

I Tartufi n. 53
Ottobre 2021

**I TIROCINI EXTRACURRICULARI IN VENETO
2016 – 2020**

di Maurizio Gambuzza, Anna Guglielmi, Laura Mulas, Maurizio Rasera



Via Ca' Marcello, 67b - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

I Tartufi n. 53 di Maurizio Gambuzza, Anna Guglielmi, Laura Mulas, Maurizio Rasera
Elaborazioni statistiche di Stefania Maschio
Cura editoriale di Paola Rocelli

SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
1. IL QUADRO NORMATIVO.....	5
BOX – Le principali misure inerenti i tirocini extracurricolari in Veneto durante la pandemia.....	8
2. I FLUSSI DI ATTIVAZIONE: DINAMICA E CARATTERISTICHE.....	10
2.1 Le tipologie di tirocinio e i soggetti promotori.....	11
2.2 Le qualifiche di impiego	13
2.3 La distribuzione territoriale	16
2.4 Le caratteristiche dei tirocini: orario e durate	17
3. I TIROCINANTI.....	18
4. LE IMPRESE CHE ATTIVANO TIROCINI.....	20
5. TASSI, TEMPI E MODALITÀ DI RICOLLOCAZIONE DOPO IL TIROCINIO	27

INTRODUZIONE

L'analisi di seguito condotta¹ utilizza quale fonte informativa principale le comunicazioni obbligatorie di assunzione, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro, organizzate e gestite dal Silv. Questi dati sono stati integrati con altre informazioni relative ai progetti formativi e alle comunicazioni specifiche di avvio di tirocinio, desunte dai sistemi informativi della Regione del Veneto.

Si tratta di un report a carattere prevalentemente descrittivo che, dopo una breve premessa di inquadramento normativo dello strumento con riferimento al periodo 2016-2020 (par. 1), presenta le principali caratterizzazioni dei tirocini svolti nella nostra regione (par. 2), le caratteristiche dei tirocinanti coinvolti (par. 3) e quelle delle aziende presso le quali le esperienze sono state svolte in modo da esplorare le modalità del loro utilizzo da parte delle imprese e collocare i tirocini all'interno delle strategie di *recruitment* da esse adottate (par. 4), per poi concludere l'analisi guardando al futuro occupazionale dei soggetti coinvolti nell'esperienza del tirocinio (par. 5).

¹ Questo *Tartufo* aggiorna i precedenti report con il medesimo oggetto di indagine: cfr. Veneto Lavoro, "I tirocini formativi e di orientamento. Numerosità, durate, ripetizioni, esiti", *Misure/34*, settembre 2011; Veneto Lavoro, "Dal tirocinio al lavoro. Il triennio 2013-2015 (I parte)", *Misure/69*, luglio 2016; Veneto Lavoro, "Dal tirocinio al lavoro. Il triennio 2013-2015 (II parte)", *Misure/70*, novembre 2016.

1. IL QUADRO NORMATIVO

Il termine tirocinio, di cui l'espressione "stage" è sinonimo, identifica un'esperienza formativa temporanea che si svolge in situazione lavorativa al fine di agevolare e rendere più consapevoli le scelte professionali attraverso una conoscenza diretta del mondo delle imprese, degli studi professionali ed in generale delle realtà aziendali all'interno delle quali vengono ospitati i tirocinanti.

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non è regolato da un contratto di tipo bilaterale, bensì da un progetto formativo individuale, ossia un accordo che stabilisce gli obiettivi, le attività e i contenuti principali del tirocinio, i diritti e doveri reciproci e che viene stipulato con la partecipazione di tre parti: oltre al tirocinante-stagista e al soggetto-azienda ospitante la sottoscrizione coinvolge un soggetto promotore, ossia un istituto o ente che svolge la funzione di garante della valenza qualificante dell'esperienza².

Il tirocinio extracurricolare³ costituisce una misura di politica attiva del lavoro e la relativa normativa, nazionale e regionale, è stata oggetto di modifiche nel corso degli anni al fine di rendere la fattispecie adeguata a garantirne un uso non distorto, la funzione di strumento di qualificazione professionale, la determinazione dei soggetti promotori e le loro responsabilità nel tutoraggio e supporto all'acquisizione e validazione delle competenze, conoscenze e abilità.

Dal 1 gennaio 2018, con specifico riferimento ai tirocini extracurricolari in Veneto⁴, sono entrate in vigore le nuove disposizioni contenute nella dgr 1816/2017, che ha recepito i contenuti dell'Accordo Stato Regioni e Province autonome del 25 maggio 2017 "Linee guida in materia di tirocini"⁵. La nuova dgr conferma la precedente classificazione dei tirocini extracurricolari, individuando:

1. il *tirocinio estivo* come strumento di orientamento per gli studenti durante il periodo di interruzione dell'attività scolastica;
2. il *tirocinio formativo e di orientamento* rivolto a neodiplomati e neolaureati⁶ entro un anno dalla conclusione del ciclo di studi;
3. il *tirocinio di inserimento e reinserimento lavorativo* come misura di politica attiva ed accompagnamento per le persone alla ricerca di prima, nuova o diversa occupazione⁷.

² Nel caso di tirocini attivati a favore dei soggetti in condizione di svantaggio anche il servizio sociale pubblico competente, che ha in carico la persona, dovrà sottoscrivere il progetto formativo, oppure semplicemente attestare la condivisione dei contenuti del progetto.

³ Non vengono qui presi in considerazione i tirocini curricolari promossi all'interno di un percorso di istruzione e/o formazione e per i quali valgono le previsioni dei piani di studio e di offerta formativa, i tirocini per l'accesso a una professione (praticantato per l'iscrizione a Albi o Ordini disciplinato da specifiche normative di settore), i tirocini per i migranti extracomunitari, i tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di programmi comunitari e i tirocini di inclusione sociale con valenza socio sanitaria e/o riabilitativa che rimangono disciplinati da apposita dgr (1406/2016).

⁴ Il criterio per l'applicazione della disciplina regionale è basato sulla localizzazione in Veneto della sede operativa del soggetto ospitante, con l'eccezione di aziende che abbiano sede legale in un'altra regione e optino per l'applicazione della disciplina in vigore nel territorio della sede legale anche per i tirocini da effettuare in Veneto.

⁵ I primi interventi di regolazione generale dei tirocini sono costituiti a livello nazionale dalla l. 196/1997, art. 18, e a livello regionale dalla disciplina contenuta all'interno della l.r. 3/2009. Successive modifiche, volte ad evitare che lo stage venisse interpretato come un rapporto di lavoro dipendente con costi e garanzie ridotte, sono state apportate con il dl 138/2011 e la l. n. 92/2012 (cd. "riforma Fornero") che ha imposto la definizione delle prime Linee guida Stato-Regioni in tale materia. A livello regionale il recepimento delle normative è intervenuto attraverso le dgr n. 337/2012 e 1324/2013. Per una disamina della regolamentazione in vigore fino al 2018 vedi Veneto Lavoro, "Dal tirocinio al lavoro. Il triennio 2013-2015 (I parte)", *Misure*/69, luglio 2016.

⁶ Alla casistica più frequente di coloro che hanno conseguito il diploma di scuola superiore o la laurea si aggiungono i neo-qualificati, qui nell'accezione di giovani che hanno completato un percorso triennale nei centri di formazione professionale, e i neo-dottorati.

In⁷ riferimento a quest'ultima tipologia di tirocinio extracurricolare, volto all'inserimento in azienda e attivabile nei confronti della generalità dei lavoratori, con la disciplina ex dgr 1816/2017 è stata estesa la platea degli stagisti prevedendo che non solo i disoccupati ed inoccupati iscritti al centro per l'impiego possano accedere alla misura, bensì anche gli occupati (part-time e autonomi) e i lavoratori sospesi o a rischio disoccupazione (cioè coloro che, ancora in forza, hanno ricevuto preavviso di licenziamento). Alla luce delle attuali disposizioni quindi il tirocinio extracurricolare, nell'insieme delle sue tre declinazioni, è uno strumento rivolto a tutti i soggetti in età lavorativa che abbiano assolto l'obbligo di istruzione⁸.

I tre tipi di stage si differenziano tra loro anche per le caratteristiche dei soggetti promotori, ossia degli enti che garantiscono la regia esterna dell'esperienza, e per le diverse durate previste (comprensive di eventuali proroghe):

1. il tirocinio estivo può essere promosso dalle scuole⁹ o dai Servizi per l'impiego, la durata minima è di 14 giorni e quella massima coincide con la durata della sospensione delle lezioni (3 mesi);
2. il tirocinio formativo di orientamento è attivabile da università, istituti, scuole, enti formativi dove il tirocinante ha conseguito il titolo¹⁰, la durata minima è di 2 mesi e quella massima di 6;
3. il tirocinio di inserimento o reinserimento può avere come soggetti promotori i Centri per l'impiego, gli enti accreditati ai servizi del lavoro¹¹, le Agenzie per il lavoro accreditate, l'Anpal e il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, i Servizi di integrazione lavorativa delle Ulss¹² e le cooperative sociali per i tirocini rivolti a soggetti svantaggiati in carico al servizio. La durata minima è di 2 mesi¹³ e quella massima è in generale di 6 mesi, ma sono previsti periodi più lunghi in caso di svantaggio o disabilità (9, 12, 18, 24 mesi a seconda della situazione soggettiva del tirocinante)¹⁴.

Tutte le durate riportate si intendono comprensive di eventuali proroghe intervenute rispetto alla durata originariamente prevista.

⁷ Nel mantenere la classificazione già in vigore con la dgr 1324/2013 la regolamentazione della Regione Veneto si differenzia dalle Linee guida nazionali e da quanto previsto in altre regioni circa l'accorpamento dei tirocini formativi e di orientamento all'interno della categoria del tirocinio di inserimento e reinserimento.

⁸ Dieci anni di scuola dell'obbligo.

⁹ Limitatamente ai propri allievi possono promuovere esperienze estive Università abilitate al rilascio di titoli accademici e istituti dell'Afam, Fondazioni di Istruzione Tecnica superiore (ITS), Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio avente valore legale, Organismi di formazione professionale accreditati.

¹⁰ Si tratta degli stessi soggetti che possono promuovere per i propri studenti tirocini estivi, vedi nota 9.

¹¹ Organismi iscritti nell'elenco regionale degli operatori accreditati ai Servizi per il Lavoro (ai sensi della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3).

¹² Limitatamente agli utenti che stanno effettuando percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale e lavorativo.

¹³ La durata minima si riduce a un mese se il tirocinio è svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente.

¹⁴ Oltre che per la durata i tirocini che coinvolgono disabili e svantaggiati si caratterizzano per una serie di deroghe riguardanti anche l'indennità di partecipazione (ridotta o assente), la figura professionale di inserimento (che in questo caso può prevedere mansioni elementari), il rilascio dell'attestazione delle competenze in forma semplificata e la non computabilità dei soggetti svantaggiati ai fini del calcolo del numero massimo di tirocini in azienda. Fin dalle prime dgr sui tirocini questo tipo di disposizioni hanno perseguito l'obiettivo di facilitare l'accesso alle persone con particolari difficoltà ad esperienze sufficientemente lunghe da garantire crescita personale, attivazione ed autonomia o riabilitazione socio-sanitaria. In particolare, la ripetibilità di un tirocinio (tra i medesimi lavoratore ed azienda), è possibile oltre che per i tirocini estivi per i tirocini di inserimento laddove un soggetto pubblico che ha in carico la persona dichiara l'opportunità, sulla base dell'andamento del progetto personalizzato e/o a fini riabilitativi. In Veneto l'impianto regolatorio dei tirocini di inclusione sociale è dato dalle disposizioni della dgr 1406/2016 "Disciplina in materia dei tirocini di inclusione sociale in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni e Province autonome del 22 gennaio 2015" e dalle disposizioni inerenti svantaggio e disabilità all'interno della dgr 1816/2017.

La dgr 1816/2017 non modifica le precedenti disposizioni in merito all'identificazione e ai requisiti dei soggetti che possono ospitare tirocini. Datori di lavoro pubblici e privati, liberi professionisti e piccoli imprenditori (anche senza dipendenti), con sede operativa e/o legale in Veneto, se intendono attivare stage devono essere in regola rispetto alla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di diritto al lavoro dei disabili, nell'applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro e non avere in corso procedure concorsuali.

Un aspetto su cui le Linee guida e la Delibera regionale del 2017 intervengono in modo innovativo è quello del numero massimo di tirocini attivabili contemporaneamente presso ciascun soggetto ospitante e da parte di ogni soggetto promotore.

Dal lato dei contesti produttivi ospiti il numero massimo di stagisti che possono essere presenti è basato sul rapporto con la dotazione organica; nel calcolo dei dipendenti in forza vengono ora tenuti in considerazione anche i rapporti a termine (ma non gli apprendisti). I datori di lavoro senza personale subordinato o con un numero fino a cinque dipendenti¹⁵ possono avviare in un determinato periodo al massimo un tirocinio; nella fascia di dimensione aziendale dai sei ai venti dipendenti è possibile avviare contemporaneamente due tirocini; permane infine l'indicazione percentuale del 10% dell'organico per le aziende con ventuno dipendenti o più. Viene inserito un nuovo sistema di premialità che permette di avviare alla formazione-lavoro da una a quattro persone in più rispetto ai limiti quantitativi suddetti, laddove si riscontrino buoni tassi di assunzione, in apprendistato o con contratto superiore ai sei mesi, post-tirocinio¹⁶.

Per il computo del numero massimo di stage, sono da tenere in considerazione i soli tirocini extra-curricolari, escludendo all'interno di questi quelli attivati con disabili e svantaggiati, minori in dispersione scolastica e i tirocini in premialità. Con questo innovativo sistema di premialità si inserisce quindi un meccanismo di estensione mirata, nell'uso dello strumento di formazione-lavoro, a beneficio delle realtà aziendali che vi attingono rispettando la natura di accompagnamento e di potenziamento di competenze spendibili, fattori rilevabili in base ad esiti occupazionali quantificabili. Anche nel disporre le modalità di svolgimento del monitoraggio, in capo alla Regione e a Veneto Lavoro, la delibera 1816 sottolinea che esso vada a verificare i requisiti di accesso dei tirocinanti, il percorso in itinere, nonché gli inserimenti lavorativi post-tirocinio.

La normativa del 2017 conferma, come già disposto fin dal 2012 con la Riforma Fornero, l'obbligatorietà di un'indennità minima di partecipazione in carico al soggetto ospitante, che ammonta a 450 euro lordi mensili¹⁷ e che può essere esclusa per i soggetti percettori di trattamenti di sostegno al reddito e negli stage di inclusione. La normativa non fissa un limite massimo per l'indennità. Ciononostante, importi superiori alla retribuzione d'ingresso di un apprendista che ricopre la stessa figura professionale del tirocinante possono indurre gli organi ispettivi a rilevare un uso scorretto dell'istituto.

¹⁵ Le linee guida nazionali e la normativa regionale precedente prevedevano gli stessi rapporti numerici tra organico e stage attivabili, ma facendo riferimento ai soli contratti stabili. La nuova formulazione, nel ricomprendere nell'organico ai fini del computo anche i rapporti di lavoro a termine, interviene estendendo in termini quantitativi le possibilità di utilizzo dello strumento del tirocinio.

¹⁶ Per le aziende fino a cinque dipendenti un tirocinante in più nel caso sia stato assunto nei 24 mesi precedenti il 75% dei tirocinanti ospitati, uno o due tirocinanti in più, in base ai tassi di assunzione, per le aziende da sei a venti dipendenti e fino a quattro tirocinanti oltre il limite previsto per le aziende da ventuno dipendenti in su (dgr 1816/2017).

¹⁷ Riducibili a 350,00 euro lordi mensili, qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa e riducibili al 70% ove l'orario sia part-time tra il 50 e il 70% dell'orario pieno. L'impegno a riconoscere l'indennità può essere assunto dalla Regione, nell'ambito di specifici programmi o progetti volti a favorire l'inclusione di particolari categorie di soggetti. Tale impegno può essere assunto anche dagli enti bilaterali o da altri soggetti.

I tirocini extracurricolari, con la consueta deroga degli inserimenti sociali e degli stage estivi, non sono ammessi per profili elementari, connotati da compiti generici e ripetitivi. Sono oggetto di una comunicazione obbligatoria del progetto formativo, propedeutica all'avvio dello stage¹⁸: all'interno del progetto sono riportati gli estremi delle coperture assicurative (Inail e Rct); la responsabilità formale sugli adempimenti preliminari e il rispetto dei contenuti sostanziali, per quanto di propria competenza, sono in capo al soggetto promotore.

Il tutor didattico-organizzativo individuato dall'ente promotore, *regista esterno* dell'esperienza, garantisce supporto e si interfaccia con l'azienda ed il tutor *interno*, anche al fine di attestare le competenze acquisite in uscita dal tirocinio. Un'innovazione apportata dalla normativa del 2017 ha riguardato, al fine di rendere il tutoraggio svolto dai soggetti promotori più sostanziale e calzante, il rapporto numerico tra i tutor didattico-organizzativi (tutor esterni) e i tirocinanti in carico agli stessi. Mentre prima della dgr 1816/2017 non esisteva un vincolo di questo tipo, dal 1 gennaio 2018 ciascun referente esterno può accompagnare contemporaneamente un massimo di 40 stagisti, con l'eccezione dei tirocini stipulati cumulativamente con analoghi contenuti ed obiettivi presso le medesime strutture ospitanti¹⁹. Ciascun tutor interno del soggetto ospitante può seguire invece fino ad un massimo di tre stagisti. Ad inizio 2018 la modifica del rapporto numerico riferito ai tutor dei soggetti promotori ha comportato, in fase di primo recepimento della delibera regionale, l'esigenza di una riorganizzazione e rimodulazione delle attività e attribuzioni all'interno delle strutture coinvolte nell'attivazione di numerosi tirocini, in primo luogo i Servizi per l'impiego pubblici e privati. Questa ed altre modifiche della regolamentazione degli stage, facendo riferimento anche alle nuove premialità per le aziende che assumono gli stagisti al termine dell'esperienza, hanno impattato sulle dinamiche di attivazione, di gestione e in generale sull'utilizzo dello strumento e delle sue categorie interne, come in seguito sarà documentato analiticamente.

BOX – Le principali misure inerenti i tirocini extracurricolari in Veneto durante la pandemia

Da marzo 2020, con il propagarsi dell'epidemia da Covid-19, i tirocini extracurricolari in Veneto sono stati oggetto di una serie di misure di interruzione, sospensione e modifica delle modalità di svolgimento al fine di tutelare i partecipanti e garantire adeguate forme di contenimento epidemiologico.

Si elencano di seguito, in ordine cronologico e con riferimento alle diverse categorie di tirocinio extracurricolare, le principali disposizioni regionali emanate.

Marzo 2020:

- Alla luce dei DPCM del 9 e 11 marzo 2020, in merito ai tirocini extracurricolari regolati da Delibere della Regione Veneto, **blocco delle nuove attivazioni** e, per i progetti in essere alla data del 10 marzo 2020, la possibilità in capo al soggetto ospitante di optare per l'**interruzione, sospensione o prosecuzione in modalità smart training** per i tirocini che prevedano attività che non sia necessario svolgere presso la sede del datore di lavoro e con obiettivi formativi conseguibili anche mediante strumenti e verifiche a distanza, ove sia stato acquisito il parere favorevole del tirocinante e del soggetto promotore.
- **Sospensione dei tirocini finanziati**, ossia quelli con erogazione di indennità di partecipazione (borsa stage) sostenuta da risorse pubbliche.

¹⁸ L'obbligatorietà dell'invio telematico alla Regione del Progetto formativo è stata prevista con la dgr 1324/2013.

¹⁹ Casistica questa prevista in particolare per le esperienze di alternanza scuola-lavoro in cui gli studenti di un medesimo istituto vengono inseriti in contesti e con progetti di sviluppo delle competenze analoghi, in cui l'Ente promotore è la scuola e il tutor un insegnante dedicato.

Maggio 2020:

- Il Decreto regionale 386 del 19/05/2020 ha disposto la **ripresa delle esperienze di tirocinio extra-curriculare e l'avvio di nuovi tirocini** dal 20 maggio 2020 presso datori di lavoro/soggetti ospitanti che svolgono attività produttive nei settori consentiti, a condizione che sussistano nell'ambiente di lavoro le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19. Il decreto ha ribadito l'opportunità di svolgimento degli stage in modalità a distanza o alternando giornate in presenza e a distanza, e ha **rimosso il divieto di ripetibilità per gli stage** in corso alla data del 10 marzo 2020 **sospesi o interrotti a causa delle restrizioni** pandemiche e per quelli terminati tra il 23 febbraio e il 10 marzo 2020.
- Con riferimento ai **tirocini attivati all'interno delle politiche attive** finanziate il decreto prevede che essi debbano essere **completati** ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi, **recuperando il periodo durante cui le attività erano state sospese**. Ci si riferisce ai tirocini realizzati all'interno della progettualità dei programmi approvati con dgr 717/2018 (Work experience), dgr 765/2019 (Garanzia Giovani), dgr 204/2019 (Area di crisi complessa), dgr 1508/2018 e dgr 1206/2019 (Fondo disabili), dgr 985/2018 (Aict).

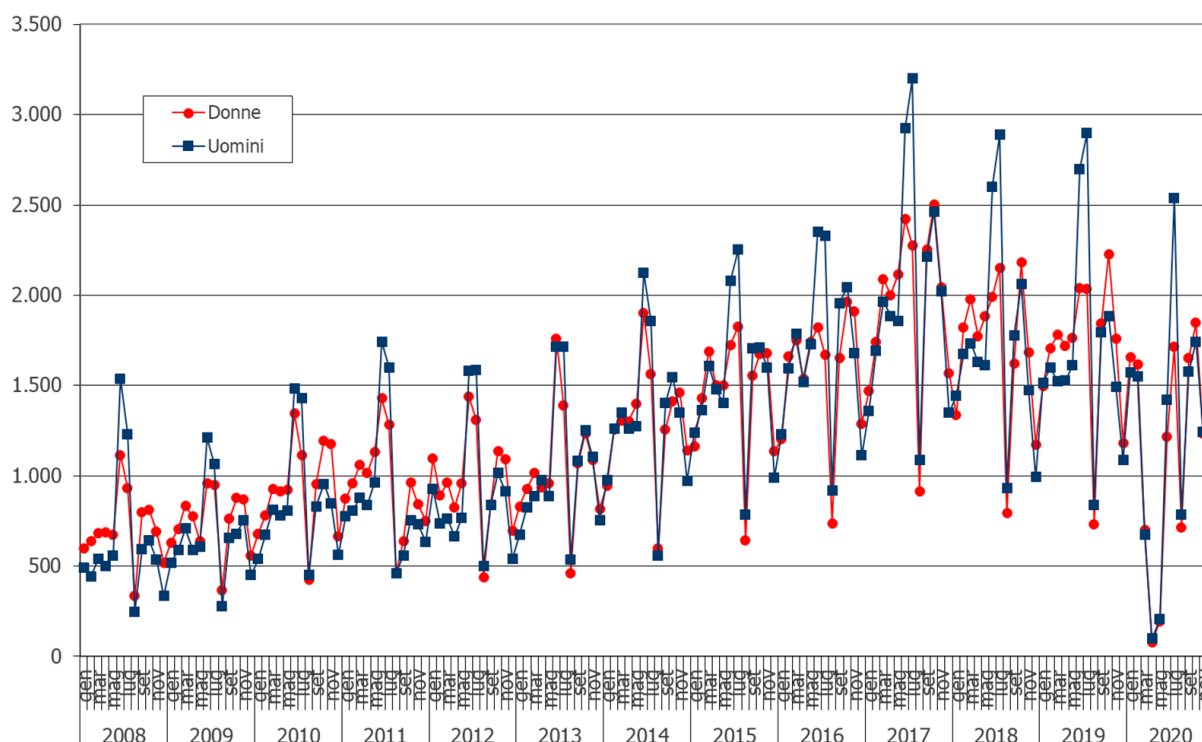
Ottobre 2020:

- **Sospensione** di tutti i tirocini, anche se finanziati con fondi FSE, **presso ospitanti che rientrano nei settori oggetto delle nuove misure restrittive**. Differimento della data di conclusione. Per i tirocini riavviati all'interno dei settori consentiti, indicazioni sulla gestione di eventuali casi di quarantena dei partecipanti: sospensione del tirocinio con recupero e slittamento dell'esperienza.

2. I FLUSSI DI ATTIVAZIONE: DINAMICA E CARATTERISTICHE

L'andamento di lungo periodo delle esperienze di tirocinio è osservabile attraverso i dati desunti dal sistema delle comunicazioni obbligatorie; la registrazione puntuale ed omogenea in modalità informatizzata dei progetti di stage e delle relative attivazioni, proroghe e cessazioni inizia nel 2008. Il graf. 2.1 illustra come il numero di attivazioni sia cresciuto nel tempo in modo costante e significativo; tale aumento ha subito una evidente battuta d'arresto nel 2020 a causa delle misure adottate per il contenimento della diffusione del Covid-19 (l'effetto si è concretizzato in una diminuzione dei flussi del -32% rispetto all'anno precedente). In considerazione dell'anomalia degli andamenti del mercato del lavoro nell'anno della pandemia, in questo contributo vengono riportati per completezza di analisi i dati fino al 31/12/2020, concentrando però l'osservazione sulle tendenze consolidate nel quadriennio 2016-2019²⁰.

Graf. 2.1 - Flussi di tirocini attivati per mese e genere in Veneto. Anni 2008-2020



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Dall'osservazione puntuale dei valori assoluti per ciascun anno (tab. 2.1) emerge che le attivazioni erano state 16.000 nel 2008 e sono arrivate ad un picco massimo di oltre 47.000 nel 2017, per attestarsi negli anni successivi a più di 40.000. Percentualmente dal 2008 al 2019 l'aumento corrisponde al 150%.

²⁰ L'approfondimento qui proposto si colloca in continuità rispetto al precedente report di Veneto Lavoro, "Dal tirocinio al lavoro. Il triennio 2013-2015 (I parte)", *Misure/69*, luglio 2016, nel quale è stato presentato un quadro descrittivo delle principali caratteristiche dei tirocini svolti in Veneto nel triennio 2013-2015.

Tab. 2.1 - Flussi di attivazione di tirocini per genere. Anni 2008-2020

	Donne	Uomini	Totale
2008	8.478	7.648	16.126
2009	8.925	8.108	17.033
2010	11.094	10.177	21.271
2011	11.409	10.749	22.158
2012	11.685	10.827	22.512
2013	12.489	12.412	24.901
2014	15.544	15.943	31.487
2015	17.525	18.220	35.745
2016	18.939	20.255	39.194
2017	23.395	24.012	47.407
2018	20.392	20.827	41.219
2019	20.293	20.466	40.759
2020	13.439	14.172	27.611

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La distribuzione tra i due generi rileva un andamento omogeneo, con una curva di crescita lievemente più marcata per gli uomini. Le donne partivano da flussi annuali superiori (nel 2008 8.500 avvii in tirocinio contro i 7.600 degli uomini) mentre dal 2014 vengono attivati più progetti riguardanti tirocinanti uomini. Dal grafico si evince anche l'accentuarsi nel tempo degli effetti della stagionalità, con una concentrazione nel reclutamento di stagisti nel secondo trimestre dell'anno (a giugno e luglio che riguarda prevalentemente la componente maschile).

2.1 Le tipologie di tirocinio e i soggetti promotori

Volendo analizzare i tirocini in funzione delle tipologie previste dalla normativa regionale (tab. 2.2) bisogna tenere conto del significativo (e crescente) peso di quelli che non hanno un'attribuzione, per lo più a seguito di problemi riguardanti i progetti formativi²¹: questi casi passano da circa 4.000 nel 2016 (il 10% del totale) ad oltre 7.000 (18%) nel 2019.

La categoria dell'inserimento e reinserimento lavorativo assorbe l'84% degli avvii (nel 2019 29.000 tirocini su un totale di 41.000), al netto dei non attribuiti. Considerato il peso di questi tirocini sulla quantità complessiva, risulta evidente come l'andamento negli anni determini le dinamiche generali. Con l'entrata in vigore della nuova regolamentazione dal gennaio 2018 si è registrata una leggera flessione delle attivazioni come conseguenza dell'imposizione del tetto massimo di stage sottoscrivibili da ciascun tutor del soggetto promotore (soprattutto per quanto riguarda i Cpi, come vedremo oltre). La quota delle donne risulta appena prevalente (51%).

Il tirocinio estivo ha conosciuto negli anni un'importante diffusione (dalle 1.900 stipule del 2016 alle 3.300 del 2019, +75%), arrivando a pesare come tipologia l'8% sul totale degli stage attivati. La distribuzione per genere mostra come l'esperienza estiva coinvolga nel 73% dei casi studenti maschi, iscritti regolarmente ad un corso di formazione professionale triennale o di scuola superiore. Questa preponderante presenza della componente maschile è la principale spiegazione dei picchi di stagionalità estiva già osservati nel graf. 2.1.

²¹ La mancanza del progetto formativo o la perdita di informazioni nel Silv può essere causata dal fatto che la sede legale dell'azienda ospitante o del soggetto promotore sia collocata in altra regione, con conseguente adozione di regolamentazione o inserimento del progetto formativo secondo le prassi in vigore in quei territori. Altri fattori che possono influire sui dati mancanti sono legati al disallineamento tra le date di effettivo inizio dei tirocini e quelle presenti nei progetti formativi, e ai tirocini che coinvolgono soggetti svantaggiati e disabili, in particolare quelli di inclusione sociale per cui non è obbligatorio l'invio di convenzione e progetto.

Tab. 2.2 - Flussi di attivazione di tirocini per principali caratteristiche. Anni 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020	Media periodo 2016-2019		
						Val. ass.	% nella categoria	% donne
TOTALE	39.194	47.407	41.219	40.759	27.611	36.081	-	58%
Tirocinio di inserimento/reinserimento lav.	28.464	32.884	30.372	29.170	19.664	30.223	100%	51%
- CPI	14.597	16.635	12.050	10.058	6.542	13.335	44%	53%
- Coop Sociale	2.186	2.402	2.212	2.033	1.398	2.208	7%	38%
- Fondaz Cons Lavoro	2.875	3.407	4.411	4.736	3.301	3.857	13%	54%
- Operatore accreditato	7.302	8.629	10.413	11.077	7.536	9.355	31%	51%
- Scuole	11	10	0	0	0	5	0%	38%
- ULSS	1.463	1.743	1.239	1.240	860	1.421	5%	41%
- Università	30	58	47	26	25	40	0%	74%
Tirocinio estivo e di orientamento	1.896	2.784	2.987	3.314	1.646	2.745	100%	27%
- CPI	1.768	2.541	2.783	3.077	1.576	2.542	93%	27%
- Coop Sociale	5	26	8	2	0	10	0%	54%
- Fondaz Cons Lavoro	4	3	0	0	0	2	0%	14%
- Operatore accreditato	117	213	196	234	70	190	7%	25%
- Scuole	2	1	0	1	0	1	0%	50%
Tirocinio formativo o di orientamento	4.853	5.248	1.269	1.084	586	3.114	100%	55%
- CPI	2.478	2.789	5	3	1	1.319	42%	49%
- Coop Sociale	147	84	1	1	0	58	2%	58%
- Fondaz Cons Lavoro	303	293	0	0	0	149	5%	50%
- Operatore accreditato	881	1.079	272	213	79	611	20%	53%
- Scuole	38	44	56	37	23	44	1%	69%
- ULSS	1	0	0	0	0	0	0%	100%
- Università	1.005	959	935	830	483	932	30%	64%
n.d.	3.981	6.491	6.591	7.191	5.715	6.064	100%	49%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per quanto riguarda i tirocini formativi e di orientamento si assiste dal 2018 a una netta caduta, dai 4.900 del 2016 ai 1.100 del 2019 (-78%). Questo calo ha portato il tirocinio formativo a pesare dal 14% del 2016 al 3% sul totale degli stage extracurricolari nel 2019. Il fenomeno è riconducibile alla modifica normativa introdotta con la dgr 1816/2017, in base alla quale in Veneto continua a sussistere questa tipologia di stage destinata ai neo-qualificati, neo-diplomati e neo-laureati entro un anno dal conseguimento del titolo ma la sottoscrizione dei progetti diviene possibile solo da parte di università, istituti, scuole ed enti formativi. Riguardo alla composizione di genere più rilevante è la prevalenza delle donne (mediamente nel periodo osservato pari al 55%).

Riguardo ai soggetti promotori un ruolo preponderante è svolto dai Cpi che mediamente nel periodo hanno attivato il 48% degli stage, nonostante la flessione registrata a seguito delle modifiche normative sopra richiamate: si è passati dal 54% del 2016 al 39% del 2019. Questa riduzione di ruolo è andata a tutto vantaggio della Fondazione dei consulenti del lavoro e degli operatori accreditati: i primi mediamente hanno attivato l'11% degli stage, passando dal 9% al 14%, e i secondi mediamente il 28%, passando dal 24% al 34%. Più ridotto il peso degli altri attori coinvolti (dal 6% medio delle cooperative sociali al 3% delle Università) spesso specializzati su specifiche categorie di stage e di utenti. Per evidenziare alcune di queste peculiarità possiamo vedere come si articolano al loro interno le diverse tipologie:

- all'interno della categoria dell'inserimento e reinserimento lavorativo risulta evidente la battuta d'arresto nella stipula di tirocini per inoccupati e disoccupati da parte dei Cpi, che fino al 2017 attivavano oltre la metà dei tirocini di questa tipologia; al loro interno la responsabilità del tutoraggio del soggetto promotore veniva assunta da responsabili ed operatori dei

centri che prendevano in carico ben più dei 40 stage previsti dalla nuova regolamentazione; l'adeguamento alle nuove norme, come precedentemente evidenziato, ha diversamente dislocato le promozioni di stage. Sono cresciuti i tirocini di inserimento e reinserimento sottoscritti da Operatori accreditati (dai 7.300 del 2016 agli 11.000 del 2019, +52%) e dalla Fondazione Consulenti del Lavoro (dai 2.900 del 2016 ai 4.700 del 2019, +65%). Si osserva quindi uno spostamento delle richieste di attivazione, da parte dei soggetti ospitanti, verso enti privati e ciò avviene sia per tirocini finanziati all'interno di politiche attive regionali che per stage ordinari a carico del datore di lavoro. La distribuzione di genere delle attivazioni di tirocini di inserimento e reinserimento denota la prevalenza degli uomini solo nelle prese in carico da parte delle Cooperative sociali e delle Ulss (circa il 60% di uomini in entrambi i casi) per stage rivolti a soggetti disabili e svantaggiati;

- i **tirocini estivi** sono nella quasi totalità gestiti dai Cpi e, residualmente, dagli operatori accreditati, in media nel periodo coprono rispettivamente 93% e 7% delle attivazioni;
- per i **tirocini formativi e di orientamento** il ridimensionamento complessivo è legato ai mutamenti normativi e risulta interamente imputabile agli stage attivati da Cpi e operatori accreditati, che dal 2018 si azzerano; da allora la loro gestione rimane a carico delle scuole (pochi, nel 2019 meno di 40) e, soprattutto, delle Università (una media annua nel periodo di 900). Negli ultimi anni in questa tipologia le donne sono la larga maggioranza, con oltre due terzi delle attivazioni complessive.

2.2 *Le qualifiche di impiego*

La distribuzione dei tirocini per profilo professionale di inserimento riflette in parte le caratteristiche generali della domanda di lavoro dipendente in Veneto, come ad esempio in riferimento al peso prevalente delle figure qualificate dei servizi, ma non manca di distinguersi per alcuni tratti peculiari, come la decisa sovra rappresentazione delle professioni tecniche e impiegatizie e, all'opposto, la minore diffusione dei profili a più bassa qualificazione (tab. 2.3). Nel periodo osservato, inoltre, si è registrata una leggera flessione delle figure intermedie, tecniche e impiegatizie, mentre sono cresciute le attivazioni di tirocinanti impiegati nel sistema di produzione (operai, conduttori di impianti, ma anche figure non qualificate) così come quelle a più elevata componente intellettuale. Se questi appena enunciati costituiscono in estrema sintesi i tratti salienti per quanto riguarda le qualifiche di impiego, possiamo provare ad illustrare con maggiore dettaglio i singoli gruppi professionali, sempre con riferimento al quadriennio 2016-2019.

Nelle professioni qualificate dei servizi sono stati inseriti mediamente 9.500 stagisti l'anno, il 23% del totale. Il reclutamento ha riguardato in larga prevalenza personale delle attività commerciali e dei servizi turistici; le donne sono sempre la componente maggioritaria (il 68%) pur se nelle attività legate al turismo esse segnano una più contenuta incidenza (55%) anche per effetto del maggiore ricorso a tirocinanti di origine straniera impiegati nelle funzioni di back-office (questi pesano per il 19% sul totale attivazioni per questa categoria, ben otto punti più che nella media del gruppo professionale). Nel periodo osservato risultano in crescita solo i tirocini afferenti alle professioni qualificate commerciali.

Tab. 2.3 - Flussi di attivazione per principali qualifiche professionali. Anni 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020	Media periodo 2016-2019		
						Comp %	% donne	% stranieri
TOTALE	39.194	47.407	41.219	40.759	27.611	100%	49%	12%
Dirigenti	87	116	20	10	4	0%	53%	21%
Professioni intellettuali	4.061	4.399	4.767	4.564	3.980	11%	54%	6%
- Spec. tecnico-scient., sociali e sanitarie	2.425	2.566	2.857	2.668	2.040	6%	54%	5%
- Specialisti della formazione	1.620	1.830	1.908	1.894	1.938	4%	53%	8%
Professioni tecniche	6.849	7.018	6.324	5.941	4.529	16%	49%	5%
- Tecnici della produzione	1.818	1.902	1.450	1.496	1.185	4%	29%	5%
- Tecnici dell'organizzazione	2.676	2.628	2.385	2.103	1.672	6%	60%	5%
Impiegati	8.593	9.960	7.624	7.890	5.447	20%	69%	5%
- Impiegati di ufficio	7.311	8.594	6.557	6.796	4.798	17%	68%	5%
Professioni qualif. dei servizi	8.589	11.178	9.328	9.097	5.039	23%	68%	11%
- Qualificati attività commerciali	3.978	5.096	4.485	4.338	2.729	11%	70%	6%
- Qualificati attività turistiche	3.123	4.273	3.194	3.081	1.266	8%	55%	19%
- Qualificati serv. alla persona e sicurezza	1.307	1.550	1.209	1.197	704	3%	90%	8%
Operai specializzati	5.628	6.696	5.971	6.073	4.057	14%	16%	19%
- Operai metalmeccanici	2.427	2.914	2.325	2.404	1.547	6%	3%	18%
- Operai made in Italy	1.587	1.883	1.548	1.562	909	4%	45%	20%
Conduttori e operai semi-spec.	2.190	2.692	3.278	3.060	1.944	7%	19%	21%
- Operai semiqua. lavoraz. in serie	1.720	2.173	2.697	2.602	1.635	5%	20%	22%
Professioni non qualificate	3.197	5.348	3.907	4.124	2.611	10%	30%	25%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Il secondo ambito professionale per numero di inserimenti è quello impiegatizio, con in media circa 8.500 attivazioni l'anno, il 20% sul totale dei tirocini quando invece rispetto alla più generale domanda di lavoro dipendente²² questo gruppo professionale pesa per meno della metà (circa il 9%). Anche in questo caso si nota una prevalenza di donne (69%), mentre la quota di stranieri è decisamente marginale (appena il 5%). Nel periodo osservato questo gruppo segna una progressiva, pur limitata, riduzione delle attivazioni (-8% tra il 2016 e il 2019).

Le professioni tecniche individuano il terzo gruppo per volume di attivazioni, mediamente pari a oltre 6.500 l'anno. Anche in questo caso l'incidenza sul totale (il 16%) risulta decisamente superiore al peso rivestito dal medesimo gruppo nel contesto della domanda di lavoro dipendente (appena il 6%), confermando questo ambito come settore d'elezione nell'impiego dei tirocini. Ciò nonostante le professioni tecniche registrano una decisa flessione delle attivazioni, diminuite tra il 2019 e il 2016 del -13%, con punte ancora più marcate per i tecnici della produzione (-18%) e dell'organizzazione (-21%). La presenza femminile è complessivamente nella media, ma con significative differenze tra sottogruppi, con i tecnici della produzione per il 70% uomini e, all'opposto, i tecnici dell'organizzazione per il 60% donne. Come per gli impiegati la presenza di stranieri è assai ridotta (5%).

Le attivazioni di stage per figure di operai specializzati, mediamente 6.000 all'anno, pesano per il 14% sul totale, esattamente in linea con quanto si registra per la domanda di lavoro dipendente. La leggera crescita registrata nel periodo è legata all'andamento positivo nel primario e nell'edilizia, ambiti pur quantitativamente meno rilevanti di impiego di tirocini; la presenza di stranieri è decisamente più elevata che nella media (19% contro 12%) mentre prevale la componente maschile (84%), quasi totalitaria tra le figure operaie metalmeccaniche e invece ridimensionata al 55% nel made in Italy, per effetto soprattutto del settore moda.

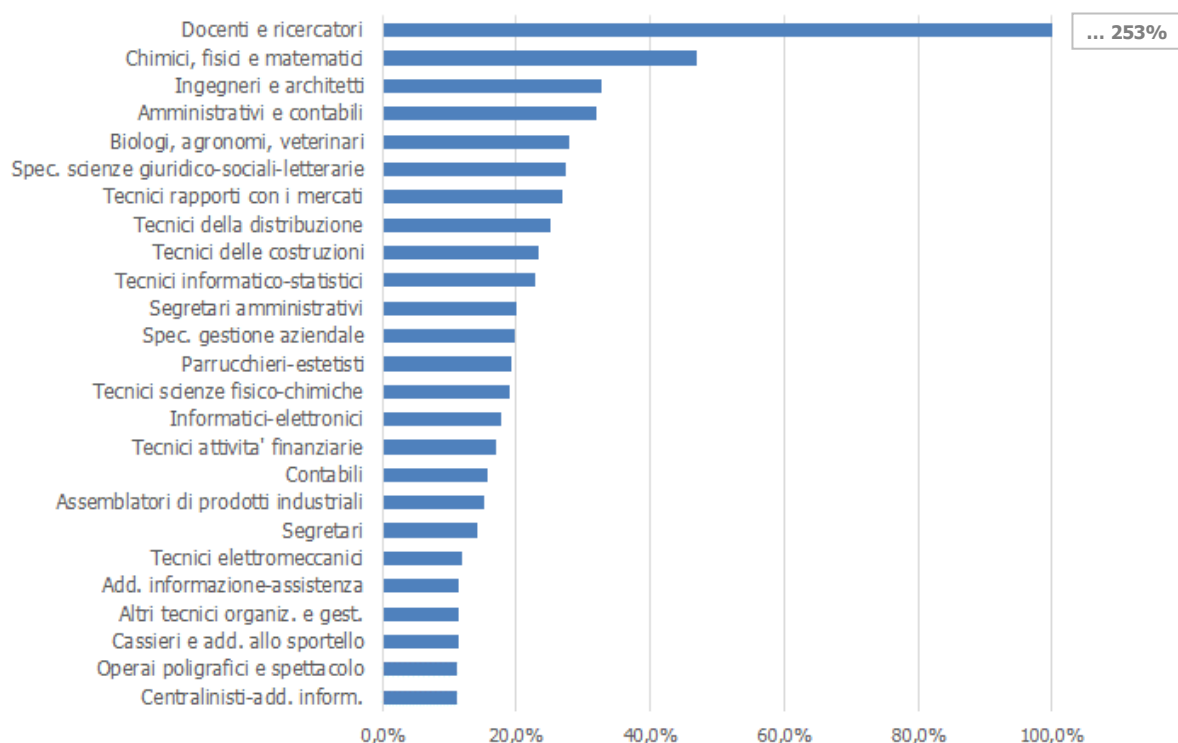
²² Considerando, con riferimento al medesimo periodo temporale osservato (2016-2019), la domanda di lavoro (le assunzioni) effettuate con le quattro tipologie contrattuali che definiscono il confine più rigoroso del lavoro dipendente, secondo lo standard codificato dall'Osservatorio di Veneto lavoro: contratti a tempo indeterminato, determinato, di apprendistato e in somministrazione.

Infine, hanno un peso minore sul totale le professioni intellettuali (11%) e le professioni non qualificate (7%). Nel primo caso la distribuzione di genere vede prevalere la componente femminile (54%), mentre tra le professioni non qualificate i maschi coprono l'80%. Nelle attivazioni di tirocini si esprime ed enfatizza la concentrazione di cittadini stranieri nelle fasce più basse del mercato del lavoro (1 stage su quattro nei lavori non qualificati è rivolto a stranieri) e per contro la loro scarsa presenza nelle posizioni intellettuali (6%).

Una maniera efficace per rappresentare le particolarità del ricorso ai tirocini in funzione dei profili professionali è rapportare i flussi di attivazione degli stage alla domanda di lavoro dipendente. Se mediamente nel periodo 2016-19 il volume degli stage attivati è stato pari al 5% delle assunzioni totali effettuate, tale rapporto sale al 6% per le professioni intellettuali e ben al 12% per quelle tecniche e impiegatizie. Per meglio apprezzare le differenze, nel graf. 2.2 sono riportate le 25 professioni che si distinguono maggiormente per ricorso ai tirocini. Tra tutte spiccano i reclutamenti per figure di ricercatori universitari, ambito nel quale il ricorso all'istituto dello stage sovrasta di oltre una volta e mezza il volume di effettivi rapporti di lavoro stipulati. Ma rilevante appare anche il peso delle attivazioni di stage per figure professionali di tipo intellettuale (chimici-fisici e matematici, ingegneri e architetti, biologi-agronomi e veterinari, specialisti delle scienze giuridico-sociali) e quelle tecniche (rapporti con i mercati, distribuzione, finanza, gestione aziendale, costruzioni, informatici-statistici...).

Va segnalata anche l'elevata percentuale di tirocini, dal 10% al 20%, per figure più esecutive nell'ambito impiegatizio e dei servizi: segretari, contabili, addetti all'informazione, parrucchieri ed estetisti, cassieri.

Graf. 2.2 - % tirocini sul totale delle assunzioni per principali categorie professionali. Totale periodo 2016-2019



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

2.3 La distribuzione territoriale

Rispetto agli ambiti territoriali (tab. 2.4) le province con i numeri più elevati risultano essere Padova (oltre 9.500 tirocini medi annui nel periodo 2016-2019), Treviso (8.500) e Vicenza (8.000). Queste tre province del Veneto centrale raccolgono ciascuna il 20% degli stage complessivi, la quota di tirocini sulla domanda di lavoro supera in questi territori il 7% contro una media regionale del 5%.

Tab. 2.4 - Flussi di attivazione per Province e Cpi. Anni 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020	Media 2016-2019 % su dom. lav
TOTALE	39.194	47.407	41.219	40.759	27.611	5,2%
Belluno	1.009	1.368	1.235	1.231	785	3,6%
Agordo	83	112	107	126	104	2,2%
Belluno	542	694	632	628	393	4,7%
Feltre	255	421	351	354	192	5,0%
Pieve di Cadore	129	141	145	123	96	1,5%
Padova	9.010	10.435	9.582	9.603	6.888	8,3%
Camposampiero	925	1.038	947	968	598	8,7%
Cittadella	965	1.117	946	930	630	7,2%
Conselve	329	435	399	349	200	10,5%
Este	471	574	495	482	338	6,9%
Monselice	470	543	470	523	323	5,6%
Padova	5.269	6.008	5.667	5.688	4.216	8,7%
Piove di Sacco	581	720	658	663	583	9,2%
Rovigo	1.801	2.270	1.922	2.167	1.374	5,6%
Adria	678	721	627	535	295	5,5%
Badia Polesine	364	433	371	468	269	4,3%
Rovigo	759	1.116	924	1.164	810	6,6%
Treviso	8.644	10.424	8.664	8.197	5.596	7,2%
Castelfranco Veneto	1.638	1.923	1.595	1.466	1.067	8,9%
Conegliano	1.423	1.853	1.510	1.490	885	6,7%
Montebelluna	1.198	1.411	1.202	1.119	800	7,3%
Oderzo	768	883	792	740	520	4,6%
Treviso	3.283	3.876	3.183	3.012	2.085	7,7%
Vittorio Veneto	334	478	382	370	239	7,0%
Venezia	5.398	6.650	6.145	5.891	3.735	3,1%
Chioggia	224	396	320	326	236	3,6%
Dolo	568	649	632	629	382	6,5%
Jesolo	257	384	365	396	166	1,7%
Mirano	657	790	817	687	494	5,2%
Portogruaro	450	601	630	573	324	2,7%
San Donà di Piave	499	598	521	547	382	4,0%
Venezia	2.743	3.232	2.860	2.733	1.751	2,7%
Verona	5.217	6.694	6.287	6.170	4.225	3,3%
Affi	502	628	605	543	354	2,0%
Bovolone	313	406	383	292	261	2,3%
Legnago	439	616	600	501	425	3,1%
San Bonifacio	408	618	573	515	393	2,6%
Verona	2.612	3.346	3.123	3.199	2.127	3,7%
Villafranca di Verona	943	1.080	1.003	1.120	665	4,2%
Vicenza	8.115	9.566	7.384	7.500	5.008	7,3%
Arzignano	804	918	660	682	444	4,4%
Bassano del Grappa	1.881	2.209	1.676	1.576	1.057	10,0%
Lonigo	375	421	333	313	219	4,6%
Schio-Thiene	2.219	2.842	2.010	2.195	1.363	9,6%
Valdagno	466	529	457	478	263	8,9%
Vicenza	2.370	2.647	2.248	2.256	1.662	6,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Seguono le province di Verona e Venezia con 6.000 tirocini medi annui e un'incidenza degli stage rispetto ai 4 contratti di lavoro dipendente che si abbassa al 3%. Nelle due province più piccole il numero medio annuo di tirocini attivati ammonta a 2.000, a Rovigo, con il 6% di stage rispetto alle forme contrattuali del lavoro dipendente, e a 1.000 a Belluno con il 4% di incidenza. Già da questi dati emerge una minor propensione all'utilizzo del tirocinio nei territori a prevalente vocazione turistica: Verona, Venezia e Belluno. Approfondendo l'analisi a livello di Cpi questo fenomeno viene ulteriormente confermato; si rileva che nei Centri per l'impiego di Pieve di Cadore (BL), Jesolo (VE) e Affi (VR) ogni 100 contratti di lavoro dipendente si arriva al massimo a due attivazioni di tirocini. Al lato opposto, ogni 100 assunzioni nei Cpi di Conselve (PD), Bassano del Grappa e Schio-Thiene (VI), aree prevalentemente manifatturiere, si registrano dieci stage.

Tranne nel caso della provincia di Padova, prima in Veneto per numero di stage attivati e con dinamica in crescita nel tempo, gli andamenti pluriennali delle altre aree vedono un incremento nei territori con minore diffusione dello strumento (Belluno +22% tra il 2016 e il 2019 e Rovigo +20%) e al contrario una contrazione laddove i livelli di impiego erano già elevati (Vicenza -8% e Treviso -5%).

2.4 Le caratteristiche dei tirocini: orario e durate

Osservando i flussi di attivazione in riferimento all'orario di presenza (tab. 2.5) si riscontra che oltre due stage su tre vengono svolti a full time; tuttavia il part time è in aumento, passando dal 22% del 2016 al 29% del 2019.

Rispetto alla durata prevista, come atteso in considerazione alla regolamentazione che prevede che le attivazioni ordinarie abbiano durata da due a sei mesi, circa la metà degli stage ha al momento della stipula un termine che va dai 3 ai 6 mesi. Le evoluzioni nel tempo mostrano una diminuzione degli stage con durata prevista inferiore a 3 mesi e un aumento di quelli superiori ai 6 mesi. I dati riguardanti le durate effettive al momento della chiusura mostrano che una quota tra il 6% e il 7% si concludono in tempi brevissimi, per motivi oggettivi o soggettivi legati a difficoltà di vario tipo nell'inserimento in azienda o al sopraggiungere di occasioni di lavoro retribuito per i tirocinanti.

Tab. 2.5 - Flussi di attivazione per principali caratteristiche. Anni 2016-2020

	Valori assoluti					Composizione percentuale				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
TOTALE	39.194	47.407	41.219	40.759	27.611	100%	100%	100%	100%	100%
Orario										
Part time	8.748	13.001	10.984	11.631	7.433	22%	27%	27%	29%	27%
Full time	27.911	31.105	27.966	27.045	18.672	71%	66%	68%	66%	67%
Non definito	2.535	3.301	2.269	2.083	1.506	6%	7%	6%	5%	5%
Durata prevista										
Meno di un mese	278	473	425	359	189	1%	1%	1%	1%	1%
1-3 mesi	12.166	14.297	12.270	11.446	7.083	31%	30%	30%	28%	26%
3-6 mesi	20.121	23.366	19.606	19.116	14.040	51%	49%	48%	47%	51%
6-12 mesi	6.217	8.468	8.129	8.770	5.420	16%	18%	20%	22%	20%
Oltre l'anno	389	794	770	1.062	879	1%	2%	2%	3%	3%
Senza data fine	23	9	19	6	0	0%	0%	0%	0%	0%
Durata effettiva										
Meno di un mese	2.355	3.263	2.747	2.814	1.610	6%	7%	7%	7%	6%
1-3 mesi	11.268	13.353	12.105	11.398	5.461	29%	28%	29%	28%	20%
3-6 mesi	19.147	21.858	17.848	15.444	5.355	49%	46%	43%	38%	19%
6-12 mesi	5.683	7.277	7.015	9.136	2.992	14%	15%	17%	22%	11%
Oltre l'anno	711	1.539	1.375	800	0	2%	3%	3%	2%	0%
Rapporto aperto	30	117	129	1.167	12.193	0%	0%	0%	3%	44%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

3. I TIROCINANTI

Di seguito saranno analizzate le caratteristiche dei tirocinanti, i quali sono osservati in maniera indipendente per ciascun anno al fine di garantire una diretta comparazione anche con i dati di flusso fino a qui considerati. Nel periodo che va dal 2016 al 2019 il rapporto tra tirocini e tirocinanti è costantemente pari a 1,07, a dimostrazione di un limitatissimo numero di “ripetizioni” nell’anno.

Il profilo tipo dei tirocinanti risulta ben caratterizzato e piuttosto stabile nel tempo (tab. 3.1): è giovane, perlopiù compreso nella classe d’età tra i 20-24 anni, italiano e con titolo di studio medio-alto (diploma e laurea). Dal punto di vista del genere si rileva un sostanziale equilibrio tra uomini e donne.

Tab. 3.1 - Caratteristiche socio-anagrafiche dei tirocinanti. Anni 2016-2019

	2016			2017			2018			2019		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
TOTALE	36.599	18.924	17.675	43.970	22.313	21.657	38.397	19.487	18.910	38.144	19.186	18.958
- di cui esordienti nel mdl	14.446	7.975	6.471	17.652	9.624	8.028	14.751	8.195	6.556	14.067	7.609	6.458
Classe d’età												
Giovani	28.275	14.750	13.525	32.341	16.562	15.779	29.370	14.994	14.376	28.059	14.369	13.690
- 15-19 anni	8.126	5.130	2.996	10.126	6.215	3.911	9.088	5.545	3.543	9.458	5.745	3.713
- 20-24 anni	12.513	6.209	6.304	13.720	6.587	7.133	12.232	5.850	6.382	11.516	5.401	6.115
- 25-29 anni	7.835	3.500	4.335	8.712	3.849	4.863	8.231	3.664	4.567	7.203	3.269	3.934
Adulti (30-54 anni)	7.727	3.753	3.974	10.516	4.983	5.533	8.103	3.852	4.251	8.988	4.093	4.895
Senior (over 55 anni)	617	428	189	1.140	787	353	961	654	307	1.116	731	385
Titolo di studio												
Nessun titolo	589	451	138	922	713	209	1.118	928	190	988	786	202
Lic. elem.	144	123	21	270	209	61	305	247	58	282	217	65
Lic. media	4.760	3.344	1.416	7.466	5.005	2.461	6.815	4.611	2.204	7.828	5.289	2.539
Qualifica professionale	3.212	1.906	1.306	4.052	2.281	1.771	3.521	1.954	1.567	3.531	1.943	1.588
Diploma	17.686	9.296	8.390	20.364	10.119	10.245	16.943	8.018	8.925	16.105	7.372	8.733
Laurea	10.190	3.795	6.395	10.879	3.980	6.899	9.687	3.725	5.962	9.408	3.578	5.830
N.d.	18	9	9	17	6	11	8	4	4	2	1	1
Cittadinanza												
Italiani	32.724	16.413	16.311	39.083	19.141	19.942	33.585	16.221	17.364	33.360	16.059	17.301
Stranieri	3.875	2.511	1.364	4.887	3.172	1.715	4.812	3.266	1.546	4.784	3.127	1.657
- Unione europea	173	79	94	147	51	96	121	55	66	149	67	82
- Nuovi paesi Ue	753	366	387	843	398	445	741	320	421	749	331	418
- Paesi sv. avanzato	25	11	14	33	12	21	57	32	25	54	38	16
- Est Europa non Ue	1.072	642	430	1.219	687	532	896	487	409	1.004	570	434
- Africa del Nord e Medio Or.	367	268	99	414	297	117	426	302	124	472	309	163
- Altro Africa	964	767	197	1.564	1.259	305	2.003	1.703	300	1.707	1.417	290
- Asia	384	307	77	479	380	99	381	279	102	413	294	119
- America c.merid. e Oceania	136	70	66	186	86	100	186	87	99	235	100	135
- Apolide/Nd	1	1	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Osservando i dati più nel dettaglio, mediamente sette tirocinanti su dieci sono giovani e tra questi, sebbene la maggior parte sia compresa tra i 20 e 24 anni (42%), si osserva una leggera crescita di coloro appartenenti alla classe tra i 15 e i 19 anni che, aumentati di cinque punti percentuali rispetto al 2016, pesano per il 34% sul totale dei giovani nel 2019. In accordo con le previsioni normative sono significativamente aumentati i tirocinanti adulti (+16%) e i senior (+81%); in entrambi i casi con una maggiore intensità dell’incremento per le donne.

Per quanto riguarda i titoli di studio, si osserva una leggera tendenza alla diminuzione dei soggetti diplomati o laureati (-8,5%), mentre aumenta progressivamente la quota di coloro che possiedono la licenza media, che passano dal 13% del 2016 al 20,5% nel 2019, coerentemente con la crescita dei soggetti più maturi.

Gli stranieri sono in leggero aumento e arrivano nel 2019 a pesare per circa il 13% dei tirocinanti (4.784). Tra le principali aree di provenienza, prevalgono l'Africa centrale e meridionale ("Altro Africa") che registra rispetto al 2016 una variazione positiva del +77%, arrivando a pesare per il 36% sul totale degli stranieri; l'Est Europa non Ue che raccoglie in media il 23% dei tirocinanti stranieri. Dal 2016 al 2019 si rileva un calo del -6% dei cittadini originari dall'Est Europa non Ue e di quelli comunitari (-14%). Tra le aree quantitativamente meno rilevanti l'andamento è sostanzialmente stabile per i provenienti dai Nuovi Paesi Ue (16% degli stranieri nel 2019) e si registra una tendenza all'aumento di coloro che sono originari dell'Africa del Nord e del Medio Oriente (10% degli stranieri nel 2019) con una variazione di +28,6% nel periodo osservato.

L'equilibrio di genere osservato a livello generale nasconde alcune differenze se si approfondisce l'analisi. Le donne tirocinanti risultano essere tendenzialmente meno giovani degli uomini. La componente femminile costituisce la maggior parte dei tirocinanti nelle classi d'età comprese tra i 20 e i 24 anni (52%) e in quella tra i 25 e i 29 (55%). Nel 2019 il 45% delle donne tirocinanti ha tra i 20 e i 24 anni, mentre gli uomini si concentrano maggiormente (40%) in quella 15-19 anni. Le donne, inoltre, segnano una quota più elevata di partecipazione anche tra gli adulti (30-54 anni), costituendo mediamente il 51% dei tirocinanti in questa classe d'età e registrando una variazione del +23% nel 2019 rispetto al 2016, mentre gli uomini sono aumentati del +9%.

Per quanto riguarda il titolo di studio, la componente femminile mostra un profilo di istruzione tendenzialmente più elevato, con un'incidenza media di oltre il 60% tra i laureati.

Considerando la cittadinanza sono decisamente meno presenti le donne straniere, la cui quota complessiva si attesta mediamente poco oltre il 30% rispetto agli uomini.

4. LE IMPRESE CHE ATTIVANO TIROCINI

Altrettanto interessante rispetto all'analisi condotta sui soggetti coinvolti nei percorsi di stage appare essere quella riferita alle aziende ospitanti, con attenzione alle loro caratteristiche, all'intensità dell'impiego dello strumento e ai comportamenti nel mercato del lavoro.

Negli anni dal 2016 al 2019 l'andamento del numero di aziende che hanno attivato tirocini si mostra coerente con quello rilevato per i flussi di attivazioni (tab. 4.1). Nel 2017 le aziende ospitanti registrano una variazione positiva di + 3.600 unità (+18%) rispetto al 2016, raggiungendo un picco di 23.890 imprese ospitanti, per effetto di una fase di crescita e di intensificazione del ricorso allo strumento iniziata già a partire dal 2013, anno in cui le imprese che avevano attivato tirocini erano circa 14mila²³. Grazie agli effetti della normativa entrata in vigore nel 2017, a partire dal 2018 la fase di crescita subisce un'inversione di tendenza, iniziando a decrescere in modo progressivo fino al 2019 e segnando un calo del -15% rispetto al 2017, con 20.263 aziende.

Tab. 4.1 - Aziende che hanno attivato tirocini e rapporti di lavoro dipendente per classe dimensionale. Anni 2016-2019

	2016		2017		2018		2019	
	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni	Aziende	Attivazioni/ assunzioni
Tirocini								
Totale attivazioni	20.287	39.219	23.890	47.417	20.923	41.243	20.263	40.762
<i>Classe dimensionale</i>								
Senza dipendenti	3.047	3.577	3.743	4.443	3.163	3.789	2.926	3.454
Fino a 9 dip.	10.750	14.226	12.628	17.175	10.756	14.157	10.424	13.679
10-15 dip.	2.101	3.778	2.388	4.456	2.180	3.834	2.077	3.742
16-19 dip.	799	1.573	899	1.882	831	1.565	854	1.638
20-49 dip.	2.051	5.305	2.387	6.537	2.235	5.715	2.191	5.745
50-249 dip.	1.305	6.554	1.593	7.695	1.502	7.021	1.513	7.269
250 e più	234	4.206	252	5.229	256	5.162	278	5.235
Rapporti di lavoro								
Totale assunzioni	86.181	730.826	93.591	853.726	96.853	878.583	95.264	819.785
<i>Classe dimensionale</i>								
Senza dipendenti	11.976	57.661	14.206	76.999	14.265	79.366	13.564	66.658
Fino a 9 dip.	54.446	177.076	58.571	207.666	60.823	219.242	59.773	216.253
10-15 dip.	7.896	59.819	8.349	71.005	8.785	71.095	8.825	65.774
16-19 dip.	2.512	28.950	2.695	35.569	2.778	34.008	2.815	30.130
20-49 dip.	5.808	102.089	6.117	117.948	6.446	131.001	6.437	113.545
50-249 dip.	3.183	223.104	3.283	247.023	3.386	247.540	3.467	236.546
250 e più	360	82.127	370	97.516	370	96.331	383	90.879

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

La diminuzione del numero assoluto di aziende ospitanti registrato tra il 2017 e il 2019 si è però accompagnato ad un incremento del numero medio di tirocini attivati da ciascuna azienda, che è passato da 1,9 a 2.

²³ Cfr. Veneto Lavoro (2016), "Dal tirocinio al lavoro: il triennio 2013-2015 (prima parte)", in *Misure*/69, luglio.

Rapportando le aziende che hanno attivato tirocini con quelle che hanno fatto assunzioni tramite contratti di lavoro dipendente²⁴ emerge un'incidenza media pari 25% negli anni 2016 -2017, mentre tra il 2018 e 2019 tale valore scende al 21%. Sul totale dei rapporti di lavoro dipendente attivati, i flussi di tirocini si mantengono sostanzialmente stabili intorno ad una quota pari al 5% delle assunzioni per tutto il periodo considerato.

Rispetto alla classe dimensionale, la maggior parte dei flussi di tirocini nel 2019 si concentra nelle aziende piccole, fino a 9 dipendenti, che ne attivano il 34% con una concentrazione delle aziende pari al 51%. Le imprese con più di 50 dipendenti (l'8% del totale) attivano il 31% dei tirocini. Interessante notare anche come le aziende senza alcun dipendente (14% del totale) ospitano comunque l'8% degli stage.

Se raffrontiamo l'universo delle aziende che hanno attivato tirocini con quelle che nel medesimo periodo hanno effettuato assunzioni possiamo vedere come le prime rappresentino una quota pari al 20%, con una abbastanza ovvia correlazione con la classe dimensionale: se tra le aziende con un numero di dipendenti tra 1 e 9 la quota di quelle che hanno attivato almeno uno stage è pari al 17% di quelle che hanno effettuato assunzioni, tra quelle oltre i 250 dipendenti essa raggiunge il 73%. Tra quelle senza dipendenti le attivatrici di stage sono il 22%.

Considerando il rapporto tra classe dimensionale e numero di tirocini attivati in un anno, nel 2019 si va da una media di 1,5 tirocini per le aziende di dimensioni più piccole (al di sotto dei 20 dipendenti), fino a valori consistenti, pari a 18 tirocini per azienda nei contesti imprenditoriali medio-grandi (a partire da 250 dipendenti).

Tab. 4.2 - Aziende che hanno attivato tirocini per classe dimensionale e numero di tirocini nell'anno. Anni 2016 e 2019

	Tirocini nell'anno											
	2016						2019					
	1	2	3-5	6-10	11 e +	Totale	1	2	3-5	6-10	11 e +	Totale
TOTALE	13.971	3.584	1.979	465	288	20.287	13.986	3.474	2.018	478	307	20.263
Classe dimensionale												
Senza dipendenti	2.679	311	52	3	2	3.047	2.533	325	60	8		2.926
Fino a 9 dip.	8.301	1.836	576	29	8	10.750	8.160	1.686	545	27	6	10.424
10-15 dip.	1.195	523	341	39	3	2.101	1.229	469	328	44	7	2.077
16-19 dip.	414	214	147	19	5	799	470	212	148	16	8	854
20-49 dip.	945	450	478	138	40	2.051	1.014	478	516	134	49	2.191
50-249 dip.	400	220	344	190	151	1.305	532	275	362	197	147	1.513
250 e più	37	30	41	47	79	234	48	29	59	52	90	278

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Esaminando l'intensità dell'impiego del tirocinio in funzione della dimensione delle aziende (tab 4.2) al di là dell'intuitiva considerazione che le aziende più grandi attivano singolarmente anche un numero maggiore di tirocini, è interessante anche rilevare come oltre il 50% delle imprese con meno di 20 dipendenti attivi in un anno un solo tirocinio. Tra le 307 imprese che nel 2019 attivano più di 10 tirocini, 6 hanno meno di 10 dipendenti e altre 15 non raggiungono i 20. Significativo anche il fatto che 8 aziende senza dipendenti attivino comunque tra i sei e i 10 stage.

²⁴ I rapporti di lavoro dipendente comprendono le assunzioni tramite quattro contratti: apprendistato, tempo indeterminato, tempo determinato e somministrazione.

Queste punte di intenso utilizzo non sembrano essere particolarmente influenzate dall'entrata in vigore nel 2017 della nuova normativa, la quale regola la quota di tirocinanti sulla base del numero di dipendenti totali presenti in azienda.

In base alla natura giuridica, le aziende che utilizzano il tirocinio sono quasi esclusivamente appartenenti al settore privato, il quale concentra nella media del periodo osservato il 92% dei flussi attivati in un anno (tab. 4.3). Tra queste, oltre la metà dei tirocini viene svolta nelle imprese di capitali, S.r.l e S.p.a. La quota restante si distribuisce tra le altre forme giuridiche, soprattutto nelle imprese individuali (12%), nelle cooperative (8%) e nelle snc (6%).

Il settore pubblico nel suo complesso attiva mediamente l'8% dei flussi di tirocini. Le Università sono l'ente che concentra oltre la metà dei tirocini attivati in ambito pubblico, anche se dal 2016 al 2019 i flussi sono calati di 10 punti percentuali, attestandosi al 56%.

Considerando le variazioni intervenute nel periodo osservato, il settore pubblico ha segnato un progressivo aumento dei flussi ogni anno, passando dai 2.572 tirocini nel 2016, alle 3.728 attivazioni del 2019, segnando quindi un aumento del +45%.

Se si prende in esame il numero medio di tirocini per azienda, nell'ambito delle imprese private si distinguono le Cooperative (5,4 tirocini ad impresa nel 2019) e le S.p.a (4,5). Nel settore pubblico, la media di tirocini per azienda è rilevante nel caso delle Università (oltre 400), degli altri enti locali (12), e infine della Sanità e dell'assistenza (10,4).

Tab. 4.3 - Aziende che hanno attivato tirocini per natura giuridica. Anni 2016-2019

	2016		2017		2018		2019	
	Aziende	Tirocini	Aziende	Tirocini	Aziende	Tirocini	Aziende	Tirocini
TOTALE	20.287	39.219	23.890	47.417	20.923	41.243	20.263	40.762
Natura giuridica								
Ente Privato	19.990	36.647	23.332	44.026	20.393	37.782	19.723	37.032
- Cooperativa	591	2.913	686	3.802	656	3.276	614	3.342
- Impresa Individuale	4.313	5.206	5.282	6.437	4.285	5.148	4.134	4.910
- S.A.S.	1.429	1.964	1.683	2.397	1.390	1.892	1.264	1.752
- S.N.C.	1.978	2.591	2.360	3.263	2.049	2.665	1.906	2.465
- Società di Persone	165	252	191	338	177	314	152	246
- S.P.A.	1.259	5.454	1.325	5.996	1.198	5.501	1.218	5.449
- S.R.L.	9.182	16.683	10.365	19.559	9.386	17.054	9.232	16.954
- Altre Forme	379	675	613	1.158	523	945	528	1.014
N.D.	694	909	827	1.076	729	987	675	900
Ente Pubblico	297	2.572	558	3.391	529	3.460	538	3.728
- Comune	111	326	204	474	202	423	223	571
- IPAB	33	80	67	154	62	158	62	144
- Istruzione	74	138	205	381	192	370	189	387
- PA centrale	10	29	13	67	11	62	4	13
- Provincia	2	3	4	10	5	8	3	5
- Regione	0	0	1	16	1	14	1	8
- Sanità e Assistenza Pubblica	26	131	20	199	20	163	22	228
- Università	4	1.692	6	1.865	5	2.047	5	2.106
- Altro Ente Locale	22	138	22	184	18	165	17	201
- Altro	9	29	11	29	8	44	8	53
N.D.	6	6	5	12	5	6	4	12

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

L'analisi dei settori economici evidenzia una distribuzione dei pesi pressoché equivalente sia in termini di numero di aziende interessate che di flussi (tab. 4.4). Il terziario individua l'ambito tipico di impiego dei tirocinanti con una variazione positiva rispetto al 2016 sia del numero delle aziende (+1,5%) sia dei flussi (+ 9%): nel 2019 esse valgono il 66% delle aziende totali (13.352) ed hanno attivato il 68% dei flussi (28.001). Prevalgono le attività commerciali e turistiche, che insieme rivestono un peso del 21% sul totale complessivo sia delle aziende che dei flussi, seguite dai servizi alla persona (17,4% delle aziende e 21,5% dei flussi) e dalle attività del terziario avanzato (13% delle aziende e 12% dei flussi).

Dal punto di vista dell'intensità delle attivazioni si distinguono l'istruzione con una media di 5,3 tirocini per azienda, la Pubblica Amministrazione (3,2), e la Sanità e i servizi sociali (2,7).

Un terzo delle imprese e dei tirocini viene invece registrato in ambito industriale, in particolare nel metalmeccanico e nel *made in Italy*: complessivamente nel 2019 costituiscono il 21% delle aziende coinvolte in progetti di tirocinio e insieme hanno attivato il 20% dei flussi. Analizzando l'intensità di utilizzo emergono le attività che rientrano nel comparto delle *Utilities* (2,9 tirocini per impresa).

Per quanto riguarda le variazioni intervenute dal 2016 al 2019 rispetto ai flussi, nell'industria si osserva un calo dei tirocini (-6%) da imputare prevalentemente al *made in Italy* e al metalmeccanico, che hanno visto diminuire anche il numero di aziende ospitanti nel territorio (rispettivamente -9% e -3%). Un andamento opposto si osserva invece per le costruzioni che hanno totalizzato un aumento del +14% dei flussi, e al quale è corrisposta anche una crescita del numero di aziende (+9%).

Nel terziario si osserva una crescita dei flussi del +9% a fronte di un aumento del numero di aziende che attivano tirocini del +1,5%. La crescita dei flussi ha interessato maggiormente i servizi alla persona che hanno registrato un aumento del +27% (+20% delle aziende), con una accentuazione nella Pubblica Amministrazione (+60% dei flussi e +68% delle aziende) e nell'istruzione (+41% dei flussi e +80% delle aziende).

Le attività del commercio hanno fatto registrare un aumento dei flussi del +6% a fronte di un calo delle aziende ospitanti (- 5%). Sul versante opposto si è verificata una variazione negativa delle attivazioni per i servizi di ingrosso e logistica (-10% dei flussi e -8% delle aziende).

L'Agricoltura, che mediamente ricopre il 2% dei flussi di attivazioni e delle aziende coinvolte, si è mantenuta stabile nel periodo osservato.

Rapportando il numero di aziende che nel 2019 hanno attivato tirocini sull'insieme delle aziende che hanno attivato contratti di lavoro dipendente, emergono alcune attività economiche che registrano un'incidenza più elevata rispetto a quella media (21%): le attività del terziario avanzato fanno segnare il 42%, la Pubblica amministrazione il 41% e i servizi finanziari il 36%.

Per quanto riguarda i flussi di tirocini che complessivamente pesano per il 5% sul totale dei rapporti di lavoro dipendente attivati, tra i settori che si contraddistinguono per una più elevata incidenza emergono in particolare le Università che hanno attivato più tirocini (2.127) che rapporti di lavoro dipendente (1.008), i servizi informatici (20%), i servizi finanziari (19%) e le attività di riparazioni e noleggi (18%).

Tab. 4.4 - Aziende che hanno attivato tirocini e rapporti di lavoro dipendente per settore. Anni 2016 e 2019

	Tirocini				Rapporti di lavoro			
	2016		2019		2016		2019	
	Attivazioni	Aziende	Attivazioni	Aziende	Assunzioni	Aziende	Assunzioni	Aziende
TOTALE	39.219	20.287	40.762	20.263	730.826	86.181	819.785	95.264
Agricoltura	725	423	727	421	58.950	7.453	78.960	8.883
Industria	12.745	6.715	12.034	6.490	210.845	27.675	208.629	29.520
- Made in Italy	3.868	1.917	3.595	1.739	79.653	8.157	72.648	8.165
- Metalmeccanico	5.122	2.563	4.666	2.483	70.453	8.822	67.927	9.238
- Altre industrie	1.623	751	1.419	663	24.057	2.509	20.677	2.565
- Utilities	330	108	284	97	4.751	510	5.200	548
- Costruzioni	1.796	1.372	2.055	1.502	31.709	8.283	41.773	9.557
Servizi	25.749	13.149	28.001	13.352	461.031	51.979	532.196	57.848
- Comm.-tempo libero	8.274	4.487	8.751	4.277	195.390	22.833	220.405	25.462
- Ingrosso e logistica	3.632	1.810	3.273	1.667	72.055	9.583	82.421	10.237
- Servizi finanziari	529	292	542	294	2.698	742	2.890	816
- Terziario avanzato	4.623	2.831	4.697	2.732	25.532	5.732	36.947	6.490
Servizi informatici	1.342	783	1.418	760	5.687	1.624	7.098	1.826
Attività professionali	2.949	1.856	2.989	1.827	15.163	3.733	22.319	4.253
- Servizi alla persona	6.909	2.955	8.784	3.535	117.900	9.766	132.192	11.066
Pubblica amm.	506	151	809	254	7.192	452	8.772	621
Istruzione	2.224	326	3.129	595	68.919	1.864	74.791	2.000
di cui università	1.695	5	2.127	9	669	27	1.008	29
Sanità/servizi sociali	1.574	619	1.979	746	22.386	2.174	27.653	2.393
Riparazioni e noleggi	673	508	760	573	3.043	1.512	4.125	1.829
Servizi diversi	1.932	1.335	2.107	1.357	16.360	3.833	16.851	4.301
- Altri servizi	1.782	774	1.954	847	47.456	3.977	57.341	4.466

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Cercando di collocare i tirocini all'interno delle complessive strategie di reclutamento messe in atto dalle aziende possiamo evidenziare che non poche realtà imprenditoriali hanno utilizzato esclusivamente il tirocinio come metodo per introdurre nuove risorse nell'organico (tab. 4.5).

Sulle aziende complessivamente attive sul mercato del lavoro nel periodo 2016-2019 mediamente in ciascun anno una quota prossima all'80% non ha mai effettuato tirocini, all'opposto il 6% ha attivato esclusivamente tirocini. Le aziende che hanno attivato tirocini e nessun contratto di lavoro sono state mediamente poco più di 6.000 all'anno, ovvero circa il 30% di quelle che hanno utilizzato lo strumento.

Articolando l'analisi in funzione di alcune caratteristiche, come il numero di tirocini nell'anno, la classe dimensionale e il settore economico di appartenenza, è possibile individuare delle tipologie.

In linea generale, considerando il 2019 come anno di riferimento non essendoci state particolari variazioni negli anni precedenti, le imprese che attivano solo tirocini (5.400) sono in buona parte di piccola dimensione (da 1 a 9 dipendenti, 52%) o addirittura senza dipendenti (44%), attivano prevalentemente 1 tirocinio (85%) e si concentrano nel settore dei servizi (75%), in particolare nelle attività professionali (14% del totale) e negli altri servizi (che comprendono la vigilanza, il noleggio e le attività immobiliari, complessivamente all'11%).

Le aziende che attivano tirocini ed effettuano assunzioni (14.800) sono anch'esse in buona parte di piccola dimensione (da 1 a 9 dipendenti, 51%) ma solo nel 4% senza dipendenti²⁵ (va detto che comunque il 27% di esse ha un organico superiore ai 20 dipendenti), nel 32% dei casi attivano tra 2 e 5 tirocini, vedono un maggior peso del settore industriale (35%), in particolare del made in

²⁵ La classe dimensione delle imprese è calcolata con riferimento allo stock puntuale a fine di ciascun anno; pertanto imprese che risultano senza dipendenti possono aver comunque effettuato assunzioni nel corso dell'anno.

Italy (10% sul totale) e del metalmeccanico (14%), e nel terziario (che nel complesso riduce il proprio peso al 63%) rimane rilevante il settore dell'ingrosso e logistica (9%).

Le imprese che non hanno mai utilizzato tirocini ma hanno attivato nuovi rapporti di lavoro dipendente sono state nel 2019 più di 80.000, di cui il 65% nella classe dimensionale fino a 9 dipendenti ed il 16% in quella senza dipendenti; dal punto di vista settoriale risalta il peso dell'agricoltura (11%) come pure quello delle costruzioni (10%) e del commercio e turismo (27%).

Confrontando la distribuzione delle aziende che hanno attivato tirocini sul totale complessivo, tenendo in considerazione quindi anche le aziende che non hanno utilizzato lo strumento, emergono alcune peculiarità in riferimento alla classe dimensionale. La quota delle aziende molto grandi (da 250 dipendenti in su) che nel 2019 hanno attivato tirocini supera quella delle aziende che non hanno utilizzato lo strumento nella rispettiva classe dimensionale: 278 aziende hanno attivato tirocini (di cui solo una non ha fatto anche altre assunzioni), mentre 106 hanno fatto solo altre assunzioni.

Tab. 4.5 - Aziende in funzione del ricorso a tirocini per numero di attivazioni nell'anno, classe dimensionale e settore economico. Anni 2016-2019

	Solo tirocini				Tirocini e altre assunzioni				Solo altre assunzioni			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
TOTALE	6.425	7.071	5.655	5.421	13.862	16.819	15.268	14.842	72.318	76.771	81.584	80.421
N. tirocini nell'anno												
1	5.403	5.920	4.810	4.588	8.568	10.361	9.692	9.398	-	-	-	-
2	826	904	674	678	2.758	3.334	2.966	2.796	-	-	-	-
3-5	175	218	156	141	1.804	2.226	1.830	1.877	-	-	-	-
6-10	19	23	12	12	446	556	484	466	-	-	-	-
11 e +	2	6	3	2	286	342	296	305	-	-	-	-
Classe dimensionale												
Senza dipendenti	2.631	3.090	2.617	2.404	416	653	546	522	11.559	13.552	13.718	13.041
Fino a 9 dip.	3.498	3.702	2.857	2.816	7.252	8.926	7.899	7.608	47.194	49.645	52.924	52.165
10-15 dip.	181	177	124	127	1.920	2.211	2.056	1.950	5.976	6.138	6.729	6.875
16-19 dip.	39	36	22	38	760	863	809	816	1.752	1.832	1.969	1.999
20-49 dip.	64	56	28	34	1.987	2.331	2.207	2.157	3.821	3.786	4.239	4.280
50-249 dip.	12	8	5	1	1.293	1.585	1.497	1.512	1.890	1.698	1.889	1.955
250 e più	0	2	2	1	234	250	254	277	126	120	116	106
Settore economico												
Agricoltura	127	151	141	112	296	363	340	309	7.095	8.138	8.487	8.487
Industria	1.460	1.493	1.149	1.235	5.255	6.131	5.473	5.255	22.121	22.814	23.871	23.871
- Made in Italy	387	395	306	286	1.530	1.706	1.532	1.453	6.372	6.557	6.439	6.439
- Metalmeccanico	400	408	295	341	2.163	2.543	2.286	2.142	6.326	6.410	6.738	6.738
- Altre industrie	141	143	92	109	610	701	624	554	1.711	1.779	1.842	1.842
- Utilities	17	12	13	9	91	106	83	88	386	388	430	430
- Costruzioni	514	533	443	489	858	1.069	942	1.013	7.274	7.630	8.354	8.354
Servizi	4.838	5.427	4.365	4.074	8.311	10.325	9.455	9.278	43.102	45.819	48.063	48.063
- Comm.-tempo libero	1.435	1.652	1.296	1.131	3.052	3.907	3.299	3.146	19.526	21.393	22.010	22.010
- Ingrosso e logistica	459	450	319	325	1.351	1.496	1.426	1.342	7.790	8.133	8.513	8.513
- Servizi finanziari	126	157	127	121	166	180	186	173	547	571	621	621
- Terziario avanzato	1.312	1.354	1.173	999	1.519	1.651	1.635	1.733	4.022	4.090	4.588	4.588
Servizi informatici	290	302	251	200	493	517	551	560	1.073	1.117	1.221	1.221
Attività professionali	948	995	871	754	908	1.028	980	1.073	2.665	2.680	3.013	3.013
- Servizi alla persona	1.209	1.449	1.153	1.177	1.746	2.565	2.377	2.358	7.931	8.154	8.596	8.596
Pubblica amm.	55	76	54	64	96	174	186	190	326	377	410	410
Istruzione	87	109	95	95	239	535	497	500	1.603	1.413	1.470	1.470
di cui università	0	1	2	2	5	8	9	7	0	0	0	0
Sanità/servizi sociali	176	216	164	178	443	606	590	568	1.678	1.673	1.761	1.761
Riparazioni e noleggi	215	261	183	238	293	339	354	335	1.174	1.305	1.440	1.440
Servizi diversi	662	777	650	594	673	909	749	763	3.017	3.278	3.432	3.432
- Altri servizi	297	365	297	321	477	526	532	526	3.286	3.478	3.735	3.735

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Analizzando la distribuzione delle aziende che attivano tirocini in funzione del tipo di soggetto promotore²⁶ (tab. 4.6), si nota che la maggior parte di esse fanno riferimento ai Centri per l'impiego, i quali nel 2019 hanno servito il 46% delle aziende ospitanti. Va segnalato però che negli anni considerati tale quota si è progressivamente ridotta, con un calo di 14 punti percentuali rispetto al 2016. Per la numerosità delle imprese che vi si rivolgono seguono poi gli Operatori accreditati (30%, in crescita di 6 punti percentuali rispetto al 2016) e le Fondazioni dei Consulenti del Lavoro (15%, più 5 punti).

Analizzando i soggetti promotori in funzione dei flussi di tirocini e dei tirocinanti, i pesi sono sufficientemente correlati con le quote di aziende servite, fatta forse l'eccezione per i cpi che promuovono il 39% dei tirocini (al netto dei non attribuiti).

Tab. 4.6 - Aziende, flussi e tirocinanti in funzione del soggetto promotore. Anni 2016-2019

	2016	2017	2018	2019	2020
Aziende					
Totale	20.287	23.890	20.923	20.263	14.930
- CPI	12.184	14.417	10.484	9.333	6.176
- Coop Sociale	1.264	1.346	1.149	991	762
- Fondaz. Cons. Lavoro	1.948	2.217	2.903	3.087	2.304
- Operatore accreditato	4.927	5.122	5.967	6.118	4.584
- Scuole	19	29	35	29	12
- ULSS	875	998	735	733	544
- Università	567	554	550	479	318
- N.d.	1.277	2.553	2.417	2.441	1.767
Tirocini					
Totale	39.219	47.417	41.243	40.762	27.492
- CPI	18.843	21.965	14.838	13.138	8.119
- Coop Sociale	2.338	2.512	2.221	2.036	1.398
- Fondaz. Cons. Lavoro	3.182	3.703	4.411	4.736	3.301
- Operatore accreditato	8.300	9.921	10.881	11.524	7.685
- Scuole	51	55	56	38	23
- ULSS	1.464	1.743	1.239	1.240	862
- Università	1.035	1.017	982	856	508
- N.d.	4.006	6.501	6.615	7.194	5.596
Tirocinanti					
Totale	36.599	43.970	38.397	38.144	25.807
- CPI	18.297	21.186	14.518	12.910	7.958
- Coop Sociale	2.164	2.325	2.048	1.906	1.297
- Fondaz. Cons. Lavoro	3.148	3.663	4.354	4.657	3.264
- Operatore accreditato	7.981	9.482	10.464	11.166	7.376
- Scuole	50	55	56	38	22
- ULSS	1.273	1.488	1.115	1.128	794
- Università	1.009	989	963	842	504
- N.d.	3.823	6.082	6.113	6.590	5.110

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

²⁶ È evidente che ciascuna azienda può rivolgersi nel corso dell'anno a più soggetti promotori per diversi progetti formativi; perciò nella tabella 4.6 i totali delle aziende attivatrici di tirocini non corrispondono alla somma della distribuzione per soggetti promotori.

5. TASSI, TEMPI E MODALITÀ DI RICOLLOCAZIONE DOPO IL TIROCINIO

A conclusione di questo percorso di lettura sull'utilizzo dei tirocini nel contesto regionale vale la pena di fornire qualche elemento di valutazione in merito al carattere più o meno propedeutico di tale strumento all'inserimento lavorativo dei tirocinanti.

In questo paragrafo si tenterà di rispondere al quesito: cosa succede dopo il tirocinio? Più precisamente, si guarderà a quali sono gli esiti occupazionali ad un anno dalla loro conclusione con riferimento al periodo 2016 al 2019, in modo da garantire per tutti gli eventi considerati un periodo di osservazione pari ad almeno 12 mesi dalla conclusione.²⁷ L'esame è stato condotto con riferimento al singolo evento (tirocinio concluso nella finestra temporale considerata) e alla prima esperienza successiva sperimentata dal tirocinante nel mercato del lavoro, come rilevabile tramite le Comunicazioni obbligatorie, vale a dire un'assunzione nell'ambito del lavoro dipendente o l'attivazione di prestazione di lavoro parasubordinato o di un nuovo tirocinio.

Tab. 5.1 - Tirocini per anno di conclusione. Quota di ricollocazione entro 12 mesi

	2016	2017	2018	2019	Totale periodo
TOTALE	37.378	44.112	43.120	40.706	165.316
Nessun rapporto successivo	8.577	10.023	9.863	10.816	39.279
Hanno un rapporto successivo	28.801	34.089	33.257	29.890	126.037
- con tirocinio	6.457	7.689	7.447	7.082	28.675
Ricollocamento					
- entro un mese	16.211	20.296	20.249	19.144	75.900
- entro 1-6 mesi	8.349	9.513	8.960	7.494	34.316
- entro 6-12 mesi	4.241	4.280	4.048	3.252	15.821
di cui nella stessa impresa					
Totale	14.064	17.239	17.558	16.612	65.473
- entro un mese	11.326	14.131	14.471	13.991	53.919
- entro 1-6 mesi	1.835	2.029	2.021	1.722	7.607
- entro 6-12 mesi	903	1.079	1.066	899	3.947
Tassi di ricollocazione					
Totale	77%	77%	77%	73%	76%
- entro un mese	43%	46%	47%	47%	46%
- entro 1-6 mesi	22%	22%	21%	18%	21%
- entro 6-12 mesi	11%	10%	9%	8%	10%
di cui nella stessa impresa					
Totale	38%	39%	41%	41%	40%
- entro un mese	30%	32%	34%	34%	33%
- entro 1-6 mesi	5%	5%	5%	4%	5%
- entro 6-12 mesi	2%	2%	2%	2%	2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per 39.000 dei circa 165mila tirocini conclusi nel quadriennio in esame il tirocinio ha rappresentato l'ultima forma di inserimento nel mercato del lavoro; 126.000 tirocini hanno invece avuto nei 12 mesi successivi un nuovo contratto di lavoro o un ulteriore stage.

Il tasso di ricollocazione ad un anno si attesta nel complesso al 76%, 40% nella stessa azienda presso la quale si è svolto lo stage e 36% in altre imprese, con una modestissima variabilità negli anni osservati, compreso nel 2019 che pure ha in parte dovuto scontare gli effetti pandemici (73% in complesso).

²⁷ I tirocini terminati, la cui osservazione cade durante il 2020 risultano ovviamente penalizzati dalle condizioni di mercato che a seguito della pandemia si sono venute a creare.

Nel 46% dei casi la ricollocazione avviene entro un mese, in questo caso il valore si discosta leggermente solo in riferimento al 2016 per il quale si abbassa al 43%. Per un ulteriore 21% dei casi il reinserimento avviene tra il primo e il sesto mese dalla fine dell'esperienza e nel 10% tra i 6 e i 12 mesi. La maggior parte delle assunzioni che avvengono entro un mese, abbastanza logicamente, sono effettuate nella stessa azienda dove si è svolto lo stage (il 33%).

Quale tipologia di eventi segue con maggiore facilità la conclusione di un tirocinio?

Come emerge dai dati riportati nella tab. 5.2 due risultano le modalità che presentano frequenze pari a quasi un terzo ciascuna del totale dei ricollocati entro un anno: i contratti di lavoro dipendente a tempo determinato e di apprendistato (entrambi 29%), del resto coerentemente con la giovane età della maggior parte dei tirocinanti. Segue il caso di coloro che dopo un primo stage trovano una successiva azienda ospitante in cui reinserirsi in tirocinio (23%). La ricollocazione in somministrazione riguarda il 9%, quella con contratto a tempo indeterminato il 5% e con intermittente il 4%. Sono tutti pesi che risultano abbastanza stabili negli anni fatta eccezione per il somministrato e il tempo indeterminato che vedono leggermente ridursi la loro quota nel tempo.²⁸

Tab. 5.2 - Tirocini per anno di conclusione. Quota di ricollocazione entro 12 mesi secondo la tipologia del rapporto successivo

	2016	2017	2018	2019	Totale periodo
TOTALE	37.378	44.112	43.120	40.706	165.316
Ricollocati	28.801	34.089	33.257	29.890	126.037
Tempo indeterminato	1.802	1.244	1.431	1.220	5.697
Apprendistato	8.220	9.479	9.788	9.101	36.588
Tempo determinato	8.142	10.348	9.812	8.526	36.828
Somministrato	3.027	3.450	2.969	2.375	11.821
Intermittente	842	1.423	1.369	1.214	4.848
Domestico	69	98	78	76	321
Parasubordinato	242	358	363	296	1.259
Esperienze	6.457	7.689	7.447	7.082	28.675
Quota di ricollocazione					
Tempo indeterminato	6%	4%	4%	4%	5%
Apprendistato	29%	28%	29%	30%	29%
Tempo determinato	28%	30%	30%	29%	29%
Somministrato	11%	10%	9%	8%	9%
Intermittente	3%	4%	4%	4%	4%
Domestico	0%	0%	0%	0%	0%
Parasubordinato	1%	1%	1%	1%	1%
Esperienze	22%	23%	22%	24%	23%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

²⁸ Il miglioramento dei tassi di ricollocazione rispetto a quanto rilevato nelle precedenti Misure è imputabile principalmente al fatto che nella presente elaborazione viene considerato il rapporto successivo a quello intercorso dopo la data di attivazione del tirocinio, mentre in passato era preso in considerazione quello successivo alla data prevista di chiusura del tirocinio medesimo.