

## NUOVE PROSPETTIVE PER STAGE E APPRENDISTATO

*Il presente documento ha lo scopo di raccogliere criticità e conseguenti proposte in merito al tirocinio extracurricolare e all'apprendistato professionalizzante. È redatto dai Giovani Democratici di Milano con la collaborazione de Lo Stagista Frust(r)ato. L'idea alla base delle proposte è quella di spostare l'attuale sacca di sfruttamento e precarietà, che troppo spesso si nasconde dietro il tirocinio extracurricolare, verso un'opportunità di crescita per l'azienda e di sicurezza economica per i giovani lavoratori: l'apprendistato.*

### Descrizione stato attuale

Ad oggi in Italia esistono due strumenti il cui duplice scopo è la formazione e l'ingresso del mercato del lavoro: il tirocinio e l'apprendistato. Entrambi possono configurarsi all'interno di istituti formativi (scuola, università, ecc...), ma entrambi prevedono anche una fattispecie indipendente dal conseguimento di un titolo di studio: il tirocinio<sup>1</sup> extracurricolare e l'apprendistato professionalizzante.

Il **tirocinio extracurricolare** si configura come periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Non si tratta di un rapporto di lavoro e per questo non è regolato da un contratto, ma da una convenzione formativa che non dà accesso a nessuna delle tutele del lavoro subordinato. È stabilita per legge una retribuzione minima mensile, fissata tuttavia dalle singole regioni (€500 per la Regione Lombardia, € 800 al mese per la Regione Lazio, € 300 per la Regione Sicilia). La durata del tirocinio è variabile, come le sue possibilità di rinnovo, ma non può essere inferiore ai 2 mesi e superiore ai 12 mesi<sup>2</sup>.

L'**apprendistato professionalizzante** è una tipologia di apprendistato (detta di 2° livello): si configura come un contratto a tempo indeterminato che per i primi anni contiene in sé sia la componente lavorativa sia la componente formativa. Tale rapporto è rivolto esclusivamente<sup>3</sup> ai giovani dai 18 ai 29 anni. Il contratto, normato dal CCNL per ciascuna categoria, ha durata minima di 6 mesi e massima di 3 anni (5 in caso di professioni artigiane), a conclusione dei quali il datore può liberamente rescindere il contratto; senza questo recesso il contratto si conferma in un normale contratto a tempo indeterminato.

Anche il contratto di apprendistato, come il tirocinio, prevede l'assegnazione di un tutor aziendale ed è corredato di un piano formativo, contenente il numero di ore di formazione da erogare all'apprendista (oltre che alle modalità e alle competenze da acquisire). La formazione si divide in due tipologie: interna, cioè quella obbligatoriamente erogata<sup>4</sup> dall'azienda; esterna, cioè erogata<sup>5</sup> dalle Regioni, con lo scopo di fornire una formazione trasversale proprio per rendere l'apprendista occupabile in un determinato settore.

L'apprendista viene assunto con l'obiettivo di raggiungere in massimo tre anni una determinata qualifica, quindi anche la relativa retribuzione prevista dal CCNL. L'apprendista può essere tuttavia assunto con un sottoinquadramento non inferiore di due livelli, per poi essere progressivamente promosso fino al livello corrispondente alla qualifica professionale alla quale l'apprendistato è finalizzato.

---

<sup>1</sup> Il presente documento non considera i tirocini obbligatori delle professioni ordiniste: si tratta di un tema altrettanto rilevante, sul quale al momento non abbiamo svolto ricerche o sviluppato proposte. Tuttavia, qualora si ritenga opportuno includere nella riforma anche tale strumento, saremo felici di raccogliere e coordinare iniziative sul tema.

<sup>2</sup> con l'eccezione dei tirocini per soggetti disabili che possono durare fino a 24 m

<sup>3</sup> con un'eccezione rappresentata dall'art. 47 c.4 del d.lgs. 81/2015 che permette di attivare l'apprendistato professionalizzante in favore dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione senza possibilità di rescindibilità da parte del datore di lavoro

<sup>4</sup> il monte ore di formazione interna è dettata dalla contrattazione collettiva in base alla qualifica da ottenere

<sup>5</sup> ha un monte ore massimo di 120: Il monte ore varia in base all'età e al percorso di studio che stai svolgendo e, nello specifico, è di 120 ore nel triennio, 80 ore durante la scuola superiore e 40 ore università

## La concorrenza tra tirocinio e apprendistato

Come evidenziato in precedenza, questi due rapporti risultano assolutamente concorrenti per la finalità: formazione ed inserimento lavorativo. Tuttavia, sono molto diversi sul profilo pratico: per il giovane, il tirocinio non concede alcuna tutela, mentre nell'apprendistato sono presenti tutte le tutele del contratto di lavoro dipendente; per il datore di lavoro, il tirocinio consente molta flessibilità e riduce il costo del lavoro a un semplice rimborso sottopagato, mentre l'apprendistato prefigura un vero e proprio salario e richiede la contribuzione previdenziale, assistenziale e assicurativa per un periodo più lungo.

Per questo, nonostante i notevoli incentivi messi in campo dal governo nel corso degli anni a favore dell'apprendistato, l'utilizzo di tale rapporto non è decollato. Al contrario, come evidenziato dall'ANPAL nel Rapporto di Monitoraggio Nazionale in Materia di Tirocini Extracurricolari<sup>6</sup>, l'attivazione di nuovi tirocini extracurricolari è quasi raddoppiata, passando dai 226.846 del 2014 ai 368.295 del 2017. Tuttavia, questo strumento non si traduce sempre in un inserimento in azienda, anzi: il monitoraggio degli esiti ha evidenziato come solo un quarto<sup>7</sup> dei tirocinanti venga assunto dall'azienda ospitante entro 6 mesi dalla fine del tirocinio extracurricolare.

Questa differenza non è sorprendente: un agente razionale non privilegia un contratto normato dal CCNL di settore con una retribuzione vera e propria, rispetto a un accordo di formazione che non presenta i vincoli e i costi di un contratto di lavoro. Fintanto che verrà mantenuta la concorrenza tra questi due strumenti, è facile immaginare che l'apprendistato continui ad essere messo in ombra dal tirocinio extracurricolare, che crea precarietà e non consente stabilità economica per i giovani coinvolti.

### Proposta

Il tirocinio, non configurandosi come contratto di lavoro, è molto difficile da modificare allo scopo di fornire maggiori diritti e tutele ai tirocinanti: ferie, contribuzione previdenziale, malattia, ammortizzatori sociali non sono inseribili in questa tipologia di percorso formativo. Tuttavia, l'evidenza empirica ed anni di lotte sociali, oltre che la crisi del coronavirus che ha lasciato moltissimi stagisti a casa senza alcun rimborso, ci evidenziano l'assoluta necessità di cambiare rotta. Per tutelare i giovani è necessario riformare sia lo strumento del tirocinio in quanto momento formativo, sia quello dell'apprendistato che è vero contratto di lavoro.

#### Il nuovo tirocinio

Per risolvere le criticità emerse in precedenza occorre innanzitutto **limitare il tirocinio al percorso formativo**. Per farlo si possono quindi unificare tirocinio curricolare ed extracurricolare, creando un'unica fattispecie di tirocinio, legata all'attivazione dello stesso nell'arco del periodo di studio. Questo permetterebbe di risolvere l'utilizzo eccessivo dei tirocini curricolari, e consentendo l'attivazione fino a qualche mese dopo il conseguimento del titolo, si eviterebbe inoltre un passaggio burocratico molto fastidioso: l'interruzione e riattivazione del tirocinio al momento del conseguimento del titolo<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Il rapporto analizza le caratteristiche e gli esiti dei tirocini extracurricolari realizzati tra il 2014 e il 2017

<sup>7</sup> L'indagine di ANPAL sui dati 2014-2017 evidenzia 330.257 contratti di lavoro attivati dal soggetto ospitante in seguito alla conclusione del tirocinio (entro 6 mesi). Il numero complessivo di tirocini attivati sullo stesso periodo è pari a 1.263.048.

<sup>8</sup> I tirocini curricolari attivati durante il periodo di studi (anche quelli che non comportano il conseguimento di CFU) devono essere comunque interrotti nel momento in cui il tirocinante consegue il titolo. Nella prassi questo comporta un passaggio burocratico pressoché inutile, in quanto il rapporto prosegue in modo identico, per tutti i mesi preventivati inizialmente, ma comporta tuttavia la ripetizione di tutti gli adempimenti iniziali, quali: nuovo piano formativo (quasi sempre identico al precedente), riassegnazione tutor (quasi sempre lo stesso del precedente), comunicazione al centro per l'impiego, ecc...

La nostra proposta sul nuovo tirocinio si riconduce alla p.d.l.<sup>9</sup> Ungaro, attualmente depositata alla Camera dei Deputati, corretta in minima parte per essere integrata alla presente proposta. Di seguito le caratteristiche principali che riassumiamo:

- **Attivazione:** il tirocinio può essere attivato dagli studenti nell'arco del loro percorso di studi<sup>10</sup> ed entro i 3 mesi successivi al conseguimento del titolo<sup>11</sup>; in caso di conseguimento del titolo durante il periodo di tirocinio non occorrono adempimenti o procedure di riattivazione;
- **Durata:** non superiore ai 3 mesi (o alle 480 ore) nel caso di mansioni manuali o meramente esecutive; non superiore ai 6 mesi (o alle 960 ore) per mansioni di concetto;
- **Indennità:** obbligatoria di min. € 350 mensili (ciascuna regione può incrementare tale limite) per tirocini di durata superiore a un mese (160 ore); importo adeguato ogni tre anni secondo parametri ISTAT.

### Il nuovo apprendistato professionalizzante

Per limitare l'utilizzo del tirocinio è fondamentale **riformare lo strumento dell'apprendistato**, in modo da garantire più flessibilità e facilità di attivazione per gli attuali promotori di tirocini extracurricolari. La riforma dell'apprendistato professionalizzante deve migliorare alcuni aspetti fondamentali di seguito elencati.

- **Attivazione:** semplificazione delle procedure burocratiche più complesse con l'obiettivo di snellire le barriere di attivazione che potrebbero ostacolare l'utilizzo dello strumento soprattutto per le PMI: in considerazione della complessa procedura burocratica (che comprende fino a 11 fasi), differenziata anche per settore (CCNL), si propone di digitalizzare interamente tale procedura attraverso un portale online gestito da una PA da identificare (INPS, Ministero del Lavoro, ANPAL, ecc.), con l'obiettivo di guidare l'HR o il piccolo imprenditore in tutte le fasi del percorso di attivazione (tagliando quelle ridondanti tra stato e regioni), oltre ad evitare dubbi interpretativi e gestire attraverso un'unica piattaforma tutte le comunicazioni obbligatorie che il portale manderà automaticamente a valle.
- **Durata:** inserire nel contratto due ulteriori finestre di uscita, oltre a quella rappresentata dal periodo di prova e dalla conclusione del periodo di apprendistato, quando il rapporto o viene rescisso oppure viene confermato come rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le finestre di uscita potrebbero essere individuate dividendo in periodi di uguale durata il rapporto di apprendistato senza fissare termini temporali non parametrati sulla durata effettiva dell'apprendistato come indicata nel CCNL. A titolo esemplificativo si potrebbe aprire una finestra come opzione per la rescissione dopo  $\frac{1}{3}$  del rapporto, un'altra dopo  $\frac{2}{3}$ , e infine come già ora al termine del rapporto. In questo modo di coniugherebbe flessibilità e (potenziale) stabilità occupazionale.
- **Costo contributivo:** per garantire che la flessibilità delle finestre di uscita non si trasformi in precarietà, si propone una *decontribuzione crescente*. In altre parole, lo

---

<sup>9</sup> [Proposta di legge Ungaro: "Istituzione e disciplina del tirocinio curricolare per l'orientamento e la formazione dei giovani"](#)

<sup>10</sup> Al fine di evitare utilizzi strumentali dei percorsi formativi (come l'iscrizione a corsi ad hoc solo per effettuare il tirocinio) si possono individuare criteri di ammissibilità dei corsi oppure il raggiungimento di alcuni requisiti minimi (CFU minimi per l'università o anno di studio per scuole superiori)

<sup>11</sup> Attualmente il tirocinio extracurricolare può essere attivato anche a molti anni di distanza dalla conclusione del periodo di studio (v. rapporto ANPAL). Tale possibilità è stata riconosciuta a seguito dell'approvazione da parte della Conferenza Stato-Regioni delle Linee guida per i tirocini extracurricolari del 25 maggio 2017.

sgravio contributivo aumenta all'aumentare della permanenza dell'apprendista presso il datore di lavoro, per disincentivare la rotazione di apprendisti senza rinnovo; un esempio di decontribuzione crescente è il seguente:

- Se il contratto viene terminato alla prima finestra di uscita, il datore deve rimborsare allo Stato per intero i contributi attualmente previsti per l'apprendistato (già a livello incentivato);
  - Se il contratto viene terminato in un'ulteriore finestra intermedia (nell'esempio precedente, ai  $\frac{2}{3}$  del rapporto), il datore deve versare allo Stato una frazione inferiore alla precedente di tali contributi (ad es. l'80% di quelli dovuti);
  - Se il contratto viene portato a termine ma alla scadenza non viene convertito in tempo indeterminato, il datore deve versare una percentuale ancora inferiore (ad es. 50% dei contributi dovuti);
  - Se il contratto alla scadenza è convertito in tempo indeterminato, nessun contributo passato va rimborsato; e la decontribuzione si estende, come già prevede la normativa attuale, ai 12 mesi successivi alla conversione (36 nei casi individuati dall'art.1 comma 10 della legge di Bilancio 2020, allegato 1). Proponiamo di estendere questi benefici anche qualora il datore volesse convertire l'apprendistato in un contratto a tempo indeterminato prima della sua scadenza.
- **Formazione:** è necessario operare sia sulla formazione interna che su quella esterna: la prima va rendicontata meglio, anche attraverso adempimenti online, poiché attuali obblighi di rendicontazione risultano spesso troppo rigidi e costringono a una formalizzazione distorta dei momenti di *learning-by-doing* dell'attività lavorativa quotidiana. Per quanto riguarda la formazione esterna, bisogna privilegiare l'obiettivo di garantire l'occupabilità dell'apprendista nel settore in cui opera, fornendo attività formative effettivamente efficaci a tale scopo. Per fare ciò si potrebbe:
- monitorare l'efficacia dei moduli di formazione attraverso la valutazione degli apprendisti (come avviene per gli esami universitari);
  - consentire la frequenza corsi universitari come moduli di formazione alternativi alla formazione esterna o interna;
  - prevedere, ad es. con enti formativi pubblici o contributi dello Stato, la possibilità di accedere alla formazione esterna gratuitamente, anche attraverso strumenti di formazione a distanza<sup>12</sup>.
- **Clausole di stabilizzazione:** sulla scorta di quanto previsto in alcuni CCNL, è necessario pensare a norme che disincentivino i datori di lavoro a non convertire alcun apprendistato in tempo indeterminato. Per evitare questa distorsione si potrebbe utilizzare un doppio binario:
- Per i datori che negli ultimi 36 mesi hanno attivato più di 3 apprendistati, qualora il tasso di conversione degli apprendisti<sup>13</sup> risultasse inferiore al 33%,

---

<sup>12</sup> La pandemia ha costretto le università, come tutti gli enti di formazione, ad implementare molto più del passato la didattica a distanza, mentre al di fuori del nostro Paese (ma anche della nostra Europa), gli strumenti di e-learning stanno dimostrando un'efficacia straordinaria. In questo contesto il MISE e il MIUR, unitamente con le Regioni, potrebbero sfruttare il dinamismo degli ultimi mesi per mettere a sistema lo sforzo dei singoli sviluppando una piattaforma di contenuti formativi digitali accessibile a livello nazionale. Tale idea, tuttavia, rientra nel più ampio sforzo politico necessario ad incentivare la formazione continua dei lavoratori e pertanto prevarica i più limitati obiettivi della presente proposta.

<sup>13</sup> numero apprendisti convertiti in lavoratori a tempo indeterminato/numero di apprendistato attivato nell'arco del periodo

l'azienda non potrebbe attivare più di un apprendistato nel corso dei dodici mesi successivi; qualora lo stesso tasso di conversione risultasse superiore al 80%, la decontribuzione risulterebbe efficace anche per gli apprendisti non convertiti.

- Per i datori che negli ultimi 36 mesi hanno attivato 3 o meno apprendistati, qualora il numero di apprendisti non confermati risultasse superiore a 2, la contribuzione a carico dell'azienda sugli apprendisti di nuova attivazione passerebbe dal 11.61% attuale al 20%.
- **Retribuzione minima:** l'attuale limite fissato attraverso il sotto-inquadramento massimo di due livelli potrebbe contrarre l'attivazione di nuovi apprendistati in questa fase di crisi, per le aziende che attualmente utilizzano il tirocinio semestrale per inserire effettivamente nuove risorse nell'organico. Si può quindi pensare, ad esempio, a una retribuzione minima crescente (già previsto in alcuni CCNL): 60% della retribuzione minima per l'inquadramento nei primi 6 mesi, del 70% nei successivi 6 mesi, dell'80% fino alla conversione in contratto a tempo indeterminato.
- **Controllo e monitoraggio:** considerata la attuale difficoltà della Pubblica Amministrazione nell'effettuare controlli ed ispezioni in materia si propone di implementare i controlli ed il monitoraggio di apprendistato e tirocini su due direttrici:
  - **Digitalizzazione:** verifica puntuale del rispetto dei criteri di legge attraverso l'incrocio dei dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie dell'ente ospitante. Eventuali azioni verifiche da parte della PA possono essere suggerite anche tramite una eventuale sezione dedicata al whistleblowing nella pagina web della PA competente.
  - **Pubblicazione:**<sup>14</sup> rendere disponibile a tutti i dati principali relativi all'utilizzo dei tirocini e degli apprendistati (inter alia: numero di tirocinanti sul numero di dipendenti, rapporto tra tirocinanti assunti entro i 12 m e tirocinanti totali, ecc.) da parte delle aziende. Questi dati permetterebbero una scelta consapevole da parte degli aspiranti stagisti, senza particolari oneri da parte della PA, se non la manutenzione e la correttezza del portale e dei relativi dati.

### Il periodo di transizione

In considerazione dell'attuale situazione di crisi, degli interventi pubblici (italiani ed europei) programmati o in corso di definizione si propone un processo di riforma sviluppato in due fasi, con l'obiettivo di non contrarre l'offerta di nuovi inserimenti lavorativi:

- **Fase 1 (subito): riforma dell'apprendistato ed incremento incentivi per le nuove attivazioni; il tirocinio rimane attivabile.**

L'obiettivo di questa fase è quello di risolvere le criticità dell'apprendistato professionalizzante e permettere a PA e datori di lavoro di adeguare le loro procedure alla nuova normativa. Nel perdurare di questa fase occorre:

- interrompere la possibilità di attivazione e rinnovo dei tirocini con data di termine superiore alla data di avvio della fase 2;

---

<sup>14</sup> Tale obiettivo si può perseguire attraverso: (i) sezione dedicata nella pagina web della PA responsabile della ricezione delle comunicazioni obbligatorie; (ii) sezione pubblica del portale digitale in cui il datore è guidato nell'inserimento delle comunicazioni obbligatorie; (iii) portale ad hoc. La ricerca dovrebbe poter essere effettuata per chiave univoca (es P.IVA) e disponibile in versione aggregata anche per gruppo economico.

- Attuare i punti della riforma dell'apprendistato immediatamente implementabili (ad es. Retribuzione minima, Clausole di stabilizzazione, Costo contributivo)
- Incentivare l'adattamento dei CCNL di ogni categoria per concordare le specifiche del nuovo contratto tra sindacati e associazioni datoriali di ogni settore.

➤ **Fase 2 (ad es, tra 2 anni): limitazione del tirocinio extracurricolare**

L'avvio di tale fase deve essere coerente con i tempi necessari all'adeguamento della PA e delle aziende alle regole del nuovo apprendistato. Il tirocinio curricolare ed extracurricolare viene unificato in un unico tirocinio legato al percorso formativo, e non possono più essere attivati tirocini extracurricolari slegati dal conseguimento di un titolo di studio.

### Conclusioni

La generazione che entra oggi nel mercato del lavoro è la stessa generazione che contribuirà, in larga parte, al rimborso dell'enorme debito pubblico emesso per stimolare la ripresa economica. È la generazione che ha visto i maggiori tagli alla spesa per scuola, università e ricerca. È una generazione educata al precariato, visto come unico strumento capace di garantire l'occupazione, e costretta a tal punto a convivere con l'ansia della retribuzione presente che neanche può considerare una prospettiva previdenziale. È una generazione che nella politica, nelle aziende e nei sindacati ha bisogno di vedere possibile soluzione all'incertezza che sta vivendo. Ed è la stessa generazione alla quale viene sempre chiesto uno sforzo sempre più grande dal punto di vista formativo: si pretende esperienza lavorativa ancor prima di concedere l'ingresso nel mondo del lavoro. Con questa proposta si cerca di invertire questo circolo vizioso ricucendo, attraverso la limitazione del tirocinio e la valorizzazione dell'apprendistato, il rapporto tra formazione e lavoro che devono rappresentare necessariamente due facce della stessa medaglia.

La nostra richiesta è quella di lavorare insieme, condividendo tutte le migliori idee ed energie su questo progetto di riforma. La nostra proposta non è perfetta, né tantomeno scritta sulla pietra: saremo felici di discuterne con tutte le forze politiche, sindacali e datoriali, trovando insieme le migliori soluzioni per tutelare al meglio i giovani lavoratori e le aziende che investono in loro. Per fare tutto ciò abbiamo bisogno di scelta politica chiara: mai più tirocini selvaggi, ma vera formazione e vero lavoro. Abbiamo bisogno di una classe politica che alzi lo sguardo all'orizzonte e abbia il coraggio di investire seriamente nel Futuro del nostro Paese.

**Pagina della proposta:** [www.giovanidemocraticimilano.it/stage-apprendistato/](http://www.giovanidemocraticimilano.it/stage-apprendistato/)

**Elaborato da:**



Giovan Democratici Milano: [www.giovanidemocraticimilano.it](http://www.giovanidemocraticimilano.it)



Lo Stagista Frust(r)ato: [www.facebook.com/lostagistafrustato](https://www.facebook.com/lostagistafrustato)