

TIROCINI ED INGRESSO DEI GIOVANI NEL MONDO DEL LAVORO

Proposte di innovazione e miglioramento del mondo dei tirocini in prospettiva di un incremento dell'occupazione giovanile

REDATTO DA:

Lorenzo Bonaguro - Policy Analyst

Salvatore Gabriele Colletti - Policy Analyst

Margherita Camurri - Policy Analyst

Flaminia Marchetti - Policy Analyst

Laura Morreale - Policy Analyst



Mondo Internazionale
Associazione culturale
Gallarate, Via Marco Polo 31 21013 - VA, Italia
C.F. 91071700123
P.IVA 03727710125

Mail: segreteria@mondointernazionale.com

EXECUTIVE SUMMARY

Per moltissimi giovani, i tirocini costituiscono una tappa obbligata nel passaggio dall'ambiente scolastico o universitario al mondo del lavoro. Ma questa forma di lavoro è caratterizzata spesso da una certa opacità che risulta in condizioni sfavorevoli al tirocinante. Per rispondere alle molteplici criticità che emergono di frequente nell'ambito dei tirocini – retribuzioni inadeguate, scarsa qualità formativa del tirocinio, sfruttamento dei tirocinanti in luogo di lavoratori a contratto – sono necessarie delle azioni sia normative che operative. Analizzando la normativa attuale e le pratiche esistenti, questo *policy brief* propone alcune possibili soluzioni che interessano diversi attori: l'Unione europea, l'Italia, le università e le imprese.

INDICE

1. Introduzione	5
2. L'azione dell'UE in materia di tirocini	5
2.1 Le politiche europee di sostegno all'occupazione giovanile	7
2.2 Esempi di tirocini finanziati dall'UE	9
3. La normativa Italiana sui tirocini	9
4. Comparazione con altre normative Europee	12
5. Tirocini sostenibili e di qualità: proposte di azione	15
5.1 Uniformare e migliorare il tirocinio a livello europeo	16
5.2 Il tirocinio in Italia: proposta di salario minimo garantito	17
5.3 Tirocini curriculari: il ruolo delle Università	19
5.4 Imprese e Tirocini	22
6. Conclusione	24
Fonti e Bibliografia	25



1. Introduzione

Per moltissimi giovani, i tirocini costituiscono una tappa obbligata nel passaggio dall'ambiente scolastico o universitario al mondo del lavoro. Ma questa forma di lavoro è caratterizzata spesso da una certa opacità che risulta in condizioni sfavorevoli al tirocinante. Infatti, la scarsa regolamentazione legislativa e operativa del tirocinio ha favorito diverse cattive pratiche che ne ostacolano l'effettiva utilità. Il problema principale è la diffusione di rapporti lavorativi non retribuiti o inadeguatamente retribuiti, presentati sotto forma di un'esperienza necessaria per accedere in futuro a posizioni lavorative remunerate. Questo alimenta innanzitutto le disuguaglianze sociali, poiché molti giovani rinunciano a posizioni non o mal retribuite in linea con i loro studi o ambizioni, se non hanno un appoggio economico familiare, precludendosi opportunità di fare carriera che invece sono più accessibili a giovani con una situazione economica più solida alle spalle. Inoltre, lo sfruttamento di questo rapporto di lavoro da parte di imprese o enti è funzionale a non assumere lavoratori a contratto, con tutti i diritti e le forme di protezione sociale connesse: il tirocinio, che dovrebbe essere un periodo di formazione volto ad acquisire competenze utili per poi svolgere un lavoro per poi essere completamente inseriti nel mondo del lavoro, diventa in molti casi un espediente economico alternativo all'assunzione di lavoratori. Spesso, il tirocinante è soggetto all'estensione non regolamentata del proprio orario di lavoro. Infine, in molti casi l'esperienza si traduce in mansioni inadeguate o poco utili e gratificanti per il tirocinante.

2. L'azione dell'UE in materia di tirocini

Nelle politiche di promozione di tirocini qualitativamente significativi per **supportare l'ingresso dei giovani nel mercato lavorativo**, l'Unione europea gioca un ruolo molto importante, sebbene finora non determinante. In quanto organizzazione primariamente economica, l'Ue ha tra i suoi obiettivi principali le azioni per favorire i massimi livelli di occupazione nei suoi territori. Il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) dedica al tema dell'occupazione il Titolo IX, dove si afferma la responsabilità degli Stati di cooperare per la promozione dell'occupazione. Le istituzioni europee monitorano i dati dell'occupazione e adoperano misure per incentivare la cooperazione tra i membri in tema di occupazione.

Tuttavia, l'obiettivo dichiarato di raggiungere un livello di occupazione elevato si scontra nella realtà con degli ostacoli non indifferenti. Uno dei più importanti è rappresentato sicuramente dalla **difficoltà per le fasce di popolazione più giovani di trovare un lavoro**. Secondo i dati più recenti, più del 17% dei giovani cittadini dell'Unione fino a 25 anni è disoccupato, contro una media generale del 7,9% di disoccupati nell'Unione¹.

In generale, le istituzioni europee riconoscono nei tirocini uno strumento utile nella **transizione tra lo studio e il mondo del lavoro**. Allo stesso tempo, però, sono consapevoli delle problematiche che diminuiscono la loro rilevanza nell'inserimento lavorativo dei giovani. Come già constatava la proposta di raccomandazione sui tirocini di qualità elaborata dalla Commissione nel 2013, "Per facilitare realmente l'accesso all'occupazione, i tirocini devono offrire contenuti di apprendimento di qualità e condizioni di lavoro adeguate e non dovrebbero costituire un'alternativa economica a posti di lavoro regolari"².

Di fronte a tali **criticità**, l'Unione europea ha cercato di incoraggiare lo sviluppo di politiche di miglioramento, tramite strumenti tra cui raccomandazioni che delineano uno standard sulla qualità dei tirocini e programmi di tirocini di diverso tipo rivolti ai giovani. Finora non ha comunque adottato delle misure vincolanti per i paesi membri, ai quali spetta in ultima istanza di regolamentare questo particolare rapporto lavorativo nel loro territorio.

L'UE ha agito in modo diretto in particolare per sviluppare tirocini di qualità **presso le sue istituzioni**, che siano equamente retribuiti e mirano a sviluppare competenze utili. Altre iniziative, come i tirocini nell'ambito del programma Erasmus+ for traineeship, oppure vari programmi di volontariato europeo (come ESC o EU Aid Volunteers), risultano sostenibili per molti giovani europei in quanto prevedono rimborsi spese o piccoli compensi. L'Ue incoraggia poi la mobilità europea per la ricerca di lavoro, anche per chi è alle prime

¹ Eurostat, *Unemployment statistics*, dati aggiornati a Giugno 2021: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Youth_unemployment

² Commissione Europea, *Proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità per i tirocini*, 4 Dicembre 2013.

esperienze, tramite portali come EURES dove si mettono in contatto giovani e datori di lavoro in Europa.

2.1 Le politiche europee di sostegno all'occupazione giovanile

Uno sguardo ai documenti programmatici e agli studi di valutazione elaborati dalle istituzioni europee ci permette di comprendere che taglio è stato dato finora alle politiche europee di occupazione giovanile, e quali sono le maggiori criticità. Come premessa, è importante fare chiarezza su alcuni aspetti pratici che orientano tali politiche a livello europeo. Va menzionata innanzitutto la **distinzione operativa** tra tirocinio (*internship o traineeship*), apprendistato (*apprenticeship*) e volontariato (*volunteering*)³. Quest'ultimo non va inteso come semplice iniziativa individuale o di gruppo a supporto di un interesse collettivo, ma come attività nel settore sociale o culturale regolamentata tramite appositi programmi contrattualizzati, che prevedono tra le altre cose un sostegno economico del volontario, un piano di acquisizione di competenze e delle tutele sociali minime analoghe a quelle di rapporti di lavoro tradizionali. La differenza principale tra tirocinio e apprendistato è invece rappresentata dal tipo di apprendimento: mentre il primo comprende un'ampia gamma di esperienze, spesso inserite a completamento di un percorso di studi o al suo termine, l'apprendistato ha l'obiettivo di avviare una carriera in un settore professionale specifico, di cui fornisce le competenze di base. Tutte queste sono considerate utili modalità per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro, ma devono essere ben strutturate per avere un impatto concreto. Inoltre, è utile distinguere i tirocini per **tipologia**: possono essere previsti da percorsi educativi o professionalizzanti, oppure far parte di politiche attive del mercato del lavoro (ALMP), o ancora essere offerti da aziende private (i cosiddetti *open-market traineeship*)⁴.

Dal punto di vista legislativo, non esiste ad oggi una regolamentazione vincolante a livello europeo in materia di tirocini. Le istituzioni europee hanno promosso due tipi di azioni: **raccomandazioni** volte a fornire linee guida operative per le legislazioni interne degli stati

³ EU Parliament Directorate General for Internal Policies, *Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships and Volunteering*, Aprile 2017.

⁴ Lukasz Sienkiewicz, *Traineeships under the Youth Guarantee. Experience from the ground*. Report scritto per la Commissione Europea, Ottobre 2018.

membri, e **programmi** a supporto dei giovani che hanno difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro.

Una prima raccomandazione del Consiglio, adottata nel 2014 su invito della Commissione, mirava a suggerire un quadro più uniforme sulla regolamentazione dei tirocini svolti nel libero mercato⁵. Le criticità maggiori emerse dagli studi preparatori riguardano la qualità dei tirocini, spesso consistenti in mansioni poco qualificate e privi di contenuti realmente formativi, e la mancanza di chiarezza a livello di retribuzione e diritti del tirocinante. Il Consiglio raccomanda pertanto agli stati membri di prevedere la conclusione di un contratto di tirocinio che indichi *"gli obiettivi formativi, le condizioni di lavoro, la corresponsione o non corresponsione di una retribuzione o di un'indennità al tirocinante da parte del soggetto promotore del tirocinio, i diritti e gli obblighi delle parti in virtù del diritto nazionale e dell'UE applicabile e la durata del tirocinio"*. Questi requisiti sono alla base di un quadro di qualità per i tirocini (*Quality Framework for Traineeships*): si tratta di standard minimi da recepire negli ordinamenti nazionali, volti a evitare situazioni di ambiguità che possono dar luogo ad abusi o a esperienze poco qualificanti per i tirocinanti. Tuttavia, il Consiglio non si spinge a prevedere l'obbligo di retribuzione: tradizionalmente, la sfera di competenza dell'Ue non si estende alla normativa in materia di salari. Una raccomandazione del 2018 prevede invece un analogo quadro di qualità relativo agli apprendistati e a tutti i tirocini inseriti all'interno di percorsi educativi⁶.

La più importante iniziativa della Commissione europea a sostegno dell'occupazione giovanile è la Youth Employment Initiative, un finanziamento per i programmi di occupazione **Garanzia Giovani** rivolti ai cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*): si tratta quindi di una politica attiva con un target specifico. Il piano sull'impiego giovanile che comprende i tirocini Garanzia Giovani è stato approvato per la prima volta nel 2013, successivamente rinnovato e potenziato nel 2020; inizialmente pensato per i giovani europei dai 18 ai 25 anni, è poi stato esteso fino ai 30 anni. La pandemia da COVID-19 ha infatti fatto emergere con più forza le difficoltà legate all'occupazione giovanile: la Commissione ha pertanto previsto un piano di estensione dei

⁵ Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità per i tirocini, 10 Marzo 2014.

⁶ Raccomandazione del Consiglio relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, 15 Marzo 2018.

programmi di sostegno al lavoro e delle tutele sociali rivolte alle nuove generazioni, in fase di implementazione con finanziamenti appositi⁷. Il Consiglio ha inoltre adottato una raccomandazione sulla *Reinforced Youth Guarantee*, per guidare l'adeguamento dei programmi Garanzia Giovani alle nuove disposizioni e garantirne un esito efficace⁸.

2.2 Esempi di tirocini finanziati dall'UE

Per adempiere alle raccomandazioni dell'Unione, diverse attività vengono proposte ai giovani con l'obiettivo di dar loro l'opportunità di **acquisire esperienza professionale**, di **facilitare la loro entrata nel mondo del lavoro**, e infine è necessario sottolineare che queste misure fanno in parte, oltre tutto, di una serie di **politiche di integrazione europea** e di costruzione di un'identità culturale comunitaria.

Tra le principali offerte proposte dalle istituzioni europee, è possibile sottolineare:

Tirocini o traineeship nelle istituzioni europee

Tutti e sette gli organi centrali delle istituzioni europee, come i numerosi organi minori offrono a studenti, laureati e laureandi, numerose **possibilità di intraprendere un'esperienza formativa al loro interno**, che permetta loro di conoscere il funzionamento dei diversi organi.

Il programma di traineeship proposto dalle Istituzioni prevede un periodo di tirocinio che varia **dai 3 ai 5 mesi** e che permette lo **sviluppo di soft skills**, come si **capacità professionali** e lo sviluppo, inoltre di qualità personali che oltre ad arricchire il tirocinante, permettono di **ottimizzare la cooperazione tra paesi dell'Unione**.

Dalle politiche per lo sviluppo, alle risorse umane, passando per l'azione per il clima e la migrazione e affari interni, gli Organi europei offrono le **più svariate tematiche** di interesse. Ciononostante, è necessario fare una **distinzione tra le principali offerte** proposte dagli Organi in quanto prevedono criteri differenti, così come differenti forme di remunerazione.

⁷ Commissione europea, *Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione*, comunicazione del 1 Luglio 2020.

⁸ *Raccomandazione del Consiglio relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani*, 30 ottobre 2020.

Infatti, ogni Organo prevede il rispetto di requisiti, scadenze ed opportunità differenti. In generale, però, cinque dei sette organi centrali offrono tirocini pienamente remunerati: solo la **Corte dei Conti e il Consiglio europeo**, infatti, prevedono tuttora l'**esistenza di tirocini non remunerati**⁹. In entrambi i casi, comunque, si tratta di **tirocini curriculari** precedentemente inseriti all'interno del proprio piano di studi da parte dei giovani candidati e la cui durata non può superare i tre mesi. Nel caso della Corte dei Conti è inoltre necessario sottolineare che un **rimborso spese è previsto in base ai fondi disponibili**¹⁰.

Programma Erasmus+ for traineeship

Com'è noto, nel quadro del programma Erasmus+ è possibile **effettuare un periodo formativo in un paese membro finanziato dall'Unione Europea**. In questo contesto, il progetto Erasmus+ sostiene economicamente studenti della triennale, magistrale o a ciclo unico, nonché neolaureati e dottorandi dei paesi firmatari e partecipanti al programma.

In caso di vittoria di una borsa Erasmus+ per tirocinio, il tirocinante svolge mansioni previste da **un progetto formativo concordato con l'ente** e riceve un compenso per sostenere le spese di vita all'estero, abbastanza accessibili. Il compenso, però, è **a volte insufficiente a coprire i costi della vita** in alcune città europee, in particolare le capitali. Il quantitativo della borsa varia dai €250 e i €350 mensili, ed è ponderato al prezzo della vita del paese ospitante, la distanza tra i paesi, il numero di studenti vincitori della borsa e la disponibilità di altre sovvenzioni¹¹. In questo caso, il **tirocinio può durare dai 2 ai 12 mesi**, ma alcune **università non forniscono la borsa per l'intero periodo di scambio** bensì per parte di esso. Per concludere, bisogna fare attenzione alle organizzazioni scelte dai candidati, in quanto spesso, si tratta di organizzazioni che in qualche modo possono approfittare degli studenti che rischiando di **intraprendere tirocini non di qualità**, o in cui non vengono rispettati i dettagli del contratto e delle mansioni previste da esso.

⁹ Consiglio Europeo - Tirocini obbligatori non retribuiti

¹⁰ Corte dei Conti europea – Richiesta di Tirocinio

¹¹ Erasmus+ - Tirocini per studenti

*Programmi di **volontariato europeo** (ESC, EU Aid Volunteers)*

Infine, l'Unione permette ai giovani fino ai 30 anni di età di intraprendere esperienze all'estero sotto forma di volontariato. Il "**Servizio Volontario Europeo**" (SVE) è anch'essa finanziata dal programma Erasmus+, e permette ai giovani di dedicare un periodo di tempo compreso **tra i 2 e i 12 mesi al volontariato**.

Il contratto prevede che **l'organizzazione di accoglienza si occupi di coprire gran parte delle spese**, soprattutto grazie al programma Youth in Action. Al programma coperto, viene aggiunta una **piccola "paghetta" o "allowance" destinata alle spese personali** dei volontari, e che varia dai €3 ai €6 giornalieri a seconda del paese ospitante.

Nonostante l'Unione Europea abbia preso provvedimenti per adempiere alla sua stessa raccomandazione di divieto dei tirocini non remunerati, **è evidente che sono ancora tanti i punti su cui lavorare e da migliorare**. Prima di tutto, i **fondi destinati ai giovani non sono ancora abbastanza** affinché questi possano assicurarsi di mantenersi senza dover chiedere un aiuto economico alla famiglia. È stato più volte sottolineato come, anche il **programma Erasmus+**, seppur renda più accessibile la possibilità di studiare all'estero, **non sia del tutto sostenibile e inclusivo**¹². È per questo che l'Erasmus Student Network (ESN) nel position paper dell'ottobre 2019, ha rimarcato la necessità di triplicare fondi destinati ai programmi legati all'Erasmus+ così da poter assicurare ad un maggior numero di individui la possibilità di prendervi parte¹³. Per giunta, le Istituzioni europee si stanno impegnando ad assicurare la remunerazione, o un qualche tipo di contributo economico, a chi dovesse decidere di sfruttare le opportunità offerte da esse, ciononostante in tutti i casi sono **opportunità "fine a se stesse"** in quanto difficilmente il programma Erasmus+, così come i tirocini all'interno degli Organi dell'Unione prevedono una crescita professionale all'interno dell'Organizzazione stessa, ma piuttosto terminano con il terminare del contratto e prevedono un allungamento di esso solo sotto condizioni specifiche.

¹² Erasmus Student Network - *The revised EU Budget: Is the investment enough to make Erasmus+ inclusive and sustainable?* – 29 maggio 2020

¹³ Erasmus Student Network - *Towards a well-funded Erasmus+ programme for the years to come* – Ottobre 2019

3. La normativa italiana sui tirocini

I tirocini in Italia vanno distinti tra quelli **curricolari** e quelli **extracurricolari** in base alle finalità che essi perseguono. Nel primo caso il tirocinio è inserito all'interno del processo di apprendimento che si intraprende con il percorso di studi e la sua finalità è quella di migliorare l'apprendimento attraverso un processo di messa in pratica delle conoscenze acquisite. Nel secondo caso il tirocinio si configura come un percorso di formazione necessario per acquisire competenze professionali specifiche. Esso però non si identifica come un rapporto di lavoro.

Questa premessa è necessaria in quanto le due tipologie di tirocinio ricadono sotto differenti competenze legislative. Per quanto riguarda i tirocini curricolari, la loro regolazione ricade sotto una legge ed un decreto interministeriale che ne attua i principi. Invece, i tirocini extracurricolari ricadono sotto una competenza legislativa esclusivamente regionale.

I tirocini curricolari sono stati introdotti in Italia con l'articolo 18 della L. 196/1997 "c.d. *Legge Treu*" che forniva le definizioni e le finalità del tirocinio introducendolo come "*momento di alternanza tra studio e lavoro per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico*". Il successivo D.M 142/1998 ne ha stabilito le norme di attuazione e ha fornito un modello comune da seguire. Con successive circolari (N. 92/1998, N. 52/1999) il Ministero del Lavoro ne ha precisato le modalità di attivazione, le limitazioni numeriche e ha definito la differenza sostanziale tra tirocinio formativo e stage aziendale.

Con la L. 30/2003 il Parlamento ha conferito una delega al Governo che su indicazione del Ministero del Lavoro ha potuto adottare una serie di decreti legislativi volti ad individuare misure idonee a favorire forme di apprendistato e tirocinio con lo scopo di introdurre tali tirocinanti nelle attività delle imprese.

In seguito a questi interventi del Parlamento si è arrivati anche ad un intervento della Corte Costituzionale che con la Sentenza 50/2005 ha riconosciuto la competenza delle regioni in materia, portando queste ultime ad adottare provvedimenti volti a

regolamentare tale istituto. Questo ha però portato ad una serie di distorsioni nell'applicazione del tirocinio che hanno reso necessario degli interventi normativi volti a uniformare la sua applicazione territoriale.

Il legislatore nazionale è poi intervenuto nuovamente con il D.L 138/2011 (convertito nella L. 148/2011) che stabiliva i livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini. Nel concreto veniva stabilito che le Regioni mantenevano l'esclusiva competenza legislativa ma allo Stato era garantita la competenza nello stabilire i **livelli minimi essenziali** (come ad esempio la durata massima non superiore a 6 mesi) applicabili sull'intero territorio nazionale.

Con la Circolare 24/2011 il Ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti in merito alla nuova legge specificando quei tirocini che non rientravano nelle disposizioni della nuova normativa. Di fatto venivano esclusi dall'applicazione alcune tipologie di tirocinio tra cui: i tirocini curriculari, i tirocini promossi per particolari categorie protette, i periodi di praticantato richiesti dagli ordini professionali.

Un importante novità normativa si è avuta con la L. 92/2012 "*c.d. Legge Fornerd*" che ha stabilito che "*entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento*". È stata stabilita una revisione della disciplina dei tirocini formativi, sono stati previsti degli interventi volti ad evitare un uso alterato dell'istituto, l'individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e il riconoscimento di una adeguata indennità in relazione alla prestazione fornita.

In seguito a tali interventi normativi è intervenuta nuovamente la Corte Costituzionale che con la Sentenza 287/2012 ha dichiarato l'incostituzionalità dell'articolo 11 della D.L. 138/2011 in quanto si era paventata una violazione del 4 comma dell'articolo 117 della Costituzione. Di fatto la normativa dei tirocini formativi e di orientamento non curriculari ricadevano all'interno di una materia (istruzione e formazione) che era riconosciuta come di competenza regionale residuale.

Un grosso passo avanti si è avuto nel Gennaio del 2013 con l'approvazione delle "Linee Guida in materia di Tirocini" come previsto dalla Legge Fornero. Con tale traguardo venivano indicati degli **standard minimi** per tutte le Regioni del territorio nazionale. La principale innovazione fu l'introduzione dell'indennità minima garantita allo stagista.

Sempre nel 2013 con il D.L 76/2013 (c.d. *Decreto Lavoro*) convertito nella L. 99/2013 è stato istituito un fondo per gli anni 2013, 2014 e 2015 per poter consentire l'erogazione delle indennità per la partecipazione ai tirocini. Inoltre, è stata riconosciuta alle aziende multi-localizzate la possibilità di poter attuare su tutto il territorio nazionale la normativa regionale vigente nella Regione in cui è presente la sede legale.

Infine, nel Maggio del 2017 è stato raggiunto un nuovo accordo all'interno della Conferenza permanente che ha stabilito delle nuove linee guida che sostituiscono le precedenti. Le principali novità riguardano l'estensione della durata massima del tirocinio da 6 mesi ad 1 anno, l'introduzione di una soglia minima di 2 mesi e l'introduzione della condizione della partecipazione minima al 70% per poter ricevere l'indennizzo.

4. Comparazione con altre normative Europee

Germania

La legislazione tedesca non fornisce una definizione precisa del termine 'tirocinio'. Solamente l'Articolo 1 del Vocational Training Act (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG) del 1969 specifica che i tirocini svolti al di fuori di un contesto scolastico hanno l'obiettivo di "fornire conoscenze e formazione professionale strutturata"¹⁴. Nonostante ciò, la normativa tedesca prevede un'ampia regolamentazione per i tirocini e i tirocinanti. In particolare, in Germania sono garantite diverse opportunità di esperienza lavorativa, con attività che possono essere obbligatorie o volontarie e che differiscono a seconda della durata, del livello di educazione richiesto e degli obiettivi. Più nello specifico, i tipi di *Praktikum*, il termine tedesco per tirocinio, più importanti sono tre. Il primo è il tirocinio per gli studenti (*Schülerpraktikum*), che viene spesso incluso nel curriculum formativo previsto dalle scuole, e dunque è obbligatorio per tutti gli studenti iscritti alla scuola superiore. Questo

¹⁴ Vocational Training Act 1969 (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG), Federal Ministry of Education and Research, Agosto 1969.

tipo di stage solitamente richiede agli studenti un impegno di una o due settimane e, secondo la normativa tedesca, non prevede una retribuzione obbligatoria. La seconda tipologia di stage è il tirocinio obbligatorio (*Pflichtpraktikum*), solitamente incluso nel piano di studi universitario e avente una durata che può variare dai tre ai sei mesi. Per i tirocini obbligatori, l'azienda o l'ente che assume il tirocinante non ha l'obbligo di fornire uno stipendio poiché l'esperienza è interamente integrata nel percorso formativo dello studente. Tuttavia, di fatto molti tirocinanti ricevono un compenso se lo stage dura più di quattro o sei mesi o se decidono di scrivere la tesi con l'azienda che li ha assunti. Infine, in Germania vi sono anche i cosiddetti tirocini volontari, destinati a tutti coloro che desiderano acquisire esperienza e familiarità con il mondo del lavoro. La durata di questo tipo di tirocinio può variare dalle due settimane a qualche mese, e l'ente o l'azienda che fornisce il lavoro al tirocinante è tenuta a fornire uno stipendio mensile e a versare contributi alle assicurazioni sanitarie e pensionistiche. In particolare, se lo stage dura più di tre mesi, i tirocinanti sono soggetti al Minimum Wage Act, dunque i loro stipendi non possono essere inferiori al salario minimo definito periodicamente dalla Commissione del Salario Minimo (attualmente 9,50 Euro l'ora)¹⁵. Per quanto riguarda la tutela sanitaria, in Germania le coperture assicurative per i tirocinanti sono obbligatorie e sono prese in carico dall'ente ospitante.

Francia

Il Codice dell'Educazione francese (*Code de l'Éducation*) definisce i tirocini "*periodi di lavoro temporaneo durante i quali lo studente acquisisce competenze professionali e implementa i risultati di apprendimento della sua formazione verso un diploma/certificazione e promuove la sua integrazione professionale*"¹⁶. In Francia, esistono due tipi di contratto di stage: il contratto di apprendistato (*contrat d'apprentissage*) e quello di professionalizzazione (*contrat de professionnalisation*). L'apprendistato è un'esperienza di lavoro-studio non obbligatoria, basata su un contratto tra il datore di lavoro e il tirocinante. L'apprendista, che solitamente ha tra i 16 e i 25 anni, è retribuito e soggetto alle norme del Codice del Lavoro (*Code du Travail*) previste per gli

¹⁵ Minimum Wage Act 2014 (Mindestlohngesetz – MiLoG), Federal Minister of Justice and Consumer Protection, Agosto 2014.

¹⁶ Codice dell'Educazione (Code de l'Éducation), Marzo 2004.

altri dipendenti. I contratti di professionalizzazione invece si rivolgono ad un pubblico più ampio, che include per esempio gli individui che hanno più di 25 anni e le persone con disabilità. Infatti, è interessante sottolineare che la Francia è, insieme all'Olanda, uno degli unici due paesi dell'Unione Europea ad avere disposizioni specifiche per gli stage destinati alle persone con disabilità. In particolare, il Codice del Lavoro (*Code du Travail*) dedica una sezione (Articoli L5211-L5215) alle politiche a favore dell'occupazione delle persone con disabilità, soffermandosi anche sulle disposizioni che regolano la possibilità di concludere contratti di tirocinio.¹⁷

Nel 2014, grazie all'adozione della Legge n°2014-788¹⁸, sono state introdotte diverse misure volte a migliorare le condizioni di lavoro dei tirocinanti. In particolare, secondo questa legge, i tirocinanti hanno diritto a gli stessi orari di lavoro e riposo dei dipendenti e alle ferie retribuite. Inoltre, l'ente o l'azienda in questione deve garantire ai tirocinanti l'accesso ai ristoranti e ai buoni pasto forniti al personale, ma anche il trasporto agevolato. Per quanto riguarda lo stipendio, è importante sottolineare che in Francia i tirocinanti non sono considerati dipendenti dell'azienda o dell'ente che li assume e, per questo, non ricevono un salario. Tuttavia, la Legge n°2014-788 ha introdotto un bonus obbligatorio per qualsiasi tirocinio di durata superiore a due mesi. Attualmente, il valore del bonus minimo di un tirocinante è pari a 3,9 Euro l'ora. Trascorsi due mesi di lavoro, i tirocinanti hanno anche diritto di richiedere un pagamento retroattivo all'inizio dello stage.

Spagna

La recente normativa spagnola stabilisce una chiara definizione di cosa è un tirocinio. L'articolo 2 del Regio Decreto 592/2014, stabilisce che "*gli stage sono un'attività formativa per gli studenti supervisionati dalle università. L'obiettivo è quello di permettere agli studenti di applicare le conoscenze acquisite nella loro formazione accademica*". I tirocini/stage sono definiti come periodi limitati di tempo in cui si acquisisce un'esperienza di lavoro e che hanno anche una componente educativa/formativa. Permettono il riconoscimento formale dell'esperienza pratica di lavoro da inserire nel curriculum individuale o in un programma di studi. Facilitano anche la transizione dal sistema

¹⁷ Codice del Lavoro (Code du Travail), Articoli L5211-L5215.

¹⁸ LOI n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, Luglio 2014.

educativo o dall'attività di formazione al mercato del lavoro. La loro durata è di solito a breve o medio termine, da poche settimane a sei mesi. Lo stage è riconosciuto come "*Práctica*".

Lo stage come parte della formazione universitaria può essere obbligatorio o facoltativo. È menzionato nel Real Decreto 1791/2010 sullo statuto degli studenti universitari (articolo 8), che garantisce agli studenti universitari la possibilità di intraprendere uno stage in correlazione con il percorso formativo.

Ci sono generalmente vari tipi di stage o tirocini. I tirocini accademici in ambito universitario (generalmente non remunerati), chiamati "*Periodo de practicas*" sono destinati esclusivamente agli studenti.

Svezia

Nel quadro normativo svedese manca una definizione di stage. Ciò non vuol dire che i tirocini non esistano: infatti, un programma di tirocinio o stage è di solito si rivolge a giovani professionisti. Il tirocinio è riconosciuto come "*Praktikplats*", o "stage". Il programma di solito dura almeno 12 mesi, e include la rotazione all'interno dell'azienda garantendo una panoramica dei processi aziendali nonché un impiego a tempo pieno in una posizione di junior management decisa alla fine del programma.

Il tirocinio può essere riconosciuto anche come apprendistato, il quale è riconosciuto come istruzione secondaria in cui gli studenti imparano la professione sul posto di lavoro. L'apprendistato esiste anche come istruzione post-secondaria in alcuni settori per ottenere certificati professionali.

Infine, ci sono gli apprendistati come misura del mercato del lavoro per i disoccupati. All'interno del regolamento del mercato del lavoro, l'ordinanza (2013:1157) sul sostegno all'integrazione nel lavoro, c'è un tipo di apprendistato, che è chiamato impiego di introduzione professionale. Anche nell'ordinanza manca una chiara definizione di tirocinio.

Mentre non c'è una legislazione specifica per quanto riguarda i tirocini sul mercato aperto, i tirocinanti sono in generale considerati come dipendenti e sono protetti in conformità con diritto del lavoro svedese, la legislazione sulla salute e la sicurezza sul lavoro e i

contratti collettivi applicabili sul posto di lavoro. Secondo le regole generali di assicurazione sociale, fondamentalmente se c'è un contratto simile al contratto di lavoro, l'apprendista o lo stagista è coperto dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Gli studenti sono coperti dall'assicurazione sociale obbligatoria, se il loro programma è uno di quelli che presentano un rischio particolare.

5. Tirocini sostenibili e di qualità: proposte di azione

Dalla panoramica sui tirocini e la loro regolamentazione in Europa e in Italia sono emerse le principali criticità legate a questa forma di approccio al mondo del lavoro. La prima riguarda la sostenibilità economica e le tutele sociali, in molti casi insufficienti a garantire al tirocinante un sostentamento e delle condizioni lavorative adeguate. La seconda è relativa alla qualità del tirocinio, spesso poco formativo nel valorizzare il tirocinante e nel fornire competenze realmente utili e spendibili nel mercato del lavoro. Data l'eterogeneità dei soggetti potenzialmente coinvolti nella promozione politiche in materia, le nostre raccomandazioni e proposte saranno esposte in sezioni diverse, in base al target di riferimento. Inoltre, le necessità specifiche dei diversi tipi di tirocinio - curricolare ed extracurricolare, nel libero mercato o inseriti in programmi strutturati - richiedono soluzioni mirate. Per questo, ci soffermeremo su quattro livelli di analisi:

1. le politiche europee, intese sia come normativa che come programmi di tirocini e occupazione giovanile;
2. il contesto nazionale italiano, con proposte di azione da parte del legislatore;
3. le università, in quanto enti che prevedono l'inserimento di tirocini curricolari nei piani formativi degli studenti, ma che li attuano spesso in maniera difforme e poco strutturata;
4. le imprese, dove l'assunzione di tirocinanti risulta in molti casi in esperienze poco qualificanti e finalizzate principalmente allo svolgimento mansioni "scomode" o di scarso livello a basso costo.

5.1 Uniformare e migliorare il tirocinio a livello europeo

A partire dalla sua creazione, l'Unione Europea ha sempre implementato politiche che mirassero all'integrazione europea, all'unificazione del mondo accademico e del mercato del lavoro. I tirocini, soprattutto quelli effettuati all'interno della Comunità europea e attraverso le iniziative proposte, devono essere considerati, anche grazie a questo paradigma, un **tassello fondamentale per lo sviluppo personale e professionale del tirocinante**, in primis, ma anche per la **diffusione degli ideali e dei valori dell'Unione**.

Com'è stato più volte sottolineato, non sempre i tirocini intrapresi incontrano le aspettative del giovane, sia da un punto di vista professionale che da un punto di vista economico. Per giunta, il divieto di offerta di tirocini non remunerati non è altro che una **semplice raccomandazione**, e non prevede nessun tipo di controllo che assicuri che il settore privato, come quello pubblico adempia al divieto.

Prima di tutto, è necessario **implementare azioni a sostegno dei tirocini di qualità**, che assicurino un certo grado di crescita professionale del tirocinante, quale una sorta di "piano di studi" ma a livello professionale e lavorativo. Inoltre, l'Unione potrebbe pensare di inserire una **normativa vincolante** per gli stati membri che miri all'implementazione del divieto. Considerando che l'Unione Europea prevede libertà di movimento, anche nell'ambito lavorativo, tra stati membri, l'introduzione di una normativa vincolante non solo rappresenterebbe un passo avanti verso la totale integrazione europea, ma assicurerebbe il movimento e lo sviluppo di giovani europei che non si troverebbero più a dover scegliere per il miglior offerente, ma per ciò che incontra i loro gusti e necessità lavorative. Infine, è auspicabile che una tale normativa potrebbe facilitare il superamento di stati europei spesso considerati "di serie A e di serie B".

Tuttavia, una qualche forma di normativa vincolante incontra **sicuramente difficoltà specifiche**. Quali le **difficoltà tra le legislazioni** degli stati membri: come dimostrato dal *Remuneration of open market traineeship in EU-27* del 2021, **le legislazioni dei paesi membri** in materia di tirocini nel settore privato sono estremamente differenti le une dalle altre, tant'è che alcuni stati non presentano nessun tipo di legislazione a riguardo.

Per superare la sfida è possibile **uniformare le condizioni di lavoro** dei tirocinanti in Europa, prevedendo obbligo di **salario minimo**, calibrato alla vita del paese, e soprattutto ostacolando la pratica di **assumere solo tirocinanti** per fare in modo che il tirocinio dia una concreta possibilità di assunzione regolare.

Infine, è essenziale che la questione delle **lacune** emerse nell'ambito delle **Opportunità finanziate dall'Unione Europea** vengano affrontate.

5.2 Il tirocinio in Italia: proposta di salario minimo garantito

Il tirocinio rappresenta (o dovrebbe rappresentare) una opportunità formativa per gli studenti che dovranno in futuro immettersi nel mercato del lavoro, ma anche una rampa di lancio per tutti coloro che terminato il percorso di studi intendono mettere in pratica le conoscenze acquisite. Alla base del rapporto tra il tirocinante e il soggetto ospitante vi è un contratto che si basa sulla filosofia che il tirocinante svolga un'attività lavorativa in **un'ottica di formazione**. Questa formazione risulta necessaria per poter entrare nel mondo del lavoro con i giusti requisiti. Tale contratto però si differenzia da un normale contratto di apprendistato in quanto non prevede un rapporto di subordinazione. Qui risiede il problema fondamentale che circonda la materia dei tirocini in Italia. Essendo il contratto legato alla formazione non prevede alcuna **retribuzione** per il tirocinante che svolge l'attività lavorativa. A volte vi è la presenza di un **rimborso spese** che comunque risulta estremamente inadeguato a ricompensare il tirocinante per il lavoro svolto e di conseguenza per il proprio tempo impiegato. In Italia, per i tirocini extracurricolari, è stato introdotto una sorta di indennizzo che però non trova uniformità su tutto il territorio nazionale. Pertanto, in base alla regione in cui si effettua il tirocinio l'indennizzo **varia in maniera molto marcata** arrivando ad un massimo di 800 euro mensili. Il problema della mancata retribuzione però persiste, e non sembra giungere ad una soluzione, per i tirocini curriculari.

Questa problematica è stata sempre malamente regolamentata e ha portato alla creazione di una prassi spiacevole che coinvolge soprattutto le aziende private. Di fatto,

molte aziende utilizzano il tirocinante come un **lavoratore a tutti gli effetti**, senza però corrispondere il necessario compenso. Questo crea all'interno del mercato del lavoro una forte disuguaglianza tra chi può permettersi di "formarsi" senza retribuzione e chi invece non ne ha la possibilità, in quanto non possiede una certezza economica sufficiente. Questo preclude a molti giovani la possibilità di poter intraprendere una esperienza che risulta molto importante per poter entrare attivamente nel mondo del lavoro. Tale mancanza di regolamentazione ha creato un sistema che si basa sullo sfruttamento dei giovani che si ritrovano a non avere nessuna garanzia o tutela.

Per poter risolvere questa problematica sarebbe utile istituire un **sistema di incentivi** per tutte quelle aziende che assumono tirocinanti. Tali incentivi, legati ad esempio a degli sgravi fiscali, sarebbero garantiti a quelle aziende che assicurano un salario al tirocinante che svolge un'attività lavorativa. La politica ha un ruolo fondamentale in questo, in quanto dovrebbe essere interesse di tutte le parti politiche trovare un accordo su una materia che coinvolge una grande quantità di studenti o disoccupati. Attraverso un accordo comune si potrebbe arrivare all'istituzione di un salario minimo garantito, regolato sul **costo della vita** del luogo in cui si presta servizio, per tutti i tirocinanti, eliminando alla base le disuguaglianze che scaturiscono da un rapporto di lavoro non retribuito. Questa soluzione risulta percorribile, in quanto è già stata attuata all'interno delle istituzioni europee che garantiscono ai propri tirocinanti un salario minimo che varia dagli 800 ai 1300 euro al mese, con tutte le tutele che scaturiscono da un normale rapporto di lavoro. Tale sistema creerebbe un circolo virtuoso in cui l'azienda che si trova ad investire sul tirocinante, riconoscendogli uno stipendio per la sua formazione, ha tutti gli incentivi del caso a trattenerlo una volta finito il periodo di tirocinio. Allo stesso tempo la formazione erogata durante il periodo di tirocinio sarebbe di una **qualità** superiore a quella attuale in quanto l'interesse dell'azienda sarebbe quello di assumere un tirocinante già perfettamente formato con delle skills utili. Questo porterebbe ad un graduale aumento dell'occupazione giovanile ed ad un miglioramento delle performance produttive.

5.3 Tirocini curriculari: il ruolo delle Università

Oltre ad adottare azioni istituzionali di ampio respiro, tanto a livello europeo quanto nazionale, è necessario migliorare la pratica dei tirocini curriculari all'interno delle

università. Dato che il tirocinio curricolare costituisce per molti giovani universitari il primo approccio al mondo del lavoro in affinità con i propri studi, le università dovrebbero adoperarsi affinché l'esperienza del tirocinio sia il più possibile utile e formativa, tanto nei contenuti quanto nelle modalità di svolgimento. L'obiettivo fondamentale è quello di rafforzare i **tirocini curricolari come esperienza lavorativa di valore**, già nel periodo precedente alla laurea. A volte, infatti, il tirocinio viene svolto principalmente con la finalità di ottenere crediti formativi, senza avere ben chiaro in che ambito si vuole operare e perché: in questo modo, il valore dell'esperienza diventa secondario. Gli uffici delegati all'espletamento delle pratiche per l'attivazione e il riconoscimento dei tirocini nelle università possono giocare un ruolo fondamentale di coordinamento e supporto. Potenziare i servizi offerti dalle università in materia di tirocini è fondamentale per rafforzare il legame tra studio e lavoro.

Innanzitutto, è importante che il tirocinio formativo sia **incluso in tutti i corsi di laurea**, triennali e magistrali: in Italia, alcuni percorsi universitari non prevedono all'interno del piano di studio il completamento di un'esperienza di tirocinio, che invece può essere fondamentale per acquisire competenze pratiche vicine ai propri interessi di studio.

Ad oggi, inoltre, i tirocini curricolari sono quasi sempre non retribuiti. Sebbene auspicabile, è molto difficile che in tempi brevi si possa inserire un obbligo di **rimborso spese** generalizzato, che prevederebbe un intervento legislativo e molto probabilmente anche un investimento da parte dello Stato per supportare l'ente ospitante nelle spese di assunzione del tirocinante, come già avviene in altri paesi europei. Invece, è sicuramente realizzabile nell'immediato e in autonomia da parte delle istituzioni universitarie una maggiore **promozione delle iniziative che prevedono già una forma di compenso**, come i programmi di mobilità europea (ad esempio, Erasmus+ for Traineeship) o alcune opportunità offerte da aziende, enti e organizzazioni internazionali rivolte a studenti universitari. L'università deve dunque promuovere la conoscenza e l'adesione a queste opportunità, oltre a facilitare il riconoscimento di attività di questo tipo quando vengono svolte autonomamente dagli studenti durante il loro percorso accademico. Le esperienze di tirocinio retribuito, oltre a prevedere solitamente mansioni ben strutturate e di un buon livello per un tirocinante alle prime esperienze, hanno di solito anche una durata

temporale più consistente, che si traduce in maggiore esperienza utile per trovare in seguito un'occupazione più stabile.

Per incrementare, più in generale, il valore dell'esperienza del tirocinio curricolare, le università hanno ampio margine di azione tramite il **supporto** ai tirocinanti e il **monitoraggio** delle varie esperienze. Molti uffici tirocini delle università italiane svolgono unicamente le pratiche burocratiche necessarie all'attivazione e al riconoscimento dei tirocini. Sarebbe utile invece implementare dei servizi volti a supportare l'aspirante tirocinante nella scelta dell'ente, che spesso avviene in modo casuale, e nella definizione degli obiettivi formativi. Per offrire un servizio di orientamento al tirocinio qualitativamente valido, è importante tenere delle **banche dati aggiornate** sugli enti convenzionati, il tipo di attività da questi proposte e i feedback sulle esperienze di tirocinio svolte dagli studenti. Molti uffici tirocini prevedono già un questionario di valutazione dell'esperienza, ma elaborare domande mirate a guidare nella ricerca del tirocinio per i futuri candidati tirocinanti (settore, mansioni, orari e modalità di lavoro) e sistematizzare i dati ottenuti permetterebbe anche di capire quali siano le esperienze più idonee in base alle aspirazioni degli studenti, quali le caratteristiche di un tirocinio e quali le criticità incontrate. Raccogliere queste informazioni sarebbe quindi un passo significativo per sviluppare innanzitutto un **sistema funzionale di ricerca del tirocinio**. Compilando ad esempio dei questionari propedeutici o tramite un colloquio presso lo sportello di orientamento al tirocinio, all'aspirante tirocinante verrebbero proposti alcuni enti potenzialmente adatti alle preferenze espresse in termini di settore in cui operare, ma anche di luogo e periodo di svolgimento. Ogni ente convenzionato dovrebbe avere una scheda indicativa del tipo di esperienza offerta e delle competenze che vengono sviluppate durante il tirocinio, possibilmente arricchita con il feedback dei precedenti tirocinanti. In questo modo, lo studente che si appresta a cominciare il tirocinio curricolare potrebbe compiere la sua scelta in modo più informato. In molte università, infatti, la ricerca del tirocinio è affidata completamente o quasi allo studente, alle sue conoscenze o alla sua iniziativa personale di informarsi sugli enti convenzionati e sulla loro disponibilità. Un servizio di orientamento ben strutturato invece faciliterebbe molto questo processo: non solo può rappresentare un risparmio di tempo, ma anche un modo per aumentare la consapevolezza sulle proprie ambizioni da parte del tirocinante e la

trasparenza da parte degli enti ospitanti, e per valorizzare i contenuti formativi di qualità e le esperienze positive.

Oltre all'orientamento nella scelta, l'università può anche supportare ente e tirocinante nella definizione del rapporto di tirocinio e degli obiettivi formativi. In questo aspetto, è compito dell'università fornire uno schema valido di **piano formativo**, che preveda alcuni elementi fondamentali come orari e modalità di svolgimento, contenuti del tirocinio e competenze da acquisire. Non sempre la definizione del progetto formativo è chiara, soprattutto per il tirocinante che molto spesso non vi prende parte se non per dare il proprio consenso. Invece, un **colloquio conoscitivo** con il tutor dell'azienda presso cui si svolgerà il tirocinio, in cui vengono discusse le mansioni e gli obiettivi di apprendimento, può giovare sia all'ente sia al tirocinante stesso. Nel guidare questo dialogo di inizio percorso, lo schema di progetto fornito dall'università costituisce un punto di partenza affinché entrambe le parti abbiano chiara la struttura dell'esperienza da intraprendere. In questo modo si riduce la possibilità per il tirocinante di svolgere un ruolo insoddisfacente, che non lo porta ad acquisire competenze utili nel settore, ma anche di essere sottoposto a orari poco definiti. Oltre al contatto diretto con l'azienda, la possibilità di accedere già in anticipo ad informazioni fornite dai precedenti tirocinanti, tramite le schede informative precedentemente menzionate, ha il vantaggio di fornire già un'idea del ruolo che si andrà a ricoprire.

Per ottenere i potenziamenti finora illustrati del servizio offerto ai tirocinanti, le università devono sicuramente investire nella **digitalizzazione**, che garantisce una migliore accessibilità e trasparenza delle informazioni. Una modalità molto utile in questo senso, già sperimentata da alcune università, è costituita dall'implementazione di un **portale online interno** per la ricerca del tirocinio, in cui consultare le schede sugli enti convenzionati e le opportunità offerte. Il portale potrebbe costituire anche il mezzo tramite il quale somministrare i questionari propedeutici al tirocinio per ricevere una lista di possibili enti presso cui svolgerlo, espletare il caricamento della documentazione necessaria, richiedere eventuale assistenza all'orientamento in presenza, e compilare le valutazioni dell'esperienza. Conferire organicità ai servizi per i tirocini può ridurre i tempi delle procedure e contribuire a far emergere le esperienze di qualità.

Oltre a potenziare i servizi relativi ai tirocini curricolari, è importante far conoscere già all'interno dell'università le **opportunità di inserimento lavorativo post-laurea**. Anche in questo caso, il portale online potrebbe rappresentare uno strumento utile in cui promuovere le offerte di lavoro e tirocinio extracurricolare e raccogliere informazioni. Essendo oltretutto un mezzo di cui lo studente ha già avuto esperienza in occasione del tirocinio curricolare, il portale può essere un canale di orientamento al lavoro di facile accessibilità, dato che molti studenti si trovano spaesati al momento di cercare lavoro in prossimità della laurea. Inoltre, i career open day e gli incontri di promozione di programmi occupazionali, tirocini e progetti di volontariato dovrebbero essere presentati all'interno delle università, per rafforzare il passaggio tra studio e lavoro, non sempre facile.

5.4 Imprese e Tirocini

La questione degli stage non può essere risolta intervenendo solo sulla normativa, anche dal lato delle imprese è necessaria una nuova prospettiva e una nuova mentalità nel gestire i progetti formativi. Un buon punto di partenza sarebbe la sensibilizzazione delle aziende italiane attraverso **forum e incontri** aperti al pubblico dove possa avvenire un fruttuoso scambio di vedute tra le parti sociali. Altrettanto efficace nel breve periodo sarebbe invece incentivare le aziende a **pratiche virtuose**, la principale delle quali sarebbe quella di usare il tirocinio come un vero strumento formativo, un'occasione per lo stagista di crescere e porre le basi della propria professionalità; come già indicato dall'Unione Europea: «4) promuovere le migliori pratiche per quanto concerne gli obiettivi di apprendimento e di formazione in modo da aiutare i tirocinanti di acquisire un'esperienza pratica e le appropriate competenze» (ex art. 4, 2014/C 88/01). Troppo spesso infatti i tirocini sono sfruttati dalle aziende per abbattere i costi e relegare i giovani alle mansioni meno importanti da svolgere sul posto di lavoro, di fatto senza formare. Nel medesimo documento del Consiglio appena citato fu evidenziata la necessità di coinvolgere il mondo delle imprese in "prima persona", ad esempio **creando la figura dei "supervisor"** responsabili per la formazione dei tirocinanti. Ma la realtà ci dice che questo non basta. Anche in questo modo sono molti i casi di abusi dello strumento del tirocinio.

Per migliorare ulteriormente l'efficienza dello strumento stage a fini occupazionali, sarebbe opportuno istituire un **database** di aziende virtuose. In questo modo i comportamenti scorretti vengono "puniti" e disincentivati. Questo ipotetico database potrebbe operare a **livello regionale** per facilitare la raccolta e la gestione dei dati da parte degli enti territoriali.

6. Conclusione

Il tema della sostenibilità socio-economica e della qualità dei tirocini è molto sentito dai giovani in tutta Europa, che spesso si trovano ad affrontare ostacoli comuni. Allo stesso tempo, la situazione occupazionale dei giovani e le tutele previste per i tirocinanti variano di paese in paese, e alcuni Stati offrono minori opportunità: per questo riteniamo che l'Ue, che ha peraltro lavorato molto in termini di politiche attive di impiego dei giovani tirocinanti, dovrebbe adoperarsi per il raggiungimento di standard minimi di regolamentazione del tirocinio nel settore privato in tutto il suo territorio.

L'Italia, paese dove la scarsa regolamentazione del tirocinio ha generato diversi problemi, ha a sua volta il dovere di agire per migliorare le condizioni di lavoro e le prospettive occupazionali dei tirocinanti. La nostra proposta di introduzione di salario minimo garantito, sebbene variabile in base al diverso costo della vita nelle regioni, va nella direzione di arginare le lacune più urgenti in materia. L'inserimento di incentivi alle aziende che assumono dopo il periodo di tirocinio, nonostante sia una misura onerosa per le finanze pubbliche, andrebbe a far diminuire il tasso di giovani disoccupati, e di conseguenza la spesa per il sostegno alla disoccupazione altri programmi occupazionali.

Affiancare l'azione legislativa con lo sviluppo di buone pratiche facilmente attuabili all'interno di istituzioni educative e imprese è necessario. In questo senso si muovono le nostre proposte di azione per università e aziende, che mirano a diffondere la conoscenza delle realtà positive e ad enfatizzare la dimensione formativa del tirocinio.

Fonti e Bibliografia

- Next Generation EU (22mln per finanziare misure a supporto dei giovani: EU guarantee (piattaforma per impiego ed educazione), rafforzamento dell'apprendistato come rapporto di passaggio tra educazione e lavoro);
- Circolare ministeriale n. 35/2013 – d.l. n. 76/2013 (conversione da Legge n. 99/2013) recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti": https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_29_agosto_2013_n.35.pdf
- 2013 Raccomandazione relativa a un quadro di qualità per i tirocini <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=EN>
- 2018 apprendistati di qualità [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)
- 2020 A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1104(01)&from=EN)
- Commissione Europea, Erasmus+ Tirocini per studenti https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/traineeships-students_it
- Commissione Europea, Proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità per i tirocini, 4 Dicembre 2013.
- Commissione europea, Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione, comunicazione del 1 Luglio 2020.
- Consiglio dell'Ue, Raccomandazione del Consiglio relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani, 30 ottobre 2020.

- Consiglio dell'Ue, Raccomandazione relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, 15 Marzo 2018.
- Consiglio dell'Ue, Raccomandazione su un quadro di qualità per i tirocini, 10 Marzo 2014.
- Consiglio dell'Ue, Tirocini obbligatori non retribuiti
<https://www.consilium.europa.eu/it/general-secretariat/jobs/traineeships/compulsory-unpaid-traineeships/>
- Corte dei Conti, Richiesta di Tirocinio
<https://www.eca.europa.eu/it/Pages/traineeshipcomplet.aspx>
- Erasmus Student Network. The revised EU Budget: Is the investment enough to make Erasmus+ inclusive and sustainable?. 29 Maggio 2020.
<https://esn.org/news/erasmus-budget-proposal-reaction>
- Erasmus Student Network. Towards a well-funded Erasmus+ programme for the years to come. 18 Ottobre 2019. <https://esn.org/news/towards-well-funded-erasmus-programme-years-come>
- EU Parliament Directorate General for Internal Policies, Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships and Volunteering, Aprile 2017.
- European Center for the Development of Vocational Training, "European Database on Apprenticeships Schemes: Hungary", 2019. Disponibile presso il sito:
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/hungary>
- Federal Ministry of Justice and Consumer Protection, "Minimum Wage Act 2014 (Mindestlohngesetz – MiLoG)", Agosto 2014. Disponibile presso il sito:
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/englisch_milog.html
- German Federal Ministry of Education and Research, "Vocational Training Act 1969 (Berufsbildungsgesetz – BBiG)", Agosto 1969. Disponibile presso il sito:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=26096

- Handbook Germany, "Internship". Disponibile presso il sito: [https://handbookgermany.de/en/learn/internship.html#:~:text=There%20are%20three%20different%20types,%22\)%20and%20the%20voluntary%20internship.](https://handbookgermany.de/en/learn/internship.html#:~:text=There%20are%20three%20different%20types,%22)%20and%20the%20voluntary%20internship.)
- https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/141424.pdf
- International Labour Organization, "Hungary: Vocational Education and Training Act 2011", Dicembre 2011. Disponibile presso il sito: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=100096&p_country=HUN&p_count=937
- Law on professional training 1131/2001 (Förordning (2001:1131) om kvalificerad yrkesutbildning) https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20011131-om-kvalificerad_sfs-2001-1131
- Légifrance, "Code du Travail. Disponibile presso il sito: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160806/#LEGISCTA000006160806
- Légifrance, "LOI n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires", Luglio 2014. Disponibile presso il sito: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223331/>
- Legislazione sui tirocini nei paesi UE <https://www.sprint-erasmusplus.fr/sites/sprint-erasmusplus.fr/files/Appendix%201%20-%20employment%2C%20internships%20and%20traineeships%20insurance%20in%20EU.pdf>
- Lukasz Sienkiewicz, Traineeships under the Youth Guarantee. Experience from the ground. Report scritto per la Commissione Europea, Ottobre 2018.

- Ordinance on support for integration into employment (2013:1157), http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=96599
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20147>
- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-8138>
- Standard sulla qualità dei tirocini <https://www.youthforum.org/quality-internships> ; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0324&from=EN>
- Standardize best PRactices about INTrnships (SPRINT), “General report on internships legislation in Member States of European Union”, Giugno 2018. Disponibile presso il sito: https://www.sprint-erasmusplus.fr/sites/sprint-erasmusplus.fr/files/1_O1%20-%20General%20Report%20on%20student%20placement%20in%20EU%20FINAL%20VERSION.pdf
- studio su tirocini, apprendistati e volontariato [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)
- The (Reinforced) Youth Guarantee - programma <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- Tissandier Hélène, “France: Reinforcing protection for interns”, Eurofound, Dicembre 2014. Disponibile presso il sito: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2014/france-reinforcing-protection-for-interns>
- Youth Employment Support package (2020), comunicazione della Commissione

Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0276&from=EN>

- L. 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione": <https://www.camera.it/parlam/leggi/97196l.htm>
- D.M. 25 marzo 1998, n. 142. "Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento": http://presidenza.governo.it/normativa/diprus/DM142_1998.pdf
- Légifrance, "Code de l'Éducation", Marzo 2004. Disponibile presso il sito: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006071191/>
- Sentenza Corte costituzionale 28 Gennaio 2005, n. 50: <http://www.giurcost.org/decisioni/2005/0050s-05.html>
- D. L. 13 Agosto 2011, n. 138 "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" Convertito in legge (L. 148/2011): <http://www.normattiva.it/urires/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2011;138>
- Circolare del 12 settembre 2011 n. 24 "Livelli essenziali di tutela in materia di tirocini: primi chiarimenti": <http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=e0769ed5-1904-4b1a-a0c5-0771ccb5c5f5&title=scheda>
- L. 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita": <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G01115/sg>
- Sentenza della Corte Costituzionale 11 Dicembre 2012, n. 287: <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2012&numero=287>

- Conferenza Permanente del 24 gennaio 2013 “Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante “Linee-guida in materia di tirocini”:
<http://bancadati.italialavoro.it/bdds/ViewScheda.action?product=NORMALAVORO&uid=482e9858-b82f-495a-b763-e2165a5ed414&title=scheda>
- Accordo del 24 gennaio 2013 tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini":
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/accordo_tirocini_24_gennaio_2013.pdf
- D.L. 28 giugno 2013, n. 76 “Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché' in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti”:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>
- L. 9 agosto 2013, n. 99 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché' in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti”:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/08/22/13G00142/sg>
- Accordo del 25 maggio 2017 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":
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Linee_guida_25_maggio_2017.pdf
- L. 26 Febbraio, n. 30 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro: <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2003;30>
- Eurostat, Unemployment statistics, dati aggiornati a Giugno 2021
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Youth_unemployment