



Bruxelles, 5.12.2012
COM(2012) 728 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

Verso un quadro di qualità per i tirocini

**Seconda fase della consultazione delle parti sociali a livello europeo
a norma dell'articolo 154 del TFUE**

{SWD(2012) 407 final}

{SWD(2012) 408 final}

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

Verso un quadro di qualità per i tirocini

**Seconda fase della consultazione delle parti sociali a livello europeo
a norma dell'articolo 154 del TFUE**

1. INTRODUZIONE

Lo scopo della presente comunicazione è invitare le parti sociali a livello dell'Unione a esprimere il proprio parere, conformemente all'articolo 154, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), sul contenuto di una proposta della Commissione riguardante un quadro europeo di qualità per i tirocini, e chiedere loro se intendono avviare trattative ai sensi dell'articolo 154, paragrafo 4, del TFUE.

Nella comunicazione *Verso una ripresa fonte di occupazione*¹ del 18 aprile 2012 (“pacchetto occupazione”), la Commissione ha annunciato la presentazione di una raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità per i tirocini entro la fine del 2012. Parallelamente, essa ha avviato una consultazione pubblica² per raccogliere i pareri di tutte le parti interessate sulla necessità di una tale iniziativa, il suo campo di applicazione, nonché la sua forma e contenuto. La consultazione pubblica ha ricevuto oltre 250 risposte, di cui 29 da governi nazionali e regionali (ministeri e agenzie), 8 da sindacati, 40 da organizzazioni di datori di lavoro e rappresentanti di imprese, 14 da organizzazioni (ombrello) giovanili, 33 da istituti di istruzione, 11 da altre organizzazioni e 117 da privati cittadini. È emerso un ampio consenso sull'importante ruolo dei tirocini nell'agevolare il passaggio dagli studi al mondo del lavoro e sulla necessità di garantire tirocini di elevata qualità. I sindacati, le ONG, la maggior parte degli istituti di istruzione, i privati e vari governi nazionali hanno espresso il loro sostegno a favore di un quadro di qualità per i tirocini.

Nelle loro risposte alla consultazione pubblica le parti sociali europee hanno chiesto di essere formalmente consultate sul possibile orientamento di un'azione, conformemente alla procedura di cui agli articoli 154 e 155 del TFUE. In base a tali articoli la Commissione deve consultare le parti sociali prima di presentare proposte nel settore della politica sociale.

La Commissione ha accolto la richiesta delle parti sociali, sottolineando il ruolo fondamentale che queste possono svolgere nella creazione e nell'attuazione di un quadro di qualità per i tirocini. L'11 settembre 2012 le parti sociali europee sono state invitate a presentare le proprie osservazioni sul possibile orientamento di un'azione dell'UE in una prima fase di

¹ COM(2012) 173 final.

² SWD(2012) 99 final.

consultazione. A seguito delle risposte ricevute, la Commissione lancia ora la seconda fase di consultazione sul contenuto della proposta³.

La presente comunicazione raccoglie i principali risultati della prima fase di consultazione e dati recenti relativi ai problemi di qualità legati ai tirocini e illustra le opzioni per un'azione a livello dell'UE. Per aiutare le parti sociali a preparare le loro risposte alla consultazione la presente comunicazione è corredata di un documento di analisi contenente informazioni generali (ad esempio, una definizione delle tipologie di tirocini, una descrizione dei loro vantaggi e costi, l'espressione del punto di vista delle parti interessate, la definizione delle problematiche e gli obiettivi strategici)⁴.

Per tirocinio s'intende un'attività lavorativa di durata limitata presso imprese, enti pubblici o organismi senza scopo di lucro effettuata da studenti o giovani che hanno recentemente terminato gli studi al fine di acquisire una preziosa esperienza pratica in ambito professionale prima di iniziare una regolare attività professionale. Vi sono cinque principali tipologie di tirocinio, che in parte si sovrappongono: tirocini nel corso degli studi; tirocini facenti parte di una formazione professionale obbligatoria (ad esempio, per le professioni di avvocato, medico, insegnante, architetto, contabile, ecc.); tirocini nell'ambito di politiche attive per il lavoro; tirocini sul libero mercato; tirocini transnazionali.

Per quanto riguarda l'oggetto dell'iniziativa, anche se la decisione spetta alle parti sociali, questa potrebbe incentrarsi sui tirocini sul libero mercato, dato che rappresentano il segmento più problematico. Ma vi sono anche altre alternative: la portata delle misure potrebbe essere estesa o limitata solo ai tirocini transnazionali o a quelli al di sopra di una certa durata. Un'altra questione riguarda la possibilità di adattare o di limitare le misure in considerazione delle specificità di determinati settori o industrie.

2. PRIMA FASE DI CONSULTAZIONE DELLE PARTI SOCIALI

Esiste un ampio consenso tra le parti sociali dell'UE sul ruolo rilevante dei tirocini nell'agevolare il passaggio dagli studi al mondo del lavoro, specialmente in epoca di crisi. Nel 2010 le parti sociali a livello intersettoriale hanno convenuto che la promozione di nuovi e migliori contratti di apprendistato e di tirocinio costituisce un'azione fondamentale nell'ambito dell'accordo quadro sui mercati del lavoro inclusivi. Tutti i partecipanti alla consultazione concordano sull'importanza delle parti sociali nel promuovere l'offerta di tirocini e invitano la Commissione a fornire un sostegno finanziario per aumentarne il numero, anche avviando programmi su larga scala a livello UE. Tuttavia, la prima fase di consultazione rivela opinioni divergenti in merito alla necessità di un'iniziativa da parte

³ I possibili esiti di tale processo sono i seguenti: le parti sociali possono avviare trattative e potrebbero raggiungere un accordo autonomo oppure chiedere alla Commissione di presentare una proposta legislativa in base al loro accordo. Se le parti sociali non giungono ad un accordo o decidono di non negoziare, la Commissione deve valutare la situazione e decidere se presentare la propria proposta.

⁴ SWD(2012) 407 del 5 dicembre 2012.

dell'UE, al suo oggetto, alla forma che dovrebbe assumere una tale iniziativa e ai principali elementi qualitativi sui quali dovrebbe concentrarsi l'iniziativa.

I **sindacati** reputano un'azione sui tirocini a livello dell'UE “*assolutamente necessaria*”. La CES⁵ è molto preoccupata per l'elevato numero di giovani che rimangono in posizioni di tirocinanti, talvolta per diversi anni. Troppo spesso questi giovani non hanno né uno statuto chiaro né alcun diritto di protezione sociale e percepiscono una remunerazione molto inferiore al salario minimo. In altri termini, essi prestano un servizio equivalente a quello di un lavoratore dipendente ma senza alcun beneficio equiparabile. Pertanto la CES insiste sul fatto che, per affrontare tali questioni, occorre stabilire un quadro di qualità per via legislativa o attraverso la contrattazione collettiva. La CES concorda con l'analisi/definizione degli elementi di qualità illustrata dalla Commissione nel documento di consultazione (contratto di tirocinio, obiettivi e contenuti chiari, durata limitata, sicurezza sociale/retribuzioni di livello adeguato, ecc.) e sottolinea che le parti sociali devono essere coinvolte attivamente in ogni fase del processo e a tutti i livelli. La CES sottolinea altresì la necessità di monitorare il rispetto di tale quadro di qualità.

Le **organizzazioni dei datori di lavoro** assumono un'posizione più scettica e sottolineano la necessità di distinguere chiaramente i tirocini dagli apprendistati. BusinessEurope si chiede se sia giustificata la necessità di un'iniziativa a livello UE. Le organizzazioni dei datori di lavoro riconoscono che per alcuni tirocini vi possono essere criticità legate alla qualità ma, a loro avviso, tali problematiche vanno affrontate a livello nazionale o regionale e sostengono che l'UE non dispone di competenze sufficienti, in particolare in materia di remunerazione.

BusinessEurope ritiene che le questioni relative alla remunerazione e alla sicurezza sociale non rientrano nell'ambito di competenza dell'UE e che, in ogni caso, le piccole imprese avrebbero difficoltà ad applicarle. Sebbene sia riconosciuto che i tirocini presentano notevoli vantaggi per le PMI (in particolare la possibilità di selezionare potenziali futuri lavoratori, assumere e impiegare personale altamente qualificato e migliorare la propria immagine aziendale a costi relativamente bassi), l'UEAPME⁶ sottolinea che le piccole imprese incontrano difficoltà specifiche nell'offrire tirocini poiché il livello dei costi è per loro relativamente più elevato. Il CEEP⁷ è favorevole ad un quadro di qualità a livello UE sotto forma di una serie di principi generali.

BusinessEurope e UEAMPE menzionano la necessità di mantenere il quadro sufficientemente flessibile per tener conto della diversità di sistemi e pratiche nazionali. Si teme che i programmi di tirocinio vengano appesantiti da procedure legali o amministrative eccessive che potrebbero scoraggiare le imprese dall'accogliere tirocinanti, privando così i giovani di una preziosa esperienza professionale.

⁵ Confederazione europea dei sindacati.

⁶ Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese.

⁷ Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale.

Vi è un ampio consenso sul fatto che la maggior parte dei problemi segnalati riguardano i tirocini sul libero mercato e numerose organizzazioni (comprese molte organizzazioni dei datori di lavoro, anche se non tutte) suggeriscono di limitare l'iniziativa proprio a questo tipo di tirocini.

In occasione della riunione del comitato per il dialogo sociale del 23 ottobre 2012, *BusinessEurope*, *CEEP* e *UEAPME* hanno espresso la disponibilità dei datori di lavoro dell'UE ad aprire un dibattito sui tirocini nell'ambito delle trattative autonome tra le parti sociali su un quadro d'azione sull'occupazione giovanile. La CES ha spiegato che, nonostante la piena volontà di partecipare a tali negoziati e l'apprezzamento per l'iniziativa della Commissione volta a creare un quadro di qualità per i tirocini, ritiene che il quadro d'azione non sia, in questa fase, la sede adeguata in cui condurre i negoziati sui tirocini ai sensi dell'articolo 154 del TFUE. Entrambe le parti hanno sottolineato che le posizioni espresse nella fase della prima consultazione non pregiudicano quelle che adotteranno durante una (eventuale) seconda consultazione.

3. PROBLEMATICHE RELATIVE AI TIROCINI

Sebbene i tirocini comportino una serie di vantaggi non solo per i tirocinanti, ma anche per i datori di lavoro e la società in generale, tutte le istituzioni europee hanno espresso preoccupazioni connesse alla loro efficacia, disponibilità e qualità. Nel 2010 il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione nella quale chiede specificamente tirocini migliori e garantiti, così come una Carta europea della qualità dei tirocini che preveda norme minime per garantirne il valore educativo ed evitare lo sfruttamento⁸. Nell'aprile 2012 la Commissione europea ha annunciato nel pacchetto occupazione⁹ una proposta di un quadro di qualità per i tirocini entro la fine del 2012. Nel giugno 2012 il Consiglio europeo ha concluso che “è fondamentale affrontare la disoccupazione giovanile, ricorrendo soprattutto alle iniziative della Commissione sulle garanzie per i giovani e sul quadro di qualità per i tirocini”¹⁰.

L'alto livello di attenzione politica è dovuto al fatto che una parte sostanziale dei tirocini presenta problemi quali contenuti formativi insufficienti, compensi troppo bassi o del tutto assenti, termini e condizioni insoddisfacenti relativamente ad aspetti diversi dal livello di retribuzione/indennità (quali condizioni di lavoro inadeguate). Vi sono anche problemi legati alla scarsa mobilità dei tirocinanti all'interno dell'UE¹¹.

In tutti gli Stati membri i tassi di disoccupazione giovanile sono molto più elevati rispetto al resto della popolazione in età lavorativa - in media il doppio. Ciò è dovuto a una serie di

⁸ PE 2009/2221 (INI), 14.6.2010.

⁹ COM(2012) 173 del 18.4.2012.

¹⁰ EUCO 76/12, 28-29 giugno 2012.

¹¹ Commissione europea (2012): *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States* (in appresso “lo studio sui tirocini”).

motivi, in particolare la mancanza di esperienza lavorativa di chi si affaccia al mondo del lavoro per la prima volta. Ciò evidenzia l'importanza dei tirocini nel facilitare il passaggio dagli studi al mondo del lavoro e, in ultima analisi, per aiutare a ridurre la disoccupazione giovanile. Un efficace quadro di qualità deve fornire orientamenti in grado di aiutare i datori di lavoro ad offrire un maggior numero di tirocini a vantaggio delle loro imprese e dei tirocinanti, che possono in tal modo beneficiare di un'opportunità per avvicinarsi al mondo del lavoro.

D'altro canto, i tirocini di scarsa qualità che non accrescono la possibilità di inserimento professionale del tirocinante, che non offrono un livello minimo di tutela e che sono utilizzati come sostituzione a basso costo del personale regolare possono dissuadere i giovani dall'effettuare tirocini, incidendo negativamente sul mercato del lavoro. In alcuni Stati membri non è obbligatorio avere un contratto di tirocinio che stabilisca i diritti e gli obblighi delle parti, il che significa che alcuni tirocinanti (fino al 25% secondo un sondaggio del 2011 effettuato dal Forum europeo della gioventù) non hanno alcun rapporto contrattuale scritto con l'organizzazione presso cui svolgono il tirocinio.

Per quanto riguarda l'indennità e la retribuzione, offrire una formazione di qualità rappresenta un costo per il datore di lavoro. Tuttavia, la remunerazione costituisce un importante elemento di qualità. L'assenza di compenso per larga parte dei tirocini desta preoccupazioni in termini di pari opportunità, poiché le persone provenienti da ambienti meno privilegiati possono effettivamente non avere accesso ai tirocini.

Un ulteriore problema riguarda la ripetizione di tirocini uno dopo l'altro, per cui un giovane talvolta è costretto a svolgere più tirocini prima di accedere al mondo del lavoro. Secondo l'indagine del Forum europeo della gioventù, il 37% degli intervistati ha effettuato tre o più tirocini. Preoccupa altresì il fatto che i datori di lavoro, sfruttando le retribuzioni basse o inesistenti insieme alla ripetizione dei tirocini, li utilizzino come una forma di occupazione non retribuita.

Attualmente, sono relativamente pochi i giovani che completano un **tirocinio in un altro paese**. Un sondaggio Eurobarometro del 2011 rivela che il 53% dei giovani in Europa sono disposti o interessati a lavorare in un altro Stato membro dell'UE¹².

I principali ostacoli identificati nella mobilità transnazionale sono legati alla mancanza di informazioni trasparenti e facilmente accessibili sulle condizioni giuridico - amministrative e alla difficoltà di trovare organizzazioni ospitanti in cui vi sia una buona corrispondenza tra le esigenze dell'organizzazione e il profilo del tirocinante. Il problema della mancanza di informazioni circa la qualità dei tirocini è in effetti più sentito per i **tirocini transnazionali**. Lo studio sui tirocini ha evidenziato notevoli differenze nel mercato del lavoro e nel quadro

¹² L'esperienza acquisita nel corso dei programmi Erasmus e Leonardo da Vinci dimostra che molti studenti desiderano svolgere un tirocinio all'estero in quanto la domanda da parte dei potenziali partecipanti supera di gran lunga i fondi disponibili.

normativo dei tirocini nei vari Stati membri. La mancanza di conoscenza da parte dei tirocinanti stranieri delle condizioni locali ostacola la comprensione e la consapevolezza dei loro diritti.

L'interesse mostrato dai giovani a lavorare all'estero e, parallelamente, il basso numero di tirocini internazionali indicano che le incertezze relative alle condizioni lavorative all'estero potrebbero costituire un importante elemento (negativo). Se un giovane non sa cosa aspettarsi da un tirocinio all'estero in termini di condizioni, apprendimento, protezione sociale, remunerazione, ecc., la sua volontà di parteciparvi sarà limitata. Ciò significa un'opportunità persa per il tirocinante (e futuro lavoratore) in termini di acquisizione di nuove competenze ed esperienze nonché un ostacolo alla mobilità all'interno dell'UE.

4. NECESSITÀ DI UN'AZIONE UE SUI TIROCINI

Data la situazione dei giovani sul mercato del lavoro nell'UE e le criticità sopra descritte, urge migliorare la qualità dei tirocini mobilitando le parti sociali e fornendo orientamenti agli Stati membri. Ciò è necessario per far fronte all'elevato tasso di disoccupazione giovanile e per ridurre gli squilibri nel mercato del lavoro europeo, agevolando il passaggio dagli studi al mondo del lavoro ed eliminando gli ostacoli alla mobilità. La presente comunicazione viene adottata nell'ambito del pacchetto per l'occupazione giovanile che comprende iniziative quali una garanzia per la gioventù e misure in materia di mobilità e apprendistati¹³.

Nel semestre europeo 2012, 22 Stati membri hanno ricevuto raccomandazioni specifiche per paese, intese appositamente a migliorare la situazione dei giovani sul mercato del lavoro¹⁴. I tirocini di qualità contribuiscono a promuovere la possibilità di inserimento professionale dei giovani e rappresentano una tappa importante verso un'occupazione regolare.

L'azione dell'UE sosterrà gli Stati membri nell'attuazione dell'orientamento per l'occupazione n. 8 della strategia Europa 2020, in particolare attraverso iniziative per aiutare i neo-laureati alla ricerca di una prima occupazione, corsi postuniversitari o opportunità di formazione. Inoltre, la definizione di criteri di qualità riconosciuti a livello internazionale può avvenire più rapidamente se vi sono istituzioni sovranazionali che assumono un ruolo di coordinamento e di supporto. L'UE è il soggetto più indicato a tal fine, in quanto sembra piuttosto limitata o del tutto assente la tendenza a sviluppare spontaneamente criteri di qualità internazionali. Una soluzione a livello dell'UE porterebbe inoltre chiari vantaggi in termini di mobilità dei tirocinanti all'interno dell'UE e contribuirebbe a una maggiore integrazione del mercato del lavoro. La promozione della mobilità geografica all'interno dell'UE contribuirà a ridurre la disoccupazione strutturale, poiché esistono notevoli squilibri tra le competenze indicate e la domanda/offerta sul mercato del lavoro europeo. Lo sviluppo dei tirocini

¹³ COM(2012) 727 del 5 dicembre 2012.

¹⁴ Una rassegna dettagliata delle raccomandazioni indirizzate specificamente ai giovani sono riportate nell'allegato II del documento di lavoro dei servizi della Commissione SWD(2012) 406 del 5 dicembre 2012.

transnazionali è uno strumento fondamentale per raggiungere questo obiettivo. I giovani che desiderano effettuare una formazione in un altro Stato membro dovrebbero avere un chiaro punto di riferimento per poter verificare i criteri di qualità ed evitare di essere scoraggiati a causa di incertezze sulle formalità giuridico - amministrative o sugli obblighi contrattuali. Un approccio a livello dell'UE è inoltre una condizione imprescindibile, dal punto di vista operativo, per estendere la rete EURES agli apprendistati e ai tirocini, come richiesto dal Consiglio europeo del giugno 2012¹⁵.

5. LINEE DI AZIONE DELL'UE

La Commissione ha individuato possibili linee di azione dell'UE, su cui desidera raccogliere il parere delle parti sociali, anche per quanto riguarda l'eventuale apertura di trattative tra di loro. Tutte le linee di azione dell'UE – che possono essere combinate tra loro - sono indicate in dettaglio nel documento analitico di accompagnamento.

Attualmente, le opinioni espresse dalle parti sociali dell'UE durante la prima fase della consultazione sono discordanti in merito al contenuto e alla forma che un'iniziativa di questo tipo potrebbe assumere.

5.1. Quadro di qualità per i tirocini

Nel pacchetto occupazione¹⁶ dell'aprile 2012, la Commissione ha annunciato una proposta relativa a un quadro di qualità per i tirocini. Per quanto riguarda la scelta degli elementi di qualità da inserire, la Commissione ha identificato una serie di principi che caratterizzano i tirocini di qualità, sulla base dello studio sui tirocini e delle risposte alla consultazione pubblica e alla prima fase di consultazione. Sebbene possa sembrare che abbiano validità generale, tali principi potrebbero essere adattati al tipo di attività/settore e rispecchiare la dimensione dell'organizzazione che offre il tirocinio. Si dovrebbe tener conto degli oneri amministrativi per le PMI, in quanto le piccole imprese e soprattutto le microimprese possono incontrare maggiori difficoltà nel fornire ai tirocinanti lo stesso livello di formazione individuale (o altro supporto) rispetto alle organizzazioni di dimensioni più grandi. Inoltre, il livello di tutela offerto ai tirocinanti non dovrebbe essere superiore a quello dei lavoratori regolari.

Occorre considerare i seguenti elementi da inserire nel quadro:

- **contratto di tirocinio:** il punto di partenza per il quadro di qualità è rappresentato dalla conclusione di un contratto di tirocinio. Un tirocinio di qualità dovrebbe basarsi su un contratto scritto tra il tirocinante e l'organizzazione ospitante (e possibilmente con l'organizzazione di formazione), che specifichi aspetti quali gli obiettivi professionali e di apprendimento, la durata, il tempo di lavoro giornaliero/settimanale e, se del caso, l'assicurazione sociale e la retribuzione/ indennità;

¹⁵ EUCO 76/12, 28-29 giugno 2012.

¹⁶ COM(2012)173 del 18.4.2012.

- **trasparenza delle informazioni:** i diritti e gli obblighi del tirocinante, del datore di lavoro e, se del caso, dell’istituto di istruzione. Informazioni aggiornate sulle disposizioni giuridiche e di altra natura applicabili a livello europeo e nazionale dovrebbero essere facilmente disponibili, in un formato comparabile, a tutte le parti che intervengono nell’organizzazione e nello svolgimento dei tirocini. La difficoltà di accedere a informazioni complete e attendibili su tali disposizioni in tutti gli Stati membri costituisce uno dei principali ostacoli all’organizzazione di tirocini transnazionali;
- **obiettivi e contenuti:** i tirocini dovrebbero consentire al tirocinante di acquisire competenze pratiche sul posto di lavoro complementari alla sua preparazione teorica. Lo scopo principale dei tirocini è aumentare le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro dei giovani e promuovere il loro sviluppo professionale. A tal fine è importante stabilire obiettivi ben definiti e un contenuto di apprendimento di elevata qualità;
- **orientamento e riconoscimento:** i contenuti formativi dovrebbero essere assicurati designando un supervisore personale o un tutor all’interno dell’organizzazione ospitante per ciascun tirocinante. Tale figura dovrebbe guidare il tirocinante nei compiti che gli vengono assegnati, verificare i progressi compiuti e spiegare le procedure e le tecniche di lavoro in generale. Il tutor è anche tenuto a valutare le attività svolte dal tirocinante alla fine del tirocinio, anche sotto forma di una lettera di referenza. Una valutazione finale indicante aspetti quali la durata, il contenuto formativo, le mansioni espletate, nonché le conoscenze, abilità e competenze acquisite e una valutazione delle attività svolte dovrebbe assicurare il corretto riconoscimento del tirocinio;
- **durata:** la durata dei tirocini sul libero mercato non dovrebbe eccedere un periodo determinato, ad esempio sei mesi, per assicurare che il tirocinante non sostituisca il personale regolare. I tirocini post-laurea obbligatori per l’accesso alle professioni (ad esempio per medici, avvocati, insegnanti) dovrebbero essere esclusi in quanto questi tirocini tendono ad essere fortemente regolamentati. Una categoria simile è rappresentata dai “programmi di tirocinio in impresa” per le assunzioni ai livelli manageriali più alti al fine di preparare i tirocinanti ad una carriera di alto livello nell’azienda;
- **ripetizione dei tirocini:** va affrontata la questione di limitare il numero di tirocini successivi presso lo stesso datore di lavoro, ad esempio limitando la possibilità di stipulare un nuovo contratto di tirocinio tra le medesime parti entro un determinato lasso di tempo (per es. 12 mesi) dalla scadenza del precedente contratto;
- **disposizioni sulla sicurezza sociale:** il tirocinante e l’organizzazione ospitante devono chiarire le condizioni di protezione sociale, compresa l’assicurazione sanitaria e l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Se il tirocinante non è uno studente¹⁷, l’organizzazione ospitante e il tirocinante stesso devono adempiere agli obblighi in materia di assicurazione previsti dal diritto del lavoro di quel paese. In

¹⁷ Nella maggior parte degli Stati membri, gli studenti ricevono una tutela sociale da parte dello Stato o del loro istituto di istruzione, e hanno quindi un’assicurazione sanitaria o contro gli infortuni quando svolgono un tirocinio durante gli studi.

alternativa, il contratto di tirocinio può prevedere regimi assicurativi a carico dell'organizzazione ospitante o del tirocinante;

- **retribuzione/rimborso spese:** in caso di vantaggio reciproco dell'organizzazione ospitante e del tirocinante in termini di trasferimento delle conoscenze e di apprendimento, può essere opportuno un tirocinio non retribuito. Gli orientamenti relativi alla remunerazione/indennità dovrebbero quindi prevedere che il contratto scritto di tirocinio specifichi chiaramente l'eventuale indennità o retribuzione, sottolineando il ruolo di tale aspetto nel garantire ai giovani provenienti da ambienti svantaggiati l'accesso a tirocini di qualità, e in ultima analisi ad alcune professioni;
- **approccio di partenariato:** al fine di aumentare il numero di tirocini di qualità, i datori di lavoro e le organizzazioni ospitanti dovrebbero intensificare la cooperazione con i servizi pubblici di collocamento (anche attraverso la rete EURES), altri enti pubblici, istituti di istruzione e di formazione e altri datori di lavoro per sfruttare al meglio le sinergie, ridurre i costi, condividere le migliori pratiche, abbinare in maniera più efficace la domanda e l'offerta di tirocini, ecc.

Il quadro di qualità potrebbe limitarsi ai tirocini nel libero mercato e assumere la forma di una raccomandazione (ai sensi degli articoli 292 e 153 del TFUE), come annunciato nel pacchetto occupazione.

5.2. Etichette di qualità dei tirocini

Un'altra opzione è rappresentata dall'attribuzione di un'etichetta di qualità per le organizzazioni ospitanti, gli istituti di istruzione, i servizi di collocamento e/o altri attori interessati, che si conformano al quadro di qualità o che rispettano una serie definita di principi di qualità. Si potrebbe inoltre prevedere un'etichetta di qualità per settori specifici.

Varie sono le soluzioni possibili. Per mantenere al minimo i costi legati all'etichetta di qualità, questa potrebbe essere attribuita alle organizzazioni che si impegnano a rispettare i principi di qualità, senza previa ispezione o selezione, con l'intesa che eventuali reclami debitamente giustificati comporterebbero il ritiro dell'etichetta. Ciò consentirebbe di gestire l'attribuzione dell'etichetta attraverso un piccolo ufficio esterno o un'organizzazione interessata. L'etichetta di qualità sarebbe una soluzione non normativa alle questioni relative alla qualità. Tuttavia, con tale impostazione vi è il rischio che solo poche organizzazioni la richiedano, in quanto la domanda attuale di tirocini è superiore all'offerta. Inoltre, molti dei possibili richiedenti probabilmente sarebbero tra coloro che già offrono tirocini di qualità e pertanto tale iniziativa non consentirebbe di risolvere appieno il problema.

5.3. Creazione di un sito web di informazione

Un'ulteriore opzione è l'istituzione di un sito web che offra una panoramica sui tirocini (con informazioni regolarmente aggiornate sulle condizioni dei tirocini e il quadro giuridico in ciascuno Stato membro, eventualmente nel contesto del portale EURES). Un sito web ben progettato e di facile utilizzo potrebbe consentire un accesso più agevole alle informazioni sulla legislazione nazionale relativa ai tirocini e sulla disponibilità dei vari tipi di tirocini negli

Stati membri. Ciò ridurrebbe i costi di ricerca dei tirocini, migliorando l'incontro tra domanda e offerta, ed eventualmente potrebbe avere un effetto positivo aumentando la disponibilità di candidati per tirocini transnazionali. D'altro canto, ciò potrebbe altresì avere un impatto limitato sulla qualità dei tirocini. Anche se risolverebbe la questione della mancanza di informazioni generali sulle norme vigenti, di per sé il sito non sarebbe in grado di fornire in maniera sistematica informazioni sulla qualità degli specifici tirocini offerti. Ciò potrebbe avvenire tramite un modulo in cui i tirocinanti o ex-tirocinanti potrebbero lasciare i propri commenti sugli specifici tirocini.

5.4. Impatto delle opzioni

Tutte le linee di azione dell'UE avranno delle ripercussioni, come indicato nel documento analitico di accompagnamento. La Commissione è interessata a conoscere il parere delle parti sociali sull'impatto delle opzioni proposte.

6. PROSSIME FASI

Un quadro di qualità potrebbe essere decisivo per migliorare la qualità dei tirocini nell'UE. Esso incoraggerebbe le organizzazioni di accoglienza a offrire un maggior numero di tirocini che garantirebbero una formazione di qualità, condizioni di lavoro dignitose e un vero e proprio trampolino di lancio per accedere al mercato del lavoro.

La Commissione terrà conto dei risultati di questa consultazione nelle sue future attività al fine di migliorare la qualità dei tirocini. In particolare, essa potrebbe sospendere tali attività se le parti sociali decidessero di aprire negoziati tra loro su tali questioni in un'ottica sufficientemente ampia. Altrimenti la Commissione procederà ad adottare un'iniziativa dell'UE su un quadro di qualità per i tirocini, corredata di una valutazione d'impatto.

7. QUESITI ALLE PARTI SOCIALI

La Commissione desidera pertanto sentire il parere delle parti sociali in risposta ai seguenti quesiti e sulla loro valutazione dell'impatto dell'opzione preferita:

1. Ritenete che l'opzione di cui al punto 5.1.
 - possa fornire un quadro accettabile per affrontare le preoccupazioni espresse nelle risposte alla prima fase della consultazione?
 - dovrebbe limitarsi ai tirocini sul libero mercato, oppure dovrebbe coprire tutti i tipi di tirocini?
2. Qual è il parere delle parti sociali sulle altre opzioni di cui ai punti 5.2 e 5.3?
3. Le parti sociali dell'UE, a livello interprofessionale e settoriale, sono disposte ad intavolare trattative sulle questioni sollevate al punto 5.1 della presente

comunicazione al fine di concludere un accordo su un quadro di qualità per i tirocini ai sensi dell'articolo 155 TFUE?