

**Documento congiunto
Commissione CRUI per la Didattica – GdL n. 3
e**

Osservatorio Università-Imprese della Fondazione CRUI – GdL 2

Riflessione sulle problematiche inerenti l'apprendistato e il tirocinio

Indice del documento

- 1. Normativa**
- 2. Tipologie**
- 3. Stato dell'arte**
- 4. Punti di attenzione**
- 5. Proposte**

1. Normativa

Tirocini

- Legge 196/1997 Norme in materia di promozione dell'occupazione.
- DM 142/1998 Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento.
- Legge 92/2012 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.
- L'accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano recante "linee guida in materia di tirocini" sottoscritto il 24 gennaio.
- Delibere regionali.

La Legge 196/97, che detta le norme in materia di promozione del lavoro, all'art. 18 ha disciplinato l'istituto del tirocinio formativo e di orientamento e il relativo Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n.142 ne ha disciplinato i criteri e modalità di utilizzo, in particolare Finalità, Modalità di attivazione, Garanzie assicurative, Tutorato e Modalità esecutive, Convenzioni, Valore dei corsi, Durata, Estensibilità ai cittadini stranieri.

Dal 2011 (legge n.138 del 2011) la normativa dei tirocini non curriculari si è diversificata rispetto a quella dei tirocini curriculari per quanto concerne la durata e il tempo massimo dalla laurea entro il quale si può avviare un tirocinio. Legge giudicata in parte incostituzionale per aver disciplinato aspetti di competenza regionale.

La Legge 92/2012 introduce (anche in ragione della sentenza della Corte Costituzionale n.287/2012) la necessità di un accordo Stato regioni per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, con lo scopo di riqualificazione del tirocinio, prevedendo anche che venga stabilito il riconoscimento di una congrua indennità.

A seguito di tale legge il 24 gennaio 2013 è stato stilato l'accordo Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano con il quale sono state stabilite le "linee guida in materia di tirocini non curriculari rimandando alle rispettive leggi regionali le normative di dettaglio.

Quindi la normativa dei tirocini curriculari e non curriculari, prima unica e facente capo alla legge 196/97 e al Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n.142, si è diversificata sensibilmente e rimane in vigore solo per i tirocini curriculari.

Apprendistato

- D.lgs. 167/2011 Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.
- Delibere regionali

Il D.lgs. 167/2011 stabilisce che la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione sia rimessa alle Regioni e solo dove queste non abbiano provveduto a disciplinare la materia possa essere direttamente gestita dalle Università nel rispetto della legge nazionale.

2. Tipologie

La legge 196/1997 introduce la definizione di tirocini pratici e stage.

Il DM 142/198 considera i tirocini formativi e di orientamento “al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”. I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati non costituiscono rapporti di lavoro.

Il DM stabilisce che le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento possano avere valore di credito formativo e che abbiano durata massima e non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione e non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari.

La Legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge Fornero) all'art. 1, comma 34 ha previsto il perfezionamento in sede di Conferenza Stato-Regioni, di un apposito accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, anche in ragione la sentenza della Corte Costituzionale n. 287 del dicembre 2012 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito con modificazioni in legge 14 settembre 2011, n. 148, ribadendo la competenza normativa residuale delle Regioni in materia di tirocini formativi e di orientamento.

L'Accordo Tra il Governo, le Regioni e Province Autonome di Trento e di Bolzano sul documento recante “Linee-guida in materia di tirocini” sottoscritto il 24 gennaio 2013 e le successive delibere regionali definiscono le seguenti tipologie di tirocini, in ragione delle diverse tipologie di utenti:

- a) tirocini formativi e di orientamento. Sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro; i destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre i dodici mesi;
- b) tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro. Sono finalizzati a percorsi di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti principalmente a disoccupati, anche in mobilità, e inoccupati; questa tipologia di tirocini è altresì attivabile in favore di lavoratori in regime di cassa integrazione, sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali;
- c) tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento o reinserimento in favore di persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68 del 1999, di persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381 del 1991 nonché di richiedenti asilo e di titolari di protezione internazionale o umanitaria e persone in percorsi di protezione sociale ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 286 del 1998.

Le modifiche normative introdotte nel corso del 2013 non si applicano ai tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione.

Il quadro normativo sopradescritto distingue dunque nettamente i tirocini per studenti (tirocini curriculari) da quelli rivolti a persone laureate (tirocini formativi e di orientamento).

Il D.lgs. 167/2011 introduce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

- d) Il contratto di Apprendistato in Alta Formazione e Ricerca, volto all'acquisizione di Titoli Universitari di Dottore, Dottore magistrale, Dottore di Ricerca e Master di I° e II° livello, è uno strumento privilegiato di intervento per l'occupazione giovanile. Gli Atenei promuovono l'apprendistato di alta formazione e di ricerca all'interno dei Bandi di ammissione ai propri Corsi di Laurea, di Master e di Dottorato di ricerca, al fine di informare gli studenti che il corso potrebbe costituire offerta formativa per gli apprendisti.

La tipologia è riferita altresì ad ipotesi di realizzazione di progetti di ricerca concordati con l'azienda da parte di un laureando o laureato e con il supporto per gli aspetti formativi da parte di una docente.

3. Stato dell'arte

Alcune informazioni sulla presenza e organizzazione del servizio di "Tirocini" si desumono dal "Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013" (ANVUR 2014) relativamente al 2011/12 (fonte rilevazione Nuclei). Su 90 atenei rispondenti al questionario, 86 (95,1%) dichiarano di avere attivato il servizio e 4 (2 al Nord e 2 nel Mezzogiorno) di non averlo attivato. Il 90% degli atenei ha attivato il servizio a livello centrale. Delle 4 attività svolte nell'ambito del servizio "Tirocini" – "Tirocini per studenti", "Tirocini post laurea", "Accompagnamento in azienda" e "Documentazione e studi" - i tirocini, sia per studenti che post laurea, costituiscono la principale attività svolta dagli atenei per favorire il contatto tra studenti e mondo del lavoro, essendo stati segnalati dalla quasi totalità degli atenei. Le altre attività, "Accompagnamento in azienda" e "Documentazione e studi", vengono svolte in circa la metà degli atenei. Il 90% degli atenei dichiara di avere attivato un servizio di job placement.

In generale negli atenei sono attivi, in coerenza con le normative vigenti:

- tirocini per studenti o curricolari obbligatori che prevedono il riconoscimento di crediti;
- tirocini per studenti o curricolari obbligatori o facoltativi che non prevedono il riconoscimento di crediti;
- tirocini post laurea o extracurricolari.

Sono previste, inoltre, le seguenti fattispecie:

- tirocini per tesi che rientrano nel computo dei crediti attribuiti all'elaborato finale o tesi di laurea.
- il riconoscimento di attività extrauniversitarie come tirocinio secondo quanto disposto dai regolamenti dei singoli Corsi di Studio e dalle Linee Guida di Ateneo.
- tirocini professionalizzanti: tirocini previsti da una specifica normativa per l'abilitazione all'esercizio di talune professioni e consente di realizzare una reale esperienza lavorativa (pur non costituendo, al pari dei tirocini previsti negli articoli precedenti, un rapporto di lavoro) parallelamente o successivamente al periodo di studio, per la durata e gli obiettivi previsti dallo specifico profilo professionale.
- tirocinio formativo attivo (TFA): un corso di abilitazione all'insegnamento di durata annuale istituito secondo quanto previsto all'art. 10 del Decreto Ministeriale 10 settembre 2010 n.249 e normato da apposito regolamento.
- I tirocini possono differenziarsi anche in base al luogo di svolgimento dell'attività: tirocini interni, svolti presso la sede del soggetto promotore (università) e tirocini esterni, svolti presso una struttura ospitante esterna. La sede di svolgimento del tirocinio è rilevante anche nella distinzione tra tirocini svolti in Italia e tirocini svolti all'estero; ciò perché la normativa di riferimento per una corretta promozione e gestione del tirocinio è quella del Paese in cui ha sede lo svolgimento del tirocinio. Fra i tirocini svolti all'estero occorre ricordare sia i tirocini svolti all'interno dei progetti Erasmus (Erasmus training) sia quelli svolti al di fuori di questi progetti, resi possibili in base a altri tipi di accordo.

Per la redazione della presente relazione è stata condotta con fonte Anagrafe Nazionale Studenti un'analisi relativa all'anno 2013.

Con riferimento ai tirocini per studenti si sono esaminate le seguenti variabili rilevate per corso di studio (anno 2013, Tabella 1):

- studenti tirocinanti/studenti iscritti attivi (che abbiano maturato più di 1 credito) (%);
- CFU relativi a tirocini/CFU totali (%);
- numero medio di CFU per tirocinio.

anno 2013	% studenti con tirocinio	% CFU relativi ai tirocini	media CFU per tirocinio
totale	10,80%	3,50%	11,17
corso di laurea	11,20%	3,90%	12,05
corso di laurea magistrale	11,10%	2,40%	7,63
corso di laurea ciclo unico	9,50%	3,20%	11,69
Area Sanitaria	30,00%	12,70%	17,02
Area Scientifica	7,37%	1,73%	7,66
Area Sociale	6,92%	1,34%	6,63
Area Umanistica	8,87%	1,83%	6,98

Tabella 1. Analisi caratteristiche dei tirocini: per totale corsi di studio, per Tipo di titolo e per Area

Con riferimento al totale dei corsi di studio (tutte le aree e tutti i tipi di titolo) la percentuale di studenti tirocinanti risulta 10,80; la percentuale di CFU relativi a tirocini risulta 3,50; il numero medio di CFU per tirocinio risulta 11,17.

Con riferimento ai tipi di titolo (corso di laurea, corso di laurea magistrale, corso di laurea ciclo unico) valori maggiori per tutte e tre le variabili si rilevano per il corso di laurea, mentre con riferimento agli altri due titoli il corso di laurea magistrale presenta una percentuale più alta di studenti tirocinanti, il corso di laurea a ciclo unico valori maggiori per le variabili relative ai CFU.

%Studenti con tirocinio				
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica
minimo	0,27%	0,39%	0,05%	0,07%
massimo	85,44%	24,54%	37,96%	52,07%
percentile 25%	10,97%	4,33%	3,52%	4,34%
percentile 50%	34,87%	7,53%	6,60%	7,64%
percentile 75%	48,90%	9,67%	11,08%	13,56%

%Crediti relativi ai tirocini				
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica
minimo	0,13%	0,08%	0,01%	0,01%
massimo	30,44%	6,22%	5,26%	16,06%
percentile 25%	5,90%	0,90%	0,64%	0,65%
percentile 50%	12,72%	1,70%	1,40%	1,50%
percentile 75%	19,61%	2,37%	2,11%	2,58%

media CFU per tirocinio				
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica
minimo	1,19	2,92	2,33	3,00
massimo	29,79	20,07	13,50	15,67
percentile 25%	15,08	5,95	5,22	4,66
percentile 50%	17,21	7,04	6,27	6,00
percentile 75%	19,16	8,62	7,78	7,36

correlazione (%Studenti con tirocinio, %Crediti relativi ai tirocini)				
	Area Sanitaria	Area Scientifica	Area Sociale	Area Umanistica
	0,94	0,88	0,89	0,91

Tabella 2. Analisi statistica caratteristiche dei tirocini negli atenei (per Area)

Con riferimento alle aree di afferenza dei corsi di studio (Sanitaria, Scientifica, Sociale, Umanistica dettaglio classi http://off.mtur.it/pubblico.php/ricerca/show_form/p/mtur) l'Area Sanitaria presenta valori maggiori per tutte e tre le variabili, l'Area Sociale i più bassi, l'Area Scientifica e Umanistica presentano valori simili. Con riferimento al comportamento dei diversi atenei in ciascuna area (Tabella 2) la variabilità è molto alta per tutte e tre le variabili. Con l'esclusione dell'Area Sanitaria che presenta i valori più alti di tutti gli indici calcolati, la percentuale massima di studenti con tirocinio si attesta non oltre il 52,07%, e almeno la metà degli atenei presenta una percentuale di tirocinanti non superiore a 7,64%, la percentuale massima di CFU relativi a tirocini si attesta non oltre il 16,06%, e almeno la metà degli atenei presenta una percentuale di CFU relativi a tirocini non superiore a 1,70%, il numero medio di CFU per tirocinio presenta al massimo il valore 20,07 crediti, e almeno la metà degli atenei presenta un numero medio di CFU per tirocinio non superiore a 7,04 crediti.

Negli atenei in cui è maggiore la percentuale di studenti tirocinanti è anche maggiore la percentuale di crediti relativi a tirocini. Infatti il coefficiente di correlazione che misura la relazione lineare tra percentuale di studenti per tirocinio e percentuale di CFU relativi a tirocini risulta circa 0,9 (in un intervallo tra -1 minima concordanza e 1 massima concordanza).

Il servizio di "Apprendistato" risulta invece poco diffuso.

4. Punti di attenzione

Normativa. Mancanza di uniformità nelle terminologie identificative (ANVUR, MIUR, DELIBERE REGIONALI).

Formazione e Sicurezza nei luoghi di lavoro: la formazione di base e specifica relativa alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica, secondo le previsioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, agli studenti che svolgono tirocini non sempre è adeguatamente promosso e realizzata

Tirocini all'estero: necessità di raccordo e coerenza complessiva tra i tirocini attivati nell'ambito di specifici programmi (es.: Erasmus+) e quelli attivati al di fuori di questi programmi, in particolare rispetto ai temi connessi alla formalizzazione dei progetti formativi, al convenzionamento, alle coperture assicurative, alle norme di riferimento e al riconoscimento nell'ambito dei percorsi di studio.

4.1 Tirocini per studenti o curricolari

Tipo di rapporto. I tirocini per studenti o curricolari non costituiscono un rapporto di lavoro.

Progetto formativo: Obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio non sempre sono descritti in maniera puntuale, questo rende generiche le aspettative in termini di apprendimento e poco evidente il raccordo con il percorso formativo seguito dallo studente.

Gratuità. I tirocini curricolari restano ancora disciplinati dalla normativa nazionale che sancisce la gratuità dell'esperienza formativa. Tale elemento ha condotto ad un incremento delle richieste da parte delle aziende di tirocini per studenti allo scopo di evitare l'indennità prevista. Tuttavia i criteri di selezione aziendale non si sono adeguati rispetto alla nuova categoria e pertanto vengono offerte allo studente occasioni di tirocinio full time e per lunghi periodi (3/6 mesi) non compatibili con la figura di uno studente con impegni di frequenza universitaria.

Il DL 28 giugno 2013 n. 76, in particolare l'art. 2 comma 10, ha destinato risorse pari a 3 milioni di euro per l'anno 2013 in favore delle Università Statali, per l'attivazione di tirocini curricolari, di cui al D.M. 1044/2013. Queste risorse sono da attribuire su base premiale e finalizzate all'attivazione di tirocini della durata minima di tre mesi, cui corrispondono almeno 6 CFU. L'importo è assegnato allo studente dall'università è determinato fino ad un massimo di 200 euro mensili, come cofinanziamento alla somma di pari importo assegnata da altro ente pubblico. Tempistiche ristrette di rendicontazione (30 ottobre 2014), genericità dei requisiti per la formulazione della graduatoria di merito, tempistiche e prassi operative di attivazione dei tirocini, necessario coinvolgimento dei soggetti ospitanti ed oneri previsti sono i principali punti di attenzione inerenti le novità introdotte dai decreti soprarichiamati.

Processi e procedure: non sempre il sistema dei ruoli e delle responsabilità è ben delineato. Aspetti connessi alle coperture assicurative (es.: coperture assicurative INAIL) e al convenzionamento (es.: bollo) non trovano riferimenti univoci e generano prassi anche molto differenziate all'interno dell'Università e tra Università.

Efficacia. Non esiste una consapevolezza generalizzata circa l'importanza del tirocinio in azienda per aumentare la probabilità di trovare lavoro (+14% dai dati Almalaurea, Rapporto maggio 2014) e del valore formativo di questa esperienza. Non tutti i corsi di studio valorizzano tale strumento e gli danno evidenza nell'ambito della progettazione didattica, si dotano di risorse professionali e organizzative per il suo presidio, sensibilizzano i docenti a dare la loro disponibilità per assolvere alla funzione di tutor didattico, garantiscono sistemi di monitoraggio e di adeguata valutazione dell'esperienza di tirocinio. Gli allievi lo concepiscono spesso come l'assolvimento di un obbligo, non inserito in un progetto professionale. Le aziende vivono spesso il tirocinante come "un fastidio" e sono poco disponibili ad accogliere e a seguire il tirocinante.

4.2 Tirocini post laurea o extracurricolari

Normativa: ruolo delle regioni. Necessità di un intervento legislativo nazionale che possa armonizzare le diverse normative regionali. Le differenti modalità regionali di attivazione dei tirocini determinano per le Università notevoli difficoltà nel recepire e applicare correttamente le singole normative regionali (infatti si applicano le normative della regione in cui ha sede il soggetto ospitante). Ulteriori criticità sono conseguenti alla sentenza della Corte Costituzionale n.287 del Dicembre 2012 con la quale, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell' art.11 del D.L. n. 138/2011, convertito con modifiche nella L. n.148/2011, ha ribadito la competenza residuale delle regioni in materia di tirocini formativi e di orientamento.

Le normative regionali pongono una serie di limitazioni e vincoli legati al rispetto di parametri numerici relativi al rapporto tra personale dipendente e tirocinante (alcuni regolamenti regionali impongono la presenza di almeno un dipendente a tempo indeterminato, altri regolamenti prevedono vincoli numerici relativi al numero massimo di tirocinanti che può seguire ciascun tutor aziendale, altri il divieto di attivare più tirocini extracurricolari con lo stesso soggetto, ..) che contribuiscono alla riduzione delle offerte dei tirocini post laurea.

In tal senso è anche importante sottolineare la difficoltà delle Università, in qualità di soggetto promotore, di procedere una verifica effettiva del rispetto dei suddetti limiti numerici soprattutto nel caso in cui il soggetto ospitante si rivolga per le attivazioni a più soggetti promotori. Per assolvere a tali obblighi l'università non dispone di risorse aggiuntive, né per parte tecnico-amministrativa, né per parte accademica. Le normative regionali, inoltre, si differenziano per modelli di convenzione e di progetto formativi da adottare, sistemi di comunicazione obbligatoria, indirizzi forniti rispetto ad aspetti del tirocinio riconducibili all'area giuslavorista (es.: indennità, ferie...). Tutto ciò rende oltremodo complessa la gestione e l'attivazione tempestiva di questa tipologia di tirocinio.

Tipo di rapporto. I tirocini post laurea o extracurricolari non costituiscono un rapporto di lavoro. Raramente queste esperienze si traducono in assunzioni da parte delle aziende tendenzialmente poco aperte a politiche attive del lavoro. E' rilevante evidenziare che spesso le aziende impiegano i tirocinanti in attività molto simili a quelle previste nell'ambito di un rapporto di lavoro senza prevedere alcuna delle tutele ad esse associate (es.: contributi previdenziali, presenze, permessi...). Il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, non possono sostituire lavoratori con contratti a termini nei periodi di picco delle attività, non possono essere utilizzati per sostituire persone in malattia, maternità o ferie né ricoprire ruoli necessari all'organizzazione del soggetto ospitante. Queste premesse, nella pratica, sono spesso disattese.

Obbligo retributivo. L'introduzione dell'obbligo per le aziende di corrispondere un'indennità di partecipazione al tirocinante (Legge 92/2012) ha determinato un calo nell'attivazione di tirocini post laurea. Si sono ridotti pressoché a zero i tirocini attivati presso enti pubblici per i quali vale lo stesso obbligo economico ma che non dispongono di adeguate risorse (per alcuni corsi di studio, ad esempio area socio-sanitaria o politica, i tirocini presso gli enti pubblici sono gli unici ad avere valenza formativa).

Pertanto pur essendo "lodevole" l'intento del legislatore di evitare un utilizzo distorto del tirocinio in realtà ha ridotto in maniera consistente la possibilità per il laureato, durante il periodo post laurea, di completare la formazione on the job e di mettere alla "prova" le proprie capacità e competenze.

I soggetti ospitanti che confermano l'interesse per questa tipologia di tirocinio hanno ridotto l'indennità già prevista, facendo riferimento al minimo indicato dalla legge.

Non tutte le regioni ritengono possibile il pagamento da parte di terzi dell'indennità, anche se ciò è previsto nell'ambito di convenzioni/progetti che impegnano formalmente i soggetti coinvolti (es.: Progetto Temporary Export Manager promosso dalle CCIIA della Regione Emilia Romagna).

Finanziamento: intermediazione nei confronti del Ministero del Lavoro

Il nuovo Piano "Garanzia Giovani" affida anche ad altri soggetti il ruolo di intermediazione con il mondo del lavoro per l'attivazione di stage con borsa di studio a favore di neolaureati penalizzando così gli atenei.

Dati e statistiche. Scarsa diffusione ed utilizzo di sistemi informativi di gestione dei tirocini con conseguente assenza di banche dati delle convenzioni stipulate e delle caratteristiche dei progetti formativi relativi ai tirocini attivati.

4.3 Apprendistato

Comunicazione. Le aziende hanno una scarsa conoscenza dello strumento e non ne percepiscono spesso i vantaggi in termini economici, fiscali, retributivi e previdenziali. Essendo un contratto di non immediata comprensione, l'investimento in comunicazione (risorse economiche, strumenti, eventi) dovrebbe essere decisamente più significativo e gestito in rete tra tutti gli attori (università, regione, associazioni datoriali e parti sociali), in modo da fornire le stesse informazioni e non disorientare l'azienda. Il sito stesso del Ministero del Lavoro www.nuovoapprendistato.gov.it risulta molto completo per l'apprendistato professionalizzante e più abbozzato per l'altra via. In presenza dell'attuale situazione economica e della conseguente difficoltà delle aziende ad assumere nuovo personale le aziende sono portate a preferire contratti di tirocinio.

Finanziamento: intermediazione nei confronti del Ministero del Lavoro

Lo strumento è difficile da far comprendere, sia all'azienda, sia all'università, sia ai consulenti del lavoro, sia ai sindacati. E' poi difficile da utilizzare. Deve quindi essere supportato in modo significativo dal punto di vista economico per incentivare la messa a punto di strumenti, metodologie, formazione degli operatori. Al momento l'unico finanziamento certo è quello del progetto FxO (al momento sospeso in vista dell'applicazione del piano "Garanzia Giovani") che prevede una quota a contratto attivato per l'università e una per l'azienda. Tale finanziamento, almeno per parte universitaria, è totalmente insufficiente per coprire i costi per la diffusione e la realizzazione del sistema.

Complessità attivazione. Le procedure di attivazione risultano particolarmente complesse sia dal punto di vista normativo che amministrativo e questo ne rende poco agevole l'attività di promozione sia per le aziende che per le università, entrambi "protagonisti" indispensabili per il buon esito del percorso di formazione e di lavoro dello studente. Inoltre alcune normative regionali impongono che siano attivate in apprendistato intere classi (con almeno 10-12 studenti), rendendo quasi impossibile l'obiettivo. Mentre sugli ambiti del master e del dottorato le potenzialità dello strumento sembrano essere più rilevanti vista la maggiore flessibilità che le due tipologie di percorsi prevedono, la risposta delle aziende rispetto alla laurea in apprendistato è debole. Infatti l'applicabilità dello strumento risulta via via più complessa passando dall'apprendistato di ricerca (il più semplice) a quello per l'acquisizione di un diploma di laurea (il più complesso).

Progetto formativo. Difficoltà delle università di formare profili professionali effettivamente in linea con le esigenze del mercato del lavoro. L'offerta formativa è difficilmente adattabile al fabbisogno formativo aziendale. La formazione dello studente rischia così di non essere congiunta e complementare dando luogo a modelli di profili formativi non effettivamente condivisi tra imprese e atenei. Difficoltà di incrociare le richieste aziendali (anche in termini di disponibilità del candidato potenziale) con le necessità dell'università che deve comunque garantire il rilascio di un titolo di studio. Scarsa spendibilità di alcuni dei profili professionali in uscita dall'università, inseribili sono in contesti a cui si accede prevalentemente mediante concorso pubblico (Soprintendenze, Provveditorati, Musei per i laureati in Conservazione dei beni culturali, scuole pubbliche per i laureati in Scienze della Formazione primaria, etc.) ovvero altri potenzialmente collocabili in contesti (ad esempio il terzo settore) al momento chiusi a politiche di placement. Difficoltà delle aziende di definire le caratteristiche formative del profilo professionale da inserire in azienda.

In conclusione sembra opportuno distinguere tra i limiti intrinseci alla normativa, rispetto ai quali è possibile formulare delle ipotesi di modifica legislativa, e problematiche connesse all'attuazione della disciplina, al superamento delle quali ciò che si richiede è piuttosto una determinata volontà politica in tal senso o quantomeno un operato governativo. Si tratta di limiti che si sono evidenziati nella fase di attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione.

1) I limiti intrinseci alla normativa

a) In primo luogo il fatto che l'art. 2 del T.U.A. rimetta la disciplina del contratto di apprendistato ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da

associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale induce quelle aziende il cui ccnl nulla prevede in materia di contratto di apprendistato di alta formazione (e ad oggi pochissimi sono i ccnl che disciplinano questa tipologia di apprendistato) a non ricorrere a questa fattispecie contrattuale. Questa problematica è stata sollevata al Ministero del Lavoro con un interpello dell'Ordine dei consulenti del lavoro del 5.2.2013, rispetto alla quale il Ministero ha riconosciuto possibile far riferimento, per individuare i profili normativi ed economici, ad una regolamentazione contrattuale di settore affine a quella interessata. Potrebbe risultare utile nella norma un'esplicitazione in tal senso, perché la mancata disciplina dell'apprendistato di alta formazione nel proprio ccnl non possa essere considerata (o semplicemente addotta) come la causa che impedisce il ricorso a tale forma di apprendistato.

b) È inoltre da rilevare che la regolamentazione del contratto di apprendistato è rimessa – ai sensi dell'art. 5 T.U.A. – alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca. Poche sono però le Regioni che ad oggi hanno stipulato degli accordi/convenzioni con le università del territorio di riferimento. Vero è che – anche in assenza di regolamentazione regionale – l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione può avvenire ex art. 5 T.U.A. attraverso apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università.

Tuttavia, la mancanza di sistema normativo che garantisca un'armonizzazione dei modelli decisionali e delle procedure, da un lato, e l'eccessiva pluralità ed eterogeneità delle norme, dall'altro lato, non assicurano certezza del diritto, creando piuttosto una situazione di confusione normativa che rischia di allontanare l'interesse delle imprese dall'impiego del contratto di apprendistato (criticità questa tra l'altro già rilevata con riguardo ai tirocini extracurriculari). Potrebbe risultare opportuno la soppressione del ruolo di intermediazione della Regione nella determinazione della disciplina del rapporto di apprendistato, continuando a riconoscerla ovviamente nella parte definitoria dei profili formativi.

2) Le problematiche connesse all'attuazione della disciplina

- a) Forti si rilevano le esigenze di semplificazione e armonizzazione dell'intera materia della formazione (semplificazione anche riguardo agli adempimenti burocratici): le ambiguità nel settore della formazione sono indubbiamente da considerarsi tra le cause principali del mancato ricorso agli strumenti formativi in generale e ai contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca in particolare.
- b) Non appare chiaro alle imprese il sistema di incentivi economici/contributivi/fiscali e normativi connessi all'impiego del contratto di apprendistato. Si renderebbe opportuno un potenziamento del sito del Ministero, ad oggi essenzialmente incentrato intorno alla figura contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, anche con riguardo alla fattispecie dell'apprendistato di alta formazione. Questo, fra l'altro, coadiuverebbe alla diffusione di modelli decisionali e procedurali in modo uniforme in tutta Italia.
- c) Importante risulterebbe il riconoscimento del ruolo di soggetto intermediario degli Atenei. In particolare, un simile riconoscimento a favore degli Atenei (accanto a quello dei centri per l'impiego) assumerebbe rilievo ai fini della ripartizione dei fondi "Garanzia Giovani", se non riguardo all'attivazione dei contratti di apprendistato (per difformità dei presupposti soggettivi), quantomeno in riferimento all'attivazione dei tirocini extracurriculari.

5. Proposte

Armonizzazione terminologica.

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro: promozione e sostegno della formazione ai tirocinanti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Tirocini all'estero: definire modelli di convenzione semplificati per gli accordi tra Università e soggetti ospitanti all'estero e valorizzare il riconoscimento di queste esperienze formative nell'ambito del curriculum dello studente/laureato.

5.1 Tirocini per studenti o curricolari

Obbligatorietà. Introdurre la possibilità per i corsi di studio (anche se non tutti) di obbligatorietà di un tirocinio per studenti ai fini del conseguimento del titolo, eventualmente relativo ad attività di volontariato o da svolgersi nell'ambito del no profit. Condizione da esplicitare nel quadro dell'offerta formativa con precisa indicazione di un congruo numero di crediti ad essi attribuiti nonché di un congruo impegno temporale. Ciò può essere previsto come tirocinio curricolare o nell'ambito dei crediti assegnati alle attività per l'elaborato finale o tesi di laurea.

Indennità. Gli oneri devono essere sostenuti in parte da chi utilizza il tirocinante ed in parte a carico del Diritto allo studio. Vanno rideterminati gli ambiti, le tempistiche e le modalità di formazione delle graduatorie e di erogazione dei finanziamenti previsti nel DL 28 giugno 2013, n. 76.

Intermediazione. Eliminazione d'intermediazione regionale per il finanziamento dei tirocini (rimborso diretto dei tirocini attivati).

Raccordo sistema formativo/mercato del lavoro. Proposta di iniziative atte a favorire percorsi di istruzione e formazione-lavoro. Valutazione dell'efficacia (anche in relazione alle risorse destinate) e della ridondanza dei portali esistenti di incontro tra offerta e domanda. Tra questi Cliclavoro (Ministero del Lavoro); AlmaLaurea; Soul (www.jobsoul.it, sistema di placement pubblico e gratuito, frutto della collaborazione tra alcune Università della Regione Lazio). Necessità di organizzazione dei servizi di placement dei diversi Atenei. Chiarimento del ruolo delle Università nell'ambito del Protocollo di intesa "Garanzia Giovani".

Valutazione. Rilevazione obbligatoria, anche attraverso modalità web, del parere degli studenti interessati a queste attività della valutazione dell'esperienza realizzata da parte degli studenti, dei soggetti ospitanti e dei tutor accademici, da utilizzare anche nei processi di accreditamento dei corsi.

Qualità. Presidio in qualità e monitoraggio dell'attività di tirocinio con tutor sia aziendali che del corso di studi al fine di garantire attività di tutoraggio in presenza o a distanza a sostegno degli apprendimenti e della creazione di nessi significativi tra la formazione accademica e l'esperienza vissuta in situazione (In realtà è già prevista la presenza di entrambe le figure e la necessità, ma non l'obbligo, di una valutazione da parte delle università). Questa funzione può essere in parte svolta da personale tecnico amministrativo adeguatamente formato.

Efficacia. Studio di modelli di analisi dell'efficacia dei tirocini (ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro), in termini di competenze acquisite e di orientamento alle scelte professionali ed ai percorsi di studio.

Dati e statistiche. Creazione di banche dati delle convenzioni stipulate e dei progetti formativi relativi ai tirocini attivati per non disperderne le informazioni e valutarne gli esiti.

Convenzioni per tirocini all'estero. Prevedere modelli di convenzione quadro per l'attivazione di tirocini all'estero.

5.2 Tirocini post laurea o extracurricolari

Intermediazione. Eliminazione d'intermediazione regionale e/o di enti per la disciplina normativa e il finanziamento dei tirocini (rimborso diretto dei tirocini attivati). In alternativa intervento legislativo nazionale per armonizzare le diverse normative regionali. Con la previsione di un format nazionale unico di convenzione e di progetto formativo valido su tutto il territorio nazionale.

Comunicazioni obbligatorie. Il sistema delle comunicazioni obbligatorie attualmente su base regionale (in taluni casi addirittura su basi provinciali) dovrebbe essere su piattaforma nazionale per permettere un puntuale controllo dei limiti ed un costante monitoraggio dei tirocini su scala nazionale.

Raccordo sistema formativo/mercato del lavoro. Proposta di iniziative atte a favorire percorsi di istruzione e formazione-lavoro. Valutazione dell'efficacia (anche in relazione alle risorse destinate) e della ridondanza dei portali esistenti di incontro tra offerta e domanda. Tra questi Cliclavoro (Ministero del Lavoro); AlmaLaurea; Soul (www.jobssoul.it, sistema di placement pubblico e gratuito, frutto della collaborazione tra alcune Università della Regione Lazio). Chiarimento del ruolo delle Università nell'ambito del Protocollo di intesa "Garanzia Giovani", anche in ordine alla valutazione del "target" degli studenti che possono essere coinvolti. Coscienti che nella vigenza dell'attuale art.117 Cost. gli spazi di intervento del legislatore nazionale sono limitati a quelli indicati dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale si ritiene comunque necessaria una rinegoziazione dell'accordo Stato/Regioni/Province autonome Trento e Bolzano per la identificazione di linee guida e tempistiche assai più stringenti delle attuali al fine di rendere del tutto omogenee le normative regionali.

Dati e statistiche. Creazione di banche dati delle convenzioni stipulate e dei progetti formativi relativi ai tirocini attivati per non disperderne le informazioni e valutarne gli esiti.

Monitoraggio e Controllo. Chiarire il ruolo di chi deve vigilare sull' eventuale uso non corretto dei tirocini post laurea o extracurriculari.

Certificazione delle competenze. Suggestire modalità di valutazione degli apprendimenti e relative certificazioni adeguate al percorso formativo svolto e riconosciute utili al mercato del lavoro

5.3 Apprendistato

Semplificazione. L'istituto, che storicamente è stato la porta d'ingresso del mercato del lavoro, è stato via via condizionato dagli obblighi di forma, dallo spostamento della formazione dall'azienda al servizio pubblico, dai vincoli di stabilizzazione di una quota parte di quelli in essere per l'instaurazione dei rapporti futuri.

La constatazione che il succedersi degli interventi sull'apprendistato, che ne hanno sempre più ridotto la percentuale di utilizzo, abbia prodotto un decreto finalizzato a risemplificarne la disciplina appare confermativo del quadro.

Peraltro, in sede di conversione, si sono reintrodotti vincoli, seppur più contenuti, quanto alla forma, alla stabilizzazione ed alla formazione pubblica.

Per le attività formative delegate alle università la responsabilità e organizzazione deve rimanere in capo agli atenei.

Requisiti di accesso. Semplificare i requisiti di accesso fermo restando la necessità di prevedere un'adeguata preparazione degli studenti utile ad un positivo inserimento in un contesto lavorativo.

CFU riconosciuti per l'attività di apprendimento formale: garantire un congruo numero di crediti attribuibili a questo tipo di formazione

Valutazione degli Atenei. Verificare l'impatto degli studenti in contratto di alto apprendistato sulle valutazioni che riguardano gli Atenei, in particolare per quanto riguarda gli eventuali fuori corso e le tempistiche di conseguimento dei crediti formativi previsti. Ciò permetterebbe una migliore valorizzazione e diffusione di questo strumento.

Voucher. Prevedere iter semplificati per l'assegnazione dei voucher evitando l'esborso anticipato da parte dello studente-apprendista delle quote previste per i servizi aggiuntivi.

Piano di comunicazione. Avviare un adeguato piano di comunicazione che renda evidente alle aziende e ai laureati vantaggi, obblighi e responsabilità rispetto all'attivazione di questa tipologia di contratto di lavoro

5.4 Servizio di orientamento al lavoro

Considerando i tirocini, in tutte le forme e gradi descritti, come azioni a supporto del placement, può essere utile ricordare che, a fianco di queste esperienze dirette in azienda o comunque in ambiti propedeutici alla creazione di competenze specifiche, per una buona attività di placement è fondamentale il collegamento con un efficace servizio di orientamento al lavoro. Attraverso attività specificamente mirate, è infatti possibile sviluppare nei laureati e laureandi quelle caratteristiche che risultano molto rilevanti per la ricerca del lavoro e l'inserimento nel mercato, utili allo svolgimento stesso dei tirocini, specialmente se di orientamento: auto imprenditorialità, capacità di scrivere un curriculum vitae, acquisizione di soft skills (comunicazione, tecniche di assertività e ascolto attivo, lavoro di gruppo), ecc.

Il presente documento è stato redatto raccogliendo i contributi di Politecnico di Torino, Università di Genova, Università di Milano, Università del Sannio, Università Suor Orsola Benincasa, Università di Pisa, Università di Siena, Università Cà Foscari di Venezia, Università di Bologna, Università di Roma La Sapienza.

Luglio, 2014