

Audizioni della Commissione lavoro pubblico e privato, previdenza sociale Senato della Repubblica nell'ambito dell'indagine conoscitiva sui canali di ingresso nel mondo del lavoro e sulla formazione professionale dei giovani: stage, tirocinio e apprendistato (9 marzo 2022).

Memoria

Stage extracurricolare

Lo stage costituisce attualmente il miglior strumento di orientamento al lavoro a disposizione di studenti universitari e neolaureati italiani: attraverso lo stage, infatti, i giovani hanno la possibilità di sperimentare sul campo le nozioni apprese durante il percorso di studi e iniziano a prendere coscienza delle proprie reali motivazioni rispetto ai diversi percorsi di carriera presenti sul mercato del lavoro

Il vigente assetto normativo che regola lo stage extra-curricolare – cioè svolto da neolaureati – **presenta tuttavia alcune criticità che rischiano di ridurre o vanificare l'efficacia di questo strumento**, lasciando ambiti di ambiguità all'interno dei quali non di rado prevalgono gli interessi del soggetto ospitante.

In ottica meramente aziendale, un datore di lavoro di norma ospita all'interno della propria organizzazione una persona bisognosa di integrare la propria formazione solo in funzione di un tornaconto che ripaghi l'ente ospitante del costo legato a tale accoglienza.

In altri termini, non essendo la formazione dei giovani in capo ai datori di lavoro, la disponibilità di questi ultimi ad accogliere giovani tirocinanti finisce inevitabilmente per essere considerata una merce di scambio rispetto ad una prestazione "lavorativa", nonostante il tirocinio non si configuri come un rapporto di lavoro.

Esistono senz'altro esempi di organizzazioni pubbliche e private che interpretano il proprio ruolo di ente promotore con senso civico, nelle quali la responsabilità sociale d'impresa prevale su altre valutazioni: si tratta tuttavia perlopiù di eccezioni, che non modificano significativamente lo scenario complessivo.

Una leva su cui si potrebbe intervenire senza stravolgere l'impianto complessivo dello stage extracurricolare è quella della durata massima: si ricorda che attualmente è possibile attivare tirocini extracurricolari per periodi sino a 6 mesi, in alcune Regioni prorogabili sino a 12.

È evidente che questi termini temporali consentono agli enti ospitanti di avvalersi per periodi significativamente lunghi di "forza lavoro" sottopagata e alla quale non vengono riconosciuti i diritti e le tutele connessi all'instaurazione di un regolare rapporto di lavoro.

Riteniamo che **prevedere un limite massimo di durata del tirocinio extracurricolare non superiore ai tre mesi** (non prorogabili) potrebbe ragionevolmente porre fine a possibili abusi, riconducendo l'esperienza del tirocinante alle sue finalità originali: un periodo di formazione e orientamento comunque significativo per il tirocinante, che vedrà in ogni caso arricchito il proprio cv e il proprio bagaglio di esperienze. Lo stage extracurricolare con una durata più contenuta non perderebbe peraltro la propria efficacia come strumento di selezione, consentendo all'ente ospitante una valutazione approfondita e sul campo delle potenzialità del tirocinante, in vista di un eventuale inserimento lavorativo.

Sempre **in riferimento allo stage extracurricolare, si segnala che il ruolo dell'ente promotore risulta piuttosto sfumato, quando non superfluo: il monitoraggio di queste esperienze è già ampiamente garantito dalle Comunicazioni Obbligatorie (cob)** che vengono effettuate dall'ente ospitante mediante i portali dedicati e la gestione della documentazione in capo agli enti promotori non fa altro che duplicare i dossier già in possesso del Ministero del Lavoro.

Con riferimento alla certificazione delle competenze, si sottolinea come l'apprendimento on the job comporti l'acquisizione di competenze che non vengono di fatto misurate dagli enti formativi, dal momento che il tirocinante extracurricolare ha per definizione già completato il proprio percorsi di studi. In altri termini, **si tratta di una presa d'atto, non di una certificazione di quanto appreso.**

Apprendistato di alta formazione

Passando all'istituto dell'**apprendistato di alta formazione** – strumento di per sé potenzialmente molto efficace per facilitare un proficuo inserimento nel mercato del lavoro – si fa presente che tale efficacia viene in gran parte vanificata da tre fattori:

1. L'oggettiva **complessità** nella gestione burocratica di questi contratti, in particolare per quanto riguarda l'alternanza università-impresa per la formazione d'aula, che spesso si scontra con la rigidità degli ordinamenti didattici dei corsi di studio universitari;
2. La **"concorrenza" dello stage extracurricolare** così come ora regolato, la cui attivazione non prevede particolari oneri per i soggetti coinvolti e che, non essendo un rapporto di lavoro, consente agli enti ospitanti – come già precisato - una gestione estremamente flessibile del rapporto;
3. **La tendenza degli studenti universitari a focalizzarsi** durante il percorso accademico quasi esclusivamente **sui propri impegni di studio**, concentrandosi sulle proprie scelte di carriera e sul primo approccio al mercato del lavoro solo dopo aver completato gli esami previsti dal proprio piano di studi.

Per ovviare a questi tre ostacoli si potrebbe ipotizzare **un contratto di apprendistato in alta formazione in cui la parte esperienziale coincida con il solo periodo di tirocinio curricolare** previsto a piano di studi: ciò comporterebbe una significativa semplificazione degli oneri burocratici, un accesso precoce ad un contratto di lavoro per i profili in uscita dai corsi universitari più professionalizzanti e permetterebbe agli apprendisti un accesso più armonico alla loro prima esperienza professionale.

Roberto Reggiani