

Strumento importante ma snaturato. Il tirocinio dei giovani, ponte da raddrizzare

Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi giovedì 24 maggio 2018

Tra il 2012 e il 2016 si è passati da 185 mila stage attivati a oltre 300 mila. Ma spesso sono "violante" le regole minime

Quello tra i giovani e il lavoro è diventato, negli ultimi anni, un rapporto sempre più problematico. Non solo per il tasso di disoccupazione che, seppur in calo, resta sopra il 30%, collocando l'Italia negli ultimi posti in Europa. E neppure per la crescente difficoltà di allineare domanda e offerta di lavoro con le imprese, le quali paiono cercare decine di migliaia di profili professionali che i giovani non sembrerebbero in grado di ricoprire. Infatti, anche quando un giovane riesce, con non poca fatica, a entrare in contatto con un'impresa, la situazione non è semplice. Questa constatazione emerge analizzando i dati, da tempo attesi, sui tirocini in Italia, recentemente diffusi dall'Anpal, che analizzano i percorsi di stage attivati al termine di un percorso scolastico o universitario. Il tirocinio sembra essere diventato ormai la modalità normale di accesso al mercato del lavoro da parte soprattutto degli under 30. I numeri parlano chiaro: tra il 2012 e il 2016, l'aumento è stato dell'80%, passando da 185mila tirocini attivati a oltre 300mila, e le previsioni per il 2017 sembrano indicare un'ulteriore crescita. Nello stesso arco di tempo, la durata media è passata da 4,2 a 5,5 mesi, dirigendosi verso una durata ormai standard di 6 mesi per ciascun tirocinio. Ma ciò non significa che un giovane si troverà assunto alla fine di questo semestre, questo accade in media per un tirocinante su tre, percentuale che aumenta con il passare del tempo, ma che non supera mai, neanche dopo un ulteriore semestre, il 40%. È bene ricordare che il tirocinio non è un rapporto di lavoro, come spesso si tende a credere, e in quanto tale non prevede tutte le tutele previste dai contratti, prima tra le quali il pagamento dei contributi previdenziali. Un giovane tirocinante, quindi, si troverà per un periodo di 6 mesi, che dopo le linee guida approvate recentemente diventeranno 12 in molte Regioni, con una retribuzione che si aggira in media intorno alle metà di quella di un suo coetaneo con un vero contratto e senza che questo periodo sia computato nel calcolo dei contributi. Queste criticità sarebbero invero sostenibili, in un mercato del lavoro in forte cambiamento e che richiede competenze che spesso le scuole faticano a formare, se il tirocinio fosse davvero un periodo formativo. Un giovane si troverebbe quindi a rinunciare ad alcune tutele e a una retribuzione piena in cambio di una formazione per lui molto preziosa, che giustificerebbe il suo investimento. Purtroppo sappiamo che molto spesso non è così. E non ce lo insegna solo l'esperienza di Garanzia Giovani, le cui offerte di tirocinio spesso rappresentano veri illeciti e hanno come oggetto attività che di formativo hanno ben poco. Non solo i dati sulle assunzioni post-tirocinio sono troppo bassi, prova che molte realtà occupano posizioni utilizzando unicamente il tirocinio. Ma soprattutto emerge il fatto che molti dei settori in cui i tirocini sono più che raddoppiati (se non triplicati) negli ultimi anni – commercio, ristorazione, edilizia – spesso offrono tirocini per attività che di formativo hanno ben poco e che fino a pochi anni fa erano svolte con normali contratti che includevano periodi di prova. Stentano per contro a decollare i percorsi di alternanza e con essi i tirocini curriculari, progettati e sviluppati dentro l'offerta formativa di scuole e università come fattore di forte innovazione della didattica e delle modalità di apprendimento.

Tutto questo potrebbe portare a demonizzare lo strumento, ma sarebbe un errore. Perché ciò che va criticato e denunciato è lo snaturamento di quello che è stato pensato dal legislatore come un importante e moderno metodo formativo e pedagogico, e non certo come un contratto di inserimento al lavoro per il quale esistono diverse risposte da parte dell'ordinamento giuridico e del sistema di relazioni industriali. E per rimettere il tirocinio al suo posto, basterebbe ripartire dal lavoro e dai giovani stessi, considerandoli nel capitolo degli investimenti, e non solo in quello dei costi.