arco di cinque anni antecedenti all’avvio del tirocinio, mentre per 2.733 individui, dunque una percentuale residuale (2,8%), il tirocinio si svolge in parallelo a un rapporto di lavoro ancora attivo, contrassegnato però da elementi di instabilità/precarietà (mobilità o Cassa integrazione). Per la restante quota di adulti di 35 anni e oltre, pari 41.753 individui (43,3%), non risultano invece attivazioni o cessazioni nel periodo considerato.



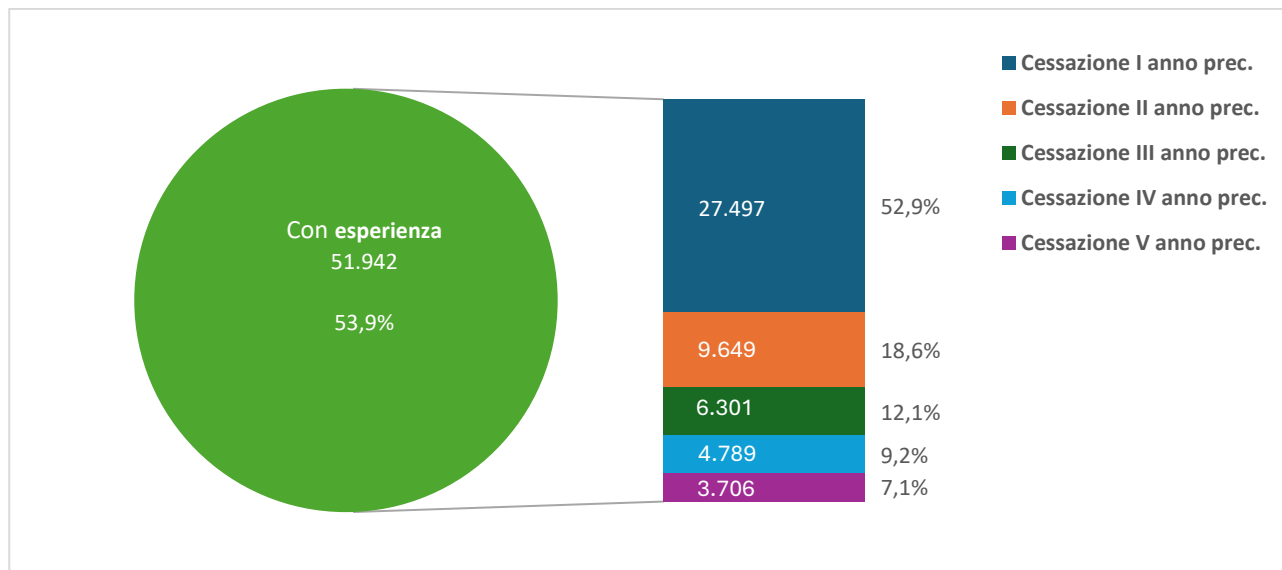
Figura 8 Tirocinanti di 35 anni e oltre per esperienza lavorativa. Valori assoluti e percentuali. Anni 2021-2023



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Rispetto a coloro che annoverano nel proprio curriculum esperienze lavorative pregresse, alcune interessanti evidenze emergono dall'analisi delle dinamiche occupazionali verificatesi nell'arco dei cinque anni precedenti all'avvio del tirocinio (figura 9). In oltre la metà dei casi, infatti, il tirocinio fa seguito a una cessazione avvenuta nell'anno precedente (52,9%, pari al 28,7% del complesso del target considerato): ci si trova dunque in presenza di soggetti in una posizione di forte prossimità con il mercato del lavoro, che a fronte della perdita di un'occupazione hanno scelto di riattivarsi attraverso un percorso di politica attiva - il tirocinio extracurricolare - che consente un inserimento diretto in un contesto lavorativo. Il rimanente 47,1% dei soggetti disoccupati si distribuisce nelle altre quattro ripartizioni temporali con valori nettamente inferiori: sono infatti il 18,6% a due anni (9.649), il 12,1% a tre anni (6.301), il 9,2% a quattro anni (4.789) e, infine, il 7,1% a cinque anni (3.706). A una maggiore distanza temporale dall'ultimo rapporto di lavoro corrispondono dunque quote inferiori di individui che hanno successivamente avviato un tirocinio: si evidenzia, cioè, una forbice tra coloro che hanno alle spalle un rapporto di lavoro concluso nell'anno precedente e quelli con esperienze più datate, che spaziano in un range compreso tra i due e i cinque anni, e che sono pertanto riferibili a soggetti classificabili come disoccupati di lunga durata. Come ultima considerazione, se assumendo la variabile temporale come una proxy della distanza dal mercato del lavoro si considerano i soggetti con esperienze lavorative cessate nell'anno precedente (28,5%) unitamente a quelli che al momento di avvio del tirocinio possiedono un'occupazione attiva (il 2,8%), risulta che meno di un terzo (31,3%) del complesso dei tirocinanti si trova in una posizione maggiormente favorevole al reinserimento nel mercato del lavoro.

Figura 9 Tirocinanti di 35 anni e oltre con esperienza lavorativa progressa per distanza dall'ultimo rapporto di lavoro. Anni 2021-2023. Valori assoluti e percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Le successive analisi si propongono di esaminare le tre popolazioni di tirocinanti di 35 anni e oltre, individuate sulla base della presenza o meno di esperienze lavorative, collegandole ad alcune delle variabili socio-anagrafiche già esplorate più sopra. L'idea è quella di verificare se e in che misura emergano tratti distintivi o elementi comuni tra i tre sottogruppi, ovvero di indagare la relazione tra il grado di distanza dal mercato del lavoro e alcune caratteristiche socio-anagrafiche.

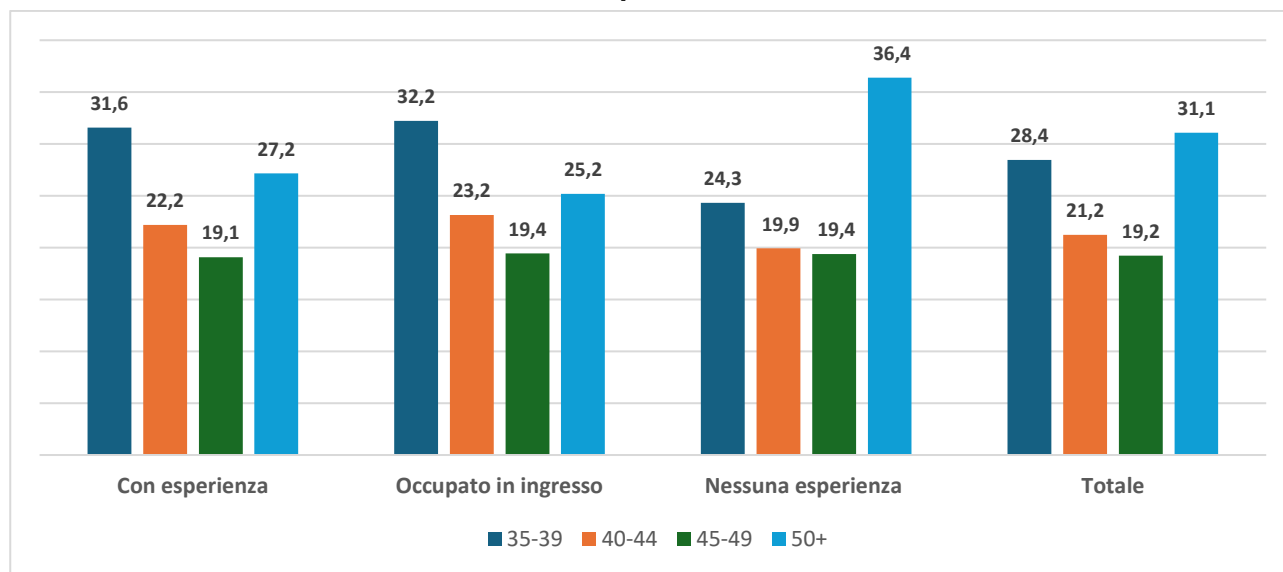
Al riguardo, nella lettura dei dati proposti, va tenuta presente la diversa numerosità dei sottoinsiemi considerati, e dunque la diversità del loro peso sul totale del target qui analizzato. Occorre infatti evidenziare che i tirocinanti occupati in ingresso rappresentano meno del 10%, lo stesso dicasi per quella parte di tirocinanti con esperienza lavorativa progressa il cui ultimo rapporto di lavoro registrato dalle Comunicazioni obbligatorie si colloca in un intervallo temporale molto distante da quello di avvio del tirocinio (quarto e quinto anno antecedente).

Per quanto riguarda le classi di età, la figura 10 evidenzia che in tutti e tre i gruppi considerati le classi intermedie dei 40-44enni e dei 45-49enni non si discostano dai valori medi riscontrati nell'analisi generale più sopra riportata. Diversamente, la polarizzazione già osservata tra i 35-39enni e gli over 50 risulta fortemente accentuata tra i soggetti privi di un background lavorativo.

Tra questi ultimi, infatti, si riscontra da un lato, una quota di adulti maturi (36,4%) superiore sia al valore medio complessivo (31,1%) che a quello dei tirocinanti con occupazione progressa (27,2%) e degli occupati in ingresso (25,2%); dall'altro, una percentuale di 35-39enni (24,3%) notevolmente inferiore a quella degli altri due gruppi (rispettivamente -7,9 e -7,3 punti percentuali). Di converso, tra quanti hanno esperienze di lavoro progressive o ancora attive, sono i tirocinanti più giovani 35-39enni la maggioranza (rispettivamente 31,6% e 32,2%), mentre gli over 50 registrano valori inferiori alla media (rispettivamente 27,2% e 25,2%).



Figura 10 Tirocinanti di 35 anni e oltre. Incidenza della classe di età per tipologia di esperienza lavorativa. Anni 2021-2023. Valori percentuali



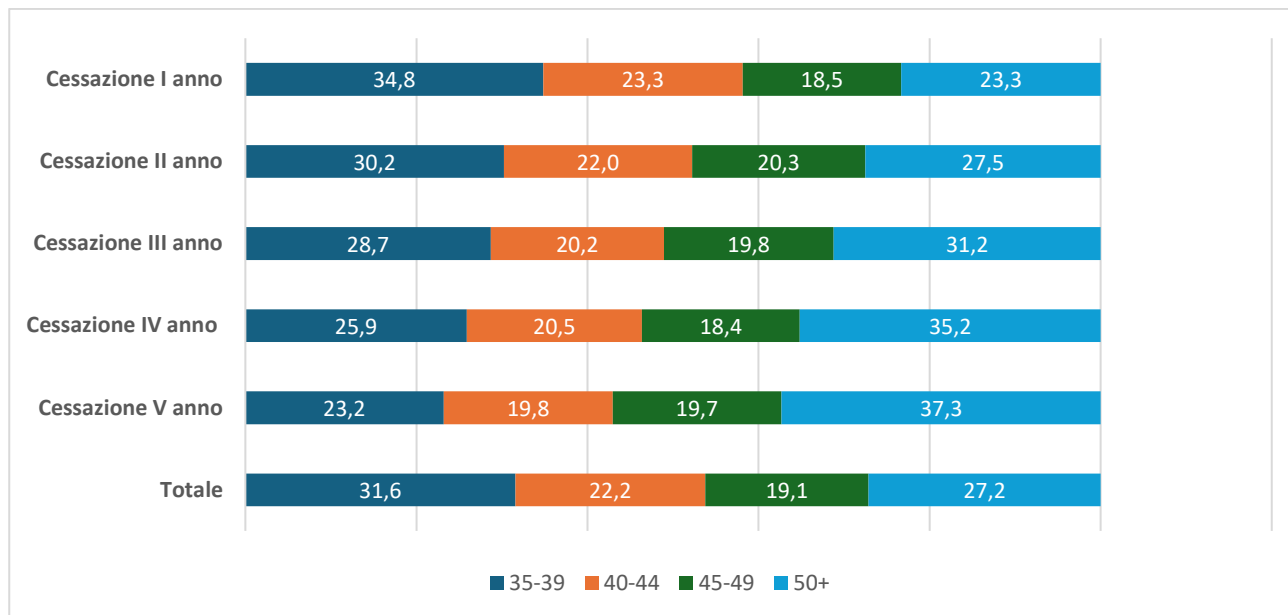
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Osservando le dinamiche occupazionali di quanti hanno concluso un rapporto di lavoro nel corso degli ultimi cinque anni (figura 11), sempre in riferimento all'età anagrafica, vediamo che i tirocinanti di età inferiore ai 50 anni registrano intervalli temporali più brevi tra la cessazione del lavoro e l'avvio del tirocinio, mentre per quelli di 50 anni e oltre si verifica l'esatto opposto. Questi ultimi, dunque, risultano avere una significativa concentrazione sia tra gli inoccupati, ossia i soggetti privi di esperienza lavorativa pregressa, che tra coloro che hanno esperienze lavorative più datate nel tempo, ossia disoccupati di lunga durata, a ulteriore conferma di come questa classe di età si trovi in una condizione di maggiore svantaggio, tanto rispetto all'inserimento che al reinserimento nel mercato del lavoro.

La presenza significativa di adulti di 50 anni e oltre, per i quali non risultano precedenti rapporti di lavoro, solleva inoltre alcuni interrogativi circa il reale significato di questa misura di politica attiva nella vita dei soggetti considerati. Da un lato, infatti, l'età matura induce a supporre che dietro all'assenza di occupazione registrata dalle Comunicazioni obbligatorie possano celarsi in realtà fenomeni di occupazione irregolare; dall'altro lato, per questi soggetti il tirocinio oltre ad essere uno strumento per la transizione potrebbe rappresentare, in ragione dell'indennità di partecipazione mensile che esso consente di percepire, il sostituto di un rapporto di lavoro regolare.



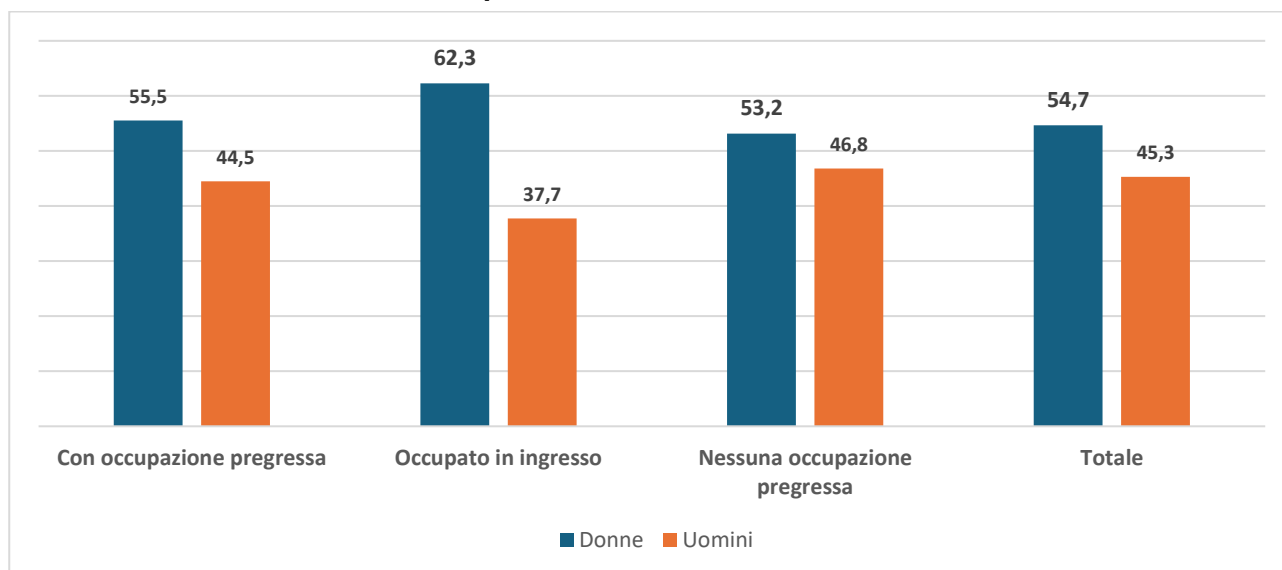
Figura 11 Tirocinanti di 35 anni e oltre con occupazione pregressa. Incidenza della classe di età per distanza dall'ultimo rapporto di lavoro. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

L'analisi per genere (figura 12) evidenzia che le donne, che, come si è visto, costituiscono nel triennio oltre la metà del target complessivo (54,7%), prevalgono nettamente tra i tirocinanti occupati in ingresso (62,3%) e hanno una concentrazione lievemente superiore alla media tra quelli con precedenti rapporti di lavoro (55,2%). Registrano invece un'incidenza lievemente inferiore al valore medio (53,2%) tra coloro che non hanno esperienze di lavoro pregresse.

Figura 12 Tirocinanti di 35 anni e oltre. Incidenza del genere per tipologia di esperienza lavorativa. Anni 2021-2023. Valori percentuali



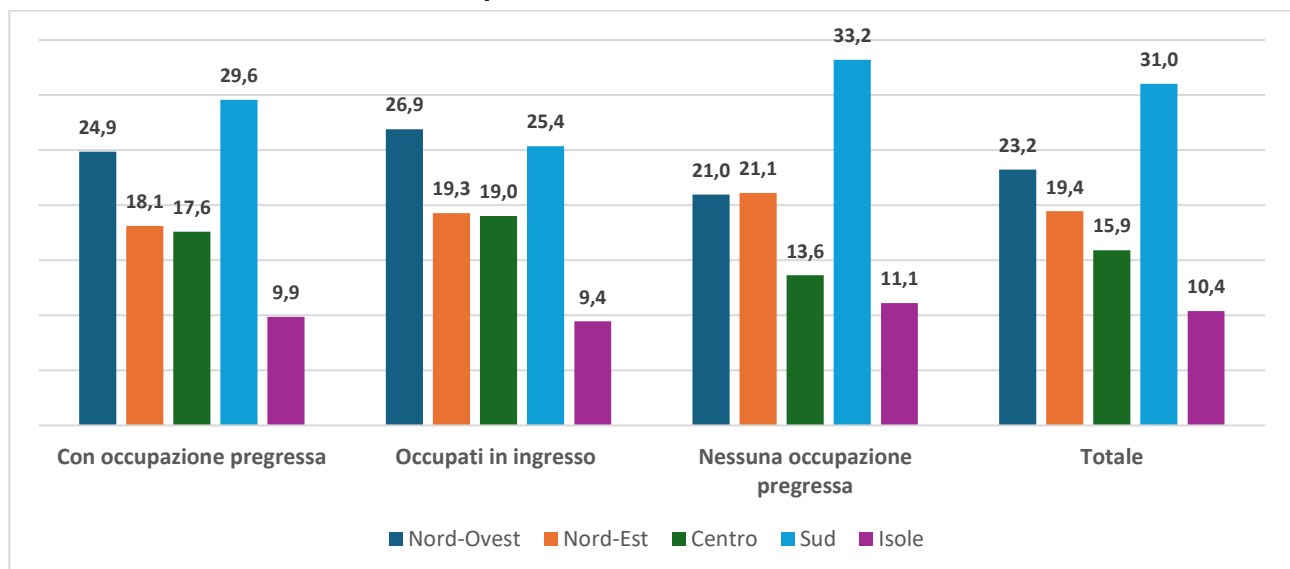
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario



In particolare, le donne si concentrano maggiormente, rispetto agli uomini, tra quanti hanno concluso rapporti di lavoro all'avvio del tirocinio (rispettivamente 56,5% e 57,7%). Nel complesso, quindi, le donne rispetto agli uomini appaiono trovarsi in una posizione di maggiore prossimità al mercato del lavoro, considerando la loro prevalenza sia tra gli occupati in ingresso che tra coloro che hanno concluso un rapporto di lavoro nelle due annualità precedenti all'avvio del tirocinio.

Rispetto alla distribuzione nelle aree geografiche del Paese (figura 13), in linea con il valore medio complessivo rilevato più sopra, si rileva che sia i tirocinanti con esperienza pregressa (29,6%) che soprattutto quelli privi di background occupazionale (33,2%) sono maggiormente concentrati nel Sud e, a seguire, nel Nord-Ovest (rispettivamente 24,9% e 21%), nel Nord-Est (18,1% e 21,1%), nel Centro (17,6% e 13,6%) e nelle Isole (9,9% e 11,1%). Diversa è invece la distribuzione dei soli tirocinanti con occupazione attiva, che sono maggiormente presenti nel Nord-Ovest (26,9%) e a seguire nel Sud (25,4%) e hanno una presenza nel Centro del Paese superiore alla media (19%).

Figura 13 Tirocinanti di 35 anni e oltre per tipologia di esperienza lavorativa e ripartizione geografica. Anni 2021-2023. Valori percentuali

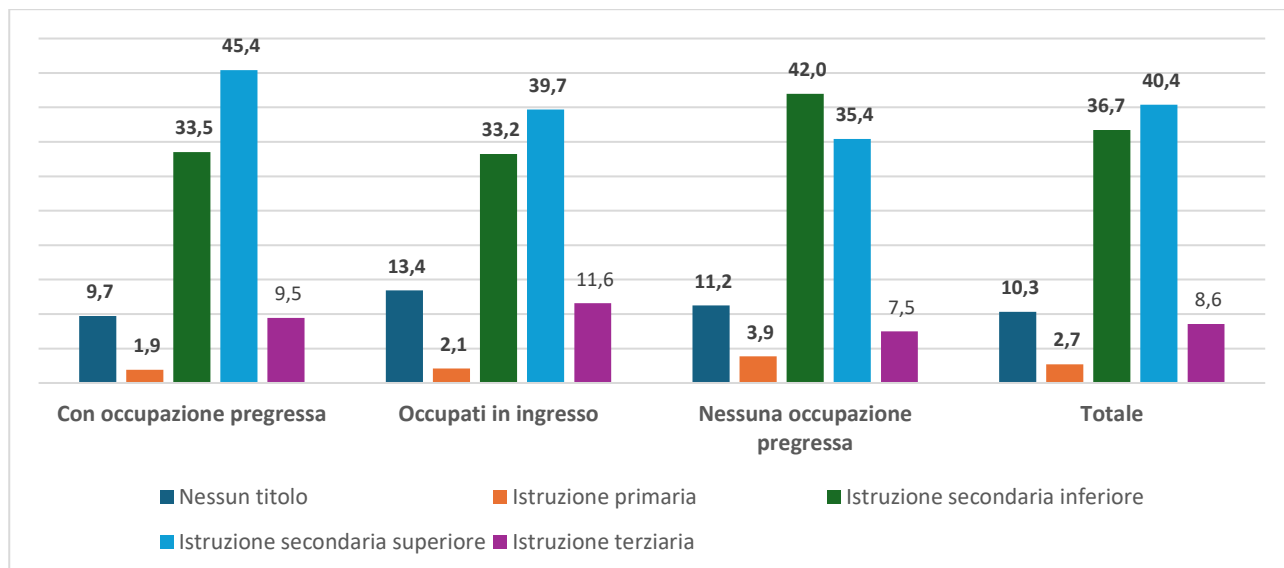


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

L'analisi dei titoli di studio (figura 14) evidenzia come il possesso dell'istruzione secondaria superiore, che, come si è visto, caratterizza la maggioranza della platea qui considerata (40,4%), ricorra maggiormente tra coloro che possiedono un background lavorativo (45,4%). Anche tra i tirocinanti con un'occupazione attiva si ha la prevalenza di soggetti con diploma o qualifica, seppure con un'incidenza leggermente inferiore al valore medio (39,7%), mentre tra quanti non hanno rapporti di lavoro pregressi tracciati dalle Comunicazioni obbligatorie, il livello dell'istruzione si abbassa: prevale infatti quello secondario inferiore (42% a fronte del 35,4% di quello secondario superiore) e si ha la più bassa percentuale di soggetti con istruzione terziaria (7,5%) e la più alta ricorrenza di soggetti in possesso di istruzione primaria (3,9%) e anche l'assenza di titolo di studio presenta un valore superiore a quello medio (11,2%). Va segnalato, infine, come tra i tirocinanti che al momento di avvio del tirocinio risultano avere una CO attiva si registri la percentuale più alta di soggetti privi di titolo di studio (13,4%) e,

all'estremo opposto, di quelli in possesso di un titolo di istruzione terziaria (11,6%): sembra dunque trattarsi di una popolazione caratterizzata da livelli di istruzione particolarmente eterogenei.

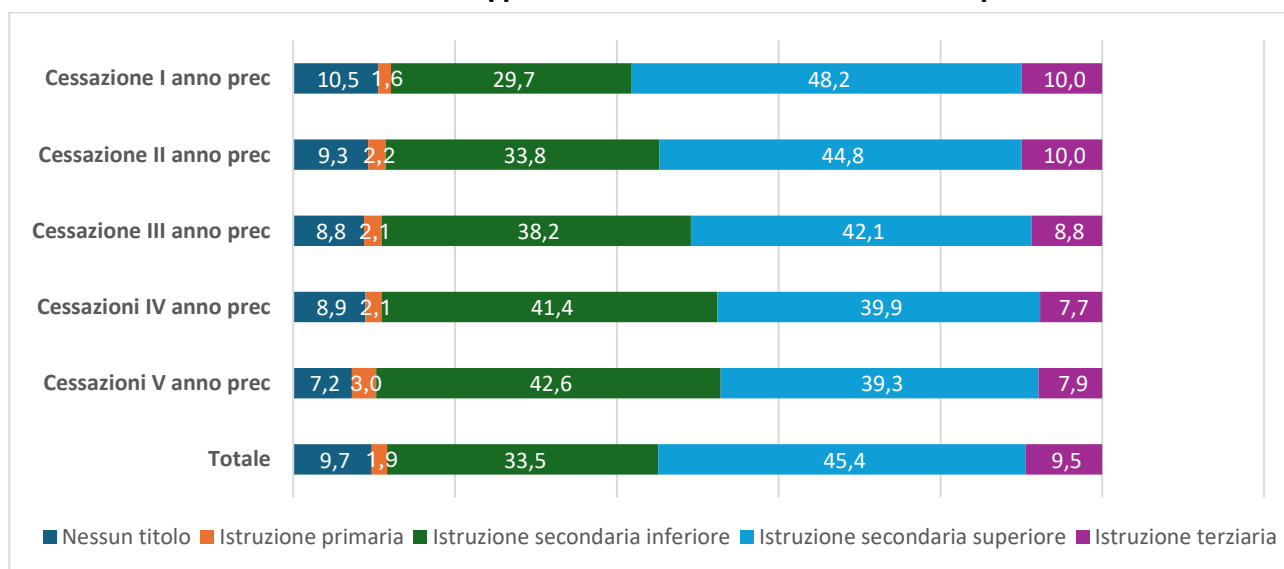
Figura 14 Tirocinanti di 35 anni e oltre per esperienza lavorativa e titolo di studio. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

L'analisi delle cessazioni intervenute negli ultimi cinque anni (figura 15) indica inoltre che minore è l'intervallo temporale tra la cessazione e l'avvio del tirocinio, ossia la vicinanza al mercato del lavoro, maggiori sono le quote di tirocinanti in possesso di diploma o qualifica e di un titolo terziario: tra i disoccupati a uno e due anni, il 10% è laureato e il possesso di un diploma interessa rispettivamente il 48,2% e il 44,8%, a conferma di come a più elevati livelli di istruzione corrisponda un migliore posizionamento sul mercato del lavoro.

Figura 15 Tirocinanti di 35 anni e oltre con esperienza lavorativa pregressa per titolo di studio e distanza dall'ultimo rapporto di lavoro. Anni 2021-2023. Valori percentuali

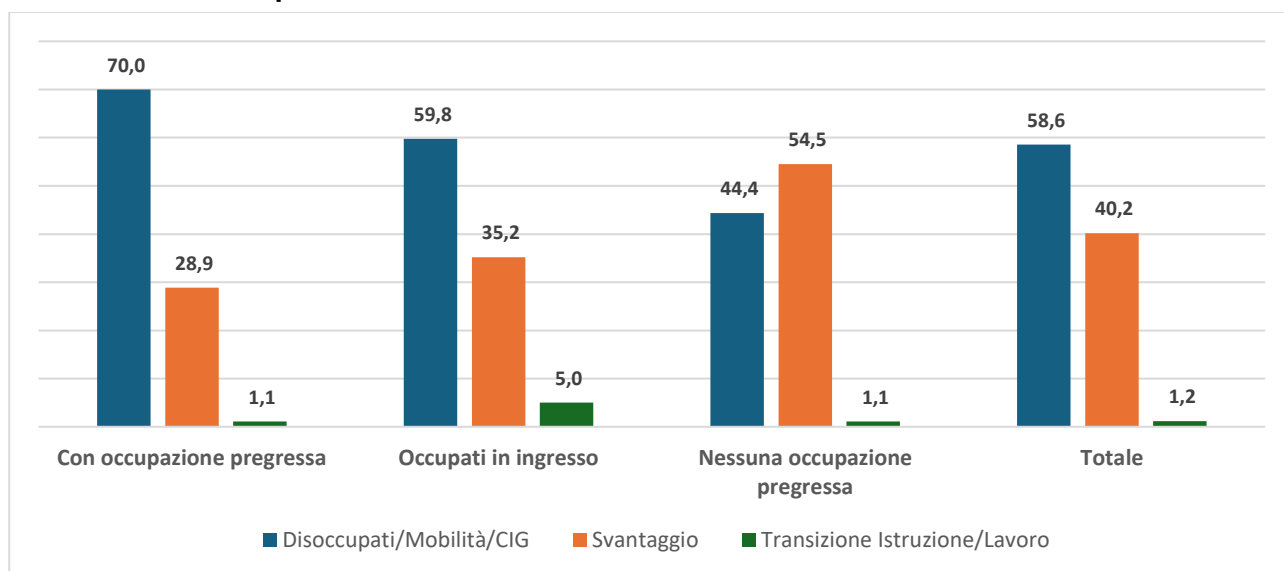


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario



La figura 16 mette in risalto una netta caratterizzazione dei tre sottoinsiemi considerati rispetto alla categoria di appartenenza. Coloro che possiedono un background lavorativo sono infatti per il 70% disoccupati/inoccupati/lavoratori in mobilità o CIG (valore nettamente superiore a quello registrato negli altri due gruppi e al valore medio complessivo), mentre oltre la metà dei tirocinanti privi di esperienze di lavoro si trova in una condizione riconducibile all'area dello svantaggio (54,5%), che dunque qui registra un'incidenza superiore di oltre 14 punti a quella media complessiva. Anche quanti hanno una CO attiva al momento dell'avvio del tirocinio sono in prevalenza disoccupati (59,8%) e presentano una quota di soggetti svantaggiati inferiore al valore medio (35,2%), cui fa riscontro una quota di individui usciti dal sistema dell'istruzione e della formazione pari al 5%, che dunque appaiono maggiormente concentrati all'interno di questo sottoinsieme di tirocinanti.

Figura 16 Tirocinanti di 35 anni e oltre per esperienza lavorativa e categoria. Anni 2021-2023. Valori percentuali

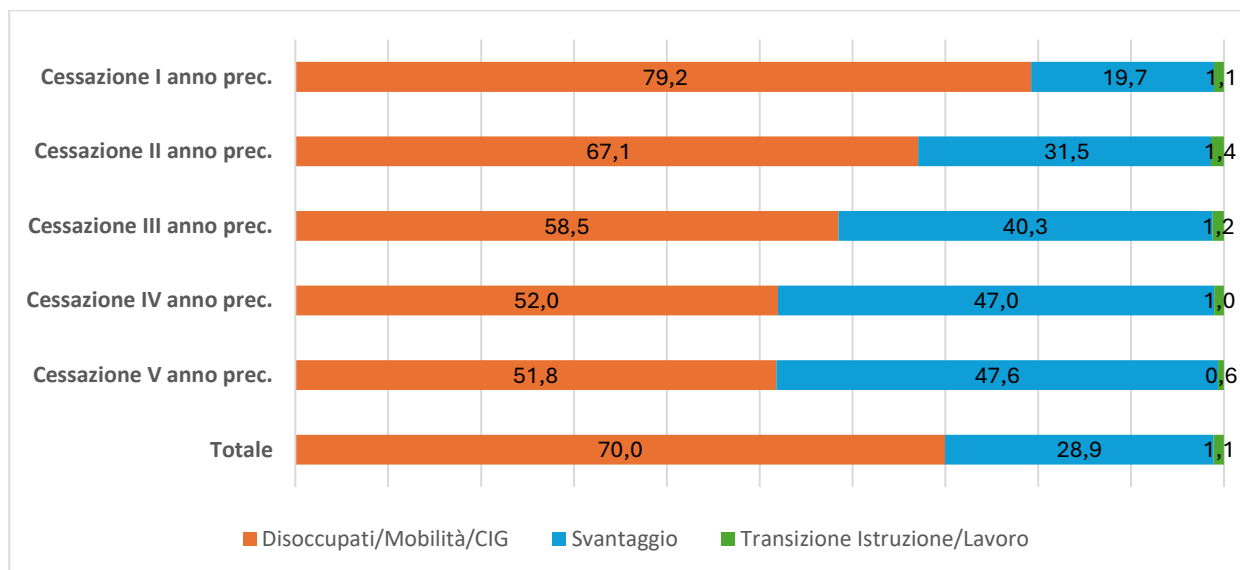


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

L'analisi delle dinamiche occupazionali di quanti avevano esperienze pregresse (figura 17) mostra che tra le cessazioni avvenute nell'anno precedente all'avvio del tirocinio, i disoccupati raggiungono una quota del 79%, che diminuisce gradualmente con l'aumentare della distanza temporale dall'ultima esperienza lavorativa (51,8% a cinque anni), mentre, in parallelo, i soggetti svantaggiati passano dal 19,7% a un anno al 47,6% a cinque anni. La maggiore distanza dal mercato del lavoro, riferibile alla presenza di esperienze lavorative indietro nel tempo, sembra dunque caratterizzare i soggetti più fragili.



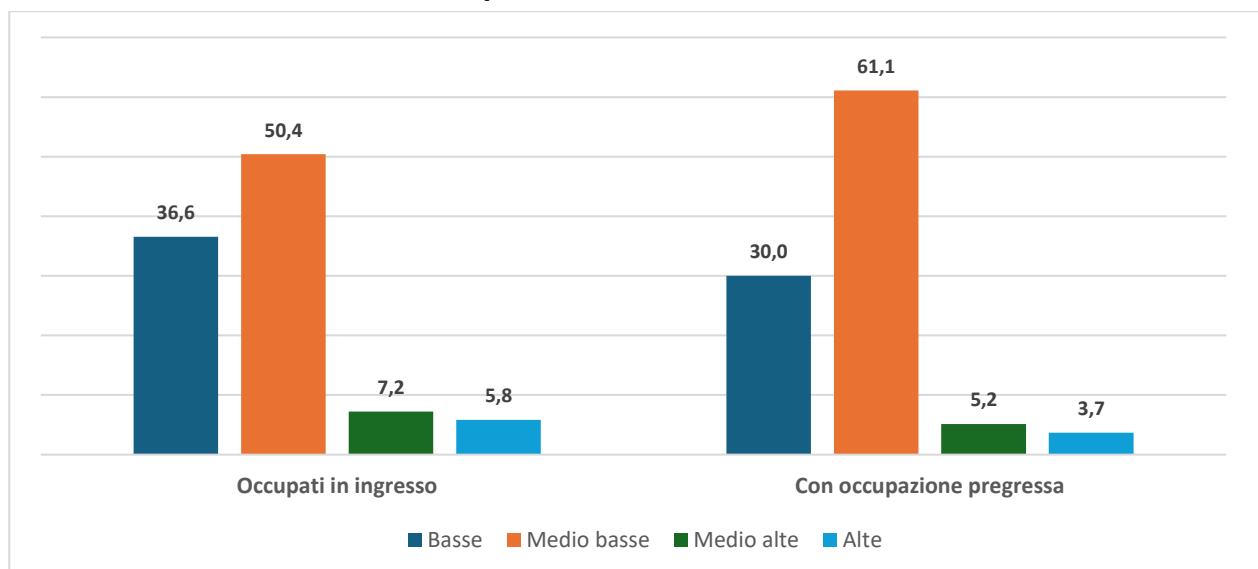
Figura 17 Tirocinanti di 35 anni e oltre con occupazione pregressa per categoria. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Un ultimo approfondimento è stato infine condotto sui soli tirocinanti che hanno un'occupazione precedente o ancora attiva al momento di avvio del tirocinio, allo scopo di indagare il livello di competenze/abilità (skill) messe in gioco nel rapporto di lavoro attuale o pregresso e la tipologia di inquadramento contrattuale (figura 18)²³.

Figura 18 Tirocinanti di 35 anni e oltre con esperienza di lavoro per livello di competenze. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

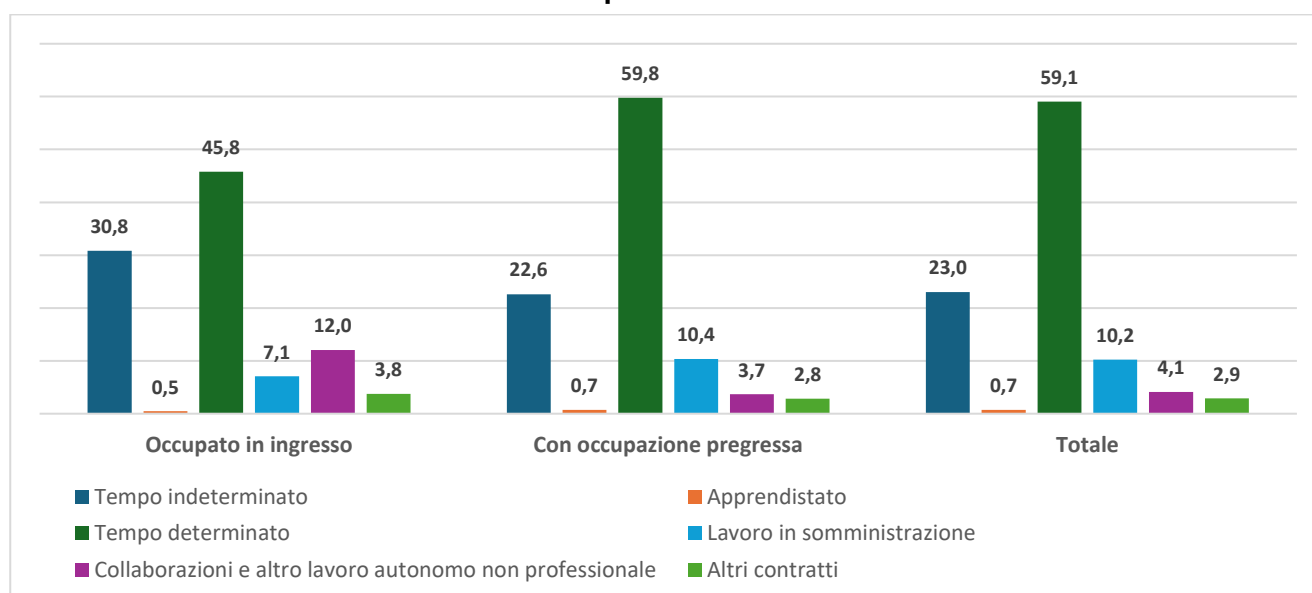
²³ La definizione dei livelli di competenze adottata nel presente lavoro è quella definita dall'International Labour Organization (ILO) nella classificazione ISCO-08. In funzione della complessità e della gamma di compiti e mansioni svolti in una professione, tale classificazione suddivide i grandi gruppi professionali in quattro livelli di competenze: Alto; Medio-Alto; Medio-basso; Basso).



Appare evidente che, nel complesso, prevale un livello di competenze orientato verso il basso: oltre il 60% dei tirocinanti si colloca nella fascia medio-bassa, seguito da un 30,4% in quella bassa. Sono dunque meno del 10% i tirocinanti che nell'ultimo rapporto di lavoro hanno speso competenze di livello medio-alto o alto. Confrontando i due gruppi, è soprattutto quello dei tirocinanti con occupazione attiva (che, si ricorderà, ha comunque una numerosità molto ridotta) a presentare un più basso livello di competenze (basse del 36,6% e medio-basse del 50,4%) rispetto ai tirocinanti con precedenti rapporti di lavoro (competenze basse e medio-basse rispettivamente del 30% e del 61,1%). L'analisi delle cessazioni nei cinque anni antecedenti non evidenzia particolari elementi di rilievo, se non una concentrazione lievemente superiore dei tirocinanti con competenze di livello basso tra coloro che hanno avviato un tirocinio a distanza di quattro e cinque anni dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

La figura 19 descrive l'inquadramento contrattuale dell'ultimo rapporto di lavoro registrato dalle Comunicazioni obbligatorie. La maggiore parte dei tirocinanti con occupazione in ingresso o pregressa qui considerati risulta avere un contratto a tempo determinato (59,1%), seguito da quello a tempo indeterminato (23%), dal lavoro in somministrazione (20,3%) e dai contratti di collaborazione (4,2%); residuali le altre tipologie contrattuali (2,9%) e soprattutto l'apprendistato (0,7%). Guardando ai due gruppi di tirocinanti, si nota però che i tirocinanti con una CO attiva all'avvio del tirocinio si discostano notevolmente dal dato medio: i rapporti a tempo determinato, pur essendo la maggioranza, sono infatti una percentuale inferiore (45,8% rispetto al 59,1%), mentre si hanno quote maggiori di contratti a tempo indeterminato (30,8% rispetto al 23%). Tra questi soggetti si osserva inoltre una percentuale di contratti di collaborazione notevolmente superiore alla media (12% rispetto al 4,1%). I tirocinanti con esperienze lavorative pregresse presentano invece valori in linea con il dato medio.

Figura 19 Tirocinanti di 35 anni con esperienza di lavoro per tipologia contrattuale dell'ultimo rapporto di lavoro. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario



3 DOPO IL TIROCINIO. GLI ESITI RILEVATI NEI 180 GIORNI DALLA CONCLUSIONE DELL'ESPERIENZA

In questa parte del lavoro, l'attenzione si concentra sugli esiti nei 180 giorni dalla data di conclusione del tirocinio, con l'intento di indagare relativamente a quanti individui coinvolti nelle esperienze si sono potuti osservare esiti tracciati nelle Comunicazioni obbligatorie, per l'attivazione di un rapporto di lavoro²⁴ o per l'eventuale avvio di un nuovo tirocinio e per quanti, invece, non si è rilevata alcuna CO successiva alla fine dell'esperienza.

È importante sottolineare che per la realizzazione di tale analisi è stato necessario ridefinire la platea di riferimento, considerando esclusivamente la quota di individui per i quali la data di conclusione del tirocinio permetteva un'osservazione degli esiti in un arco di tempo di 180 giorni²⁵. Si tratta comunque di una quota molto vicina a quella già osservata nella prima parte, in quanto il riferimento è a poco più di 89 mila soggetti, pari al 92,3% del totale.

Su questa nuova platea il lavoro si è focalizzato lungo due direttrici. La prima volta a indagare l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro oppure il transito verso un nuovo tirocinio, nel corso dei 180 giorni successivi alla data di conclusione del percorso considerato. Come già detto nel paragrafo 2.1, infatti, questo periodo è stato fissato come riferimento oltre il quale non risulta essere più opportuno connettere l'esito occupazionale con l'esperienza realizzata²⁶.

La seconda, invece, si riferisce alla verifica della presenza di un rapporto di lavoro o di un nuovo tirocinio, al 180° giorno dalla conclusione dell'esperienza.

In merito a quanto avvenuto durante i 180 giorni, le analisi indicano che sono meno della metà, il 46,8%, i soggetti per i quali si registra una nuova Comunicazione Obbligatoria, ovvero una movimentazione che può fare riferimento sia a un'attivazione lavorativa, sia a un nuovo tirocinio, nel corso dei 6 mesi (figura 20). Tale valore che, peraltro, fa registrare alcune variazioni anche di rilievo, alla luce di alcune variabili. Le donne meno degli uomini (55,4% vs 50,5%) e i cittadini italiani meno di quello stranieri (53,9% vs 49,7%), fanno rilevare l'attivazione di un rapporto di lavoro o di tirocinio, ma certamente il dato che risalta con maggiore evidenza è quello relativo alle due ripartizioni territoriali del Mezzogiorno.

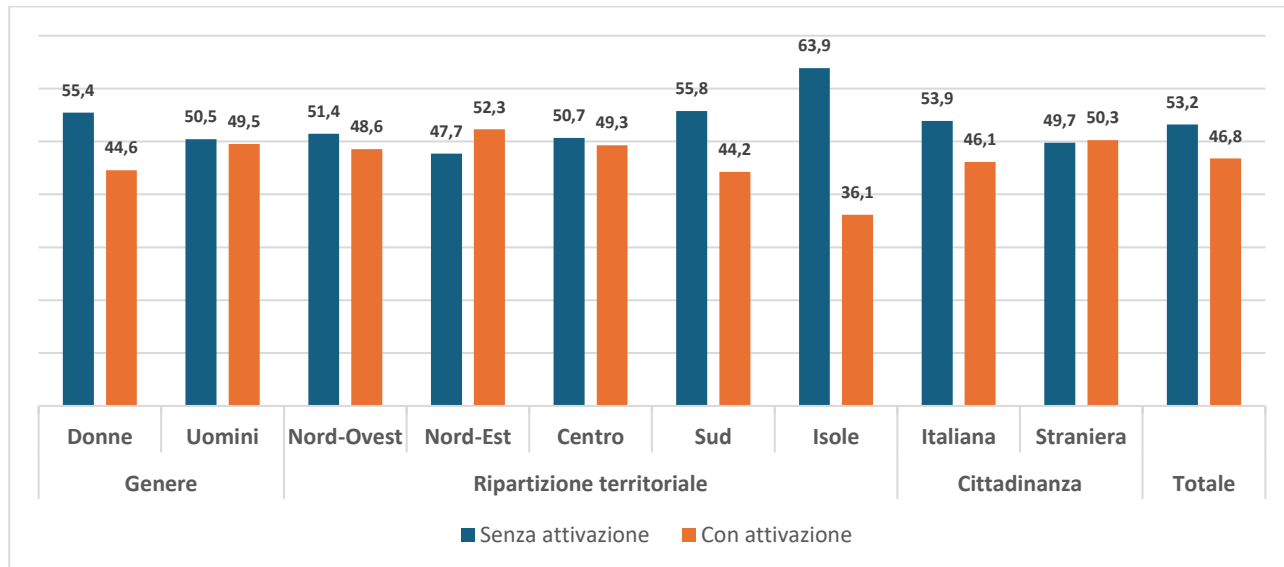
²⁴ Si veda in proposito la nota 2.

²⁵ L'estrazione dei dati è stata effettuata a dicembre 2024, ai fini della preparazione del contributo alla Conferenza Astril citato in apertura (si veda in proposito la nota 1).

²⁶ Si veda in particolare la nota 14.



Figura 20 Tirocinanti di 35 anni e oltre per rapporti di lavoro o di tirocinio attivati nei 180 giorni successivi alla data di conclusione del tirocinio, per genere, ripartizione territoriale e cittadinanza. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

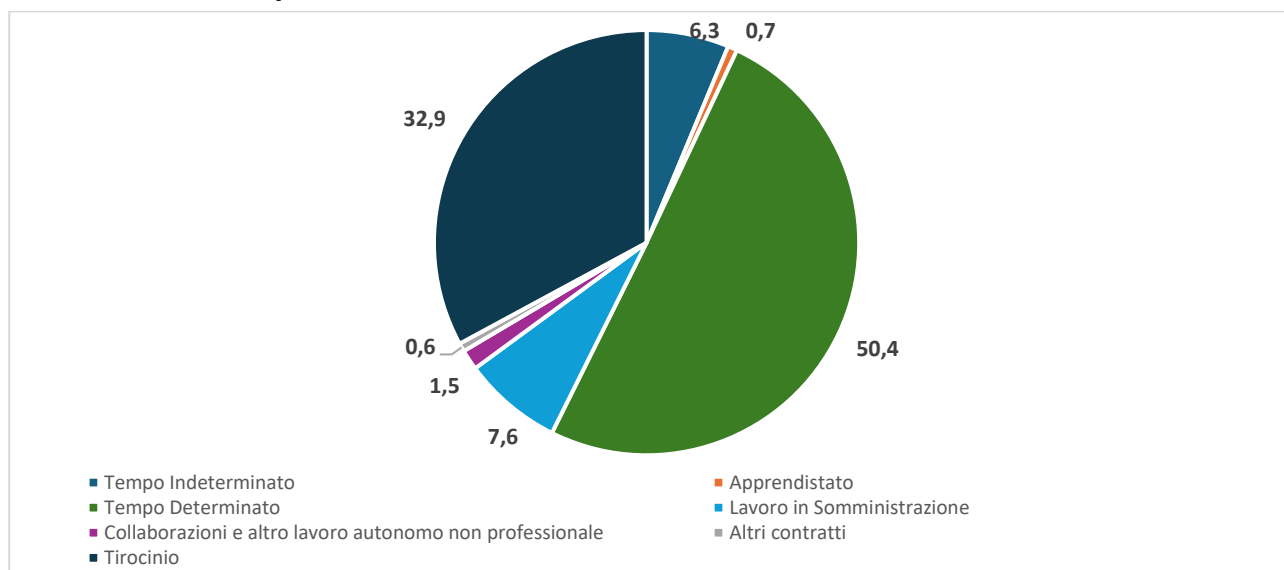
Per il Sud, ma soprattutto per la ripartizione Isole, si registra uno scarto particolarmente evidente nei valori associati a coloro per i quali si registra o non si registra una nuova CO e dunque un'attivazione lavorativa tracciata. Nello specifico, per il Sud la differenza in punti percentuali è pari a 11,6 a vantaggio di coloro che non hanno movimentazione delle CO, mentre per le Isole tale differenza raggiunge i 27,8 punti percentuali. Nei 180 giorni successivi alla conclusione del tirocinio, dunque, solo per il 36,1% degli individui si registra una Comunicazione Obbligatoria per lavoro o tirocinio, mentre per il restante 63,9% non risultano esserci esiti occupazionali o di reinserimento in formazione.

È importante sottolineare, al fine di una migliore comprensione di quanto avvenuto al termine della esperienza qui considerata, che in una percentuale rilevante di casi (32,9%) il passaggio successivo si è caratterizzato con un nuovo tirocinio (figura 21). Dunque, per circa un terzo di coloro rispetto ai quali si è potuta registrare una movimentazione di Comunicazioni obbligatorie, non si è trattato di un transito verso una dimensione occupazionale ma, piuttosto, verso un'ulteriore permanenza all'interno della misura del tirocinio.

Per gli altri, la presenza di un rapporto di lavoro è fortemente contrassegnata da elementi di precarietà, considerando la marginalità dei valori associati ai contratti di lavoro a tempo indeterminato e dei contratti di apprendistato.

In sintesi, dell'insieme di coloro per i quali si è registrata una CO per lavoro o tirocinio, nel 67,1% dei casi si osserva un passaggio verso l'occupazione, ma, rapportato al totale della platea, tale valore scende fino al 31,4%.

Figura 21 Tirocinanti di 35 anni e oltre per attivazione di rapporti di lavoro o tirocinio nei 180 giorni successivi alla data di conclusione del tirocinio, per tipologia. Anni 2021-2023. Valori percentuali

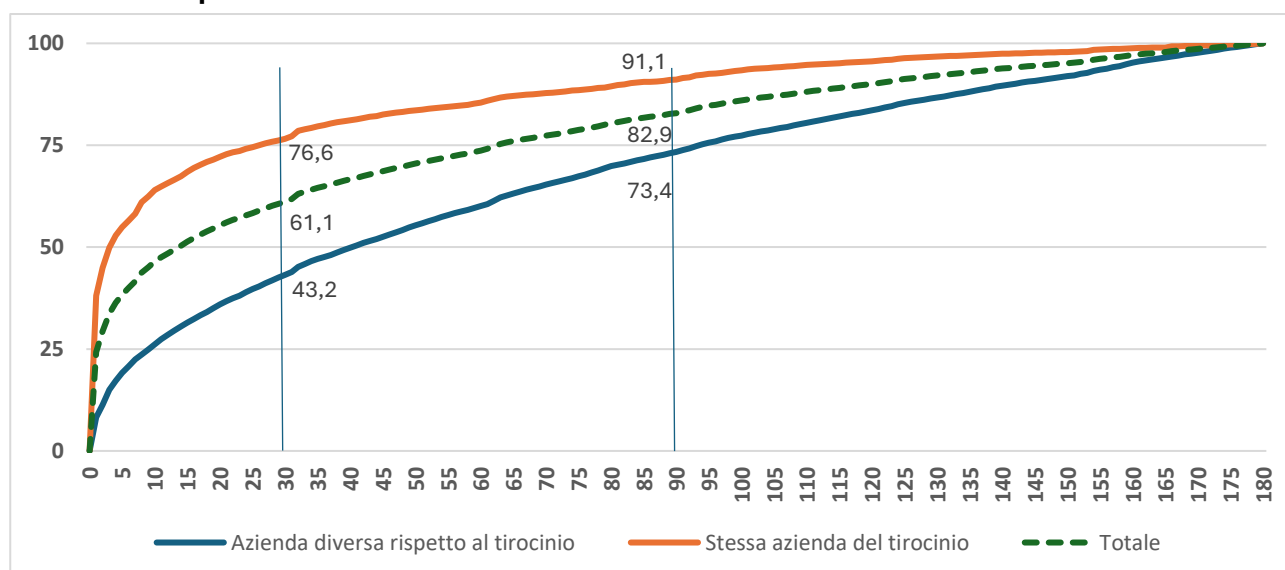


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Un ulteriore approfondimento su questo gruppo di soggetti è stato realizzato per osservare la distanza fra l'avvio di un rapporto di lavoro o di nuovo tirocinio e la conclusione dell'esperienza, e soprattutto, sulla differenza che si registra quando l'attivazione è avvenuta presso la stessa azienda dove era stato svolto anche il tirocinio, oppure se questa è avvenuta in un'azienda diversa (figura 22).

A livello generale si può considerare che in caso di successiva movimentazione, sia essa per esito positivo dal punto di vista lavorativo o per rientro in formazione, l'attivazione avviene in tempi piuttosto ravvicinati rispetto alla conclusione del tirocinio. Il 61,1% delle nuove attivazioni avviene entro il trentesimo giorno dalla data di fine dell'esperienza realizzata e tale percentuale sale fino all'82,9% entro 90 giorni.

Figura 22 Tirocinanti di 35 anni e oltre nei 180 giorni intercorsi fra l'avvio di un rapporto di lavoro o di nuovo tirocinio e la conclusione del tirocinio e azienda di riferimento. Anni 2021-2023. Valori percentuali cumulati





Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Su questi dati, che forniscono un supporto statistico all'idea che l'esito va calcolato a tempi ridotti rispetto alla conclusione del tirocinio (e questo spiega perché viene considerato un massimo di sei mesi), importanza va dedicata a un'altra variabile, quella dell'impresa verso la quale si concretizza l'eventuale transizione.

La differenza fra i valori associati alle attivazioni presso le stesse aziende dove è stato realizzato il tirocinio ovvero in aziende diverse e dunque non direttamente collegate con la precedente esperienza, è particolarmente elevata e appare significativa dal punto di vista della relazione.

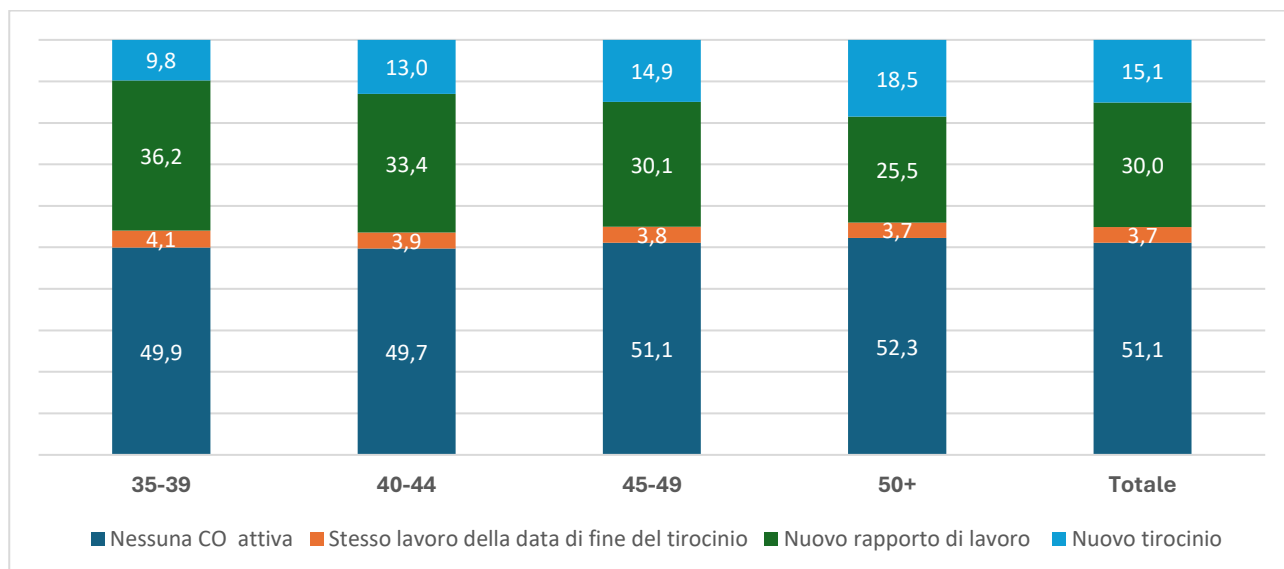
A 30 giorni dalla data, la percentuale di attivazioni presso lo stesso datore di lavoro dove si è svolto il tirocinio arriva al 76,6%, ovvero 15,5 punti percentuali in più rispetto al valore medio e soprattutto 33,4 punti percentuali in più rispetto a quelle avvenute presso altre aziende.

A 90 giorni, la percentuale di nuove Comunicazioni obbligatorie arriva al 91,1% quando queste sono attivate dalla stessa azienda, mentre non superano i tre quarti quelle delle altre aziende.

Come detto, è stata anche realizzata una seconda direttrice di analisi, centrata sulla verifica della presenza di un rapporto di lavoro o di un nuovo tirocinio, dopo 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza.

La prima informazione, a livello generale, è quella offerta dalla successiva figura 23, che permette di suddividere questa nuova platea in quattro sottogruppi per ciascuna classe di età, di cui uno, prevalente, è costituito da tutti coloro che non fanno rilevare alcuna CO attiva a 180 giorni di distanza (51,1%). Negli altri casi, il riferimento è a coloro che hanno attivato un rapporto di lavoro (30%), ovvero sono stati coinvolti in un nuovo tirocinio (15,1%) o, con una numerosità particolarmente limitata (3,7%), permangono nella stessa situazione occupazionale di quando hanno concluso l'esperienza di tirocinio.

Figura 23 Tirocinanti di 35 anni e oltre per attivazioni di rapporti di lavoro o tirocinio a 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza, e classi di età. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Come esito complessivo, il risultato dal punto di vista occupazionale si caratterizza per essere decisamente meno positivo di quello registrato per l'intero complesso dei tirocini avviati nel triennio considerato, dunque indipendentemente dall'età dei soggetti coinvolti. Come rilevato dall'ultimo monitoraggio



nazionale (Inapp 2025), per gli anni presi in esame, ossia il triennio che va dal 2021 al 2023, si sono rilevate quote sempre superiori al 55% di esperienze cui ha fatto seguito un rapporto di lavoro dopo 180 giorni dalla conclusione. Peraltro, in quella stessa occasione si era potuto verificare come l'età fosse effettivamente correlata a positivi esiti occupazionali delle esperienze: sostanzialmente, al crescere dell'età dei soggetti coinvolti, si è osservato a livello nazionale un decremento delle attivazioni lavorative con contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

In questo quadro, che appare di ridotta prospettiva occupazionale per quei soggetti più adulti che sono stati interessati da esperienze di tirocinio extracurricolare, si possono leggere con maggiore dettaglio i dati presentati nella figura 23.

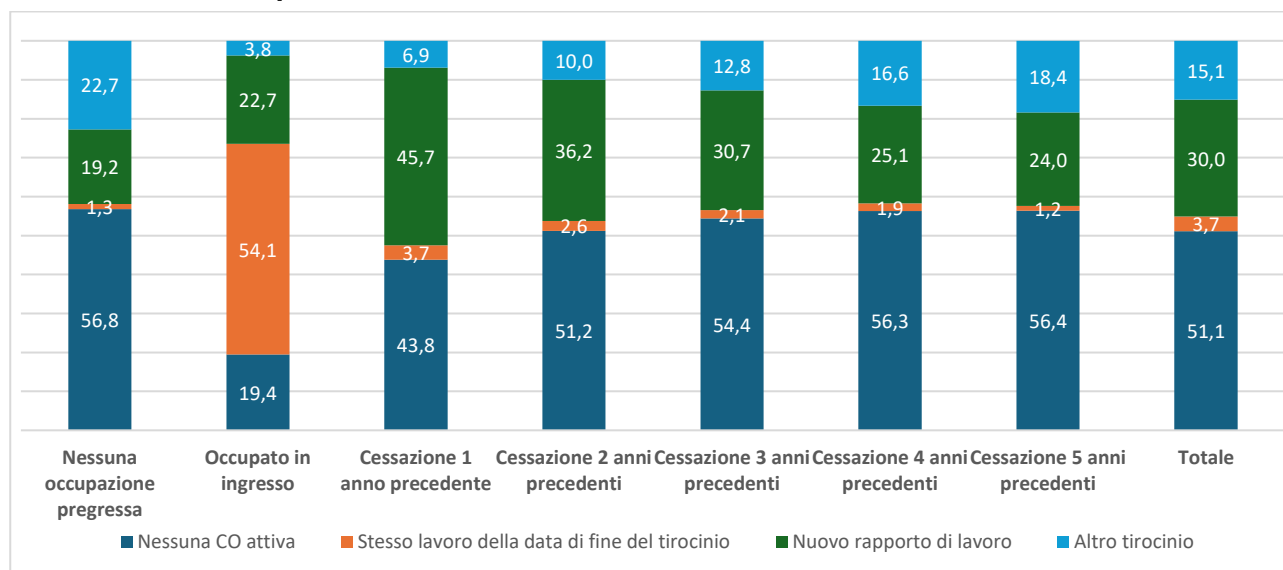
La dinamica alla quale si è fatto sopra riferimento si può rilevare anche in questo caso e dunque si osserva che al crescere della classe di età si riduce la presenza di contratti di lavoro attivi, aumenta la quota di coloro che vengono reintrodotti in misura, cresce la percentuale di individui per i quali non si registra alcuna movimentazione di Comunicazioni obbligatorie che tuttavia non tracciano, come è noto, alcune tipologie di lavoro fra cui, principalmente, quello autonomo.

Fra le quattro classi di età individuate, quella nella quale confluiscono i soggetti fra i 45 e i 49 anni (poco più di 17 mila, il 19,2% della platea qui considerata) si configura come lo snodo nella dinamica descritta: è la classe di età, questa, nella quale i dati rilevati sono sostanzialmente gli stessi di quelli osservati come valore medio complessivo.

Un ulteriore approfondimento sui percorsi rilevati, può essere effettuato soffermando l'attenzione su altre variabili, relative agli individui coinvolti o alle caratteristiche del tirocinio, per verificare quanto esse risultino essere associate a positivi percorsi occupazionali.

La figura 24, in particolare, prende in considerazione l'esperienza lavorativa pregressa dei soggetti coinvolti. A tale scopo, è opportuno ricordare l'approccio metodologico utilizzato per la suddivisione per sottogruppi di esperienza lavorativa e dunque per questa analisi.

Figura 24 Tirocinanti di 35 anni e oltre per attivazioni di rapporti di lavoro o tirocinio a 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza, per precedente esperienza lavorativa. Anni 2021-2023.
Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario



Come si è visto nei paragrafi precedenti, per ciascuno degli individui che ha svolto un tirocinio è stata rilevata, attraverso l'analisi delle Comunicazioni obbligatorie, la presenza di precedenti rapporti di lavoro fino al quinto anno precedente l'esperienza. In questo modo è stato possibile i gruppi di esperienza lavorativa sulla base della distanza dalla data di realizzazione del tirocinio stesso. Dunque, per coloro che sono classificati con "Nessuna occupazione con caratteristiche di lavoro subordinato o parasubordinato pregressa" si intende che tale occupazione, con caratteristiche di lavoro subordinato o parasubordinato, o è del tutto mancante oppure, se presente, precede l'arco temporale dei 5 anni qui adottati per misurare la presenza di una occupazione pregressa.

L'osservazione della figura 24, che considera anche quei soggetti che sono entrati in tirocinio disponendo di una occupazione, mostra le importanti differenze che si registrano fra i diversi gruppi di soggetti e, in qualche modo, qualifica la capacità del tirocinio di rappresentare una misura di transizione dei soggetti verso il lavoro.

Posizionati alle estremità delle distribuzioni rispetto alla dimensione occupazionale, sono coloro che sono entrati in tirocinio già disponendo di una occupazione (che sono tuttavia il 2,8% della platea considerata) e coloro per i quali, al contrario, non è stato rilevato alcun rapporto di lavoro tracciato dalle Comunicazioni obbligatorie, insieme di soggetti che, invece, costituisce il 43,3% del totale.

Per i primi, ovvero per coloro che erano occupati in ingresso, solo nel 23,2% dei casi non si registra una occupazione attiva alla data considerata, valore che deriva dalla somma di coloro per i quali non viene registrata nessuna Comunicazione obbligatoria (19,4%) e coloro che hanno effettuato un nuovo tirocinio (3,8%).

Del tutto opposto è il caso di coloro per i quali si può considerare assente la precedenza familiarità con il lavoro tracciato dalle Comunicazioni obbligatorie. Nel 56,8% dei casi a 6 mesi di distanza dalla conclusione dell'esperienza continua a mancare una esperienza di lavoro e nel 22,7% dei casi si registra invece il ritorno nella condizione di tirocinante. In sostanza, per chi non poteva esibire una pregressa occupazione, solo in 1 caso su 5 si registra una transizione verso l'occupazione.

Più sfumata, ma non per questo meno evidente, è la dinamica che si osserva nella transizione al lavoro da parte di coloro che provengono da una condizione occupazionale recente o, invece, molto più lontana nel tempo. Anche in questo caso si può far riferimento alle due situazioni estreme, ovvero a quella di coloro per i quali si rilevata la cessazione di un rapporto di lavoro l'anno precedente all'attivazione del tirocinio e a quella di chi, invece, tale conclusione del rapporto di lavoro la ha avuta cinque anni prima.

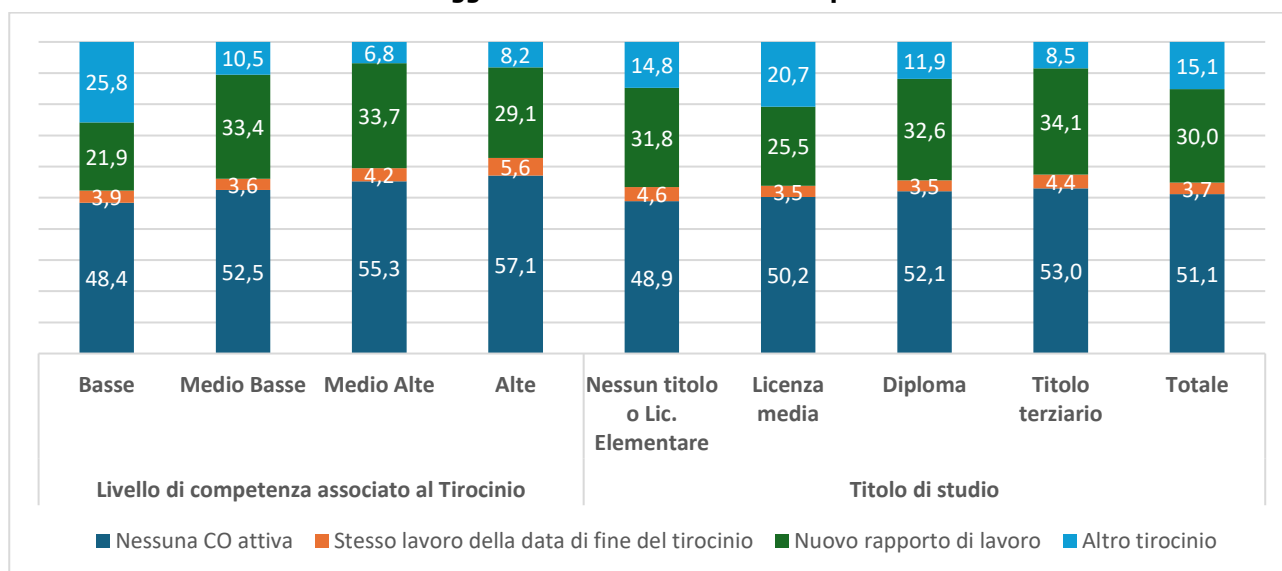
La mancanza di una occupazione a 6 mesi dall'esperienza assume per i primi un valore pari al 43,8%, ovvero di 7,3 punti percentuali in meno rispetto a quanto registrato per il totale della platea qui considerata che, come già osservato, ha un valore associato pari al 51,1%. Ma soprattutto è un valore di gran lunga inferiore (-12,6 punti percentuali) a quello di coloro che hanno una esperienza lavorativa molto lontana nel tempo. Per questi ultimi, l'opportunità lavorativa si è concretizzata per appena un quarto degli individui, a differenza di coloro che hanno avuto una esperienza di lavoro recente che, invece, fanno rilevare la presenza di una occupazione nel 45,7% dei casi.

Assai meno lineare si presenta la distribuzione dei dati per quel che riguarda altre due variabili, una connessa con le caratteristiche del tirocinio, l'altra associata al soggetto attore dell'esperienza, ma

comunque collegate, entrambe, all'area delle conoscenze, dei titoli di studio, della loro spendibilità nel mercato del lavoro.

Si tratta, nel primo caso dei livelli di competenza associati al tirocinio, nel secondo al titolo di studio più elevato posseduto dai soggetti coinvolti (figura 25).

Figura 25 Tirocinanti di 35 anni e oltre per attivazioni di rapporti lavoro o tirocinio a 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza, per livelli di competenza associati al tirocinio effettuato e al titolo di studio del soggetto. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Soffermandosi sul livello di competenza associati al tirocinio, si può osservare che la mancanza di esperienze di lavoro, nonché di ulteriore tirocinio, aumenta al crescere del livello di competenza, fino ad arrivare al 57,1% del livello Alto, con un valore superiore di 6 punti percentuali a quello Medio.

Bassa è anche la quota di soggetti con un rapporto di lavoro attivo a 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza, condizione che fa rilevare i valori massimi per i tirocinanti che richiedevano l'utilizzo di competenze Medio-Basse (33,4%) o Medio-Alte (33,7%). Assai meno positivo, in termini di prospettiva occupazionale, è quanto si rileva per quei tirocinanti ai quali è stato richiesto di agire un livello di competenze Basso: sebbene sia l'unico caso in cui la mancanza di qualunque Comunicazione obbligatoria si associ a un valore inferiore alla metà dei casi (48,4%), va comunque registrata una bassa quota di Rapporti di lavoro attivi a 180 giorni dalla conclusione dell'esperienza (21,9%) e, viceversa, una importante numerosità di reingressi in tirocinio, con un valore percentuale pari al 25,8%.

Per quel che riguarda l'analisi per titolo di studio, invece, si osserva che il gruppo di coloro che possono esibire i titoli di studio più elevati si caratterizza, allo stesso tempo, sia per la quota maggiore di soggetti non in occupazione sia, al contrario, per la percentuale più elevata di soggetti che possono vantare un rapporto di lavoro attivo.

A differenza di quanto osservato per il livello di competenza associato al tirocinio, non è il livello più basso a far registrare i risultati meno positivi. In questo caso, anzi, coloro che si caratterizzano per l'assenza di titolo di studio (o con licenza elementare) sono addirittura quelli che in misura minore sono privi di



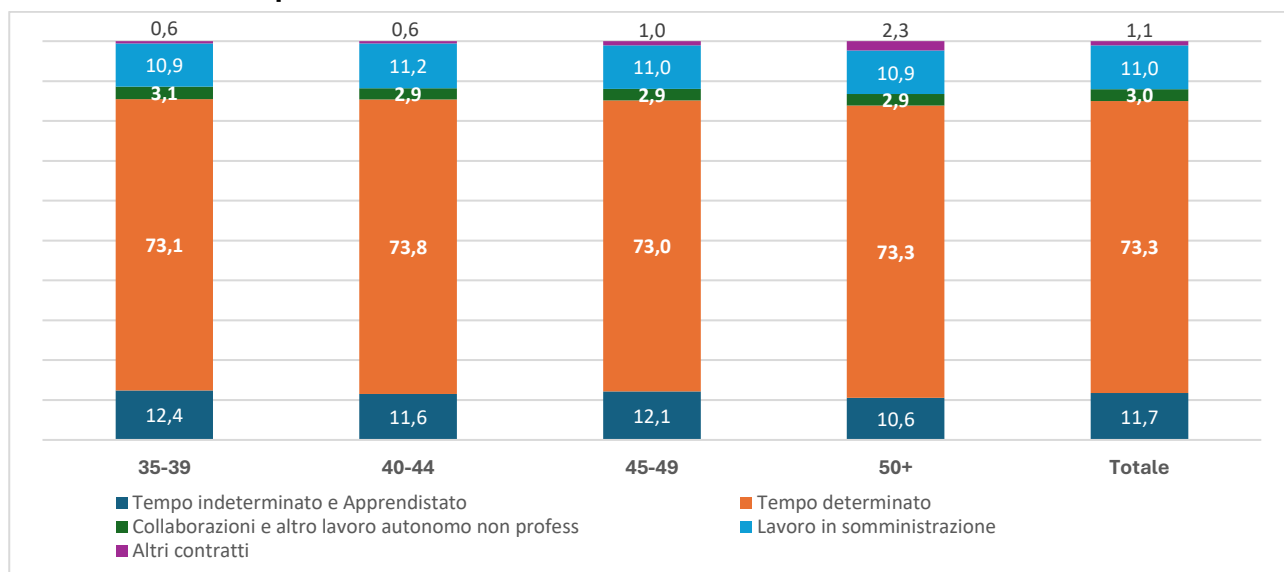
qualunque esito e fanno rilevare una quota percentuale di soggetti con rapporto di lavoro attivo (31,1%) superiore a quello che caratterizza la platea nel suo insieme (30%).

I dati fin qui analizzati hanno consentito di quantificare come pari a un terzo la percentuale di coloro per i quali, a 180 giorni dalla data di conclusione del tirocinio, si è registrata la presenza di un rapporto di lavoro attivo. Si tratta, più precisamente di una quota pari al 33,7% della platea considerata in questa parte del lavoro, quota costituita da quei soggetti che, nelle analisi precedenti sono stati qualificati come 'Stesso lavoro della data di fine del tirocinio' (3,7%) e con 'Nuovo rapporto di lavoro' (30%). In valori assoluti, si tratta di un insieme di poco superiore alle 30 mila unità.

Le analisi che seguono approfondiscono la tipologia contrattuale dei rapporti di lavoro attivati da questi individui, considerando alcune delle variabili già considerate e prendendo anche in esame il Grande Gruppo professionale all'interno del quale si colloca l'attività lavorativa.

Come si può osservare dalla successiva figura 26, la maggioranza assoluta, pari quasi a tre quarti del totale, dei contratti attivati sono a termine e indicano dunque il permanere di una condizione di instabilità occupazionale, quando non di vera e propria precarietà per questi soggetti che hanno svolto il tirocinio in età adulta. Non risultano particolari differenze fra le diverse classi di età. Per i più giovani c'è una lievissima differenza positiva per quel che concerne i contratti a tempo indeterminato, ma si tratta di valori certamente troppo bassi per poterne trarre positive indicazioni.

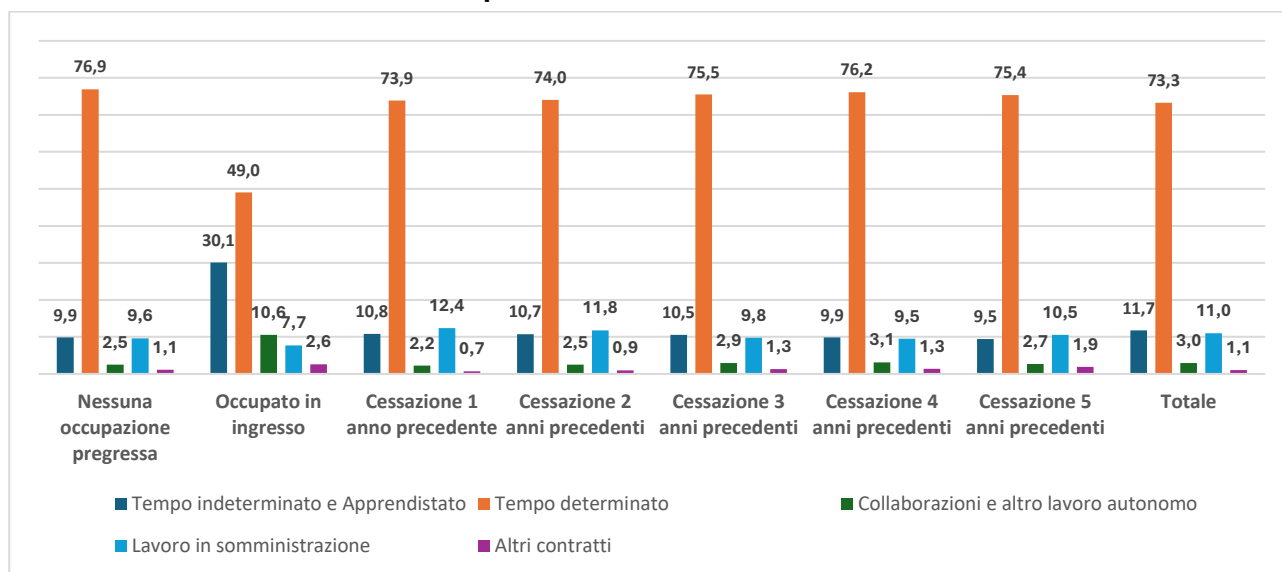
Figura 26 Tirocinanti over 35 per tipologia contrattuale e classe di età. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Sono valori, quelli relativi ai contratti a tempo determinato, talmente elevati che tendono ovviamente a comprimere le differenze nella osservazione delle diverse variabili, sebbene alcune indicazioni possano essere comunque rilevate.

Figura 27 Tirocinanti over 35 per tipologia contrattuale e precedente attività lavorativa. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

Per quel che concerne la presenza di pregresse esperienze di lavoro regolare, ad esempio, si registra una variazione in aumento dei contratti a Tempo determinato, rispetto al valore medio (76,9%), così come per quelli che hanno esperienze più distanti (superiori a 3 anni), ma anche in questo caso si tratta di differenze assai ridotte che peraltro rafforzano l'idea di sostanziale debolezza in termini di occupabilità di questi soggetti (figura 27). Del resto, anche il gruppo di soggetti che per definizione si caratterizzano per essere più vicini all'occupazione, ovvero coloro che sono entrati in tirocinio avendo già un rapporto di lavoro attivo (che sono comunque il 6,6% del totale fra quelli occupati a 180 giorni), solo nel 30% dei casi hanno un contratto di lavoro stabile, ovvero a tempo indeterminato o in apprendistato.

Nel quadro di sostanziale uniformità e precarietà delle posizioni lavorative che si è potuto verificare dai dati precedenti, si può osservare, dall'analisi dei dati presenti nella figura 28, che sia il livello di competenza associato al tirocinio svolto, sia il titolo di studio posseduto sono variabili almeno parzialmente in grado di orientare in modo leggermente diverso la distribuzione.

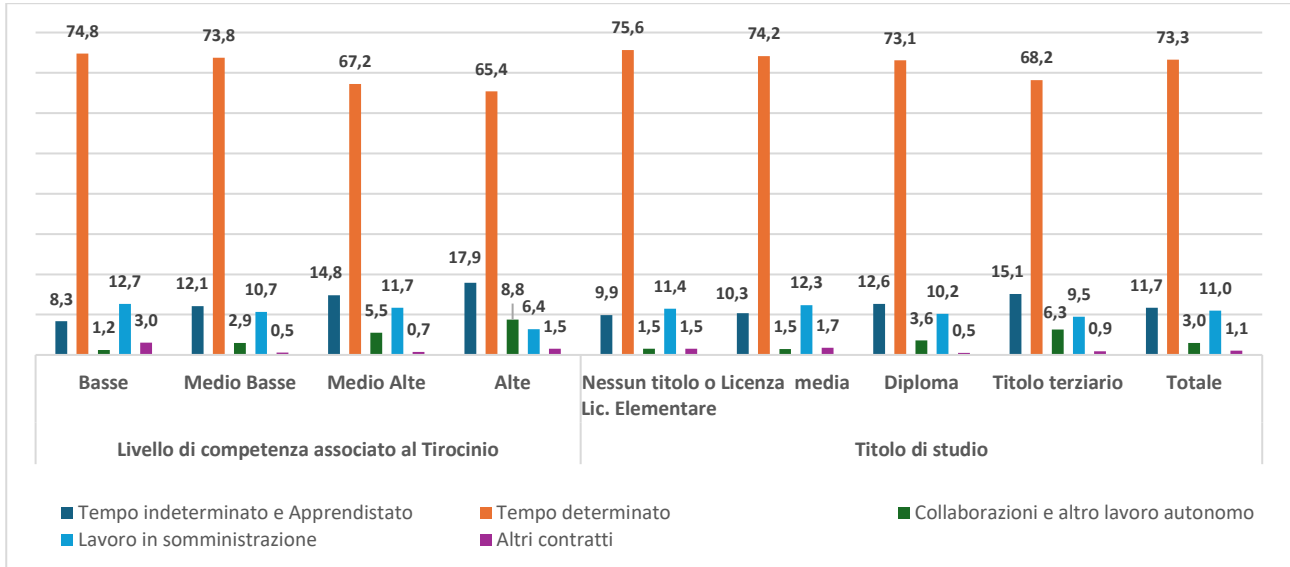
Per quel che riguarda i livelli di competenza, in particolare, si evidenzia che al crescere delle competenze agite nella realizzazione dell'esperienza di tirocinio migliora la tipologia di contratto che si riesce a ottenere nei casi in cui si riesca a essere beneficiari di un rapporto di lavoro. I rapporti a tempo determinato mantengono comunque una quota molto elevata, ma scendono fin quasi al 65%, facendo registrare una riduzione fra i 6 e gli 8 punti percentuali per quel che riguarda i soggetti che hanno potuto esprimere competenze Medio Alte o Alte durante il tirocinio. Contestualmente, cresce il valore associato al Tempo indeterminato e all'Apprendistato che arriva fino al 17,9% per le competenze Alte.

Anche il titolo di studio sembra poter assumere il ruolo di elemento di contrasto alla acquisizione di contratti deboli. Ancora in questo caso il Tempo determinato scende sotto il 70% e i contratti a Tempo indeterminato raggiungono il 15% in presenza di titoli di studio alti, ma di certo sono variazioni troppo



deboli per mitigare quella condizione di debolezza che sembra radicata nella relazione fra soggetto adulto e tirocinio.

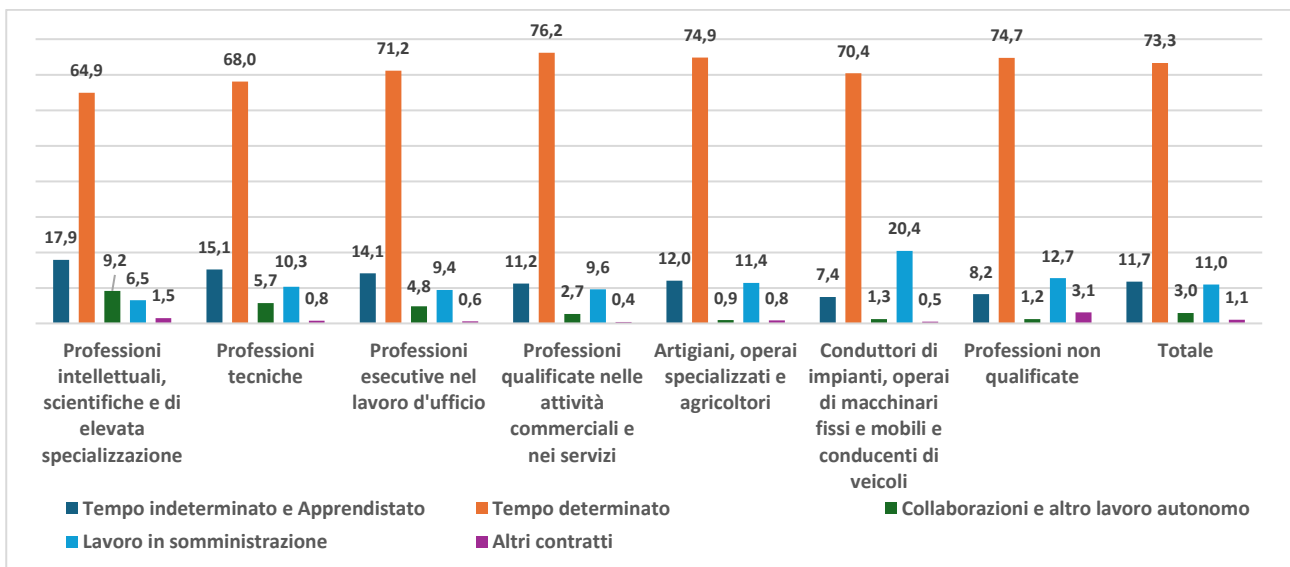
Figura 28 Tirocinanti over 35 per tipologia contrattuale, livelli di competenza associati al tirocinio effettuato e titolo di studio del soggetto. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

L'ultima variabile considerata in questa analisi è quella relativa al Grande Gruppo professionale (GGP)²⁷ che costituisce il riferimento del contratto di lavoro attivato (figura 29).

Figura 29 Tirocinanti over 35 per tipologia contrattuale e Grande Gruppo professionale del rapporto di lavoro attivato. Anni 2021-2023. Valori percentuali



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo unitario

²⁷ Dall'analisi sono stati esclusi Il Grande Gruppo professionale dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza (GGP1) nonché le esperienze realizzate Forze Armate (GGP9), sia per la loro residualità in termini quantitativi, sia perché rispondono a criteri di adesione, selezione e reclutamento disomogenei rispetto alle altre esperienze.



In modo simile e di fatto in coerenza con quanto osservato per i livelli di competenza associati al tirocinio e per il titolo di studio in possesso dei soggetti coinvolti, anche l'analisi per Grandi Gruppi professionali indica che laddove vi sono esperienze maggiormente qualificate, quali possono essere identificate quelle appartenenti ai GGP 2 (Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) e GGP 3 (Professioni tecniche) si attenua la prevalenza dei contratti a Tempo determinato e cresce la quota di contratti a Tempo indeterminato e in Apprendistato, che raggiungono il 15,1% per il GGP3 e il 17,9% per il GGP2.

Anche in questo caso, tuttavia, è del tutto evidente come sia la condizione anagrafica generale dei soggetti della platea che qui si sta considerando che, relativamente alla misura del tirocinio extracurricolare, incide in modo particolarmente significativo sull'esito occupazionale.



CONCLUSIONI

Il tirocinio extracurricolare, così come ricordato anche nelle pagine iniziali di questo studio, è attraversato da una fase di riflessione che supera i confini del nostro Paese e comprende un più ampio percorso che si sta realizzando a livello di Unione europea.

Se per quel che riguarda la dimensione nazionale è attualmente in corso, almeno formalmente, una revisione delle Linee guida secondo quanto previsto dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), nel contesto europeo è in dirittura di arrivo l'approvazione della cosiddetta 'Direttiva tirocini' per la quale si è in prossimità del voto in plenaria del Parlamento europeo.

Si tratta, in entrambi i casi, della previsione di dispositivi orientati all'innalzamento della qualità delle esperienze attraverso il miglioramento del potenziale di occupabilità e delle condizioni di partecipazione dei tirocinanti, nonché mediante il contrasto all'uso distorto della misura.

Sono, queste, anche le lenti attraverso le quali è opportuno leggere gli andamenti del tirocinio extracurricolare in Italia, le modalità mediante le quali la misura si realizza nei territori, le caratteristiche dei target che sono coinvolti e i risultati che vengono raggiunti. L'ultimo Rapporto Inapp di monitoraggio nazionale affronta questi diversi aspetti, sia descrivendo le dinamiche che caratterizzano l'utilizzo e i risultati della misura, sia evidenziando alcune questioni sulle quali è importante soffermare una particolare attenzione.

Fra queste può certamente essere ricompresa la presenza, elevata e in crescita, di una quota di popolazione adulta, di 35 anni e oltre, che ha partecipato a esperienze di tirocinio extracurricolare. Un target per il quale è possibile osservare quanto le caratteristiche che emergono dall'analisi rendano questa specifica popolazione particolarmente diversa, con riferimento al tirocinio, da quella che complessivamente è coinvolta in questa misura di transizione, di formazione e di orientamento.

Qui, infatti, si è in presenza di persone che, per ragioni anagrafiche, dovrebbero più propriamente essere all'interno del mercato del lavoro invece che in una misura di transizione, soprattutto nei casi in cui le esperienze all'interno delle quali gli individui sono coinvolti sono associate all'agire di competenze di basso profilo e sembrano estranee a reali percorsi di costruzione di una prospettiva lavorativa (Chiozza e Torchia 2023).

Come detto, si tratta di una quota consistente di esperienze, che ha raggiunto il 15,4% del totale di tirocini attivati nel 2023, con un'incidenza crescente rispetto agli anni precedenti e che suggerisce di riflettere, in un contesto più ampio di quello rappresentato da questo studio, sulle criticità connesse con la transizione al lavoro, ma anche sulle caratteristiche e sulla funzione di questa misura di politica attiva. Nell'ambito di questo studio, tuttavia, va primariamente ricordato come la stessa categorizzazione di trentacinquenni e oltre non deve nascondere la realtà di una platea che è invece fortemente differenziata in termini di esperienze, di competenze, di aspettative e di bisogni.

La prima parte di questo approfondimento, dedicata a delineare la configurazione di questo target, sottolinea questi aspetti di diversità segnalando in modo dettagliato le ragioni e i contenuti di questa eterogeneità, in primo luogo a livello anagrafico.

Si registra ad esempio che circa il 60% della platea considerata appartiene a due classi di età particolarmente distanti fra loro: si tratta delle due classi estreme della distribuzione, ovvero, quella dei 'più giovani', fra i 35 e i 39 anni, e quella dei 'più anziani', ovvero di 50 anni e oltre. Dal punto di vista



del peso percentuale le due classi di età si equivalgono, ma per esse è del tutto evidente il differente posizionamento rispetto al lavoro e quindi, conseguentemente, anche il significato e la funzione che il tirocinio stesso assume.

Per i primi, in particolare, si può ancora ragionare nei termini di una transizione al lavoro, all'autonomia, a una condizione adulta, soprattutto assumendo per essa una accezione molto estensiva dell'appartenenza alla fascia dei giovani-adulti. A questa classe di età appartiene anche il maggior numero di individui che hanno già realizzato esperienze lavorative e per i quali le ultime attivazioni sono più recenti. Nello specifico, rappresentano il 31,6% di coloro che hanno già attivato un regolare rapporto di lavoro e il 35% di chi ha avuto un'attività lavorativa tracciata dalle Comunicazioni obbligatorie durante l'anno precedente al tirocinio. Dunque, pur in una condizione di sostanziale debolezza - si tratta comunque di disoccupati adulti, presentano almeno dal punto di vista della vicinanza al mercato del lavoro migliori condizioni di occupabilità.

Al contrario, con gli over 50, che sono il 29,7% della platea considerata, ci si trova di fronte a un target particolarmente fragile dal punto di vista occupazionale per il quale è certamente complicato sia l'eventuale reingresso nel mercato del lavoro, sia, soprattutto, il primo ingresso della dimensione occupazionale.

Dal punto di vista della familiarità con l'occupazione con contratti di lavoro di tipo subordinato e parasubordinato, la classe di età più matura fra quelle considerate risulta essere la più debole ed è costituita, nel 36,4% dei casi, da soggetti che non hanno esperienza con il lavoro. La quota restante si caratterizza per essere quella che, comparativamente con le altre classi di età, ha la minore quota di individui che possono esibire una recente esperienza di lavoro (l'anno precedente a quello di tirocinio) e, all'opposto, per essere quella nella quale è presente la più elevata percentuale di coloro per i quali l'ultima esperienza di lavoro regolare è stata cinque anni prima dell'attivazione del tirocinio.

Non sembra inoltre essere, quello dell'età anagrafica, il solo fattore a definire il potenziale di criticità per questo target. Incidono anche altri elementi che indeboliscono il percorso verso un positivo esito lavorativo e che si riferiscono sia alle caratteristiche individuali dei soggetti, sia a quelle che riguardano i contesti nei quali vengono vissute e realizzate le esperienze di tirocinio.

A differenza di quanto avviene sull'insieme dei tirocini extracurricolari attivati, ad esempio, la differenza fra la quota di componente femminile e componente maschile è particolarmente elevata: fra i tirocinanti di 35 anni e oltre, nel 2023, le donne rappresentano il 59%, 18 punti percentuali in più rispetto agli uomini, con un divario che è andato progressivamente crescendo nell'ultimo triennio (nel 2021 la percentuale di partecipazione era sostanzialmente la stessa). Le donne, componente tradizionalmente penalizzata nel mercato del lavoro, si presentano all'esperienza di tirocinio potendo esibire una maggiore esperienza pregressa di lavoro, ma se si guarda agli esiti nel periodo di 180 giorni successivi alla conclusione dell'esperienza, sono quelle che fanno registrare il minor numero di attivazioni successive, in primo luogo per quanto concerne i percorsi di lavoro, ma anche per quel che riguarda gli eventuali rientri in tirocinio. La loro esperienza, sostanzialmente, si configura spesso come isolata, marginale, non integrata con il percorso che dovrebbe portare a un inserimento, possibilmente stabile, nel mondo del lavoro.

In modo simile, per quel che riguarda la sottolineatura degli elementi di forte differenza con l'universo complessivo dei tirocini e dei soggetti che in essi sono stati coinvolti, nonché delle caratteristiche di



fragilità della platea qui considerata, vanno evidenziate le quote particolarmente elevate di soggetti che vivono nelle regioni del Mezzogiorno, dei cittadini stranieri, degli individui coinvolti in tirocinio con bassi titoli di studio.

Questo ultimo aspetto, in particolare, appare connesso con la dimensione dell'età anagrafica. Nella platea complessiva dei tirocinanti, essendoci una quota assolutamente maggioritaria di soggetti giovani, non sorprende che vi siano soggetti con titoli di studio alti anche in numero elevato. Resta tuttavia il fatto che, chi fra i 35 anni e oltre è coinvolto in percorsi di tirocinio, ha titoli di studio che nella metà dei casi non supera la licenza media (contro il 27,1% del totale).

Più elevata è anche la componente straniera (7 punti percentuali in più rispetto al totale) e soprattutto la collocazione geografica nelle aree del Sud e delle Isole.

Nel 2023, a livello generale, il 53,5% dei tirocini sono stati realizzati nelle regioni settentrionali (il 33,9% nel Nord-Ovest e il 19,6% nel Nord-Est) e nella sola Lombardia ne sono stati attivati il 20,9% del totale. Ragionando sulla platea degli adulti si osserva una situazione assai differente e suddividendo i tirocinanti per ripartizione geografica si osserva che il 42,4% di loro vivono e hanno effettuato il tirocinio nelle regioni del Mezzogiorno, aree nelle quali è evidentemente meno elevata la possibilità di ingresso nel mercato del lavoro.

E in effetti, anche osservando gli esiti che seguono l'esperienza di tirocinio, si rileva che la percentuale di coloro che a 180 giorni dalla conclusione la quota di coloro che hanno un contratto di lavoro attivo è pari a un terzo ed è una quota che decresce con l'aumentare della fascia di età: si passa, in particolare, da poco più del 40% per quel che riguarda i 'più giovani' ad appena il 29,2% della componente 'più anziana' degli over 50.

Sulla base dei dati presentati in questo studio, alcuni dei quali brevemente ricordati in queste note conclusive, si può provare a riflettere sulla funzionalità e sull'efficacia della misura per un target adulto e su alcune condizioni che probabilmente possono migliorarne i risultati.

Si è già detto che si tratta di una popolazione che nel contesto della misura di transizione che si sta analizzando, presenta certamente delle singolarità che la differenziano anche profondamente sia al proprio interno sia rispetto al complesso di quella che viene coinvolta dal tirocinio.

Cambiano le esperienze rispetto al lavoro pregresso e atteso, ma anche presumibilmente la distanza dalla formazione effettuata, dalle competenze acquisite, con un progressivo affievolimento della relativa spendibilità.

Ma lavoro e formazione sono i due cardini sui quali il tirocinio si fonda come sulla loro relazione. Ecco perché bisogna chiedersi, dunque, quanto questa misura sia corrispondente alle esigenze di una popolazione adulta e sia del tutto esente dal rischio di nascondere utilizzi impropri ed ecco perché occorre contestualmente pensare a meccanismi tali da renderne evidente l'utilità.

Un principio deve essere del tutto salvaguardato e posto fra le basi della programmazione dell'esperienza per questo target: il tirocinio non deve configurarsi come evento isolato nella vita formativa e professionale di un individuo. In fase di progettazione dell'esperienza dovrebbe essere prevista come assolutamente certo l'incremento delle conoscenze e delle competenze e come altamente probabile l'eventualità di un percorso professionale.

Da questo punto di vista, andrebbe promossa una programmazione tale da rendere questa misura in linea con le esigenze dei territori e verso la quale favorire la convergenza degli interessi e delle



disponibilità degli attori imprenditoriali e produttivi. Così come indicato a livello europeo, e in realtà già presente anche nella regolamentazione italiana, devono infine essere escluse tutte quelle esperienze che non prevedono una significativa componente di formazione. Il tirocinio non può per nessuno, e tanto meno per questo target adulto, essere un sostituto mascherato del rapporto di lavoro, perché altrimenti, nel configurarsi come un utilizzo distorto, non facilita l'inserimento o il reinserimento al lavoro degli individui coinvolti.



BIBLIOGRAFIA

- Anpal, Chiozza A., Torchia B. (2023), *Le transizioni degli adulti. Esperienze di tirocinio extracurricolare degli over 35*, Roma, Anpal, <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4402>
- Anpal, Inapp (2024), *Quarto rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Roma, Anpal <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4212>
- Anpal, Inapp (2022), *Terzo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Roma, Anpal <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/3733>
- Chiozza A., Mattei L., Senatore A.M., Torchia B., Adult transitions a longitudinal analysis of extracurricular traineeships of individuals aged 35 and more, Intervento a " Eight international Astril conference. The future of work: technical progress, artificial intelligence and working times", Roma, 22-24 gennaio 2025 <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4631>
- Galeotto T (2022), *Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali*, Modena, ADAPT University Press
- Inapp, Chiozza A., Senatore A.M. (a cura di) (2025), *Quinto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Roma, Inapp, <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/5052>

