



MEMORIA UIL IN MERITO ALL' AUDIZIONE SUL PACCHETTO UE TIROCINI

Presso Commissioni Riunite XI Lavoro e VII Cultura, Scienza, Istruzione– Camera dei Deputati

24 LUGLIO 2024

Ringraziamo per questa audizione le Onorevoli Deputate e Deputati.

La UIL condivide l'ambizioso obiettivo contenuto nel Pacchetto UE sui tirocini - declinato in una proposta di Direttiva e una revisione della Raccomandazione del 2014 - di contrastarne utilizzi non corretti e fittizi, oltre che migliorarne la qualità, posizione che abbiamo avuto modo di esprimere in occasione della precedente audizione di giugno presso la XIV Commissione.

Allo stesso tempo comprendiamo la difficoltà di trovare a livello europeo elementi minimi di armonizzazione di tale strumento volti a raggiungere gli obiettivi previsti dal Pacchetto UE, in quanto siamo in presenza di una pluralità di tipologie di tirocinio che presentano diverse nature, finalità e discipline.

Il tema della precarietà, che riguarda soprattutto i giovani e le donne, e l'uso distorto di alcuni strumenti di ingresso è una piaga che riguarda tutti gli Stati e pensiamo quindi che iniziare ad "aggredire" i tirocini fittizi, scorretti e senza qualità, possa costituire un primo passo verso condizioni migliori per i giovani in Europa.

In attesa che si apra quanto prima a livello nazionale un confronto con il Governo sul mercato del lavoro e, soprattutto, sul contrasto al precariato, che costituisce una delle principali priorità della UIL come testimoniata dalla recente campagna di sensibilizzazione "NO ai lavoratori fantasma", la discussione sul Pacchetto UE dei tirocini rappresenta sicuramente un momento importante di riflessione e condivisione di posizioni anche al nostro interno sui tirocini.

E vogliamo essere chiari su quella che è la nostra posizione: occorre incentivare e far decollare finalmente il contratto di apprendistato quale principale strumento di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, abrogando quelle tipologie che, a causa di un uso distorto, fittizio, temporaneo e a basso costo, impediscono ai giovani un ingresso lavorativo di qualità. In tale contesto vi rientra anche il tirocinio extracurricolare che per la Uil andrebbe abrogato poiché continua troppo spesso a celare rapporti di natura subordinata, a scapito della qualità dell'esperienza formativa e orientativa del tirocinio e del giovane.

Una prima riflessione vogliamo farla più in generale sull'intero Pacchetto che probabilmente non riuscirà a raggiungere appieno l'obiettivo che si è prefissato, poiché è strutturato in due strumenti (Direttiva e Raccomandazione) caratterizzati da una efficacia e un campo di applicazione diversi. Da una parte una Direttiva, con efficacia vincolante ed un campo di applicazione circoscritto ai tirocini retribuiti, lasciando quindi fuori quelli non retribuiti che costituiscono la metà dei tirocini attivati in Europa; dall'altra una Raccomandazione con un campo di azione esteso a tutte le tipologie di tirocinio ma senza efficacia vincolante.

Fatta questa premessa, la UIL intende sottolineare alcune criticità sia rispetto alla proposta di Direttiva che alla proposta di Raccomandazione rafforzata, se contestualizzate in Italia.

Ricordiamo, seppur pleonastico ribadirlo in questa sede, che il tirocinio in Italia, sia nella sua veste extracurriculare che curriculare, non costituisce un contratto o rapporto di lavoro, bensì uno strumento di politica attiva che rappresenta un primissimo momento di orientamento e formazione per la/il giovane in un contesto lavorativo. Il/la tirocinante in Italia non ricopre quindi lo status di lavoratrice/re né, conseguentemente, percepisce una retribuzione. Quella che viene erogata è una indennità di partecipazione in costanza di un tirocinio extracurriculare.

Partendo da questa natura e finalità tutta italiana del tirocinio, appare evidente che i nostri tirocini extracurricolari non rientrino nel campo di applicazione della **PROPOSTA DI DIRETTIVA** sia sulla base di quanto specificato nella Relazione di accompagnamento alla proposta di Direttiva (in cui si dice che *“la Direttiva è applicabile ai tirocinanti che sono lavoratori”*), sia, soprattutto, per la definizione di tirocinante contenuta nell’art. 2: *“qualsiasi persona che intraprende un tirocinio ed ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o prassi in vigore in ciascuno Stato membro”*.

Come UIL, vorremmo precisarlo anche in questa occasione, saremmo stati fortemente contrari ad una Direttiva che avesse stravolto la natura di politica attiva con finalità di orientamento e formazione del tirocinio extracurriculare rendendolo una nuova fattispecie ibrida di contratto *“temporaneo”* come precisato nel considerando 21 della proposta di Direttiva che recita *“i tirocinanti che hanno un rapporto di lavoro sono per definizione lavoratori a tempo determinato”*.

Non solo ciò avrebbe avuto come diretta conseguenza un aumento della precarietà lavorativa che per la UIL va contrastata, ma renderebbe tali *“nuovi lavoratori temporanei”* meno tutelati di altri lavoratori a tempo determinato, in presenza delle deroghe inserite all’art. 3 avente ad oggetto il principio di non discriminazione.

E se la definizione di tirocinio inserita nella proposta di Direttiva, ci porta ad escludere in Italia l’applicazione della stessa ai tirocini extracurricolari, tale certezza viene meno leggendo la definizione di tirocinio (*“periodo di pratica lavorativa di natura limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa”*), dove il campo di applicazione sembra invece ampliarsi a tutti i tipi di tirocini per l’assenza del richiamo ad un rapporto/contratto di lavoro.

Anche il considerando 17 desta criticità e confusione, soprattutto se letto nel contesto italiano.

Si dice infatti che gli apprendistati possono rientrare nell’ambito di applicazione della Direttiva nella misura in cui *“gli apprendisti rientrano nella nozione di lavoratore”*. In Italia tirocini e apprendistati sono due strumenti di ingresso nel mercato del lavoro non sovrapponibili essendo totalmente diversi per natura, finalità e regolamentazione. Quindi pur comprendendo il dover mettere a sistema 27 modalità di tirocinio, occorre attenzionare alcuni aspetti della Direttiva per le ricadute nei contesti nazionali.

Riteniamo, inoltre, non opportuno prevedere l’applicazione del tirocinio a persone di qualsiasi età al fine di sopperire a carenze di manodopera come specificato nel considerando 4.

Condividiamo, invece, la finalità dell’art. 5 in merito al ruolo che devono avere le ispezioni per contrastare tirocini fittizi, ma come UIL continuiamo a sottolineare la necessità di incrementare considerevolmente il numero degli ispettori e delle ispezioni che oggi raggiungono a mala pena il 5% delle aziende con dipendenti presenti nel territorio, anche con l’obiettivo di intercettare situazioni di non rispetto e applicazione delle norme su salute e sicurezza sul lavoro.

Bene l’elenco di quelle che sembrano essere presunzioni di subordinazione in costanza di un tirocinio fittizio, a cui riteniamo debba necessariamente aggiungersi *“l’assenza di un tutor”*, quale figura fondamentale anche ai fini della qualità dei tirocini, ed un sistema sanzionatorio realmente dissuasivo di pratiche e utilizzi scorretti, che a nostro avviso dovrebbe includere forti sanzioni amministrative, l’interdizione dell’azienda dall’attivare ulteriori tirocini e la riqualificazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo al soggetto ospitante il tirocinio.

Per quanto riguarda la **PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DELLA RACCOMANDAZIONE DEL 2014**, che include in questa versione rivisitata tutti i tirocini, compresi quelli curricolari, siamo assolutamente favorevoli all'obiettivo di un miglioramento della qualità dei tirocini.

Pur ben sapendo che una Raccomandazione ha una efficacia molto diversa da quella di una Direttiva, anche in questo caso ci preme ancora una volta ricordare che in Italia i tirocini curricolari, alla stregua di quelli extracurricolari, non possono e non debbono essere trattati allo stesso modo di un contratto di lavoro, né il tirocinante come un lavoratore.

La nostra posizione sui tirocini curricolari è quella che debbano essere incoraggiati, sostenuti, poiché rientrano in un percorso scolastico che può orientare la/il giovane verso uno sbocco lavorativo in linea con quello di studi. Prospettare, seppur attraverso una Raccomandazione non vincolante, che questo tipo di strumento possa presentare tutti gli elementi di un ordinario rapporto di lavoro, significherebbe "affossare" la sua reale finalità e applicazione.

Non ci convincono, a tal fine, i riferimenti previsti agli artt. 6, 7, 16 della proposta di Raccomandazione circa la garanzia ad una *retribuzione equa, al rispetto delle mansioni e delle ferie, alla durata massima settimanale di lavoro e all'accesso ad un sistema di protezione sociale*, sono tutti aspetti che non rientrano nella natura dei tirocini in Italia.

Parlare di retribuzione in tema soprattutto di tirocini curricolari, rischierebbe di ridurre massicciamente l'utilizzo da parte delle aziende ospitanti, soprattutto nel Mezzogiorno, mentre è molto importante che questo tipo di tirocinio si diffonda maggiormente permettendo quell'alternanza scuola-lavoro che è volta anche a contrastare l'abbandono scolastico.

Se l'obiettivo da raggiungere, che condividiamo, è la qualità dei tirocini, allora occorre lavorare principalmente sulle modalità per garantire un sistema di tutoraggio di qualità. Se la qualità dei tirocini e il contrasto ai tirocini fittizi e scorretti avviene sostituendo la natura di politica attiva e formativa che caratterizza questo strumento, con una natura di tipo contrattuale, forse aumenterà qualche tutela, ma si snaturerà lo strumento a danno della sua qualità.

Rispetto al sostegno finanziario di cui all'art. 35, in tema dei tirocini dovremmo cambiare paradigma. È da valutare ad esempio, al posto dei sostegni diretti alle imprese, l'introduzione di una "dote tirocinio" da erogare direttamente ai giovani facendo in modo che si attivino, attraverso i Centri per l'impiego, alla ricerca di un'impresa dove svolgere il tirocinio confacente ai loro bisogni formativi e lavorativi. In questo modo potremmo ridurre anche il sempre consistente numero di Neet.

Altro tema è quello degli incentivi alle assunzioni per i tirocinanti, che dovrebbero avere un carattere di strutturalità e non di semplici bonus una tantum.

Sulla raccolta dei dati sui tirocini, di cui all'art. 38 della proposta di Raccomandazione, riteniamo che sia assolutamente necessario un monitoraggio dei dati, sia ai fini della conoscenza quantitativa dello strumento sia ai fini di una valutazione in termini occupazionali.

Sarebbe opportuno, infine, in Italia estendere il sistema delle comunicazioni obbligatorie, oggi presente solo per i tirocini extracurricolari, anche ai tirocini curricolari.