

POSITION PAPER

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio
relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei
tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini (“direttiva sui
tirocini”)
COM(2024) 132 final**

Confartigianato Imprese comprende la *ratio* generale sottesa alla proposta di Direttiva in commento, vale a dire garantire un quadro di tutele adeguate al tirocinante, nonché definire criteri e strumenti per la lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini. Si tratta, in linea di principio quindi, di un intervento finalizzato a sostenere lo strumento in modo adeguato e coerente alle sue finalità.

Ferme restando le considerazioni che precedono, si ritiene comunque opportuno ribadire il forte auspicio che la regolamentazione dei tirocini mantenga – laddove le Autorità europee ravvisino una definitiva volontà di intervento sul tema – un approccio di c.d. *soft law*, in continuità con la Raccomandazione del Consiglio del 2014 su un quadro di qualità per i tirocini, piuttosto che l’adozione di una Direttiva. Il ricorso a tale atto giuridico rischierebbe di introdurre vincoli amministrativi, economici e procedurali tali da dissuadere le micro, piccole e medie imprese dal proporre ai potenziali candidati periodi di orientamento al lavoro mediante il ricorso al tirocinio, in un contesto economico-sociale caratterizzato da una generale mancanza di manodopera e carenza di competenze, anche di natura trasversale-relazionale. Per quanto riguarda in particolare **l’Italia, che detiene una legislazione strutturata e consolidata in materia di tirocini, l’adozione di una Direttiva potrebbe contrastare con i principi di sussidiarietà e proporzionalità.**

Nel merito dei contenuti della proposta di Direttiva, si rappresentano le seguenti considerazioni ed osservazioni.

In primo luogo, occorre rilevare, con peculiare riguardo all’ordinamento italiano, come il tirocinio intenda agevolare l’integrazione tra momento educativo-formativo con quello esperienziale: **finalità, quindi, di orientamento e formazione professionale soprattutto della popolazione più giovane e, per tali motivi, non qualificato come rapporto di lavoro.** In tale prospettiva, non può non essere evidenziata la contraddizione definitoria operata dalla “proposta” in esame (art. 2) che, dopo aver correttamente statuito il tirocinio come *“periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa, il cui obiettivo è l’acquisizione di un’esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l’occupabilità e facilitare la transizione verso un rapporto di lavoro ...”*, stabilisce che il tirocinante è *“qualsiasi persona che intraprende un tirocinio e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro...”*.

La proposta di Direttiva, pertanto, introduce una forte ambiguità tra lo strumento (il tirocinio inteso come percorso prevalentemente formativo) e lo *status* giuridico di tirocinante (quale persona che detiene una relazione di natura contrattuale). Di conseguenza sul punto è necessario, avuto altresì riguardo della regolamentazione italiana, **evitare possibili incertezze e sovrapposizioni normative che tendano a ricondurre i periodi di tirocinio nell'alveo dei rapporti di lavoro.**

Dovrebbe pertanto essere precisato, proprio sulla base del *considerando n. 16* e del tenore letterale dell'art. 2, lett. b) della proposta di Direttiva, che la definizione ivi prevista non implica alcun obbligo di inquadrare i tirocini come rapporto di lavoro qualora, in base alla normativa vigente negli Stati Membri, come nel caso della legislazione italiana, lo *stage* non rientri nella definizione di "tirocinante" stabilita dalla proposta.

L'auspicabile chiarimento di cui sopra renderebbe inoltre più agevole comprendere la *ratio* di cui al Capo II dedicato alla **parità di trattamento**: l'art. 3 sul tema non troverebbe, ragionevolmente, applicazione nei casi in cui le leggi dello Stato Membro non considerino il tirocinante come un lavoratore (ad es. in Italia).

In assenza della suddetta ipotesi interpretativa, differentemente, sussisterebbe l'obbligo di assimilare i trattamenti economici e normativi del tirocinante a quelli del lavoratore subordinato, alterando strutturalmente l'essenza del tirocinio nel nostro ordinamento.

Nel dettaglio degli **aspetti economici**, si stabilisce un principio di non discriminazione anche in materia retribuzione. Al riguardo, in continuità con quanto già esposto, occorre affermare una sostanziale contrarietà a concetti quali "*retribuzione*" riferiti al percorso di tirocinio. Si tratta, infatti, di un termine proprio di un rapporto di lavoro ordinario, pertanto, in virtù di quanto sin qui argomentato, sarebbe preferibile ricorrere a formulazioni come "*indennità di partecipazione*", maggiormente corrette e coerenti con il quadro regolatorio nazionale ampiamente definito in materia.

Resterebbe poi ferma, secondo la proposta di Direttiva, la possibilità di prevedere condizioni di lavoro e trattamenti diversi in presenza di minori responsabilità o un'intensità di lavoro inferiore; un aspetto, questo ultimo, che risulta essere già un elemento intrinseco al tirocinio proprio in forza del fatto che non è un rapporto lavorativo, nel caso della legislazione italiana.

Un'ulteriore criticità si rinviene al *considerando n. 17*, laddove si sancisce la possibile **estensione dell'ambito di applicazione** della Direttiva anche **agli apprendisti**. A tale riguardo si sottolinea che, a livello nazionale, l'apprendistato ed il tirocinio si fondano su approcci formativi e di apprendimento esperienziale tra loro molto differenti, con obiettivi e regolamentazioni specifiche già ben definite (si pensi, ad esempio, all'aspetto retributivo) anche attraverso l'intervento della contrattazione collettiva. Sarebbe opportuno mantenere la netta distinzione tra i due istituti, considerato altresì che la Raccomandazione del Consiglio del 2018, relativa ad un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, affronta in maniera adeguata gli aspetti (tutele comprese) relativi al contratto di apprendistato che rappresenta il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Fermo restando l'apprezzabile intendimento del *considerando n. 21* di evitare un uso eccessivamente dilatato nel tempo dei tirocini, non si può condividere l'assimilazione di tale strumento ai **rapporti di lavoro a tempo determinato**. Le conseguenze del citato accostamento comporterebbero un sostanziale equiparazione tra due dispositivi completamente diversi: il rapporto a termine come vero e proprio contratto di lavoro e, il tirocinio, come strumento di avvicinamento al mondo delle imprese. A conferma della differente natura dei due istituti, il Legislatore nazionale prevede, infatti, che il tirocinio *“non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente”*.

In termini più generali, si possono convenire le disposizioni finalizzate ad introdurre e rafforzare **controlli ed ispezioni** da parte delle autorità competenti, al fine di contrastare le pratiche di ricorso al tirocinio per celare veri e propri rapporti di lavoro. Tuttavia, anche con riguardo a tale tematica, si rappresenta che l'attuale cornice normativa e di prassi applicativa vigente in Italia già prevede apposite limitazioni (es. di durata o quantitative), procedure ispettive e connessi meccanismi sanzionatori in caso di impiego fraudolento dello strumento.

Per concludere, se davvero l'intenzione del Legislatore europeo è quella di intervenire sulla regolamentazione dei tirocini anche per contrastare possibili forme di abuso, la finalità da perseguire dovrebbe essere quella di **approntare tutele minime di garanzia** (es. piena tutela della salute e sicurezza del tirocinante, durata dell'esperienza, riconoscimento di una congrua un'indennità di per lo svolgimento della propria attività, ecc.), **come peraltro previsto dall'ordinamento italiano**. Infatti, la legislazione interna sui tirocini, pur non qualificandoli alla stregua di rapporti di lavoro, prevede una serie di tutele che vanno dalla previsione di una indennità minima di partecipazione, alle misure di salute e sicurezza fino all'assicurazione contro il rischio infortuni.

Da ultimo, sia con riguardo alla proposta di Direttiva che alla proposta di Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, è opportuno chiarire l'**esclusione, dall'ambito di applicazione, dei tirocini c.d. curricolari** parte di un programma di formazione scolastica. Il rischio, infatti, potrebbe essere quello di compromettere i *network* e le *partnership* (talvolta faticosamente costruite) tra istituti scolastici e imprese che, in questi anni, hanno altresì consentito la messa a terra di buone pratiche di alternanza scuola-lavoro.

Roma, 20 gennaio 2025