

## MEMORIA SCRITTA: UNIONE DEGLI UNIVERSITARI

La misura del “Pacchetto Tirocini” della Commissione Europea risulta particolarmente in linea con le storiche rivendicazioni dell’Unione degli Universitari in tema di tirocini, nello specifico, nello spirito di garantire condizioni di formazione e lavoro dignitose e sicure per i tirocinanti. La proposta di direttiva si propone di assistere gli Stati membri nel rafforzamento e nella tutela delle condizioni lavorative dei tirocinanti, affrontando in modo specifico le problematiche connesse ai tirocini irregolari e ai rapporti di lavoro irregolari mascherati da tirocinio.

Si rende necessaria una norma più stringente che non permetta rapporti di lavoro grigi e fumosi, che riconduca, senza possibilità di vie di fuga, la misura del tirocinio entro i confini di un percorso di formazione finalizzato all’apprendimento, eludendo qualsiasi possibilità di servirsi dello stesso per mettere in atto sfruttamento lavorativo. Parimenti, è necessario regolamentarne la retribuzione, nella ferma convinzione che, per quanto si tratti di

Tuttavia, l’ambito di applicazione delineato si presenta non esaustivo e risente delle divergenze normative tra gli Stati membri, nonché delle competenze regionali. L’UDU, dunque chiede alle istituzioni europee di modificare il contenuto e la struttura della proposta al fine di allinearla alle istanze sindacali e per garantire un adeguato bilanciamento tra i due strumenti normativi, migliorando in tal modo le condizioni di lavoro dei tirocinanti.

In Italia, sebbene i tirocini rivestano un ruolo fondamentale nell’inserimento lavorativo dei giovani e nell’inclusione delle categorie svantaggiate, permangono significativi margini di miglioramento riguardanti l’applicazione dei principi di qualità e il monitoraggio della legislazione nazionale. L’analisi d’impatto condotta dalla Commissione Europea ha messo in luce tre criticità: l’uso improprio dei tirocini da parte degli enti promotori, la bassa qualità degli stessi e le disparità di accesso.

Il recepimento della direttiva in oggetto potrebbe, pertanto, contribuire al miglioramento degli standard qualitativi dei tirocini extracurricolari previsti dalla normativa italiana, nonché al rafforzamento delle misure di contrasto ai tirocini non genuini, fino alla definizione di nuove Linee Guida nazionali, in conformità con le indicazioni della sentenza della Corte Costituzionale dell’aprile 2023 e con i criteri stabiliti dalla Legge di Bilancio 2022.

## CRITICITÀ

Si evidenziano, alcuni aspetti critici che attestano la necessità di interventi normativi, in coerenza con gli obiettivi e le misure previste dalla direttiva europea: I tirocini non genuini comportano un concreto rischio di sostituzione dei contratti di lavoro regolari, attraverso l'attivazione di tirocini irregolari. La direttiva evidenzia come l'utilizzo di tirocini non conformi o di rapporti di lavoro mascherati da tirocini rappresenti una strategia per ridurre i costi da parte dei datori di lavoro, creando competizione sleale rispetto agli operatori conformi. Queste pratiche non solo evitano il versamento di imposte e contributi previdenziali, ma incidono negativamente anche sulle entrate pubbliche. Il Piano delle Valutazioni del Programma Nazionale "Giovani donne e lavoro" FSE+ 2021-2027 conferma l'uso improprio di questo strumento, dovuto alla sua minore onerosità e maggiore flessibilità rispetto ad altre forme contrattuali.

L'utilizzo illegittimo dei tirocini nell'ambito delle professioni non qualificate, che ha superato le 76.000 unità tra il 2020 e il 2022, indica una violazione dell'istituto, trattandosi spesso di semplice prestazione lavorativa. Il quarto rapporto ha rilevato 31.000 tirocini irregolari, con particolare attenzione ai soggetti non svantaggiati.

È necessario introdurre una presunzione di subordinazione in tutti i casi di utilizzo non conforme delle misure di orientamento e formazione, in linea con quanto previsto dalla direttiva, per contrastare lo sfruttamento lavorativo e tutelare i diritti dei lavoratori.

La responsabilità per l'attivazione di tirocini non genuini deve ricadere sia sui soggetti ospitanti sia su chi promuove tirocini irregolari. È essenziale un approccio coordinato, con un aumento dei controlli e delle ispezioni, accompagnato dalla certezza delle sanzioni. Devono essere facilitati e protetti i meccanismi di denuncia, come stabilito dalla direttiva europea.

Le differenze territoriali incidono sull'attuazione della misura, a causa delle diverse situazioni occupazionali e delle vocazioni economiche locali. Le normative regionali e i contesti socioeconomici variabili contribuiscono a un panorama frammentato, che ostacola un'applicazione uniforme.

L'importo minimo delle indennità mensili varia significativamente, da 300 euro in Sicilia a 800 euro nel Lazio, riducendo l'accessibilità ai tirocini e compromettendo la sostenibilità per coloro che necessitano di supporto finanziario. Questo incide negativamente sulla percezione del valore del tempo speso dai tirocinanti in azienda.

Le normative regionali prevedono durate diverse per i tirocini, variando da 2-3 mesi fino a 24 mesi. È fondamentale garantire che i tirocini non superino i 6 mesi, escludendo proroghe e

reiterazioni. I dati mostrano che i tirocini di durata compresa tra 4 e 6 mesi hanno tassi di inserimento occupazionale significativamente più elevati. La maggior parte dei tirocini termina nei tempi previsti, mentre aumenta il numero di quelli interrotti prematuramente, a fronte di una riduzione delle proroghe.

Si rende pertanto imperativo un intervento normativo che contempli le suddette problematiche, al fine di promuovere una regolamentazione più equa ed efficace dei tirocini.

### **Qualità del percorso formativo**

La qualità del tirocinio è influenzata dalla competenza, disponibilità e professionalità dei soggetti promotori e ospitanti. Ricerche evidenziano che solo il 50% dei tirocinanti è a conoscenza del proprio progetto formativo individuale, rendendo necessaria una supervisione continua e un monitoraggio costante degli apprendimenti. Le attivazioni riguardano perlopiù professioni di media qualificazione, con un incremento significativo nelle professioni intellettuali e scientifiche nel Nord-Ovest, mentre permane un numero rilevante di tirocini non qualificati, spesso per individui più vulnerabili.

### **Esiti occupazionali**

Il tasso di attivazione di contratti post-tirocinio è del 44,5% a un mese e del 55,9% a sei mesi dalla conclusione. I tirocini che sviluppano competenze elevate presentano probabilità superiori di tradursi in assunzioni. Contrariamente, i tirocini non qualificati mostrano una bassa probabilità di conversione in rapporti di lavoro, indicando spesso un utilizzo improprio dello strumento.

### **Soggetti promotori ed ospitanti**

Il passaggio da un sistema pubblico a soggetti accreditati ha avuto impatti sulla qualità dei tirocini. Si suggerisce di limitare la promozione dei tirocini a soggetti promotori con competenze adeguate per specifiche categorie di tirocinanti. Inoltre, è fondamentale che il supporto dei servizi per il lavoro prosegua oltre la fase di promozione, assistendo i tirocinanti nella ricerca di lavoro.

### **Esperienza formativa o politica attiva**

L'istituto del tirocinio ha perso la sua funzione formativa, diventando uno strumento di politica attiva. La predominanza dell'inserimento lavorativo rischia di compromettere la

finalità formativa, evidenziando la necessità di monitoraggio e possibili correttivi. Si sottolinea che il contratto di apprendistato rappresenta un'alternativa valida per garantire formazione e occupazione.

### **Condizioni trasparenti e prevedibili**

La direttiva europea impone il diritto all'informazione sui tirocini, mentre la normativa italiana presenta carenze in termini di consapevolezza normativa tra i tirocinanti. È necessario estendere il diritto di informativa anche alle parti sindacali, per garantire un monitoraggio efficace. Le disposizioni di parità di trattamento e di non discriminazione devono applicarsi integralmente, assicurando che i tirocinanti godano degli stessi diritti dei lavoratori, inclusi quelli relativi alla salute, sicurezza e diritti sindacali.

### **Conclusioni**

L'UDU supporta gli obiettivi del "Pacchetto tirocinio" della Commissione europea, chiedendo modifiche per migliorare le condizioni dei tirocinanti e garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro. È fondamentale contrastare ogni forma di abuso nell'utilizzo dei tirocini, stabilendo limiti di attivazione e potenziando monitoraggi e sanzioni. Nel recepimento della Direttiva, è essenziale definire azioni per migliorare la qualità dei tirocini e prevenire abusi, garantendo un accesso equo alle opportunità lavorative e riducendo le disuguaglianze territoriali.