

Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

In questo numero

La regolazione dei tirocini in una prospettiva comparata

- Ex pluribus unum? Una lettura del tirocinio in chiave di sistema
- I tirocini in Italia: questioni aperte e prospettive
- Gli stages nel diritto francese
- Lo "Statuto del tirocinante" in Spagna: work in progress
- Il tirocinio in Portogallo: una breve panoramica

N. 3 luglio-agosto-settembre 2025

Studium
edizioni

EDITRICE
LA SCUOLA

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio dei problemi e delle trasformazioni del lavoro in una prospettiva multidisciplinare e interdisciplinare favorita dal filo conduttore del concetto di «professionalità». Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

COMITATO DEI GARANTI

Giuseppe Bertagna, Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo
Roberto Rizza, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna
Giuseppe Scaratti, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bergamo
Michele Tiraboschi, Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia

COMITATO DI DIREZIONE

Cristina Alessi, Diritto del lavoro, Università di Brescia
Andrea Bellini, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università Sapienza di Roma
Lilli Casano, Diritto del lavoro, Università dell'Insubria
Matteo Colombo, Pedagogia generale e sociale, ADAPT
Emmanuele Massagli, Didattica e pedagogia speciale, Università LUMSA
Andrea Potestio, Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo
Francesco Seghezzi, Sociologia dei processi economici e del lavoro, ADAPT
Michele Tiraboschi (coordinatore), Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia

REDAZIONE

Massimiliano Barattucci (Università di Bergamo); **Paolo Bertuletti** (Università di Bergamo); **Fulvio Cucchisi** (Università di Udine); **Emanuele Dagnino** (Università di Modena e Reggio Emilia); **Giorgio Impellizzieri** (redattore capo, Università di Modena e Reggio Emilia); **Giuseppina Papini** (Università di Siena); **Elena Prodi** (Università di Macerata); **Gianluca Scarano** (Università di Torino)

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Diritto del lavoro, Università di Catania; **Henar Álvarez Cuesta**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Sociologia dei processi economici, del lavoro, dell'ambiente e del territorio, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Diritto dell'Economia e dei mercati finanziari ed agroalimentari, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Massimiliano Costa**, Pedagogia generale e sociale, Università Ca' Foscari Venezia; **Silvia Ciucciuvino**, Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Fabrizio D'Aniello**, Pedagogia generale e sociale, Università di Macerata; **Daniela Dato**, Pedagogia del lavoro, Università di Foggia; **Madia D'Onghia**, Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Diritto del lavoro, Università di Udine; **Dietmar Frommberger**, Vocational Education, University of Osnabrück (*Germany*); **Rodrigo Garcia Schwarz**, Derechos Fundamentales, Universidade de Mogi das Cruzes, San Paolo, (*Brasile*); **Jordi García Viña**, Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Didattica generale, Università di Macerata; **Fernando Marhuenda Fluixa**, Teaching and scholastic organisation, Università Valencia (*España*); di **Claudio Melacarne**, Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella**

Méndez, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Massimiliano Monaci**, Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Philosophie politique, Université de Rennes (France); **Paolo Pascucci**, Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Matthias Pilz**, Business Education and International Vet Research, University of Koeln (*Germany*); **Flavio Vincenzo Ponte**, Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Pier Giuseppe Rossi**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Fabio Sacchi**, Didattica generale e pedagogia speciale, Università Telematica Pegaso; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Adriana Schiedi**, Pedagogia generale e sociale, Università degli Studi di Bari Aldo Moro; **Johannes Schmees**, Technical and Vocational Education and Training Research Cluster Institute of Education College of Arts, Humanities and Education, University of Derby; **Maurizio Sibilio**, Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Relazioni industriali, Università di Brescia; **Maura Striano**, Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Paolo Tomassetti**, Diritto del lavoro, Università di Milano; **Vidmantas Tutlys**, Vytautas Magnus University, Education Science, Kaunas (*Lithuania*); **Sabine Vanhulle**, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Pier Antonio Varesi**, Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione.

SOMMARIO - n. 3/2025

Editoriale

MICHELE DALLA SEGA <i>La regolazione dei tirocini in una prospettiva comparata</i>	1
--	---

Ricerche: *La regolazione dei tirocini in una prospettiva comparata*

MATTEO COLOMBO, <i>Ex pluribus unum? Per una lettura del tirocinio in chiave di sistema</i>	5
SILVIA DONÀ, GIUSEPPE IUZZOLINO, <i>Il tirocinio extracurriculare: questioni aperte e prospettive di sviluppo</i>	27
STEFANO BINI, <i>Lo “Statuto del tirocinante” in Spagna: work in progress</i>	51
PASCAL CAILLAUD, <i>La qualification, finalité des stages et des formations en alternance en France?</i>	69
DELPHINE GARDES, <i>Les stages en droit français: premiers bilans et nouvelles perspectives</i>	88
ANA TERESA RIBEIRO, <i>Traineeships in Portugal – a brief overview</i>	98

La regolazione dei tirocini in una prospettiva comparata

*Michele Dalla Sega**

La Proposta di direttiva presentata dalla Commissione europea il 20 marzo 2024, unitamente alla proposta di revisione della Raccomandazione del Consiglio del 2014 su un quadro di qualità per i tirocini, ha riportato al centro dell'attenzione, nel contesto europeo, il tema dei tirocini, strumenti largamente diffusi nei vari Stati membri per favorire l'ingresso e la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro salariato, seppur regolati secondo modalità, termini e condizioni di utilizzo significativamente differenti.

A quasi due anni dall'avvio di tale iniziativa, il processo di elaborazione di una nuova fonte europea vincolante, volta a fornire standard minimi comuni in materia di tirocini, appare oggi in una fase di stallo. Permangono, infatti, orientamenti divergenti non solo tra le diverse istituzioni coinvolte nel processo decisionale (Commissione europea, Parlamento europeo con le relative commissioni e Consiglio dell'Unione europea), ma anche, all'interno delle stesse istituzioni, tra le varie delegazioni nazionali. Una circostanza, questa, che ha finora impedito il raggiungimento di una sintesi politica condivisa, finendo per smorzare le ambizioni iniziali.

Nell'impossibilità di rintracciare, almeno allo stato attuale, un vero e proprio modello europeo in materia di tirocini, il presente fascicolo intende offrire un contributo al dibattito scientifico e istituzionale in corso, esplorando, attraverso i contributi di diversi studiosi ed esperti della materia, le modalità con cui la regolazione dei tirocini si articola in alcuni ordinamenti nazionali.

Il fascicolo si apre significativamente con il contributo di Matteo Colombo, che fornisce la cornice teorica entro cui si collocano le analisi

* *Assegnista di ricerca, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia.*

successive. Muovendo dalla constatazione che il tirocinio «si dice in molti modi», l'autore propone una lettura di sistema dell'istituto, volta a superare tanto la frammentazione quanto i ricorrenti riduzionismi che, nel tempo, ne hanno offuscato la natura. Attraverso una ricostruzione storica e concettuale del caso italiano, Colombo mostra come il tirocinio sia stato progressivamente attratto nell'orbita del lavoro salariato, subendo una "torsione lavoristica" che lo ha trasformato, nella prassi, in un surrogato di rapporti di lavoro ordinari o in un lungo periodo di prova a basso costo. Per contrastare tali derive, il contributo propone di leggere ogni tipologia di tirocinio come "frammento" inserito in un "intero" più ampio – sistemi formativi, politiche attive, dispositivi di inclusione – individuando un *proprium* comune fondato sulla finalità formativo-orientativa, sulla non riconducibilità a un rapporto di lavoro e sullo svolgimento in contesti lavorativi. Ne emerge una prospettiva capace di tenere insieme unità e pluralità, fornendo una chiave interpretativa utile anche per valutare criticamente le attuali proposte europee.

Il quadro teorico delineato da Colombo trova un ulteriore sviluppo nel contributo di Silvia Donà e Giuseppe Iuzzolino, dedicato al tirocinio extracurricolare nell'ordinamento italiano. Muovendo dalla definizione di tirocinio elaborata in sede europea e dalle più recenti evoluzioni normative nazionali, gli autori propongono una riflessione sulla natura dell'istituto, interrogandosi su come la "relazione pericolosa" tra formazione e lavoro – di cui il tirocinio rappresenta il luogo privilegiato – possa essere configurata in modo da non pregiudicarne la peculiare finalizzazione formativa. In tale prospettiva, la definizione introdotta dalla legge di Bilancio 2022 diviene il punto di partenza per ripensare in chiave strutturale il rapporto tra dimensione formativa e funzione di politica attiva, recuperando la vocazione orientativa dello strumento nel quadro delle transizioni istruzione-lavoro.

Il contributo esamina inoltre i principali elementi costitutivi che delineano il quadro di riferimento per l'attivazione e la gestione dei percorsi e si conclude richiamando gli ambiti da monitorare e potenziare per un utilizzo più efficace della misura, offrendo spunti di riflessione per una possibile revisione dell'istituto del tirocinio extracurricolare e delle relative regole di attuazione.

Lo sguardo si sposta quindi sull'ordinamento spagnolo con il contributo di Stefano Bini, che si inserisce nella più stretta attualità normativa analizzando criticamente il c.d. "*Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa*", approvato come schema

di disegno di legge dal Consiglio dei Ministri spagnolo nel novembre 2025. Pur trattandosi di un intervento ancora privo di un esito parlamentare definito, il contributo evidenzia la portata sistematica del progetto di legge, volto a ricomporre un quadro normativo frammentato, soffermandosi sui pilastri che sorreggono l'impianto della proposta e sulle soluzioni adottate per ridefinire il perimetro della formazione pratica.

Segue il contributo di Pascal Caillaud che, in continuità con l'attenzione alla dimensione formativa, analizza, con riferimento all'ordinamento francese, il rapporto tra tirocini, formazione in alternanza e qualificazione professionale. Il saggio mette in luce l'ambiguità della nozione di qualificazione e chiarisce come, a differenza dei contratti in alternanza, nei tirocini l'esito qualificante rimanga eventuale e non strutturalmente garantito.

Sempre sul caso francese, ma da una più marcata prospettiva giuridica, il contributo di Delphine Gardes analizza criticamente lo statuto giuridico dello stagista nell'ordinamento transalpino, soffermandosi sulle implicazioni derivanti dall'esclusione del tirocinio dalla qualificazione giuridica di "lavoro". Attraverso un esame della disciplina normativa e della giurisprudenza in materia, Gardes mette in luce la fragilità dei criteri tradizionalmente utilizzati per distinguere tra stage e lavoro, valorizzando la dimensione economicamente rilevante dell'attività svolta dal tirocinante, fino ad aprire all'elaborazione di nuove chiavi interpretative, fondate sulla nozione di lavoratore in formazione.

Chiude il confronto comparato il contributo di Ana Teresa Ribeiro, che ricostruisce il quadro portoghese evidenziandone la frammentazione e la pluralità delle tipologie di tirocinio. L'analisi mette in luce come, accanto alla funzione di accesso al mercato del lavoro, emergano nel caso portoghese effetti ambivalenti dei recenti interventi di rafforzamento delle tutele, che rischiano di incidere, in concreto, sull'effettiva possibilità di accesso alle professioni.

Nel loro insieme, le diverse prospettive nazionali qui esaminate restituiscono un quadro attraversato da tensioni comuni tra funzione formativa, tutela della persona e accesso al mercato del lavoro, mostrando come soluzioni normative differenti rispondano a problemi di natura analoga, che travalicano i confini dei diversi Stati membri.

In questo senso, il confronto comparato consente di andare oltre letture meramente formali, offrendo chiavi di comprensione delle funzioni effettivamente svolte dai tirocini nei diversi ordinamenti.

Ricerche *La regolazione dei tirocini* *in una prospettiva comparata*

Ex pluribus unum? **Per una lettura del tirocinio in chiave di sistema**

Matteo Colombo *

Sommario: 1. Posizione del problema. – 2. Nuovi e vecchi riduzionismi. – 3. Dal frammento all'intero: una prospettiva di sistema. – 4. Il *proprium* del tirocinio: il caso italiano. – 5. Conclusioni.

1. Posizione del problema

«L'essere si dice in molti modi», affermava Aristotele nel quarto libro della *Metafisica* ⁽¹⁾. Parafrasando il celebre passo dello Stagirita, anche il tirocinio si dice in molti modi: tale constatazione sorge spontanea osservando la molteplicità di esperienze e significati che questa parola assume nel contesto italiano, dove convivono modelli, finalità e pratiche profondamente eterogenei ⁽²⁾.

Già solo considerando la nota distinzione tra tirocini “curricolari” ed “extracurricolari”, recentemente riproposta dalla legge di Bilancio per il 2022 ⁽³⁾, si può notare come dietro queste definizioni si possano trovare percorsi ed esperienze tra loro anche molto diverse: basti pensare, nel caso dei tirocini curricolari, alle differenze facilmente osservabili

* Ricercatore ADAPT.

⁽¹⁾ ARISTOTELE, *Metafisica*, Bompiani, 2009, p. 132.

⁽²⁾ Vedi, per una ricognizione complessiva, T. GALEOTTO (a cura di), *Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali*, Materiali di discussione ADAPT, n. 4, ADAPT University Press, 2022.

⁽³⁾ Per un'analisi in tema, vedi M. TIRABOSCHI, *Come mettere il carro davanti ai buoi. Brevi note sui tirocini dopo la legge di bilancio per il 2022*, in *Bollettino ADAPT*, 31 gennaio, n. 4, e G. IMPELLIZZIERI, *La disciplina dei tirocini extracurricolari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica*, in *RGL*, 2024, n. 2, pp. 242-260.

paragonando quelli svolti nell'ambito dei momenti di alternanza scuola-lavoro (poi Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento – PCTO, ora Formazione scuola-lavoro) ⁽⁴⁾, e quelli realizzati in ambito accademico per l'elaborazione della tesi di laurea, o ancora paragonando quelli inseriti nell'ambito di percorsi di laurea abilitanti l'accesso ad una professione e i tirocini curriculari integrati alla didattica degli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy).

Sono esperienze diverse per tipologie di destinatari coinvolti, finalità perseguite, metodologie pedagogiche adottate, certificazioni e/o attestazioni delle attività svolte rilasciate e valore per il proseguo degli studi o per l'accesso al lavoro.

O ancora, spostando l'attenzione verso i tirocini extracurriculari, profonde differenze emergono dalla lettura dei più recenti rapporti di monitoraggio istituzionale ⁽⁵⁾ con riferimento al concreto ricorso a questo istituto, se si considerano i diversi destinatari dei percorsi (giovani ma sempre più spesso anche adulti in cerca di nuovo impiego) e le finalità perseguite (transizione dalla scuola/università al mondo del lavoro o inserimento/reinserimento occupazionale).

Per non parlare poi di tutte quelle esperienze che pure sono racchiuse sotto il termine di “tirocinio” ma che non sono direttamente riconducibili, almeno sotto il profilo regolatorio, al binomio tra curriculari ed extracurriculari – perché caratterizzati da una disciplina sé stante rispetto a quest'ultimi – ⁽⁶⁾: i tirocini di inclusione sociale ⁽⁷⁾, quelli dedicati alle persone con disabilità ⁽⁸⁾, quelli per lo svolgimento

⁽⁴⁾ Per una ricostruzione della (articolata) evoluzione normativa dell'alternanza scuola-lavoro, vedi C. PACE, *Vent'anni di alternanza formativa nella normativa italiana*, in *Nuova Professionalità*, v. VII/1, 2025, pp. 23-42. A proposito dei PCTO, vedi in particolare P. BERTULETTI, E. MASSAGLI, *Linee guida per i PCTO. Dall'alternanza all'alternativa tra scuola e lavoro*, in *Nuova Professionalità*, 3/2019, pp. 69-73.

⁽⁵⁾ INAPP, *Quinto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurriculari*, 2025.

⁽⁶⁾ A proposito poi della sovrapposizione tra tirocinio e apprendistato, tutt'oggi presente nel nostro Codice civile, vedi P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Franco Angeli, 2007, spec. p. 33.

⁽⁷⁾ Sui tirocini di inclusione sociale, vedi l'Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, del 22 gennaio 2015, avente ad oggetto: *Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione*.

⁽⁸⁾ In tema vedi S. DEPEDRI, *L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo*, Franco Angeli, 2013.

del periodo di praticantato per l'accesso a professioni organizzate in ordini e collegi ⁽⁹⁾, solo per citarne alcuni.

C'è da chiedersi come, davanti ad un paesaggio tanto frastagliato, sia possibile orientarsi. Nel nostro Paese, come è noto, non esiste una normativa organica dedicata all'istituto del tirocinio ⁽¹⁰⁾, e le uniche due coordinate disponibili sono quelle già ricordate: la distinzione tra curricolari ed extracurricolari, di fatto però insufficienti nel ricomprendere l'intero orizzonte delle variegate esperienze di tirocinio, col rischio di lasciare zone d'ombra difficilmente collocabili in questo complesso mosaico.

Alzando lo sguardo dal contesto italiano a quello europeo la situazione non sembra migliorare. Le esperienze che, nei diversi Paesi, sono racchiuse sotto il termine di "tirocinio" sono tra loro fortemente diversificate: si va da percorsi brevi o brevissimi finalizzati al completamento della formazione degli studenti mediante un'esperienza pratica, agli strumenti per gestire la transizione tra scuola e lavoro, a quelli per l'inserimento occupazionale, o anche ai percorsi di pre-apprendistato ⁽¹¹⁾. In ambito comunitario è emersa, invero già da molto tempo ⁽¹²⁾, l'esigenza di formulare categorie utili a classificare queste diverse esperienze di tirocinio. Nel 2012 ne sono state ideate quattro, ancora largamente richiamate nei documenti europei dedicati al tirocinio ⁽¹³⁾, col rischio però poi di generare un problema opposto, e cioè quello di "forzare", all'interno di queste quattro categorie esperienze nazionali solo in parte riconducibili ad esse.

Tali sforzi comunitari sono giustificati anche dall'imponente aumento della diffusione del tirocinio in Europa, sperimentato in particolare a

⁽⁹⁾ Cfr. M. TUSCANO, *Il lavoro senza contratto. Tipologie, condizioni e limiti di utilizzo*, ADAPT Univerity Press, 2022.

⁽¹⁰⁾ In tema vedi P. PASCUCI, *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*, Giappichelli, 2008.

⁽¹¹⁾ Cfr. A. STEWART, R. OWENS, A. HEWITT, I. NIKOLOUDAKIS, *The regulation of internships: A comparative study*, ILO employment Working Paper No. 240, 2018. Vedi anche M. DALLA SEGA, *Quale disciplina per i tirocini in Italia? Il contributo della comparazione giuridica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1/2026, in corso di pubblicazione.

⁽¹²⁾ Vedi ad esempio CONSIGLIO EUROPEO, *Raccomandazione del consiglio del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini*, 2014.

⁽¹³⁾ AA. VV., *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in member states: final synthesis report*, Report to the European Commission, 2012.

seguito dell'introduzione del programma Garanzia Giovani ⁽¹⁴⁾ a partire dal 2013. Una analisi condotta da Eurobarometro attesta come quattro giovani su cinque abbiano svolto (almeno) un tirocinio ⁽¹⁵⁾, un dato che evidenzia la rilevanza del fenomeno nella vita dei giovani europei. Ma all'interno di questa definizione sono ancora una volta racchiusi percorsi tra loro molto diversi: agli intervistati è stato chiesto di specificare, applicando le categorie introdotte nel 2012, se si trattasse di un tirocinio per l'accesso ad una professione (il 27% ha risposto affermativamente), di un periodo da svolgersi per il completamento degli studi (per il 44%), o di un percorso parte di un programma pubblico per l'occupazione (il 17%). Il restante 10% è stato categorizzato come "altro", a testimonianza dell'impossibilità di ricondurre ad un unico schema esaustivo le varie esperienze di *traineeship*.

Le analisi richiamate, e ulteriori studi condotti a livello sia europeo ⁽¹⁶⁾ che italiano ⁽¹⁷⁾ evidenziano, invero già da molti anni, le numerose criticità che accompagnano l'utilizzo dei tirocini e riconducibili, in sostanza, a due scenari purtroppo ricorrenti e tra loro interconnessi: da un lato, l'impiego del tirocinio per finalità estranee a quelle previste e in contrasto con il quadro regolatorio di riferimento (con ricadute quali una eccessiva durata, bassa qualità formativa, mancanza di obiettivi chiari); dall'altro, il suo utilizzo per celare un regolare rapporto di lavoro ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁴⁾ A. ELEVELD, T. BAZZANI, A. DE LE COUR, E. STASZEWSKA, *Implementation of the European Youth Guarantee and the Right to Work: A comparative Analysis of Traineeship Programmes under the EU Active labour Market Policy*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3, 2022, 269-297.

⁽¹⁵⁾ EUROPEAN COMMISSION, *Eurobarometer Survey No. 2964: Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships*, 2023.

⁽¹⁶⁾ Cfr. lo studio dedicato all'impatto (limitato) del framework europeo sui tirocini di qualità approvato nel 2014: EUROPEAN COMMISSION, *Study supporting the evaluation of the Quality Framework for Traineeships*, 2023. In tema, vedi anche EUROFOUND, *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*, 2017.

⁽¹⁷⁾ Vedi in proposito M. MIRACOLINI, *Traineeships and Youth Employment Strategies: The Italian Case in Light of Upcoming European Reforms*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 3, 2024, pp. 70-91

⁽¹⁸⁾ Cfr. J. HELME, *The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward*, in *Industrial Law Journal*, 4, 2024, pp. 679-710.

In questo quadro si collocano le più recenti iniziative europee in tema, e specificatamente la proposta di Direttiva ⁽¹⁹⁾ e di Raccomandazione ⁽²⁰⁾ sui tirocini in discussione. Tali documenti presentati dalla Commissione Europea intendono affrontare le criticità ricordate (anche) grazie ad una più chiara e definita classificazione di che cos'è un tirocinio. Infatti, riprendendo la citazione aristotelica posta in apertura e completandola, è pur vero che l'essere si dice in molti modi, «ma tutti riferiti a un'unica natura o a un'unica causa» ⁽²¹⁾.

In questo senso, superare la complessità vigente riconducendo *ex pluribus unum*, i molti all'uno, individuando alcuni elementi inderogabili a livello europeo e così fornendo agli Stati membri strumenti chiari per stabilire che cos'è, e cosa non è, un tirocinio pare essere un passaggio imprescindibile per migliorare la qualità di questi percorsi, ed evitare le varie forme di abusi a più riprese denunciate in questi anni.

Le prime analisi dedicate a questi documenti lasciano trasparire come la “natura” o “causa” (riprendendo il linguaggio aristotelico) del tirocinio sia stata individuata dal decisore europeo nel suo realizzarsi come esperienza di formazione *al* e *nel* lavoro, esaltando però in maniera incisiva proprio la dimensione lavorativa, tanto che diversi commentatori hanno denunciato il tentativo di ricondurre il tirocinio nell'alveo dei rapporti di lavoro subordinato o comunque regolati da un apposito contratto ⁽²²⁾, elemento che ha determinato anche il sorgere di commenti

⁽¹⁹⁾ 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”)*, COM (2024) 132 final.

⁽²⁰⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini*, COM (2024) 133 final.

⁽²¹⁾ ARISTOTELE, *op. cit.*, p. 132.

⁽²²⁾ Vedi G. IMPELLIZZIERI, *La proposta di direttiva UE sui tirocini: problemi definitivi e principio di non discriminazione*, in *q. Rivista*, 2024, n. 4, pp. 232-252.

critici da parte di alcuni Stati dell'Unione ⁽²³⁾, associazioni di categoria ⁽²⁴⁾ e sindacati ⁽²⁵⁾, a proposito delle iniziative della Commissione.

Di certo nei testi richiamati emerge il tentativo di ricondurre ad un modello più o meno unitario la complessità già richiamata, scommettendo in particolare sull'introduzione di tutele più incisive e di strumenti utili per contrastare l'abuso del tirocinio.

Obiettivo del presente contributo è allora quello di approfondire, a partire dal dibattito sorto attorno alla proposta di Direttiva e Raccomandazione europea, il senso proprio del tirocinio, cercando di riflettere quindi su qual è – richiamando ancora una volta lo Stagirita – la sua “sostanza”, e cioè ciò che lo caratterizza e lo contraddistingue, con particolare riferimento al contesto italiano e alle molteplici, e diverse, articolazioni di questo istituto.

2. Nuovi e vecchi riduzionismi

È noto come in Italia il tirocinio abbia esperito una «mutazione genetico-funzionale», tramutandosi in un «apprendistato senza retribuzione» o di

⁽²³⁾ Ad esempio quella svedese, che ha sottolineato come «These days, there are many different forms of traineeships which are designed in different ways, with varying purposes and for different target and professional groups. The wide range of traineeships available is an important contribution to ensuring the supply of skills and creating important pathways into the labour market», e anche considerando tale complessità critica l'intervento della Commissione giudicandolo contrario al principio di sussidiarietà. La posizione è articolata qui: SWEDISH PARLIAMENT (RIKSDAG), *Reasoned Opinion on COM(2024) 132 final pursuant to Article 6 of Protocol No 2 on subsidiarity and proportionality*, 2024.

⁽²⁴⁾ Vedi ad esempio BUSINESS EUROPE, *European Commission proposals to improve the quality of traineeships in the EU*, Position Paper, 2024. Perplexità sono state avanzate anche da SGI Europe: SGI EUROPE, *Opinion on the proposal of the Commission to take action to improve the quality of traineeships in the EU*, 2024. Più critica è la posizione di SMEunited, vedila qui: SMEUNITED, *Improving the quality of traineeships in the EU*, Policy Paper, 2024.

⁽²⁵⁾ L'ETUC, con una posizione opposta rispetto a quelle finora citate, denuncia i limiti dell'iniziativa proprio perché limitata ai soli tirocinanti, e quindi che «Limiting coverage to employment relationships adds no value». Vedi ETUC, *ETUC Arguments for Ambitious Traineeship Directive*, 2024.

«patto di prova lunga» ⁽²⁶⁾. In altre parole, si chiama tirocinio ciò che poi, nei fatti, molto spesso tirocinio non è: da qui anche il richiamo alle due criticità già menzionate con riferimento al contesto europeo.

Volendo, in maniera forse improvvida, sintetizzare la storia del tirocinio italiano potremmo parlare di un susseguirsi di più o meno ambiziose riforme finalizzate ad esaltarne la funzione quale strumento utile a governare (alcune) delle transizioni che caratterizzano i moderni mercati del lavoro ⁽²⁷⁾, riforme in ultima analisi inefficaci nel raggiungere l'obiettivo che, come un filo rosso, collega ciascuna di esse: la valorizzazione della dimensione formativa dell'istituto.

Non è questa la sede opportuna per una puntuale ricostruzione della storia del tirocinio, invero già realizzata con dovizia di particolari da altri autori ⁽²⁸⁾. Piuttosto, è qui necessario evidenziare come, almeno nel nostro Paese, ciclicamente riemerge l'incapacità di progettare e implementare – non certo per l'assenza di normativa di dettaglio – percorsi di formazione *al* e *sul* lavoro ⁽²⁹⁾. Lo si vede, ad esempio, considerando un altro istituto, la cui storia è per diverse ragioni collegata a quella del tirocinio: l'apprendistato ⁽³⁰⁾.

In una prospettiva diacronica, si può notare come i primi frammenti normativi dedicati a tale fattispecie contrattuale presenti nell'ordinamento del Regno d'Italia e risalenti agli ultimi anni del XIX secolo fossero tutti finalizzati a ricondurre questo istituto nell'alveo dei normali rapporti di lavoro subordinato, anestetizzando elementi che pure

⁽²⁶⁾ P. PASCUCI, *La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento: ieri, oggi e... domani (ovvero prima e dopo l'art. 11 del d.l. n. 138/2011)*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2011, n. 135, p. 8.

⁽²⁷⁾ A proposito del concetto di "tutela transizionale", vedi L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020.

⁽²⁸⁾ Su tutti, vedi P. PASCUCI, *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*, ed. cit.

⁽²⁹⁾ In tema vedi, per tutti, G. BERTAGNA (a cura di), *Educazione e formazione*, Studium, 2018, e A. POTESTIO, *Alternanza formativa. Radici storiche e attualità di un principio pedagogico*, Studium, 2020.

⁽³⁰⁾ Vedi F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 145. In tema sia concesso il rinvio anche a M. COLOMBO, *Contributo allo studio del moderno apprendistato. Una lezione sul passato su mestieri, innovazione, corpi intermedi*, ADAPT University Press, 2025.

ne avevano sempre caratterizzato il ricorso – quali, banalmente, la finalità formativa e sociale, il ruolo del maestro, etc⁽³¹⁾.

Non stupisce quindi constatare che i primi richiami all'apprendistato siano inseriti nelle norme finalizzate alla tutela del lavoro dei giovani, elemento che porta a concludere che «sul finire del secolo XIX il legislatore italiano appare preoccupato non tanto di disciplinare il tirocinio, quanto di addivenire, seppure in ritardo, ad una tutela del lavoro minorile»⁽³²⁾. Scarso o nullo interesse, quindi, per la componente formativa dell'istituto: l'attenzione era piuttosto concentrata sul riportare alle regole previste per i “normali” operai anche quei lavoratori “speciali” che erano gli apprendisti.

Una linea di condotta perseguita più o meno consapevolmente anche dalle parti sociali, soprattutto se si considera che già nei primi decenni del Novecento si poteva osservare una tendenza ancora oggi tristemente attuale: quella cioè di prevedere una regolazione dell'istituto nei contratti collettivi sostanzialmente coincidente con quanto già disposto dalla legge dello Stato⁽³³⁾. Senza cioè ripensare l'istituto, declinandolo sulla base degli effettivi fabbisogni formativi e caratteristiche del lavoro nel settore, ma stabilendo regole “minime” per contrastare l'abuso di uno strumento che, come veniva già fatto notare nel 1937 con parole di assolute attualità, era pensato come utile per «ottenere un rendimento a minor costo», piuttosto che un percorso grazie al quale formare una «riserva di maestranze qualificate»⁽³⁴⁾.

⁽³¹⁾ Sul contesto preindustriale, vedi F. FRANCESCHI, *I giovani, l'apprendistato, il lavoro*, in I. LORI SANFILIPPO, A. RIGON (a cura di), *I giovani nel medioevo. Ideali e pratiche di vita. Atti del convegno (Ascoli Piceno, Palazzo dei Capitani, 29 novembre – 1° dicembre 2012)*, Istituto Storico Italiano per il Medioevo, 2014, pp. 123-143, e, per la successiva fase di transizione, vedi G. ZAGO, *Il lavoro tra pensiero e azione: dalla bottega alla fabbrica*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Franco Angeli, 2018, pp. 185-215, L. MOCARELLI, *Dalle corporazioni all'impresa manifatturiera*, in G. MAIFREDA (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. L'Ottocento. Tradizione e modernità*, Castelveccchi, 2018, pp. 197-219.

⁽³²⁾ Cfr. P.A. VARESI, *op. cit.*, p. 37.

⁽³³⁾ Per una prospettiva storica sul tema, vedi M. RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1961. Per raffrontarla con l'attualità, vedi G. IMPELLIZZIERI, *Contributo allo studio della funzione del contratto collettivo di lavoro: il caso dell'apprendistato*, in V. BAVARO, M.C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, L. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*, ADAPT University Press, pp. 50-70.

⁽³⁴⁾ Cfr. A. DE AMBRIS, *L'istruzione professionale e la disciplina dell'apprendistato nelle industrie meccaniche e metallurgiche*, in *Rivista del Lavoro*, 1937, n. 9, p. 20.

Le successive riforme dell'istituto, a causa dell'inerzia di quegli attori che più di altri avrebbero dovuto ripensarne il concreto utilizzo e valorizzarne la componente formativa, non sortirono alcun effetto, tanto che già sul finire degli anni Cinquanta il pedagogista Giovanni Gozzer sottolineava come «piuttosto che trasformare l'apprendistato in un'armonica sintesi di formazione professionale nel lavoro e sul lavoro e di un efficace complemento di formazione culturale, ci si era limitati a prevederlo come un particolare rapporto lavorativo» ⁽³⁵⁾.

L'incapacità italiana di pensare assieme formazione e lavoro, e più nel concreto, a progettare percorsi che sappiano valorizzare i processi di apprendimento emergenti nei contesti lavorativi ha quindi radici profonde, risalenti almeno al secolo scorso ⁽³⁶⁾.

La storia dell'apprendistato ci offre una perfetta cartina di tornasole di tale dinamica: anche facendo un altro balzo nel tempo, questa volta in avanti e fino agli anni Novanta del secondo scorso, possiamo notare che le (ben) quattro riforme approvate nell'arco di poco di vent'anni ⁽³⁷⁾ e dedicate a ripensare, valorizzando la componente formativa dell'istituto, l'apprendistato italiano, siano di fatto fallite, se si considera che ancora oggi più del 97% degli apprendistati è di tipo professionalizzante, con una limitata componente formativa, e che le tipologie "duali" di apprendistato sono purtroppo ancora quasi inesistenti, nonostante le riforme e gli incentivi dedicati ⁽³⁸⁾.

Difficile quindi accusare le (sole) norme dell'insuccesso di questi percorsi: le loro criticità riguardano, più in profondità, la difficoltà tipicamente italiana (e non solo) a far dialogare efficacemente formazione e lavoro ⁽³⁹⁾.

Nel caso dell'apprendistato, tale difficoltà concretamente si radica, agli inizi del secolo scorso, nella sua riduzione a contratto di lavoro non

⁽³⁵⁾ G. GOZZER, *L'istruzione professionale in Italia*, UCIIM, 1958, p. 65.

⁽³⁶⁾ Per una prospettiva pedagogica, vedi R. REGNI, *Educare con il lavoro. La vita attiva oltre il produttivismo e il consumismo*, Armando Editore, 2006.

⁽³⁷⁾ Il riferimento è al c.d. Pacchetto Treu (l. 196/1997), alla c.d. Legge Biagi (d.lgs. 276/2003), al c.d. Testo Unico dell'Apprendistato (d.lgs. 167/2011) e infine il c.d. *Jobs Act* (d.lgs. 81/2015).

⁽³⁸⁾ Vedi, in proposito, il più recente rapporto INAPP dedicato all'apprendistato: INAPP, *Segnali di potenziamento dell'apprendistato duale. XXII Rapporto di monitoraggio*, 2024.

⁽³⁹⁾ In tema vedi, per una prospettiva pedagogica, G. BERTAGNA, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia 2011.

accompagnata da un adeguato ripensamento, regolazione e implementazione della sua finalità formativa nel contesto dell'organizzazione del lavoro del tempo.

Una riduzione che, ancora oggi, si sperimenta nella scarsa valenza formativa dell'istituto, e nelle difficoltà a costruire un apprendistato "al plurale" ⁽⁴⁰⁾, a fronte della scarsissima diffusione di quelle tipologie di percorsi basate su una vera integrazione di formazione e lavoro.

L'incapacità di valorizzare adeguatamente i processi formativi maturati a diretto contatto con il mondo del lavoro è osservabile anche da altre prospettive, ad esempio se si considera gli ancora limitati risultati raggiunti con riferimento alla formazione degli adulti. Nell'ambito delle politiche pubbliche, basti qui richiamare i dati riguardanti il programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, più noto come programma GOL e asse portante del PNRR italiano, finanziato con ben 5,6 miliardi di euro se si considerano anche le misure ad esso collegate. Ebbene, secondo i dati disponibili a fine 2024, dei 3,1 milioni di persone prese in carico, solo circa 1,3 milioni di questi ha ricevuto una politica di attivazione, e solo il 18,8%, circa 250.000 persone, hanno iniziato percorsi di formazione ⁽⁴¹⁾, formazione che pure dovrebbe essere l'asse portante di questo complesso processo di *upskilling* e *reskilling*.

Se invece si passa a considerare più in generale i percorsi di formazione continua dedicati alla popolazione adulta, emerge come il tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione sia arrivato al 11,6%, dato che condanna l'Italia quattordicesima posizione in Europa, evidentemente al di sotto della media EU ⁽⁴²⁾. Analisi di dettaglio andrebbero condotte, peraltro, sul contenuto di questa formazione, al di là dei valori assoluti riguardanti la ancora fin troppo limitata diffusione dei percorsi di apprendimento continuo, ma ciò esula dai confini del presente contributo. Anche nell'ambito della formazione continua, quindi, perdurano notevoli difficoltà nella progettazione e concreta implementazione di percorsi di formazione realizzati a diretto contatto con il mondo del lavoro.

⁽⁴⁰⁾ Il rimando è a M. TIRABOSCHI, *Un apprendistato al plurale*, in *Scuola Democratica*, 2011, n. 3, pp. 178-182.

⁽⁴¹⁾ INAPP, *Rapporto INAPP 2024. Lavoro e formazione. Necessario un cambio di paradigma*, 2024.

⁽⁴²⁾ INAPP, *XXIV Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2023-2024*, 2025.

In ultimo, è possibile concentrarsi anche sul tirocinio stesso, e in particolare sulla «torsione lavoristica» ⁽⁴³⁾ sperimentata da questo istituto a partire dal 2012. Con la c.d. riforma Fornero (legge 92/2012), infatti, viene prevista l'adozione di specifiche linee guida dedicate ai tirocini extracurricolari in sede di Conferenza Stato-Regioni nel rispetto di alcuni criteri tra i quali, per la prima volta, si richiede, con una formula «assai ambigua» ⁽⁴⁴⁾, «il riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta» ⁽⁴⁵⁾.

L'ambiguità di tale pronuncia è da rintracciare nel rischio, poi rivelatosi concreto, di suggerire una sorta di corrispettività tra la prestazione svolta del tirocinante e quanto l'imprenditore avrebbe dovuto riconoscergli. Questa novità, più di recente invocata anche con riferimento ai tirocini curricolari da parte di alcuni esponenti politici ⁽⁴⁶⁾, è stata vista da alcuni commentatori quale l'elemento scatenante un processo di progressiva riconduzione e confusione del tirocinio con i "normali" rapporti di lavoro, con ciò giustificando anche la progressiva messa in ombra della sua finalità formativa. La vera e propria "esplosione" sperimentata dal tirocinio negli anni immediatamente successivi all'approvazione delle prime Linee Guida del 2013, alimentata come già ricordato anche dall'approvazione del programma Garanzia Giovani ⁽⁴⁷⁾, sembra essere giustificata dall'aver offerto alle imprese uno strumento utile ad *abbattere il costo del lavoro*, più che a formare e *orientare giovani attraverso il lavoro*.

Anche in questo caso, quindi, pur con riferimento ai soli tirocini extracurricolari, si è potuta sperimentare la loro progressiva riduzione – plasticamente rappresentata anche dall'eliminazione della tripartizione prevista dalle linee guida del 2013 in tirocini di formazione e orientamento, di inserimento e reinserimento, e per persone disabili nelle

⁽⁴³⁾ Cfr. P. PASCUCCI, *L'evoluzione delle regole sui tirocini formativi e di orientamento: un'ipotesi di eterogenesi dei fini?*, in *DLRI*, 2013, n. 139, pp. 415-428.

⁽⁴⁴⁾ G. IMPELLIZZIERI, *La disciplina dei tirocini extracurricolari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica*, in *RLG*, 2024, n. 2, p. 249.

⁽⁴⁵⁾ Vedi c. 34, art. 1, l. 92/2012.

⁽⁴⁶⁾ Vedi ad esempio le proposte avanzate da Matteo Renzi, leader di Italia Viva, con il progetto BAsstage.

⁽⁴⁷⁾ Per una valutazione, si veda U. BURATTI, G. ROSOLEN, F. SEGHEZZI (a cura di), *Garanzia Giovani, un anno dopo*. Analisi e proposte, Adapt labour studies, e-book series, n. 43, Adapt University Press, 2015, e G. ROSOLEN, F. SEGHEZZI (a cura di), *Garanzia giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, Adapt labour studies, e-book series, n. 55, Adapt University Press, 2016.

successive linee guida approvate nel 2017 – ad un modello unico il cui *proprium* – la cui sostanza – altro non si è rivelata che l’essere un percorso, più o meno breve, tutt’al più utile come periodo di prova, efficace nell’abbattere il costo del lavoro.

Le difficoltà che sperimenta il tirocinio, ricondotte dagli stessi attori europei alla mancata valorizzazione della sua componente formativa (con conseguenti distorsioni e abusi) e al suo utilizzo per camuffare un ordinario rapporto di lavoro hanno quindi ragioni e cause ben più lontane nel tempo, e ben più profonde, di quanto ci si potrebbe immaginare.

Con riferimento al contesto italiano, queste riguardano la già richiamata difficoltà a implementare (concretamente, al di là delle normative vigenti) diffusi ed efficaci percorsi di formazione svolti nei contesti lavorativi, alimentata dalla progressiva riconduzione dello stesso tirocinio nell’orbita dei “normali” rapporti di lavoro, con ciò mettendo in secondo piano la sua “specialità”: la sua dimensione (esclusivamente) formativo-orientativa. Un processo invero ben più ampio, e riguardante non solo i tirocini italiani: basti pensare alla dinamica che sta alla base del concetto di *workification*, elaborato da Yiran Zhang ⁽⁴⁸⁾, e cioè alla progressiva mercificazione e riconduzione agli schemi del lavoro salariato di attività (come ad esempio il volontariato, o il lavoro di assistenti e studenti universitari) tradizionalmente poste al di fuori di esso, data la loro specialità, con il rischio di ridurre alla sola dimensione economica e di scambio esperienze formative, educative, relazionali, che alla prima non possono (o potrebbero) esaurirsi ⁽⁴⁹⁾.

Questa riduzione del tirocinio a periodo di prova, che altro non fa che echeggiare quella già sperimentata dall’apprendistato a “contratto di inserimento”, non sembra però affrontabile, alla luce del ragionamento finora sviluppato, solamente grazie a nuove riforme o alla messa a disposizione di incentivi dedicati, strade peraltro già (più volte) tentate in passato.

Piuttosto, e in coerenza con il ragionamento fin qui sviluppato, si tratta di tornare a riflettere sulla natura propria dell’istituto, al di là di ogni possibile riduzionismo ancora oggi operativo.

⁽⁴⁸⁾ Y. ZANGH, *Workification*, in *UCLA Law Review*, 2026, in corso di pubblicazione.

⁽⁴⁹⁾ B. ROSSI, *Il lavoro educativo*, Vita e Pensiero, 2014.

3. Dal frammento all'intero: una prospettiva di sistema

Con l'obiettivo di evitare ogni forma di riduzionismo, e così contrastare anche la "torsione lavoristica" e la "*workification*" che sembrano riguardare non solo l'attuale disciplina del tirocinio italiano ma anche alcune delle proposte avanzate a livello europeo ⁽⁵⁰⁾, è possibile prendere in prestito dall'ontologia i concetti di " frammento" e di "intero" ⁽⁵¹⁾.

Questa prospettiva si concretizza nel concepire un determinato elemento come " frammento" di un "intero" più ampio, dove il primo richiama, per la sua adeguata e piena comprensione, il secondo.

In altre parole, senza intero non c'è frammento: parafrasando tale impostazione nell'ambito dei ragionamenti fin qui condotti, più che al tirocinio in quanto tale, isolato da altri elementi, è necessario guardare a dove esso si incardina, nell'"intero" più ampio nel quale prende forma.

Ad esempio, con riferimento al tirocinio curriculare italiano, le sue diverse declinazioni non vanno tanto ricondotte ad un'unica definizione incapace di comprendere le specificità dei diversi percorsi, mentre risulta più opportuno concepirle come un frammento da collocare in uno specifico intero: le esperienze di alternanza nell'ambito dei percorsi di formazione formale nei quali prendono piede, quelle per lo svolgimento delle tesi nell'orizzonte dell'offerta formativa universitaria, i tirocini (obbligatori) previsti nei percorsi ITS Academy nell'ambito delle specificità di tali percorsi, per riprendere alcuni esempi richiamati in precedenza.

Tale prospettiva sembra efficace nel collocare e concepire adeguatamente anche, ad esempio, i tirocini extracurricolari nell'ambito della formazione non formale e in rapporto con altri percorsi e istituti (*in primis* l'apprendistato) finalizzati al governo delle transizioni occupazionali; oppure dei tirocini di inclusione sociale alla luce delle speciali esigenze dei propri destinatari e delle finalità proprie che perseguono, distinte e non sovrapponibili a quelle dei tirocini finora menzionati.

Questo approccio può essere ulteriormente rafforzato grazie alla sua integrazione con la teoria dei sistemi formulata da Ludwig von

⁽⁵⁰⁾ Vedi F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, *Se il tirocinio perde la sua identità formativa*, in *Bollettino ADAPT*, 5 maggio 2025, n. 17.

⁽⁵¹⁾ Cfr. il principale studio di Vigna in merito: C. VIGNA, *Il frammento e l'intero. Indagini sul senso dell'essere e sulla stabilità del sapere*, Orthotes, 2015.

Bertalanffy (⁵²). In particolare, secondo l'autore austro-americano ciò che caratterizza un sistema aperto è per prima cosa un approccio olistico, contrario ad ogni forma di riduzionismo, e nel quale le caratteristiche proprie del sistema emergono dall'interrelazione costante tra le sue diverse componenti. Tali relazioni generano e sono a loro volte alimentate da un equilibrio complessivo del sistema, dinamico e teleologicamente orientato (⁵³).

Per quanto di nostro interesse, tale approccio permette di concepire il tirocinio come parte di un sistema complesso. Concretamente, ciò significa partire da quanto già richiamato con riferimento alla teoria del frammento e dell'intero, collocando le diverse forme in un preciso intero, e poi ricostruendo i rapporti sussistenti tra il tirocinio e gli altri elementi che compongono l'intero-sistema a cui si fa riferimento, indagando le diverse interrelazioni sussistenti e così arrivando a definire il *proprium*, la sostanza già richiamata, di quella tipologia di tirocinio.

Approfondire con maggiore dettaglio due casi concreti di applicazione di tale prospettiva può favorire la comprensione del metodo proposto. Si consideri due tipologie di tirocinio curriculare: quelli svolti nell'ambito dei percorsi di formazione scuola – lavoro (ex alternanza) e quelli realizzati nell'ambito dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Nel primo caso, il frammento-tirocinio si inserisce nell'ambito dei percorsi di formazione formale di istruzione secondaria superiore, quale momento utile al conseguimento delle più ampie finalità perseguite dai percorsi di formazione scuola-lavoro, utili in questo caso a promuovere un «consapevole orientamento al mondo del lavoro e/o alla prosecuzione degli studi nella formazione superiore, anche non accademica» (⁵⁴). Collocato in questo orizzonte, il tirocinio dovrà vedere esaltata, in particolare, la sua finalità orientativa, quale percorso in grado di favorire l'auto-riflessione e l'accompagnamento dello studente nel comprendere la propria vocazione, formativa e/o professionale. Di rimando, elementi quali la sua durata, la sua concreta progettazione, le

(⁵²) Vedi L. VON BERTALANFFY, *Teoria generale dei sistemi. Fondamenti, sviluppo, applicazioni*, ISEDI, 1971.

(⁵³) *Ibidem*.

(⁵⁴) Cfr. Decreto del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca n. 774/2019, *Linee guida dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento*, qui p. 15, tutt'oggi vigenti. In tema vedi anche L. FABBRI, C. MELACARNE, A. FERRO, *Apprendere dai contesti di pratica situata: modelli didattici innovativi nell'alternanza scuola lavoro in Educational reflective practices*, 1/2015, 2015.

competenze da acquisire e il loro inserirsi in uno specifico curricula dovranno essere progettati di conseguenza ⁽⁵⁵⁾.

Diverso è il caso dei tirocini svolti nell'ambito dei percorsi triennale e quadriennali IeFP, nei quali lo stage è funzionale alla maturazione di competenze (anche) pratiche e tecniche, e non solo o prevalentemente all'orientamento dello studente, così come all'applicazione e all'allenamento delle conoscenze acquisite in classe ⁽⁵⁶⁾.

In entrambi i casi, il rapporto tra didattica e stage non può essere concepito "staticamente", ma si sostanzia piuttosto in un'integrazione grazie alla quale elementi distinti dallo stage in sé, quali ad esempio le metodologie adottate e in generale l'offerta formativa, influenzano di rimando anche lo stesso percorso di tirocinio.

Lo stesso strumento, il tirocinio curriculare, si diversifica quindi in questi due percorsi per finalità, metodi, strumenti, valore all'interno del percorso formativo, elementi che possono emergere solo se si adotta un approccio sistemico, concependo il tirocinio-frammento dentro l'intero nel quale è collocato e in un rapporto dinamico con gli altri elementi del sistema. Una (eventuale in quanto ancora assente) disciplina nazionale dedicata ai tirocini curriculari non potrà, quindi, prescindere da queste particolarità, dato che le finalità a cui mirano questi strumenti risultano incomprensibili se espunte dal sistema nel quale si realizzano ⁽⁵⁷⁾.

Un secondo esempio riguarda invece i tirocini extracurriculari. Questo tirocinio-frammento si inserisce nell'ambito degli strumenti a disposizione per favorire il primo ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro. In un'ottica sistemica, va quindi concepito in rapporto con gli altri istituti-frammenti del mercato del lavoro: in primis, con l'apprendistato, evitando sovrapposizioni o forme di "concorrenza" tra questi istituti.

Concretamente, la prospettiva adottata porta ad esaltare le specificità proprie di ogni strumento, evitando forme di riduzionismo e quindi la loro riconduzione all'unica finalità occupazionale che abbiamo visto prevalere nella storia di entrambi questi istituti.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. L. BOZZI, A. GALLOTTA, F. FERRETTI, A. CAPONE, *Alternanza scuola lavoro: un modello di apprendimento*, Franco Angeli, Milano 2005.

⁽⁵⁶⁾ In tema vedi G. ZAGARDO, *La IeFP nelle Regioni. Situazione e prospettive*, Quaderni CNOS-FAP, 2018.

⁽⁵⁷⁾ T. GALEOTTO, *Tirocini curriculari e indennità obbligatoria: i punti salienti del testo di riforma unificato*, in *Bollettino ADAPT*, 30 maggio 2022, n. 21.

Il tirocinio extracurricolare, quindi, si caratterizza per la sua esclusiva finalità formativo-orientativa, mentre invece l'apprendistato ha una finalità occupazionale più marcata. Il tirocinio non è, inoltre, un contratto di lavoro: lo è invece l'apprendistato. Rispondono a fabbisogni diversi delle imprese, quindi, e offrono percorsi diversi ai giovani.

Queste differenze vanno adeguatamente considerate e valorizzate, evitando sovrapposizioni tra gli istituti: ricondurre entrambi – come in effetti pare in discussione a livello comunitario – ai “normali” rapporti di lavoro, concentrando l'attenzione esclusivamente sulle tutele da riconoscere a questi istituti, altro non fa che favorire una competizione al ribasso tra di essi, facendo sì che uno o l'altro venga scelto in base, prevalentemente, alla propria convenienza economica.

Evitare la riduzione di tale complessità ad un'unica dimensione aggregante, quella dei rapporti di lavoro standard, ma al contrario favorire la specificità di ogni frammento dell'interno, concependoli poi in ottica di sistema e quindi intervenendo per favorire le caratteristiche proprie di ognuno di essi per evitare forme di abuso sembra quindi essere il primo, vero, presupposto per contrastare ogni forma di abuso di questi istituti.

In definitiva, la prospettiva proposta suggerisce di evitare ogni forma di riduzionismo a favore di un approccio sistemico: davanti al mosaico frammentato già descritto, la tentazione di ricondurre le diverse articolazioni del tirocinio ad un modello prevalente porta con sé più rischi che opportunità.

Piuttosto, il presente contributo suggerisce di sviluppare un'attenta analisi – ad oggi ancora mancante – di tutti i frammenti del tirocinio presenti nel nostro ordinamento, cercando di collocarli all'interno di un proprio “intero” e, alla luce degli altri elementi che lo compongono, analizzare i rapporti tra il tirocinio e quest'ultimi e promuovere e valorizzare gli elementi che, più di altri, lo caratterizzano.

Rimane inevasa ancora una domanda. Ogni riconduzione del tirocinio ad un *proprium* che possa andare oltre a quella del singolo frammento, è una forma di riduzionismo indebita? Se non esistesse qualcosa – la sostanza che si sta ricercando – in grado di legare assieme tutto ciò che chiamiamo “tirocinio”, perché continuare a chiamarli allo stesso modo?

4. Il *proprium* del tirocinio: il caso italiano

La lettura del tirocinio-frammento all'interno dell'intero nel quale si realizza e in chiave sistemica rischia di non superare, ma anzi alimentare la frammentazione denunciata nell'apertura del presente contributo. Anche in questo caso, la teoria dei sistemi può venire in aiuto: concependo i diversi frammenti come sotto-sistemi di un sistema più ampio, appunto quello del tirocinio – e delle sue diverse articolazioni, anche in questo caso da preservare distinte e valorizzare. Si tratta quindi di comprendere quali sono gli elementi comuni i diversi sotto-sistemi.

Analizzando il caso italiano, e considerando le diverse tipologie di tirocinio già richiamate in apertura (si veda §1), gli elementi ricorrenti nei vari sotto-sistemi, già evidenziati dalle letture storiche dedicata all'analisi di questo istituto ⁽⁵⁸⁾, sono: 1) la sua finalità formativo-orientativa; 2) il non costituire un rapporto di lavoro; 3) lo svolgersi in contesti lavorativi e comunque a contatto diretto con l'esperienza del lavoro.

Queste principali caratteristiche si declinano poi diversamente nei diversi sotto-sistemi: ad esempio quella formativo-orientativo, come già visto, nei tirocini realizzati nell'ambito dei percorsi di formazione scuola-lavoro piuttosto che nei percorsi offerti dagli ITS Academy; il non costituire un rapporto di lavoro nei tirocini curriculari, dove a questo elemento si aggiunge anche l'assenza di un'indennità, e nei tirocini extracurriculari dove invece questa è prevista; il ruolo dei contesti lavorativi che sfuma pur restando centrale considerando ad esempio le finalità sociali (comunque realizzate grazie al raggiungimento delle finalità formativo-orientative) dei tirocini di inclusione sociale, o l'età dei tirocinanti distinguendo tra quelli inseriti nei percorsi di istruzione secondaria superiore – compresi i tirocini estivi -, e quelli svolti da studenti a livello universitario e post-universitario, eccetera.

Attualmente in Italia (così come in altri Paesi ⁽⁵⁹⁾) a livello di macro-sistema non esiste una normativa univoca, mentre esistono tanti frammenti con regolazioni di dettaglio. Alcune di queste, come quella dei tirocini extracurriculari (di competenze regionale) e in parte quella dei tirocini curriculari (attualmente di competenza delle diverse

⁽⁵⁸⁾ Cfr. ancora P. PASCUCCI, *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*, ed. cit.

⁽⁵⁹⁾ In tema vedi M. DALLA SEGA, *op. cit.*

istituzioni formative coinvolte, le quali spesso si rifanno comunque al – formalmente abrogato – decreto 142/1998 ⁽⁶⁰⁾) sono attratte dal tentativo di ridurre tali percorsi alla loro finalità occupazionale, riconducendoli sempre più all'alveo dei rapporti di lavoro.

La ricostruzione svolta non porta con sé, automaticamente, il suggerimento di ragionare sull'opportunità di una legge-quadro sui tirocini, stante anche il complesso riparto di competenze tra Stato e Regioni che li riguarda ⁽⁶¹⁾, quanto piuttosto di intervenire, una volta chiarito ed esplicitato ciò che rende un tirocinio tale – un nucleo essenziale e però determinante di caratteristiche da tutelare e promuovere – con regolazioni e strumenti che sappiano esaltare gli elementi propri di ogni sotto-sistema, e che si interrogino anche sui rapporti sussistenti tra questi diversi sotto-sistemi – ad esempio, evitando sovrapposizioni tra i tirocini extracurricolari dedicati alle persone con disabilità e i tirocini di inclusione sociale.

Si tratta, in ultima analisi, di riconoscere che il tirocinio si dice in molti modi – e questa complessità non è qualcosa da guardare con sospetto – pur con riferimento ad un'unica “sostanza” – e cioè le caratteristiche già ricordate; e che per promuoverne la qualità, l'efficacia, il valore agli occhi di giovani e imprese piuttosto che eliminare tale complessità riducendo il tirocinio a ciò che il tirocinio non è (almeno in Italia, un rapporto di lavoro), si tratta di esaltare le caratteristiche di ogni tirocinio-frammento, in un'ottica di sistema.

5. Conclusioni

Non è ancora possibile, al momento in cui si scrive, indicare quale sarà il testo definitivo della proposta di Direttiva e della Raccomandazione sui tirocini, attualmente ancora in discussione all'interno delle istituzioni europee: la proposta della Commissione del 20 marzo 2024 è stata infatti esaminata dal Parlamento europeo, che ha adottato una relazione articolata nella Commissione Lavoro e ha dato mandato per l'avvio dei

⁽⁶⁰⁾ Peraltro, richiamato esplicitamente dalla guida all'alternanza scuola-lavoro. Vedi MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DELL'UNIVERSITÀ, *Attività di alternanza scuola lavoro. Guida operativa per la scuola*, 2015, spec. p. 12.

⁽⁶¹⁾ Cfr. P. PASCUCI, «Detto» e «non detto» nella recente giurisprudenza costituzionale in tema di tirocini extracurricolari, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, 2023, pp. 486-496.

negoziati con il Consiglio, e i due atti legislativi sono entrati nella fase di trilogia/negoziati interistituzionali tra Parlamento, Consiglio e Commissione ⁽⁶²⁾.

La posizione espressa dal Consiglio dell'Unione Europea in sede di *general approach* nel giugno 2025 ha presentato un compromesso ritenuto da alcuni osservatori e organizzazioni della società civile meno ambizioso di quanto auspicato originariamente dal Parlamento e da alcune parti sociali, in quanto limita il campo di applicazione e conferisce maggiore flessibilità agli Stati membri nell'interpretazione delle condizioni di applicazione della normativa sui tirocini ⁽⁶³⁾.

Nel contesto italiano, l'impatto sostanziale del testo della direttiva dipenderà dal contenuto finale dei negoziati e in particolare dall'ambito soggettivo di applicazione che verrà concordato: se fossero confermati i limiti proposti in sede interistituzionale (ad esempio l'applicazione più restrittiva ai soli tirocini con rapporto di lavoro o assimilabile), la disciplina potrebbe non investire in modo diretto l'insieme dei tirocini curriculari ed extracurriculari praticati in Italia, salvo che non intervengano scelte di recepimento volontario o clausole specifiche nel testo finale.

Ben più significativo, dal punto di vista teorico e applicativo, sarebbe invece l'effetto che potrebbe generare un eccessivo avvicinamento del tirocinio al rapporto di lavoro ordinario, qualora il testo finale enfatizzasse prerogative "contrattuali" e tutele tipiche dei rapporti di lavoro subordinato senza valorizzare adeguatamente la specialità dell'istituto. L'analisi di tali profili richiederà ulteriori valutazioni quando sarà disponibile il testo concordato al termine del trilogia.

In ogni caso, con il presente contributo si è voluto approfondire una prospettiva utile a ripensare questo istituto, cercando di tenere assieme sia le sue caratteristiche essenziali, che le diverse declinazioni che assume nel nostro contesto. Un ulteriore elemento che emerge dalla riflessione condotta è che, in un'ottica sistema, non potranno essere norme o incentivi a determinare, da sole, il corretto utilizzo e l'adeguata valorizzazione del tirocinio, nelle sue diverse forme. Una constatazione

⁽⁶²⁾ Vedi la *legislative train schedule* dedicata a *Quality traineeships in the Union*, sul sito del Parlamento Europeo.

⁽⁶³⁾ EUROPEAN COUNCIL, *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*, 9936/25.

che emerge, banalmente, guardando alla storia di questo istituto e alle sue attuali criticità.

Piuttosto, per migliorare l'efficacia di ogni frammento-tirocinio è opportuno valorizzare e promuovere i soggetti che, concretamente, si trovano ad attivare questi percorsi: le istituzioni formative, i vari soggetti promotori, e ovviamente anche il variegato panorama dei soggetti ospitanti. Sono loro che, quali elementi di ogni sotto-sistema, possono sapere dove e come intervenire per favorire il raggiungimento dei risultati previsti, così come monitorare l'effettivo rispetto delle finalità formativo-orientative del percorso. Mettere al centro questi attori significa allora dare loro margini di flessibilità per intervenire nella regolazione dell'istituto – pur mantenendo saldo l'orizzonte di sistema già richiamato – incentivare le attività di monitoraggio e formazione da loro condotte, introdurre sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi formativi raggiunti e sistemi di validazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite.

Tra gli attori che possono concorrere all'ottimizzazione di questo sistema, collaborando per evitare la riduzione lavoristica del tirocinio, vi sono anche le parti sociali.

A fronte del fatto che, come già ricordato, il tirocinio non è riconducibile ai rapporti di lavoro, sindacati e associazioni di categoria non trattano il tema all'interno dei loro contratti collettivi, limitandosi piuttosto a fornire al legislatore le proprie valutazioni alla luce di possibili prospettive di riforma⁽⁶⁴⁾, o ad intervenire nel dibattito pubblico a favore⁽⁶⁵⁾ o contro⁽⁶⁶⁾ particolari frammenti del tirocinio, come quelli realizzati nell'ambito dei PCTO, *rectius* formazione scuola-lavoro. Eppure, alle origini della storia dei tirocini in Italia troviamo le parti sociali, con le quali le Regioni collaboravano (si veda, ad esempio, la legge 285/1977 o la legge 863/1984⁽⁶⁷⁾), proprio per la progettazione di

⁽⁶⁴⁾ Cfr. A. ZANONI, "Direttiva tirocini": la posizione delle associazioni di rappresentanza italiane, in Bollettino ADAPT 2 dicembre 2024, n. 43

⁽⁶⁵⁾ È il caso ad esempio della petizione, indetta da Federmeccanica, "Più alternanza. Più formazione" nel 2018, o dell'Accordo quadro stipulato dalla stessa Federmeccanica con Unioncamere per il potenziamento della stessa alternanza, siglato il 20 maggio 2021.

⁽⁶⁶⁾ È il caso dell'intervento della vicesegretaria generale della CGIL, Gianna Fracassi, dal titolo *Non è alternanza, è sfruttamento*, pubblicato su LEFT il 4 febbraio 2022.

⁽⁶⁷⁾ Anche in questo caso, per approfondimento il riferimento va a Pascucci. Vedi poi L. MENGONI, *Innovazioni nella disciplina giuridica del mercato del lavoro*, in

questi percorsi, ai tempi afferenti al (solo) ambito della formazione regionale.

Un rinnovato protagonismo di queste istituzioni potrebbe essere particolarmente utile, ad esempio per introdurre specifiche regolamentazioni riguardanti i tutor aziendali dei tirocinanti ⁽⁶⁸⁾. La formazione del tirocinante, infatti, si realizza sempre nell'ambito di una dinamica relazionale, nell'ambito della quale per la sua corretta implementazione, erogazione e per il suo monitoraggio la figura del tutor è decisiva, per ogni sotto-sistema o frammento di tirocinio. Prevedere specifici requisiti, percorsi di formazione, erogati anche grazie alle risorse della bilateralità, finalizzati a disciplinare e promuovere la figura del tutor aziendale potrebbe essere particolarmente utile nel contrastare, nel concreto, gli abusi dell'istituto e favorirne l'efficacia formativo-orientativa, anche sulla base delle specificità dei vari settori produttivi. Così si potrebbe anche favorire il ruolo di questi "operatori di prossimità" nel favorire processi di (vera) integrazione tra formazione e lavoro, impossibili se non tramite un'attiva partecipazione dei soggetti direttamente coinvolti nel concreto ricorso a questi istituti.

È questo solo un esempio di come, concentrando l'attenzione sul tirocinio come sistema, diventi decisivo promuovere il ruolo delle istituzioni e degli attori coinvolti nella regolazione e implementazione di questi percorsi. Un approccio funzionale anche ad evitare facili, ma pericolosi, riduzionismi di ogni tipo e ad abbracciare invece una governance multilivello, fondata sul riconoscimento delle differenze, sul dialogo tra istituzioni e sul ruolo attivo degli attori formativi e sociali.

AIDLASS, *Innovazioni nella disciplina giuridica del mercato del lavoro. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro*. Chianciano Terme, 21-22 aprile 1979, Giuffrè, 1980, spec. p. 15.

⁽⁶⁸⁾ In tema vedi, per una riflessione (anche) sul possibile ruolo del tutor, G. BERTAGNA, *Luci e ombre sul valore formativo del lavoro. Una prospettiva pedagogica*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *Atlante di pedagogia del lavoro*, FrancoAngeli, 2017, pp. 49-89, spec. p. 79.

Abstract

Ex pluribus unum? Per una lettura del tirocinio in chiave di sistema

Obiettivi: L'articolo si propone di indagare il significato proprio del tirocinio, superando le letture riduzionistiche che ne hanno progressivamente oscurato la finalità formativo-orientativa, alla luce del dibattito europeo e delle recenti proposte di riforma in materia. **Metodologia:** La ricerca adotta un approccio teorico-ricostruttivo fondato sull'analisi giuridico-normativa e storico-istituzionale, integrata da una prospettiva sistemica ispirata alla teoria dei sistemi e a categorie ontologiche utili a interpretare la complessità dell'istituto. **Risultati:** Il contributo mostra come le diverse tipologie di tirocinio possano essere comprese solo se lette come frammenti di sistemi più ampi, individuando un nucleo comune di caratteristiche che ne definisce il proprium e ne distingue la specialità rispetto ai rapporti di lavoro, pur valorizzandone le differenti declinazioni. **Limiti e implicazioni:** Lo studio non propone soluzioni normative puntuali, ma offre una chiave interpretativa generale. **Originalità:** L'originalità del contributo risiede nell'applicazione di una lettura sistemica e anti-riduzionista al tirocinio, capace di tenere insieme unità e pluralità dell'istituto e di offrire una base concettuale per contrastarne le distorsioni applicative.

Parole chiave: tirocini, formazione e lavoro, apprendistato, politiche del lavoro.

Ex pluribus unum? Towards a systemic interpretation of traineeships

Purpose: The article aims to investigate the proper meaning of traineeships, overcoming reductionist interpretations that have progressively obscured their educational and guidance-oriented purpose, in light of the European debate and recent reform proposals in this field. **Methodology:** The research adopts a theoretical and reconstructive approach based on legal-normative and historical-institutional analysis, integrated with a systemic perspective inspired by systems theory and ontological categories useful for interpreting the complexity of the institution. **Findings:** The contribution shows that the different types of traineeships can be properly understood only if read as fragments of broader systems, identifying a common core of characteristics that defines their proprium and distinguishes their special nature from employment relationships, while at the same time enhancing their diverse manifestations. **Research limitations/implications:** The study does not propose specific regulatory solutions but rather offers a general interpretative framework. **Originality:** The originality of the contribution lies in the application of a systemic and anti-reductionist reading of traineeships, capable of holding together unity and plurality within the institution and of providing a conceptual basis for addressing its practical distortions.

Keywords: traineeships, education and work, apprenticeship, labour market policies.

Il tirocinio extracurricolare: questioni aperte e prospettive di sviluppo

*Silvia Donà, Giuseppe Iuzzolino **

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Tra formazione e lavoro: l'insostenibile incertezza dell'essere tirocinante. – **3.** Un quadro di riferimento per l'attivazione dei tirocini extracurricolari in Italia. – **4.** Conclusioni.

1. Introduzione

La complessa evoluzione normativa del tirocinio extracurricolare ci restituisce oggi l'immagine di uno strumento che, malgrado i numerosi interventi legislativi che nel corso degli anni ne hanno ridisegnato caratteristiche e finalità, non ha ancora trovato una quadratura definitiva. In attesa che vengano definite le Linee guida previste dalla Legge di Bilancio 2022, il dibattito sulla qualità e l'efficacia dello strumento ha ricevuto un nuovo impulso dalle proposte europee sui tirocini, che insistono sulla necessità di migliorare la qualità delle esperienze e prevenire utilizzi illegittimi della misura.

Come intervenire per far sì che il tirocinio venga interpretato e attuato nel rispetto della sua natura e delle sue finalità? Ovvero: quali condizioni vanno soddisfatte perché il tirocinio sia davvero un percorso formativo di qualità, funzionale all'inserimento lavorativo, e non già un rapporto di lavoro mascherato e sottopagato? Per acquisire elementi utili per rispondere a queste domande, è opportuno combinare una riflessione

** Silvia Donà, ricercatrice INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, ha redatto i §§ 3 e 4.*

Giuseppe Iuzzolino, ricercatore INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, ha redatto i §§ 1 e 2.

Le opinioni espresse in questo articolo impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

teorica sulla “struttura” dell’istituto con un’analisi delle regole che ne governano l’attuazione.

Lo studio si articola in due paragrafi. Nel primo viene proposta, alla luce della definizione di tirocinio fornita dall’Europa, una riflessione sulla natura dell’istituto, cercando di comprendere se e come la “relazione pericolosa” tra formazione e lavoro, che nel tirocinio trova il suo scenario d’elezione, possa trovare una conformazione tale da non pregiudicare la peculiare finalizzazione formativa dello strumento. Vengono inoltre forniti, facendo leva sulla definizione di tirocinio extracurriculare contenuta nella Legge di Bilancio 2022, alcuni spunti di riflessione per una revisione dell’istituto che ripensi in modo strutturale la configurazione del rapporto tra la dimensione formativa della misura e la sua funzione di politica attiva.

Nel secondo paragrafo, vengono presi in esame gli elementi costitutivi del tirocinio extracurriculare che, nel loro insieme, delineano un quadro di riferimento per l’attivazione e la gestione dei percorsi, quali il ruolo del soggetto promotore e del soggetto ospitante, le funzioni dei due tutor, le previsioni circa l’indennità di partecipazione, le disposizioni sui limiti di contingentamento e sulla durata delle esperienze e, infine, le questioni connesse con la certificazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi.

Il lavoro si chiude con alcune riflessioni conclusive e il richiamo agli aspetti da monitorare e potenziare per favorire un migliore utilizzo della misura.

2. Tra formazione e lavoro: l’insostenibile incertezza dell’essere tirocinante

La labilità del confine tra lavoro e non lavoro trova forse nel tirocinio la sua rappresentazione più nitida, riconosciuta e problematica. Il tirocinio, infatti, pur essendo un percorso *esclusivamente* formativo, si svolge in un ambiente di lavoro ed è finalizzato all’acquisizione di competenze professionali. È finalizzato, per così dire, a “imparare un lavoro” (e a imparare a lavorare). È quindi facile intuire come questo strumento, pur essendo collocato nel campo della formazione, per sua natura sia sempre esposto al rischio dell’invasione di campo, dello sconfinamento nella “zona lavoro”. Non è un caso che un elemento cardine del sistema-tirocinio sia la presenza di un “arbitro” – il soggetto promotore – una

delle cui funzioni primarie è proprio quella di prevenire, verificare e possibilmente impedire eventuali invasioni di campo. È fuor di dubbio che la competenza, l'imparzialità e il rigore del "promotore-arbitro" siano fattori determinanti perché le regole del gioco vengano rispettate. Avere regole chiare e un arbitro che le faccia rispettare sono elementi fondamentali per garantire la genuinità del tirocinio e la qualità dell'esperienza. Tuttavia, nessuna regola e nessun soggetto promotore potranno mai tracciare una linea di confine certa che separi le due metà del campo, quella della formazione e quella del lavoro. Perché è una linea troppo mobile, vaga, indefinita. Nel tirocinio, infatti, il rapporto tra formazione e lavoro è costitutivamente "ambiguo", in ragione del fatto che l'oggetto della formazione non è altro che il lavoro stesso.

Se dunque si assume che, in un'esperienza del tutto peculiare qual è il tirocinio, la fluidità del rapporto tra l'elemento formativo e quello lavorativo sia una caratteristica strutturale del dispositivo stesso, si arriverà giocoforza a porsi una domanda essenziale: come si può stabilire – con certezza o almeno in modo verosimile – se un tirocinio sia in effetti un'autentica esperienza formativa e non piuttosto una prestazione lavorativa sotto mentite spoglie?

Per provare ad articolare una risposta – ancorché fluida anch'essa, come l'orizzonte in cui si pone la domanda – cercheremo di riflettere sulla natura di questo istituto, provando a confrontare la concezione italiana del tirocinio con quella dell'Unione europea.

In Italia, la definizione di tirocinio ha subito nel corso degli anni alcune riformulazioni che hanno più o meno incisivamente modificato il profilo e le finalità dell'istituto. Ciò che nelle varie rimodulazioni non è mai stato messo in discussione, costituendo l'elemento qualificante e imprescindibile del dispositivo, è il fatto che il tirocinio sia una misura *esclusivamente formativa*, non configurando quindi un rapporto di lavoro.

Partendo da questo assunto, si comprende facilmente lo scalpore suscitato dalla proposta di direttiva in materia di tirocini presentata dalla Commissione europea il 20 marzo 2024 ⁽¹⁾: nella proposta, infatti, viene introdotta un'inedita "categoria" di tirocinanti, ovvero la categoria dei

(¹) 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) 132 final.

tirocinanti che *hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro*. Affermare che il tirocinio possa legittimamente configurare un rapporto di lavoro è chiaramente una presa di posizione incompatibile con i principi fondamentali del sistema normativo italiano in materia di tirocini.

Senza entrare nel merito delle problematiche connesse a questa nuova – e ancora ipotetica ⁽²⁾ – declinazione dello *status* del tirocinante, ciò su cui intendiamo soffermarci è il modo in cui l'Europa intende e definisce l'istituto del tirocinio in quanto tale.

Secondo l'Europa, il tirocinio si configura 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» ⁽³⁾.

Se si confronta la definizione europea di tirocinio con la concezione italiana dell'istituto, le differenze di prospettiva emergono in maniera evidente ⁽⁴⁾. Nell'ordinamento italiano, infatti, il tirocinio è concepito come un periodo di formazione *tout court*; nella prospettiva dell'Unione, invece, la formazione costituisce “una componente”, seppur significativa, di un'esperienza che si configura come “pratica lavorativa”. Italia ed Europa sembrano dunque delineare due modi diversi di intendere il tirocinio. Due prospettive diverse che, però, possono forse risultare conciliabili e rivelarsi meno distanti di quanto appaia a prima vista.

La definizione europea sembra muovere da una constatazione difficilmente contestabile: all'interno di un ambiente di lavoro, non è possibile conseguire una determinata competenza professionale (né è possibile verificarne l'avvenuta acquisizione) senza che quella

⁽²⁾ Ad oggi, l'iter legislativo che porterà alla (eventuale) approvazione della proposta è ancora in corso.

⁽³⁾ 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) 132 final, Capo I, Art. 2, lett. a) e proposta di raccomandazione del Consiglio su un Quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final, Considerata n. 15.

⁽⁴⁾ Sulla questione si veda A. CHIOZZA, A. M. SENATORE (a cura di), *Quinto Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, INAPP, 2025, p. 13.

competenza venga effettivamente agita e concretamente utilizzata. Non si può imparare un lavoro senza lavorare, senza “praticare” il lavoro. Tuttavia, definire il tirocinio come “pratica lavorativa” non significa negare la peculiare natura formativa dell’istituto. Le attività lavorative svolte dal tirocinante, infatti, non risultano estrinseche rispetto al percorso formativo, ma ne rappresentano, allo stesso titolo dell’azione formativa che le precede e le rende possibili, un elemento strutturale e costitutivo. Mettere in pratica ciò che si è appreso attraverso la formazione sul campo (ovvero: lavorare) costituisce un elemento imprescindibile dello stesso percorso formativo. In questo senso, la pratica lavorativa in cui consiste il tirocinio viene a trovarsi interamente ricompresa nell’alveo della formazione.

Sulla base di questa lettura, la definizione europea e quella italiana di tirocinio, pur differenti, possono essere interpretate come due modi diversi di dire la stessa cosa, riconoscendo da un lato che il tirocinio consista in un periodo di pratica lavorativa con una significativa componente di formazione e apprendimento, e assumendo, dall’altro, che tale periodo di pratica lavorativa si configuri, nella sua interezza e globalità, come un processo di formazione. In un certo senso, il “lavorare” del tirocinante è esso stesso formazione. Allora, forse, bisognerebbe accettare lo statuto paradossale del tirocinio, dichiarando che *non è lavoro*, ma riconoscendo al contempo che è *anche lavoro*.

Pertanto, il fatto che un tirocinante sia coinvolto operativamente nei processi di lavoro del soggetto ospitante non costituisce di per sé un uso illegittimo della misura. L’utilizzo improprio del tirocinio si ravvisa piuttosto nel momento in cui la componente formativa si riveli debole, incongrua, frammentaria o pressoché assente, quando cioè si assiste a un palese sbilanciamento tra la componente formativa (che si esaurisce in brevi momenti di formazione o addirittura di semplice addestramento) e la componente lavorativa (per cui il tirocinante – fittizio – finisce di fatto per lavorare alla stregua dei dipendenti regolari) ⁽⁵⁾. Non è un caso che la normativa italiana vieti esplicitamente lo svolgimento di tirocini in relazione a figure professionali elementari o “non qualificate”, per le quali non sia necessario un periodo di formazione. Allo stesso modo, l’Europa ribadisce reiteratamente come la qualità dei tirocini non possa

(⁵) Sulla questione del discrimine tra tirocinio genuino e utilizzo distorto dello strumento, si veda D. DE ROSA, *Il confine sottile tra tirocinio e lavoro: uno sguardo al caso della Campania*, in *Bollettino ADAPT*, n. 44, 15 dicembre 2025.

prescindere dall'adeguatezza dei contenuti formativi, stigmatizzando l'utilizzo di tirocini caratterizzati da "scarsi contenuti di apprendimento" ⁽⁶⁾.

Condizione ineludibile perché un tirocinio possa considerarsi genuino, dunque, è che la componente formativa risulti consistente e significativa, strutturata secondo un piano coerente e articolato. Non solo: la formazione del tirocinante dovrà procedere in modo costante e continuativo lungo l'intera durata dell'esperienza. Quello della durata è un aspetto essenziale per la valutazione della congruità del tirocinio: non potrà infatti essere stabilita arbitrariamente, ma dovrà essere definita in considerazione dei tempi verosimilmente necessari per l'acquisizione delle competenze in esito al percorso. La qualità dei contenuti formativi e la previsione di una durata commisurata agli obiettivi formativi sono quindi le discriminanti essenziali per inferire, a monte dell'esperienza, il potenziale valore qualitativo e "qualificante" dell'esperienza. Posto in questi termini, il legame inscindibile tra formazione e lavoro che caratterizza il tirocinio si rivela legittimo e fecondo.

Ovviamente, tali considerazioni vanno debitamente inquadrare nel contesto delle tipologie di tirocinio cui ci si riferisce. Il bilanciamento tra formazione e lavoro, infatti, assume declinazioni molto diverse a seconda del tipo di tirocinio e della categoria di destinatari: un tirocinio extracurriculare comporterà una densità formativo-lavorativa ben più consistente rispetto a un tirocinio curriculare che, inscrendosi nel contesto di un processo formale di apprendimento, si qualificherà come un'esperienza prettamente orientativo-formativa ⁽⁷⁾.

Se si focalizza l'attenzione sui soli tirocini extracurricolari, è possibile rilevare, come dimostrano diversi studi sull'attuazione della misura ⁽⁸⁾, un nesso evidente tra la qualità dei tirocini e gli esiti occupazionali che

⁽⁶⁾ Cfr. Raccomandazione del Consiglio del 10 Marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01), Considerata n. 4.

⁽⁷⁾ Si pensi, ad esempio, a quanto profondamente possano differire - per contenuti, finalità, durata ecc. - un tirocinio extracurriculare svolto da un neolaureato rispetto a un tirocinio curriculare di uno studente delle scuole superiori. Ovviamente, quest'ultimo svolgerà un'esperienza in cui l'aspetto "lavorativo" sarà decisamente marginale, se non del tutto assente.

⁽⁸⁾ Si vedano, in particolare, i risultati delle analisi condotte in T. CANAL, S. DONÀ, G. IUZZOLINO, M. LUPPI, *Tirocini extracurricolari e imprese: una questione di qualità*, INAPP Working Paper, n. 145, 2025, pp. 21-35. Si vedano inoltre le analisi sviluppate in A. CHIOZZA, A. M. SENATORE (a cura di), *op. cit.*, pp. 98-101.

produce: quanto più si alza il livello qualitativo delle esperienze, tanto migliori saranno le ricadute occupazionali. Detto altrimenti: quanto più il tirocinio si rivela fedele alla sua peculiare finalizzazione formativa, tanto più efficacemente risponderà alla sua funzione quale strumento di politica attiva. Ciò che qui viene richiamato è il rapporto tra quelle che potremmo definire come le “due anime” del tirocinio extracurriculare: da una parte, la costitutiva dimensione formativa; dall'altra, la sua funzione come strumento di politica attiva.

In Italia, il processo di evoluzione normativa dell'istituto ha prodotto significativi spostamenti nel “rapporto di forze” tra queste due dimensioni del tirocinio. L'ultima tappa di questo percorso evolutivo è rappresentata dalla definizione di tirocinio, attualmente in vigore, contenuta nella Legge di Bilancio 2022.

A partire dall'analisi di questa definizione, proveremo a comprendere in che modo, nelle prossime Linee guida in materia di tirocini extracurricolari, potrà essere ridefinito il rapporto tra la dimensione formativa dello strumento e la sua funzione di politica attiva.

Nella Legge di Bilancio 2022, si dice che «il tirocinio è 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 curriculare»⁽⁹⁾.

Se si esamina questa definizione, che si riferisce tanto ai tirocini curricolari quanto agli extracurricolari, si possono distinguere almeno tre nuclei concettuali: nella prima parte si definisce la natura del tirocinio (un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro); nella seconda parte si individuano le finalità di questo istituto, secondo quello che sembrerebbe un ordine gerarchico (innanzitutto è finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, e poi *anche* a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro); nella terza parte viene definito il tirocinio curriculare individuandone la caratteristica

⁽⁹⁾ L. n. 234 del 30 dicembre 2021, art. 1, comma 720. Per una interpretazione della definizione di tirocinio contenuta nella Legge di Bilancio 2022, si veda T. GALEOTTO, *Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali. Contributo alle ipotesi di riforma tracciate nella legge di bilancio 2022*, in ADAPT, *Materiali di discussione*, n. 4, 2022.

costitutiva (la funzionalità al conseguimento di un titolo di studio) che lo differenzia dai tirocini extracurricolari ⁽¹⁰⁾.

L'impressione è che il legislatore, nel tentativo di fornire una definizione generale che comprendesse sia il curricolare che l'extracurricolare, abbia finito per "fondere" le due tipologie, applicando ad entrambe le prerogative esclusive di ciascuno: l'alternanza tra studio e lavoro appare infatti riferibile soltanto ai curricolari, mentre la finalità di politica attiva rappresenta una prerogativa dei soli extracurricolari. Appare abbastanza evidente che una definizione generale del tirocinio non avrebbe dovuto contenere gli elementi peculiari delle due tipologie in cui si divide, ma avrebbe dovuto comprendere solo il loro comune denominatore, le caratteristiche comuni a entrambe (ad esempio si sarebbe potuto definire come "un'esperienza di formazione e orientamento in un contesto di lavoro": una definizione attribuibile sia ai curricolari che agli extracurricolari).

Al di là delle perplessità connesse alla definizione contenuta nella Legge di Bilancio, il dato di fatto è che i tirocini extracurricolari (o i tirocini *diversi da quelli curricolari*, come li definisce la legge) si configurano ora come percorsi formativi di *alternanza tra studio e lavoro*, utili *anche* a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro. Un cambiamento di prospettiva non indifferente rispetto alla definizione precedente, che rappresentava il tirocinio extracurricolare come una misura formativa di politica attiva.

Ciò che è certo (o meglio: ciò che *dovrebbe* essere certo) è che nella elaborazione delle prossime Linee guida previste dalla stessa Legge di Bilancio non si potrà (non si dovrebbe) prescindere da questa nuova idea di tirocinio extracurricolare. Chiaramente, non si potrà arrivare a trasformare il tirocinio extracurricolare in un vero e proprio percorso di *alternanza tra studio e lavoro* (cioè in un tirocinio curricolare), ma quanto meno bisognerà configurarlo come un percorso di *transizione* dallo studio al lavoro. Sarà (sarebbe) cioè necessario riconnettere il tirocinio extracurricolare al sistema dell'istruzione, recuperando la sua vocazione originaria di strumento-ponte tra il mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro.

⁽¹⁰⁾ Va rimarcato come questa definizione individui come *unica* differenza tra tirocinio curricolare ed extracurricolare il fatto che il primo, a differenza del secondo, sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio. In realtà, le differenze tra le due tipologie di tirocinio sembrerebbero ben più profonde e sostanziali.

Un concetto che dovrebbe conseguentemente tradursi in un ripensamento delle categorie di destinatari, individuando nei soggetti che hanno da poco concluso un percorso di istruzione i principali e peculiari beneficiari della misura. Per la verità, è improbabile che fosse questo il disegno sotteso alla nuova concezione del tirocinio. Tuttavia, la non certo ineccepibile definizione proposta dalla Legge di Bilancio 2022 può essere considerata come una *felix culpa*, dal momento che apre la strada a un ritorno al senso più originario e autentico del tirocinio extracurricolare come elemento di congiunzione tra studio e lavoro.

Inoltre, destinare il tirocinio a chi ha davvero bisogno di formarsi appare come un corollario inevitabile – quasi tautologico – in riferimento a un dispositivo che si pretende come di natura esclusivamente formativa. E appare abbastanza intuitivo che i soggetti con un maggiore bisogno di formazione *on the job* siano coloro che con il mondo del lavoro non hanno ancora avuto alcun contatto, coloro che non hanno ancora maturato alcuna esperienza professionale, coloro che non hanno ancora mai sperimentato (o l'hanno fatto per periodi estremamente brevi) la quotidiana, reale consistenza delle dinamiche professionali, organizzative, sociali ed emotive che caratterizzano un ambiente di lavoro. Un bisogno formativo che, appunto, si riscontra principalmente nei soggetti che hanno appena concluso un percorso di istruzione.

È quindi auspicabile che le prossime Linee guida traggano le necessarie conseguenze prefigurate dall'ultima definizione di tirocinio extracurricolare, modificando in modo sostanziale l'impianto concettuale sotteso alle Linee guida del 2017.

Le Linee guida del 2017, infatti, avevano superato la distinzione, prevista dalla Linee guida del 2013, tra il tirocinio formativo e di orientamento (rivolto a coloro che avessero conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi) e il tirocinio di inserimento/reinserimento (destinato a inoccupati, disoccupati e lavoratori in regime di cassa integrazione), accorpando le due tipologie nell'unica macro-categoria del tirocinio extracurricolare. Di fatto, il superamento della distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento si è tradotto nell'assorbimento del primo nel secondo: non prevedendo più una specifica tipologia di tirocinio rivolta in via esclusiva a chi avesse conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi, le Linee guida del 2017 hanno decisamente orientato l'asse del tirocinio extracurricolare sul versante dell'inserimento lavorativo piuttosto che nella direzione della formazione post-istruzione. Declinato prevalentemente come

strumento di politica attiva, il tirocinio è stato esposto al rischio di indebite interpretazioni della misura come di una sorta di surrogato di un rapporto di lavoro. Per sottrarre il tirocinio al rischio di una pericolosa “torsione lavoristica” ⁽¹¹⁾ e recuperarne al contempo la sua vocazione costitutiva, appare dunque auspicabile, se non la limitazione della misura ai soli soggetti in uscita dai percorsi di istruzione ⁽¹²⁾, quanto meno il recupero della distinzione tra tirocinio formativo e di orientamento e tirocinio di inserimento/reinserimento.

In sostanza, sarebbe opportuno che le prossime Linee guida recuperassero lo schema del 2013, superando però le criticità che avevano portato all'accorpamento del 2017.

Ciò che nel 2017 aveva portato alla “fusione” delle due tipologie di tirocinio era stata la constatazione della *assenza di qualsiasi elemento sostanziale che le differenziasse*: obiettivi formativi, modalità e procedure di attivazione, soggetti promotori, soggetti ospitanti, importo dell'indennità ecc. erano infatti i medesimi per entrambe le tipologie. Non solo: anche la distinzione dei destinatari era in fin dei conti soltanto apparente, dal momento che i tirocini di inserimento/reinserimento erano accessibili tanto agli inoccupati/disoccupati quanto a coloro che avessero conseguito un titolo da non più di 12 mesi (in quanto inoccupati/disoccupati). Questi ultimi, dunque, potevano indifferentemente svolgere un tirocinio di formazione o un tirocinio di inserimento. L'unica reale differenza tra le due tipologie – di cui peraltro non risultavano chiari né il senso né la ragione – era quella relativa ai limiti di durata (12 mesi per i tirocini di inserimento, 6 mesi per quelli di formazione). Un'unica differenza che risultava palesemente inadeguata a giustificare la distinzione tra le due tipologie.

Dunque, per evitare di ricadere nella sovrapponibilità delle due tipologie, sarebbe auspicabile che le prossime Linee guida non solo recuperassero la distinzione tra tirocinio formativo e tirocinio di inserimento, ma che sostanziassero questa distinzione attraverso l'individuazione puntuale

⁽¹¹⁾ Per un approfondimento sul tema si veda G. IMPELLIZZIERI, *La disciplina dei tirocini extracurricolari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica*, in *RGL*, 2024, n. 2, pp. 242-260.

⁽¹²⁾ Un tentativo in tal senso era stato proposto dal legislatore statale con l'art. 11 del Decreto-legge 138/2011, ma era stato vanificato dall'intervento della Consulta (cfr. Sentenza della Corte costituzionale n. 287 del 19 dicembre 2012). Sulle ragioni e le finalità del tentativo di riforma del 2011, si veda M. TIRABOSCHI, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, in *DRI*, 2011, n. 4, pp. 964-969.

degli elementi peculiari ed esclusivi di ciascuna tipologia. In ultima analisi, l'impostazione delle prossime Linee guida dovrebbe puntare al conseguimento di alcuni obiettivi-chiave che riflettano una nuova (o rinnovata) visione dell'istituto:

- ri-spostare la barra del tirocinio nella direzione della formazione post-istruzione, rimediando allo sbilanciamento verso la dimensione occupazionale prodotto dalle Linee guida 2017;
- superare il problema della sovrapposibilità delle due tipologie di tirocinio – che aveva caratterizzato le Linee guida 2013 – individuando due platee realmente diverse per ciascuna tipologia (prevedendo, ad esempio, che i tirocini formativi siano destinati a chi abbia conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi e che i tirocini di inserimento/reinserimento siano destinati a chi abbia invece conseguito un titolo *da oltre* 12 mesi) ⁽¹³⁾;
- dare senso al concetto di transizione istruzione-lavoro, prevedendo, per i tirocini formativi, che l'esperienza formativa debba essere coerente con il percorso di studi e con il livello di qualificazione del beneficiario;
- attuare una ripartizione mirata dell'attività di promozione che connetta le diverse competenze dei promotori alle differenti tipologie di tirocinio e alle varie categorie di tirocinanti (prevedendo, ad esempio, che i tirocini formativi possano essere promossi esclusivamente dagli istituti di istruzione di provenienza dei beneficiari);
- favorire la prevenzione di forme di utilizzo incongruo della misura, prevedendo ad esempio, con particolare riferimento ai tirocini di inserimento, condizioni di fattibilità e misure di monitoraggio *ad hoc* quanto meno per le esperienze maggiormente “a rischio”, ovvero per i tirocini svolti da soggetti

⁽¹³⁾ Ovviamente, potrebbero essere previste delle opportune deroghe a questa regola. Ad esempio, per i soggetti che avessero conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi e volessero svolgere un tirocinio in un settore o ambito lavorativo non coerente con il percorso di studi, si potrebbe prevedere la possibilità di richiedere, a un soggetto promotore competente per l'attivazione di tirocini di inserimento/reinserimento (centro per l'impiego, soggetto autorizzato all'intermediazione ecc.), l'autorizzazione allo svolgimento di questo tipo di tirocinio. Il soggetto promotore provvederebbe quindi a valutare la richiesta ed eventualmente ad attivare il tirocinio.

con un'età più avanzata ⁽¹⁴⁾, con esperienze lavorative pregresse e/o con un basso livello di qualificazione.

Ovviamente, l'auspicio è che i temi sopra descritti possano essere oggetto di discussione in sede di definizione delle prossime Linee guida, in un'ottica di rafforzamento delle garanzie di qualità e genuinità delle esperienze e di prevenzione e contrasto di un uso distorto dell'istituto.

3. Un quadro di riferimento per l'attivazione dei tirocini extracurricolari in Italia

Negli ultimi anni si è registrata una crescente attenzione da parte del legislatore nei confronti della disciplina dei tirocini, anche in ragione di un utilizzo talvolta non coerente con le finalità originarie dello strumento. Tale rinnovato interesse si manifesta tanto a livello nazionale quanto internazionale. In ambito nazionale, esso trova riscontro nella legge di Bilancio 2022 – sebbene parzialmente dichiarata costituzionalmente illegittima dalla Corte costituzionale ⁽¹⁵⁾ – e nelle iniziative promosse dalle singole Regioni, in attesa dell'emanazione delle Linee guida in Conferenza Stato-Regioni sottese alla legge di Bilancio 2022 ⁽¹⁶⁾. A livello europeo, si evidenzia la proposta di direttiva relativa alle condizioni di lavoro dei tirocinanti e la proposta di una nuova raccomandazione, volta ad aggiornare il quadro di riferimento del 2014 per la promozione di tirocini di qualità. Tanto sul piano nazionale quanto su quello europeo vengono affrontati molteplici aspetti della disciplina dei tirocini. Dopo aver analizzato, nel paragrafo precedente, alcune di tali dimensioni, l'obiettivo di questo paragrafo è approfondire gli ulteriori elementi che, nel loro insieme, delineano un quadro di riferimento per una gestione corretta e per l'attivazione di tirocini di qualità quali l'indennità, la durata, i limiti di contingentamento, la figura

⁽¹⁴⁾ Sulle problematiche connesse ai tirocini svolti dalla popolazione adulta, si veda A. CHIOZZA, B. TORCHIA, *Le transizioni degli adulti. Esperienze di tirocinio extracurricolare degli over 35*, Collana Biblioteca Anpal, n. 26, Roma, 2023.

⁽¹⁵⁾ Si rimanda per un approfondimento sul tema a G. IMPELLIZZIERI, *op. cit.*

⁽¹⁶⁾ Per una previsione sulle future Linee guida in Conferenza Permanente Stato-Regioni in materia di tirocini extracurricolari si rimanda a G. COMI, A. DELLA VECCHIA, F. DI GIOIA, G. MARTINI (a cura di), *Verso la direttiva tirocini. Dall'analisi delle proposte europee al contesto comparato*, in *Materiali di discussione*, n. 11, Adapt University Press, 2025, pp. 32 ss.

dei tutor del soggetto promotore e quello del soggetto ospitante, il ruolo del soggetto promotore e infine le problematiche connesse con la certificazione delle competenze nei riguardi dei tirocini extracurricolari. Iniziando dall'indennità di partecipazione al tirocinio possiamo dire che sul piano giuridico, nei tirocini extracurricolari assume un duplice significato: da un lato, è requisito essenziale per la legittimità dell'esperienza formativa; dall'altro, rappresenta fattore protettivo nei confronti del tirocinante, distinguendo il rapporto di tirocinio dal rapporto di lavoro subordinato. La corretta previsione, determinazione e corresponsione dell'indennità, infatti, insieme al rispetto del progetto formativo e della convenzione, costituiscono elementi fondamentali per evitare profili di illegittimità e contenzioso. La competenza regionale in materia di formazione professionale genera tuttavia una disomogeneità territoriale, anche per quanto riguarda la definizione del quantum minimo dell'indennità di partecipazione al tirocinio: ci sono Regioni in cui lo stesso ammonta a 800,00 euro lordi mensili, come il Lazio e l'Abruzzo, mentre altre come la Toscana hanno previsto un importo pari a 600,00 euro lordi al mese. La Regione Sicilia e la Provincia Autonoma di Trento hanno previsto invece un'indennità minima pari all'importo fissato dalle Linee guida del 2017, di 300 euro lordi al mese. Quindi il carattere regionale della disciplina dell'indennità genera significative differenze territoriali, che pongono questioni di equità e coerenza rispetto al principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione italiana. A livello europeo la proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini ⁽¹⁷⁾ riprende la previsione della Risoluzione del Parlamento ⁽¹⁸⁾ relativa al riconoscimento economico nei riguardi dei tirocinanti, ma in una forma sostanzialmente meno netta rispetto alla formulazione del Parlamento. Nella proposta di raccomandazione, infatti, l'indicazione è quella di «garantire che i tirocinanti siano retribuiti in modo equo, tenendo conto di elementi quali le mansioni e le responsabilità del tirocinante, l'intensità del suo lavoro e il peso della componente di apprendimento e formazione» ⁽¹⁹⁾. In questa formulazione si dice soltanto che i tirocinanti debbano essere

⁽¹⁷⁾ Proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final.

⁽¹⁸⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005(INL)).

⁽¹⁹⁾ Proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini, COM (2024) 133 final, Art. 6.

retribuiti in maniera equa, tenendo conto di tutti quegli elementi che di fatto comportano e giustificano una più o meno precisa differenza retributiva tra tirocinanti e lavoratori; nella Risoluzione del Parlamento, invece, si indicavano proprio dei parametri oggettivi per determinare l'equità del riconoscimento economico: il fatto che il compenso fosse "in linea con il costo della vita" e tale da garantire "un tenore di vita dignitoso". In Italia, al di là delle singole scelte delle diverse Regioni e Province Autonome, il tetto minimo dell'indennità è fissato in 300,00 euro lordi, un importo che attualmente si fa fatica a considerare "equo". In riferimento alla durata del tirocinio, la stessa dovrebbe risultare innanzitutto proporzionata agli obiettivi formativi previsti dal progetto formativo individuale. In coerenza con la prassi di alcune Regioni italiane, che hanno fissato la durata massima in dodici mesi, si ritiene opportuno prevedere un periodo tendenzialmente più contenuto, pari a sei mesi, fatta eccezione per i soggetti con disabilità, per i quali il tirocinio può estendersi fino a ventiquattro mesi. Questo anche in linea con il contesto europeo, dove già il 10 marzo 2014 il Consiglio dell'Unione europea, sulla base della proposta della Commissione del 4 dicembre 2013 ⁽²⁰⁾, ha adottato la raccomandazione su un Quadro di qualità per i tirocini ⁽²¹⁾. Con la raccomandazione, il Consiglio invitava gli Stati membri a recepire nelle rispettive normative sui tirocini extracurricolari i principi e criteri del Quadro di qualità, tra cui il principio, che il tirocinio non dovrebbe avere una durata superiore a sei mesi. Questa previsione è poi riconfermata, più di recente, nella proposta di direttiva sui tirocini ⁽²²⁾ che prevede anch'essa che la durata del tirocinio non vada oltre i sei mesi.

Attualmente è prevista, a ragione, una durata minima non inferiore ad un mese, ad eccezione dei tirocini rivolti agli studenti nel periodo estivo, per i quali è ammissibile una durata minima di quindici giorni. Il monte ore giornaliero e settimanale non può in alcun caso eccedere quanto stabilito dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante in relazione alle mansioni oggetto del percorso formativo. Il tirocinante deve inoltre poter

⁽²⁰⁾ Proposta di raccomandazione del Consiglio relativa a un Quadro di qualità per i tirocini, COM (2023) 857, 2013.

⁽²¹⁾ Raccomandazione del Consiglio del 10 Marzo 2014 su un Quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01).

⁽²²⁾ 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, COM (2024) 132 final.

usufruire della sospensione del tirocinio in caso di maternità, infortunio, o malattia di lunga durata (pari o superiore a quindici giorni solari). Analoga sospensione è ammessa nei casi di chiusura aziendale o di assenza prolungata del tutor aziendale. Tali periodi non concorrono però al computo della durata complessiva del tirocinio.

In merito ai limiti di contingentamento e alla proporzionalità, il numero di tirocini attivabili simultaneamente da un soggetto ospitante è stabilito dalle normative regionali e dalle Province autonome di Trento e Bolzano, sulla base di quote di contingentamento che escludono gli apprendisti. È molto importante questo aspetto, perché stabilire una quota di tirocini in proporzione ai dipendenti assunti, evita al soggetto ospitante di avere un numero “eccessivo” di tirocini che più facilmente potrebbero tramutarsi in forme illegittime di lavoro, tra l’altro sotto retribuito, per sopperire alla mancanza di risorse presso lo stesso soggetto ospitante. Tendenzialmente presso ogni Regione i limiti di contingentamento sono così rappresentati: a) unità operative con un massimo di cinque dipendenti (a tempo indeterminato o determinato con contratto attivo per l’intera durata del tirocinio): un tirocinante; b) unità operative con un numero di dipendenti compreso tra sei e venti: due tirocinanti; c) unità operative con oltre venti dipendenti: tirocinanti in misura non superiore al 10% del personale complessivo, con arrotondamento all’unità superiore. Ai fini del computo delle quote di contingentamento, i tirocini curriculari ed extracurriculari non sono cumulabili.

In base alla legge n. 234 del 2021 l’attivazione di nuovi tirocini dovrà essere subordinata all’inserimento lavorativo, da parte del soggetto ospitante, di una quota minima di tirocinanti. Tale previsione, una volta acquisita nelle prossime Linee guida e successivamente recepita nelle discipline regionali, rappresenterà un importante incentivo a valorizzare il tirocinio quale reale esperienza di transizione verso il lavoro ed anche ad inibire forme illegittime dello stesso, evitando la continua rotazione dei tirocinanti presso uno stesso soggetto ospitante.

Elemento imprescindibile per l’efficace realizzazione di un tirocinio di qualità è la presenza dei tutor ⁽²³⁾ quello designato dal soggetto promotore e quello individuato dal soggetto ospitante. Il tutor del soggetto promotore ha il compito di elaborare il piano formativo individuale in collaborazione con il soggetto ospitante, coordinare e

⁽²³⁾ Per un approfondimento sulla definizione di “tirocinio di qualità” si rimanda a T. CANAL, S. DONÀ, G. IUZZOLINO, M. LUPPI, *op. cit.*

monitorare lo svolgimento del tirocinio, garantendo la coerenza con gli obiettivi formativi; curare la redazione del Dossier individuale e dell'attestazione finale; raccogliere dal tirocinante elementi relativi agli esiti dell'esperienza e a eventuali prosecuzioni del rapporto. Ogni tutor del soggetto promotore può accompagnare fino ad un massimo di venti tirocinanti contemporaneamente per svolgere con serietà il delicato compito di fornire una garanzia alla corretta attivazione del tirocinio e monitorarne la regolarità per l'intero percorso formativo. Materialmente più vicino alla figura del tirocinante è la figura del tutor del soggetto ospitante che deve supervisionare la effettiva realizzazione degli obiettivi formativi presenti nel progetto formativo. Nello specifico i compiti del tutor in questione sono: favorire l'inserimento del tirocinante sul luogo di lavoro e affiancarlo e supervisionarlo per tutto il periodo previsto dal piano formativo individuale; promuovere e supportare lo svolgimento delle attività e dei processi di apprendimento del tirocinante secondo le previsioni del piano formativo individuale, anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante; aggiornare la documentazione relativa al tirocinio per tutto il periodo previsto dal piano formativo individuale e partecipare attivamente alla composizione del Dossier individuale, nonché alla predisposizione dell'attestazione finale. È importante che il tutor del soggetto ospitante possa aiutare il tirocinante nel raggiungimento di competenze adeguate a garantire il raggiungimento degli obiettivi del progetto formativo. Ogni tutor del soggetto ospitante può accompagnare fino ad un massimo di tre tirocinanti contemporaneamente per garantire la corretta ottemperanza degli obiettivi del progetto formativo. Per i periodi di assenza del tutor, il soggetto ospitante è tenuto a individuare un tutor supplente dotato di requisiti analoghi a quelli del tutor sostituito. I casi di sostituzione o variazione prolungata devono essere formalmente comunicati al tirocinante e al soggetto promotore. Il tutor del soggetto promotore e il tutor del soggetto ospitante collaborano per definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento del tirocinante; garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante, attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero processo e garantire il processo di tracciamento, documentazione e attestazione dell'attività svolta dal tirocinante. La figura dei tutor è pertanto fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi formativi del tirocinante e quindi andrebbe rafforzata, con un'adeguata formazione per gli stessi, in modo da adempiere meglio al

loro delicato ruolo. Per garantire la formazione ai tutor dovrebbero essere previste forme di finanziamento pensate ad hoc per gli stessi, in modo che possano svolgere al meglio il loro ruolo di accompagnamento e supervisione del tirocinante. Ciò anche in linea con la Risoluzione del 14 giugno 2023 sui tirocini di qualità nell'Unione ⁽²⁴⁾, in cui il Parlamento individuava con precisione i nuovi principi e criteri da adottare nell'ambito del nuovo Quadro di qualità, tra cui la trasparenza e chiarezza degli obiettivi di apprendimento e l'accesso ad un tutoraggio svolto da tutor formati e capaci di garantire il trasferimento di competenze. A prevedere un rafforzamento della figura dei tutor è anche la proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità rafforzato per i tirocini del 2024, che prevede proprio la necessità di intensificare il sostegno ai tirocinanti, attraverso un tutoraggio adeguato ed in tal senso il ruolo del “supervisore”, ovvero in Italia il tutor del soggetto ospitante, dovrebbe essere accompagnato da un “tutor”, il cui ruolo comprenderebbe l'erogazione di consulenza, coaching e sostegno al tirocinante in un'ottica di sviluppo personale e integrazione nell'ambiente di lavoro, laddove possibile tenendo conto delle esigenze organizzative e delle dimensioni del soggetto ospitante. Le indicazioni dell'Europa avvalorano quindi la necessità della previsione di una formazione per i tutor nell'ordinamento italiano, che sia di ausilio per l'adempimento dei loro delicati compiti riguardanti l'affiancamento formativo per i tirocinanti, la supervisione degli obiettivi del progetto formativo, ma anche il potenziamento per i tirocinanti delle abilità personali e relazionali nel contesto di lavoro.

Il soggetto promotore è invece il garante del buon andamento del tirocinio e il suo ruolo è essenziale per l'attivazione di tirocini di qualità, ma anche la sua supervisione per tutto il percorso di tirocinio consente di garantire un'esperienza formativa che sia in linea con le indicazioni legislative. Ai fini dell'attuazione del tirocinio, i compiti del soggetto promotore sono infatti: favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio e nella gestione delle procedure amministrative; fornire un'informativa preventiva, chiara e trasparente, circa la disciplina applicabile al tirocinio, a cui il soggetto ospitante dovrà attenersi; verificare l'appartenenza a una delle categorie di soggetti destinatari del tirocinio;

⁽²⁴⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (2020/2005(INL)).

individuare un tutor del soggetto promotore per il tirocinante; provvedere alla predisposizione del piano formativo individuale, alla stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'attestazione finale; promuovere il buon andamento dell'esperienza di tirocinio attraverso un'azione periodica di presidio e di monitoraggio; segnalare ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal piano formativo individuale, o comunque svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro. In caso di segnalazione ai competenti servizi ispettivi, il soggetto promotore interrompe l'operatività della convenzione con il soggetto ospitante ai fini dell'attivazione di nuovi tirocini e non può stipulare nuova convenzione con lo stesso soggetto ospitante fino alla conclusione delle procedure di accertamento e di eventuale sanzione, ovvero fino al ripristino delle condizioni di legittimità e correttezza. Il soggetto promotore deve anche contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini. A tal fine redige con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, al fine di evidenziarne i risultati in termini di inserimento o reinserimento lavorativo.

Permangono, invece, carenze significative nella connessione tra la disciplina dei tirocini e i processi di certificazione delle competenze, nonostante la centralità che tali processi rivestono nel sistema nazionale delineato dal D.lgs. n. 13 del 2013 e nella legge n. 234 del 2021. Le Linee guida nazionali del 2017 e le normative regionali, pur costituendo il principale riferimento per la regolamentazione dei tirocini, non hanno ancora individuato strumenti operativi efficaci per la certificazione delle competenze acquisite. Un'eccezione è rappresentata dalla sperimentazione avviata nella Regione Lazio (DGR n. 376 del 2022). Nello specifico le certificazioni delle competenze per i tirocini extracurricolari attestano le abilità acquisite e possono essere rilasciate da un ente formativo al termine del percorso, spesso in base alle evidenze concrete e agli esiti degli obiettivi formativi del progetto formativo individuale. Questi documenti valorizzano l'esperienza formativa e sono redatti in base alle disposizioni regionali, che specificano anche la durata del tirocinio, l'indennità, le modalità di svolgimento e i requisiti per i tirocinanti. Le caratteristiche delle certificazioni di competenze nei tirocini extracurricolari riguardano l'obiettivo, ovvero formalizzare e validare le competenze professionali acquisite durante il tirocinio, con valore di attestazione e i documenti prodotti sono l'attestato finale, compilato al termine del tirocinio che testimonia i risultati raggiunti e gli

altri documenti potrebbero essere la “scheda di capacità e conoscenze” che accompagna l’attestazione finale di competenze. La certificazione si basa su un processo di accertamento tramite evidenze concrete che garantisce una valutazione accurata delle capacità e conoscenze acquisite nel percorso formativo. Il soggetto promotore anche sulla base delle indicazioni del soggetto ospitante rilascia la certificazione in base alle indicazioni delle norme regionali, che hanno la competenza sulla formazione professionale. Certamente il documento di certificazione delle competenze ha un utile valore per l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro del tirocinante.

Alcune novità importanti per la certificazione delle competenze, si possono rilevare se si guardano gli sviluppi della Regione Lombardia sulla materia ⁽²⁵⁾. Infatti, la DGR n. 3880 del 3 febbraio 2025, introduce una procedura di individuazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite nei tirocini extracurricolari. Tale misura si inserisce nel quadro del Piano Nazionale Nuove Competenze – Transizione, approvato con Decreto Interministeriale del 29 marzo 2024, volto a valorizzare i tirocini come strumenti di alternanza tra studio e lavoro e a promuovere la certificazione delle competenze ai sensi del D.lgs. n. 13 del 2013 e della legge n. 234 del 2021. La DGR 3880 del 2025 consente agli enti accreditati e ai centri per l’impiego di erogare, soprattutto nella fase iniziale, servizi di individuazione delle competenze, anche in assenza del “Responsabile della Certificazione delle competenze”. A tal fine è stato introdotto un apposito modello di autocertificazione (modulo 3bis), volto a consentire la documentazione dei risultati di apprendimento. Parallelamente, la Regione si è impegnata a promuovere percorsi formativi specifici per la formazione dei responsabili della certificazione, attraverso la piattaforma INAPP e il percorso VALI.CO. Le novità introdotte in Lombardia costituiscono un passo importante verso la valorizzazione delle competenze acquisite nei tirocini e contribuiscono a contrastare l’uso improprio di tale strumento come surrogato di un rapporto di lavoro subordinato. Sebbene gli effetti di tali misure siano ancora da verificare, esse rappresentano un’importante iniziativa per rafforzare la dimensione formativa e certificativa dei

⁽²⁵⁾ Per un approfondimento si rimanda a M. DALLA SEGA, *Tirocini extracurricolari e certificazione delle competenze: qualche (piccolo) passo in avanti a livello regionale*, in *Bollettino ADAPT*, n. 9, 3 marzo 2025.

tirocini, aprendo la strada a pratiche virtuose che potrebbero fungere da modello per l'intero territorio nazionale.

Anche nella proposta di direttiva sui tirocini, si insiste sul fatto che nella pratica, senza un sistema valido di certificazione delle competenze, l'unico esito che testimonia la riuscita del percorso formativo è l'inserimento del tirocinante presso il soggetto ospitante, questo meccanismo tuttavia lascerebbe un certo grado di discrezionalità al soggetto ospitante nell'accertare la buona riuscita del percorso formativo, senza un oggettivo meccanismo di valutazione delle competenze acquisite.

4. Conclusioni

La storia ormai quasi trentennale del tirocinio è stata pressoché interamente percorsa da una questione “congenita”, una domanda ineludibile suscitata in qualche modo dalla natura stessa dello strumento: il tirocinio può essere davvero un'autentica esperienza di formazione o non è piuttosto una prestazione lavorativa sotto mentite spoglie?

Il problema nasce dal fatto che nel tirocinio, trattandosi di un percorso formativo che ha nel lavoro l'oggetto stesso della formazione, il versante formativo e quello lavorativo si compenetrano e si intrecciano, convivendo come le classiche due facce della stessa medaglia. È da questa constatazione, da questo presupposto inaggirabile che bisogna partire per ragionare sulla questione: ciò di cui è necessario prendere atto *ab initio* è che la materia di cui è fatto il tirocinio (quanto meno l'extracurriculare) è *tanto la formazione quanto il lavoro*. Per la semplice ragione che non è possibile l'acquisizione di competenze professionali (che è la finalità propria della misura) senza che quelle competenze vengano effettivamente messe in atto, esperite, praticate. Nel tirocinio, cioè, *non è possibile formarsi senza lavorare*. In questo senso, il “lavorare” del tirocinante non va inteso come la pura e semplice esecuzione di una prestazione lavorativa, ma piuttosto come *parte integrante e imprescindibile del processo formativo*, la concreta applicazione di ciò che si è appreso mediante la formazione.

La partecipazione del tirocinante alle attività produttive, quindi, non configura di per sé un utilizzo illegittimo della misura. L'uso incongruo del tirocinio consiste piuttosto nello sbilanciamento del rapporto tra la componente prettamente formativa e quella lavorativa: se la dimensione

formativa risulta residuale rispetto all'attività lavorativa, allora si è in presenza di un utilizzo incongruo dello strumento. Al contrario, quando la componente formativa (che di fatto è il contenuto dell'azione del tutor) si rivela congrua, costante durante l'intero periodo di tirocinio e articolata secondo un piano coerente e qualificato, l'esperienza potrà essere sicuramente considerata legittima e feconda.

Spostando il fuoco della riflessione sull'evoluzione normativa del tirocinio extracurricolare, nell'articolo è stata affrontata la questione dei possibili sviluppi della concezione dell'istituto e del relativo quadro regolatorio. A partire dalla definizione di tirocinio contenuta nella Legge di Bilancio 2022, sono stati quindi prefigurati i possibili scenari che potranno presentarsi in sede di definizione delle prossime Linee guida. La previsione (e l'auspicio) è che l'ultima definizione del tirocinio extracurricolare come *un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro* – benché non perfettamente centrata sulla reale natura della misura – possa portare alla elaborazione di un nuovo quadro regolatorio che recuperi l'originaria vocazione del tirocinio extracurricolare come *strumento di transizione dal sistema dell'istruzione al mondo del lavoro*, rimediando allo sbilanciamento verso la dimensione occupazionale prodotto dalle Linee guida del 2017. Infatti, riducendo sostanzialmente il tirocinio a uno strumento di inserimento per i disoccupati, le Linee guida 2017 hanno subordinato la finalità formativa e orientativa dell'istituto all'obiettivo occupazionale, finendo per condurre a un pericoloso accostamento tra tirocinio e lavoro. Tornare a individuare nei giovani in uscita dai percorsi di istruzione i principali destinatari del tirocinio extracurricolare appare quindi come il primo passo da compiere nel contesto di una revisione significativa dell'istituto. Una revisione che però, per essere realmente efficace e recuperare la centralità dell'aspetto formativo-orientativo della misura, dovrà sostanziare concretamente il concetto di transizione istruzione-lavoro, prevedendo, ad esempio, che l'esperienza formativa debba essere coerente con il percorso di studi e con il livello di qualificazione del beneficiario e che il tirocinio “di transizione” non sia di fatto intercambiabile con il tirocinio di inserimento lavorativo.

La seconda parte dell'articolo si è concentrata, invece, sull'attuale sistema di regole che disciplinano il tirocinio extracurricolare, individuando da un lato le disposizioni vigenti, volte a garantire un adeguato livello di qualità delle esperienze e un corretto utilizzo della misura e, dall'altro, evidenziando le criticità del sistema attuale e gli

elementi della disciplina su cui sarebbe opportuno intervenire per incrementare l'efficacia formativa e la spendibilità delle esperienze.

Sicuramente l'evoluzione normativa dell'istituto ha portato alla definizione di disposizioni orientate a garantire adeguati standard qualitativi (la previsione di limiti di contingentamento, la definizione chiara del ruolo e dei compiti del soggetto ospitante, del soggetto promotore e dei relativi tutor), ma ancora oggi sono presenti degli aspetti di criticità che andrebbero affrontati con una regolamentazione più efficace.

In tal senso andrebbe posta più attenzione alla regolamentazione dei soggetti promotori dei tirocini, garanti del buon andamento degli stessi, che avendo un ruolo essenziale per combattere forme elusive del tirocinio, dovrebbero essere sottoposti ad una selezione più rigida, con particolare riferimento alla verifica del possesso delle competenze necessarie per assicurare un efficace servizio di attivazione, monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi.

Andrebbe posta maggiore attenzione anche alla certificazione della formazione effettivamente acquisita dal tirocinante al termine del percorso formativo, anche per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro del tirocinante con un "vero" rapporto di lavoro, facendo attenzione a evitare che si validino tirocini con competenze elementari e ripetitive, ma invece puntare a competenze in linea con il percorso di studi del tirocinante e con la durata del tirocinio.

Anche la previsione di durate eccessivamente lunghe rispetto agli obiettivi indicati nel progetto formativo è un altro aspetto che andrebbe attenzionato dal legislatore, anche tenendo a mente le difformità di disciplina che ci sono nelle diverse Regioni italiane, poiché la materia della formazione professionale, in base all'art. 117, c. 4 della Costituzione, è in capo alle Regioni e ognuna, anche se sulla falsariga delle Linee guida in Conferenza Stato Regioni del 2017, ha poi previsto limiti di durata differenti. In questo senso, ad esempio, un altro degli aspetti che è differente nelle diverse Regioni italiane è quello dell'indennità di partecipazione al tirocinio, che varia come entità, da Regione a Regione, dalle 300,00 euro lorde mensili della Sicilia e della Provincia autonoma di Trento fino ad arrivare alle 800,00 euro lorde del Lazio e dell'Abruzzo. Sotto questo aspetto va tenuto presente che la previsione di indennità elevate può portare anche al rischio di 'snaturare'

lo strumento del tirocinio, da contratto formativo in “veri e propri lavoretti mal pagati”⁽²⁶⁾.

A seguito di queste brevi riflessioni sulla normativa italiana si riscontrano, quindi, diverse criticità sulla disciplina dei tirocini extracurricolari e si auspica che le stesse possano essere affrontate nelle Linee guida in Accordo Stato-Regioni sottese alla legge di Bilancio del 2022 che ci si augura possano essere emanate a breve.

Abstract

Il tirocinio extracurricolare: questioni aperte e prospettive di sviluppo

Obiettivo: l'articolo intende fornire un contributo al dibattito sul tema dei tirocini extracurricolari in Italia, combinando una riflessione teorica sulla natura dell'istituto con un'analisi degli elementi regolatori che garantiscono la qualità delle esperienze e un corretto utilizzo della misura. **Metodologia:** lo studio procede attraverso una ricognizione on desk del sistema del tirocinio extracurricolare e della letteratura scientifica in materia. **Risultati:** il contributo mette in evidenza come, benché il quadro normativo preveda già diversi elementi a tutela della regolarità e della qualità delle esperienze, vi siano ancora significativi margini di intervento in un'ottica di rafforzamento del valore formativo dei percorsi e del livello di qualificazione delle esperienze. **Limiti e implicazioni:** pur limitandosi all'analisi e all'interpretazione di alcuni aspetti peculiari della complessa e stratificata disciplina dei tirocini extracurricolari, l'articolo fornisce spunti di riflessione per una revisione dell'istituto del tirocinio extracurricolare e delle relative regole di attuazione. **Originalità:** sul piano teorico, vengono avanzate delle proposte per una possibile revisione dell'istituto che recuperi la costitutiva finalizzazione formativa dello strumento, mentre sul versante delle regole che disciplinano l'attuazione della misura vengono suggerite alcune linee di intervento per un miglioramento della qualità dei percorsi.

Parole chiave: tirocinio, formazione in situazione, transizioni lavorative

The extracurricular traineeship: open questions and development prospects

Objective: The article aims to contribute to the debate on the topic of extracurricular traineeships in Italy by combining a theoretical reflection on the nature of the institution with an analysis of the regulatory elements that ensure the quality of experiences and the correct use of the measure. **Methodology:** The study proceeds through an on-desk survey of the extracurricular traineeship system and the relevant scientific literature. **Results:** The contribution highlights how, although the regulatory framework already includes several elements to protect the regularity and quality of

⁽²⁶⁾ Per un approfondimento si rimanda a M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Se il tirocinio perde la sua identità formativa*, in *Il Sole24Ore*, 24 aprile 2025.

experiences, there is still significant scope for intervention with a view to strengthening the educational value of the programs and the level of qualification of the experiences.

Limits and implications: *While limited to the analysis and interpretation of some specific aspects of the complex and stratified regulation of extracurricular traineeships, the article provides food for thought for a review of the institution of extracurricular traineeships and the related implementation rules.* **Originality:** *On a theoretical level, proposals are put forward for a possible revision of the institute that would restore the constitutive formative finalization of the instrument, while on the rules governing the implementation of the measure, some lines of intervention are suggested to improve the quality of the programs.*

Keywords: *traineeship, work-based learning, job transitions*

Lo “Statuto del tirocinante” in Spagna: *work in progress*

Stefano Bini*

Sommario: 1. Introduzione. – 2. Il contesto normativo di riferimento: cenni su un labirinto stratificato. – 3. Un punto di svolta: il c.d. «*Estatuto del becario*» del 2025. – 4. Focus ragionato sul catalogo di diritti e doveri della persona in formazione pratica. – 5. La dimensione collettiva (cenni) e l’inserimento dei tirocinanti nel Regime Generale della Sicurezza Sociale. – 6. Conclusioni.

1. Introduzione

Il presente studio intende offrire una riflessione attorno ad un tema aperto del Diritto del lavoro spagnolo, proponendo un’analisi critica del c.d. «*Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa*» (letteralmente: «Statuto delle persone in formazione pratica non lavorativa nell’ambito dell’impresa»), approvato come schema di disegno di legge dal Consiglio dei Ministri spagnolo nel mese di novembre 2025.

Invero, sebbene si tratti per il momento solamente di un *anteproyecto de ley*, ossia di un disegno di legge, che – come si dirà – non ha dinnanzi a sé un orizzonte parlamentare prevedibilmente “facile”, si tratta di un intervento normativo di grande impatto sistematico nell’ordinamento lavoristico, che tende a superare la frammentazione normativa che ha

* *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Córdoba (Spagna) - sbini@uco.es.*

Il presente studio fa parte della produzione scientifica elaborata nell’ambito dei seguenti progetti di ricerca spagnoli: *Proyecto Nacional de investigación I+D+i*, su “*La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España*” (PID2022-141201OB-I00) e *Proyecto Nacional de investigación I+D+i*, su “*Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: proyección e impacto de sus políticas palancas y componentes sociales en el marco sociolaboral*” (PID2022-1394880B-I00).

storicamente caratterizzato – come continua a caratterizzare – la regolamentazione della materia. Non pare, dunque, esagerato affermare che si sia dinanzi a un vero e proprio punto di svolta, rappresentato da un intervento che mira a derogare espressamente le fonti previgenti e, in particolare, il Regio Decreto 1543/2011, del 31 ottobre, «che disciplina i tirocini non lavorativi nelle imprese» ⁽¹⁾.

Da un punto di vista metodologico, giova chiarire che ragioni di economia della presente trattazione impongono di focalizzare l'attenzione sui profili di maggiore interesse, lungi dal voler coltivare pretese di esaustività analitica del tema e del progetto di Statuto del tirocinante.

Così, situato brevemente quest'ultimo nell'alveo di un contesto normativo stratificato e complesso, si passerà a considerare i pilastri che sostengono l'impianto dell'*anteproyecto*, per proporre poi conclusioni generali, con un taglio propositivo che guarda al futuro orizzonte parlamentare del disegno di legge.

2. Il contesto normativo di riferimento: cenni su un labirinto stratificato

Come anticipato, nel presente studio si intende concentrare l'attenzione su quella che può ben essere considerata come una vera e propria svolta in materia di tirocini, rappresentata dallo «Statuto del tirocinante» approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2025 come *anteproyecto de ley*.

Ad ogni modo, al fine di poter apprezzare la rilevanza sistematica di tale passo – sebbene lo stesso sia, per così dire, solo “pre-normativo” – giova offrire una breve ricostruzione di quello che è lo scenario di contesto nell'ambito del quale si situa tale intervento governativo. E ciò, ad ogni modo, senza voler proporre una ricostruzione globale dei vari passaggi

⁽¹⁾ Disposizione derogatoria unica, comma 2, *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025). Ad ogni modo, si segnala per completezza che i tirocini in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della legge, una volta che sarà stata approvata, non saranno (*rectius*, non sarebbero) interessati dalla riforma in questione, venendo ad essere disciplinati dalla normativa di cui al Regio Decreto 1543/2011.

di un tessuto normativo complesso, frammentato, stratificato, opportunamente definito nei termini di un vero e proprio labirinto ⁽²⁾. Limitando così il campo di osservazione ai passaggi “chiave” di tale dedalo normativo, può anzitutto evidenziarsi che, allo stato, esiste un ventaglio potenzialmente infinito di modalità di tirocinio possibili, essendo stato chiarito, tanto dal *Tribunal Supremo* come dalla *Audiencia Nacional*, che le principali tipologie di tirocini classificate non hanno carattere onnicomprensivo ed esaustivo ⁽³⁾, ben potendosi pattuire altre tipologie di tirocini, non ricomprese entro il perimetro tassonomico in parola ⁽⁴⁾.

Ebbene, a tale eterogeneità di tipologie di tirocini, si aggiunge un’ulteriore eterogeneità di interventi normativi, che complicano significativamente l’opera ermeneutico-applicativa in materia. Basti pensare che, tra le principali coordinate normative in materia, possono segnalarsi: RD 1497/1981, «*sobre programas de cooperación educativa*»; RD 1361/1981, «*sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores*»; RD 1493/2011, «*por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social*»; RD 1543/2011, «*por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas*»; RD 1707/2011, «*por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios*»; RD 592/2014, «*por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitario*»; RDL 28/2018, «*para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y empleo*».

⁽²⁾ CC.OO., *Aprendices, becarias y trabajo precario. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*, 2019, p. 6, disponibile qui: <https://bit.ly/409Ag6n> (data di ultima consultazione: 15 dicembre 2025).

⁽³⁾ Si fa riferimento, in particolare, a: *prácticas no laborales para jóvenes con titulación, pero sin experiencia*; *prácticas no laborales en la formación para el empleo*; *módulos de prácticas de los certificados de profesionalidad*; *módulos profesionales de formación en centros de trabajo de los ciclos de formación profesional*; *formación dual del sistema educativo con prácticas no laborales*; *prácticas académicas externas en los estudios universitarios*.

⁽⁴⁾ STS 749/2018, 11 luglio 2018 e SAN 37/2017, 23 marzo.

In tempi più recenti, poi, specialmente meritevoli di considerazione sono il RDL 32/2021, «recante misure urgenti per la riforma del lavoro, la garanzia della stabilità occupazionale e la trasformazione del mercato del lavoro» e il RDL 2/2023, «recante misure urgenti per ampliare i diritti dei pensionati, ridurre il divario di genere e stabilire un nuovo quadro per la sostenibilità del sistema pensionistico» (su cui meglio si dirà più avanti).

Invero due interventi importanti, quelli a cui si è appena fatto cenno, che ben si inseriscono in un flusso riformatore sistematico: si pensi, in particolare, che il RDL 32/2021 è meglio noto come la *reforma laboral* del 2021, per mezzo della quale si è – tra le altre cose – significativamente ridotta l’area di temporalità del lavoro, contribuendo così a migliorare la qualità dello stesso in Spagna.

Ebbene, la disposizione addizionale 2^a del citato RDL 32/2021 prevedeva che, entro il termine di sei mesi dall’entrata in vigore dello stesso, il Governo avrebbe dovuto convocare le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative al fine di avviare, nell’ambito del dialogo sociale, le trattative per arrivare alla definizione dello Statuto del tirocinante. Un *corpus* normativo, cioè, che fosse finalizzato alla disciplina di quelle esperienze formative di taglio pratico, svolte sotto adeguata supervisione presso imprese o enti ad esse equiparati.

In tal senso, il Governo ha effettivamente ricercato e promosso il dialogo sociale specificamente orientato ad arrivare alla condivisione di uno «Statuto del tirocinante», che ha però conosciuto un cammino specialmente accidentato, principalmente a causa delle resistenze delle organizzazioni datoriali.

E così, solo a distanza di quasi due anni, il 15 giugno 2023, si è arrivati alla sottoscrizione di un «*Acuerdo para el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral*», da parte del Governo e delle organizzazioni sindacali CC.OO. e UGT, ma non anche dalle organizzazioni datoriali.

3. Un punto di svolta: il c.d. «*Estatuto del becario*» del 2025

Trascorsi poi più di due anni, quasi alla fine del 2025, il Governo spagnolo ha approvato in Consiglio dei Ministri il c.d. «Statuto delle persone in formazione pratica non lavorativa» (meglio noto come

«*Estatuto del becario*»): un *anteproyecto de ley* teso a disciplinare organicamente e sistematicamente la figura del tirocinante nell’orizzonte del lavoro spagnolo.

Un’iniziativa questa, che assume un significativo rilievo generale, sebbene il complesso scenario parlamentare spagnolo, caratterizzato da una accentuata instabilità politica tra le forze di maggioranza, renda specialmente accidentato e arduo l’*iter* legislativo della stragrande maggioranza delle proposte di legge e, prevedibilmente, anche di quella che qui occupa.

Ebbene, pur a fronte dei delicatissimi equilibri parlamentari, l’iniziativa normativa assunta in materia di tirocini dal Governo spagnolo nel novembre 2025 intende fornire una risposta organica alla questione dell’abuso – o uso, per così dire, quantomeno “improprio” – dei tirocini formativi in generale e, in particolare, di quelli extracurricolari (non ancorati, cioè, a programmi formativi e piani di studio specifici).

Non v’è dubbio che le *prácticas* (i tirocini, per l’appunto) si prestino a rappresentare uno strumento per ottenere lavoro a basso costo o financo gratuito, senza diritti e protezione per le persone tirocinanti, che sovente si limitano a svolgere attività lavorative sprovviste di contenuto formativo e di tutoraggio effettivo.

E dunque, proprio alla luce di tale peculiare inclinazione all’abuso dei tirocini – fenomeno sovente noto anche con l’espressione di *falsos becarios* – si riconosce l’importanza dell’iniziativa normativa in questione, per un duplice ordine di ragioni.

In primo luogo, perché il provvedimento in parola supera il quadro di sostanziale frammentazione e dispersione normativa che, come si è detto, caratterizza da decenni la materia in questione; in secondo luogo, perché «delinea chiaramente in che cosa consiste questa formazione, che “deve essere destinata semplicemente ad apprendere e a nient’altro, a formarsi e non a sostituire persone lavoratrici o rapporti di lavoro nelle imprese”»⁽⁵⁾.

Ebbene, prendendo le mosse proprio da tale secondo profilo, occorre evidenziare anzitutto le due finalità principali che informano il progetto di legge di iniziativa governativa, che possono essere così riassunte: da

(5) GOBIERNO DE ESPAÑA, *El Gobierno impulsa la regulación de las prácticas formativas, que no podrán usarse para sustituir a trabajadores* (nota Ufficio Stampa), <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2025/041125-rueda-de-prensa-ministros.aspx> (data di ultima consultazione: 1 gennaio 2026).

un lato, demarcare nitidamente il perimetro dell'area della formazione da quella del rapporto di lavoro subordinato; dall'altro lato, prevedere e regolare un *corpus* di diritti (propri del lavoro subordinato), a garanzia della posizione del tirocinante di fronte alle molteplici manifestazioni della vulnerabilità strutturale a cui tale figura risulta esposta.

Ed è del resto proprio il testo del disegno di legge che già dal suo *incipit* consacra questo duplice obiettivo: «La presente norma regola lo Statuto del personale in formazione pratica nell'ambito dell'impresa il cui oggetto è, da un lato, la delimitazione delle attività formative da quelle puramente lavorative e, dall'altro, la determinazione dello status giuridico delle persone durante il tempo in cui svolgono tale attività formativa nell'ambito dell'impresa» ⁽⁶⁾.

E la stessa Vicepresidente e Ministra del Lavoro e dell'Economia Sociale, Yolanda Díaz, ha posto in luce «l'importanza di regolare le condizioni dei cosiddetti *becarios* [letteralmente “borsisti”, n.d.r], che spesso sono stati formati “senza alcun diritto”. Questa categoria di soggetti conta più di 1.655.000 persone in Spagna; il 56% sono donne e il 22% hanno più di 30 anni. Circa una persona su dieci nel nostro paese è in questa situazione, non sono un aneddoto» ⁽⁷⁾.

Numeri, questi, che dimostrano la necessità e, anzi, l'urgenza di intervenire su una questione sociale aperta da tempo. Del resto, il c.d. «*Estatuto del becario*» affonda le proprie radici in profondità: l'obiettivo di arrivare alla sua elaborazione già si fissava – tra le altre cose – nel *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021* (Piano d'urto per l'occupazione giovanile 2019-2021), nonché nel *componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación, Resiliencia* (Piano di ripresa, trasformazione, resilienza).

E proprio riavvolgendo il nastro a partire da quest'ultimo Piano, elaborato in una fase storica così delicata come quella (post-)pandemica, merita segnalare che lo schema di disegno di legge approvato nel novembre 2025 dal Consiglio dei Ministri è stato elaborato in attuazione

⁽⁶⁾ Traduzione del primo punto del Preambolo (*Exposición de motivos*) del *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

⁽⁷⁾ GOBIERNO DE ESPAÑA, *El Gobierno impulsa la regulación de las prácticas formativas, que no podrán usarse para sustituir a trabajadores* (nota Ufficio Stampa), <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2025/041125-rueda-de-prensa-ministros.aspx> (data di ultima consultazione: 1 gennaio 2026).

della già menzionata disposizione addizionale seconda del *Real Decreto-ley* 32/2021, «recante misure urgenti per la riforma del lavoro, la garanzia della stabilità dell’occupazione e la trasformazione del mercato del lavoro», meglio noto come «*reforma laboral de 2021*» e si inserisce nel più ampio quadro delle politiche di contrasto alla precarietà giovanile e ai fenomeni per così dire “elusivi” di “fuga” dal Diritto del lavoro.

Inoltre, lo stesso Preambolo del disegno di legge evidenzia che l’uso irregolare dei tirocini (o, *rectius*, l’uso fraudolento, come chiarito dal *Tribunal Supremo*) ⁽⁸⁾ si sostanzia nella sostituzione di lavoro subordinato con attività solo formalmente formative.

Così, sotto il profilo sistematico, il disegno di legge in parola interviene a rafforzare la dimensione formativa dei tirocini, contemplando in via esclusiva periodi di formazione pratica “ancorati” a percorsi formativi ufficiali ed escludendo ogni altra ipotesi non tipizzata. Si supera quindi in tal modo l’impostazione attuale, basata su un ventaglio aperto di tipologie di tirocinio ammissibili, escludendo il Governo tutte quelle che non si caratterizzano per avere una relazione diretta con gli studi (teorici) di riferimento.

Altro principio cardine dell’impianto normativo in questione si rinviene nell’art. 2 (evocativamente rubricato «*Garantías de la formación práctica en el ámbito de la empresa*»), a tenore del cui primo comma: «La formazione in impresa non implica l’esistenza di un rapporto di lavoro tra l’impresa o l’ente ad essa assimilato e la persona in formazione, purché essa si svolga nei termini previsti dalla presente norma. Si considera come rapporto di lavoro l’attività svolta dalla persona in formazione che non si iscriva nei tirocini di cui all’articolo 1.2 o in quelli di cui alla disposizione addizionale quinta. Fatto salvo quanto precede, si presume che esista un rapporto di lavoro quando l’attività svolta sostituisca le mansioni di una persona che lavora subordinatamente o quando non vi sia alcun legame diretto tra l’attività svolta nell’impresa e il programma, il curriculum o le competenze incluse nel percorso formativo a cui è associato il tirocinio» ⁽⁹⁾.

In altri termini, il disegno di legge identifica una linea di demarcazione nitida tra rapporto di lavoro subordinato e tirocini non lavorativi,

⁽⁸⁾ STS 22 novembre 2005, RJ 2005/10049.

⁽⁹⁾ Art. 2, comma 1, *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

chiarendo che non sussiste un rapporto di lavoro subordinato allorché l'attività sia svolta entro il perimetro definito dalla norma e nel rigoroso rispetto del piano formativo individuale. Diversamente, si contempla una presunzione di subordinazione qualora le mansioni svolte dal soggetto formalmente qualificato come tirocinante si limitino a sovrapporsi e, dunque, a sostituirsi a quelle di lavoratori subordinati, risultando così prive del fondamentale nesso diretto con il contenuto formativo.

E proprio al fine di rafforzare la dimensione formativa dei tirocini, si consacra, inoltre, la centralità di un modello di accordi e piani, che potrebbe ben essere definito come "integrato", accompagnando la dimensione generale e collettiva, con quella particolare e individuale: si prevede, infatti, l'obbligatorietà degli accordi di cooperazione tra imprese e centri formativi, che devono essere corredati da specifici piani formativi individuali dettagliati, che definiscano contenuti, durata, orari, modalità di tutoraggio e di valutazione, etc. ⁽¹⁰⁾.

Al riguardo, lo stesso art. 3 dell'*anteproyecto* identifica il contenuto minimo degli accordi di cooperazione in questione, che dovranno necessariamente ricomprendere l'identificazione del centro di formazione e dell'impresa coinvolti, nonché delle sedi presso le quali la formazione pratica si svolgerà (eventuali cambi di sede sono ammessi sì, ma solo per motivi formativi oggettivi e senza che ciò comporti, in ogni caso, ripercussioni economiche e, dunque, costi per lo studente); l'indicazione delle offerte formative per le quali sono previsti i tirocini in impresa; la definizione congiunta tra centro di formazione e azienda dei piani formativi individuali, con specificazione dei processi, dei risultati dell'apprendimento e/o dei contenuti curriculari da svolgere in impresa; l'elencazione dei diritti e degli obblighi delle persone in formazione pratica, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente; la descrizione della meccanica di funzionamento del sistema di tutoraggio, comprensivo delle modalità di monitoraggio e valutazione degli apprendimenti, che dovrà tenere in considerazione anche il parere degli studenti coinvolti; il coordinamento, l'articolazione temporale e la durata dei periodi di formazione in impresa, qualora questi fossero distribuiti su più fasi del percorso formativo; la disciplina delle assenze e delle cause di sospensione dell'attività formativa; l'indicazione

⁽¹⁰⁾ Art. 3, *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

dell'importo minimo per il rimborso delle spese sostenute dal tirocinante, conformemente a quanto più ampiamente previsto dall'art. 4 del medesimo *anteproyecto*; l'eventuale assegnazione economica legata alla formazione e il relativo importo minimo (al riguardo, si chiarisce altresì che, qualora i tirocini si svolgano all'estero, sarà di applicazione la normativa specifica e l'accordo di cooperazione dovrà riflettere le condizioni della “trasferta” e del soggiorno, così come i diritti e i doveri della persona tirocinante nel paese ospitante); l'individuazione delle cause di risoluzione dell'accordo o della convenzione.

Ebbene, proprio all'accordo in questione, la norma prevede che debbano essere allegati i piani di formazione individuale che si situano nell'ambito della sua cornice e che, dunque, nel medesimo si “incorporano”, letteralmente.

Lo stesso art. 3 del disegno di legge recante lo «Statuto del tirocinante» dispone che, con riferimento alle mansioni svolte dal tirocinante, le medesime debbano essere coerenti e in linea con il contenuto di cui al piano di formazione individuale, dovendo altresì essere svolte sotto la direzione e la supervisione di un tutor designato dall'impresa e in maniera coordinata con il tutor designato dal centro di formazione.

Chiara appare, dunque, la assoluta centralità del piano formativo individuale, che dovrà incorporare altresì «un percorso formativo preciso che sviluppi un piano di formazione pratica nell'ambito dell'impresa per ogni studente e che dovrà prevedere la durata della formazione, nonché il tempo di lavoro giornaliero e l'articolazione oraria per la sua realizzazione, che dovranno rispettare i limiti fissati in materia di orario di lavoro e pause nella normativa lavoristica» ⁽¹¹⁾.

Altra previsione di interesse relativa alle modalità di svolgimento del tirocinio è quella che contempla la possibilità che il piano formativo individuale preveda la modalità non presenziale per il medesimo tirocinio, sempre che – naturalmente – l'attività lavorativa oggetto di formazione pratica la consenta e, comunque, senza che la componente non presenziale possa superare il 50% della durata complessiva prevista (salvo che un'estensione temporale maggiore sia espressamente consentita nei piani di studio corrispondenti o, altrimenti, esistano cause oggettive di forza maggiore o di tutela della salute pubblica, che

⁽¹¹⁾ Art. 3, *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

impediscano lo svolgimento del tirocinio in forma presenziale: si pensi a scenari pandemici o a fenomeni meteorologico-climatici avversi).

4. Focus ragionato sul catalogo di diritti e doveri della persona in formazione pratica

È di tutta evidenza che rilevante interesse suscita il riconoscimento di un vero e proprio catalogo di diritti di matrice lavoristica ai tirocinanti o, *rectius*, secondo la terminologia utilizzata nell'*anteproyecto*, alle persone in formazione pratica. Si tratta, invero, di un *corpus* di diritti, che sono consacrati all'art. 4, unitamente a un insieme di doveri, che contribuiscono così a comporre il mosaico di uno *status* giuridico ben calibrato, concepito attorno alla persona del tirocinante e all'efficacia (ed evidentemente all'effettività) del processo formativo pratico di cui lo stesso è protagonista.

Volendo offrire una panoramica critica d'insieme, i diritti riconosciuti alle persone che partecipano a programmi di formazione pratica in impresa possono essere riassunti come segue.

In primo luogo, i tirocinanti hanno diritto a ricevere *ex ante*, cioè prima dell'inizio dell'esperienza formativa, informazioni complete (e, come detto, preventive) sul contenuto e sulle condizioni della formazione che andranno a ricevere. Un dato questo che assume grande rilievo, trattandosi di una previsione che dimostra chiaramente la centralità della consapevolezza del tirocinante circa il processo formativo pratico.

In secondo luogo, è altresì prevista la compensazione – a carico dell'impresa – delle spese sostenute dal tirocinante (si pensi a quelle relative al trasporto, al vitto o all'alloggio), salvo che tali costi siano già coperti dalla fruizione di borse di studio o risultino comunque compensati da servizi forniti dall'azienda o da un'indennità economica adeguata e sufficiente a coprirli integralmente. Così, pur non introducendosi l'obbligatorietà generalizzata di una remunerazione per i tirocinanti, si prevede espressamente l'obbligo di copertura economica delle spese generate dall'esperienza formativa pratica: altra previsione rilevante, questa, che sancisce chiaramente il principio in virtù del quale i costi connessi ad un tirocinio non possono costituire una barriera allo svolgimento dello stesso.

Al contempo, si tratta di una previsione che ha suscitato resistenze, soprattutto nel fronte imprenditoriale, allarmato dagli oneri economici

derivanti a carico delle imprese. Al riguardo, tuttavia, merita richiamare un'altra disposizione dello «Statuto del tirocinante», che in un certo qual modo dà una risposta, abbastanza efficace ad avviso di chi scrive, e che consiste nella previsione a tenore della quale «Le imprese che partecipino ai programmi e alle attività di formazione previsti dalla presente norma potranno beneficiare degli incentivi, nonché degli aiuti per coprire i costi derivanti dall'esecuzione delle attività di tutoraggio obbligatorie previste dalla presente norma, nella misura e alle condizioni stabilite dalla legge» ⁽¹²⁾.

In terzo luogo, si prevede che il tirocinio debba svolgersi nel pieno rispetto della normativa – sia legale che contrattualcollettiva – vigente e applicabile ai lavoratori subordinati dell'impresa, con particolare riferimento alla complessa materia dei limiti di orario, riposi, ferie, etc. In un certo senso, tale previsione può ben essere considerata come tra le più emblematiche della nuova normativa, giacché ben esprime la logica estensiva di un determinato *corpus* di diritti propri della persona lavoratrice subordinata, alla persona tirocinante, nell'ottica di ampliare, appunto, il perimetro protettivo del Diritto del lavoro ad una zona extralavorativa di frontiera com'è quella dei tirocini, con specificità proprie.

Proprio in ragione della particolarità intrinsecamente caratterizzante l'istituto in questione, il disegno di legge contempla il divieto di svolgimento del tirocinio in orario notturno o mediante modalità di lavoro a turni, salvo eccezioni motivate dalla specifica natura dell'attività oggetto della formazione pratica.

E sempre in materia di orario di lavoro in senso lato, si segnala un altro aspetto rilevante, concernente l'affermazione della necessità di garantire la piena compatibilizzazione tra formazione pratica nell'impresa e formazione teorica ed eventualmente con un'attività lavorativa, sempre che vi sia la disponibilità in tal senso da parte dell'impresa presso cui si svolge il tirocinio. Deve essere, inoltre, garantito al tirocinante il diritto ad interrompere temporaneamente lo svolgimento del tirocinio – *inter alia* – per malattia, infortunio o per attendere ad eventuali responsabilità di cura, nonché per le altre cause che siano previste dall'accordo di collaborazione e/o che siano pattuite di comune accordo tra impresa,

⁽¹²⁾ Traduzione della disposizione addizionale 2^a del *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

centro di formazione e tirocinante. Ad ogni modo, si chiarisce anche che l'esercizio del diritto in parola non può in alcun modo produrre ripercussioni ed effetti negativi sulla valutazione del tirocinante, che dovrà basarsi su criteri accademici.

In quarto luogo, si riconosce il diritto del tirocinante a fruire e godere dei servizi aziendali quali la mensa, le aree di riposo, i parcheggi, etc., alle medesime condizioni dei lavoratori subordinati, nei limiti organizzativi e infrastrutturali dell'impresa. Altro diritto, questo, che costituisce un ulteriore profilo di quell'estensione di alcuni diritti delle persone lavoratrici subordinate alle persone tirocinanti, cui si è fatto cenno.

In quinto luogo, è altresì garantito il diritto ad una adeguata tutorizzazione: un aspetto, questo, meritevole di essere evidenziato giacché il testo dell'*anteproyecto* non si limita ad una mera affermazione di principio, ponendosi in luce la centralità del coordinamento tra tutor aziendale e tutor del centro formativo. Inoltre, proprio affinché la tutorizzazione sia effettiva e adeguata, si fissano limiti sia al numero di persone che possono essere seguite da ciascun tutor, sia alla percentuale complessiva di tirocinanti rispetto al totale di persone che lavorano nell'impresa. Più in concreto, si prevede che «ogni tutor potrà seguire contemporaneamente al massimo cinque persone in formazione pratica, che saranno tre, nel caso di unità produttive [letteralmente: “centri di lavoro”, n.d.r.] con meno di trenta dipendenti. Il numero di persone in formazione pratica non può superare il 25% della forza lavoro totale dell'unità produttiva. Tuttavia, qualsiasi impresa potrà concordare lo svolgimento di un periodo di formazione pratica con due persone, indipendentemente dal numero totale di persone lavoratrici di organico»⁽¹³⁾.

In sesto luogo, si prevede il diritto dei tirocinanti a una tutela adeguata della salute e sicurezza sul lavoro, che dovrà essere garantita mediante un sistema preventivo, basato anzitutto su un'informazione e una formazione preventive e sufficienti, circa rischi, misure di prevenzione da adottare, dispositivi di protezione individuale, etc.

Inoltre, si prevede il divieto di svolgimento, da parte dei tirocinanti, di attività pericolose, ad eccezione dei casi in cui proprio queste ultime risultino indispensabili ai fini della formazione, conformemente a quanto

⁽¹³⁾ Art. 4, comma 1, lettera f), *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

contemplato nel piano formativo individuale: in questi casi, l'impresa sarà tenuta ad adottare misure di protezione rafforzate.

In settimo luogo, sono garantite la protezione contro violenza e molestie, incluse quelle di natura sessuale, nonché contro ogni forma di discriminazione, e si prevede la tutela dei cc.dd. *whistleblower* o segnalanti di illeciti, riconoscendosi altresì ogni altro diritto previsto dalla normativa vigente o dagli accordi di cooperazione applicabili.

Com'è evidente, il *corpus* di diritti riconosciuto ai tirocinanti si presenta come un sistema robusto e ben calibrato, di per sé idoneo a garantire una adeguata protezione nello svolgimento dei periodi di formazione pratica. Al contempo e, per così dire, specularmente, lo «Statuto del tirocinante» contempla anche un insieme di doveri, che occorre considerare brevemente.

Anzitutto e in termini generali, le persone in formazione sono tenute a rispettare la normativa vigente in materia di tirocini, nonché a conoscere e osservare il progetto formativo, seguendo le indicazioni del tutor aziendale sotto il coordinamento del tutor accademico; proprio con quest'ultimo, il tirocinante deve mantenere un contatto costante, provvedendo a segnalare tempestivamente eventuali criticità e trasmettendo la documentazione e i report di monitoraggio richiesti.

Il tirocinante è altresì tenuto a incorporarsi puntualmente in impresa alla data concordata, osservando l'orario stabilito e le norme organizzative interne, con particolare riferimento a quelle relative alla sicurezza e alla prevenzione dei rischi sul lavoro. Inoltre, le attività oggetto della formazione pratica devono essere svolte con diligenza e in conformità agli obiettivi e alle linee guida del progetto formativo di riferimento, dovendo mantenersi sempre un comportamento rispettoso della politica aziendale, tutelando al contempo il prestigio e la reputazione del centro formativo di appartenenza.

Si evidenzia, poi, che la persona in formazione pratica in impresa è tenuta ad osservare un rigoroso obbligo di riservatezza e segreto professionale circa le informazioni e le attività aziendali, sia durante lo svolgimento del tirocinio, che successivamente alla sua conclusione.

Da ultimo, si chiarisce che risultano comunque applicabili anche gli ulteriori doveri previsti dalla normativa vigente e/o dagli specifici accordi di cooperazione.

5. La dimensione collettiva (cenni) e l'inserimento dei tirocinanti nel Regime Generale della Sicurezza Sociale

Come anticipato, lungi dal voler coltivare in questa sede pretese di esaustività analitica del testo dell'*anteproyecto*, si evidenzia ad ogni modo come lo stesso proietti il proprio orizzonte normativo dalla dimensione individuale a quella collettiva, con l'art. 5, dedicato ai «Diritti di informazione della rappresentanza legale delle persone lavoratrici».

In effetti, a tenore della disposizione in parola, le imprese hanno l'obbligo di informare per iscritto la rappresentanza legale dei lavoratori in merito agli accordi conclusi con enti di formazione o istituzioni accademiche per lo svolgimento di programmi di tirocinio e formazione pratica in impresa.

Più concretamente, tale obbligo informativo concerne, in particolare, il contenuto degli accordi stipulati, il numero dei soggetti coinvolti nei programmi di formazione pratica, le condizioni di svolgimento dei tirocini, con speciale riferimento a durata e orario, l'importo della compensazione delle spese, nonché l'eventuale remunerazione prevista e l'identità dei tutor designati.

Di speciale importanza sistematica appare la sopracitata norma, manifestando la stessa un chiaro orientamento finalistico, teso a garantire la trasparenza nelle dinamiche di funzionamento dei tirocini, attraverso il fondamentale controllo della rappresentanza dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della formazione pratica in ambito aziendale. Non pare, invero, esagerato affermare che si riconosce, cioè, il protagonismo delle dinamiche rappresentative interne all'impresa, nell'assicurare l'effettività e l'efficacia della formazione pratica e, dunque, la regolarità degli stessi tirocini.

Ulteriore aspetto di particolare rilievo è quello che attiene, poi, alla sfera della protezione sociale (testualmente «*Derechos en materia de Seguridad Social*» – «Diritti in materia di Sicurezza Sociale»), cui è dedicato l'art. 6 dell'*Anteproyecto de ley del estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa*.

L'articolo in parola interviene su una questione nevralgica e particolarmente attuale, prevedendo che i periodi di formazione pratica non lavorativa svolti presso imprese o enti ad esse equiparati, comportano l'inclusione dei tirocinanti nell'ambito del sistema di sicurezza sociale.

L'estensione e i limiti di tale inclusione sono quelli stabiliti dalla disposizione addizionale cinquantaduesima del RDL 8/2015 del 30 ottobre, recante il testo unico della *Ley General de la Seguridad Social*, che trova integrale applicazione nei confronti delle persone impegnate in attività di formazione pratica non lavorativa, nonché delle imprese e degli organismi equiparati disciplinati dallo Statuto.

Per completezza, occorre evidenziare che al tema della protezione sociale dei tirocinanti è dedicata anche un'altra disposizione dello «Statuto del tirocinante» approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2025 e cioè la disposizione finale 1^a, che interviene a modificare proprio il RDL 8/2015, del 30 ottobre, che approva il testo consolidato della Legge Generale sulla Sicurezza Sociale.

In concreto, si introduce un nuovo comma 5 dell'art. 282 del citato testo consolidato della Legge Generale sulla Sicurezza Sociale, approvato dal regio decreto legislativo 8/2015, che risulta così formulato: «5. L'indennità e il sussidio di disoccupazione saranno compatibili con l'inclusione nel sistema previdenziale degli studenti che effettuano tirocini formativi o tirocini accademici esterni inclusi in programmi di formazione, regolati dalla cinquantaduesima disposizione addizionale»⁽¹⁴⁾.

Orbene, proprio tale ultima disposizione merita una riflessione critico-sistematica, giacché la questione dell'integrazione delle persone tirocinanti nell'ambito del Regime Generale della Sicurezza Sociale costituisce un aspetto di rilevanza assolutamente strategica, nell'ottica della costruzione di un sistema normativo efficace, per tirocini di qualità e con diritti.

E invero, proprio tale disposizione addizionale 52^a del *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS)* è stata inserita dall'articolo unico, comma 34, del sopra citato RDL 2/2023, espressamente dedicato a disciplinare l'«Inclusione nel sistema della Sicurezza Sociale degli studenti che svolgono tirocini formativi o tirocini accademici esterni inclusi in programmi di formazione».

Può, dunque, dirsi che il c.d. «*Estatuto del becario*» del 2025 si raccorda armonicamente con il testo della Legge Generale sulla Sicurezza Sociale, che contemplava (come effettivamente contempla) l'inclusione nel

⁽¹⁴⁾ Disposizione finale 1^a, *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

perimetro del *Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)*, delle persone tirocinanti.

Meritevole di menzione si ritiene essere anche la previsione del rafforzamento del ruolo dell'Ispettorato del Lavoro (la c.d. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*), cui la disposizione addizionale 4^a attribuisce specificamente il potere di accedere a tutta la documentazione relativa ai tirocini, stabilendo altresì che, nella pianificazione annuale della attività dell'istituzione, dovranno essere previste azioni ispettive specifiche in materia. Tutto ciò al fine di rafforzare la autentica natura (formativa) dei tirocini.

Un aspetto questo che pare straordinariamente fondamentale nell'economia generale del provvedimento normativo, essendo fermo il convincimento circa il ruolo strategico ed essenziale che un sistema efficiente di controlli può giocare, nell'ottica di accertare e reprimere condotte di abuso nell'utilizzo dello strumento formativo del tirocinio.

Proprio in linea con tale impostazione e, per così dire, a “chiusura” del sistema, lo Statuto del tirocinante contempla altresì una disposizione in materia di regime sanzionatorio graduato, volto a reprimere efficacemente gli abusi e le violazioni: come si legge nell'esposizione di motivi (il preambolo) dell'*anteproyecto*, si prevede infatti proprio la «configurazione di un regime sanzionatorio specifico» ⁽¹⁵⁾.

6. Conclusioni

In definitiva, può dirsi che, con lo «Statuto del tirocinante» recentemente approvato dal Consiglio dei Ministri spagnolo nel 2025, si contribuisce a configurare un modello normativo orientato alla effettività, alla efficacia e alla qualità della formazione pratica in impresa. Un modello questo, che è sostanzialmente concepito attorno al riconoscimento al tirocinante di un insieme di diritti propri del lavoro subordinato, secondo una logica estensiva rispetto all'area del lavoro subordinato, orientata alla costruzione di una sfera della formazione pratica più equa, inclusiva e regolata.

⁽¹⁵⁾ Traduzione del terzo punto del Preambolo (*Exposición de motivos*) del *Anteproyecto de ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (approvato dal Consiglio dei Ministri nel mese di novembre 2025).

E dunque lo «Statuto del tirocinante» rappresenta indubbiamente una significativa tappa nell'articolato flusso normativo in materia, che apporta un contributo importante nell'ottica di garantire tutela, protezione, informazione alla figura del tirocinante. E invero, è la stessa vulnerabilità intrinseca a quest'ultimo che si cerca di limitare e ridurre attraverso l'estensione di diritti propri del lavoro subordinato, la previsione di limiti (di durata e di tirocini attivabili contemporaneamente in impresa), requisiti formativi obbligatori, profili sanzionatori, etc.

Ad ogni modo, come detto, lo «Statuto del tirocinante» è peraltro ancora sprovvisto di *vis legis*, avendo davanti a sé un cammino parlamentare che si annuncia complesso, alla luce dei fragili equilibri parlamentari che caratterizzano lo scenario politico spagnolo contemporaneo.

Certamente, nell'ambito del dibattito pubblico, si è convinti della necessità di tale intervento sistematico, sull'opportunità della cui adozione non pare potersi dubitare, considerandosi necessario superare le perplessità e le preoccupazioni suscitate, specialmente nel fronte imprenditoriale, circa gli oneri economici e organizzativi scaturenti dalla sua applicazione.

Abstract

Lo Statuto delle persone in formazione pratica non lavorativa nell'ordinamento giuridico spagnolo: work in progress

Obiettivi: proporre una riflessione attorno ad un tema aperto del Diritto del lavoro spagnolo, analizzando criticamente il c.d. «Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa» (letteralmente: «Statuto delle persone in formazione pratica non lavorativa nell'ambito dell'impresa»), approvato dal Consiglio dei Ministri spagnolo nel mese di novembre 2025. **Metodologia:** analisi giuridico-normativa. **Risultati:** la ricerca pone in luce gli aspetti di maggiore significatività della nuova disciplina. **Limiti e implicazioni:** nonostante lo «Statuto del tirocinante» sia ancora sprovvisto di *vis legis*, lo studio qui proposto apporta un contributo interpretativo di sicura utilità al dibattito, nazionale e internazionale, sul tema. **Originalità:** lo studio, tra i primi pubblicati in materia, si caratterizza per l'originalità della lettura ermeneutica proposta.

Parole chiave: formazione pratica non lavorativa, tirocinio, diritto del lavoro spagnolo, statuto del tirocinante.

The Statute of Persons in Non-Work Practical Training in the Spanish Legal System: Work in Progress

Purpose: to propose a reflection around an open theme of Spanish Labour Law, critically analyzing the so called «Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa» (literally: «Statute of persons undergoing non-work-related practical training within the company»), approved by the Spanish Council of Ministers in November 2025. **Methodology:** legal-regulatory analysis. **Findings:** the research highlights the most significant aspects of the new discipline. **Research limitations/implications:** although the «trainee statute» still lacks vis legis, the study brings an interpretative contribution of sure utility to the debate, national and international, on the theme. **Originality:** the study, among the first published on the subject, is characterized by the originality of the hermeneutic reading proposed.

Keywords: non-work practical training, internships, Spanish labour law, trainee statute.

La qualification, finalité des stages et des formations en alternance en France?

*Pascal Caillaud**

Résumé: **1.** Introduction. – **2.** Qualification et certification: des équivalences à interroger. – **2.1.** La plurivocité de la notion de qualification. – **2.2.** Certifier n'est pas toujours qualifier. – **3.** Contrats en alternance ou stages: une qualification non garantie. – **3.1.** La qualification comme objet central des contrats en alternance. – **3.2.** La qualification, une finalité possible mais non obligatoire du stage. – **4.** Conclusion.

1. Introduction

Le paysage français de la formation se caractérise par une dualité structurante. Obligation nationale, la formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Mais elle se distingue en deux composantes ⁽¹⁾.

D'une part, la formation initiale, qualifiée par les textes via la notion d'éducation, de «première priorité nationale» ⁽²⁾ comprend évidemment le statut scolaire, universitaire mais aussi l'apprentissage. Ce dernier «concourt aux objectifs éducatifs de la nation» et repose sur un principe

* Chargé de recherche CNRS - Laboratoire «Droit et Changement Social» (UMR 6297 CNRS) - Nantes Université - Directeur du Centre associé au Céreq des Pays de la Loire - Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin.

⁽¹⁾ C. DURAND-PRINBORGNE, *La formation tout au long de la vie entre droit de l'éducation et droit de la formation*, in *Droit Social*, 2004, p. 464.

⁽²⁾ C. Educ. art. l. 111-1.

de gratuité, pour l'apprenti comme son représentant légal ⁽³⁾, comme l'enseignement scolaire public ⁽⁴⁾.

D'autre part, les formations ultérieures à la formation initiale constituent la formation professionnelle continue ⁽⁵⁾. Son objet diffère: favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, permettre leur maintien dans l'emploi, favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale ⁽⁶⁾.

Cette distinction est pertinente pour le juge français. Elle permet notamment de délimiter l'ampleur des responsabilités de la puissance mais aussi de l'employeur: si ce dernier a «l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire», il ne peut se voir «imposer d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut» ⁽⁷⁾.

Formations initiale et continue obéissent ainsi à des régimes juridiques qui les distinguent l'une de l'autre, d'abord en termes de public. Si la formation professionnelle tout au long de la vie est en principe destinée à «toute personne», la formation continue relève du code du travail et s'applique «aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent» ⁽⁸⁾ alors que la formation initiale, dépendant principalement du code de l'éducation, est organisée autour d'un service public et concerne des élèves et des étudiants. Cette dichotomie soulève cependant l'ambiguïté de la place de l'apprentissage qui, tout en faisant partie de la formation initiale, voit son régime défini par le code du travail.

Formations initiale et continue partagent cependant des principes de fond communs ⁽⁹⁾ au premier rang desquels le respect du principe d'égalité, une place importante reconnaissant la responsabilité des décideurs publics (État et collectivités territoriales), un régime juridique d'établissements et d'organismes privés (obligation d'une déclaration

⁽³⁾ C. trav. art. L.6211-1.

⁽⁴⁾ C. educ. art. L.132-1.

⁽⁵⁾ C. trav., art. L. 6111-1.

⁽⁶⁾ C. trav. art. L. 6311-1.

⁽⁷⁾ Soc. 3 avr. 2001, nos 99-42.188, 99-42.189 et 99-42.190.

⁽⁸⁾ C. trav. art. L. 6111-1.

⁽⁹⁾ C. DURAND-PRINBORGNE *op.cit.*

d'activité préalable, vérification des conditions de moralité des intervenants, existence d'un contrôle...) ⁽¹⁰⁾ et l'importance conférée à la place des diplômes et certifications professionnelles ⁽¹¹⁾.

Cette dichotomie irrigue évidemment l'ensemble des dispositifs de stages et de formations en alternance. Elle explique la diversité des régimes juridiques applicables, des finalités poursuivies et, surtout, de la place accordée à la qualification dans chacun de ces dispositifs.

Cette notion de qualification occupe une place centrale dans tout le droit de la formation. Pour la formation initiale, le Code de l'éducation considère ainsi que les enseignements scolaires et universitaires ont notamment pour objet de dispenser les connaissances de base et les éléments d'une culture générale incluant les données scientifiques et techniques et de préparer à une qualification ⁽¹²⁾. Partie intégrante de la formation initiale, l'apprentissage a également pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Dans la formation continue, l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle en est une finalité ⁽¹³⁾. Cette qualification fait notamment l'objet d'un droit conféré à tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne lui permettant de suivre à son initiative, une formation lui permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ⁽¹⁴⁾.

La qualification constitue à la fois un instrument de reconnaissance des connaissances et aptitudes acquises par les individus, un outil de régulation du marché du travail comme d'insertion professionnelle. Pourtant, cette notion demeure marquée par une diversité d'acceptions qui se reflète tant dans les textes que dans les pratiques conventionnelles et contractuelles. Dans ce contexte, les stages et les formations en

⁽¹⁰⁾ C. trav. art. L.6351-1 et suivants; C. Educ. art. L. 441-1.

⁽¹¹⁾ P. CAILLAUD, *Régulation publique et négociation collective sur les qualifications en France*, in *q. Rivista*, 2025, n. 1, pp. 59-76.

⁽¹²⁾ C. educ. art. L.121-4.

⁽¹³⁾ C. trav. art. L. 6311-1.

⁽¹⁴⁾ C. trav. art. L.6314-1. Elle figure également, via la classification du salarié, sur son bulletin de salaire (C. trav., art. R. 3243-1, 4°).

alternance constituent des dispositifs hybrides, situés à l'intersection de la formation et de l'emploi. Leur finalité qualifiante, souvent mise en avant dans le discours public, ne revêt toutefois ni la même intensité ni le même caractère obligatoire selon le cadre juridique considéré. Alors que les contrats en alternance – apprentissage et professionnalisation – sont fondamentalement structurés autour de l'acquisition d'une qualification reconnue, les stages présentent une diversité de finalités, parmi lesquelles la qualification n'est qu'une possibilité parmi d'autres. L'objet de cette étude est d'analyser la place et la fonction de la qualification dans les dispositifs de stages et de formations en alternance en France. Il s'agira, dans un premier temps, de clarifier la notion de qualification et d'en examiner les différentes acceptions juridiques, en mettant en lumière le rôle central de la certification professionnelle (2). Dans un second temps, l'analyse portera sur l'objet qualifiant des stages et de l'alternance, en distinguant les dispositifs pour lesquels la qualification constitue une finalité obligatoire de ceux pour lesquels elle n'est qu'éventuelle (3).

2. Qualification et certification : des équivalences à interroger

La notion de qualification fait l'objet de controverses sociologiques depuis plus de soixante ans en France ⁽¹⁵⁾, trouvant leurs sources dans les débats entre une conception «substantialiste» de la notion défendue par Georges Friedman ⁽¹⁶⁾ et une approche «relativiste» défendue par Pierre Naville ⁽¹⁷⁾. Ces débats se sont prolongés dans les années 1990 autour de l'opposition entre qualification et compétence ⁽¹⁸⁾. Sans aller

⁽¹⁵⁾ M. BUSCATTO, *Quand la qualification fait débat(s)*, in *Formation Emploi*, 2006, n. 96, p. 5.

⁽¹⁶⁾ Qui considère possible de décrire le contenu de la qualification par l'usage de dispositifs formels ou par une observation minutieuse de l'activité de travail : l'habileté professionnelle, le «métier» de l'ouvrier qualifié. G. FRIEDMANN, *Le travail en miettes*, Gallimard, 1956.

⁽¹⁷⁾ Définissant la qualification comme une opération sociale de classement entre des individus. P. NAVILLE, *Essai sur la qualification du travail*, Librairie Marcel Rivière, 1956.

⁽¹⁸⁾ F. ROPE, L. TANGUY, *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et dans l'entreprise*, L'Harmattan, 1994 pp. 197-222. C. DUBAR, *La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence*, in *Sociologie du travail*, 1996, n. 2, pp. 179-193.

plus loin dans ces analyses sociologiques, les juristes se sont bien sûr interrogés sur la qualification, dès la fin des années 1930, et donc plus tôt que leurs collègues sociologues, par le prisme de l'analyse de la condition juridique des ouvriers et des employés ⁽¹⁹⁾. Ces travaux montrent que cette notion présente un fort caractère polysémique (2.1). Les certifications professionnelles semblent en être aujourd'hui, une preuve principale, sans que ce ne soit systématique (2.2).

2.1. La plurivocité de la notion de qualification

La qualification est une notion aux contours incertains, qui recouvre des réalités distinctes selon qu'elle est envisagée du point de vue du travailleur, de l'emploi ou de la relation contractuelle. Cette diversité d'acceptions explique en grande partie les ambiguïtés qui entourent son usage dans le champ de la formation professionnelle.

Dans son *Traité de droit du travail* de 1950 ⁽²⁰⁾, Paul Durand consacre d'importants développements à la recherche des principes généraux de la qualification. Son analyse met en évidence l'absence d'uniformité de la notion, présentant deux dimensions à discerner avec soin. D'une part, la qualification conventionnelle repose sur les fonctions effectivement exercées par le salarié en vertu de son contrat de travail. D'autre part, la qualification personnelle est définie comme l'aptitude technique du salarié et sa capacité à accomplir un travail donné. Si la première s'appuie sur les conventions collectives de branche à travers leurs classifications venant hiérarchiser les fonctions dans l'entreprise, la seconde pose alors un problème de preuve. «Il ne suffit pas de déterminer les différentes catégories professionnelles : encore faut-il que, lors de la formation des relations individuelles de travail, le salarié possède bien la qualification attendue de lui. Longtemps, la pratique y est parvenue au moyen du contrat à l'essai qui permet à l'employeur d'apprécier toute la capacité technique du salarié. Le droit moderne tend surtout à garantir cette aptitude par un diplôme qui sanctionne un enseignement» ⁽²¹⁾, écrit-

⁽¹⁹⁾ P. DURAND, *La condition de l'employé dans le Droit du Travail*, I. Ouvriers et employés, in *Droit social*, 1939, 26 ss. et II. *Le statut des employés supérieurs*, in *Droit Social*, 1939, 315 ss.

⁽²⁰⁾ P. DURAND, *Traité de droit du travail*, t. II, 1950, Dalloz, p. 91 s.

⁽²¹⁾ *Ibidem*.

il alors. Pendant les décennies suivantes, l'analyse de la notion de qualification professionnelle reste relativement peu développée et se concentre sur cette dichotomie, les problèmes juridiques qu'elle soulevait étant abordés sous l'angle de la détermination de la qualification à l'embauche, puis de sa modification au cours de l'exécution du contrat de travail, au travers des nombreux contentieux relatifs au sur-classement ou au sous-classement ⁽²²⁾.

Le développement des diplômes professionnels initiaux ⁽²³⁾ puis des titres de la formation continue ⁽²⁴⁾ ont amené à reconsidérer cette dualité de la qualification professionnelle dont les auteurs considèrent qu'elle comprend désormais trois dimensions ⁽²⁵⁾ qui structurent encore la notion de nos jours.

Par qualification personnelle du travailleur, il convient de désigner tous les éléments permettant à ce dernier de convaincre un employeur de son aptitude à l'emploi : diplômes, certifications, expérience professionnelle attestée par des certificats de travail... La qualification devient, avec les réformes des années 1980, une des finalités concrètes des nouveaux dispositifs institués en formation continue, notamment de l'alternance ⁽²⁶⁾. Ce faisant, c'est donc sous sa dimension personnelle que la notion de qualification est désormais principalement abordée par les réformes du législateur et des partenaires sociaux, comme le montre la consécration d'un droit à la qualification professionnelle précité ⁽²⁷⁾.

En second lieu, la qualification du travail, faiblement légale mais essentiellement conventionnelle, vise à ranger de façon hiérarchique

⁽²²⁾ M. DESPAX, *La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques*, JCP 1962. Doctr. 1710. – P. LANGLOIS, *La hiérarchie des salariés*, in coll. *Tendances du droit du travail français contemporain: études offertes à G. H.*, 1977, Dalloz, p. 185. – A. LE BAYON, *Qualification professionnelle*, t. III, 1989, Encyclopédie Dalloz. – F. SARAMITO, *La qualification professionnelle et le contrat de travail*, in *Droit ouvrier*, 1958. 420.

⁽²³⁾ G. BRUCY, *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel [1880-1965]*, 1998, p. 285.

⁽²⁴⁾ P. CAILLAUD, *La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?* in *Droit social*, 3, 2012, pp. 281-290.

⁽²⁵⁾ J. YUNG-HING, *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, thèse, Éd. CNRS, 1986.

⁽²⁶⁾ M. DEL SOL, *Le droit des salariés à une formation qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées*, in *Droit social*, 1994, p. 412.

⁽²⁷⁾ P. CAILLAUD, *Un «droit à la qualification» enfin effectif ?*, in *Droit social*, 2014, n. 11, p. 1000.

chaque emploi au sein d'une classification, en lui attribuant un certain coefficient servant de base à divers éléments dont le plus important est la rémunération ⁽²⁸⁾. Cette grille de classification hiérarchique des emplois est définie dans la convention collective de branche : elle est applicable à toutes les entreprises qui y appartiennent ⁽²⁹⁾.

Dans cette classification, le salarié va prendre sa place à l'occasion de son recrutement et de son affectation. Cette opération trouve sa source à la naissance du contrat de travail, si bien qu'elle prend l'appellation de qualification contractuelle du salarié, c'est-à-dire une relation réputée fixée d'un commun accord entre les qualités de celui-ci et l'activité qu'il exerce. Cette dimension contractuelle de la qualification professionnelle doit donc s'accorder à la fois avec le rôle des partenaires sociaux dans la construction des classifications professionnelles mais également avec le pouvoir de direction de l'entreprise par l'employeur. Se pose alors la question de la concordance de ces différentes conceptions de la qualification.

Lorsque des dispositifs, tels que des stages ou des contrats en alternance, visent à permettre d'acquérir des qualifications, c'est au sens de la première de ces acceptions : la qualification professionnelle du travailleur. Dans le droit actuel de l'éducation comme du travail, la notion de certification professionnelle semble en être la preuve principale, mais toute certification n'est pas une qualification.

2.2. Certifier n'est pas toujours qualifier

Documents visant à permettre une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les certifications professionnelles, définie dans le Code du travail ⁽³⁰⁾, mettent la qualification professionnelle au cœur des principes d'organisation de leur régime.

D'abord, toute certification doit comporter un document appelé référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés. Ce document vise à disposer d'un inventaire des activités et, en intégrant une réflexion nécessairement

⁽²⁸⁾ A. LYON-CAEN, *Le droit et les classifications, Travail et emploi 1988*, 22, n. 38.

⁽²⁹⁾ C. trav., art. L. 2253-1.

⁽³⁰⁾ C. trav., art. L. 6113-1 e ss.

prospective, de leurs évolutions à venir⁽³¹⁾. Il implique donc l'identification d'une cible professionnelle de la certification.

Ensuite, les certifications professionnelles doivent être classées par niveaux de qualification et domaine d'activité, au sein d'un répertoire dédié (RNCP) ⁽³²⁾. La réforme de 2018 ⁽³³⁾ fut l'occasion de réformer l'ancienne nomenclature des niveaux de formation, datant des années 1960, allant de la fin de la scolarité obligatoire (niveau V) aux diplômes d'ingénieur et au doctorat (niveau I-II) pour transposer en droit français une nomenclature élaborée au niveau européen ⁽³⁴⁾. Désormais, cette classification des certifications professionnelles est établie selon un cadre national des certifications, institué en 2019 ⁽³⁵⁾, qui détermine les critères de gradation des compétences au regard des emplois et des correspondances possibles avec les certifications des États appartenant à l'Union européenne ⁽³⁶⁾. Ces critères permettent d'évaluer la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle, le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail et le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail ⁽³⁷⁾. A chaque niveau correspond ainsi un niveau de diplôme : CAP – niveau 3, baccalauréat – niveau 4, BTS ⁽³⁸⁾ – niveau 5, Licence – niveau 6, Master – niveau 7 et doctorat – niveau 8.

Enfin, parmi les qualités attendues de ces certifications, notamment nécessaires à leur enregistrement au RNCP, figurent évidemment

⁽³¹⁾ FRANCE COMPETENCES, *le Répertoire national des certifications professionnelles, Vademecum*, janv. 2023, v.1.1.

⁽³²⁾ *Répertoire National des Certifications Professionnelles*.

⁽³³⁾ L. n. 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

⁽³⁴⁾ Recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et annulant la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2017/C 189/03, JO de l'Union européenne du 15 juin 2017) et décision n. 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass) (JO n. L. 390 du 31 déc. 2004, p. 6)

⁽³⁵⁾ d. n. 2019-14 du 8 janv. 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

⁽³⁶⁾ C. trav., art. L. 6113-1, al. 3.

⁽³⁷⁾ C. trav., art. D. 6113-18.

⁽³⁸⁾ *Brevet de Technicien supérieur*.

l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé et l'impact de la certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi ou sur des métiers similaires ou proches ⁽³⁹⁾.

Le lien entre qualification du travailleur et certifications professionnelles est donc fortement affirmé. Ces dernières sont d'ailleurs une des modalités d'accès au «droit à la qualification» précité, reconnu à tout travailleur de pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. La qualification dont il est question est soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvre droit à une certificat paritaire délivrée par une ou plusieurs branches professionnelles qu'on appelle «certificat de qualification professionnelle» (CQP).

Cependant, l'assimilation fréquente entre certification et qualification mérite d'être juridiquement nuancée. Si la certification professionnelle constitue la preuve privilégiée de la qualification personnelle au sens du Code du travail, toutes les certifications n'emportent pas pour autant qualification. Cette distinction, consacrée par les réformes récentes de la formation professionnelle, repose sur une différenciation fonctionnelle entre reconnaissance d'un niveau professionnel et attestation de compétences ou d'aptitudes spécifiques.

Avec la réforme de 2018, un «répertoire spécifique» (RS) vient en effet recenser des «certifications et habilitations», distinctes de celles du RNCP, organisées en trois catégories administratives ⁽⁴⁰⁾. On y trouve d'abord des «habilitations ou certifications découlant d'une obligation légale et réglementaire» nécessaire pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (habilitations électriques, certificats dans le transport maritime, licences dans l'aviation civile, certification de sauveteur secouriste du travail...). Y figurent ensuite des certifications de compétences transversales, mobilisables dans diverses situations professionnelles, indépendantes d'un contexte particulier, néanmoins indispensables pour l'exercice de

⁽³⁹⁾ Art. R. 6113-9 C. trav.

⁽⁴⁰⁾ FRANCE COMPETENCES, 2019, *Note relative au répertoire spécifique*. Ce document est dépourvu de toute valeur normative si ce n'est d'être interne à cet établissement.

nombreux métiers (certifications informatiques, en langue étrangère, Socle de connaissances et de compétences Cléa...). Apparaissent enfin des certifications de compétences complémentaires relatives à des techniques ou à des méthodes appliquées à un métier (techniques de la voix off et du doublage pour les comédiens et les journalistes ; certifications de soudure selon des normes de qualité pour des soudeurs industriels...).

Ces certifications diffèrent donc de celles qualifiées de «professionnelles» figurant au RNCP sur certains points majeurs. Si les secondes sont classées par niveaux, tel n'est pas le cas des premières qui ne certifient pas une qualification professionnelle, mais viennent en compléter éventuellement une. Parmi les qualités attendues des certifications-habilitations dans leur enregistrement au RS, figure aussi au premier chef l'adéquation des connaissances et compétences visées par rapport aux besoins du marché du travail, sans que ne soit visé un métier spécifique ni l'accès ou le retour à l'emploi ⁽⁴¹⁾.

Cette dualité traduit une volonté claire du législateur de dissocier la logique de qualification, structurante, notamment dans les classifications d'emplois, de la logique de compétences. Ce faisant, l'emploi du mot «certification» soulève des risques de confusion sur le caractère qualifiant d'un dispositif. Cette tension entre logique de qualification et logique de compétences constitue un arrière-plan essentiel pour comprendre la place respective des stages et des formations en alternance, dont l'objet qualifiant varie sensiblement selon les dispositifs.

3. Contrats en alternance ou stages : une qualification non garantie

L'acquisition d'une qualification n'est pas systématique dans les dispositifs de formation que sont les stages ou l'alternance. Cette dernière, qu'il s'agisse de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation, place la qualification au cœur de sa finalité (3.1). A l'inverse, les stages offrent une expérience professionnelle qui peut être formatrice, mais dont la finalité principale n'est pas nécessairement la qualification (3.2).

⁽⁴¹⁾ art. R.6113-9 C. trav.

3.1. La qualification comme objet central des contrats en alternance

Les contrats en alternance occupent une place singulière dans le droit de la formation professionnelle, en ce qu'ils articulent étroitement relation de travail et objectif qualifiants. Deux principaux contrats co-existent actuellement dans le droit français : apprentissage et professionnalisation. Le caractère qualifiant de ces contrats se manifeste dans leur objet, leur durée et le contrôle judiciaire des obligations de l'employeur... et de ses défaillances.

La réforme de 2018 est ainsi venue définir explicitement les actions de formation par apprentissage ⁽⁴²⁾, qui est principalement de permettre d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP. L'apprentissage faisant partie de la formation initiale, on note ainsi que les certifications délivrées par les branches professionnelles (CQP) ne peuvent être acquises via ce contrat: seuls les diplômes délivrés par ou nom de l'Etat et les titres professionnels ayant fait l'objet d'une instruction de la part de la Commission de la Certification Professionnelle de l'établissement public France Compétences, sont visées ⁽⁴³⁾.

De son côté, le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ⁽⁴⁴⁾. Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues par le droit éponyme précité ⁽⁴⁵⁾ : une certification enregistrée au RNCP mais également une qualification élaborée ou reconnue par les partenaires sociaux soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant justement droit à un CQP ⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴²⁾ C. trav., art. L. 6313-6 et C. trav., art. L. 6211-1.

⁽⁴³⁾ P. CAILLAUD, *Régulation publique et négociation collective sur les qualifications en France*, in *q. Rivista*, 2025, n. 1, pp. 59-76.

⁽⁴⁴⁾ C. trav., art. L. 6325-2.

⁽⁴⁵⁾ C. trav. art. L.6314-1.

⁽⁴⁶⁾ C. trav. art. L. 6325-1.

Un lien important existe les actions qualifiantes et la durée de la formation. Ainsi, la durée du contrat d'apprentissage, varie entre six mois et trois ans, et est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés ⁽⁴⁷⁾. En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ⁽⁴⁸⁾. L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois, qui peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, justement lorsque la nature de la qualification prévue l'exige ⁽⁴⁹⁾.

Dans le cadre des contrats de formation en alternance pèse sur l'employeur une obligation de formation, corollaire des aides et des allègements de cotisations sociales dont il bénéficie ⁽⁵⁰⁾. Tel est le cas pour le contrat de professionnalisation pour lequel l'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir cette qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Dans le contrat d'apprentissage, les obligations de l'employeur ont été précisées par la réforme de 2018. Outre l'inscription d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, l'employeur assure également dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti et lui confie des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle prévue. Il s'engage à faire suivre sa formation à l'apprenti et veille à son inscription et à sa participation aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

La défaillance de l'employeur dans l'obligation de formation à laquelle il a souscrit en signant ce type de contrats entraîne une requalification par le juge en contrat à durée indéterminée. Ainsi, le juge considère-t-il que l'obligation de formation constituant l'une des conditions d'existence du contrat, l'inexécution de l'obligation de formation, qui

⁽⁴⁷⁾ C. trav., art. L. 6222-7-1, al. 1er et 2.

⁽⁴⁸⁾ C. trav., art. L. 6222-11.

⁽⁴⁹⁾ C. trav., art. L. 6225-11.

⁽⁵⁰⁾ P. ETIENNOT, *Formation professionnelle et contrat de travail*, in *Droit social*, 1998, p. 149.

incombe à l'employeur, justifie à elle seule sa requalification ⁽⁵¹⁾ sauf pour les contrats conclus avec les personnes publiques, l'éventuelle action fondée sur un défaut de fourniture de l'obligation de formation ne pouvant se dénouer que par l'allocation de dommages-intérêts ⁽⁵²⁾.

L'employeur est considéré comme n'ayant pas satisfait à son obligation de formation dès lors que l'apprenti, régulièrement intégré dans les équipes au même titre qu'un autre salarié de l'entreprise dont il devait réaliser le travail, n'est pas en situation d'apprentissage mais exerce des fonctions d'agent à part entière et est dans l'impossibilité matérielle de recevoir une formation professionnelle sérieuse. Le contrat d'apprentissage est alors considéré comme détourné de son objet et requalifié en contrat à durée déterminée ⁽⁵³⁾. Point important: la preuve de l'exécution de l'obligation de formation pèse sur le seul employeur ⁽⁵⁴⁾.

Ces dispositions témoignent d'une conception substantielle de la qualification dans les contrats en alternance: ce n'est pas l'affichage formel d'un objectif qualifiant qui importe, mais la réalité des moyens mis en œuvre pour permettre son acquisition. La qualification n'est pas une finalité accessoire, mais bien la cause déterminante de l'engagement contractuel.

3.2. La qualification, une finalité possible mais non obligatoire du stage

Concernant les stages, on retrouve une dichotomie, également fondée sur la distinction entre la formation initiale et la formation continue.

D'un côté, les stages et périodes de formation en milieu professionnel sont régis par le Code de l'éducation ⁽⁵⁵⁾. Ils visent les élèves et les étudiants. Intégrés dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, ils doivent être liés à un projet pédagogique. Leur lien à la question de la qualification professionnelle est donc très fort, puisqu'ils s'inscrivent dans un cursus débouchant sur l'obtention d'un diplôme ou d'une

⁽⁵¹⁾ Soc. 26 mars 2014, nos 12-25.455, 12-25.457 et 12-25.458 et Soc. 9 avr. 2015, n. 14-14.745.

⁽⁵²⁾ Soc. 28 mai 2014, n. 13-16.235 et Soc. 13 juin 2014, n. 13-26.353.

⁽⁵³⁾ Soc. 12 févr. 2013, n. 11-27.525.

⁽⁵⁴⁾ Soc. 12 févr. 2014, n. 11-21.546.

⁽⁵⁵⁾ C. Educ. art. L124-1 à L124-20.

certification. L'encadrement légal de ces stages impose une restitution évaluée (rapport, mémoire, etc.) et permet l'attribution éventuelle de crédits ECTS. Ces stages sont donc conçus comme des éléments essentiels de la formation et du cursus qualifiant de l'élève ou de l'étudiant.

Régies par le Code du travail, les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont encadrées par le Code du travail ⁽⁵⁶⁾. Elles permettent à une personne de découvrir un métier ou de valider un projet professionnel dans un cadre sécurisé. Elles sont donc d'abord un outil d'immersion ou d'observation pour évaluer des capacités, découvrir un métier ou un environnement professionnel, plus que comme partie intégrante d'un cursus diplômant. L'objectif principal est ainsi l'évaluation ou l'expérimentation en situation réelle permettant de vérifier l'adéquation de la personne à un poste ou un environnement de travail, de favoriser son orientation professionnelle et la découverte de métiers. Mais aucune disposition ne prévoit explicitement que la PMSMP soit, en elle-même, intégrée à un cursus diplômant. Elle peut contribuer indirectement à un projet de qualification (en préparant ou confortant un choix de formation ou d'emploi), mais il n'est pas obligatoire qu'elle soit une composante formalisée d'un diplôme ou d'une certification comme les stages du Code de l'éducation.

Enfin, les stagiaires de la formation professionnelle, prévu par le Code du travail ⁽⁵⁷⁾, sont surtout définis par un statut. L'évolution de celui-ci montre que la législation s'est essentiellement préoccupée de leur protection sociale et de leur accès à la formation, sans pour autant toujours mentionner explicitement l'acquisition d'une qualification ou d'une certification comme objectif ou résultat du stage. L'objectif premier des stages de formation professionnelle est donc de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, via l'accès à des actions de formation, mais aucune disposition ne mentionne explicitement que ces stages garantissent, de manière automatique, l'obtention d'une qualification ou d'une certification à l'issue du stage.

L'acquisition d'une qualification ou d'une certification peut ainsi être un objectif ou une finalité d'un stage, mais elle n'est pas systématiquement attachée à la qualité de stagiaire de la formation professionnelle. L'accès à la formation professionnelle, en tant que stagiaire, ouvre la possibilité

⁽⁵⁶⁾ C. trav. art. L.5135-1 et L.5135-8.

⁽⁵⁷⁾ C. trav. L.6341-1 à L.6343-4.

de suivre des actions qui peuvent déboucher sur une qualification reconnue, mais cela dépend de la nature de la formation suivie et de ses modalités de validation.

L'application erronée du cadre juridique d'un stage étudiant à une formation professionnelle continue peut entraîner plusieurs conséquences ⁽⁵⁸⁾. D'abord, elle présente un risque de requalification en contrat de travail, si le stagiaire effectue des tâches sans cadre pédagogique clair, l'entreprise pouvant être contrainte de verser un salaire et des cotisations sociales, risquant ainsi une requalification du stage en contrat de travail. Ensuite, elle soulève des litiges administratifs et de possibles rejets de demandes de financement par les Régions, les Opérateurs de Compétences ou France Travail si la réglementation applicable n'est pas respectée, engendrant des pertes financières pour les organismes de formation et les entreprises d'accueil. Enfin, elle entraîne des sanctions en cas de contrôle par l'inspection du travail si une période en entreprise ne respecte pas les règles spécifiques de la formation professionnelle.

Si la qualification n'est pas inhérente au stage, elle peut néanmoins devenir un objectif explicite lorsque certains acteurs de la formation professionnelle en décident ainsi.

En premier, lieu, les régions jouent à cet égard un rôle déterminant dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle. Elles peuvent organiser et financer des formations professionnelles qualifiantes, notamment au profit des demandeurs d'emploi, des jeunes sans qualification ou des personnes en reconversion. Les programmes régionaux de formation illustrent cette diversité, qu'il s'agisse de parcours qualifiants ou de formations certifiantes à visée d'accès direct à l'emploi. Tel était le cas dans le dispositif «parcours Qualifiants et Compétences Plus» de la Région Occitanie visant le suivi de formations certifiantes pour préparer une certification du RNCP ou professionnalisantes pour développer des compétences en vue d'un accès direct à l'emploi. On peut également citer le Programme Régional de Formations vers l'Emploi (PRFE) de la Région Île de France visant des formations de divers niveaux sur plusieurs secteurs d'activité, permettant d'apprendre un métier, d'enrichir ses savoir-faire ou d'obtenir une

⁽⁵⁸⁾ «Un stagiaire de la formation professionnelle continue n'est pas un étudiant», note sous arrêt Conseil d'Etat, 30 juin 2023, n° 464587, Actualité Juridique Droit Administratif (AJDA), 2023, p.1257.

certification. Dans ces cas, les bénéficiaires acquièrent alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle, tout en préparant une certification inscrite au RNCP.

Les opérateurs de compétences (Opco), créés par la réforme de 2018, participent également à cette construction différenciée des finalités qualifiantes. Ayant notamment pour mission d'assurer le financement d'actions de formation en alternance (apprentissage, professionnalisation), d'accompagner les branches professionnelles dans la formation et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), de soutenir les TPE/PME dans l'accès à la formation, ils peuvent participer au financement de formations qualifiantes sous statut de stagiaire de la formation professionnelle selon des priorités déterminées par les branches professionnelles.

Ainsi, le stage apparaît comme un dispositif à géométrie variable, dont la finalité qualifiante dépend moins de sa nature juridique que des choix opérés par les acteurs publics et professionnels, qui le finance. Cette plasticité contraste fortement avec la rigidité des contrats en alternance.

4. Conclusion

L'analyse des finalités qualifiantes des stages et des formations en alternance met en lumière un paysage juridique dont la cohérence ne peut être appréhendée qu'à la lumière de la place relative qu'occupent les différents acteurs de la formation professionnelle. Loin de traduire une carence normative, cette diversité révèle un paysage institutionnel dans lequel l'État n'est plus le seul détenteur du pouvoir de qualification, mais demeure un régulateur central des mécanismes de reconnaissance.

En matière de qualification, le rôle de l'État a ainsi profondément évolué. S'il conserve une fonction structurante à travers la délivrance de diplômes nationaux et l'organisation du RNCP, il n'est désormais plus qu'un certificateur parmi d'autres. La création de France compétences illustre cette mutation : à travers cet établissement public, l'État encadre la reconnaissance des qualifications dans un rôle de régulation visant à garantir la lisibilité, la qualité et la comparabilité des certifications et des qualifications ⁽⁵⁹⁾. Cette évolution s'inscrit dans paysage institutionnel

⁽⁵⁹⁾ P. CAILLAUD, *Régulation publique et négociation collective sur les qualifications en France*, in *q. Rivista* 2025, 1, pp. 59-76.

dans laquelle branches professionnelles et organismes privés participent désormais pleinement à la construction des qualifications reconnues sur le marché du travail.

Cette pluralité de certificateurs s'accompagne toutefois d'une diversification des formes de reconnaissance de la qualification. La coexistence du RNCP et du répertoire spécifique (RS) des certifications et habilitations interroge sur la capacité du droit à maintenir une hiérarchie claire des titres et à préserver la fonction protectrice de la qualification, traditionnellement associée aux classifications professionnelles et aux garanties collectives.

La diversité des dispositifs de contrat en alternance ou des stages reflète cette recomposition du rôle de l'État. La formation initiale demeure une affaire publique, structurée d'abord autour du diplôme, mais également des titres à finalité professionnelle recensées dans le RNCP par la Commission de la Certification de France Compétences. À l'inverse, la formation professionnelle continue ne constitue qu'une «obligation nationale» sans revêtir la nature d'un service public ⁽⁶⁰⁾. Elle mobilise une pluralité d'acteurs – régions, partenaires sociaux, opérateurs de compétences, organismes de formation – dont les interventions répondent parfois à des logiques parfois convergentes, mais pas toujours. Dans ce cadre, les contrats en alternance apparaissent comme les dispositifs les plus fortement rattachés à une finalité qualifiante. L'apprentissage et la professionnalisation traduisent une conception exigeante de la qualification, érigée en objet contractuel et protégée par un contrôle juridictionnel attentif. À l'inverse, le stage se caractérise par une souplesse juridique en la matière: tantôt simple outil de découverte professionnelle, tantôt élément d'un parcours certifiant, il échappe à toute définition univoque de sa finalité qualifiante.

L'intervention croissante des régions et des branches professionnelles dans la définition des finalités qualifiantes accentue cette hétérogénéité. Les politiques régionales de formation et les dispositifs de branches, financés par les opérateurs de compétences (Opco) permettent de répondre à des besoins d'abord en termes d'emploi et aussi économiques, mais au prix d'une reconnaissance parfois partielle ou fragmentée des qualifications acquises.

Dès lors, la question centrale ne réside peut-être pas tant dans l'encadrement de l'acquisition des qualifications que dans les conditions

⁽⁶⁰⁾ T. confl. 20 janv. 1986, Boënnec c/ CCI de Quimper, req. n° 02396.

de leur reconnaissance. Si le droit français organise avec précision les modalités d'accès aux certifications et aux dispositifs de formation, il demeure plus discret sur les effets juridiques attachés à ces qualifications, notamment en matière de classification, de mobilité professionnelle ou de rémunération.

En ce sens, l'étude des stages et de l'alternance révèle les ambivalences contemporaines du droit de la formation professionnelle tout au long de la vie, oscillant entre logique de protection collective et individualisation des parcours, entre régulation nationale et différenciation territoriale ou de branche, entre qualification et compétence.

Abstract

La qualificazione e le finalità degli stage e dei percorsi di formazione in alternanza in Francia

Obiettivi: lo studio analizza il ruolo e la funzione della qualificazione nei dispositivi di stage e di formazione in alternanza in Francia, alla luce della dualità strutturale del sistema formativo francese tra formazione iniziale e formazione continua, che incide sulle finalità e sull'impostazione giuridica dei diversi percorsi. **Metodologia:** l'analisi si articola in due parti: una ricostruzione della nozione giuridica di qualificazione, con particolare attenzione alla certificazione professionale; un esame dei diversi dispositivi di stage e alternanza, distinguendo tra quelli a finalità qualificante obbligatoria e quelli in cui la qualificazione è solo eventuale. **Risultati:** emergono una pluralità di regimi giuridici e di finalità, con una diversa centralità attribuita alla qualificazione: elemento essenziale in alcuni percorsi, obiettivo accessorio o potenziale in altri. **Limiti e implicazioni:** l'analisi è circoscritta al contesto francese e non sviluppa un confronto comparato. Offre tuttavia spunti utili per la riflessione sulle politiche formative e sul raccordo tra sistema educativo e mercato del lavoro. **Originalità:** il contributo propone una lettura sistematica della nozione di qualificazione applicata a stage e alternanza, evidenziando la distinzione tra percorsi a qualificazione necessaria e percorsi a qualificazione eventuale.

Parole chiave: qualificazione professionale, stage, formazione in alternanza, certificazione professionale.

Qualification and the Purposes of Internships and Work-Study Training Programmes in France

Objectives: The study examines the role and function of qualification within internship schemes and work-study training programmes in France, in light of the structural duality of the French education and training system between initial education and

continuing training, which shapes both the purposes and the legal framework of the different pathways. **Methodology:** The analysis is developed in two parts: first, a reconstruction of the legal notion of qualification, with particular attention to professional certification; second, an examination of the various internship and work-study arrangements, distinguishing between those in which qualification constitutes a mandatory objective and those in which it is only a possible outcome. **Findings:** The study highlights a plurality of legal regimes and objectives, with varying degrees of centrality attributed to qualification: a core element in some pathways, and an ancillary or potential objective in others. **Limitations and implications:** The analysis is limited to the French context and does not provide a comparative perspective. Nonetheless, it offers useful insights for reflection on training policies and on the relationship between the education system and the labour market. **Originality:** The article provides a systematic interpretation of the notion of qualification as applied to internships and work-study programmes, emphasising the distinction between pathways leading necessarily to a qualification and those in which qualification is only incidental.

Keywords: professional qualification, internships, work-based learning, professional certification.

Les stages en droit français: premiers bilans et nouvelles perspectives

*Delphine Gardes**

Résumé: **1.** Introduction. – **2.** L'exclusion contestable du stage de la qualification juridique "travail". – **2.1.** Une exclusion jurisprudentielle et législative. – **2.2.** La fragilité des arguments retenus par le droit du travail pour justifier cette exclusion. – **3.** Le stagiaire: un travailleur en formation. – **3.1.** Une activité économiquement profitable pour l'entreprise d'accueil malgré son objectif de formation. – **3.2.** Vers la création d'un contrat du travailleur en formation?

1. Introduction

Plus de dix ans après l'entrée en vigueur de la loi du 10 juillet 2014, la condition juridique du stagiaire suscite encore de nombreuses réserves ⁽¹⁾. Si cette réforme a eu pour principale ambition de renforcer les droits des stagiaires pour développer des «stages de qualité» ⁽²⁾, il n'est toutefois pas certain que l'objectif avancé par le législateur français ait été atteint.

L'une des principales raisons qui est susceptible d'expliquer la fragilité actuelle de la condition juridique du stagiaire est que le législateur peine à saisir la véritable nature du stage. De manière plus précise, le code de l'éducation l'envisage comme «une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles (...) l'étudiant

* *Maître de conférences, INU J.-F Champollion d'Albi, membre de l'IDP, Université Toulouse Capitole.*

⁽¹⁾ Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

⁽²⁾ Lors de l'adoption de la loi du 10 juillet 2014, le gouvernement avait précisé que cette réforme poursuivait trois objectifs principaux: développer les stages, renforcer leur dimension pédagogique pour limiter les abus et améliorer le statut des stagiaires.

acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle» ⁽³⁾. Le stage n'est donc pas appréhendé comme une véritable situation de "travail", mais comme une période durant laquelle le stagiaire est susceptible d'accomplir certaines tâches professionnelles en vue de se former. Ce constat se vérifie d'un point de vue lexical puisque le droit du travail n'utilise jamais le mot "travail" pour qualifier la prestation réalisée par le stagiaire, probablement conscient des conséquences que cette qualification impliquerait en termes d'accès à la législation du travail. Celui-ci préfère la contourner en privilégiant l'utilisation de notions juridiquement plus neutres telle que celle d'«activité», de «mission» ou de «mise en situation en milieu professionnel» ⁽⁴⁾.

Or, même si le stagiaire n'est pas en situation d'emploi salarié, cette période de formation devrait pourtant être élevée au rang de véritable "travail" notamment parce que le stagiaire exerce une activité économiquement profitable au profit de l'entreprise qui l'accueille. Cette hypothèse se vérifie tout particulièrement lors de stages qui dépassent une certaine durée et pour lesquels les compétences du stagiaire lui permettent de réaliser un travail d'une qualité parfois proche de celle d'un travailleur salarié (§ 2). Pour cette raison, et cela constituera notre principale perspective de réflexion, il conviendrait d'envisager le stagiaire comme un "travailleur en formation" pour lui permettre d'avoir accès à certains droits habituellement associés à l'exercice d'un travail, tel que le droit français le conçoit. Même si le législateur suit progressivement cette voie, ce mouvement mériterait d'être plus nettement renforcé (§ 3).

2. L'exclusion contestable du stage de la qualification juridique "travail"

Le droit du travail réserve habituellement la qualification "travail" aux activités qui présentent une nature économique et dont l'exercice est principalement guidé par la recherche d'une rémunération. L'activité de travail n'est ainsi pas identifiée par rapport à la nature de la tâche

⁽³⁾ C. éduc., art. L.124-1.

⁽⁴⁾ C. éduc., art. L.124-1.

concrètement accomplie, mais prioritairement par la finalité dans laquelle celle-ci est réalisée. Dans la mesure où le stagiaire exerce sa prestation dans une finalité de formation, celle-ci n'est élevée au rang de "travail" ni par le juge ni par le législateur (§ 2.1). L'exclusion de la qualification juridique "travail" repose pourtant sur des arguments fragiles (§ 2.2).

2.1. Une exclusion jurisprudentielle et législative

La question de la distinction entre travail et stage est principalement évoquée par la jurisprudence au regard du contentieux relatif à la qualification "contrat de travail". Comme l'affirme la jurisprudence de manière constante, la convention de stage doit être requalifiée en contrat de travail si le stagiaire «(...) occupe les tâches normales d'un emploi sans bénéficier d'aucune formation» ⁽⁵⁾. Suivant cette logique, un basculement du stage dans le régime juridique du "travail" n'est possible que si le stage est utilisé par l'employeur en substitution de l'emploi salarié et que l'activité ne poursuit aucune finalité pédagogique. Il est toutefois important de souligner que la qualification "travail" est écartée alors même que le stagiaire est susceptible d'accomplir certaines tâches professionnelles similaires à celles qui sont confiées à un salarié, tout en étant par ailleurs placé «sous l'autorité de l'entreprise d'accueil» ⁽⁶⁾. Cependant, dans la mesure où ces tâches sont réalisées dans une finalité de formation, il n'y a pas "travail" d'un point de vue juridique.

Le législateur retient une approche identique à celle de la jurisprudence. Une lecture croisée du code de l'éducation et du code du travail permet ainsi de confirmer que le stage a vocation à demeurer hors du régime juridique du travail dès lors que l'activité accomplie par le stagiaire poursuit une finalité pédagogique et que le stage ne se confond pas avec un emploi salarié. Le législateur prévoit d'ailleurs différentes mesures pour éviter un basculement du stage vers l'emploi. Il rappelle à plusieurs reprises que les tâches réalisées par le stagiaire doivent être «(...) conformes au projet pédagogique (...)» ⁽⁷⁾ et réalisées avec l'accompagnement du tuteur de stage. Pour s'assurer que le stage ne soit

⁽⁵⁾ Cass. soc. 27 octobre 1993, n° 90-42620.

⁽⁶⁾ Cass. soc., 17 octobre 2000, n° 98-40986, in *Droit social*, 2001, 193, obs. J. MOULY.

⁽⁷⁾ C. éduc., art. L.124-1.

pas détourné de son objet de formation, la loi du 24 novembre 2009 précise également que la réalisation d'un stage doit nécessairement être intégrée dans un «cursus pédagogique» ⁽⁸⁾. Ensuite, pour éviter toute utilisation frauduleuse du stage à la place de l'emploi, le code de l'éducation affirme qu'il est interdit d'avoir recours au stage pour «exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent» ⁽⁹⁾ ou pour occuper un emploi temporaire ⁽¹⁰⁾. De même, pour empêcher qu'une entreprise ne s'appuie excessivement sur les stages pour développer son activité économique, la loi du 28 juillet 2011 limite la durée de chaque stage à six mois par année d'enseignement dans une même structure et impose le respect d'un délai de carence entre deux stages sur un même poste ⁽¹¹⁾.

La démarche suivie par le droit positif pour contourner la qualification "travail" présente toutefois plusieurs fragilités voire contradictions.

2.2. La fragilité des arguments retenus par le droit du travail pour justifier cette exclusion

Il est d'abord important de souligner que le code du travail traduit lui-même l'importante ambiguïté du droit du travail à propos de la nature juridique du stage, notamment lorsque l'ancien stagiaire devient salarié de l'entreprise d'accueil. En effet, l'article L.1221-24 du code du travail précise que le stage peut être considéré comme une période de travail déjà effectuée au service de l'entreprise par le stagiaire aussi bien pour déterminer la durée de la période d'essai que pour calculer l'ancienneté de l'ancien stagiaire au moment de son embauche. Or, en imposant à l'employeur de soustraire la durée du stage de la période d'essai, il s'agit pour le droit du travail de reconnaître que le stagiaire a déjà exercé des tâches similaires à celles d'un salarié et qu'il a donc d'une certaine manière déjà travaillé dans l'entreprise, quand bien même celui-ci n'était pas à l'époque en situation d'emploi salarié.

Ensuite, le principal argument avancé par le droit du travail pour justifier l'exclusion du stage de la qualification juridique "travail" est que sa

⁽⁸⁾ Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁽⁹⁾ C. éduc., art. L.124-7.

⁽¹⁰⁾ V. en ce sens : C. éduc., art. L. 124-1, art. L.124-7, art. L. 124-11.

⁽¹¹⁾ Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

réalisation s'inscrit dans un processus de formation. Il ne pourrait dès lors s'agir d'un véritable travail susceptible d'entraîner l'application du droit du travail car il ne correspondrait pas à "l'esprit" dans lequel s'exerce habituellement un travail, lui-même animé par la recherche d'un profit de nature économique. Un cheminement juridique identique conduit d'ailleurs à exclure du champ du "travail" d'autres activités qui ne sont pas guidées par la recherche d'une rémunération: le travail religieux dont la finalité "spirituelle" empêche habituellement de retenir la qualification "travail", le travail bénévole en raison de sa finalité altruiste ou le travail accompli par des personnes détenues compte tenu de son objectif de réinsertion ⁽¹²⁾.

Or, particulièrement à propos des stages, ce raisonnement n'est pas totalement convaincant. Si la perspective altruiste d'un travail bénévole ou la finalité spirituelle d'un travail religieux peut, en effet, difficilement se concilier avec "l'esprit" du droit du travail, une analyse plus nuancée doit être faite à propos d'activités qui, sans être guidées par la recherche d'une rémunération, ne sont pas pour autant réalisées dans une optique désintéressée. La réalisation d'un stage supérieur à deux mois impose en effet le versement d'une gratification, certes modeste, mais qui permet toutefois au stagiaire de bénéficier d'une contrepartie monétaire en échange de sa prestation. Même lorsqu'il ne donne lieu à aucune gratification, le stage donne accès à d'autres contreparties qui ont une réelle valeur économique: l'accès à une formation, la validation d'un diplôme ou l'acquisition d'une expérience professionnelle. On soulignera également que, à la différence d'un travail bénévole, l'optique non lucrative dans laquelle s'inscrit l'exercice d'un stage n'a pas été choisie ou recherchée par le stagiaire mais lui a été imposée par les dispositions qui structurent son statut.

3. Le stagiaire: un travailleur en formation

L'un des principaux arguments qui autoriserait, selon nous, à utiliser le mot "travail" pour qualifier le stage, est l'existence d'une activité économiquement profitable pour l'entreprise qui accueille et forme le stagiaire (§ 3.1). A l'appui de cet argument, le stagiaire doit donc être envisagé comme un travailleur et accéder à certains droits habituellement

⁽¹²⁾ C. pro. pén., art. 717-3.

associés à l'exercice d'un travail et qui lui sont actuellement refusés (§ 3.2.).

3.1. Une activité économiquement profitable pour l'entreprise d'accueil malgré son objectif de formation

Dans le cadre des arrêts «Île de la tentation» ⁽¹³⁾, la Cour de cassation a précisé dans l'un de ses communiqués que pour être considérée comme une prestation de travail susceptible d'entraîner l'application du droit du travail, l'activité, «*quelle qu'elle soit (...)*», doit être accomplie «*pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un bien ayant une valeur économique*» ⁽¹⁴⁾. Pour qu'une activité puisse recevoir le qualificatif de travail, il suffit que la réalisation de cette prestation, dont la forme importe peu, s'inscrive dans une logique économique pour son bénéficiaire. Il convient donc de ne pas se limiter à l'intention du travailleur pour affirmer s'il y a travail ou pas, mais de rechercher si le cocontractant du stagiaire a perçu un éventuel profit en raison de l'exercice de cette activité.

Cette analyse trouve un écho en matière de stage, notamment lors de stages qui dépassent une certaine durée. En effet, même si le stagiaire n'est pas en situation d'emploi salarié, celui-ci possède une réelle capacité de travail que l'entreprise "utilise" par des mises en situation professionnelle en vue d'améliorer l'efficacité et la qualité de sa formation. Cette force de travail peut également faire émerger une certaine qualité professionnelle lorsque les compétences acquises par le stagiaire pourront lui permettre de proposer, pendant son stage, un travail d'un niveau proche de celui d'un salarié. La finalité pédagogique du stage n'empêche donc pas que le stagiaire puisse participer, même ponctuellement, à l'activité économique de la structure d'accueil. D'ailleurs, il serait tout à fait illusoire de penser qu'il est possible de former un stagiaire sans l'intégrer au processus productif de l'entreprise. De manière plus générale, l'hypothèse d'une activité économiquement

⁽¹³⁾ Cass. soc. 3 juin 2009, n°08-40981 à 08-40983 / 08-41712 à 08-41714.

⁽¹⁴⁾ Communiqué de la Cour de cassation relatif à l'arrêt n° 1159 du 3 juin 2009. Cette précision fait écho au critère de «l'intégration économique» proposé par C. RADE, *Des critères du contrat de travail*, in *Droit social*, 2013, 202.

profitable pour la structure d'accueil ne peut qu'être renforcée au regard de la faible gratification perçue par le stagiaire.

Sans hisser le stage au rang de travail, le droit du travail choisit toutefois d'appliquer au stagiaire certains articles du code du travail. L'article L.1132-1 prohibe ainsi toute discrimination concernant «l'accès à un stage». De même, les dispositions de l'article L. 1121-2 interdisent d'écarter toute personne d'une procédure «d'accès à un stage» en raison de son statut de lanceur d'alerte ⁽¹⁵⁾. Le code du travail prévoit également un élargissement au profit du stagiaire du principe de proportionnalité en vue de le protéger contre toute atteinte excessive de l'employeur à l'égard de ses droits et libertés fondamentaux ⁽¹⁶⁾. Il en est de même à propos des droits et protections prévus par le code du travail en matière de harcèlement sexuel ou moral qui sont également applicables aux stagiaires ⁽¹⁷⁾.

3.2. Vers la création d'un contrat du travailleur en formation?

Les différentes réformes législatives ont permis au stagiaire d'avoir accès à de nouveaux droits qui sont désormais inscrits dans le code de l'éducation. A titre d'illustration, la loi du 10 juillet 2014 a étendu aux stagiaires les articles du code du travail relatifs aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence dans l'entreprise, aux règles de présence la nuit ainsi que les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés ⁽¹⁸⁾. Cette loi permet également aux stagiaires de bénéficier de congés en cas de stage d'une durée supérieure à deux mois ⁽¹⁹⁾. Ceux-ci ont également accès aux mêmes congés et autorisations d'absence que les salariés lors de l'accès à la parentalité ⁽²⁰⁾. Ils bénéficient aussi de certains avantages sociaux «dans les mêmes conditions que les salariés» dont les activités sociales et culturelles du comité social et économique, la cantine d'entreprise, les titres restaurant ou la prise en charge des frais de transport ⁽²¹⁾.

⁽¹⁵⁾ C. trav., art. L.1132-3-3.

⁽¹⁶⁾ C. trav., art. L.1121-1.

⁽¹⁷⁾ C. trav., art. L.5135-8.

⁽¹⁸⁾ C. éduc., art. L.124-14.

⁽¹⁹⁾ C. éduc., art. L.124-13.

⁽²⁰⁾ C. éduc., art. L.124-13.

⁽²¹⁾ C. éduc., art. L.124-13.

Même si le législateur français a incontestablement renforcé la condition juridique du stagiaire, les droits qui lui sont accordés sont toutefois toujours insuffisants. Si l'application complète du droit du travail aux personnes qui se forment ne serait probablement pas justifiée, il pourrait être pertinent de créer un contrat du travailleur en formation qui aurait vocation à remplacer la convention de stage, et qui permettrait au stagiaire d'avoir accès à de nouvelles garanties statutaires.

Ce contrat devrait d'abord assurer l'accès à une rémunération décente au travailleur en formation, et non à une simple gratification, qui serait obligatoire quelle que soit la durée du stage. Actuellement, les stagiaires bénéficient d'une gratification obligatoire dès le premier jour de stage seulement si celui-ci est d'une durée supérieure à deux mois ⁽²²⁾. Sur ce point, la différence avec les travailleurs salariés est significative puisque la somme versée n'est pas une "rémunération" mais une "gratification" et parce que son montant est toujours très inférieur au salaire minimum ⁽²³⁾. Ce montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut d'accord, à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (pour 2025: 4,35 euros).

Ensuite, pour que l'étudiant puisse acquérir suffisamment de compétences lors d'un même stage et afin que l'entreprise ait la possibilité de profiter pleinement des compétences du stagiaire, il conviendrait de prévoir une durée minimale de stage. Pour éviter qu'une structure ne s'appuie excessivement sur le recours au stage, le législateur ne prévoit qu'une durée maximale établie à six mois pour chaque stagiaire dans un même établissement d'accueil pour une même année d'enseignement ⁽²⁴⁾.

Il conviendrait également de protéger les parties contre le risque d'une rupture abusive de ce contrat. A cet égard, il pourrait être intéressant de s'inspirer des conditions de rupture du contrat de travail à durée déterminée. La rupture anticipée du contrat du travailleur en formation ne pourrait ainsi être autorisée que dans des cas précis et limités: faute grave (ou lourde) de l'une des parties, rupture d'un commun accord, force majeure, inaptitude du stagiaire, proposition d'embauche du stagiaire en contrat de travail (contrat de travail à durée déterminée ou

⁽²²⁾ Si la présence du stagiaire n'est pas continue, l'obligation de gratification est due à partir de la 309^{ème} heure de stage.

⁽²³⁾ C. éduc., art. L. 124-6.

⁽²⁴⁾ C. éduc., art. L.124-5.

contrat de travail à durée indéterminée). Les conditions actuelles de rupture de la convention de stage sont très souples et une grande liberté est ainsi laissée aux cocontractants pour déterminer les motifs qui pourraient être à l'origine de celle-ci.

Enfin, il semble nécessaire d'assurer au stagiaire l'accès systématique à des droits en matière de retraite et de formation dont l'alimentation de son compte personnel de formation dans les mêmes conditions que les travailleurs.

En guise de conclusion, si le stagiaire a progressivement accès à certains droits grâce aux différentes réformes législatives, le chemin à accomplir est encore long. En saisissant juridiquement la véritable nature du stage et en le hissant au rang de "travail", le stagiaire pourrait avoir accès à de nombreux droits qui lui sont actuellement refusés. Il s'agit, selon nous, d'une étape essentielle à franchir pour assurer une condition juridique décente au stagiaire!

Abstract

Gli stages nel diritto francese: primi bilanci e nuove prospettive

Obiettivi: Il contributo ha l'obiettivo di analizzare criticamente lo statuto giuridico dello stagista nel sistema francese, con particolare riferimento alle implicazioni derivanti dall'esclusione dello stage dalla qualificazione giuridica di lavoro. In tale prospettiva, si colloca la proposta di una diversa ricostruzione concettuale fondata sulla nozione di lavoratore in formazione. **Metodologia:** La ricerca si basa su un'analisi giuridico-normativa e giurisprudenziale della disciplina francese in materia di stages, con particolare attenzione ai criteri di distinzione tra stage e lavoro. **Risultati:** L'analisi evidenzia come l'attività dello stagista presenti un'utilità economica per l'impresa ospitante e mostri profili di contiguità con il lavoro, rendendo problematica l'esclusione dello stage dalla qualificazione giuridica di lavoro e sollecitando l'esplorazione di nuove categorie interpretative. **Limiti e implicazioni:** Lo studio è circoscritto all'ordinamento francese, ma offre chiavi di lettura utili per un più ampio confronto in prospettiva comparata. **Originalità:** il contributo sollecita, attraverso una puntuale analisi dello statuto giuridico dello stagista, l'elaborazione di nuove chiavi di lettura concettuali.

Parole chiave: stage, lavoro, formazione, diritto del lavoro.

Internships in French Law: Initial Assessments and New Perspectives

Objectives: The article aims to provide a critical analysis of the legal status of interns within the French system, with particular reference to the implications arising from the exclusion of internships from the legal classification of work. In this perspective, it advances a different conceptual reconstruction based on the notion of the trainee worker. **Methodology:** The research is grounded in a legal, statutory and case-law analysis of French regulations on internships, with particular attention to the criteria used to distinguish internships from employment. **Findings:** The analysis shows that interns' activities generate economic value for the host organisation and display features closely related to work, making the exclusion of internships from the legal category of employment problematic and prompting the exploration of new interpretative frameworks. **Limitations and implications:** The study is limited to the French legal system but provides analytical tools that may support broader comparative reflections. **Originality:** Through a detailed examination of the intern's legal status, the article calls for the development of new conceptual approaches.

Keywords: internships, work, training, labour law.

Traineeships in Portugal – a brief overview

Ana Teresa Ribeiro*

Sommario: **1.** Introductory remarks. – **2.** Student traineeships. – **3.** Extracurricular (professional) traineeships. – **4.** Mandatory traineeships to access a profession. – **5.** Conclusions.

1. Introductory remarks

There are several kinds of traineeships in Portugal, that can be taken at different stages of the trainees' educational and professional paths and with distinct purposes. Depending on the situation, traineeships intend to compensate for the youth or inexperience of the trainees ⁽¹⁾ and/or to ensure that they will get a hands-on experience that will add to their theoretical knowledge. They might also intend to guarantee the retraining of people who are currently unemployed. And, in some cases, traineeships are a previous legally mandatory step for trainees to access a certain profession.

Given the wide number of possible scenarios, the regulation of this phenomenon is rather fragmented. Nevertheless, one aspect that is common to all traineeships is that none of them correspond to employment contracts. Furthermore, it is quite clear that traineeships are meant to facilitate the trainees' (re)entrance in the labour market, be it by strengthening their capabilities, providing them with practical

* Assistant Professor at Porto Faculty of Law – Universidade Católica Portuguesa. Member of CEID – Católica Research Centre for the Future of Law.

⁽¹⁾ A. LAMBELHO, *O contrato de aprendizagem e o(s) contrato(s) de estágio*, in *Questões laborais*, 2013, Special Number 42, p. 322; D. V. MARECOS, *Uma nova ferramenta de gestão: o contrato de estágio. Entre particulares e sem recurso a financiamento público*, Coimbra Editora, 2013, pp. 7-8.

knowledge that will increase their employability, or by ensuring that they fulfil all the legal conditions required to pursue a certain profession.

This short essay intends to provide a systematized panorama of the main kinds of traineeships and their applicable rules (with particular focus on extracurricular traineeships). Given such purpose, it will not delve into apprenticeships (a mechanism that is present in apprenticeship courses, which are initial vocational training courses for young people, on a work-study basis, focusing on their integration into working life and allowing them to continue their studies) ⁽²⁾.

2. Student Traineeships

Student traineeships may take place within a certain cycle of studies, namely to achieve a bachelor's or master's degree, in instances where they are deemed necessary or convenient to ensure that the trainees acquire practical knowledge aligned with their academic degrees. And, naturally, while doing such training, these students will also obtain some practical experience of a professional environment, as well as of skills valued by their potential future employers. These traineeships usually constitute a curricular unit of the course and, in the cases in which they are mandatory ⁽³⁾, trainees must achieve a positive evaluation in order to conclude the degree at stake ⁽⁴⁾.

Sometimes, however, traineeships are taken strictly on a voluntary basis, either replacing one of elective subjects of the course or as an extracurricular subject.

3. Extracurricular (professional) traineeships

Extracurricular traineeships are privately offered by companies and allow the acquisition/complement of skills, aiming at the trainees' entry/re-training into working life in a quicker, easier way. Their

⁽²⁾ See Article 9.º, paragraph 1, subparagraph *b*, Decree-Law No. 396/2007. Apprenticeships are further regulated in Ordinance No. 70/2022.

⁽³⁾ Usually, mandatory traineeships take place at Master's level or within vocational higher education courses ("cursos técnicos superiores profissionais"), according to Articles 18.º, 40.º-J, and 40.º-M, Decree-Law No. 74/2006.

⁽⁴⁾ A. LAMBELHO, *op. cit.*, p. 330.

regulation is enshrined in Decree-Law No. 66/2011, whose Article 2.º, No. 2, states that these traineeships consist of practical training in a work context intended to complement and improve the trainees' skills, aiming at their insertion or retraining into working life in a quicker and easier way, or at obtaining a technical, professional, and deontological training legally required to access a specific profession.

The traineeship requires a written contract between both parties (the trainee and the promoter) and it cannot exceed 12 months in duration ⁽⁵⁾. During the traineeship, the regime applicable to the workers of the promoter, concerning the normal working period, the daily and weekly resting periods, public holidays, absences, and safety and health at work, will also apply to the trainee ⁽⁶⁾. Furthermore, remuneration is mandatory (except in the case of very short traineeships, which should not exceed three months in duration) ⁽⁷⁾ and it shall not be lower than 80% of the national minimum wage (in addition to meal allowance) ⁽⁸⁾. Moreover, trainees also benefit from the same social security regime applicable to employees and the promoter shall also provide insurance against accidents at work ⁽⁹⁾.

However, there are also extracurricular traineeships organized by the Public Employment Service ("Instituto do Emprego e Formação Profissional"). Such traineeships are not regulated by the aforementioned Decree-Law No. 66/2011, but rather by specific legal instruments. These traineeships benefit from public funding and there are currently three programs in place: "Estágios INICIAR", "Estágios +Talentos" and "Estágios de inserção" ⁽¹⁰⁾.

"Estágios INICIAR" is aimed at unemployed people (particularly, but not exclusively, young adults) and it intends to promote their professional integration, through the development of a practical

⁽⁵⁾ See Articles 3.º, paragraph 2 and 4.º, paragraph 1, Decree-Law No. 66/2011.

⁽⁶⁾ See Article 6.º, Decree-Law No. 66/2011.

⁽⁷⁾ See Article 5.º, paragraphs 1 and 5, Decree-Law No. 66/2011.

⁽⁸⁾ See Articles 8.º, paragraph 1, and 9.º, paragraph 1, Decree-Law No. 66/2011. Currently, the minimum wage in Portugal, in the private sector, stands at 870 euros, according to Decree-Law No. 112/2024. This amount has been increased to 920 euros, in 2026 – see [Governo aumenta salário mínimo para 920 euros em 2026 - XXV Governo Constitucional](#) (accessed on 22 December 2025).

⁽⁹⁾ See Articles 10.º and 9.º, paragraph 4, Decree-Law No. 66/2011.

⁽¹⁰⁾ More information available at [Estágios - IEFP, I.P.](#) (accessed on 20 December 2025).

experience in the workplace; to better the transition from school to jobs; and to promote people's employability ⁽¹¹⁾. In turn, “Estágios +Talento” is aimed at unemployed young people aged 35 or under, with, at least, a bachelor's degree ⁽¹²⁾. Finally, “Estágios de inserção” aims to support the integration or reintegration into the labour market of unemployed or first-time job seekers with disabilities, through practical training in a work context, which complements and improves their skills, in order to facilitate their recruitment and integration and enhance their professional performance ⁽¹³⁾.

In any of these programs, the traineeship contract shall be put in writing and, throughout its duration, the rules governing normal working hours, daily and weekly rest periods, public holidays, absences, and occupational health and safety applicable to all employees of the promoter shall apply to the trainee ⁽¹⁴⁾. The traineeship shall have a duration of six months, except in the case of persons with disabilities, in which case it goes up to 12 months ⁽¹⁵⁾.

During the traineeship, the trainee is entitled to a monthly stipend (whose amount varies according to the trainee's qualifications) ⁽¹⁶⁾, meal allowance, insurance for accidents at work, and, in the case of trainees with disabilities, transportation or a transportation allowance ⁽¹⁷⁾. Finally, as previously underscored, the State sponsors these amounts. Public funding covers between 65% and 80% of the monthly stipend, depending on the situation ⁽¹⁸⁾ – namely, one of the cases where 80% of

⁽¹¹⁾ See Article 2.º, Ordinance No. 219/2024/1.

⁽¹²⁾ See Article 2.º, paragraph 2, Ordinance No. 221/2024/1.

⁽¹³⁾ See Article 40.º, Decree-Law No. 290/2009.

⁽¹⁴⁾ See Article 6.º, paragraphs 1 and 2, Ordinance No. 219/2024/1; Article 7.º, paragraphs 1 and 2, Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009.

⁽¹⁵⁾ See Article 8.º, paragraphs 1 and 2, Ordinance No. 219/2024/1; Article 9.º, paragraphs 1 and 2, Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009.

⁽¹⁶⁾ See Article 11.º, Ordinance No. 219/2024/1; Article 12.º, Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009.

⁽¹⁷⁾ See Article 10.º, paragraph 1, Ordinance No. 219/2024/1; Article 11.º, paragraph 1, Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009.

⁽¹⁸⁾ See Article 14.º, Ordinance No. 219/2024/1; Article 15.º, Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009. The meal allowance, the insurance for accidents at work and the transportation allowance, when due, are also covered by public funding: see Article 14.º, paragraph 4, Ordinance No. 219/2024/1;

the monthly stipend is covered is when a permanent, full-time employment contract is signed with the trainee within 20 working days after the end of the traineeship ⁽¹⁹⁾.

4. Mandatory traineeships to access a profession

Mandatory traineeships are required as a previous step to access certain (regulated) professions, such as attorneys, architects, psychologists, among others.

As previously noted, Decree-Law No. 66/2011, which regulates extracurricular (professional) traineeships, should also be applicable in the case of traineeships mandatory to access a profession ⁽²⁰⁾. However, this legal instrument also expressly states that it does not apply in the case of traineeships that involve performing autonomous work ⁽²¹⁾. The assessment of the nature of the work done throughout the traineeship can be, by itself, quite difficult. But the matter was even made more delicate by the fact that professional associations were not heard during the process of approval of this Decree-Law ⁽²²⁾.

Invoking this reason, as well as the autonomous nature of the work done by trainees, some associations (notably the Portuguese Bar Association) declared that it should not be applicable to their traineeships, which were therefore only ruled in accordance with their bylaws and internal regulations ⁽²³⁾. Meaning that many trainees were not being paid during their traineeship.

Article 15.º, paragraph 5., Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009.

⁽¹⁹⁾ See Article 14.º, paragraph 2, subparagraph *d*, Ordinance No. 219/2024/1; Article 15.º, paragraph 2, subparagraph *d*, Ordinance No. 221/2024/1; Article 41.º, paragraph 1, Decree-Law No. 290/2009.

⁽²⁰⁾ See Article 1.º, paragraph 1, Decree-Law No. 66/2011.

⁽²¹⁾ See Article 1.º, paragraph 2, subparagraph *e*, Decree-Law No. 66/2011.

⁽²²⁾ For further developments, see J. A. AMADO - M. PORTO, *Primeiras notas sobre o regime jurídico dos estágios profissionais*, in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, 2012, No. 3975, pp. 350-353 and A. LAMBELHO, *op. cit.*, pp. 331-334.

⁽²³⁾ See [Parecer da OA sobre a aplicação do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho - Ordem dos Advogados](#) (accessed on 22 December 2025).

Recently, this scenario changed following the commitments made by Portugal in its National Plan of Recovery and Resilience ⁽²⁴⁾, where it pledged to reduce restrictions in the access to highly regulated professions ⁽²⁵⁾. This led to the approval of Act No. 12/2023, which introduced some amendments to Act No. 2/2013 (the legal instrument that contains the framework for the creation, organization, and functioning of public professional associations).

Pursuant to this amendment, the duration of traineeships required to access professions subject to these organizations shall now not go beyond 12 months ⁽²⁶⁾ and, in addition, trainees shall be remunerated under the terms defined in the bylaws of each professional association ⁽²⁷⁾. Subsequently, and among others, the bylaws of the Portuguese Bar Association were modified, to ensure that, whenever the internship involves the performance of work, the trainee is guaranteed a remuneration corresponding to the duties performed, in an figure of at least the minimum wage plus 25% of this amount ⁽²⁸⁾.

Paradoxically, despite it being an important step to ensure dignity of this work and a more democratic access to these professions, some voices have expressed the concern that the mandatory payment of trainees in this context might actually become an added obstacle, since it might prevent mentors with lesser means from offering these traineeships and *de facto* hinder the access to the profession ⁽²⁹⁾.

⁽²⁴⁾ Available at [PRR - Recovery and Resilience Plan - Recovering Portugal](#) (accessed on 21 December 2025).

⁽²⁵⁾ See C6 – Qualifications and competences, of the Portuguese NPRR.

⁽²⁶⁾ For instance, and before this reform, the traineeship of lawyers in training used to have a duration of 18 months. For further elements, see [Novo Estatuto: o que muda no Estágio - CRLisboa - Pod Informar](#) (accessed on 22 December 2022). This reform also introduced new rules regarding the beginning period of traineeships, the subjects under evaluation, the final evaluation juri, among others.

⁽²⁷⁾ See Article 8.º, paragraph 2, subparagraph *a* and the newly added Article 8.º-A, Act No. 2/2013. According to the latter, insofar the traineeship implies the provision of work, the trainee shall be guaranteed remuneration corresponding to the performed tasks, which shall be determined in accordance with constitutional and legal criteria, such as the principle of equal working conditions.

⁽²⁸⁾ See Article 195.º, paragraph 7, Act 145/2015.

⁽²⁹⁾ Despite acknowledging the fairness in paying trainees, some lawyers attest to the fact that the impose stipend amounts may deter the establishment of these traineeships and, therefore, become hurdles in the access to the profession – see [Entre a intenção de democratização e a realidade de elitização - reformas no estágio para advogado - CNN Portugal](#) and [Os insuportáveis paradoxos dos novos estágios na advocacia – ECO](#) (both

And, in fact, while there might be additional factors explaining this phenomenon, since this change has been implemented, the available data shows a low number of law firms available to provide traineeships, as well as a decrease in the number of lawyers in training ⁽³⁰⁾.

5. Conclusions

Traineeships can be a very effective way to boost the access of younger people to the labour market, honing their skills and preparing them for the expectations of their future employers. And there are different types of traineeships that can be tailored to a wide variety of situations.

Nevertheless, there are challenges, such as the high Portuguese youth unemployment rate (exceeding the EU average) ⁽³¹⁾, that current regulations have yet to solve.

Adjustments to the rules/outline of traineeships might help counteract this reality. Yet, some recent changes, although undeniably well-intentioned, might actually have contributed to making it more difficult for young people to access the labour market, where mandatory traineeships are at stake. In fact, while it is important that trainees are paid during this period, one should keep in mind that, due to their structure and means, many mentors are now unable to provide traineeships, with an obvious loss for prospective trainees. Furthermore, even though trainees might perform valuable work, their mentoring requires availability and monitoring, particularly in the beginning. Which may be conceived, by some, as a cost. To which now is added the remuneration of trainees, many of whom, in future, may become competitors of their current mentors. This line of thinking, as well as the

accessed on 22 December 2025). The same apprehension had already been previously present in Literature: see J. L. AMADO - M. PORTO, *op. cit.*, pp. 352-353 and A. LAMBELHO, *op. cit.*, p. 333.

⁽³⁰⁾ See [Para já, apenas 42 advogados aceitam receber estagiários nos escritórios - Ordem dos Advogados](#) and [Número de advogados em Portugal desce em 2024 para 38.581 - Ordem dos Advogados](#) (accessed on 22 December 2025).

⁽³¹⁾ In the third trimester of 2025, the unemployment rate of people between 16 and 24 years stood at 18.8% (see [Taxa de desemprego jovem \(16 a 24 anos\)-Trim | BPstat](#), accessed on 22 December 2025), while the EU average, in October 2025, was of 15.2% – see [DUnemployment statistics - Statistics Explained - Eurostat](#) (accessed on 22 December 2025).

absence of an excess of work that justifies hiring someone else, and the lack of financial means to pay trainees, may discourage mentors from taking this role. Which is rather concerning, since, without this step, prospective trainees are effectively barred from these professions ⁽³²⁾. A continuous reflection on these solutions is, therefore, needed.

Abstract

I tirocini in Portogallo – una breve panoramica

Obiettivi: L'articolo intende fornire una panoramica dei tirocini in Portogallo, individuando le principali categorie in cui possono essere classificati nonché la disciplina applicabile. **Metodologia:** Analisi giuridica. **Risultati:** Nonostante l'esistenza di diverse tipologie di tirocini, la disoccupazione giovanile rappresenta una realtà preoccupante in Portogallo. Inoltre, imponendo una remunerazione per i tirocini obbligatori, il legislatore portoghese potrebbe aver inavvertitamente creato ulteriori ostacoli all'accesso a determinate professioni. **Limiti e implicazioni:** L'assenza di studi sociologici che consentano di trarre ulteriori conclusioni. **Originalità:** La letteratura sul tema in Portogallo è molto limitata.

Parole chiave: tirocini in Portogallo, tirocini curricolari, tirocini extracurricolari, tirocini obbligatori per l'accesso a una professione.

Traineeships in Portugal – a brief overview

Purpose: This Article intends to provide a brief overview of traineeships in Portugal, identifying the main categories on which they can be divided, as well as the applicable rules. **Methodology:** Legal analysis. **Findings:** Despite the existence of several kinds of traineeships, youth unemployment is still a concerning reality in Portugal. In addition, by imposing a remuneration on mandatory traineeships, the Portuguese legislator might have unintentionally created additional obstacles in the access to certain professions. **Research limitations/implications:** The absence of sociological studies that allow the formation of further conclusions. **Originality:** There are very few writings in Portugal regarding the subject matter.

Keywords: Traineeships in Portugal, Student traineeships, Extracurricular traineeships, Mandatory traineeships to access a profession.

⁽³²⁾ J. L. AMADO - M. PORTO, *op. cit.*, pp. 352-353.