

## Tirocini “di qualità” per gli *under 25*

di Annalisa Difronzo

La proposta di attuazione in Italia della *Youth Guarantee* avanzata dal Governo è intesa a “costringere” i centri per l’impiego a fare una offerta di lavoro ai giovani che abbiano appena finito le scuole o l’Università oppure non abbiano completato gli studi e sono disoccupati.

E’ bene ricordare, però, che, accanto ai centri per l’impiego, un ruolo importante per l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro può essere svolto dalle agenzie per il lavoro, soggetti che possono essere abilitati allo svolgimento di tutte le attività previste dall’art. 4, D. lgs. 276/2003, quali: somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. A questo riguardo occorre riprendere la definizione di intermediazione fornita dal legislatore all’art. 2, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003, che la individua come «l’attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all’inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l’altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell’orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all’inserimento lavorativo».

Le agenzie per il lavoro autorizzate sono in verità già attive sul territorio per favorire l’ingresso dei giovani, (e non solo), nel mercato del lavoro attraverso la somministrazione, i contratti di apprendistato in somministrazione ed i tirocini.

Nelle Linee Guida in materia di tirocini è stata poi ribadita la possibilità, per i soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di essere promotori di tirocini (con esclusione dei tirocini curriculari) sull’intero territorio nazionale alla luce delle diverse regole stabilite dalle regioni (per approfondimenti si veda [www.adapt.it/fareapprendistato/](http://www.adapt.it/fareapprendistato/), in cui è presente una sezione dedicata agli stage).

I dati dell’ISFOL, mostrano come le agenzie per il lavoro abbiano offerto un contratto di somministrazione a 95.061 giovani di età compresa tra i 18-29 anni.

Classe di età	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Totale
18-29 anni	71.220	458	328	23.055	95.061
30-49 anni	72.337	1.120	524	21.254	95.235
50 anni +	5.433	116	60	5.021	10.630
Totale	148.594	1.694	912	49.330	200.530

Fonte: ISFOL, Monitoraggio delle Agenzie per il lavoro private, 2010 - Distribuzione dei lavoratori somministrati nel corso del 2009, per classi di età e area geografica

Ciò dimostra come le agenzie per l'attività di continua ricerca di candidati e aziende clienti svolta sul territorio e per l'esperienza maturata nella ricerca e selezione del personale, sono già in contatto con un ventaglio di giovani risorse e al tempo stesso con aziende ipoteticamente interessate ad accoglierli in un'esperienza di formazione e lavoro; sono, quindi, già strutturate per essere soggetti promotori di tirocini "di qualità" sull'intero territorio nazionale e per garantire il supporto necessario per l'ospitante e il tirocinante nella fase di avvio, nella gestione delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo. Le stesse agenzie dovrebbero peraltro possedere anche le competenze necessarie per monitorare l'esperienza di tirocinio e porsi come garanti per evitare l'uso distorto di tale strumento.

Si deve peraltro rilevare che l'incertezza sulla disciplina applicabile conduce talvolta le aziende a non utilizzare i tirocini, con un conseguente danno a carico soprattutto dei giovani. Una possibile soluzione per implementare l'istituto potrebbe essere quella di ricorrere alla certificazione della convenzione di tirocinio tra soggetto ospitante e soggetto promotore e con essa anche del piano formativo individuale (per approfondimenti si veda M. Tiraboschi, *Tirocini: la certificazione come soluzione rispetto alle troppe incertezze e ai tanti abusi*, in DRI n. 2/2013).

La Riforma Fornero ha anche previsto la possibilità di certificare le competenze acquisite nelle esperienze di lavoro e formazione e le Linee Guida stabiliscono (punto 11) che il soggetto promotore, al termine del tirocinio, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, debba rilasciare un'attestazione dei risultati, specificando le competenze acquisite.

Nella tabella che segue si individuano sinteticamente le tipologie di tirocini attivabili, la durata e i soggetti destinatari alla luce delle Linee Guida sancite nell'Accordo Stato Regioni:

<b>Tipologia di tirocini</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Durata</b>
Formativi e di orientamento	Soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi	Non può essere superiore a 6 mesi
Inserimento e reinserimento al lavoro	Disoccupati (anche in mobilità), inoccupati e lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali	Non può essere superiore a 12 mesi
Orientamento e formazione o inserimento e reinserimento in favore di disabili	Disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale	Disabili: sino a 24 mesi
		Svantaggiati: 12 mesi

I fondi che l'Europa dovrebbe mettere a disposizione del nostro Paese nell'ambito della Youth Guarantee potrebbero essere in parte utilizzati sull'esempio della Dote Lavoro tirocini sperimentata dalla Regione Lombardia, rivolta a giovani residenti o domiciliati in Lombardia, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, neo qualificati, neodiplomati e neolaureati entro 12 mesi dalla data di conseguimento del titolo, non occupati da almeno 6 mesi. La dote consiste in servizi di politica attiva mediante i quali il giovane è supportato nell'attivazione e realizzazione del tirocinio, nello specifico: accoglienza e accesso ai servizi, colloquio, bilancio delle competenze, definizione del percorso, scouting aziendale, tutoring. La Dote ha un valore di mille euro e viene riconosciuta ai soggetti promotori per l'erogazione dei servizi al lavoro previa regolare conclusione dell'esperienza di tirocinio di durata di 6 mesi, oppure, in caso di conclusione anticipata (ma non prima di tre mesi dall'avvio), se il tirocinio è convertito in un rapporto di lavoro presso l'azienda ospitante. In tale

ultimo caso, l'azienda accede ad un incentivo economico dell'importo massimo di euro 8.000,00 per lavoratore assunto. L'iniziativa, realizzata con il contributo del Fondo sociale europeo, ha offerto alle aziende la possibilità di verificare competenze ed abilità di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e di godere, in caso di assunzione, di un contributo per abbattere i costi del lavoratore neo-assunto.

In attesa di una Riforma dei centri per l'impiego, sarebbe opportuno potenziare gli strumenti già presenti nel mercato del lavoro italiano, favorire ed incentivare esperienze di formazione e lavoro che permettano ai più giovani ed inesperti di entrare nel mondo del lavoro e maturare una esperienza in azienda. Per un'attuazione concreta della *Youth Guarantee* non si possono lasciare da parte servizi privati per il lavoro che svolgono oggi un ruolo fondamentale nel mercato del lavoro, per l'elenco delle attività che concretamente svolgono e potrebbero svolgere e per i soggetti che sono in grado di coinvolgere.

*Annalisa Difronzo*

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo