

## Materiali di discussione | N. 11/2025

a cura di

Giulia Comi, Alessandra Della Vecchia,  
Francesca Di Gioia, Giorgia Martini

**Verso la direttiva tirocini.  
Dall'analisi delle proposte europee  
al confronto comparato**

## **ADAPT**

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati  
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

---

# **Materiali di discussione**

## **DIRETTORE RESPONSABILE**

Francesco Seghezzi

## **DIRETTORE ADAPT University Press**

Giorgia Martini

## **REDAZIONE**

Laura Magni (*coordinatrice di redazione*)

Maddalena Magni

Giuseppe Manzella

[ADAPT University Press](#) | [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it)

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di **double blind peer review**, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

a cura di

Giulia Comi, Alessandra Della Vecchia,  
Francesca Di Gioia, Giorgia Martini

**Verso la direttiva tirocini.  
Dall'analisi delle proposte europee  
al confronto comparato**

**ISBN** 979-12-80922-66-3

Publicato il 25 luglio 2025

© **2025 ADAPT University Press**

Publicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

# INDICE

Introduzione di <i>Matteo Colombo, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzeri</i> .....	VI
<b>Parte I. La proposta di direttiva</b> .....	<b>1</b>
1. Il quadro definitivo di <i>Silvia Loponte, Giorgia Martini, Erika Rizzi, Fabrizio Simonini, Arianna Zanoni</i> .....	2
2. Il tirocinio tra formazione e lavoro di <i>Michele Corti, Alessandra Della Vecchia, Maria Carlotta Filipozzi, Chiara Nardo, Jacopo Sala</i> .....	13
3. Proposta di direttiva sui tirocini: le regole per gli Stati membri di <i>Silvia Caneve, Federica Chirico, Giulia Comi, Angela Zaniboni</i> .....	23
4. Direttiva tirocini: riflessioni sul metodo in una prospettiva di diritto delle relazioni industriali di <i>Francesco Alifano, Fulvio Cucchisi, Francesca Di Gioia, Giuseppina Papini, Sara Prosdocimi</i> .....	32
<b>Parte II. Contesto internazionale</b> .....	<b>44</b>
1. I tirocini nella prospettiva comparata: il Regno Unito di <i>Silvia Loponte, Giorgia Martini, Erika Rizzi, Fabrizio Simonini, Arianna Zanoni</i> .....	45
2. I tirocini nella prospettiva comparata: la Germania di <i>Michele Corti, Alessandra Della Vecchia, Maria Carlotta Filipozzi, Chiara Nardo, Jacopo Sala</i> .....	54
3. I tirocini nella prospettiva comparata: la Francia di <i>Silvia Caneve, Federica Chirico, Giulia Comi, Angela Zaniboni</i> .....	58
4. I tirocini nella prospettiva comparata: la Spagna di <i>Francesco Alifano, Fulvio Cucchisi, Francesca Di Gioia, Giuseppina Papini, Sara Prosdocimi</i> .....	65
<i>Notizie sugli autori</i> .....	72

## Introduzione

*di Matteo Colombo, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri*

Negli ultimi anni, anche a causa dell'utilizzo disfunzionale e distorto dell'istituto, si è registrata una rinnovata attenzione da parte del legislatore verso il tema dei tirocini. Questo sia a livello nazionale, come dimostra il tentativo di riforma della legge di bilancio 2022 (poi, in parte, vanificato dall'intervento della Corte costituzionale), sia a livello decentrato, con l'impegno delle regioni a definire nuove linee guida per la disciplina dei tirocini extracurricolari.

In questo scenario, si colloca l'iniziativa della Commissione europea che, il 20 marzo 2024, ha presentato una proposta di direttiva dedicata alle condizioni di lavoro dei tirocinanti e una proposta di una nuova raccomandazione finalizzata all'aggiornamento del *framework*, ideato nel 2014, per la promozione di tirocini di qualità.

Il problema dell'utilizzo distorto dei tirocini è così tornato ad assumere, a dieci anni di distanza dall'ultimo atto europeo di *soft law* in materia, una rilevanza sovranazionale, a conferma di come l'istituto presenti criticità strutturali comuni a gran parte degli Stati membri, che vanno ben oltre le peculiarità dei singoli ordinamenti.

Temi quali la durata massima, la presenza di un compenso, l'integrazione con i percorsi formativi e i confini con il lavoro subordinato rappresentano solo alcune delle questioni che, se da una parte accomunano i diversi ordinamenti dell'Unione europea, dall'altra costituiscono nodi divisivi nel dibattito tra i rappresentanti dei diversi Stati membri. Ne è la prova il fatto che, a distanza di mesi dalla proposta della Commissione, non sia ancora stata raggiunta una sintesi condivisa dalle diverse istituzioni europee, come evidenziano i diversi orientamenti assunti dal Parlamento europeo (attraverso le commissioni competenti) e dal Consiglio UE rispetto alla proposta iniziale della Commissione europea.

In parallelo a questo vivace dibattito tra le istituzioni europee, la proposta di direttiva, così come le posizioni assunte dalle istituzioni europee sul testo

presentato, rappresentano in ogni caso un'occasione utile per tornare a riflettere, più in profondità, sul senso del tirocinio.

Questo istituto è infatti da sempre oggetto di un complesso bilanciamento tra la finalità formativa e di orientamento e quella occupazionale, di inserimento e di primo dei giovani (e non solo) nel mercato del lavoro. Concentrare l'attenzione sul tirocinio significa quindi riflettere sul rapporto tra formazione e lavoro, sul lavoro dei giovani, sugli strumenti utili a favorire le transizioni tra scuola e mercato del lavoro.

Per questa ragione, la Scuola di alta formazione di ADAPT – partecipata da dottorandi del corso di dottorato in *Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro*, co-progettato e gestito da Fondazione ADAPT e dall'Università degli Studi di Siena, da apprendisti di ricerca e da giovani ricercatori – ha colto l'opportunità offerta dal dibattito in corso e dalle proposte avanzate a livello euro-unitario come occasione attorno al quale sviluppare alcuni esercizi laboratoriali sul tema formazione-lavoro, nell'ambito del secondo semestre dell'anno accademico 2024/2025.

Più nel dettaglio, i ricercatori della Scuola, organizzati in gruppi di lavoro multidisciplinari (composti da giuristi, sociologi, esperti di politiche del lavoro e pedagogisti), hanno condotto due esercizi.

Il primo, oggetto della parte I del volume, indaga il contenuto della proposta di direttiva della Commissione europea. Del testo normativo, in particolare, sono analizzate le definizioni di “tirocinio” e “tirocinante” (cap. 1), le tecniche di promozione della dimensione formativa dell'istituto (cap. 2), le nuove regole del rapporto di tirocinio proposte dal legislatore euro-unitario (cap. 3) e, con ciò, il possibile impatto della direttiva sull'ordinamento italiano (cap. 4). I contributi realizzati non si sono limitati a considerare solo il testo originario della proposta di direttiva, ma hanno anche approfondito le proposte avanzate dal Parlamento europeo e, più recentemente, dal Consiglio europeo, così come le valutazioni espresse da altre istituzioni comunitarie.

Il secondo esercizio, oggetto della parte II del volume, ha riguardato l'analisi comparata della regolazione del tirocinio in quattro diversi Paesi: Regno Unito (parte II, cap. 1), Germania (parte II, cap. 2), Francia (parte II, cap. 3) e Spagna (parte II, cap. 4). La scelta di questi Paesi è stata determinata, da un lato, dalla volontà di analizzare ordinamenti europei con esperienze normative consolidate o in evoluzione (Germania, Francia, Spagna), dall'altro

lato dall'interesse a confrontarsi con un contesto "di controllo" come quello del Regno Unito, esterno rispetto alla UE e, proprio per questo, particolarmente utile per mettere alla prova le categorie emerse nel dibattito europeo.

L'esito dei lavori svolti è raccolto in questo volume, che vuole offrire al lettore italiano – ai ricercatori, ai decisori politici, così come agli operatori che si trovano quotidianamente coinvolti nella gestione, regolazione e implementazione di percorsi di tirocinio – un contributo utile per riflettere su un istituto che, come evidenziato dalla più recente ricerca di Eurobarometro, riguarda quattro giovani europei su cinque e che, in particolare nel nostro Paese, ha visto aumentare drasticamente la sua diffusione, venendo però spesso ridotto a mero periodo di prova, senza una vera componente formativa, utile tutt'al più ad abbattere il costo del lavoro.

In questo senso, ci auguriamo che le riflessioni qui sviluppate e gli approfondimenti svolti sul contesto internazionale possano fornire spunti utili anche in vista dell'approvazione dell'accordo in Conferenza Stato-Regioni dedicato alle nuove linee-guida per i tirocini extracurricolari. Tale accordo dovrà prepararsi a recepire quanto disposto a livello comunitario ma anche e soprattutto a ridisegnare il tirocinio extracurricolare, con l'obiettivo di tornare a valorizzarne le caratteristiche proprie, *in primis* la natura formativa e orientativa, e contrastarne l'utilizzo distorto.

In conclusione, riteniamo opportuno ringraziare tutti i componenti della Scuola per il lavoro svolto, sviluppato nell'arco di tre mesi grazie a momenti di formazione frontale, confronto, esercitazione e stesura collettiva dei contributi. Il presente volume è il frutto di questo impegno condiviso e intende porsi come punto di partenza per un confronto più consapevole e documentato sul futuro del tirocinio, sia in Italia che in Europa, nella convinzione che ogni sua eventuale riforma debba necessariamente fondarsi su una (ri)scoperta del suo *sensu* e *scopo*, quale percorso utile a sviluppare processi di apprendimento, inclusione e orientamento al lavoro.

Parte I.

**LA PROPOSTA DI DIRETTIVA**

# 1. Il quadro definitorio

di Silvia Loponte, Giorgia Martini, Erika Rizzi,  
Fabrizio Simonini, Arianna Zanoni

## 1. Introduzione

Nel marzo 2024 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva volta a migliorare le condizioni di lavoro dei tirocinanti e contrastare l'abuso di questo strumento, richiamando l'attenzione su alcune criticità come l'utilizzo dei tirocini per periodi eccessivi rispetto alla durata stabilita dalla normativa, la carenza di supervisione del percorso dei tirocinanti, l'assenza di garanzie in termini di qualità e trasparenza. Quella europea è un'iniziativa che, pur incidendo su un fenomeno esteso e problematico, ha finora ricevuto un'attenzione marginale nel dibattito italiano.

In un recente contributo <sup>(1)</sup>, si sottolinea come, sul piano europeo, il legislatore incontri notevoli difficoltà nell'intervenire in modo efficace e pertinente rispetto alla pluralità di forme che i tirocini possono assumere, nonché rispetto alla natura polivalente dell'istituto. **Non a caso, il tirocinio è stato definito come caratterizzato da «uno statuto giuridico vuoto o quantomeno paradossale», con riferimento al fatto che in molti ordinamenti i legislatori sembrano più impegnati a chiarire ciò che il tirocinio non è (un rapporto di lavoro ordinario), piuttosto che ad offrirne una visione positiva e coerente <sup>(2)</sup>.**

---

<sup>(1)</sup> G. IMPELLIZZIERI, *La proposta di direttiva UE sui tirocini: problemi definitivi e principio di non discriminazione*, in *Professionalità studi*, 2024, n. 2, pp. 232-252.

<sup>(2)</sup> J. HELME, *The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward*, in *Industrial Law Journal*, dicembre 2024, vol. 53, n. 4, pp. 679-710, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae022>.

**Nel 2022 la Commissione europea ha iniziato a valutare di aggiornare il *Quality Framework for Traineeships* (QFT) del 2014, prevedendo la realizzazione di uno studio (pubblicato l'anno successivo) <sup>(3)</sup> di analisi e monitoraggio dello “stato di salute” del tirocinio in Europa.**

**A gennaio 2023 la Commissione ha quindi proceduto alla pubblicazione della valutazione delle analisi d'impatto del QFT del 2014 <sup>(4)</sup>: nonostante tutte le parti consultate abbiano convenuto che i principi introdotti nel 2014 restassero validi, si è altresì riconosciuta la necessità di un aggiornamento, anche nell'ottica di ulteriore miglioramento.**

**Nel giugno del 2023 il Parlamento europeo ha pubblicato una risoluzione per chiedere alla Commissione di aggiornare e rafforzare la raccomandazione del Consiglio del 2014, rendendola uno strumento legislativo dotato di maggiore forza <sup>(5)</sup>.**

**Tra luglio e novembre 2023 la Commissione ha aperto un giro di consultazioni con le parti sociali finalizzate alla preparazione della proposta di direttiva: una prima consultazione tra luglio e settembre 2023 è stata incentrata sui fabbisogni e la possibile direzione da seguire per l'UE, e una seconda tra settembre e novembre 2023 è stata invece dedicata al contenuto della proposta di direttiva.**

**Anche una serie di *survey* hanno contribuito alla redazione della proposta: dapprima una *survey* pubblicata da Eurobarometro a marzo 2023 <sup>(6)</sup> a cui se ne sono sommate altre promosse dalla Commissione stessa, tra cui una *survey* che ha coinvolto gli stakeholders nazionali <sup>(7)</sup> e una indirizzata alle piccole medie imprese <sup>(8)</sup> da cui sono emerse posizioni discordanti tra gli**

---

<sup>(3)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION AND ECORYS, [Study supporting the evaluation of the quality framework for traineeships – Final report](#), 2023.

<sup>(4)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Traineeships: Commission evaluation analyses impact of European quality framework](#), Press Release 10 gennaio 2023.

<sup>(5)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Quality traineeships in the EU](#), 14 giugno 2023.

<sup>(6)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Eurobarometer survey shows that traineeships help young people land their first job](#), Press Release, 28 aprile 2023.

<sup>(7)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Proposal for a Directive of The European Parliament and of the Council on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\)](#), 20 marzo 2024 ([Versione in IT](#)).

<sup>(8)</sup> ENTERPRISE EUROPE NETWORK, [SME Panel survey on “Quality traineeships” – summary report](#), condotta fra il 12 ottobre 2023 e il 9 novembre 2023.

stessi datori di lavoro: per la maggior parte di questi infatti il QFT del 2014 era sufficiente, e non richiedeva ulteriori aggiornamenti; altri stakeholders, invece, sostenevano la necessità di rinforzare il QFT soprattutto con riferimento alla remunerazione, alla protezione sociale e all'inclusione dei tirocinanti <sup>(9)</sup>.

**A marzo 2024 la Commissione, parallelamente alla proposta di direttiva e ad una nuova proposta di raccomandazione, ha pubblicato un *impact assessment* <sup>(10)</sup> in cui sono state individuate tre criticità fondamentali legate ai tirocini (il lavoro camuffato da tirocinio, i tirocini di bassa qualità e la scarsa equità di accesso) analizzandone le cause <sup>(11)</sup>.**

## 2. La proposta di direttiva

**La proposta di direttiva in materia di tirocini, elaborata dalla Commissione europea e diffusa a marzo 2024, privilegia il tirocinio come strumento di formazione non formale, ovvero un percorso formativo che, pur essendo strutturato e organizzato, non conduce al conseguimento di titoli ufficiali.** La direttiva si fonda infatti sull'assunto che «i tirocini possono offrire ai giovani l'opportunità di acquisire un'esperienza pratica e professionale, migliorare le loro competenze e accedere quindi più facilmente al mercato del lavoro» – mirando alla riduzione del tasso di giovani NEET entro il 2030 dal 12,6 al 9% – e, parallelamente, possono offrire alle imprese un'occasione per formare e trattenere i giovani all'interno delle organizzazioni <sup>(12)</sup>.

In quest'ottica la componente formativa è quindi considerata funzionale all'inserimento immediato dei giovani nel mondo del lavoro. Stando infatti all'articolo 2, lettera *a*, della proposta di direttiva, **il tirocinio** è «un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'espe-

---

<sup>(9)</sup> M. PAPE, [European Traineeships Directive](#), EPRS – European Parliamentary Research Service, 09/2024.

<sup>(10)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Impact Assessment Report](#), 20 marzo 2024.

<sup>(11)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Proposal for a Council Recommendation on a Reinforced Quality Framework for Traineeships](#), 20 marzo 2024.

<sup>(12)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [“Direttiva Tirocini”](#), 20 marzo 2024 (versione originale citata in nota 6).

rienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un rapporto di lavoro regolare o l'accesso a una professione», e non si fa quindi alcun riferimento al conseguimento di un titolo di studio.

Non solo, dalla definizione di “**tirocicante**” espressa sempre all'articolo 2, lettera *b*, della proposta di direttiva della Commissione europea, risulta evidente che non possono essere considerati tirocinanti coloro che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro per come definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro. Questa scelta risulta coerente con la natura della base giuridica su cui è fondata la proposta di direttiva, ossia l'articolo 153, § 2, lettera *b*, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), come esplicitato nella direttiva. L'articolo 153 rimanda a sua volta all'articolo 151, il quale identifica come obiettivi dell'Unione e degli Stati membri «la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro» e per raggiungere tali obiettivi, l'articolo 153, proprio al § 2, lettera *b*, prevede l'adozione di direttive che fissano le prescrizioni minime applicabili, tra l'altro, alle “condizioni di lavoro” di cui all'articolo 153, § 1, lettera *b*, TFUE. Considerando questo *framework* giuridico, la direttiva si rivolge ai “tirocinanti lavoratori”, così come vengono qualificati con precisione alla lettera *b* dell'articolo 2 della proposta legislativa in esame. Tale disposizione qualifica come destinatari della direttiva coloro che svolgono un tirocinio in cambio di una remunerazione e sotto la supervisione e la direzione di un datore di lavoro, configurando una situazione assimilabile a un rapporto di lavoro subordinato. In questa prospettiva la direttiva sembrerebbe restringere ulteriormente lo spazio per quelle forme di tirocinio finalizzate principalmente alla formazione in senso stretto e concepite come esperienze di medio periodo, e non all'inserimento diretto nel mercato del lavoro. Ciò si evince chiaramente dall'obiettivo dichiarato dal testo legislativo: «migliorare e garantire il rispetto delle condizioni di lavoro del tirocinante» e «contrastare i rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini» (considerando 1 e 6).

La direttiva, dunque, mira a disciplinare anche situazioni ambigue o irregolari, come quelle dei “falsi tirocini”, ovvero quei casi in cui formalmente non viene stipulato un contratto di lavoro. La finalità della proposta è, infatti, quella di evitare che il tirocinio venga usato per eludere tutele proprie del lavoro subordinato, nonché di rafforzarne il carattere transitorio e professionalizzante, in funzione di un rapido accesso all'occupazione stabile.

Il contesto preso in esame dalla Commissione – entro cui si colloca la questione definitoria del tirocinio – è caratterizzato da un mercato del lavoro in continua evoluzione, che richiede un costante aggiornamento delle competenze: un impiego strategico ed efficace dei tirocini potrebbe infatti da un lato contribuire a colmare l'attuale gap di competenze, rinvenuto anche nel contesto italiano, offrendo ai tirocinanti un'opportunità concreta di apprendimento pratico, a beneficio di una forza lavoro più qualificata e diversificata, che avvantaggerebbe tutto il tessuto economico e sociale; dall'altro, l'assenza di abusi dello strumento consentirebbe alle imprese di operare in un contesto equo e favorirebbe una corretta competizione. **I tirocini sono quindi intesi dalla Commissione come uno strumento per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, agevolare l'inserimento, in particolare, dei giovani, favorendo tanto l'acquisizione di esperienza pratica e professionale, quanto la transizione verso un impiego stabile e qualificato.**

La Commissione europea, nella relazione di accompagnamento <sup>(13)</sup> alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, **distingue i tirocini in quattro tipologie**, in base alla loro finalità e al contesto in cui si svolgono:

- (i) i tirocini a mercato aperto (*Open Market Traineeships* – OMT), realizzati tramite un accordo diretto tra datore di lavoro e tirocinante, finalizzati a offrire una prima esperienza lavorativa tramite l'apprendimento nel contesto occupazionale;
- (ii) i tirocini previsti dalle politiche attive del lavoro (*Active Labour Market Policy* – ALMP), che coinvolgono datore di lavoro, tirocinante e servizi pubblici per l'impiego (PES). Non necessariamente retribuiti, possono prevedere indennità per il tirocinante o incentivi per l'azienda e sono destinati principalmente a giovani disoccupati o inattivi, con l'obiettivo di agevolarne l'inserimento professionale;
- (iii) i tirocini curricolari (*Education Curricula Traineeships* – ECT), integrati nei percorsi di istruzione formale (scolastica, professionale o universitaria), rappresentano una componente obbligatoria del programma educativo;
- (iv) tirocini professionali obbligatori (*Mandatory Professional Traineeships* – MPT), disciplinati dalla legislazione nazionale, costituiscono un

---

<sup>(13)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [Impact Assessment Report](#), 20 marzo 2024.

requisito imprescindibile per accedere a determinate professioni regolamentate (es. avvocati, medici).

**Se la raccomandazione del 2014 si limitava a fornire orientamenti per i soli tirocini a mercato aperto (OMT) e per i tirocini previsti dalle politiche attive del lavoro (ALMP), la nuova proposta del 2024 amplia significativamente il campo di applicazione, includendo anche i tirocini curricolari (ECT) e i tirocini professionali obbligatori (MPT), precedentemente esclusi in quanto ritenuti soggetti a quadri normativi nazionali già strutturati. Oltre all'estensione della portata applicativa, la proposta introduce modifiche sostanziali. Tra queste: la previsione di una durata massima per i tirocini; l'obbligo di prevedere una forma di compenso per il tirocinante (anche simbolico) e un'attenzione maggiore agli obiettivi formativi e alla qualità del tutoraggio, inteso come elemento chiave per garantire coerenza tra formazione ed esperienza sul campo.**

**In sintesi, si potrebbe osservare che nel 2024 la Commissione europea ha scelto di intervenire sia in modo più ampio, includendo categorie di tirocinanti precedentemente escluse – come nel caso dei tirocini curricolari (ECT) e dei tirocini professionali obbligatori (MPT) – sia in modo più incisivo, perché non si limita a fornire mere linee guida – come nella precedente raccomandazione 2014 – ma propone una direttiva vincolante, capace di incidere direttamente sulle legislazioni nazionali, con l'obiettivo di armonizzare degli standard minimi in termini di durata, retribuzione, obiettivi formativi e qualità dei tirocini.**

### 3. Le modifiche proposte dal Parlamento europeo

Le posizioni del Parlamento europeo sono ad oggi riconducibili a quelle espresse dalle due commissioni parlamentari, la **Commissione per l'occupazione e gli affari sociali** <sup>(14)</sup> e la **Commissione per la cultura e l'istruzione** <sup>(15)</sup>, in modifica alla proposta di direttiva presentata dalla Commissione europea il 20 marzo 2024. Le definizioni di tirocinio e tirocinante delle due commissioni parlamentari differiscono però tra loro, integrando e modificando diversamente il testo originale della Commissione europea. Nella seguente tabella sono indicate le prospettive delle due commissioni parlamentari che si sono espresse in merito alla versione della direttiva proposta dalla Commissione europea.

Tema	EMPL Committee	CULT Committee
<b>Definizione di tirocinio</b>	Non entra nel merito delle diverse tipologie di tirocinio	Individua quattro categorie ( <i>amendment 8</i> ): 1) tirocini nel libero mercato; 2) tirocini associati a politiche attive; 3) tirocini parte obbligatoria della formazione professionale; 4) tirocini nei programmi di istruzione/formazione formale
<b>Contratto scritto</b>	Previsto e obbligatorio ( <i>amendments 27 e 53</i> )	Previsto e obbligatorio ( <i>amendment 9</i> )
<b>Retribuzione</b>	Prevista e obbligatoria, legata anche alla direttiva sul salario minimo ( <i>amendments 27 e 53</i> )	Prevista, ma solo come raccomandazione ( <i>amendments 5 e 15</i> )
<b>Durata limitata</b>	Massimo 6 mesi ( <i>amendment 81</i> )	Durata limitata ma non specificata ( <i>amendments 5 e 29</i> )

<sup>(14)</sup> A. HOMS GINEL, [Draft Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\)](#) (COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD)), 24 febbraio 2025.

<sup>(15)</sup> N. ZINGARETTI, [Opinion of the Committee on Culture and Education for the Committee on Employment and Social Affairs on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\)](#), (COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD)), 8 aprile 2025.

<b>Tipologia di posizione</b>	Livello base ( <i>entry-level</i> ) ( <i>amendments</i> 10, 26, 27, 53)	Non specificata, con definizione più generica ( <i>amendments</i> 5 e 29)
<b>Finalità</b>	Acquisizione esperienza pratica e professionale, transizione dall'educazione verso il mondo del lavoro ( <i>amendments</i> 26 e 53), focus sui giovani e sul contrasto alle pratiche abusive ( <i>amendments</i> 1, 25, 26, 32, 39 e 40)	Acquisizione esperienza pratica e professionale, transizione verso il mondo del lavoro, migliorare l'occupabilità, in complementarità con l'educazione formale, senza sostituire un rapporto di lavoro regolare ( <i>amendments</i> 5 e 29)
<b>Definizione di tirocinante</b>	Chiunque stia svolgendo un tirocinio ( <i>amendment</i> 54)	Chiunque svolga un tirocinio sulla base di una relazione contrattuale ( <i>amendment</i> 30)
<b>Definizione di fornitore di tirocinio</b>	Ente pubblico, privato o entrambi ( <i>amendment</i> 55)	Servizio pubblico, oppure qualsiasi entità pubblica, privata o non profit ( <i>amendment</i> 32)
<b>Componente formativa e riconoscimento delle competenze</b>	Riconosce l'importanza della componente formativa e di un programma di apprendimento con obiettivi definiti, prevede l'assegnazione di un tutor ( <i>amendment</i> 69), non specificato il riconoscimento e/o il raccordo a livello europeo	Definizione di obiettivi formativi in accordo tra tirocinante e fornitore, riconoscimento delle competenze tramite certificati, micro-credenziali o altre forme ( <i>amendment</i> 12), richiamo al Quadro europeo delle qualifiche (EQF) ( <i>amendment</i> 11), enfasi su validazione, riconoscimento e portabilità delle competenze ( <i>amendment</i> 31)
<b>Valorizzazione nell'assunzione</b>	Politiche di reclutamento chiare al termine del tirocinio ( <i>amendment</i> 74)	Tirocini riconosciuti come esperienza lavorativa valida ( <i>amendment</i> 19)

**In breve, nella posizione della Commissione per l'occupazione il tirocinio si configura per lo più come uno strumento di formazione non formale orientato alla transizione verso il mondo del lavoro**, che deve essere retribuito secondo quanto previsto dalla direttiva sul salario minimo, assimilandolo così, almeno in parte, a un rapporto di lavoro dipendente di cui gli Stati membri devono garantire condizioni coerenti con il principio di non-discriminazione, rifiutandone però la formulazione prevista dalla Commissione europea, che nella sua proposta lasciava aperta la possibilità a un trattamento differente (*amendments* 58 e 59). Allo stesso tempo, la **Commissione per la cultura, pur individuando diverse categorie di tirocini, non**

**entra nel merito di ognuna, non ne differenzia le finalità, limitandosi ad accennare alla complementarità con l'educazione formale.**

#### **4. La posizione del Consiglio dell'Unione europea**

**A giugno 2025, il Consiglio dell'Unione europea è ufficialmente intervenuto nel confronto interistituzionale relativo alla proposta di direttiva europea**, affiancandosi alla Commissione e al Parlamento europeo nel processo di definizione di un testo legislativo condiviso. In questa fase negoziale, il Consiglio dell'Unione europea è rappresentato dall'assemblea dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali degli Stati membri <sup>(16)</sup>.

Il Consiglio non mette in discussione l'assunto della proposta originaria di direttiva ovvero la limitazione dell'ambito di applicazione della direttiva ai soli tirocinanti lavoratori. Introduce tutt'al più una modifica marginale, **sostituendo il termine *regular employee* (dipendente regolare) con *comparable employee* (dipendente comparabile).**

Un ulteriore elemento di rilievo è il tentativo del Consiglio di rivalutare il testo originario di direttiva proposto dalla Commissione, in particolare nella parte dedicata al contrasto dei tirocini "fittizi" o abusivi, ossia quei tirocini che, pur presentandosi formalmente come esperienze formative, sono di fatto utilizzati per eludere le tutele e i diritti propri di un rapporto di lavoro subordinato. **Il Consiglio, pur condividendo l'obiettivo generale di contrastare tali pratiche, propone che la scelta delle misure da adottare sia lasciata alla discrezionalità degli Stati membri**, in funzione delle specificità dei rispettivi ordinamenti giuridici e dei sistemi di politica attiva del lavoro. In questa prospettiva, **il Consiglio ribadisce che i tirocini svolti nell'ambito dell'istruzione formale o delle politiche attive del lavoro non dovrebbero rientrare automaticamente nel campo di applicazione della direttiva e l'attuazione della normativa, pertanto, dovrebbe avvenire sulla base delle normative e delle prassi nazionali, in un'ottica di flessibilità e rispetto delle competenze dei singoli Stati in materia di lavoro e formazione**

---

<sup>(16)</sup> CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, [\*Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\) – General approach\*](#), 13 giugno 2025.

Per sintetizzare l'orientamento generale del Consiglio, il Ministro polacco della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali ha definito i tirocini come: «Un'opportunità unica per i giovani di acquisire esperienza lavorativa pratica e acquisire nuove competenze, aiutandoli a colmare il divario tra istruzione e mercato del lavoro» <sup>(17)</sup>.

Il testo approvato dal Consiglio, dunque, mantiene l'ambizione della proposta della Commissione di garantire condizioni di lavoro eque per i tirocinanti e contrastare i falsi tirocini, sottolineando e riconoscendo la diversità dei sistemi nazionali.

Il Consiglio resta ora in attesa di avviare negoziati con il Parlamento europeo non appena quest'ultimo riceverà il mandato, al fine di raggiungere un accordo sul testo della direttiva proposto. Una volta raggiunto l'accordo, il testo sarà adottato sia dal Parlamento che dal Consiglio, prima della pubblicazione in Gazzetta ufficiale dell'UE e della sua definitiva entrata in vigore. Attualmente, il mandato del Consiglio concede agli Stati membri due anni per conformarsi alle disposizioni della direttiva – da confermare previo accordo con il Parlamento <sup>(18)</sup>.

## 5. Valutazioni

**Le prospettive elaborate dai diversi organi a livello europeo sono solo parzialmente sovrapponibili e nessuna è esente da criticità, anche strutturali, nella concezione della funzione e degli obiettivi dello strumento del tirocinio.** In tutte le versioni analizzate, emerge con forza l'obiettivo dell'**occupabilità**, che costituisce una linea comune tanto nella proposta della Commissione europea, quanto nella posizione del Consiglio dell'Unione europea, nonché nei contributi della Commissione per l'occupazione del Parlamento. Di contro, la Commissione per la cultura insiste più esplicitamente sulla **valenza educativa e formativa** dello strumento, mettendo in luce la necessità di salvaguardare la dimensione pedagogica dei tirocini, soprattutto nel contesto dell'istruzione formale. **Tuttavia, l'obiettivo**

---

<sup>(17)</sup> A. DZIEMIANOWICZ-BAK, [Lotta ai tirocini fittizi: il Consiglio concorda la sua posizione](#), Consiglio dell'Unione europea, comunicato stampa 19 giugno 2025.

<sup>(18)</sup> CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, [Lotta ai tirocini fittizi: il Consiglio concorda la sua posizione](#), Press Release, 20 giugno 2025.

**dell'occupabilità risulta però difficilmente perseguibile in assenza di sistemi trasparenti e condivisi di valutazione e certificazione delle competenze acquisite durante il tirocinio – così come richiamato dalla Commissione per la cultura.**

In linea teorica, si insiste sul ruolo del tirocinio come strumento cruciale nella transizione dall'istruzione al lavoro; tuttavia, nella pratica, senza un sistema di certificazione delle competenze, l'unico esito che testimonia implicitamente la riuscita del percorso formativo è l'inserimento lavorativo presso il soggetto ospitante. Questo approccio lascerebbe piena discrezionalità al “fornitore” del tirocinio nel determinare l'effettivo successo del percorso, senza però prevedere meccanismi oggettivi di valutazione delle competenze acquisite.

Le stesse parti sociali italiane, nel corso delle audizioni parlamentari dell'autunno 2024 hanno accolto positivamente la proposta di direttiva e di revisione della raccomandazione, evidenziando alcuni aspetti critici sia a livello di definizioni che di contenuti <sup>(19)</sup>.

Uno dei temi più dibattuti nelle audizioni è stato senza dubbio la dicotomia indennità-retribuzione. Nonostante la maggioranza delle parti audite condividesse la necessità di non sovrapporre i tirocini al lavoro subordinato, sull'indennità le posizioni sono state particolarmente frastagliate: se da un lato le rappresentanze degli studenti infatti si sono schierate a favore del riconoscimento di una vera e propria retribuzione ai tirocinanti, alcuni sindacati si sono limitati a richiedere il riconoscimento di un'indennità “congrua”, mentre le associazioni datoriali insieme alla Cisl hanno sottolineato che prevedere maggiori indennizzi favorirebbe gli abusi nell'attivazione di rapporti di lavoro camuffati in tirocini, compromettendo tra l'altro strumenti a loro avviso già efficaci nel contesto italiano, come i tirocini curriculari e l'apprendistato.

Condivisa invece è apparsa la necessità di aumentare sanzioni e controlli per chi fa uso improprio dell'istituto, così come la richiesta di tenere conto delle peculiarità del sistema nazionale nella redazione della direttiva e della raccomandazione.

---

<sup>(19)</sup> A. ZANONI, *“Direttiva tirocini”: la posizione delle associazioni di rappresentanza italiane*, in *Boll. ADAPT*, 2024, n. 43.

## 2. Il tirocinio tra formazione e lavoro

*di Michele Corti, Alessandra Della Vecchia,  
Maria Carlotta Filipozzi, Chiara Nardo, Jacopo Sala*

### 1. Introduzione

Questo contributo si propone di indagare come la dimensione formativa del tirocinio, la sua promozione e la sua tutela siano concepite nella [Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini](#) (“direttiva sui tirocini”) e se questa concezione differisca da quella che emerge dalla [proposta di emendamento della Commissione per l’occupazione e gli affari sociali del Parlamento](#), della [Commissione per la cultura e l’istruzione \(CULT\)](#), e dalla più recente [proposta emanata dal Consiglio europeo](#). In particolare, questo lavoro si propone di **mettere in evidenza, attraverso una lettura critica dell’ideologia sottesa ai documenti esaminati, le implicazioni valoriali della proposta e le diverse concezioni di tirocinio che emergono**. Nel contesto del presente contributo l’ideologia è intesa come un insieme di idee e convinzioni condivise da un numero definito di attori (in questo caso, le istituzioni preposte alla regolazione e promozione dei tirocini a livello comunitario) che contribuisce a definire un sistema (in questo caso specifico, del tirocinio e più in generale delle politiche del lavoro e della formazione dedicate ai giovani) come un’entità unica, con alla base cioè presupposti valoriali condivisi <sup>(1)</sup>.

Leggere la direttiva sui tirocini attraverso questa lente può essere utile per comprendere come, a partire da ciò che si intende includere nella categoria di tirocinio, le istituzioni intendano tutelarne e promuoverne la dimensione formativa.

---

<sup>(1)</sup> Il riferimento è qui tratto da J.T. DUNLOP, *Industrial Relations System*, Southern Illinois University Press, 1958, p. 16.

## 2. La proposta di direttiva

La proposta di direttiva approvata dalla Commissione evidenzia esplicitamente il valore educativo dei tirocini. **Secondo la Commissione, il tirocinio deve infatti avere un contenuto formativo concreto e di qualità per garantire un'esperienza realmente utile ai fini dell'apprendimento.** Il tirocinio, dunque, viene inteso non solo come un'occasione per imparare un mestiere, ma come **un'opportunità per sviluppare competenze trasferibili, sia per un'occupazione specifica che per settori affini (articolo 2, lettera a), in una logica di *upskilling*, *reskilling* e *work-based learning*.** A tutela del tirocinante, inoltre, viene proposta l'introduzione di un tutor, con il compito di accompagnare la persona nel percorso di crescita personale, oltre che di inserimento lavorativo.

La Commissione sembra suggerire una **concezione di formazione non formale come elemento caratterizzante del tirocinio.** Si tratta, quindi, di un tipo di formazione che avviene al di fuori dei tradizionali istituti di istruzione e formazione, come scuole e università, e che può svilupparsi, ad esempio, in qualsiasi organizzazione con finalità educative e formative, comprese realtà del volontariato, del privato sociale e le imprese.

Il punto focale della direttiva, ribadito più volte nel testo della stessa (ad esempio nell'articolo 5, comma 1, lettera a, che individua nella componente formativa e di apprendimento uno degli elementi principali per distinguere un tirocinio in regola da un tirocinio fittizio), è che **un tirocinio debba avere una significativa componente di apprendimento e formazione.** Emerge quindi, dalla proposta avanzata dalla Commissione, un'idea di tirocinio quale percorso caratterizzato da una componente di formazione non formale. Certamente non una novità: ma nell'ottica adottata in questo contributo ciò che pare evidente è il tentativo di ribadire, alla luce delle note criticità che caratterizzano i tirocini in Europa e *in primis* il loro essere utilizzati quali strumenti utili a mascherare un rapporto di lavoro, come la Commissione voglia ribadire la natura formativa, e quindi la presenza di una "significativa" componente di apprendimento e formazione, del tirocinio.

### 3. **Analisi di quanto contenuto nelle proposte del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea**

Le istituzioni europee che sono intervenute in materia di tirocini condividono, insieme alla Commissione, l'obiettivo di migliorare la qualità dei tirocini, ma propongono approcci diversi. La **Commissione per l'occupazione e gli affari sociali (EMPL) del Parlamento europeo** adotta una posizione decisa e quasi in opposizione rispetto a quanto proposto dalla Commissione: mira a riconoscere i tirocinanti come lavoratori, insiste su una definizione chiara di tirocinio e punta a prevenire abusi, sottolineando la centralità delle condizioni di lavoro. La **Commissione per la cultura e l'istruzione (CULT) del Parlamento europeo** è invece più equilibrata: valorizza la componente formativa – in linea con la posizione della Commissione – ma propone comunque tutele importanti come la durata limitata, la retribuzione e l'inclusione dei soggetti vulnerabili. Rispetto all'EMPL, pone maggiore attenzione alla classificazione e al contenuto educativo del tirocinio. Più cauta è la posizione del **Consiglio dell'Unione europea**, che limita l'ambito di applicazione della direttiva in modo più restrittivo rispetto a quanto proposto dalla Commissione. Mentre quest'ultima prevede tutele esplicite per tutti i tirocinanti con contratto di lavoro, e indicazioni generali per quanto riguarda (tutti) i tirocini, la proposta del Consiglio introduce una distinzione basata sulla tipologia di tirocinio, escludendone alcuni a prescindere dalla presenza di un contratto. In questo modo, l'orizzonte di operatività della direttiva risulta ulteriormente ridotto rispetto a quanto auspicato dal Parlamento europeo. Di seguito, i documenti citati saranno approfonditi in dettaglio.

#### 3.1. **Commissione per l'occupazione e gli affari sociali (EMPL)**

Nel suo parere sulla proposta di direttiva sui tirocini, la **Commissione per l'occupazione e gli affari sociali (EMPL)** mira a **rafforzare la tutela dei tirocinanti**, riconoscendo loro **lo status di lavoratori** ai sensi dell'articolo 45 del TFUE e definendo con chiarezza la natura del tirocinio, oltre a **individuare gli strumenti necessari per prevenire le pratiche abusive** derivanti dall'uso ingiustificato dello strumento del tirocinio.

In primo luogo, **l'EMPL amplia il quadro di riferimento giuridico**, integrando il dato normativo della proposta con richiami al diritto primario

dell'UE (TUE, TFUE e CDFUE) e a strumenti come il Pilastro europeo dei diritti sociali, **ancorando la direttiva ai principi di non discriminazione, inclusione sociale, accesso equo al mercato del lavoro e tutela delle condizioni di lavoro** (emendamenti 2-5). **Viene posta particolare enfasi sul riconoscimento dei tirocinanti come soggetti lavoratori**, richiamando l'articolo 45 del TFUE e la più recente giurisprudenza della Corte di giustizia (emendamenti 22-24), e si esplicita chiaramente che **l'obiettivo della direttiva è quello di fornire una definizione comune di tirocinio e garantire condizioni di lavoro giuste e non discriminatorie**, rendendo centrale il tema della protezione contro pratiche abusive derivanti dall'uso del tirocinio (emendamento 50).

Un elemento interessante emerge dall'analisi degli emendamenti apportati dal Parlamento all'articolo 5 della direttiva, a proposito del riconoscimento dei tirocinanti come soggetti lavoratori. Mentre **la Commissione, con riferimento ai tirocini, impiegava l'espressione "possono aiutare" (*can help*) i giovani a maturare un'esperienza pratica, il Parlamento opta per una formulazione più incisiva, sostituendola con "mirano ad aiutare" (*aim to help*)** (emendamento 10). In questa prospettiva, il tirocinio non è più solo una possibilità di ottenere esperienza pratica, ma quest'ultima diventa un obiettivo dichiarato, con un chiaro intento di rafforzare l'inserimento lavorativo dei giovani. Anche in altri casi la Commissione Lavoro e affari sociali interviene sulla terminologia – come il caso dell'emendamento 79 che **unifica i termini "learning and training" in "training", spostando così l'accento sulla componente pratica e sull'acquisizione di competenze operative e riducendo il peso della dimensione educativa del tirocinio**. Queste modifiche lessicali rispondono anche alla necessità di allinearsi alla base giuridica prescelta per la proposta. Come si evince da questo **articolo, che riguarda l'ambito di applicazione della direttiva**, quest'ultima trova fondamento nell'articolo 153, § 2, lettera *b*, del TFUE, che autorizza l'adozione di direttive volte a stabilire prescrizioni minime in materia di "condizioni di lavoro". Questa scelta segnala la volontà di inquadrare la questione dei tirocini principalmente sotto il profilo delle condizioni di lavoro e della tutela sociale, piuttosto che esclusivamente come una misura di tipo formativo.

In questa luce, si comprende meglio la logica e l'impostazione ideologica che sottende agli emendamenti proposti dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo.

In relazione a questo punto, l'EMPL chiarisce in modo più esplicito **la definizione stessa di tirocinio**, enfatizzando maggiormente la sua funzione duale – formativa e lavorativa – e sottolineando che esso **deve prevedere un programma strutturato, obiettivi formativi chiari, supervisione continua e un collegamento diretto tra le competenze acquisite e i compiti svolti** (emendamento 69). L'assenza di tali elementi, primo tra tutti la mancanza di un contratto scritto (emendamento 68), è da identificare come **indicatore primario di pratica abusiva** (emendamento 67). Inoltre, l'EMPL introduce **specifiche disposizioni sull'accessibilità e l'inclusione**, prevedendo che gli Stati membri sono tenuti a promuovere l'accesso ai tirocini da parte di soggetti vulnerabili, inclusi i tirocinanti con disabilità, e a garantire l'accessibilità ai luoghi di lavoro da parte di queste categorie di lavoratori (emendamenti 60-61).

### 3.2. Commissione per la cultura e l'istruzione (CULT)

Per quanto riguarda la posizione avanzata dalla **Commissione per la cultura e l'istruzione (CULT)**, emerge con chiarezza in molteplici emendamenti (1, 9, 10 e 23) **l'attenzione della Commissione verso l'inclusione sociale**: in particolare, si prevede che vengano messe in atto misure volte a migliorare l'accesso ai tirocini a persone con fragilità sociale (persone con disabilità, persone con *background* socio-economici difficili o che provengono da territori svantaggiati, ecc.).

Un'ulteriore interessante proposta avanzata dalla commissione cultura è quella secondo cui **gli Stati membri dovrebbero garantire la forma scritta del “contratto” di tirocinio nonché la sua natura onerosa**, qualunque sia la categoria di tirocinio: tirocinio sul libero mercato, tirocinio nell'ambito delle politiche attive del lavoro, tirocinio obbligatorio nell'ambito della formazione professionale o tirocinio inserito nei programmi dell'istruzione e formazione formale (emendamento 5 al considerando 15a). Le diverse categorie di tirocinio sono poi definite singolarmente agli emendamenti dal 18 al 21.

Dalle proposte di emendamento della Commissione cultura emerge un **generale tentativo di aumentare le tutele dei tirocinanti, sia dal punto di vista della non-discriminazione e dell'accessibilità al tirocinio, che per quanto**

**riguarda la previsione di retribuzione, la definizione di una durata limite** (fissata da 6 a 12 mesi, all'emendamento 27), la previsione della presenza di un tutor per ciascun tirocinante (emendamento 15). Anche **la componente formativa riceve significativa attenzione**. C'è infatti un tentativo di specificare in cosa consistono le componenti di formazione ed istruzione, prevedendo patti formativi e liste di *skills* che possono essere ottenute dal tirocinante nel corso dell'*internship* (emendamento 7).

### 3.3. Consiglio dell'Unione europea

Infine, l'ultimo documento da cui non si può prescindere per restituire un quadro il più possibile (ad oggi) completo rispetto allo stato di avanzamento del processo normativo è il testo approvato il 19 giugno dal Consiglio dell'Unione europea. Un primo elemento utile è rappresentato dal fatto che **il nuovo compromesso è stato giudicato positivamente non all'unanimità, bensì da 21 Stati, comunque sufficienti per decretarne l'approvazione**. A opporsi sono state Spagna, Slovenia, Estonia e Germania, mentre Austria e Repubblica Ceca hanno preferito astenersi. Una spaccatura favorita dal fatto che molti Paesi hanno ritenuto il testo approvato un compromesso eccessivamente "al ribasso" rispetto agli ambiziosi obiettivi iniziali.

**Rispetto alla proposta di direttiva presentata dalla Commissione è importante sottolineare come al considerando 16 il testo dimostri una parziale continuità nell'individuazione del campo di applicazione**. La direttiva dovrebbe infatti applicarsi solo ai tirocinanti titolari di un vero e proprio contratto di lavoro, escludendo i tirocini che sono parte di percorsi di formazione o di programmi finalizzati a facilitare la transizione dalla formazione al mercato del lavoro. La proposta originaria di direttiva forniva invece anche indicazioni riguardanti, più in generale, i "tirocini", e non esclusivamente "i tirocinanti" il cui percorso è regolato da un contratto di lavoro. Un fattore importante, data la poca uniformità a livello statale nella definizione dell'istituto che lascia quindi **ampio margine discrezionale agli Stati in base alla normativa vigente**. **Nessun obbligo di introdurre nelle legislazioni nazionali un rapporto di lavoro specifico per i tirocinanti** e libertà di scegliere le misure da adottare per combattere i tirocini fittizi, che «dovrebbero basarsi sul diritto o sulla prassi nazionale». Nel complesso si tratterebbe quindi di **una proposta lontana dall'obiettivo iniziale** di porre fine

all'impiego abusivo *tout court* dei tirocini e di prevedere in ogni caso una retribuzione minima, anche se al considerando 19b viene fornita una definizione di cosa sia un tirocinio illegittimo. In particolare, proprio il considerando 19b si conclude specificando che qualsiasi rapporto caratterizzato da «*legal uncertainty and less favourable working conditions*» sia da considerarsi inappropriato.

#### 4. Ulteriori materiali

**Al dibattito hanno preso parte diversi attori istituzionali**, offrendo prospettive e pareri che, provenienti da soggetti diversi, arricchiscono il quadro ideologico sul tema dei tirocini. **L'ETUC** (*European Trade Union Confederation*) **sottolinea l'importanza dell'aspetto educativo e formativo del tirocinio**. A questo proposito, infatti, l'ETUC rimarca l'importanza della componente formativa significativa come uno dei fattori chiave per distinguere i tirocini autentici e tirocini fittizi ([ETUC Assessment of the Council Proposal for the Traineeship Directive](#), aprile 2025). Sulla stessa linea si pone anche **il CESI** (*European Confederation of Independent Trade Unions*) che, pur dimostrando un generale accordo verso la proposta di direttiva della Commissione europea, suggerisce un emendamento dell'articolo 2, secondo cui, però, **la componente formativa e di apprendimento dovrebbe essere più chiaramente definita**.

Di diverso avviso [SME United](#), l'associazione delle piccole e medie imprese europee, che **denuncia un inevitabile aumento degli oneri e segnala una troppo labile distinzione tra lavoratori e tirocinanti e, soprattutto, tra tirocinanti e apprendisti**. L'EESC (European Economic and Social Committee), nel suo [parere](#) del 17 luglio 2024, **ribadisce l'importanza della figura di un supervisore come requisito essenziale per la legittimità del tirocinio**, mentre [l'European Youth Forum](#) si concentra sulla questione **della retribuzione**, proponendo che i tirocini siano ben ricompensati tenendo conto del costo della vita e dei costi che il tirocinante deve sostenere.

Dal punto di vista della letteratura sul tema, seppure risulti ancora limitata, è stato evidenziato come la **proposta della Commissione rischi di non apportare miglioramenti significativi alla componente formativa del tirocinio**. In particolare, essa non prevede la validazione obbligatoria delle com-

petenze acquisite, mancando così di affrontare le cause strutturali dello sfruttamento nei tirocini. La proposta si fonda sull'idea di "tirocinio fittizio" (*bogus traineeship*), ma non chiarisce cosa debba intendersi per tirocinio "non fittizio", né definisce in modo univoco lo status giuridico del tirocinante. Entrambi questi elementi sono stati però ripresi con maggiore dettaglio nel documento presentato dal Consiglio UE del 19 giugno. Diversamente, la **risoluzione approvata dal Parlamento europeo il 14 giugno 2023 concernente la proposta di raccomandazione sui tirocini** adotta un approccio alternativo, quello dei "lavoratori con diritti aggiuntivi" (*workers with additional rights*), che rafforza anche la dimensione formativa del tirocinio. Essa prevede, infatti, un **chiaro collegamento tra gli obiettivi di apprendimento e le mansioni assegnate e il riconoscimento da parte dello Stato membro di un certificato di completamento basato su una valutazione** <sup>(2)</sup>.

Nel contesto italiano, la proposta di direttiva della Commissione europea sui tirocini è stata accolta con interesse ma anche con alcune riserve, emerse tanto a livello governativo quanto parlamentare. Pur condividendo gli obiettivi generali dell'iniziativa, in una valutazione del giugno 2024 **il Governo italiano ha evidenziato come le disposizioni contenute risultino solo parzialmente conformi al caso italiano**, in particolare per quanto riguarda la base giuridica ed il principio di proporzionalità. La XIV Commissione Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati, dopo aver ascoltato le principali parti sociali – tra cui Cgil, Cisl, Uil e Confindustria – ha ritenuto la proposta nel complesso coerente con il principio di sussidiarietà, pur sottolineando alcune criticità. In parallelo, la proposta è stata oggetto di un esame congiunto da parte delle Commissioni cultura, lavoro e politiche dell'UE, che hanno condotto ulteriori consultazioni. La principale criticità riscontrata riguarda l'impostazione uniforme della direttiva, percepita come poco adattabile alla varietà dei contesti nazionali: in particolare, la direttiva non troverebbe piena applicazione nel contesto italiano, dove – secondo la normativa vigente – i tirocini non costituiscono rapporti di lavoro (come anche evidenziato dal Consiglio dell'Unione). Tuttavia, risulterebbe applicabile il rafforzamento delle attività ispettive e di vigilanza, in particolare ri-

---

<sup>(2)</sup> J. HELME, [The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward](#), *Industrial Law Journal*, dicembre 2024, vol. 53, n. 4, pp. 679-710, qui p. 704.

spetto alla **componente formativa, la cui assenza è considerata un indicatore di tirocinio fraudolento** <sup>(3)</sup>. Inoltre, **le parti sociali non sono pienamente allineate sul significato e la finalità del tirocinio** <sup>(4)</sup>: le organizzazioni sindacali e le associazioni studentesche sottolineano la sua dimensione formativa e orientativa, distinta da quella di politica attiva, mentre Confindustria e CESE riconoscono la centralità della formazione finalizzata all'occupabilità. Più condivisa è invece **la valutazione positiva dei tirocini curriculari, esclusi dal campo d'applicazione della direttiva** ma richiamati nella raccomandazione: tutte le parti coinvolte ne riconoscono il valore formativo, orientativo e persino come strumento di contrasto alla dispersione scolastica.

## 5. Valutazioni

**Dall'analisi emerge un contrasto tra gli approcci delle istituzioni coinvolte nella definizione della direttiva tirocini.** Da un lato, la Commissione europea, seguita dalla Commissione cultura (CULT), dal Parlamento europeo e dal Consiglio dell'Unione europea, **enfatica il valore formativo del tirocinio**, che in alcuni casi viene inteso come esperienza di formazione non formale, mentre in altri si prevede la possibilità che il tirocinio possa essere inserito in un contesto di formazione formale (come nel caso della Commissione CULT). Dall'altro lato, la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali (EMPL) del Parlamento europeo **sposta invece il focus dalla dimensione formativa a quella occupazionale del tirocinio**. Questa differenza di prospettiva consente di comprendere meglio le misure proposte da ciascuna istituzione per tutelare e valorizzare la componente formativa del tirocinio: ad esempio, nel caso della EMPL, sebbene si preveda l'introduzione di un "piano formativo strutturato" questo è inteso come da adattare alle mansioni svolte durante il tirocinio stesso, che è a sua volta inteso come un rapporto di lavoro; nelle altre istituzioni, invece, si insiste sulla necessità di una reale dimensione formativa per distinguere i tirocini autentici da quelli fittizi. Alcune misure comuni a tutte le proposte in analisi, e che contribuiscono a tu-

---

<sup>(3)</sup> G. IMPELLIZZIERI, *La proposta di direttiva UE sui tirocini: problemi definatori e principio di non discriminazione*, in *Professionalità Studi*, 2024, n. 2, pp. 248-252.

<sup>(4)</sup> A. ZANONI, *Direttiva tirocini: la posizione delle associazioni di rappresentanza italiane*, in *Boll. ADAPT*, 2024, n. 43.

telare la dimensione formativa del tirocinio, sono l'affiancamento di una figura di supporto per guidare il percorso formativo, e misure per migliorare l'accessibilità al tirocinio per persone in condizioni svantaggiate. Inoltre, in tutti i casi si prevedono misure come una remunerazione adeguata, una durata massima per i tirocini, e un contratto scritto al fine di evitare forme di sfruttamento.

A livello comunitario, **le voci istituzionali intervenute nel dibattito riflettono in larga parte la dicotomia di cui sopra**: mentre sindacati come ETUC e CESI sottolineano la centralità della formazione e della giusta retribuzione, organizzazioni come SME United esprimono preoccupazioni per una possibile confusione tra tirocinio, apprendistato e lavoro, richiamando la necessità di una distinzione più netta e le preoccupazioni derivanti da un incremento nei costi da sostenere.

Le diverse proposte esaminate evidenziano una **pluralità di concezioni del tirocinio che si riflettono nelle diverse modalità di tutela e promozione della sua dimensione formativa**. La direttiva sui tirocini e i successivi emendamenti si articolano attorno a una tensione tra un approccio che pone al centro la **funzione educativa e formativa del tirocinio e un altro che ne enfatizza la dimensione contrattuale e lavorativa**. Tale tensione si traduce in differenti criteri di definizione del tirocinio, nella scelta degli strumenti di accompagnamento e controllo, nonché nell'identificazione degli ambiti di applicazione normativa. Le posizioni delle istituzioni europee, così come degli attori sociali coinvolti nel dibattito, riflettono quindi la complessità di un quadro in cui il tirocinio si configura come un fenomeno multifunzionale, le cui implicazioni normative e ideologiche continuano a evolversi.

### 3. Proposta di direttiva sui tirocini: le regole per gli Stati membri

di Silvia Caneve, Federica Chirico, Giulia Comi, Angela Zaniboni

#### 1. Introduzione

**Negli ultimi anni, i tirocini hanno assunto un ruolo sempre più centrale nel facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.** Tuttavia, questa funzione formativa si è spesso scontrata con pratiche distorsive, che ne hanno ridotto la qualità o addirittura ne hanno snaturato le finalità. In questo contesto, la **nuova proposta di direttiva dell'Unione europea** sui tirocini presentata dalla Commissione europea il 20 marzo 2024 <sup>(1)</sup> – con le successive proposte di modifica elaborate nel corso del 2025 da parte della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, <sup>(2)</sup> della Commissione per la cultura e l'istruzione <sup>(3)</sup> ed infine lo scorso 19 giugno anche dal Consiglio dell'Unione europea <sup>(4)</sup> – mira a **colmare le lacune normative esistenti e a rafforzare le tutele per i tirocinanti**, promuovendo trattamenti equi e non discriminatori.

---

<sup>(1)</sup> COMMISSIONE EUROPEA, [\*Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini \("direttiva sui tirocini"\)\*](#), 20 marzo 2024, COM(2024) 132 final.

<sup>(2)</sup> COMMITTEE ON EMPLOYMENT AND SOCIAL AFFAIRS, [\*Draft report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\) \(COM\(2024\)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068\(COD\)\)\*](#), 24 febbraio 2025.

<sup>(3)</sup> COMMISSIONE PER LA CULTURA E L'ISTRUZIONE, [\*Parere della Commissione per la cultura e l'istruzione destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini \("direttiva sui tirocini"\) \(COM\(2024\)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068\(COD\)\)\*](#), 8 aprile 2025.

<sup>(4)</sup> COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, [\*Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\)\*](#), 19 giugno 2025.

Già volgendo uno sguardo ai considerando che precedono gli articoli della proposta di direttiva, emerge che il legislatore europeo abbia inteso sottolineare **l'assenza di una definizione chiara ed omogenea dei tirocini sia all'interno dei singoli ordinamenti nazionali, sia a livello di disciplina europea**. Pertanto, se è necessario che ciascuno Stato adotti una normativa chiara e definita, risulta altresì opportuno che il legislatore europeo adotti degli standard minimi comuni più incisivi per regolare i tirocini. Sul punto, la Commissione ritiene necessario che in futuro vengano aggiornate anche le raccomandazioni del 2014 sulla qualità dei tirocini <sup>(5)</sup>, rendendo lo strumento giuridicamente **più vincolante** e introducendo anche nuove modalità **di contrasto avverso l'abuso dei tirocini**.

Con il presente contributo si darà conto di quali sono le regole che la più recente proposta di direttiva punta ad introdurre e di come gli Stati dovranno adeguarsi, in caso di approvazione, per recepire la nuova disciplina comunitaria.

## 2. Nozioni preliminari

Preliminarmente all'analisi delle regole proposte, è necessario intendersi sull'oggetto della direttiva, ossia su cosa intendano le istituzioni europee quando si parla di "tirocinio" e di "tirocinante".

Nella proposta originaria della Commissione europea, il **tirocinio** viene definito all'articolo 2 come «un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un rapporto di lavoro regolare o l'accesso a una professione».

Già su questo punto si sono susseguite significative proposte di modifica, tra cui quella della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Par-

---

<sup>(5)</sup> CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, [Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini](#), 2014/C 88/01.

lamento europeo, che orientata alla tutela lavoristica, ha proposto di far coincidere il tirocinio con il periodo di *entry-level work*, riservando questo istituto ai soli lavoratori all'inizio del percorso professionale.

La Commissione per la cultura e l'istruzione, invece, nella sua proposta ha ripreso una definizione di tirocinio più fedele alla proposta originaria, focalizzando maggiormente l'attenzione sui suoi obiettivi formativi.

Quanto alla posizione del Consiglio, anche questa risulta allineata con la proposta iniziale della Commissione, distinguendosi tuttavia per la parte finale, dove la definizione di tirocinio resta più sintetica e meno vincolante quanto agli esiti attesi della transizione professionale.

Differenze non trascurabili si riscontrano invece nella definizione di “**tirocinnante**”, che varia sensibilmente tra le proposte. La proposta originaria della **Commissione** e il testo del **Consiglio** (limitatamente ad alcuni capitoli) circoscrivono l'ambito applicativo a soggetti che intrattengano un **contratto o rapporto di lavoro**, secondo le norme o prassi nazionali.

Di contro, le proposte del **Parlamento europeo** adottano un approccio più estensivo: quella della **Commissione occupazione** ricomprende **qualsiasi persona** che svolga un tirocinio, mentre la **Commissione cultura** propone una via intermedia, facendo riferimento a chiunque intraprenda un tirocinio **in base a un rapporto contrattuale, indipendentemente dalla sua qualificazione giuridica**.

### 3. Non discriminazione e parità di trattamento

Entrando nel vivo del contenuto, il testo della proposta di direttiva della Commissione stabilisce espressamente, all'articolo 3, il **principio di non discriminazione** nell'accesso e nelle condizioni di lavoro – compresa la retribuzione – per i tirocinanti, i quali non potranno essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti regolari comparabili dello stesso stabilimento, salvo differenze giustificate da motivi oggettivi, quali compiti diversi, minore responsabilità e carico di lavoro assegnati, oppure alla luce del peso della componente formativa.

Questa disposizione potrà aumentare le tutele del tirocinante traducendosi in una clausola di **parità di trattamento** – pur senza comportare una piena equiparazione – **rispetto agli altri lavoratori subordinati**. Si tratta di una disposizione analoga a quella prevista, ad esempio, per i lavoratori in somministrazione per i quali è previsto che le condizioni di lavoro siano «almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dall'impresa stessa» (articolo 5, comma 1, direttiva 104/2008/CE).

Il Consiglio UE, su questo punto, nella sua proposta ha enfatizzato il ruolo che le parti sociali potrebbero avere, attraverso la contrattazione collettiva, nel definire i motivi oggettivi ritenuti idonei a giustificare un trattamento differenziato.

#### 4. Il contrasto alle pratiche abusive

Un ulteriore aspetto centrale della proposta normativa riguarda il **contrasto alle pratiche abusive**, ossia a quelle situazioni in cui il tirocinio viene utilizzato non come strumento formativo, ma in sostituzione di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

In origine, la proposta di direttiva, nella versione emanata dalla Commissione si limitava a individuare alcuni indizi generali che le autorità nazionali competenti avrebbero dovuto valutare per distinguere un tirocinio regolare da un lavoro mascherato, basandosi in particolare sulla presenza o meno di una componente formativa, sulla durata eccessiva e sulla sovrapposizione dei compiti e delle responsabilità con quelli dei dipendenti.

Con alcuni emendamenti, la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo ha proposto una riscrittura radicale della disposizione originaria, a partire dal titolo, che passa da *Valutazione dei rapporti di lavoro subordinato mascherati da tirocini* ad *Accertamento delle pratiche abusive*. Il nuovo testo diventa più chiaro e dettagliato, con regole più stringenti sulla durata, sulla trasparenza e sulla formazione dei tirocini, come verrà approfondito nel paragrafo successivo.

L'articolo proposto dal comitato per l'occupazione e gli affari sociali prevede infatti che le autorità competenti degli Stati membri effettuino una **valutazione complessiva delle circostanze, al fine di individuare eventuali**

**pratiche abusive.** Tale valutazione dovrà tenere conto, tra gli altri elementi, dell'eventuale **assenza di un contratto scritto tra il tirocinante e il soggetto ospitante**, della mancanza di una reale componente formativa — che dovrebbe includere un programma strutturato, un supervisore, momenti di feedback e una coerenza tra compiti assegnati e competenze da acquisire — e dell'eccessiva durata del tirocinio. Altri segnali includono l'assenza di una retribuzione conforme alle normative europee sul salario minimo, la richiesta di esperienze lavorative pregresse come requisito d'accesso, e la mancanza di avvisi pubblici trasparenti, completi delle informazioni essenziali sui diritti del tirocinante e sulle finalità formative dell'esperienza.

Si deve poi fare attenzione alle **pratiche sistemiche**: devono infatti essere oggetto di valutazione anche aspetti come l'elevato numero di tirocinanti rispetto ai dipendenti, il ricorso frequente ad ex tirocinanti, la reiterata proroga dei tirocini senza prospettive concrete di assunzione, o la sostituzione di posti di lavoro stabili con continui bandi per nuovi tirocini.

Per rendere possibile ed efficace questo monitoraggio, la proposta di direttiva prevede che **i soggetti ospitanti forniscano alle autorità una serie di informazioni**, tra cui il numero complessivo di tirocinanti e lavoratori, la durata dei tirocini, le condizioni di lavoro, le componenti formative e i testi degli avvisi di selezione.

Infine, la proposta, così come emendata dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, pone alcuni obblighi per gli Stati, quali l'obbligo di fissare una **durata massima del tirocinio** (sei mesi, salvo eccezioni) e l'**obbligo di trasparenza nei bandi** (che dovranno indicare le mansioni, le condizioni lavorative e le prospettive di assunzione al termine del percorso formativo per il tirocinante).

Rispetto, infine, alla **certificazione degli esiti del tirocinio** (riconoscimento formale delle competenze acquisite dal tirocinante), è invece più precisa la Commissione per la cultura e l'istruzione <sup>(6)</sup>, la quale dispone che le competenze acquisite dovrebbero essere valutate, convalidate, riconosciute e rese

---

<sup>(6)</sup> COMMISSIONE PER LA CULTURA E L'ISTRUZIONE, [\*Parere della Commissione per la cultura e l'istruzione destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento\*](#)

trasferibili mediante certificati, microcredenziali o altre modalità alla fine del tirocinio.

Da ultimo, occorre tenere conto anche su questi temi della **posizione del Consiglio dell'Unione europea**, che definisce l'orientamento generale degli Stati membri sulla proposta di direttiva. Il testo conferma l'obiettivo di contrastare le pratiche abusive e introduce la definizione di “*false traineeships*” come relazioni di lavoro dissimulate prive di una componente formativa significativa. Viene mantenuto l'approccio basato su una valutazione complessiva dei fatti da parte delle autorità competenti, che possono considerare elementi come l'assenza di formazione, la durata eccessiva o reiterata del tirocinio e l'equivalenza dei compiti rispetto a quelli dei lavoratori. Diversamente dalla versione emendata dal Parlamento, invece, il testo del Consiglio **non include tra i criteri l'assenza di avvisi trasparenti o la richiesta di esperienze pregresse**. Inoltre, **la durata massima del tirocinio non viene fissata obbligatoriamente a sei mesi**, ma viene indicata come riferimento generale, ribadendo la possibilità di eccezioni motivate. Infine, **non sono presenti disposizioni specifiche sull'obbligo di trasparenza nei bandi né sul riconoscimento formale delle competenze acquisite**, tematiche affrontate invece nelle proposte precedenti del Parlamento e della Commissione per la cultura e l'istruzione.

## 5. Le ispezioni e i controlli

Dopo aver esaminato le misure volte a prevenire gli abusi nei tirocini e a garantire la loro effettiva natura formativa, il testo della proposta normativa affronta anche il delicato tema della **vigilanza** e dei meccanismi di **tutela giurisdizionale e amministrativa dei tirocinanti**. In questa prospettiva, il testo iniziale proposto dalla Commissione esorta ciascuno Stato membro ad introdurre **sistemi di ispezione e controllo**, nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità, sussidiarietà e delle competenze attribuite all'Unione europea in materia di “condizioni di lavoro” (articolo 153, § 1, lettera *b*, del TFUE). A tal fine, viene richiesta agli Stati l'adozione di misure più efficaci,

---

[e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini \(“direttiva sui tirocini”\) \(COM\(2024\)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068\(COD\)\)](#), cit.

attraverso l'introduzione di un **insieme minimo di tutele giudiziarie e amministrative a favore dei tirocinanti, nonché l'applicazione di sanzioni in caso di violazione della disciplina.**

**Le ispezioni e i controlli devono essere condotti da autorità competenti,** capaci di individuare situazioni di abuso in base alla **valutazione concreta del rapporto di tirocinio** e considerando i segnali propri delle pratiche abusive e sistemiche descritte nei paragrafi precedenti.

Tuttavia, con la più recente **proposta del Consiglio** del 19 giugno, è stata eliminata la lettera *d* dell'articolo 6 che richiedeva che le autorità competenti disponessero «delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per effettuare controlli ed ispezioni efficaci» e avessero le «competenze per infliggere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive».

Per quanto riguarda la **tutela giurisdizionale e amministrativa**, la proposta di direttiva della Commissione stabilisce che i tirocinanti debbano beneficiare di una **protezione effettiva e imparziale contro qualsiasi trattamento sfavorevole derivante dall'esercizio dei propri diritti** (ad esempio, un licenziamento o la mancata offerta di un'occupazione futura a seguito di un reclamo). In questo senso, l'articolo 6 – come modificato dalla Commissione per gli affari sociali del Parlamento – promuove l'istituzione di **canali di segnalazione anonimi e sicuri**, mentre l'articolo 7 – già nella versione originale della Commissione – garantisce il **diritto a un risarcimento adeguato** in caso di accertata violazione dei diritti riconosciuti. L'articolo 9 – nella stessa proposta originaria – introduce l'**inversione dell'onere della prova nei casi di licenziamento o mancato rinnovo del contratto**, attribuendo al datore di lavoro l'obbligo di dimostrare che le misure adottate non siano collegate all'esercizio dei diritti previsti dalla direttiva.

Un ulteriore elemento di rafforzamento della tutela consiste poi nella possibilità, riconosciuta ai **rappresentanti dei lavoratori**, di partecipare ai procedimenti giudiziari o amministrativi al fine di **difendere, anche collettivamente, i diritti dei tirocinanti.**

Il testo stabilisce anche i principi generali del **sistema sanzionatorio**, lasciando agli Stati membri un margine di discrezionalità nella definizione

delle sanzioni, che tuttavia devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive. Le sanzioni possono includere misure **amministrative e pecuniarie, come multe o obblighi di risarcimento**, oltre ad altre forme sanzionatorie.

Questo impianto sanzionatorio deve essere inteso come un rafforzamento delle tutele già previste da altre direttive europee, tra cui: direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nei rapporti di lavoro non standard; direttiva 1999/70/CE, sul lavoro a tempo determinato; direttiva (UE) 2022/2041, sui salari minimi adeguati nell'Unione; direttiva 89/391/CEE, sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; direttiva 2000/78/CE, sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

## 6. Il recepimento della direttiva da parte degli Stati membri

Considerato che la proposta di direttiva ha evidenziato innanzitutto la **manca di una definizione chiara ed omogenea dei tirocini** all'interno degli Stati membri, appare evidente che ciascuno Stato sarà tenuto, in caso di approvazione, ad introdurre una normativa specifica che definisca in maniera più chiara i termini della materia. In generale, secondo quanto esposto nei considerando, la direttiva prevede delle condizioni minime, ammettendo la possibilità per gli Stati membri di introdurre **condizioni più favorevoli in fase di recepimento** (regolata ai sensi dell'articolo 288 del TFUE). Ad ogni modo, le disposizioni già vigenti, ai sensi del preesistente panorama legislativo statale, continueranno ad essere applicate, a meno che non prevedano condizioni di minor favore (considerando 37).

Sebbene si possa interpretare la direttiva come *self-executing* per il livello di dettaglio di alcune norme, la **trasposizione e il recepimento** da parte degli Stati membri sono soggetti al classico **vincolo di due anni dall'entrata in vigore del testo**.

È interessante, infine, notare l'invito esplicito agli Stati membri a **coinvolgere le parti sociali**, nonché a promuovere e rafforzare il **dialogo sociale** in fase di attuazione, favorendo così un **modello di relazioni industriali istituzionale** fondato sul coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle

associazioni datoriali per risolvere e anticipare il conflitto e legittimare il loro ruolo <sup>(7)</sup>.

---

<sup>(7)</sup> Su questo modello, si veda l'analisi di J. COMMONS, *Trade Unions and Labor Problems*, A.M. Kelley, 1967.

## 4. Direttiva tirocini: riflessioni sul metodo in una prospettiva di diritto delle relazioni industriali

*di Francesco Alifano, Fulvio Cucchisi, Francesca Di Gioia,  
Giuseppina Papini, Sara Prosdocimi*

Il presente contributo si propone, una volta precisato l'ambito di applicazione della "direttiva tirocini" (§ 1), di indagare (I) il nodo della competenza del legislatore europeo a intervenire sulla materia dei tirocini (§ 2) e (II) l'impatto che la proposta di direttiva potrebbe avere sulla regolazione nazionale con riferimento al tirocinio curriculare (§ 3) e al tirocinio extracurriculare (§ 4).

### 1. Ambito di applicazione della direttiva

L'ambito di applicazione della proposta di direttiva è delineato dall'articolo 2, COM(2024) 132 final, rubricato definizioni, che definisce innanzitutto i termini chiave, poi utilizzati dalla proposta di direttiva stessa nel testo. Nello specifico, all'articolo richiamato, nella proposta originale presentata dalla Commissione, si specifica che per "**tirocinio**" si intende un «periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un rapporto di lavoro regolare o l'accesso a una professione» (articolo 2, lettera *a*). Il "**tirocinante**" è, invece, «qualsiasi persona che intraprende un tirocinio e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (articolo 2, lettera *b*). Il "rapporto di lavoro regolare" è definito come «qualsiasi rapporto di lavoro diverso da un tirocinio», mentre per "dipendente regolare" si intende «qualsiasi persona avente un rapporto di lavoro regolare».

**Ove sussista un rapporto di lavoro, la proposta di direttiva consente di estendere l'ambito di applicazione anche ai tirocini formativi.** In particolare, la riflessione suggerita dalla Commissione e inserita come introduzione alla proposta di direttiva, si fonda sulla raccomandazione del Consiglio del 2014 su un quadro di qualità per i tirocini, che fornisce linee guida per i tirocini al di fuori dei programmi di istruzione e formazione professionale obbligatoria. Nella sua valutazione della raccomandazione del 2023, la Commissione rileva la possibilità di ampliare il quadro di qualità includendo nell'ambito di applicazione della raccomandazione (e della proposta di direttiva) i tirocini che fanno parte di programmi di istruzione e formazione formale, andando quindi oltre quelli nel libero mercato e quelli che rientrano nelle politiche attive del mercato del lavoro. Nonostante questa apertura, tuttavia, la proposta di direttiva non include automaticamente questi tirocini nel testo, lasciando agli Stati membri la scelta di applicarla.

**Analoga possibilità di estensione riguarda l'apprendistato.** La proposta di direttiva, nella sua versione originaria, al considerando 17, riconosce infatti che, in alcuni casi, anche gli apprendisti possano rientrare nell'ambito di applicazione. Ciò, ancora una volta, a condizione che soddisfino la definizione di "lavoratore" di cui all'articolo 2, lettera *b*, della proposta di direttiva.

Al contempo, la proposta di direttiva consente agli Stati membri di escludere specifiche categorie di lavoratori dal proprio ambito di applicazione, in base alla clausola 2, punto 2, dell'allegato. Tra le categorie escluse rientrano coloro che partecipano a programmi di formazione professionale iniziale e di apprendistato, o a programmi specifici di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblici o finanziati con contributi pubblici. Questa esclusione tiene conto del fatto che tali lavoratori potrebbero trovarsi in una posizione particolarmente vulnerabile, come evidenziato dal considerando 21.

**Il campo di applicazione materiale della proposta di direttiva, pertanto, dovrebbe essere limitato ai soli tirocini che configurano rapporti di lavoro, ossia tirocini in cui il tirocinante può essere qualificato come "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione,** ovvero, come recita l'emendamento 22 che inserisce il considerando 14a, come colui che svolge una attività reale ed effettiva, con retribuzione, e dove sussiste il vincolo di subordinazione.

A questo quadro, modifiche di rilievo sono apportate con le proposte di emendamento del Parlamento europeo. In particolare, la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, con riferimento all'articolo 2, recante le definizioni, ha proposto di ridefinire il concetto di tirocinio come «i) un periodo di lavoro di primo livello, di durata limitata, destinato a fornire competenze pratiche e professionali grazie a una formazione significativa, allo scopo di facilitare la transizione dall'istruzione a un'occupazione stabile o di accedere a una professione, sulla base di un contratto scritto tra il tirocinante e il soggetto promotore del tirocinio, retribuito conformemente alla direttiva (UE) 2022/2041». Di qui, tirocinante diventa, conseguentemente, chiunque svolga un tirocinio.

Attraverso tali definizioni estensive di tirocinio (lettera *a*) e di tirocinante (lettera *b*), la direttiva sembrerebbe quindi destinata a coprire anche quei tirocini che, secondo le definizioni oggi vigenti in molti Stati membri (inclusa l'Italia), non costituiscono rapporti di lavoro in senso stretto.

## 2. Competenza del legislatore europeo

**La proposta di direttiva, originariamente presentata dalla Commissione europea in data 22 marzo 2024 (COM(2024) 132 final), trova fondamento e base giuridica nell'articolo 153, § 2, lettera *b*, TFUE, che autorizza l'adozione di direttive volte a stabilire prescrizioni minime relative, tra l'altro, alle "condizioni di lavoro", ai sensi dell'articolo 153, § 1, lettera *b*, TFUE.**

**In astratto, un'alternativa per l'intervento europeo in materia di tirocini avrebbe potuto basarsi sull'articolo 166 TFUE, relativo alla politica di formazione professionale. Nondimeno, la scelta della base giuridica dell'articolo 153 TFUE rappresenta la volontà di inquadrare la questione dei tirocini come attinente alle "condizioni di lavoro" e alla protezione sociale, piuttosto che unicamente come un aspetto della formazione. L'elezione dell'articolo 153, § 1, lettera *b*, TFUE quale base giuridica consente al legislatore euro-unitario, ai sensi del successivo § 2, lettera *b*, del citato articolo, di adottare direttive attraverso cui imporre «prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro», oltre che di contrastare efficacemente i tirocini abusivi che mascherano veri e propri rapporti di lavoro – obiettivo di**

per sé più complesso da perseguire sulla sola base della competenza in materia di formazione professionale, in relazione alla quale, l'articolo 166, § 4, TFUE esclude qualsiasi potere di «armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri».

La finalità dichiarata della proposta di direttiva – espressa, tra l'altro, nei considerando 16a e 16b – è proprio quella di fornire una definizione comune del tirocinio e un quadro normativo europeo minimo per contrastare pratiche abusive, evitando che lo strumento venga utilizzato per finalità diverse dalla transizione tra istruzione e lavoro stabile. Viene inoltre affermato che il tirocinio deve essere oggetto di un contratto scritto e retribuito conformemente alla direttiva (UE) 2022/2041, che fissa parametri comuni per la determinazione, fra gli altri aspetti, dell'adeguatezza del salario minimo.

**Ad ogni modo, la circostanza che la proposta di direttiva non contenga disposizioni incidenti direttamente sul livello delle retribuzioni, risulta conforme al divieto di interferenza previsto dall'articolo 153, § 5, TFUE.**

La previsione, infatti, sancisce un limite negativo alla competenza concorrente dell'Unione in materia sociale, stabilendo che «le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata», ciò significando che l'UE non può legiferare direttamente su questi ambiti. In particolare, il riferimento alle retribuzioni implica che l'Unione non ha competenza ad armonizzare o determinare il livello delle retribuzioni nei singoli Stati membri, né attraverso regolamenti, né mediante direttive o altri strumenti normativi. Il “divieto di interferenza” consiste, quindi, nell'obbligo per l'Unione di non invadere competenze nazionali in settori che restano prerogativa esclusiva degli Stati membri e, per lo più, regolati dalla contrattazione collettiva o da norme costituzionali interne.

D'altronde, l'utilizzo dello strumento della direttiva si giustifica in considerazione dell'efficacia limitata della raccomandazione del Consiglio sul Quadro di qualità per i tirocini del 2014 che, sebbene abbia incentivato riforme legislative e strategiche negli Stati membri, per via del suo carattere di *soft law* non è stata in grado di risolvere alcune criticità strutturali relative alla qualità e all'accesso ai tirocini (cfr. proposta di direttiva COM(2024) 132 final, p. 3). Pertanto, la persistenza di significative difformità nei modelli nazionali impone l'introduzione di standard minimi comuni, promuovendo

una convergenza sociale verso l'alto e una tutela omogenea dei diritti dei tirocinanti.

A tal riguardo, si segnala che il Consiglio dell'Unione europea ha raggiunto un orientamento generale sulla proposta di direttiva nella sessione del 19 giugno 2025 (Segretariato generale del Consiglio, n. 10570/2025). Il presente passaggio si rivela cruciale, in quanto il testo approvato dal Consiglio costituirà la base per i futuri negoziati con il Parlamento europeo.

Si rammenta che l'iniziativa normativa si limita alla definizione di prescrizioni minime, mantenendo l'intervento dell'Unione entro i limiti strettamente necessari al conseguimento degli obiettivi perseguiti. Gli Stati membri che già prevedono discipline più favorevoli non saranno obbligati a modificarle o ad allinearle verso il basso. Resta loro altresì consentito adottare misure più ambiziose rispetto ai requisiti minimi. Vale la pena qui evidenziare che il Consiglio ha chiarito che la proposta di direttiva non si applica, oltre ai tirocini svolti nel contesto del quadro nazionale di istruzione e formazione, anche a quelli svolti nel contesto di politiche attive del mercato del lavoro, in ragione dei loro specifici quadri normativi e obiettivi sociali, oltre la circostanza che tale tipologia di tirocini sono soggetti a controllo pubblico (Consiglio dell'Unione europea, [\*Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships \('Traineeships Directive'\) – General approach\*](#)), 13 giugno 2025, articolo 1-bis, § 2 e considerando 16-ter).

### **3. Il potenziale impatto della proposta di direttiva sulla regolamentazione interna dei tirocini curricolari**

Nel tentativo di ragionare intorno al potenziale impatto della proposta direttiva sul tirocinio curricolare, preme ricordare la definizione di "tirocinio" fornita dalla legge n. 234/2021. Essa non solo offre una definizione, ma sottolinea anche l'elemento qualificante del c.d. tirocinio "curricolare". Infatti, ai sensi dell'articolo 1, comma 720, per "tirocinio" si intende «un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curricolare».

In primo luogo, da tale definizione emerge che elemento peculiare dei tirocini curriculari – al di là della base concettuale che è la medesima dei tirocini extracurriculari – sia la finalità da essi perseguita, consistente cioè nel conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto. In secondo luogo, da segnalare è, com'è noto, la natura gratuita (o comunque indennizzata) del tirocinio curriculare.

Rispetto a tali tipologie di tirocinio bisogna considerare che, se nella versione originaria, il considerando 16 della proposta di direttiva si riferisce espressamente (ed esclusivamente) «ai tirocinanti dell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri», la riformulazione operata dall'emendamento 26 presentato dalla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo consentirebbe di estenderne (quantomeno in potenza) l'ambito di applicazione, stabilendo che essa intende fornire «una definizione comune di tirocini e un quadro comune per prevenire le pratiche abusive derivanti dall'uso dei tirocini per fini diversi da quelli intesi a facilitare la transizione dall'istruzione a un'occupazione stabile o l'accesso a una professione» e regolare le condizioni «del lavoro di primo livello svolto dai tirocinanti durante il tirocinio». Similmente si muove l'emendamento 9 proposto dalla Commissione cultura del Parlamento europeo ai sensi del quale «la presente direttiva dovrebbe applicarsi ai tirocinanti dell'Unione che intraprendono un tirocinio sulla base di un rapporto contrattuale, indipendentemente dalla sua natura o dalla sua designazione delle parti coinvolte, quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea».

In altre parole, sebbene ai sensi della normativa nazionale il tirocinio curriculare, al pari di quello extracurriculare (si veda *infra*), non costituisce un rapporto di lavoro, l'emendamento sarebbe suscettibile di estendere anche a tali tipologie le previsioni contenute al capo II, articolo 3 della proposta di direttiva su *Parità di trattamento e Principio di non discriminazione*.

Sul punto è significativo che l'articolo 3, a livello di principi generali, anche a seguito della proposta emendativa, disponga la necessità di assicurare parità di trattamento in ordine alle condizioni di lavoro, ivi compresi i profili retributivi, salva ovviamente la sussistenza di ragioni oggettive tali da giustificare un diverso trattamento.

Sul piano del riparto di competenze tra le diverse fonti, è altresì importante segnalare che, proprio in virtù del possibile ampliamento della definizione di tirocinio interessata dalla direttiva, la contrattazione collettiva potrebbe risultare fortemente investita del ruolo di regolazione dei tirocini, ampliando il suo raggio d'azione non solo ai tirocini extracurricolari, che pure già si collocano oltre l'orizzonte del lavoro dipendente, ma anche ai tirocini curricolari, su cui, tradizionalmente, gli interventi dell'autonomia collettiva sono rari e limitati.

È in ogni caso da verificare, rispetto al testo definitivo della direttiva, la conformità dell'ordinamento interno. L'attuale disciplina potrebbe essere conforme rispetto alla proposta di direttiva, che, all'articolo 3, giustifica per alcune categorie di tirocinanti il riconoscimento di un trattamento diverso in base a ragioni oggettive, tra cui anche il peso della componente di apprendimento e formazione, che certamente nel caso del tirocinio curricolare è preponderante. È però da verificare se e quali emendamenti saranno approvati – si discute infatti anche della soppressione del richiamato inciso dell'articolo 3 – e, quindi, se anche la disciplina del tirocinio curricolare sarà chiamata ad adeguarsi alla regolazione eurounitaria.

**In tale scenario, l'eventuale estensione della definizione europea di tirocinio determinerebbe un impatto non trascurabile sull'ordinamento italiano, imponendo una riconfigurazione dell'attuale assetto normativo dei tirocini curricolari.** Considerato, ad esempio, che nell'ordinamento italiano il tirocinio curricolare non è attualmente assistito da un contratto scritto, l'eventuale approvazione della direttiva renderebbe necessaria l'introduzione di una forma contrattuale anche per questa tipologia di tirocinio, al fine di assicurare certezza giuridica e rendere effettivi i principi di parità di trattamento e non discriminazione. Si imporrebbe altresì una riflessione sull'opportunità di prevedere un'indennità minima e di definire con maggiore precisione le condizioni di svolgimento del tirocinio curricolare, attualmente regolato in modo disomogeneo attraverso atti convenzionali e prassi locali. In mancanza di un intervento legislativo organico, ormai reso imprescindibile alla luce della pluralità di aspetti che richiedono una compiuta regolazione, un ruolo centrale potrebbe essere assunto dalla contrattazione collettiva, quale strumento deputato a colmare le lacune regolative e a garantire livelli essenziali di tutela anche in relazione ai tirocini con finalità formative e curricolari.

#### **4. Il potenziale impatto della proposta di direttiva sulla regolamentazione dei tirocini extracurricolari**

I tirocini extracurricolari in Italia, come tali non ancorati ad un percorso formativo ordinamentale, hanno attraversato una complessa e ancora incompleta evoluzione normativa. La legge n. 92/2012 (c.d. legge Fornero) ha stabilito dei principi generali quali l'indennità di partecipazione e un apparato sanzionatorio, demandando a Governo e Regioni l'elaborazione di apposite linee guida, intervenute poi nel 2013 e nel 2017.

Da ultimo, come anticipato (*supra*, § 3) rileva l'articolo 1, commi 720-726, della legge n. 234/2021 (legge finanziaria 2022) intervenuto per promuovere un efficace riordino, in senso restrittivo, della regolamentazione, al fine di contrastare ogni forma di abuso dell'istituto. Tale tentativo di riforma, peraltro, è stato oggetto di declaratoria di parziale incostituzionalità (C. cost. n. 70/2023) dell'articolo 1, comma 721, lettera *a*, per violazione dell'articolo 117, comma 4, Cost., in quanto la disposizione statale impugnata circoscriveva l'applicazione dei tirocini a soggetti con difficoltà di inclusione sociale, escludendo la possibilità per le regioni di introdurre, in sede di accordo, ogni diversa scelta formativa (la materia della "formazione professionale" rientra nella competenza legislativa regionale residuale *ex* articolo 117 Cost.).

In attesa di un nuovo accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, nell'ordinamento italiano, è pacifico che il tirocinio extracurricolare sia diretto all'inserimento o al reinserimento nel mondo del lavoro di giovani disoccupati o inoccupati, e consista in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione che si realizza sulla base di un Progetto Formativo Individuale, concordato tra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante, nel quale sono definiti gli obiettivi formativi da conseguire e le relative modalità di svolgimento.

Su questa tipologia di tirocinio è dunque da verificare l'impatto della direttiva. Nella proposta originaria, con riferimento al tirocinante, è elemento qualificante della figura l'esistenza di un «contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai ccnl o dalla prassi» (considerando 16 e articolo 2, lettera *b*), mentre il tirocinio, come anticipato, è ricondotto a qualunque «periodo di pratica lavorativa di durata limitata con una componente di apprendimento e formazione significativa» (articolo 2, lettera *a*),

senza che, con ciò, sia richiesta la sussistenza di un contratto di lavoro. Questo (anche in linea con la proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini presentata dalla Commissione contestualmente alla proposta di direttiva) suggerisce come sia salvaguardata la prerogativa di ciascun Stato membro di non qualificare i rapporti di tirocinio come rapporti di lavoro <sup>(1)</sup>. Di conseguenza, il capo I della proposta di direttiva originaria non si applica a tirocini italiani che, per espressa previsione, non configurano, come visto, rapporti di lavoro.

Con la proposta di emendamento, scompare, come osservato, dalla definizione di tirocinante il riferimento al contratto di lavoro, con la conseguenza che le previsioni sarebbero in astratto applicabili al contesto nazionale e il legislatore sarebbe chiamato a valutare la compatibilità delle disposizioni interne con le indicazioni UE e nel caso a recepirle nella legge e nelle successive linee guida Stato-Regioni.

L'inserimento di un riferimento esplicito a “*entry-level work*” potrebbe richiedere una modifica della normativa nazionale, mentre, in assenza di ulteriori indicazioni, non è chiaro quale rilievo assuma la previsione – contenuta nella proposta di emendamento (*amendment 59*) di un “contratto scritto” tra tirocinante ed ente. Tale patto, infatti, potrebbe riferirsi ad un accordo volto a dettare le condizioni del tirocinio – analogamente a quanto accade già in alcuni ordinamenti nazionali – senza che lo stesso si traduca in un contratto di lavoro.

Rispetto all'apprendistato, l'inclusione degli apprendisti nell'ambito della direttiva, prevista nella versione originaria (considerando 17), potrebbe porre una questione di compatibilità del capo V del decreto legislativo n. 81/2015 con le indicazioni UE. La proposta di emendamento, peraltro, chiede l'abrogazione del considerando in questione. In proposito, che anche a livello nazionale, le parti sociali (Cisl, Uil), avevano proposto l'eliminazione del considerando in questione perché «crea confusione, essendo i due istituti non sovrapponibili» <sup>(2)</sup>. Se passasse l'emendamento, pertanto, la fattispecie dell'apprendistato rimarrebbe fuori dall'ambito della direttiva.

---

<sup>(1)</sup> Così anche G. IMPELLIZZIERI, [La proposta di direttiva UE sui tirocini: problemi definitivi e principio di non discriminazione](#), in *Professionalità Studi*, 2024, n. 2, pp. 233-254.

<sup>(2)</sup> CAMERA DEI DEPUTATI, [Le iniziative della Commissione europea in materia di tirocini](#), 18 giugno 2024, n. 70, p. 14.

A livello europeo, a sostegno della proposta di emendamento si segnala, altresì, il [parere](#) del Comitato economico e sociale europeo – CESE che, rispetto alla proposta di direttiva, evidenzia come gli apprendistati ed i tirocini siano due pratiche di lavoro distinte, con obiettivi e regolamentazioni diversi negli Stati membri. Per questo motivo, non dovrebbero essere sovrapposte tra loro. In aggiunta, sottolinea che i principi contenuti nella raccomandazione del Consiglio relativa ad apprendistati efficaci e di qualità già affrontano in misura sufficiente tali aspetti relativi agli apprendistati. Interessante in tal senso la proposta di emendamento del Comitato, che suggerisce di modificare il secondo periodo del considerando 17 come segue: «nonostante la definizione di tirocinante prevista dalla presente direttiva, gli Stati membri che non considerano i tirocini come un rapporto di lavoro e li regolamentano di conseguenza non sono tenuti a convertire i modelli di tirocinio adottati dalla propria normativa in modelli occupazionali. In tali casi, la presente direttiva dovrebbe essere applicata dagli Stati membri per valutare meglio l'eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro camuffato e per promuovere il rispetto dei diritti del “tirocinante fittizio”».

**Nel caso in cui la definizione di tirocinio venga confermata nella direzione proposta, scenario reso più concreto dall'orientamento generale del Consiglio del 19 giugno 2025, l'impatto sui tirocini extracurricolari italiani sarebbe rilevante, quantomeno, in primo luogo, sotto il profilo dell'effettività del principio di non discriminazione,** rispetto al quale l'attuale disciplina nazionale risulterebbe almeno in parte inadempiente, in particolare per quanto concerne le condizioni economiche e i diritti correlati all'attività svolta. Viceversa, le previsioni già contenute nelle linee guida del 2017, relative a durata, numero massimo di tirocinanti, presenza di un tutor e obiettivi formativi, appaiono idonee, almeno tendenzialmente, a soddisfare le esigenze di regolazione minime richieste dalla proposta direttiva. In mancanza di un intervento legislativo organico, ormai reso imprescindibile alla luce della pluralità di aspetti che richiedono una compiuta regolazione, il recepimento potrebbe anche avvenire attraverso una revisione delle linee guida condivise in sede di Conferenza Stato-Regioni, eventualmente rafforzata dall'intervento della contrattazione collettiva nei settori maggiormente interessati.

Tornando alle implicazioni sull'ordinamento interno, la proposta di emendamento mira anche a contrastare il ricorso ai tirocini per camuffare rapporti di

lavoro. In questo senso gli Stati membri sarebbero invitati a valutare meglio la sussistenza di un rapporto di lavoro camuffato, attivandosi per far rispettare i diritti del “tirocinante fittizio”. In proposito, si suggerisce la modifica del considerando 18, prevedendo che gli Stati debbano «introdurre misure efficaci per contrastare le pratiche abusive derivanti dall’utilizzo dei tirocini per scopi diversi da quello di facilitare la transizione dall’istruzione all’occupazione stabile, che comportano un livello di tutela inferiore [...] rispetto a quello a cui il tirocinante avrebbe diritto in base al diritto dell’Unione o nazionale, ai contratti collettivi o alla prassi».

**Il recepimento della direttiva comporterà un’intensificazione dei controlli sulla genuinità dei tirocini. Sebbene le *check-list* della proposta di direttiva (articolo 5 ss.) e della prassi italiana (circolare INL n. 8/2018) mostrino significative corrispondenze**, la proposta di direttiva introduce criteri più stringenti, specialmente sul concetto di retribuzione adeguata e qualificazione del tirocinante come “lavoratore” UE, richiedendo, a tal proposito, un adeguamento nazionale. La circostanza che nella proposta di emendamento sia stato inserito il passaggio «*anonymously and securely*» (*amendment* 85) nell’attività di segnalazione di pratiche abusive, potrebbe rappresentare un efficace canale di prevenzione e lotta al fenomeno dei contratti di lavoro regolari camuffati da tirocini, purché siano rafforzati anche gli iter di controllo pubblici con risorse adeguate.

In questa sede, vale la pena evidenziare che, per contrastare i tirocini fittizi, il Consiglio <sup>(3)</sup> ha inserito, al testo in analisi, il considerando 26-*bis*, per cui «una durata massima di sei mesi è generalmente considerata sufficiente per conseguire gli obiettivi previsti». La circostanza importa che «una durata significativamente più lunga, in particolare quando si svolgono tirocini multipli consecutivi con lo stesso soggetto promotore, può destare preoccupazioni circa l’effettiva natura del tirocinio e dovrebbe essere attentamente valutata», rappresentando, dunque, un elemento in più da attenzionare.

Sicuramente la presenza di un adeguato sistema sanzionatorio coniugato con un ruolo attivo della contrattazione collettiva (*amendment* 94 che introduce il § 3a all’articolo 11) può rappresentare un buon quadro di partenza, purché l’ordinamento statale consenta un fattivo coinvolgimento della parti sociali, come prescritto dall’articolo 12 della direttiva, previa nuova intesa in sede di

---

<sup>(3)</sup> Segretariato generale del Consiglio 19 giugno 2025, n. 10570/2025.

Conferenza Stato-Regioni, che ponga, ad esempio, «una restrizione per i tirocini extra-curricolari che non vengono promossi direttamente dalle istituzioni formative» <sup>(4)</sup>.

---

<sup>(4)</sup> Così F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, [Se il tirocinio perde la sua identità formativa](#), in *Boll. ADAPT*, 5 maggio 2025.

Parte II.

**CONTESTO INTERNAZIONALE**

# 1. I tirocini nella prospettiva comparata: il Regno Unito

di Silvia Loponte, Giorgia Martini, Erika Rizzi,  
Fabrizio Simonini, Arianna Zanoni

## 1. Definizione giuridica di tirocinio nel quadro normativo britannico

In un contesto normativo di *soft law* come quello del Regno Unito il termine “tirocinio” (*internship*) non ha una definizione giuridica univoca, ma viene tendenzialmente associato al concetto di “esperienza lavorativa” – ovvero un periodo di tempo limitato entro il quale un tirocinante ha l’opportunità di apprendere in maniera diretta aspetti legati alla vita lavorativa e all’ambiente professionale di un’organizzazione <sup>(1)</sup>, ma anche di conoscere i valori di quest’ultima, di testare i propri ideali di carriera e di ampliare il proprio network relazionale <sup>(2)</sup>. Lo status giuridico del tirocinio, pertanto, dipende da circostanze specifiche, quali ad esempio la natura, la durata e l’impostazione delle attività che un tirocinante svolge all’interno di un’azienda <sup>(3)</sup>: alcune esperienze di tirocinio, infatti, possono consistere nello svolgimento diretto di un’attività lavorativa, ma altre possono essere finalizzate solamente alla formazione o all’osservazione (*job shadowing*).

## 2. Tipologie di tirocinio, durata e platea di destinatari

Nel Regno Unito esistono diverse tipologie di tirocini.

Una prima distinzione utile è quella tra *internships* o *placements* e *traineeships*: i primi due sono infatti percorsi destinati esclusivamente a studenti e neolaureati con finalità prevalentemente di formazione e orientamento <sup>(4)</sup>, mentre gli altri sono rivolti in generale ai giovani e hanno un ruolo più vicino

---

<sup>(1)</sup> GOVERNO UK, [Minimum wage: work experience and internships](#), 15 maggio 2013.

<sup>(2)</sup> GOVERNO UK, [How to find an internship](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(3)</sup> GOVERNO UK, [Minimum wage: work experience and internships](#), cit.

<sup>(4)</sup> GOVERNO UK, [How to find an internship](#), consultato il 15 luglio 2025.

a quello delle politiche attive, nascendo con l'obiettivo di ridurre la proporzione di giovani fuori dal mercato del lavoro e di NEET <sup>(5)</sup>.

Tra i *traineeships* rappresentano una categoria particolare gli *occupational traineeships*: tirocini pensati fin dall'inizio come percorsi di transizione verso uno specifico percorso lavorativo o di apprendistato <sup>(6)</sup>.

I tirocini destinati agli studenti si dividono invece in *internship* – generalmente corrispondenti ai nostri tirocini extracurricolari – e *placement* – che più si avvicinano ai tirocini curriculari del sistema italiano – tuttavia la distinzione non è sempre così netta <sup>(7)</sup>.

La tipologia principale di *internships* è quella dedicata ai laureati, detti *graduate internship*: si tratta di programmi di inserimento aziendale pensati e gestiti interamente da aziende o enti preposti, a loro si aggiungono i più classici *student internship*, rivolti agli studenti che non hanno ancora non hanno conseguito il titolo di laurea.

I *placements* invece si suddividono a loro volta in due categorie: *sandwich placements* e *vacation placements*. I primi (anche chiamati *work* o *industrial placements*) sono parte integrante di un corso di laurea, consistono nell'inserimento aziendale e prevedono una valutazione al termine del percorso. I *vacation placements* invece si rivolgono sempre agli studenti universitari, ma si svolgono durante la pausa estiva.

A queste tipologie di tirocini si aggiungono le *work experiences*, più simili ai percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) italiani: sono dedicate a studenti tra i 16 e i 19 anni e finanziate e gestite dal Ministero dell'Istruzione. Il Ministero del lavoro finanzia invece *work experiences* di otto settimane per i cittadini disoccupati, come strumento di politica attiva <sup>(8)</sup>.

In queste categorie rientrano anche i cosiddetti *supported internships* <sup>(9)</sup>, ovvero percorsi di apprendimento basati sul lavoro, non retribuiti, **rivolti a adolescenti e giovani dai 16 ai 24 anni** con bisogni educativi speciali o con

---

<sup>(5)</sup> GOVERNO UK, [Traineeships: framework for delivery 2022 to 2023](#), 7 agosto 2023.

<sup>(6)</sup> *Ibidem*.

<sup>(7)</sup> EURODESK, [Tirocini nel Regno Unito](#), 12 giugno 2025.

<sup>(8)</sup> UKCES, [Not just making tea... reinventing work experience](#), 19 febbraio 2014.

<sup>(9)</sup> GSR, [Approaches to supported internship delivery](#), Research Report, CooperGibson Research, febbraio 2020.

disabilità. Durante l'intera esperienza – che può estendersi da sei fino a dodici mesi – il tirocinante è affiancato da un *job coach* qualificato. Il piano formativo è prevalentemente orientato all'acquisizione di competenze generali propedeutiche all'inserimento nel mondo del lavoro, includendo anche moduli personalizzati di lingua inglese e di matematica. In alcuni casi, il tirocinio assistito può prevedere il conseguimento di una qualifica professionale coerente con il profilo e con le aspirazioni lavorative del candidato.

**La durata delle diverse varianti anglosassoni di tirocinio può andare da un minimo di due settimane a un massimo di dodici mesi** <sup>(10)</sup>. I tirocini della durata minima, pari a due settimane, non possono che avere una finalità di prima conoscenza del contesto aziendale ospitante nelle sue diverse articolazioni. Al contrario, i tirocini che si estendono fino a dodici mesi consentono al candidato non solo di familiarizzare con la cultura, i valori e la struttura organizzativa dell'ente ospitante, ma anche di sperimentare concretamente le proprie potenzialità e instaurare una rete di contatti utili per un possibile sviluppo della carriera professionale.

### 3. Finalità del tirocinio

Le diverse tipologie previste dall'ordinamento britannico hanno *target* e obiettivi differenti.

Le *internship*, essendo programmi dedicati agli studenti durante il periodo estivo o nel periodo immediatamente successivo al conseguimento di un titolo, hanno come obiettivo principale quello di agevolare un primo ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Possono essere ricondotti alla formazione non formale, poiché non contribuiscono all'ottenimento di crediti formativi o di titoli di studio. Anche gli *student internship*, per quanto destinati a giovani ancora coinvolti in percorsi di studio, non concorrono al conseguimento di un titolo. Al contrario, i *work placements*, vengono svolti nell'ambito di un percorso di studi – durante l'anno (*sandwich placements*) o nel periodo estivo (*vacation placements*) – e sono parte integrante del percorso formativo, corrispondono a un modulo da completare per conseguire il passaggio

---

<sup>(10)</sup> GOVERNO UK, [How to find an internship](#), cit.

d'anno e quindi ottenere il titolo <sup>(11)</sup>, in questo senso possono essere ricondotti alla formazione formale (tirocini curriculari italiani), facendo prevalere nettamente la componente formativa <sup>(12)</sup>, rispetto alle *internship*.

Le ***supported internships*** costituiscono un caso particolare per via del target di riferimento e possono rientrare sia nell'ambito della formazione formale – e quindi contribuire al conseguimento di un titolo di studio – sia di quella non formale, quando vengono utilizzati esclusivamente come ponte verso il mercato del lavoro. Nel caso delle persone con disabilità, tuttavia, l'ingresso nel mondo del lavoro rappresenta un passaggio cruciale in generale per favorire autonomia economica e la partecipazione attiva alla vita sociale. Questo amplia gli obiettivi del tirocinio, ponendo al centro i fabbisogni della persona nel suo complesso <sup>(13)</sup>.

Le ***work experiences*** sono tirocini destinati ai giovani, e non solo, con l'obiettivo di favorire l'*upskilling* o il *reskilling* in un particolare settore; secondo la guida elaborata del governo, infatti, questo strumento è «adatto per le persone che hanno poca o nessuna esperienza lavorativa in un particolare settore, a prescindere dal fatto che essi abbiano o meno lavorato in precedenza» <sup>(14)</sup>. La guida parla esplicitamente di «sviluppare o “rinfrescare” competenze» per favorire un primo ingresso nel mondo del lavoro oppure per rientrare dopo un periodo di inattività. In questo caso quindi la finalità principale dello strumento è favorire l'occupazione e soprattutto il *matching* fra domanda e offerta di lavoro, con una forte attenzione al fabbisogno di competenze delle imprese degli specifici territori.

Infine, le ***traineeship*** secondo la guida fornita dal dipartimento per l'educazione del governo britannico per l'annualità accademica 2022-2023, «sono un programma di istruzione e formazione basato sul lavoro, che include un'esperienza lavorativa, pensato per i giovani che vogliono trovare un apprendistato o un impiego ma che non dispongono delle competenze, dell'esperienza e dei comportamenti necessari per compiere questo passo successivo» <sup>(15)</sup>.

---

<sup>(11)</sup> J. SMITH, [Internships](#), maggio 2025.

<sup>(12)</sup> J. SMITH, [Work placements](#), settembre 2023.

<sup>(13)</sup> GOVERNO UK, [Supported internships](#), 6 gennaio 2025.

<sup>(14)</sup> GOVERNO UK, [Work experience: employer guide](#), 18 settembre 2024.

<sup>(15)</sup> GOVERNO UK, [Traineeships: framework for delivery 2022 to 2023](#), 18 settembre 2024.

Il programma di *traineeship* è durato dal 2013 al 2023 e si inseriva all'interno di un sistema strutturato che conduceva i giovani dagli istituti di formazione al mondo del lavoro, passando prima dal tirocinio e poi dall'apprendistato, per questa ragione la *traineeship* era definito spesso anche *pre-apprenticeship* <sup>(16)</sup>. La durata contenuta nel tempo di questo programma e la vocazione fortemente *job oriented* rendono possibile un'assimilazione di questo strumento a quello che in Italia rientra nella categoria di politica attiva.

#### 4. Status giuridico del tirocinante

Alla luce delle pluralità di forme e finalità che caratterizzano i tirocini nel Regno Unito, anche lo **status giuridico del tirocinante** risulta articolato e fortemente dipendente dal **contesto** specifico in cui l'esperienza viene realizzata e dal **contenuto** concreto dell'attività svolta, nonché dalla presenza o meno di un **rapporto contrattuale** e dalla **finalità preminente dell'esperienza** (formativa, lavorativa, orientativa).

Nel sistema britannico lo status giuridico si articola principalmente in tre categorie: *worker* (lavoratore), *volunteer* (volontario) e *employee* (lavoratore dipendente).

Il tirocinante viene generalmente riconosciuto come *worker* qualora esista un contratto – **scritto, verbale o sotto forma di accordo** – che preveda lo svolgimento personale di un'opera o di un servizio in cambio di un compenso. Tale compenso può consistere in una retribuzione economica oppure nella promessa di un futuro impiego. In tale contesto, al tirocinante spettano alcuni diritti minimi garantiti, tra cui il **National Minimum Wage** e le tutele in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**. Il tirocinante ha, inoltre, diritto a delegare il lavoro ad altri, mentre il datore di lavoro è tenuto ad assegnargli delle mansioni per tutta la durata del contratto o dell'accordo <sup>(17)</sup>.

Nel caso in cui il tirocinio assuma una **natura esclusivamente formativa** e non preveda alcuna forma di compenso, il tirocinante viene inquadrato come

---

<sup>(16)</sup> G. CAMACHO-DOMINGUEZ, M. MURPHY, D. DIETZE-HERMOSA, B.S. NARAYANAN, L. ZHECHKOVA, [Traineeships in England: lessons from the past and perspectives for the future](#), Research Report, LSE, Practera, EDGE Foundation, agosto 2024.

<sup>(17)</sup> GOVERNO UK, [Employment status](#), consultato il 15 luglio 2025.

**volunteer** <sup>(18)</sup> ed inserito in percorsi orientati all’**osservazione o all’apprendimento non strutturato** – come nel caso delle *work experience* scolastiche o di alcune *internship* (cfr. *supra*). In questo contesto, il tirocinante non gode dello status di lavoratore e non ha diritto alle tutele previste per i *workers* o gli *employees* (cfr. *infra*), tuttavia, vi è la possibilità di stipulare un *volunteer agreement* (accordo di volontariato) con l’organizzazione ospitante, che definisca gli impegni reciproci, le tutele previste e l’eventuale rimborso delle spese sostenute.

Infine, il tirocinante può essere classificato come **employee** quando sussiste un **contratto di lavoro formale** e il rapporto assume le **caratteristiche tipiche di una relazione di lavoro subordinato**. Tale configurazione, meno frequente, riguarda soprattutto i c.d. *graduate internship* (cfr. *supra*) strutturati all’interno di percorsi aziendali che prevedono un’assunzione vera e propria <sup>(19)</sup>. *Employee* e *worker* sono entrambe figure che svolgono un’attività lavorativa, ma differiscono per grado di subordinazione e natura del rapporto contrattuale: il contratto di lavoro per gli *employees* è obbligatorio – trattandosi di un rapporto subordinato – mentre per i *workers* non è necessariamente presente, di conseguenza essi differiscono in termini di tutele e di copertura previdenziale <sup>(20)</sup> e fiscale <sup>(21)</sup>.

Al contrario, il tirocinante viene classificato come **volontario** qualora non sia titolare di un contratto di lavoro e, di conseguenza, non gode dei diritti previsti per i lavoratori o i dipendenti <sup>(22)</sup>. Di norma, in questi casi viene sottoscritto un documento – definito “**accordo di volontariato**” – che specifica il livello di supervisione e supporto previsto; la natura dell’offerta formativa dell’organizzazione; l’eventuale copertura assicurativa; le misure in materia di salute e sicurezza; e le eventuali spese che l’organizzazione si impegna a sostenere o rimborsare. Tale accordo, pur essendo utile a chiarire le reciproche aspettative, non ha valore contrattuale e non costituisce un rapporto di lavoro.

---

<sup>(18)</sup> GOVERNO UK, [Volunteer opportunities, rights and expenses](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(19)</sup> *Ibidem*.

<sup>(20)</sup> GOVERNO UK, [Employment status](#), cit.

<sup>(21)</sup> GOVERNO UK, [Employment status and rights: checklist for employers and other engagers](#), 30 agosto 2024.

<sup>(22)</sup> GOVERNO UK, [Volunteer opportunities, rights and expenses](#), cit.

L'individuazione dello status giuridico del tirocinante condiziona in modo diretto l'accesso a tutele, diritti e obblighi. È, pertanto, responsabilità dell'organizzazione ospitante operare una corretta classificazione del tirocinante, anche sotto il profilo fiscale e assicurativo, in coerenza con la natura e la finalità del tirocinio attivato.

## 5. Retribuzione, indennità o altre forme di compensazione economica

La legislazione nazionale, il *National Minimum Wage Act*, non richiama espressamente i tirocini ed esclude esplicitamente dalla retribuzione minima le attività lavorative svolte a scuola oppure legate a un corso di educazione superiore o ulteriore <sup>(23)</sup> in particolare, sono escluse le attività lavorative svolte da studenti in età dell'obbligo scolastico e i tirocini condotti dagli studenti per meno di un anno come parte di un corso di educazione superiore o ulteriore <sup>(24)</sup>, assimilabili quindi con i *placements*, chiamati anche *industrial placements* o ancora *students internships*, declinabili nelle forme indicate di *sandwich placements* oppure *vacation placements*.

Per quanto riguarda i **tirocini a mercato aperto** (*open-market internships*, oppure genericamente *internships*), che come segnalato possono riguardare i laureati (*graduate internships*), la copertura del salario minimo dipende dallo status giuridico dei tirocinanti, secondo la classificazione esposta in precedenza – lavoratori (*workers*), lavoratori dipendenti (*employees*), volontari (*volunteers, voluntary workers*). Di queste categorie le attività di volontariato sono anch'esse escluse dalla disciplina del salario minimo <sup>(25)</sup>, in particolare, non rientrano nella copertura le attività di volontariato effettuate per un ente di beneficenza, un'organizzazione di volontariato, un ente associato per la raccolta di fondi o un ente statutario <sup>(26)</sup> e i volontari sono coloro che

---

<sup>(23)</sup> W. HUNT, C. TZANAKOU, [The \(non\)instrumental character of unpaid internships: Implications for regulating internships](#), in A. STEWART, R. OWENS, N. O'HIGGINS, A. HEWITT (a cura di), *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience*, Edward Elgar Publishing, 2021, pp. 91-111.

<sup>(24)</sup> GOVERNO UK, [Employment rights and pay for interns](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(25)</sup> W. HUNT, C. TZANAKOU, *op. cit.*

<sup>(26)</sup> GOVERNO UK, [Employment rights and pay for interns](#), cit.

non sono obbligati formalmente a prestare lavoro né che ricevono alcun compenso<sup>(27)</sup>, se non nella forma di rimborsi spese per i pasti, trasporti o attrezzature<sup>(28)</sup>. La definizione di volontario non è quindi chiaramente codificata dalla legislazione; pertanto, è spesso abusata laddove è frequente il ricorso a tirocini non retribuiti fondati su accordi verbali o non formalizzati<sup>(29)</sup>, questo si verifica soprattutto nel terzo settore con i cosiddetti *voluntary internships*<sup>(30)</sup>. Sono altresì esclusi dalla normativa sul salario minimo i tirocini basati esclusivamente su *work shadowing*, dove il tirocinante si limita ad osservare il lavoro svolto senza produrre un contributo<sup>(31)</sup> e i partecipanti ai programmi governativi finalizzati a fornire formazione, esperienze lavorative temporanee oppure supporto alla ricerca di lavoro<sup>(32)</sup> (quindi i partecipanti coinvolti in politiche attive del lavoro, come, ad esempio, le già menzionate *work experiences* del Ministero dell'Istruzione e del Ministero del lavoro, oppure i *traineeships*<sup>(33)</sup>). Tuttavia, è interessante che la promessa di un futuro impiego può qualificare il tirocinante come lavoratore, facendo così scattare l'obbligo di corrispondere il salario minimo previsto<sup>(34)</sup>. In generale, in tutti i casi non espressamente esclusi dalla disciplina e dove il tirocinante può qualificarsi come lavoratore (*workers*) oppure come lavoratore dipendente (*employees*), il tirocinante dovrebbe avere accesso ai diritti previsti dalla propria categoria di appartenenza, tra cui la possibilità di ricevere quindi un salario minimo<sup>(35)</sup>. La tariffa oraria minima dipende in generale dall'età e dal fatto di qualificarsi o meno come apprendista, in particolare, le soglie in vigore da aprile 2025 prevedono 12,21 sterline (a partire dai 21 anni), 10 sterline (tra i 18 e i 20 anni), 7,55 sterline (sotto i 18 anni) e 7,55

---

(27) W. HUNT, C. TZANAKOU, *op. cit.*

(28) GOVERNO UK, [Volunteer opportunities, rights and expenses](#), cit.

(29) W. HUNT, C. TZANAKOU, *op. cit.*

(30) K. LAUG, [An internship in the UK: An opportunity or a form of exploitation? Student and graduate internships in the United Kingdom](#), Helsinki Metropolia University of Applied Sciences, 31 marzo 2015.

(31) GOVERNO UK, [Employment rights and pay for interns](#), cit.

(32) GOVERNO UK, [Minimum wage: work experience and internships](#), 13 maggio 2013.

(33) GOVERNO UK, [Traineeships: framework for delivery 2022 to 2023](#), 7 agosto 2023.

(34) GOVERNO UK, [Employment rights and pay for interns](#), cit.

(35) *Ibidem.*

sterline (apprendisti) <sup>(36)</sup>, a patto che si abbia superato l'età di obbligo scolastico (16 anni in Inghilterra) <sup>(37)</sup>; inoltre, come emerge anche dai dati indicati, a partire dai 21 anni si ha accesso a una soglia superiore di salario minimo, definita come *National Living Wage* <sup>(38)</sup>. Per completezza, si segnala che gli apprendisti, diversamente dai tirocinanti, sono considerati a tutti gli effetti come dei lavoratori dipendenti, godendone quindi dei rispettivi diritti, tra cui quello relativo alla retribuzione <sup>(39)</sup> secondo la tariffa oraria minima riportata sopra.

In conclusione, la regolazione del settore è stata affidata per lo più a strumenti di *soft law* piuttosto che a strumenti normativi vincolanti, come dimostra la pubblicazione di linee guida e codici di condotta rivolti ai datori di lavoro <sup>(40)</sup>; un esempio significativo è il *The Common Best Practice Code for High Quality Internships*, pubblicato nel 2011 e poi aggiornato nel 2013 <sup>(41)</sup>. Tuttavia, secondo uno studio della Commissione europea la conoscenza e l'applicazione del Codice risultano ancora molto limitate, sia tra i datori di lavoro sia tra i tirocinanti, che non sempre sono quindi consapevoli dei rispettivi doveri e diritti <sup>(42)</sup>. Nonostante il crescente numero di casi condotti contro i datori di lavoro che violano la normativa, difficilmente si potrà riscontrare un miglioramento concreto in assenza di un'efficace sistema di monitoraggio e di previsioni adeguate <sup>(43)</sup>.

---

<sup>(36)</sup> GOVERNO UK, [National Minimum Wage and National Living Wage rates](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(37)</sup> GOVERNO UK, [School leaving age](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(38)</sup> GOVERNO UK, [The National Minimum Wage and Living Wage](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(39)</sup> GOVERNO UK, [Become an apprentice](#), consultato il 15 luglio 2025.

<sup>(40)</sup> W. HUNT, C. TZANAKOU, *op. cit.*

<sup>(41)</sup> GATEWAYS TO THE PROFESSIONS COLLABORATIVE FORUM, [Common Best Practice Code for High-Quality Internships](#), Trades Union Congress, 2013.

<sup>(42)</sup> ILO, [The regulation of internships: A comparative study](#), Employment Working Paper n. 240, 2018.

<sup>(43)</sup> K. LAUG, *op. cit.*

## 2. I tirocini nella prospettiva comparata: la Germania

di Michele Corti, Alessandra Della Vecchia,  
Maria Carlotta Filipozzi, Chiara Nardo, Jacopo Sala

### 1. Definizione giuridica di tirocinio nel quadro normativo tedesco

L'ordinamento tedesco fornisce una definizione articolata del tirocinio attraverso due principali riferimenti normativi. La legge sul salario minimo (*Mindestlohngesetz*, MiLoG) definisce il tirocinante come «chiunque svolge un'attività operativa specifica per un periodo di tempo limitato al fine di acquisire conoscenze pratiche ed esperienza in preparazione all'attività professionale», specificando che tale attività non debba costituire formazione professionale ai sensi della legge sulla formazione professionale o una formazione pratica comparabile.

Parallelamente, la legge sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz*, BBiG) disciplina, all'articolo 26, i *practical training relationships* (*Praktikantenverhältnisse*), distinguendoli in modo netto dai contratti di apprendistato duale finalizzati all'acquisizione di qualifiche professionali riconosciute a livello statale. A differenza dell'apprendistato – che in Germania include sempre una componente teorica svolta presso un'istituzione formativa (come una scuola professionale o un'università), ha una durata più lunga e porta al conseguimento di un titolo di studio e di una qualifica professionale riconosciuta – il tirocinio è un'attività temporanea finalizzata all'acquisizione di esperienza pratica in un determinato ambito lavorativo, al termine della quale viene rilasciato un semplice certificato di partecipazione.

### 2. Tipologie di tirocinio, durata e platea di destinatari

Il sistema tedesco opera una distinzione fondamentale tra **tirocini obbligatori** (*Pflichtpraktika*) e **tirocini volontari** (*freiwillige Praktika*). I primi sono previsti da norme scolastiche, regolamenti universitari o percorsi duali e rappresentano una **componente integrante del curriculum formativo**. I tiro-

cini volontari, invece, possono essere intrapresi sia da studenti che da soggetti non iscritti a percorsi formativi, configurandosi come veri e propri **contratti di formazione** regolati dall'articolo 26 del BBiG (seppur differenti, come anticipato, rispetto al contratto di apprendistato).

La durata dei tirocini presenta caratteristiche variabili in funzione della tipologia e degli obiettivi formativi. **I tirocini obbligatori devono rispettare i requisiti stabiliti dai regolamenti di studio o formazione, mentre per quelli volontari la durata viene concordata individualmente**, tenendo presente che il superamento dei tre mesi comporta l'applicazione del salario minimo (e dei relativi oneri contributivi). I contratti di tirocinio devono indicare chiaramente durata, inizio e fine dell'esperienza, potendo prevedere periodi di prova proporzionati alla durata complessiva del rapporto, tipicamente di due settimane per tirocini trimestrali.

**I destinatari del tirocinio si articolano in diverse categorie.** Gli alunni delle scuole secondarie svolgono generalmente tirocini brevi integrati nei programmi educativi, mentre gli studenti universitari possono essere coinvolti sia in tirocini obbligatori che volontari, con status giuridici differenziati a seconda della natura dell'esperienza. Una terza categoria comprende i tirocini scollegati da percorsi accademici, destinati a laureati o persone in cerca di orientamento professionale, finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro.

### 3. Finalità del tirocinio

La **finalità del tirocinio** nel sistema tedesco presenta una duplice valenza, **formativa e professionalizzante**, che si declina diversamente a seconda della tipologia. La già richiamata legge sulla formazione professionale (BBiG) delinea come obiettivo principale dei tirocini quello di **fornire tutte le conoscenze, competenze e abilità necessarie per l'esercizio qualificato di una professione**, sviluppando competenze professionali, metodologiche e personali che consentano al futuro lavoratore di agire con spirito d'iniziativa e capacità innovativa.

Questa visione trova piena corrispondenza nel *German Qualifications Framework* (GQF), il sistema di qualificazione delle competenze tedesco, che pone al centro il concetto di "**competenza operativa**" (*action competence*), intesa come capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali,

sociali e metodologiche per agire in modo consapevole e responsabile. **I tirocini obbligatori, tipici del sistema duale, hanno una valenza prettamente educativa** volta a consolidare le conoscenze teoriche attraverso l'apprendimento pratico. La **certificazione delle competenze** assume quindi più una funzione relativa al prosieguo del percorso di studi ed è svolta congiuntamente dall'istituzione formativa e dall'impresa che ospita lo studente. **I tirocini volontari, invece, assumono un carattere più immediatamente professionalizzante**, orientato all'inserimento lavorativo e la certificazione delle competenze acquisite, in questo caso, è più dettagliata e finalizzata ad avere un impatto sul CV di coloro che intraprendono questo percorso.

#### 4. Status giuridico del tirocinante

Lo status giuridico del tirocinante varia significativamente in funzione della tipologia di tirocinio. **Nei tirocini obbligatori, il tirocinante mantiene uno status assimilabile a quello di studente in formazione, non acquisendo la qualifica di lavoratore.** Conseguentemente, le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato non trovano applicazione, ad eccezione delle garanzie relative alla sicurezza, salute e assicurazione contro gli infortuni.

**Per quanto riguarda i tirocini volontari**, in particolare quelli retribuiti e di lunga durata, **il tirocinante acquisisce uno status assimilabile a quello del lavoratore dipendente** (secondo quanto stabilito dalla sezione 22 della legge sul salario minimo), con il conseguente riconoscimento di una serie di tutele minime, inclusi ferie e salario minimo. In questo contesto, la legge sulla formazione professionale (BBiG) specifica come l'adozione di contratti scritti e la definizione chiara degli obiettivi formativi costituiscano strumenti essenziali per evitare fenomeni di sfruttamento e valorizzare la funzione pedagogica del tirocinio.

#### 5. Retribuzione, indennità o altre forme di compensazione economica

Il trattamento economico dei tirocinanti segue regole specifiche differenziate per tipologia. **I tirocini obbligatori non comportano alcun obbligo legale di retribuzione**, sebbene alcune imprese possano decidere di propria iniziativa di corrispondere rimborsi spese o compensi di varia entità, garantendo comunque la copertura sanitaria.

Per i tirocini volontari, la sezione 22 della legge sul salario minimo (MiLoG) stabilisce sul tema una disciplina graduata sulla base della durata del percorso di tirocinio. **I tirocini volontari fino a tre mesi, infatti, non comportano obbligo retributivo**, benché molte aziende offrano comunque un compenso. **Superata la soglia dei tre mesi, invece, diventa obbligatorio corrispondere almeno il salario minimo legale**, fissato a 12,82 euro lordi all'ora dal 1° gennaio 2025, con conseguente obbligo per il datore di versare i contributi previdenziali.

**La soglia dei tre mesi costituisce, nel caso del tirocinio volontario, un importante spartiacque anche per quanto riguarda l'eventuale accesso all'indennità di disoccupazione**, nel momento in cui il tirocinante abbia lavorato per un periodo pari ad almeno 12 mesi nei 30 precedenti alla domanda percependo una quota maggiore ai 520 euro che costituiscono la soglia stabilita dai *minijob* (pur adottando il salario minimo, alcuni tipi di tirocini, ad esempio quelli part time, potrebbero non consentire il superamento di questa soglia).

### 3. I tirocini nella prospettiva comparata: la Francia

di Silvia Caneve, Federica Chirico, Giulia Comi, Angela Zaniboni

Nell'ordinamento giuridico francese è prevista per legge una forma generale di tirocinio curricolare, accanto a due forme eccezionali di alternanza scuola/lavoro per studenti. La seguente analisi dà conto delle principali caratteristiche di questo istituto e delle sue peculiarità nell'attuale sistema giuridico francese.

#### 1. Definizione giuridica di tirocinio nel quadro normativo francese

L'istituto del tirocinio in Francia è definito dalla legge nel Codice dell'istruzione (*Code de l'éducation*). Nell'articolo L124-1 lo *stage* si identifica infatti come un **periodo di tempo in cui lo studente viene inserito in un contesto professionale, acquisisce nuove competenze e mette in pratica le competenze acquisite** nel corso di studi. Questo strumento viene ideato altresì al fine di ottenere un **diploma o una certificazione e di promuovere il proprio inserimento professionale**. Infatti, giuridicamente, l'attività svolta non si qualifica come "lavoro" vero e proprio, ma configura piuttosto una **fase della formazione scolastica o universitaria**, dovendosi peraltro inserire necessariamente all'interno di un *curriculum* formativo.

**Il tirocinio si differenzia, per questo, dallo strumento dell'apprendistato che consente di instaurare invece un rapporto di lavoro a tutti gli effetti** – finalizzato all'ottenimento di una qualifica professionale, un titolo di studio o un diploma professionale – con un regolare contratto di lavoro, una retribuzione garantita e una durata fino a tre anni. Nell'ordinamento francese questi due istituti (tirocinio e apprendistato) operano dunque su due piani distinti ed il contratto di apprendistato, in particolare, è stipulabile secondo due tipologie: il *contrat d'apprentissage* vero e proprio, per la formazione iniziale, e il *contrat de professionnalisation* per la formazione continua.

## 2. Tipologie di tirocinio, durata e platea di destinatari

Per quanto concerne le modalità di svolgimento dello stage, la legge francese ammette solamente il c.d. tirocinio **curricolare**, rivolto ai soli studenti iscritti ad un percorso di studi o formativo.

Il tirocinio viene regolato dagli articoli che vanno da L124-1 a L124-20 del *Code de l'éducation*, i quali si riferiscono in generale ai **tirocini formativi e ai periodi di formazione nell'ambito professionale**. Possono accedere a questi tirocini solo gli studenti iscritti in un percorso scolastico o formativo, per un periodo limitato nel tempo (su cui si veda *infra*).

A questa categoria più generale di tirocini, la legislazione francese affianca due ulteriori ipotesi.

**La prima categoria concerne i minori di sedici anni ancora iscritti alla scuola dell'obbligo (ultimi due anni)**. Ai sensi dell'articolo L4153-1 del Codice del lavoro francese (*Code du travail*), questi studenti possono legittimamente essere coinvolti in un periodo di tirocinio purché siano già inseriti in un percorso di alternanza scolastica o di formazione professionale. Per partecipare a questa modalità di tirocinio (introdotta dall'articolo 19 della legge n. 2018-771 del 5 settembre 2018 ed in vigore dal 2019) lo studente può eccezionalmente prestare la sua attività anche se di età inferiore ai sedici anni, purché vengano rispettate le modalità determinate con decreto.

L'articolo L124-3-1 (introdotta dall'articolo 18 della legge n. 771 del 5 settembre 2018) del *Code de l'éducation* disciplina poi una seconda categoria di possibili destinatari, ossia gli **studenti universitari**. A questi ultimi possono essere offerti tirocini (o, meglio, *périodes d'observation*) presso un'azienda, un'amministrazione o un'associazione, della **durata massima di una settimana**, purché siano svolti al di fuori delle settimane riservate ai corsi e alla valutazione delle conoscenze e siano orientati allo sviluppo del loro piano di orientamento professionale.

In via generale, **la costituzione di un tirocinio in Francia viene subordinata alla conclusione di una convenzione di stage** fra le parti (regolata all'articolo D 124-4 *Code de l'éducation*) e coinvolge sempre tre soggetti: lo studente, l'istituto di istruzione o formazione e l'organismo ospitante (azienda, amministrazione o associazione). Al tirocinante vengono affidate

una o più missioni in conformità con il progetto formativo definito dal suo istituto di istruzione e approvato dall'organismo ospitante.

**La normativa francese sui tirocini stabilisce alcune regole precise anche in merito alla durata massima**, con l'obiettivo di evitare che le strutture ospitanti abusino di questo strumento, utilizzando lo *stage* in alternativa al contratto di lavoro. In particolare, la **legge** prevede che un tirocinio non possa superare **i sei mesi per anno di insegnamento** all'interno di una stessa struttura (articolo L124-5 *Code de l'éducation*) e viene stabilito anche un monte ore massimo, corrispondente a **924 ore di presenza effettiva**, una volta superate le quali lo stage è da considerare concluso. Inoltre, è imposto **un intervallo minimo**, *période de carence*, tra due tirocini successivi svolti sullo stesso posto, al fine di evitare che una posizione venga occupata in modo continuativo da tirocinanti in sostituzione di lavoratori regolari. Non viene invece prevista una durata minima.

### 3. Finalità del tirocinio

Il tirocinio costituisce uno degli strumenti privilegiati per **favorire l'inserimento professionale dei giovani e garantire il loro accompagnamento verso l'occupazione**, pertanto, la principale finalità del tirocinio è quello **formativo/di inserimento lavorativo** (articolo L124-1, *Code de l'éducation*). Lo *stage* è infatti finalizzato a **facilitare l'inserimento lavorativo dello studente** ed è necessario ai fini dell'**ottenimento di un diploma o di una certificazione**. L'obiettivo del percorso all'interno del contesto professionale è quello di **permettere allo studente di applicare quanto imparato nel corso di studio e di acquisire nuove competenze**. Inoltre, è volto ad **inserire gli studenti nel mercato del lavoro**. La convenzione di tirocinio firmata dall'istituto scolastico, dall'organismo ospitante e dal tirocinante (o dal suo rappresentante legale) deve contenere le **competenze da acquisire o sviluppare durante il periodo di formazione e le attività assegnategli in base agli obiettivi formativi e alle competenze da acquisire**. Inoltre, al termine del tirocinio viene rilasciato un attestato dall'ente ospitante (articolo D124-4, *Code de l'éducation*).

Attraverso la legge n. 788 del 10 luglio 2014, l'ordinamento francese ha anche previsto **misure atte a rafforzare il monitoraggio del profilo pedagogico del percorso**, proprio al fine di evitare i tentativi di utilizzo del tirocinio in sostituzione dell'impiego salariato.

**In Francia, d'altro canto, nessuna tipologia di tirocinio ha una finalità necessariamente certificativa.** Nella formazione iniziale, lo strumento accompagna percorsi scolastici o universitari e può contribuire al conseguimento del diploma, pur senza produrre una qualifica autonoma. Nella formazione continua, invece, i tirocini mirano soprattutto all'inserimento o reinserimento lavorativo, all'orientamento o alla riqualificazione, senza obbligo di rilascio di una certificazione. Tuttavia, le Regioni e le *branches professionnelles* (categorie professionali) possono promuovere tirocini con finalità qualificante, finanziando percorsi che rilasciano certificazioni o *blocs de compétences* (ovvero unità autonome di apprendimento).

**Diversa è la situazione dei contratti in alternanza, come il contratto di apprendistato e il *contrat de professionnalisation*,** nei quali la certificazione è obbligatoria per legge, costituendo l'obiettivo formativo centrale del contratto stesso.

#### **4. Status giuridico del tirocinante**

Dal punto di vista dello *status* giuridico, **il tirocinante**, sebbene sia iscritto nel registro del personale, **non è giuridicamente qualificato come lavoratore** e non rientra nel calcolo dell'organico. Dottrina e giurisprudenza si astengono deliberatamente dall'utilizzare il termine "lavoro" per definire l'attività da lui svolta, in considerazione della finalità pedagogica del tirocinio, sufficiente a giustificare l'esclusione dell'applicazione delle norme del Codice del lavoro. Tale impostazione è però da taluni criticata poiché, se da un lato infatti è coerente con lo scopo formativo dell'istituto, dall'altra potrebbe rischiare di oscurare la partecipazione del tirocinante all'attività produttiva dell'impresa ospitante e il valore economico della prestazione resa, in particolar modo nei tirocini di media o lunga durata.

**Come accennato sopra, il tirocinio, nelle diverse ipotesi in cui può essere concluso, è regolato da una convenzione specifica e non da un contratto di lavoro.** Inoltre, per essere riconosciuto come tale, deve essere integrato

all'interno di un **percorso formativo** definito e restare chiaramente distinto da un impiego vero e proprio. La giurisprudenza sul punto stabilisce che, qualora il tirocinante svolga compiti propri di una posizione di lavoro permanente senza ricevere formazione, la convenzione di *stage* può essere riqualificata in contratto di lavoro.

**Pur non essendo formalmente assimilabile a un lavoratore, il tirocinante beneficia comunque, ad oggi, di una serie di diritti riconducibili all'ambito lavorativo.** Questi comprendono, analogamente ai lavoratori, il rispetto dei tempi di lavoro così come previsti dal *Code du travail*, tra cui il rispetto dei limiti massimi di presenza giornaliera e settimanale, il diritto al riposo giornaliero e settimanale e la tutela nei periodi festivi. Per i tirocini superiori a due mesi è riconosciuto anche il diritto a congedi. In caso di genitorialità, invece, i tirocinanti hanno accesso agli stessi permessi previsti per i dipendenti. Lo stesso può dirsi in merito al diritto all'utilizzo della mensa, dei buoni pasto e al rimborso delle spese di trasporto, così come alla partecipazione alle attività sociali e culturali aziendali. Inoltre, in caso di assunzione dello stagista entro tre mesi dalla conclusione dello *stage*, la durata del periodo formativo è sottratta alla durata del periodo di prova e computata nel calcolo dell'anzianità del lavoratore. Sono inoltre applicabili al tirocinante alcune **disposizioni protettive previste dal codice del lavoro**, quali ad esempio le previsioni in materia di molestie psicologiche e sessuali, e di lavori pericolosi. Anche il principio di proporzionalità, che tutela i lavoratori contro le ingerenze ingiustificate del datore di lavoro nei loro diritti fondamentali, è esteso ai tirocinanti, in ragione della loro posizione di vulnerabilità.

Dal punto di vista previdenziale, il tirocinante è coperto contro il **rischio infortuni e malattie professionali** attraverso il contributo dell'ente formativo o dell'impresa ospitante. La contribuzione ai fini pensionistici è possibile, ma solo in forma volontaria e a carico dello *stagiaire*.

**A garanzia delle tutele previste per i tirocinanti e delle regole di inquadramento degli stages, è prevista per il datore di lavoro una sanzione amministrativa in caso di mancato rispetto delle stesse**, fino ad un massimo di 2.000 euro per ogni *stagiaire* coinvolto. Tale somma si duplica nel caso in cui sia riscontrata una nuova infrazione, nell'anno che segue la prima.

La normativa francese, pertanto, riconosce parzialmente il valore dell'attività svolta dal tirocinante, garantendogli alcuni diritti propri del lavoro subordinato, ma continua a escluderlo dalla piena applicazione del diritto del lavoro. **Il suo status giuridico rimane ibrido** e incerto, sospeso tra la logica della formazione e quella della produzione.

## 5. Retribuzione, indennità o altre forme di compensazione economica

**In Francia, la normativa attuale non prevede che il tirocinante riceva una vera e propria retribuzione**, ma nel corso di un tirocinio può essere garantita una somma definita “*gratification*” (gratifica) – e non, invece, “*rémunération*” (retribuzione) – **il cui obbligo di erogazione sussiste solo quando la durata del tirocinio superi i due mesi** (articolo L124-6, *Code de l'éducation*). Questo caso è quindi l'unico per cui il tirocinante ha diritto, dal primo giorno, a percepire una forma di compenso, che resta comunque nettamente inferiore al salario minimo legale francese (SMIC). Si noti peraltro che il legislatore ha evitato di usare il termine “*indemnisation*” (indennità), che implicherebbe un riconoscimento più diretto del valore del lavoro svolto e della necessità di garantire al tirocinante condizioni di vita dignitose. Il fatto che si parli invece di “*gratification*” confermerebbe che il legislatore non considera questa somma come la vera controprestazione del lavoro fornito, ma come una **forma di riconoscimento accessorio, subordinato all'accesso alla formazione**.

Per i tirocini di durata inferiore ai due mesi, invece, non sussiste alcun obbligo di remunerazione economica, come nelle due tipologie eccezionali dedicate agli studenti di Università e altri istituti scolastici.

## 6. Conclusioni

In conclusione, il tirocinio in Francia rappresenta lo strumento privilegiato per facilitare l'inserimento professionale dei giovani. Pur riconoscendo alcune tutele, il legislatore mantiene una netta distinzione tra tirocinante e lavoratore subordinato, a garanzia della finalità formativa dell'istituto. Tuttavia, alla luce della proposta di direttiva europea sui tirocini, proprio questo *status* giuridico “ibrido” – privo di un vero contratto di lavoro – potrebbe

rendere necessario un adeguamento della disciplina nazionale, al fine di rafforzare le tutele anche per i giovani impegnati in percorsi formativi.

## 4. I tirocini nella prospettiva comparata: la Spagna

di Francesco Alifano, Fulvio Cucchisi,  
Francesca Di Gioia, Giuseppina Papini, Sara Prosdocimi

### 1. Introduzione

**Il panorama spagnolo degli strumenti di inserimento e formazione al lavoro per i giovani ruota attorno essenzialmente a due macro-categorie: i contratti formativi e le esperienze di tirocinio non lavorativo**, tra cui rientrano, con specificità proprie, le *prácticas académicas externas* universitarie, regolate dal regio decreto n. 592/2014.

Mentre le *prácticas no laborales*, ivi incluse le *becas*, sono misure più flessibili e meno strutturate, le *prácticas académicas externas* rappresentano oggi, anche grazie alle recenti riforme, uno strumento centrale di raccordo tra università e mondo del lavoro, meritevole di una valorizzazione autonoma.

**Un nodo problematico riguarda tuttavia il rapporto tra i diversi strumenti**, in particolare a causa delle *prácticas no laborales*, che talvolta si rivelano, per via della minore regolamentazione e dell'assenza di un vero rapporto di lavoro, un'alternativa economicamente più vantaggiosa per le imprese. Questa criticità risulta meno evidente per le *prácticas académicas externas*, che si inseriscono invece in un contesto formativo accademico strutturato, secondo criteri rigorosi.

Sulla base di queste premesse, il presente approfondimento, nel quadro dei tirocini europei, avrà **per oggetto le *prácticas académicas externas* universitarie, dando conto, ove opportuno, dei principali profili di differenza con le *prácticas no laborales* e i contratti formativi.**

### 2. Definizione giuridica di tirocinio nel quadro normativo spagnolo

Come anticipato, nel contesto spagnolo un ruolo centrale tra gli strumenti formativi è assunto dalle *prácticas académicas externas*, che **si configurano**

**come attività a contenuto prevalentemente formativo, finalizzate all'integrazione del sapere teorico con l'esperienza pratica in contesti professionali** e destinate esclusivamente agli studenti universitari, anche in mobilità.

Esse sono infatti finalizzate a promuovere «l'acquisizione di competenze che preparino all'esercizio di attività professionali, favoriscano l'occupabilità e incentivino la capacità imprenditoriale» (articolo 2, comma 1, regio decreto n. 592/2014) e devono essere oggetto di convenzioni tra università e soggetti ospitanti, nel rispetto dei criteri fissati dall'ordinamento. In ragione della loro natura non lavorativa – al pari di quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, regio decreto n. 1543/2011 sulle *prácticas no laborales* – l'articolo 2, comma 3, del regio decreto n. 592/2014 stabilisce espressamente che **le *prácticas académicas externas* non danno luogo alla costituzione di un rapporto di lavoro tra lo studente e l'impresa (o ente) ospitante**. Pertanto, non si applicano gli obblighi tipici della subordinazione lavorativa, e il tempo dedicato a tali attività non è computabile né ai fini dell'anzianità né ai fini dell'esonero dal periodo di prova in caso di una successiva assunzione, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva (articolo 2, comma 4).

In ogni caso, **il legislatore ha chiarito che le *prácticas académicas externas* sono escluse dall'ambito di applicazione del regio decreto n. 1543/2011 sulle *prácticas no laborales*** (articolo 3, comma 1), a conferma della loro autonoma identità giuridica e formativa. Pur essendo collocate al di fuori del rapporto di lavoro, dunque, la specificità delle *prácticas académicas externas* risiede nella circostanza per cui esse si inseriscono pienamente nei percorsi universitari, di cui rappresentano un'estensione funzionale e integrata.

Gli elementi appena descritti permettono di cogliere una delle principali differenze tra questi strumenti e i contratti formativi, regolati, invece, dall'articolo 11 dell'Estatuto de los Trabajadores (regio decreto Legislativo n. 2/2015, modificato da ultimo dalla Reforma Laboral del 2022). **I *contratos formativos* sono, in particolare, contratti di lavoro con una componente formativa** – più affini, pertanto, all'istituto italiano dell'apprendistato di cui agli articoli 41 ss., decreto legislativo n. 81/2015 – **e come tali soggetti alle garanzie previste a tutela del lavoro subordinato**.

### 3. Tipologie di tirocinio, durata e platea di destinatari

Le *prácticas académicas externas*, dunque, rappresentano un'opportunità formativa volta a integrare l'apprendimento teorico con l'esperienza pratica. Esse si distinguono in due principali tipologie: **curricolari ed extracurricolari**, come stabilito all'articolo 4 del regio decreto n. 592/2014. Le prime sono parte integrante del Piano di Studi universitario e obbligatorie per il conseguimento del titolo, mentre le seconde, pur avendo finalità analoghe, sono di carattere volontario e non rientrano formalmente nel curriculum accademico, benché vengano riconosciuti nel Supplemento al Diploma, ossia in un documento integrativo del titolo di studio ufficiale conseguito al termine di un corso di studi in una università o in un istituto di istruzione superiore volto a fornire una descrizione della natura, del livello, del contesto, del contenuto e dello status degli studi effettuati e completati dallo studente secondo un modello standard in uso tra i Paesi dello Spazio europeo dell'istruzione superiore.

Quanto ai destinatari, l'articolo 8 precisa che possono accedere alle *prácticas académicas externas* gli studenti iscritti a corsi universitari ufficiali presso l'università promotrice o centri ad essa affiliati, nonché studenti in mobilità provenienti da altri atenei spagnoli o stranieri. Per partecipare, è necessario essere regolarmente iscritti al percorso formativo di riferimento e non avere un rapporto contrattuale con l'ente ospitante, salvo autorizzazione secondo i regolamenti universitari.

Qui risiede dunque una prima differenza fra *prácticas académicas externas* e *prácticas no laborales*, che, secondo quanto stabilito dall'articolo 3, comma 1, del regio decreto n. 1543/2011, si rivolgono a giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni, disoccupati, iscritti all'*oficina de empleo*, in possesso di un diploma universitario, di un titolo di formazione professionale, medio o superiore o di un titolo a quest'ultimo equivalente, rilasciato nell'ambito dell'istruzione professionale, artistica o sportiva, ovvero di un attestato professionale.

Per quanto riguarda la durata delle *prácticas académicas externas*, invece, è da sottolineare che varia in base alla loro tipologia. Secondo l'articolo 5, le *prácticas* curricolari seguono la durata prevista dal Piano degli Studi, mentre quelle extracurricolari non dovrebbero superare il 50%

**dell'anno accademico**, compatibilmente con le esigenze accademiche e organizzative dello studente. I calendari di svolgimento sono flessibili e definiti in accordo con l'ente ospitante, ma devono sempre risultare compatibili con le attività universitarie dello studente.

**Infine, le *prácticas* sono regolate da un progetto formativo** (articolo 6), che definisce obiettivi, attività, competenze da acquisire e criteri di inclusività. L'attivazione del percorso formativo richiede inoltre la stipula di un accordo di cooperazione educativa (articolo 7) tra università ed ente ospitante, che stabilisce i termini giuridici, assicurativi, formativi e organizzativi della collaborazione.

**Ben si comprendono allora, tanto dal punto di vista dei destinatari quanto da quello della durata, le differenze tra le *prácticas* e i contratti formativi**, articolati, in base all'articolo 11 dell'Estatuto de los Trabajadores (ET), **nelle due tipologie del *contrato de formación en alternancia* (comma 2) e del *contrato de trabajo en prácticas* (comma 3)**. Rispetto ai contratti formativi, infatti, **la prima tipologia – generalmente rivolta a soggetti privi di qualifica professionale**, di età non superiore ai trent'anni (salvo si tratti di soggetti con disabilità o di gruppi in condizione di esclusione sociale) – ha ad oggetto la formazione in alternanza con il lavoro subordinato al fine di rendere quest'ultimo compatibile con i percorsi formativi legati alla formazione professionale, agli studi universitari o al Catalogo delle specialità formative del Sistema nazionale per l'impiego. **La seconda tipologia**, invece, mirando a far acquisire esperienza professionale a chi abbia già maturato competenze teoriche, **si rivolge a coloro che siano già in possesso di un titolo di studio universitario o di grado medio o superiore** e, quindi, può essere attivata entro 3 anni (5 anni per le persone con disabilità) dalla fine del percorso di istruzione.

**Tra le *prácticas* e i contratti formativi sussistono differenze anche sul piano della durata**, dal momento che questa è individuata, per il *contrato de formación en alternancia*, dal Piano formativo (fermo restando che deve in ogni caso essere compresa tra i tre mesi e i due anni) e, per il *contrato de trabajo en prácticas*, dal contratto collettivo, tenuto conto delle peculiarità del settore e dell'attività lavorativa e comunque entro un minimo di sei mesi e un massimo di un anno.

#### 4. Finalità del tirocinio

Le finalità delle *prácticas académicas externas*, così come delineate dall'articolo 3 del regio decreto n. 592/2014, **si concentrano sull'arricchimento del percorso formativo degli studenti**, favorendo l'integrazione tra teoria e pratica. In particolare, le *prácticas* mirano a completare la formazione accademica attraverso l'apprendimento diretto di metodologie di lavoro proprie del contesto professionale, consentendo agli studenti di applicare in situazioni reali le conoscenze acquisite. Esse promuovono inoltre lo sviluppo di competenze tecniche, metodologiche, personali e partecipative, fondamentali per affrontare con efficacia il mondo del lavoro.

**Tra gli obiettivi rientrano anche l'acquisizione di esperienze utili a migliorare la futura occupabilità e la valorizzazione di qualità trasversali** come l'innovazione, la creatività e lo spirito imprenditoriale, elementi chiave in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

#### 5. Status giuridico del tirocinante

**Lo status giuridico del tirocinante, nel quadro normativo spagnolo, si caratterizza per la netta esclusione della natura lavorativa del rapporto.** Le *prácticas* – diversamente da quanto accade nei contratti formativi – non danno luogo alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, come stabilito espressamente dal legislatore.

**Tuttavia, nel corso del tempo si è assistito a un progressivo riconoscimento, in favore del praticante, di alcune garanzie tipiche del lavoro subordinato.** Questo ampliamento di tutele, pur senza intaccare la natura formativa e non lavorativa delle *prácticas*, **risponde alla necessità di garantire condizioni minime di equità, protezione e sicurezza**, in particolare per quanto riguarda l'orario, la supervisione, le assicurazioni e, in certi casi, il riconoscimento di contributi o indennità.

Significativa risulta, a questo proposito, **l'inclusione degli studenti che svolgono *prácticas formativa académicas externas* nel sistema di sicurezza sociale e la loro conseguente equiparazione, ai soli fini previdenziali, ai lavoratori subordinati**, sebbene restino esclusi dalla tutela per disoccupazione, del *Fondo de Garantía Salarial* e della formazione professionale (punto 3). Tale misura, inizialmente prevista solo per i casi in cui la

partecipazione ai programmi formativi fosse remunerata (regio decreto n. 1493/2011), è stata da ultimo estesa a tutti coloro che svolgano *prácticas* formative, indipendentemente dalla sussistenza di una controprestazione economica (regio decreto n. 2/2023).

**Ai fini del calcolo dei contributi**, si prevede che il datore di lavoro comunichi il numero effettivo di giorni di tirocinio e che ogni giorno di tirocinio non retribuito venga computato, fermo restando il limite dato dal numero di giorni del mese, come 1,61 giorni di contribuzione effettiva, realizzando dunque un meccanismo di contribuzione figurativa in cui l'onere di versare i contributi è posto a carico dello Stato (indipendentemente dalla presenza di un contributo economico, si veda *infra*). È inoltre prevista, in via eccezionale, la possibilità per coloro che abbiano svolto tirocini formativi o *prácticas académicas externas* prima dell'entrata in vigore della disposizione, di sottoscrivere un *convenio especial*, ossia un accordo volontario con l'ente previdenziale volto a riscattare ai fini previdenziali i periodi formativi fino a un massimo di due anni. In questo modo, quindi, **il legislatore riconosce formalmente il valore formativo e semi-professionale del tirocinio**, rafforzando la protezione sociale degli studenti e favorendo una maggiore equità intergenerazionale.

## 6. Retribuzione, indennità o altre forme di compensazione economica

**Nel contesto delle *prácticas académicas externas*, non è prevista alcuna forma di retribuzione obbligatoria**, in quanto tali esperienze hanno una finalità esclusivamente formativa e non configurano un rapporto di lavoro. Di conseguenza, non sussiste alcun obbligo legale per l'ente ospitante di corrispondere un compenso economico al tirocinante.

Sotto questo profilo, **si segnala una differenza con quanto previsto in materia di *prácticas no laborales***, per cui il legislatore, all'articolo 3, comma 4, del regio decreto n. 1543/2011, ha disposto che **ai partecipanti debba essere corrisposto un contributo economico da parte dell'impresa o del gruppo imprenditoriale ospitante**. Tale contributo, di natura non retributiva ma finalizzato al sostegno del tirocinante (proprio in virtù del fatto che il legislatore esclude in radice la costituzione di un rapporto di lavoro e, di conseguenza, la possibilità di qualificare il praticante come lavoratore), deve essere almeno pari all'80% dell'IPREM mensile vigente, che rappresenta

l'indice pubblico di riferimento per il calcolo di prestazioni e sussidi in Spagna.

## 7. Conclusioni

**In definitiva, il sistema** spagnolo per l'inserimento lavorativo dei giovani **si basa principalmente sui due strumenti del *contrato formativo* e delle *prácticas***, nelle loro rispettive diverse declinazioni. **Sebbene distinti per natura giuridica e finalità, essi risultano in parte sovrapponibili, con il rischio che le *prácticas*, meno regolamentate e meno onerose per le imprese, indeboliscano l'efficacia del *contrato formativo*.**

**Per questa ragione, il legislatore ha inteso rafforzare la finalità formativa delle *prácticas***, disciplinando in maniera specifica le *prácticas académicas externas*, rivolte esclusivamente agli studenti. **Parallelamente, anche se le *prácticas* non generano obblighi lavorativi, il legislatore ha scelto di estendere progressivamente ai tirocinanti alcune forme di tutela, come l'inclusione nel sistema di sicurezza sociale.**

**Infine, un ulteriore elemento di chiarezza potrebbe essere dato dalla previsione di uno *Statuto del becario* – su cui il dibattito tra governo e parti sociali risulta tuttora aperto – per garantire, in prospettiva, sia una maggiore diversificazione tra *prácticas* e *contratos formativos*, definendo meglio il perimetro delle *prácticas* e attribuendo maggiori diritti per i praticanti. Fino ad allora, il quadro spagnolo resta caratterizzato da un labirinto di forme, contrattuali e non, di inserimento lavorativo difficilmente ricomponibile.**

## **Notizie sugli autori**

- Francesco Alifano** Assegnista di ricerca Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Dottorando della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Silvia Caneve** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Federica Chirico** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Matteo Colombo** Presidente Fondazione ADAPT
- Giulia Comi** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Michele Corti** Dottorando della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Fulvio Cucchisi** Dottorando della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Michele Dalla Sega** Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. ADAPT Senior Fellow
- Alessandra Della Vecchia** Apprendista di ricerca ADAPT

- Francesca Di Gioia** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Maria Carlotta Filipozzi** Apprendista ricerca ADAPT
- Giorgio Impellizzieri** Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. ADAPT Senior Fellow
- Silvia Loponte** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Giorgia Martini** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Chiara Nardo** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Giuseppina Papini** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Sara Prosdocimi** Ricercatrice ADAPT Senior Fellow
- Erika Rizzi** Dottoranda della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Jacopo Sala** Apprendista di ricerca ADAPT
- Fabrizio Simonini** Dottorando della Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali

e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di  
Siena

**Angela Zaniboni**

Dottorando della Scuola di dottorato in Ap-  
prendimento e innovazione nei contesti sociali  
e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di  
Siena

**Arianna Zanoni**

Apprendista di ricerca ADAPT

## **ADAPT**

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati  
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

---

## **Materiali di discussione**

1. L. Casano, T. Galeotto, A. Guerra, G. Impellizzieri, S. Prosdocimi, M. Tiraboschi, [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è](#), 2021
2. F. Nespoli, [Le relazioni industriali alla prova di maturità: politica, contrattazione o comunicazione?](#), 2021
3. F. Nespoli, [Il futuro della rappresentanza del lavoro nelle parole dei protagonisti](#), 2021
4. T. Galeotto, [Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali](#), 2022
5. E. Massagli, D. Porcheddu, S. Spattini (a cura di), [Una legge sul salario minimo per l'Italia? Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea](#), 2022
6. ADAPT, [Elezioni 2022: il lavoro nei programmi dei partiti](#), 2022
7. F. Alifano et al., [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti. Seconda edizione](#), 2022
8. G. Benincasa (a cura di), [Il disegno di legge collegato lavoro \(1532-bis\). La prospettiva delle parti sociali](#), 2024
9. M. Colombo, [Per una valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato. Una proposta di legge](#), 2024
10. F. Seghezzi, G. Impellizzieri, I. Armaroli, M. Tiraboschi (a cura di), [Partecipazione dei lavoratori e relazioni industriali. Il contributo dei ricercatori ADAPT](#), 2025

## Soci ADAPT

Adecco Group	Confindustria Lecco e Sondrio	IHI Charging Sys- tems International
ANCL Nazionale		
ANCL Veneto	Confindustria Ve- netoEst	Inail
ANCE		INAPP
Aninsei	Confprofessioni	LavoroPiù
Associazione Com- pagnia delle	Cremonini	Legacoop
Opere	Day	Leonardo
ASSIV	Edenred Italia	Manageritalia
Assolavoro	Edison	Manpower
Assologistica	Elettra Sincrotrone Trieste	Marchesini Group
Assolombarda	Enel	MCL
ASSOSOMM	Esselunga	Nuovo Pignone
Brembo	Farindustria	OPENJOBMETIS S.P.A.
C.N.A. Nazionale	Federalberghi	Randstad Italia
Cisl	Federdistribuzione	Scuola Centrale Formazione
COESIA	FederlegnoArredo	SNFIA
Confagricoltura	Federmeccanica	Synergie Italia
Confartigianato	Femca-Cisl	UGL
Confcommercio	Fim-Cisl	UILTEC
Confcooperative	Fincantieri	Umana
Confetra	Fisascat	Unindustria Reggio Emilia
Confimi Industria	Fondazione Fai-Cisl	Unione Industriali Torino
Confindustria Ber- gamo	Generali Italia S.r.l.	
Confindustria Cu- neo	Gi Group	
	Ifoa	Unipolsai



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati  
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

# Materiali di discussione