

Per una revisione dei tirocini: apprendimento e lavoro *

di Luigi Oliveri

Il boom dei tirocini soffoca l'apprendistato e impone un ripensamento deciso dell'istituto. Negli ultimi mesi è possibile osservare (pur in assenza di una stima ufficiale) un netto incremento del ricorso ai tirocini, al quale si affianca, per altro, la propensione evidente delle aziende (in passato molto meno tracciabile) di compensare in modo anche importante l'attività svolta. La quasi totalità dei tirocini prevede una "borsa" e molto significativa è la percentuale di rimborsi che vanno ben oltre i 600 euro mensili.

Tutto questo ha, ovviamente, una spiegazione. Il tirocinio non è un rapporto di lavoro vero e proprio, non comporta sostanzialmente alcun onere amministrativo (tranne la produzione del progetto formativo e la stipulazione della convenzione con i soggetti promotori), richiede solo l'assicurazione obbligatoria e non impone attività di sostituto d'imposta e di versamento di oneri contributivi connessi con la "borsa". Insomma, per i datori di lavoro, è estremamente conveniente attivare un'attività "lavorativa" di semplicissima gestione, che non comporta vincoli particolari, non sta sotto la spada di Damocle dell'articolo 18, pur lasciando aperta la porta a possibili sviluppi di vera e propria contrattualizzazione del rapporto.

Per altro verso, le persone in cerca di lavoro, data la scarsa propensione dei datori di avviare contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato, ma, per la verità, anche di natura più flessibile, traggono

* Il presente articolo è stato pubblicato anche in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 24.

un vantaggio economico (spesso contenuto, ma talvolta anche significativo) dal tirocinio, e spesso lo considerano come un'opportunità irrinunciabile per tentare di restare o fare ingresso nel mondo del lavoro.

Le reciproche evidenti convenienze di datori e lavoratori nell'utilizzo dei tirocini, tuttavia, stanno finendo per distorcerne le finalità.

I tirocini formalmente di "inserimento/reinserimento lavorativo" finiscono per essere rapporti lavorativi fine a se stessi, mediante i quali le aziende, che non intendono o possono compiere investimenti impegnativi e di lunga durata, acquisiscono comunque forze lavorative, spesso da adibire a mansioni elementari, fino a sei mesi. Si accollano l'onere di dover periodicamente acquisire e formare nuovi tirocinanti, unica vera controindicazione ad un rapporto pseudo lavorativo per il resto molto vantaggioso, a fronte della possibilità di "coprire" fabbisogni giudicati non stabili nel tempo.

Il rischio che il tirocinio si riduca ad una sorta di minijob alla tedesca, con ancora minori garanzie, è comprovato dalla scarsa qualità dei progetti formativi, i quali spessissimo si riducono nella mera elencazione delle mansioni del profilo professionale, a conferma che il fine lavorativo vero e proprio prevale su quello formativo.

Nei riguardi dei giovani in particolare, il tirocinio così inteso finisce per pregiudicare l'efficacia di un canale di ingresso nel mercato del lavoro che dovrebbe essere considerato privilegiato, e cioè l'apprendistato.

Sicuramente, a sfavore del contratto di apprendistato, che in effetti è utilizzato in percentuali inferiori al 5% delle altre forme contrattuali, giocano la circostanza che si tratta di un lavoro subordinato a tempo indeterminato: la libera recedibilità al termine del periodo minimo non viene percepita o considerata dalle aziende e dai lavoratori come condizione di massima flessibilizzazione possibile; in secondo luogo, trattandosi di un vero e proprio contratto di lavoro subordinato, esso prevede non solo tutti gli oneri amministrativi, fiscali e previdenziali tipici, ma aggiunge anche quello della formulazione e gestione di progetti formativi piuttosto complessi e dell'obbligo di una formazione vera e propria, da certificare. Tutti oneri assenti, o molto più sfumati, nel tirocinio.

Occorre, allora, evitare che il tirocinio possa essere travisato come strumento per creare una sorta di *dumping* sleale contro le forme contrattuali più virtuose.

A questo scopo, la normativa di regolamentazione dovrebbe farsi maggiormente rigorosa. Non agire esclusivamente o quasi, come si evince dal recente accordo Stato-Regioni, sul ruolo del promotore e del tutor didattico e sull'obbligatorietà di una borsa in un minimo, 300 euro, ben inferiore a quello che in via di prassi si registra.

Pare necessario un profondo ripensamento dell'istituto. Il tirocinio vero e proprio, inteso come "esperienza" e non vero e proprio rapporto di lavoro dovrebbe poter rimanere per pochi e tassativi casi:

- a) Ovviamente, i tirocini curriculari, cioè quelli svolti a completamento ed integrazione di attività didattiche ad ogni livello, dalla formazione professionale agli studi universitari;
- b) I tirocini di orientamento: da limitare, tuttavia, esclusivamente ai casi di lavoratori che abbiano acquisito di recente un titolo di studio, con la obbligatoria assoluta conformità del tirocinio rispetto al percorso di studi o formazione che lo presupponga;
- c) I tirocini quali misura di un complesso progetto di accompagnamento al lavoro, riservato a categorie di lavoratori svantaggiati; non si deve trattare, dunque, di tirocini promossi e gestiti autonomamente, ma di azioni inserite nell'ambito di più complessi e strutturati progetti di aiuto ai disoccupati, nell'ambito dei quali costituiscano uno tra i tanti "moduli" obbligatori (insieme a colloqui di orientamento, bilanci di competenze, esperienze laboratoriali, ecc.);
- d) I tirocini a sostegno dei disabili e dei migranti, confermando pienamente la vigenza della normativa in essere.

In tutti gli altri casi, invece di parlare di tirocini, forse si potrebbe aprire la strada ad un sistema di apprendistato semplificato a tempo determinato. Veri e propri contratti di lavoro subordinato, di durata non superiore a 9 mesi ad esempio, caratterizzati dall'acausalità, cioè dalla non necessità di evidenziare le ragioni giustificative previste dall'articolo 1 del d.lgs. n. 368/2001, essendo sufficiente la causa mista formativa tipica dell'apprendistato. Si potrebbe ammettere la tipica sotto qualificazione iniziale dell'apprendistato.

In questo modo, si attiverebbero veri e propri rapporti di lavoro subordinato, con le necessarie coperture assicurative e previdenziali; il datore potrebbe accedere a sgravi crescenti in caso di prolungamento del rapporto dai primi 3 ai successivi ulteriori 3 e fino ai 9 mesi massimi di

durata ed accedere ad un più ampio ancora sistema premiale (da diluire, però, nel tempo) nell'ipotesi di trasformazione in rapporto di apprendistato vero e proprio o, comunque, di lavoro subordinato di durata superiore ai 12 mesi. I progetti formativi dovrebbero divenire più rigorosi, ma risulterebbe, in effetti, più lineare la loro stretta connessione al mansionario della qualifica e del profilo.

Pur non essendo più tirocinio, ma vero e proprio rapporto di lavoro, per le aziende i vantaggi resterebbero comunque rilevanti: gli sgravi contributivi, la qualificazione del contratto a tempo determinato con la conseguente flessibilità, la possibilità di aver realmente testato in posizione lavorativa effettiva il lavoratore, una minore onerosità del rapporto.

Si accrescerebbero i vantaggi anche per i lavoratori, che accederebbero non ad una mera "esperienza", bensì ad un vero e proprio lavoro, maturando contributi ed abilità lavorative, da registrare poi, a cura dei servizi per il lavoro, nella scheda anagrafico-professionale o libretto formativo.

I servizi per il lavoro, poi, potrebbero essere coinvolti direttamente nell'aiuto nella predisposizione dei progetti formativi e nella co-valutazione degli esiti progettuali.