



CONFINDUSTRIA

Nota di Confindustria sui tirocini curriculari

*Protocollo N.416 - Bonomi Camera
Deputati - Commissioni VII e XI - Richiesta
di contributo scritto su proposte di legge C.
1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419
Invidia e C. 3396 Tuzi, recanti disposizioni
in materia di tirocinio formativo curricolare*

Position Paper

A seguito della richiesta pervenuta a Confindustria da parte delle Commissioni riunite VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati – che stanno esaminando in sede referente le proposte di legge C. 1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419 Invidia e C. 3396 Tuzi, recanti disposizioni in materia di tirocinio formativo curricolare – è stato realizzato il seguente position paper che riporta la vision di Confindustria e le sue proposte in materia.

IL TIROCINIO IN EUROPA E IN ITALIA: NON UN RAPPORTO DI LAVORO, MA UNO STRUMENTO DIDATTICO DI FORMAZIONE SUL LAVORO

Due fondamentali distinzioni in premessa

In tutti i paesi europei, Italia compresa, esiste il tirocinio come **strumento di formazione sul lavoro, rigorosamente distinto da un rapporto di lavoro (anche a causa mista come nel caso dell'apprendistato)**.

Ancorché una persona sia inserita in un contesto lavorativo, infatti, non è oggetto del tirocinio lo svolgimento di una prestazione di lavoro.

In Italia, così come nella maggior parte dei paesi europei, esiste la distinzione tra tirocini curricolari (previsti o riconoscibili dai piani formativi di un'istituzione formativa) e tirocini extra-curricolari.

In Italia il **tirocinio extra-curricolare è un percorso volontario di formazione sul lavoro**, distinto dal rapporto di lavoro, finalizzato ad agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro e dell'impresa. Questo tipo di tirocinio è disciplinato dalle Regioni e dalle Province Autonome, mentre a livello nazionale sono definiti standard minimi comuni attraverso delle apposite Linee Guida (le più recenti sono del 25 maggio 2017¹).

La **Legge di Bilancio 2022** (L. 234/2021), articolo 1, comma 721, prevede che siano definite nuove linee guida per i tirocini extra-curricolari entro 180 giorni dall'adozione della Legge. I criteri previsti per instaurare i nuovi tirocini extra-curricolari concentrerebbero l'adozione dello strumento in favore dei soli *“soggetti con difficoltà di inclusione sociale”*. Tale circostanza aprirebbe, come ragionamento di prospettiva, all'ipotesi che nell'ordinamento italiano ci si concentri prevalentemente sul tirocinio curricolare quale strumento didattico generale da considerare come un primo passo nella formazione dei giovani sul lavoro (si veda punto 1).

Il tirocinio curricolare: caratteristiche e numeri

I tirocini curricolari sono percorsi di formazione di lavoro previsti (o riconosciuti) da una istituzione formativa, rivolti agli studenti inseriti in un percorso di istruzione o formazione e hanno la finalità di integrare il piano di studi attraverso un'esperienza di lavoro (con relativi crediti) per conseguire un titolo di studio formalmente riconosciuto.

¹ Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento. Online su: https://www.cliclavoro.gov.it/normative/linee_guida_25_maggio_2017.pdf

Questo tipo di tirocinio è disciplinato dai Regolamenti di istituto o di ateneo ed è promosso da leFP, scuole, Istituti Tecnici Superiori (d'ora in avanti ITS), università o enti di formazione accreditati²;

Nel nostro Paese i tirocini curriculari si stima siano tra i **150mila e i 200mila in totale**. Ma si tratta di una stima che si rinviene su siti specializzati (*Repubblica degli Stagisti*) ovvero su dati Unioncamere, che, in realtà, non distinguono tra tirocini extra-curricolari e tirocini curriculari³.

Si rileva dunque, sullo specifico argomento del tirocinio curricolare, un **vuoto informativo** che sarebbe opportuno colmare se si vuole migliorare e riformare in modo efficace lo strumento, anche in una logica di medio-lungo periodo.

Gli **elementi comuni dei tirocini curriculari in tutta Europa** sono: la presenza di un accordo tra l'impresa (o soggetto ospitante), lo studente interessato e l'istituto di istruzione e formazione presso cui è iscritto (soggetto promotore). In gran parte dei casi è previsto, per mantenere questo collegamento tra istituzione formativa e impresa, un doppio tutor proveniente rispettivamente da ciascuna di queste realtà. All'istituzione formativa resta il compito di valutare che il tirocinio sia svolto nelle modalità previste da una convenzione o progetto formativo e che gli obiettivi formativi siano stati raggiunti.

TRE QUESTIONI DI RILIEVO

Le questioni che Confindustria ritiene opportuno sottoporre all'attenzione del Legislatore sono le seguenti:

- 1. quadro complessivo degli strumenti di formazione sul lavoro in Italia.**
- 2. partnership impresa-istituzione formativa;**
- 3. indennità e liberalità dei tirocini curriculari.**

1. QUADRO COMPLESSIVO DEGLI STRUMENTI DI FORMAZIONE SUL LAVORO IN ITALIA

In generale, sul fronte degli strumenti di formazione sul lavoro, in Italia, non c'è molta chiarezza, sia dal punto di vista delle competenze legislative (statali o regionali) che dal punto di vista delle risorse finanziarie.

La riflessione sul tirocinio curricolare potrebbe, intanto, essere l'occasione per dare avvio ad una più generale riflessione su come inserire questo e altri strumenti in un quadro complessivo, più ampio, entro il quale imprese e istituzioni formative collaborano per la crescita formativa e professionale delle nuove generazioni.

² La normativa nazionale di riferimento è l'articolo 18 della Legge 196/1997 e successivo decreto attuativo (D.M. n. 142 del 25 marzo 1998)

³ Sul punto si veda Repubblica degli Stagisti. Online su: <https://www.repubblicadeglistagisti.it/article/focus-assunzioni-post-stage-quantanti-vengono-assunti-dopo-un-tirocinio-curricolare>

In Italia, infatti, sono diversi gli strumenti di questo tipo che si incontrano nei percorsi “formali” di istruzione e formazione: PCTO, tirocini, apprendistato. A cui si aggiungono i tirocini extracurricolari, su cui sono state diverse le riforme nel corso del tempo.

Per Confindustria è necessario **attivare un percorso di formazione sul lavoro “di filiera”**, che parta, cioè, da semplici percorsi di orientamento nelle scuole e negli IeFP, di poche settimane, per arrivare fino all’apprendistato duale quale contratto che permette di conseguire un titolo di studio. Nell’ambito di un percorso di filiera, si eviterebbero sovrapposizioni tra diversi strumenti e si permetterebbe al giovane studente di crescere progressivamente.

Soltanto con una filiera strutturata, che nasca da una partnership altrettanto strutturata tra **imprese e istituzioni formative**, è possibile costruire un sistema di formazione sul lavoro che garantisca a tutti gli studenti di fare un percorso di formazione fuori dall’aula prima del conseguimento del titolo e, dunque, come mostrano i dati europei, di aumentare le loro chances di successo nel mercato del lavoro.

Ragionando anche in prospettiva **PNRR**, che prevede alla Missione 4 una **Riforma dell’Orientamento** che va ancora scritta, si potrebbe, ad esempio, immaginare un percorso progressivo che parta da un periodo breve (minimo 2 settimane – massimo 1 mese) di **Orientamento Curricolare, obbligatorio per tutti gli studenti**, da inserire tra il primo e il secondo anno del percorso di scuola secondaria superiore; che preveda, successivamente, in base agli indirizzi (ad esempio quelli tecnico-scientifici e sociali) un **Tirocinio Curricolare** che duri, al massimo, 6 mesi.

La filiera potrebbe continuare, eventualmente, in alcuni specifici percorsi (ad esempi ITS e le lauree STEM) con un **Tirocinio Curricolare Evoluto**, che duri fino ad un massimo di 12 mesi e preveda la realizzazione di specifici progetti (esempio tesi di laurea o ricerca) che presuppongono l’inserimento più stabile dello studente in impresa.

I Tirocini Curricolari potrebbero diventare, altresì, la base di un successivo rapporto di **Apprendistato “duale”** sempre nell’ambito di un percorso di studi. Ma in un quadro progressivo in cui lo studente ha già delle basi di orientamento e di formazione sul lavoro che sono sufficienti per poi realizzare un pieno inserimento lavorativo in impresa.

Realizzato un modello di questo tipo, sarebbe anche possibile riflettere sull’opportunità che i tirocini extra-curricolari siano aboliti o comunque progressivamente finalizzati a target molto specifici, come prevede la stessa Legge 234/2021.

2. PARTNERSHIP IMPRESA-ISTITUZIONE FORMATIVA

In Italia una delle questioni che sembrano trascurate nel dibattito sui percorsi di integrazione studio-lavoro è quella della partnership tra le imprese e i soggetti ospitanti. Nella stragrande maggioranza dei casi si rileva infatti che le istituzioni formative non hanno un rapporto strutturato con le imprese (o le loro associazioni di rappresentanza) con effetti pratici negativi proprio sul tirocinio e sulla sua qualità.

Laddove, infatti, c'è un **rapporto sinergico tra impresa e istituzione formativa** si riscontrano percorsi di tirocinio co-progettati che garantiscono allo studente una formazione adeguata ad affrontare il mercato del lavoro.

Per tale ragione, un progetto di riforma del tirocinio dovrebbe intanto partire dalla necessità che in Italia nascano **reti strutturate tra imprese e istituzioni formative** (*reti scuola-impresa, reti università-impresa, reti di imprese negli ITS e negli IeFP*) per costruire, anche in prospettiva, un campo di azione entro il quale inserire tutte le attività di collaborazione tra imprese e istituzioni formative, dalla semplice testimonianza aziendale fino all'apprendistato.

Vanno dunque ipotizzati dei "contenitori" o degli **strumenti di governance che permettano a imprese e istituzioni formative di collaborare stabilmente**. Molte imprese, specialmente le più piccole, non possono infatti permettersi di avere relazioni stabili con scuole e università e difficilmente riconoscono i vantaggi di una collaborazione, vantaggi che sono soprattutto di medio-lungo periodo. Al contempo, molte istituzioni educative, oberate da mille criticità, non riescono a gestire i percorsi di formazione sul lavoro in maniera continuativa nel tempo.

Un ruolo di coordinamento di queste "reti" ben potrebbe essere svolto dalle Associazioni di rappresentanza datoriale, tant'è che Confindustria ha già informalmente coordinato **reti tra scuole e imprese** per incentivare le partnership e, pertanto, si propone, tramite le proprie articolazioni territoriali e di categoria, come eventuale catalizzatore/coordinatore di queste reti di collaborazione.

Il ruolo di queste "reti" diventa ancor più significativo allorché sia necessario (come il tirocinio curricolare, in genere, prevede), che lo studente sia affidato a due tutor distinti, uno aziendale, l'altro proveniente dall'istituzione formativa. Si riscontra, infatti, che molti tirocini in Italia siano avviati senza un preventivo confronto tra i tutor che, molto spesso, parlano linguaggi diversi e hanno competenze non integrabili su un percorso scolastico.

Fermo restando il **riconoscimento della reciproca capacità formativa**, è, a nostro avviso, necessario che, nell'ambito delle collaborazioni (reti, partnership) tra imprese e istituzioni formative, siano previsti momenti di **formazione integrata e congiunta dei tutor**. Tale necessità si potrebbe soddisfare non soltanto con risorse pubbliche ma anche ricorrendo, ad esempio, ai **fondi interprofessionali**.

3. INDENNITÀ E LIBERALITÀ DEI TIROCINI CURRICULARI

Uno dei temi più controversi che riguardano il tirocinio curricolare è quello della eventuale corresponsione di un'indennità economica allo studente, e della natura di questa.

In Italia non è prevista indennità per il tirocinio curricolare, ma tre su quattro delle proposte di legge recentemente depositate alla Camera puntano ad introdurla (*C. 1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419 Invidia*), mentre la restante proposta di legge (*C. 3396 Tuzi*), non si riferisce all'introduzione non di un'indennità, ma di un rimborso spese.

Per ragionare sul tema dell'indennità sarebbe opportuno analizzare anche i vantaggi che ne traggono i tre soggetti coinvolti, e i relativi impegni:

- **L'istituzione formativa (soggetto promotore)** ha il vantaggio di "integrare" la formazione didattica che propone con un'esperienza di lavoro, migliorando la propria offerta formativa e rendendola più attrattiva: più tirocini curricolari e di maggiore qualità vengono offerti, più studenti sceglieranno quell'istituzione formativa per raggiungere un titolo di studio. L'altro vantaggio pratico per l'istituzione formativa è che copre parte della sua offerta formativa obbligatoria grazie all'impresa ospitante che, di fatto, partecipa attivamente alla didattica. A carico dell'istituzione formativa rimane, *in primis*, la "supervisione didattica", dovendo co-progettare il percorso con l'impresa, vigilare sulla effettiva realizzazione del progetto formativo e valutarne i risultati. Rimane a carico dell'istituzione formativa l'assicurazione per infortuni e quella per responsabilità civile verso i terzi.
- **Lo studente (soggetto beneficiario)** ha il vantaggio di apprendere in un ambiente lavorativo, con relative tecnologie e processi, e quindi acquisire delle competenze che il solo studio teorico non gli garantirebbe, aumentando di fatto le sue possibilità di occupabilità futura o, in alcuni casi, anche quelle di immediata occupazione, qualora l'impresa voglia assumerlo dopo averlo conosciuto. Essendo poi il tirocinio obbligatorio, lo studente acquisisce, oltre che l'apprendimento, anche dei crediti formativi previsti dal piano di studio. A carico dello studente c'è l'impegno di applicarsi nell'attività formativa prevista dal piano di studio e di seguire le direttive dei tutor (interno ed esterno all'istituzione formativa).
- **L'impresa (soggetto ospitante)** ha il vantaggio di intercettare giovani talenti già durante il loro percorso di studio ed, eventualmente, assumerli a fine percorso. Il vantaggio è anche quello, più indiretto, di costruire una relazione stabile con l'istituzione formativa che, specie con ITS e Università, garantisce all'impresa di inserirsi nei processi territoriali di innovazione. Gli oneri a carico dell'impresa, tuttavia, sono molteplici: obblighi di salute e sicurezza, disponibilità di risorse umane (previsione di un tutor aziendale che segua il tirocinante in tutto il percorso) e di risorse strumentali (adeguate all'apprendimento del tirocinante), oltre alla partecipazione della progettazione didattica (che spesso viene fatta attraverso soggetti terzi, come le Agenzie per il Lavoro)⁴.

Tra i soggetti coinvolti nel tirocinio curricolare, dunque, l'impresa è il soggetto che, assieme alla scuola, ha il maggior carico di obblighi.

Lo studente ha, invece, il solo obbligo di applicarsi per conseguire i crediti previsti nel suo percorso di studi che – va ricordato ulteriormente – non può e non deve essere un rapporto di lavoro, ma una mera esperienza di apprendimento.

I motivi tecnici e di opportunità che giustificano la gratuità del tirocinio curricolare

⁴ Gli ultimi due oneri hanno maggior peso specifico nelle PMI, che rappresentano la maggior parte delle imprese italiane.

Dal punto di vista tecnico la gratuità del percorso di tirocinio si giustifica per il fatto che, come detto in premessa, non si tratta di una prestazione lavorativa ma di una modalità di apprendimento, per quanto in contesto lavorativo.

La gratuità avrebbe altresì la funzione di incentivo alla partecipazione di un maggior numero di imprese ai tirocini, in modo che siano disponibili a prendere in carico uno studente (con risorse strumentali e umane dedicate alla sua formazione). L'eventuale previsione di un'indennità potrebbe, al contrario, costituire un disincentivo per le imprese e, indirettamente, ridurre la qualità dell'offerta formativa di leFP, scuole, ITS e Università.

Per entrambi queste ragioni la gratuità del tirocinio curricolare è un dato di realtà pacifico in **tutta Europa, laddove per il tirocinio curricolare non prevede alcuna indennità**. In alcuni casi, semmai, è previsto un rimborso spese per il tirocinante, a carico dell'impresa o dell'istituzione formativa, per le spese "vive" di trasporto, eventuale alloggio e per i pasti⁵.

L'ipotesi "liberalità" per le imprese e la sua incentivazione

Le considerazioni precedenti permettono di concludere che anche in Italia è necessario mantenere un regime di gratuità per il percorso di tirocinio curricolare.

Tuttavia, in una logica di responsabile adesione dell'impresa alle attività di formazione sul lavoro previste nell'ambito del sistema educativo, bisognerebbe far salva l'ipotesi della "liberalità" da parte delle imprese, ossia prevedere che le stesse possano indennizzare/rimborsare lo studente, di propria iniziativa. Ed anzi, occorrerebbe **incentivare tale liberalità attraverso appositi sgravi fiscali** che in ogni caso partano dal presupposto che l'indennità/rimborso non sia equiparabile al reddito da lavoro e relativa tassazione.

La previsione di incentivi alla liberalità potrebbe, ad esempio, essere configurata anche come **premialità per gli studenti migliori**, impegnati in un'attività di tirocinio curricolare: l'impresa, infatti, potrebbe decidere di gratificare un tirocinante particolarmente brillante e attivo attraverso una corresponsione economica. Si potrebbe altresì valutare, riprendendo quanto fanno paesi come la Francia e i Paesi Bassi, la previsione di un rimborso obbligatorio tarato sulla **durata del tirocinio**: ossia qualora superi un certo numero di mesi che potrebbe, ragionevolmente, essere fissato in 3 mesi ⁶.

⁵ Si vedano gli esempi dei paesi nostri principali "competitor" a livello industriale:

- **Germania**: il "Praktikum", tirocinio, obbligatorio non prevede indennità. Ma si lascia al soggetto ospitante la possibilità di riconoscere rimborsi spese o benefit;
- **Francia**: in questo paese intanto non esistono tirocini extracurricolari, ma solo tirocini inseriti in percorsi di studio. In Francia dopo il secondo mese di tirocinio è prevista una "Gratification", una indennità da corrispondere allo studente. In ogni caso i tirocini non possono durare più di 6 mesi;
- **Spagna**: non è prevista indennità ma eventuali borse di studio concordate tra soggetto ospitante e istituzione formativa;
- **Paesi Bassi**: non è prevista indennità e la durata può variare da 2 mesi fino a 18. Qualora sia considerato tirocinio di "insrimento" (seppur all'interno di un percorso di studi), che duri almeno 6 mesi fino a un massimo di 12, è generalmente previsto un rimborso spese.

⁶ La proposta di Legge Ungaro (C. 1603) prevede la corresponsione di un'indennità dopo 1 mese di tirocinio; la proposta di Legge De Lorenzo et al. (C. 2202) e la proposta di Legge Invidia (C. 3419) prevedono un'indennità – che la prima proposta assimila a reddito da lavoro – per tutta la durata del tirocinio; infine la proposta di Legge Tuzi (C. 3396) prevede un rimborso spese – non assimilato a reddito da lavoro – per tutta la durata del tirocinio.



Quest'ultima considerazione si collega al ragionamento più ampio sul tirocinio curriculare, già sviluppato al punto 1, che riguarda la sua **durata massima** e il suo inserimento in **una filiera più ampia di strumenti di formazione sul lavoro**, a prescindere da un corrispettivo economico.