Capitolo 3
IL TIROCINIO – UN PASSO VERSO LA TUA CARRIERA

Path for Career

Erasmus+ No 2018-1-RO01-KA204-049513

PATH FOR CAREER

Programma Erasmus+ Partenariati Strategici

CONVENZIONE **No. 2018-1-RO01-KA204-049513**

Progetto coordinato da:
Asociatia **SMART EDUCATIONAL PROJECTS**
Strada Calea Severinului, Nr.59, Bl.1, Ap1
TÂRGU JIU
Romania

https://path4career.eu/ https://twitter.com/path4career1

https://www.facebook.com/Path4Career1/

Il partenariato è composto da:

SMART EDUCATIONAL PROJECTS
www.sep_ngo.eu

acrosslimits
www.acrosslimits.com

ESSENIA University and Enterprise Training Partnership UETP
www.esseniauetp.it

UCAM Universidad Católica de Murcia
www.ucam.edu

Interactive 4D
www.interactive4d.com

MBM Training & Development Center Ltd
www.mbmtrainig.uk

Il supporto della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflette solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Maggiori informazioni sul Programma Erasmus+ e sul progetto sono disponibili alla pagina della piattaforma Erasmus+ per la disseminazione dei progetti e dei risultati https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/

Tavola dei contenuti

A. INQUADRAMENTO TEORICO

Considerazioni generali ……..……..……3

Introduzione ……..……..…….6

Tirocini: Definizioni e concetti-chiave ……..……..……10

1. **PARTE I**
   - 1.1. Riferimenti normativi a livello europeo.....13
   - 1.2. Attori coinvolti nella pianificazione e nella implementazione dei tirocini 19
   - 1.3. Transizione dalla formazione al lavoro, occupabilità e occupazione …….....20
   - 1.4. Aspetti formativi, risultati di apprendimento e acquisizione delle competenze 21
   - 1.5. Tirocini di qualità.....22
   - 1.6. Buone pratiche nella pianificazione e implementazione dei tirocini.....25
2. **PARTE II**
   - 2.1. Esperienze e riferimenti nei paesi partner del progetto Path for Career 33
     - 2.1.1. Romania 33
     - 2.1.2. Italia 35
     - 2.1.3. Spagna 36
     - 2.1.4. Regno Unito 38
     - 2.1.5. Francia 39
     - 2.1.6. Malta 41
3. Conclusioni 43

Riferimenti bibliografici ……45

Appendice I ……47

B. ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE PRATICA DELL'APPRENDIMENTO

1. Prepararsi per la candidatura a un tirocinio 51
2. Durante un tirocinio ……..……..…….61
   - 2.1. Suggerimenti pratici 66
3. Cosa fare una volta terminato il tirocinio ……..……..…67

Riferimenti bibliografici 73

A. INQUADRAMENTO TEORICO

Considerazioni generali

In questo capitolo ci concentriamo sui tirocini rivolti a giovani laureati che possono intraprendere un periodo di apprendimento basato sul lavoro in un'organizzazione o in una azienda per un periodo di tempo definito (esperienze di lavoro pratiche a breve termine).

Come vedremo nel dettaglio, ci sono diversi tipi di tirocinio e ne approfondiremo ciascun tipo nelle pagine che seguono per offrirne una panoramica generale. Il focus principale di questo capitolo sarà sui tirocini "extra-curriculari": quelli rivolti prevalentemente a neolaureati, una volta conseguita, appunto, la laurea.

I tirocini sono uno strumento specifico pensato per rafforzare l'occupabilità dei giovani attraverso l'acquisizione di abilità pratiche. Questo risultato di apprendimento gioca un ruolo particolarmente importante perché tali abilità pratiche sono poco sviluppate nei programmi di istruzione tradizionali, sia nelle scuole che nelle università, sebbene la loro rilevanza sia ampiamente riconosciuta e richiesta specificamente dal mercato del lavoro. I tirocini ben strutturati dovrebbero essere, in questo senso, un passaggio fondamentale per gli individui, i datori di lavoro e per l'economia nel suo insieme. I tirocini possono favorire il miglioramento del profilo delle competenze dei cittadini dell'Unione europea, sia in termini di competenze tecniche sia di competenze trasversali (cfr. **Capitolo 2**), il cui miglioramento è essenziale per la prosperità futura dello spazio comune europeo.

I tirocini sono strumenti importanti per facilitare il passaggio dalla scuola e dall'università al lavoro, incoraggiare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro grazie allo sviluppo e / o al rafforzamento delle reti interpersonali e del capitale sociale. In questo senso, un tirocinio può aumentare le possibilità di trovare un lavoro stabile grazie a diversi fattori:

- i tirocini sono **esperienze formative di lavoro** e di valorizzazione del **capitale umano**, delle **competenze** e delle **abilità**;
- i tirocini sono un'**opportunità** per le aziende per conoscere neolaureati e le loro capacità prima di una eventuale assunzione;

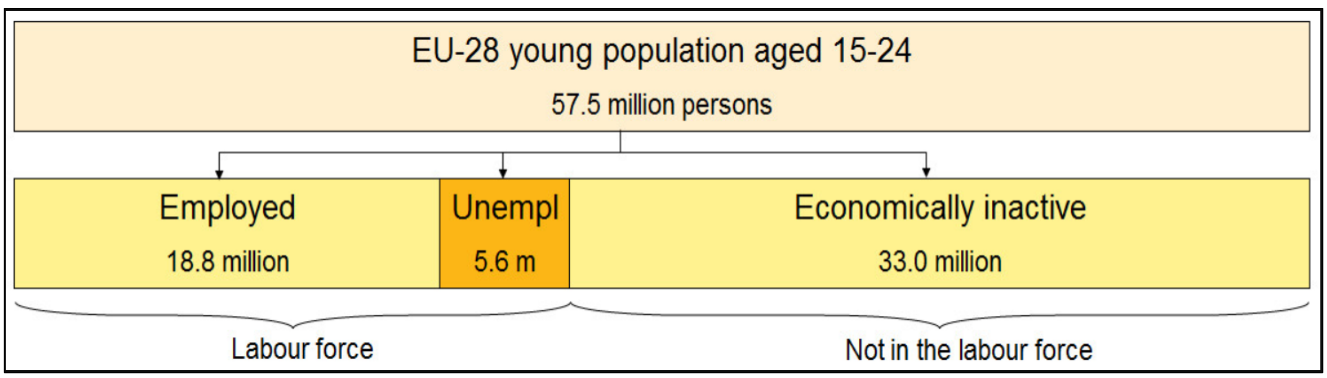
- neolaureati aumentano la loro **occupabilità** grazie all'esperienza sul campo e a nuovi contatti e relazioni.

L'attenzione specifica sull'importanza e l'impatto che i tirocini hanno sul passaggio dall'istruzione al lavoro fa parte della nuova enfasi sulle "politiche dell'occupabilità" che hanno caratterizzato le politiche del mercato del lavoro dell'UE negli ultimi decenni. Queste politiche hanno posto attenzione, ad esempio, su come supportare e fornire agli individui le competenze e le capacità necessarie per trovare un lavoro.

Lo spostamento dell'enfasi da "occupazione" a "occupabilità" (vale a dire: dall'offerta di lavoro alla domanda di lavoro) corrisponde anche a uno spostamento di approccio rispetto ai criteri utilizzati per valutare le attività lavorative dei dipendenti non (solo) dal punto di vista delle «qualifiche» (registri ufficiali, completamento ufficiale di un corso, ecc.) ma principalmente dal punto di vista delle «abilità» (attitudini).

Nonostante sia stata raggiunta una consapevolezza diffusa che conferma l'importanza di una valutazione che possa definirsi comprensiva (in termini sia di qualifiche che di abilità), il sistema attuale continua a non considerare le competenze direttamente collegate all'occupazione seppure, in effetti, proprio la carenza di competenze così come l'incapacità di presentarle oppure di metterle a valere rappresentano alcuni degli ostacoli che pongono limiti concreti all'occupazione, in particolare dei giovani, nel mercato europeo. È anche per questo che, nella maggior parte dei paesi membri dell'UE, il tasso di disoccupazione giovanile è superiore a quello della popolazione adulta generale[1].

Figura 1. Popolazione occupata, disoccupata ed economicamente inattiva**,** EU-28, persone di età compresa tra i 15-24, 2012



Fonte : Eurostat, EU labour force Survey, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/

[1] https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm

Sui tassi di disoccupazione giovanile incidono particolarmente i fattori legati alla transizione dall'istruzione al mercato del lavoro e alle lacune relative alle competenze da acquisire e/o adeguare al mercato del lavoro.

Il dibattito sull'occupabilità, le qualifiche e le competenze tra i giovani non è nuovo, in Europa. Si consideri, ad esempio, che gli ultimi trent'anni sono stati caratterizzati da una crescita significativa nel settore delle "industrie ad alta intensità di conoscenza"[2] le quali influenzano sia l'offerta che la domanda di lavoro. Se l'occupazione nei settori appartenenti alle industrie ad alta intensità di conoscenza è cresciuta, questa espansione non è stata generale e non ha riguardato l'intera forza lavoro: si è verificata, a livello complessivo, una perdita significativa di posti di lavoro e questa perdita ha colpito principalmente la forza lavoro meno qualificata. Questa situazione rende evidente che l'offerta di lavoro e la crescita dell'occupazione possono seguire traiettorie diverse. La crisi finanziaria del 2008 ha ulteriormente modificato l'andamento e l'indirizzo delle economie in UE nonché le dinamiche del mercato del lavoro al suo interno, con un impatto considerevole sui tassi di occupazione e disoccupazione, sia durante la recessione che nella successiva fase di ripresa. Il disallineamento tra le conoscenze acquisite nel corso dell'istruzione formale e le competenze richieste dal mercato del lavoro, il numero dei laureati, le condizioni strutturali a livello centrale e locale, insieme a diversi altri fattori che possono incidere sulla direzione del mercato del lavoro giovanile, sono stati considerati tra gli elementi chiave e che incidono sui tassi e sulla composizione della disoccupazione giovanile, a partire dal 2008.

È possibile affermare che, secondo le statistiche[3], i neolaureati che hanno completato l'istruzione terziaria hanno maggiori possibilità di trovare impiego e il rischio di disoccupazione, per loro, diminuisce. Ciò appare vero specialmente per i laureati nelle discipline STEM (scienza, tecnica, ingegneria, matematica). La scienza e l'innovazione, infatti, saranno la chiave e lo stimolo all'economia nei prossimi anni. Inoltre, va notato che, in generale, le questioni relative all'istruzione e al rischio di disoccupazione sono generalmente più comuni per i giovani poco qualificati, già a rischio di inattività ed esclusione a lungo termine.

[2] L'OCSE inserisce tra le "industrie ad alta intensità di conoscenza", settori quali: finanza, assicurazioni, telecomunicazioni, servizi alle imprese. Recentemente questa definizione comprende anche i settori dell'istruzione e della salute: https://www.oecd.org/innovation/inno/innovationandknowledge-intensiveserviceactivities.htm
[3] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics

Servizi di collocamento più efficienti, attività di formazione più adeguate, come ad esempio i tirocini, si mostrano a questo punto particolarmente necessari e significativi.

Introduzione

I tirocini sono diventati molto popolari anche grazie alle attività e all'impegno dei centri per l'impiego, degli istituti scolastici e degli studenti stessi che beneficiano dei vantaggi che partecipano attivamente a tali iniziative.

Il numero totale di tirocinanti all'anno è stimato tra 4 e 6 milioni[4]. Un'indagine dell'Eurobarometro risalente al 2013[5] mostrava che già allora, in tutti i paesi membri dell'UE, un cittadino su due di età compresa tra i 15 e i 35 anni ha svolto un tirocinio. Questi dati suggeriscono anche un aumento del livello di partecipazione negli ultimi anni: rispetto alle persone di età compresa tra 30 e 35 anni, le persone di età compresa tra i 20 e i 29 partecipano in numero maggiore a queste iniziative. Tale dato indica non solo una partecipazione maggiore per le generazioni più giovani ma, probabilmente, anche maggiori informazioni e sensibilizzazione su tali opportunità[6].

I tirocini, come anticipato, supportano i neolaureati nel passaggio dall'università al mercato del lavoro. I tirocinanti possono acquisire familiarità con le conoscenze e le competenze utili e necessarie per il mercato del lavoro in generale, nonché alle competenze tecnico-settoriali specifiche richieste dal settore specifico di lavoro presso il quale stanno svolgendo il tirocinio. In questo senso, i tirocini possono essere considerati un vero e proprio "ponte" tra la teoria appresa all'università e la messa in pratica successiva di quanto appreso.

In questo modo, è possibile incidere sulle prestazioni lavorative, offrendo ai tirocinanti l'opportunità di acquisire conoscenze all'interno di uno specifico settore di lavoro, identificando le proprie preferenze relative al lavoro e sviluppando interessi meglio definiti in compiti specifici. I tirocinanti iniziano a imparare ciò che preferiscono e/o non preferiscono dal lavoro e hanno l'opportunità di comprendere al meglio le proprie preferenze e inclinazioni prima di entrare nel mondo del lavoro nel ruolo di dipendenti a tutti gli effetti.

4 http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf
5 https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/eb/eb81/eb81_first_en.pdf
6 https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_378_en.pdf

Dal punto di vista delle organizzazioni/aziende e dei datori di lavoro, ospitare tirocinanti può rappresentare una scelta con ricadute positive, perché permette di procedere a una prima analisi approfondita del potenziale futuro dipendente grazie all'opportunità di "testare" e formare tirocinanti prima di assumerli. Inoltre, in generale, i tirocinanti possono portare in azienda (anche) nuove idee e proposte.

Dal punto di vista dei decisori politici e delle istituzioni governative, i tirocini possono essere promossi in settori specifici che abbiano un'importanza strategica per l'economia, a favore di un beneficio complessivo più ampio.
È interessante notare che, a livello europeo, ci sono alcuni settori nei quali i tirocini sono sempre più comuni e richiesti, in ambito sia pubblico che privato, governativo o non governativo[7].

La tabella che segue raccoglie i settori in cui il numero di tirocini è maggiore, nei paesi membri UE:

Tabella 1. Settori principali per lo svolgimento dei tirocini (2011)

SETTORI	STATI MEMBRI
Industrie creatività e spettacolo (e.g. cultura, arte & editoria)	AT, BE, DE, DK, EL, ES, FI, FR, IE, IT, LT, LV, MT, NL, PT, SE, UK
Media, Giornalismo & PR	AT, BE, DE, DK, EL, ES, FI, FR, IT, LT, LV, MT, NL, SE, UK
Turismo & Accoglienza	AT, BE, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, EL, FR, HU, IE, IT, LU, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK, UK
Amministrazione aziendale & consulenza gestionale	AT, BE, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IT, MT, NL, PT, SE, SI, SK, UK

[7] http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf

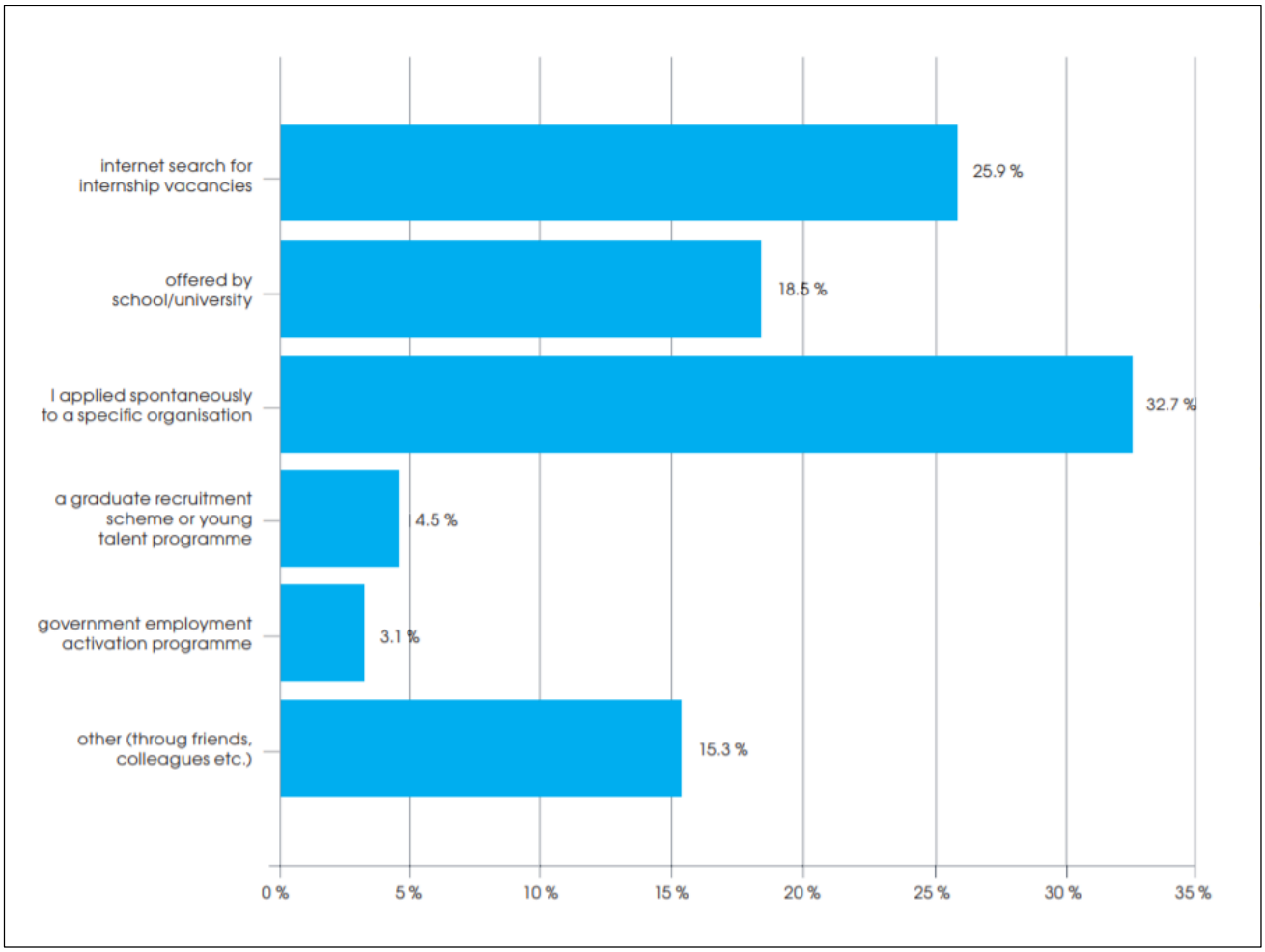
Banca, finanza & contabilità	BE, CY, DE,DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LU, MT, NL, PT, RO, SE, SI, SK, UK
Attività manufatturiere	AT, BG, BE, CZ, DE, ES, FI, FR, IT, LV, MT, NL, PL, RO, SE, SI, SK, UK
Terzo settore, NGOs	AT, BE, CZ, DE, EL, ES, IE, IT, FI, FR, IT, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK, UK
Pubblica amministrazione	BE, BG, CZ, DE, EL, ES, FI, FR, IT, LT, MT, LT, MT, NL, PL, PT, SI, SK, UK

Fonte: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/19623a37-37ee-4a60-b7ba-14a55526012f/language-en

Come detto, i tirocini offrono la possibilità di avere un'esperienza lavorativa in un campo professionale specifico e quindi avere un'idea più chiara di ciò che è richiesto in termini di abilità, competenze e conoscenze in un ambito di lavoro specifico. È ovviamente sempre da preferire la coerenza tra qualifica ottenuta e settore nel quale un potenziale tirocinante decide di candidarsi. In ogni caso, non esiste una regola comune in questo senso e tale coerenza è consigliabile ma non vincolante.

Secondo un sondaggio sulla qualità dello tirocinio in Europa, gestito dall'European Youth Forum (2011), il 33% dei tirocinanti si è candidato spontaneamente all'organizzazione/azienda ospitante il tirocinio, il 26% si è candidato dopo avere trovato un'offerta di tirocinio online e il 18% ha ricevuto l'offerta per un tirocinio dalla propria scuola o università. I programmi di assunzione per laureati, i programmi per giovani talenti e i programmi statali per favorire l'occupazione hanno invece coinvolto meno dell'8% degli intervistati, mentre poco più del 15% ha dichiarato di aver utilizzato altri metodi.

Figura 2. Come avviene la ricerca di un tirocinio per un candidato



Fonte: Survey on Internship Quality in Europe, 2011

Tirocinio: definizioni e concetti-chiave

Non è facile trovare una definizione comune di «tirocinio» soprattutto quando ci riferiamo a paesi diversi. È comunque possibile identificare alcuni punti che sembrano essere comuni a tutti gli Stati membri. Questi punti comuni possono essere riassunti come segue:

- obiettivo **educativo** e **formativo**;
- **apprendimento** sul campo;
- esperienza che si svolge in un **arco di tempo stabilito**.

I tirocini hanno una durata di breve-medio termine: possono durare da poche settimane a sei mesi. In alcuni casi, possono durare anche un intero anno. Un tirocinio offre a studenti e laureati la possibilità di approfondire la propria formazione e il proprio apprendimento grazie all'esperienze diretta in un contesto di lavoro: in questo senso, i tirocini sono esperienze di apprendimento *pratico* in uno specifico campo professionale connesso al profilo personale e professionale del tirocinante.

Esiste anche un altro tipo di formazione sul posto di lavoro che può essere erroneamente confusa con il tirocinio: si tratta dell'«apprendistato». A differenza dei tirocini, gli apprendistati fanno parte di un programma di istruzione o formazione che combina formazione pratica e professionale sul posto di lavoro e istruzione teorica in classe[8]. Gli apprendisti sono impiegati per fare pratica mentre continuano a studiare per ottenere una qualifica formale (rilasciata dall'università o da un centro di formazione). Terminato l'apprendistato, l'apprendista dovrebbe aver acquisito le capacità e le conoscenze necessarie per la carriera prescelta o passare al successivo livello di apprendistato. Gli apprendistati sono legalmente vincolanti e comportano un contratto. Per queste ragioni principali sono differenti rispetto ai tirocini.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Commissione Europea (CE) forniscono delle utili definizioni di tirocinio e che aiutano a comprendere meglio quali sono i tratti che li differenziano:

[8] https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/traineeship-internship-apprenticeship-which-one-is-for-you-

Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)	I tirocini offrono ai giovani che hanno terminato gli studi o stanno ancora studiando, l'opportunità di imparare sul posto di lavoro.
Commissione Europea (CE)	I tirocini offrono al tirocinante la possibilità di svolgere alcune ore di esperienza lavorativa e di solito durano da poche settimane a sei mesi. Non sono collegati a qualifiche riconosciute.

In entrambi i casi, i tirocini sono definiti come una forma di apprendimento pratico e come strumenti che offrono ai giovani l'opportunità di acquisire esperienza lavorativa o utilizzare le competenze acquisite nel corso della formazione in un contesto pratico.

Si possono distinguere tre grandi categorie principali di tirocinio:

1. Tirocini **curriculari**:

I tirocini che rientrano in questa categoria hanno un focus centrale sull'apprendimento e sono spesso mediati o certificati da istituzioni scolastiche o universitarie. Anche se l'obiettivo finale è quello di preparare i tirocinanti al mercato del lavoro, questi tipi di tirocini si concentrano più sul raggiungimento dei risultati di apprendimento che sulla garanzia di un impiego successivo. Questi tipi di tirocini sono comuni nei programmi di istruzione e formazione professionale in ambito VET e sono sempre più popolari anche nei programmi di istruzione superiore.

2. Tirocini svolti nell'ambito delle **politiche attive del mercato del lavoro** (ALMPs):

Il focus di questi tirocini è favorire un impiego successivo attraverso l'acquisizione di esperienza e competenze professionali. Questi tirocini sono spesso mediati o supportati dai servizi pubblici per l'impiego, che sono anche responsabili della supervisione della qualità e dei risultati di questo tipo di tirocini. In risposta alla crisi economica e finanziaria (2008), i tirocini in ambito ALMP sono diventati particolarmente diffusi in tutti gli Stati membri dell'UE. Questi tirocini sono di solito sovvenzionati dagli Stati, finanziati dal Fondo sociale europeo o da iniziative a favore dell'occupazione giovanile.

3. Tirocini nel **libero mercato**:

Di solito questi tirocini si svolgono in settori professionali specifici (uno studente o neolaureato in legge può svolgere un tirocinio presso uno studio legale, ad esempio). Anche per questo caso, al seguito del tirocinio non si ottengono qualifiche riconosciute. I termini e le condizioni per questo tipo di tirocinio sono stabiliti dai datori di lavoro e dagli stessi tirocinanti, senza alcuna mediazione da una parte terza. I tirocini ai quali i laureati si auto-candidano dopo aver completato gli studi per acquisire esperienza lavorativa rientrano in questa categoria e, tra gli altri, si può trattare di tirocini non retribuiti o tirocini per posizioni altamente competitive e popolari (come i tirocini presso le istituzioni europee).[9]

Come detto, la tipologia di tirocinio di riferimento in questo **Capitolo III** è quella dei tirocini extra-curriculari: non fanno parte di un percorso di studio e generalmente offrono sia un contenuto formativo che un orientamento professionale – ovvero supportare i neolaureati nel passaggio dall'istruzione al lavoro. I tirocini extra-curriculari si realizzano grazie alla relazione tra tre soggetti: il tirocinante, l'azienda e il "promotore" del tirocinio. Questo tipo di tirocinio garantisce a tutti i soggetti coinvolti maggiore qualità; nello specifico è la presenza di un soggetto terzo/intermediario (il promotore) che svolge il ruolo di "garante" della qualità e della correttezza delle procedure. Il promotore può essere un centro per l'impiego, un'università, una scuola secondaria o un centro di formazione professionale.

Come vedremo nelle pagine seguenti, la qualità dei tirocini rappresenta un aspetto particolarmente importante che è stato promosso e regolato sia a livello nazionale che a livello dell'UE.

[9] https://europa.eu/european-union/about-eu/working/graduates_en

1. PARTE I

1.1. Riferimenti normativi a livello europeo

L'occupazione e il passaggio dal periodo della formazione (università) a quello del mercato del lavoro è una delle priorità fondamentali dell'Unione europea. Per questo motivo, i tirocini e altre forme di formazione sul posto di lavoro sono diventati una priorità strategica nell'ambito delle politiche educative dell'Unione Europea. Osservando quanto accade nei paesi in cui sono i tirocini sono diffusi, è possibile affermare che questi rappresentano uno strumento importante che incoraggiano l'apprendimento e offrono una risposta concreta contro la disoccupazione per i giovani.

I tirocini sono stati ideati proprio come strumenti per migliorare, da un lato, l'acquisizione di competenze più specifiche in base a quelle effettivamente richieste dal mercato del lavoro e, dall'altro, per creare un contatto diretto tra i giovani e il lavoro. Queste esigenze e le politiche ideate per rispondervi, sia a livello nazionale che a livello sovranazionale/UE, hanno acquisito importanza negli ultimi decenni e hanno avuto un ulteriore impulso dopo la crisi finanziaria del 2008-2009 quando, gli alti tassi di disoccupazione giovanile, hanno reso necessario un approccio integrato di questo tipo per affrontare le difficoltà nel trovare un lavoro stabile e dignitoso per i giovani. Questo è il motivo per cui negli ultimi anni l'apprendimento basato sul lavoro è stata una priorità politica a livello europeo.

Già a partire dalla strategia di Lisbona del 2000 l'Unione europea pone la sua attenzione al rapporto tra la «qualità» e la «quantità» di posti di lavoro e alla formazione come un passo fondamentale per raggiungere un obiettivo collettivo specifico:

> *diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale*[10].

Ciò significa che favorire l'occupazione giovanile è una delle strategie presenti nell'agenda dell'Unione europea da circa due decenni, nel corso dei quali sono stati promossi diversi programmi e iniziative con l'obiettivo di promuovere, sostenere e garantire l'occupazione

10 https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm

giovanile in base alle esigenze di mercato europeo (in continua evoluzione) e con l'obiettivo principale di migliorare le opportunità di lavoro per i giovani.

All'inizio degli anni Novanta, al fine di rafforzare la capacità dell'economia europea di creare (nuovi) posti di lavoro, quasi tutti gli Stati membri dell'UE sono andati nella direzione della deregolamentazione (*deregulation*) e hanno reso il mercato del lavoro più flessibile. Nonostante il suo scopo originale (semplificare), queste nuove direzioni hanno creato mercati del lavoro segmentati caratterizzati da contratti "atipici" (contratti a tempo determinato o temporanei) e una minore stabilità per i lavoratori nel lungo periodo. I contratti atipici, da un lato, possono favorire il primo ingresso al mercato del lavoro per neolaureati e giovani in generale ma, allo stesso tempo, possono essere utili anche ai datori di lavoro per testare le capacità e la produttività prima di assumere in forma stabile. Tuttavia i contratti atipici offrono meno formazione sul posto di lavoro, una retribuzione minore e degli standard di qualità molto spesso mediocri rispetto ai contratti standard[11]. Tali condizioni negative sono a discapito soprattutto dei giovani[12].

Comprendere le implicazioni successive e l'impatto di questi cambiamenti economici è stato un riferimento necessario per capire quali tipi di interventi politici devono essere considerati i più efficaci per affrontare gli attuali livelli di disoccupazione giovanile.

Con questo obiettivo, la strategia Europa 2020 ha promosso la crescita economica, il miglioramento delle prestazioni e della qualità dei sistemi di istruzione e formazione, la mobilità dei giovani, sia a fini di apprendimento che di lavoro, per garantire una transizione fluida e normata per i giovani sul mercato del lavoro e favorire, anche, l'attrattiva dell'istruzione terziaria al di fuori dei confini della UE[13].

Il comunicato di Bruges (2010) è un pacchetto di obiettivi e azioni a lungo termine per la cooperazione europea in materia di IFP per il periodo 2011-2020, insieme ai 22 risultati a breve termine per il periodo 2011-2014, che propongono azioni concrete a livello nazionale per il raggiungimento di tali obiettivi. Afferma che:

> *l'apprendimento basato sul lavoro è un modo per permettere agli individui di sviluppare il proprio potenziale. La componente lavorativa contribuisce in maniera sostanziale a sviluppare un'identità professionale ed incrementare l'autostima individuale. Un*

11 http://eurofound.europa.eu/ observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe

12 Va detto che il problema non è limitato ai giovani. Soprattutto nell'Europa meridionale nuove e sicure opportunità di lavoro riguardano anche il cosiddetto segmento "secondario" della forza lavoro: donne, persone con più di 50 anni, il segmento non qualificato della forza lavoro, la stragrande maggioranza degli immigrati..

13 http://europa.eu/youthonthemove/%20docs/communication/youth-on-the-move_EN.pdf

programma di IFP in grado di assicurare risultati e che permette di acquisire formazione tanto al di fuori che sul posto di lavoro può di conseguenza contribuire fortemente alla coesione sociale nelle nostre società.[14]

Nell'aprile 2017 il Parlamento ha presentato un documento intitolato *Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships and Volunteering*[15]. Questo rapporto contiene importanti conclusioni che possono essere utili da considerare come riferimento al fine di rilevare lo stato dell'arte e come affrontare le difficoltà e i problemi relativi allo sviluppo delle competenze e alle politiche occupazionali.

Gli aspetti principali del documento possono essere sintetizzati come segue:

- il mercato del lavoro europeo è caratterizzato da una **domanda di lavoro debole**. I giovani che affrontano questa situazione devono fare qualcosa che li possa distinguere nella fase di selezione.
- A livello europeo l'apprendimento basato sul lavoro deve essere considerato una risposta importante per **affrontare la disoccupazione giovanile e i possibili disallineamenti con le competenze**.
- Al fine di promuovere tirocini, stage e attività di volontariato di qualità, è importante superare le sfide grazie alle **risposte politiche** e al **coinvolgimento diretto delle parti interessate**.
- Sebbene i tirocini siano un'opportunità interessante sia per i datori di lavoro che per i giovani, sono generalmente meno regolamentati rispetto all'apprendistato e offrono **condizioni di lavoro e di apprendimento meno sicure** per i partecipanti.
- La promozione e l'implementazione di tirocini di qualità rendono necessaria una riformulazione delle responsabilità (che devono essere condivise), i **costi e i benefici** tra governo, istituti di istruzione, datori di lavoro e individui.

Agli Stati membri, con l'aiuto e il sostegno dell'UE, viene quindi chiesto di lavorare per prevenire l'abbandono scolastico e di aiutare i neo-laureati a fare esperienza di lavoro. La Commissione europea ha proposto e finanziato utilizzando i fondi dell'UE diverse azioni, a promozione di una serie di politiche. Queste includono l'iniziativa Garanzia Giovani[16], Fondo

14 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en
15 http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf
16 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en

Sociale Europeo (FSE)[17], ESF Technical Assistance to Young business starters[18], Your First EURES Job[19] e, chiaramente, il Programma Erasmus+[20].

Garanzia Giovani

Un documento importante sulle politiche e gli interventi in materia di occupazione giovanile è rappresentato dalla raccomandazione del Consiglio, del 22 aprile 2013, sull'istituzione di una "Garanzia per i giovani".

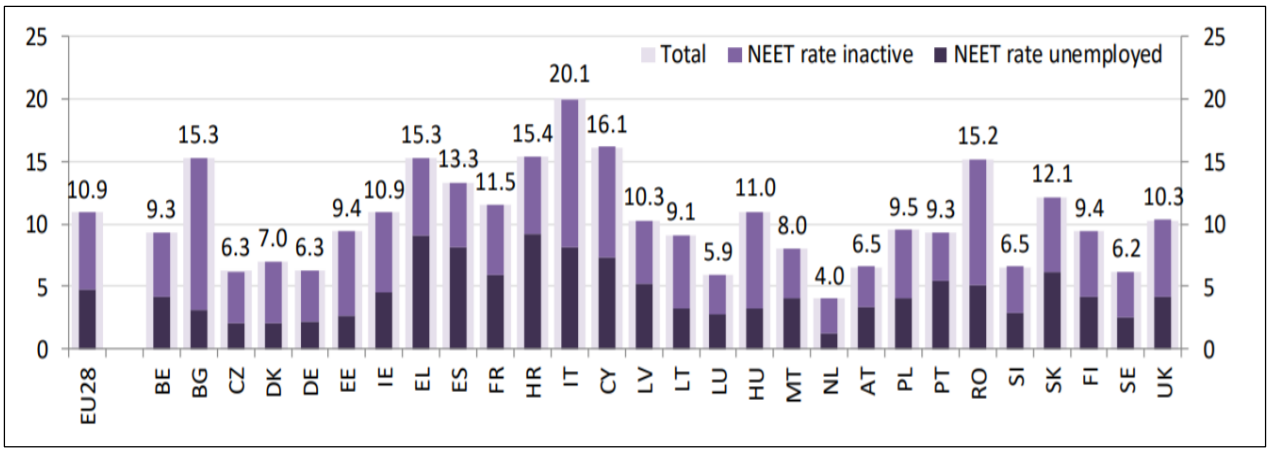
Garanzia Giovani è un'iniziativa volta a contrastare la disoccupazione giovanile, garantendo a tutti i giovani di età inferiore ai 25 anni (o fino a 29 anni per alcuni paesi), che siano iscritti o meno ai servizi per l'impiego, di svolgere, dopo avere terminato l'università, un'esperienza concreta e di qualità. Il punto di partenza per partecipare al programma Garanzia giovani è la registrazione presso il servizio di collocamento della propria zona ed essere un NEET (persone non impegnate nello studio, né nel lavoro né nella formazione).

Poiché la registrazione è spontanea e avviene per volontà del singolo, sarebbe opportuno per gli Stati membri definire una strategia di individuazione e riconoscimento dei NEET non ancora registrati presso i centri pubblici per l'impiego al fine di raggiungerne il numero maggiore: rappresentano la fascia della popolazione giovanile più difficile da individuare. L'offerta di buona qualità dovrebbe riguardare un posto di lavoro, un apprendistato, un tirocinio o un periodo di formazione continua e adattarsi alle esigenze e alle situazioni individuali.

In totale, nel 2017 ci sono stati 7,1 milioni di registrazioni per partecipare al programma Garanzia giovani, 5 milioni appartenenti proprio ai NEET di età compresa tra 15 e 24 anni e 2,1 milioni dalla fascia di età 25-29. Secondo i dati raccolti dalla Commissione europea per il monitoraggio dei sistemi di Garanzia giovani in Europa[21], il tasso di NEET nella fascia di età compresa tra 15 e 24 anni è sceso al 12,5% nel 2014, quando è stato il programmi a livello nazionale per i vari paesi membri, fino a passare al 10,9% nel 2017. Ciò rappresenta una riduzione di oltre un milione nel numero di giovani NEET a livello complessivo: da circa 7 milioni nel 2014 a circa 5,9 milioni nel 2017, dimostrando un impatto positivo dell'iniziativa in quasi tutti i paesi membri.

17 https://ec.europa.eu/esf/home.jsp
18 https://europa.eu/youreurope/business/finance-funding/getting-funding/eu-funding-programmes/index_en.htm
19 http://www.yourfirsteuresjob.eu/it/home
20 https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en
21 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&langId=en#YGIF

Figura 3. Percentuale NEET nella popolazione 15-24 anni, 2017



Fonte: Monitoaggio della Garanzia giovani in UE, 2017

Il Programma Erasmus+

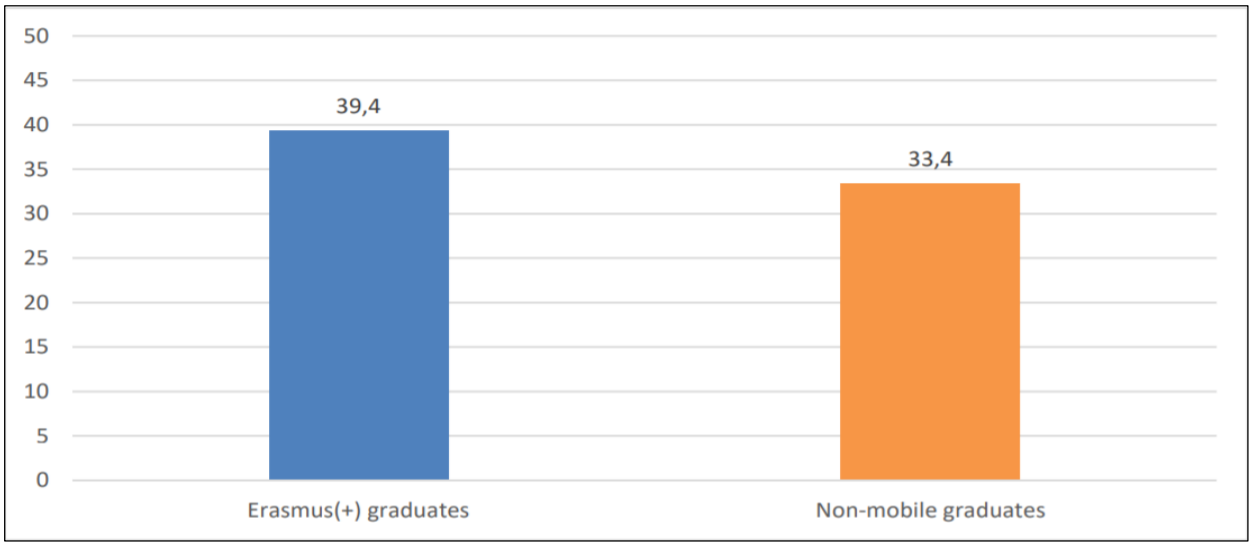
Erasmus+ è il Programma lanciato nel momento in cui, nell'UE, si registravano quasi 6 milioni di giovani disoccupati, con livelli che hanno raggiunto in alcuni paesi oltre il 50%. Allo stesso tempo, si registravano oltre 2 milioni di posti di lavoro vacanti e un terzo dei datori di lavoro rilevava difficoltà nel reclutare personale con le qualifiche richieste. Ciò dimostra ancora una volta l'esistenza di importanti deficit di competenze in Europa.

Il Programma Erasmus+ vuole affrontare questi deficit fornendo opportunità di studio, formazione o esperienza lavorativa o volontariato all'estero. La qualità e la pertinenza delle organizzazioni e dell'istruzione, della formazione e del benessere dei giovani in Europa sono quindi rafforzate sostenendo il miglioramento dei metodi di insegnamento e di apprendimento, attraverso nuovi programmi e sviluppo professionale di insegnanti e giovani, nonché attraverso una maggiore cooperazione tra istruzione e mondo di lavoro.

Il programma Erasmus+ è anche strutturato con l'obiettivo di supportare gli studenti e i giovani nel compiere esperienze di mobilità transnazionali, stabilire relazioni professionali in paesi esteri, sviluppare competenze e abilità chiave, come quelle linguistiche, e favorire il senso di appartenenza all'UE. In questo senso, il programma Erasmus+ è uno strumento utile per il passaggio dall'istruzione e dalla formazione al mercato del lavoro. I laureati Erasmus+ confermano che la mobilità ha avuto un impatto positivo sulle loro carriere: il 72% dei laureati Erasmus+ ha affermato che la partecipazione all'Erasmus+ ha determinato la direzione delle

proprie carriere. I laureati Erasmus+ trovano, infatti, il loro primo lavoro dopo la laurea più rapidamente rispetto agli studenti che non hanno partecipato a progetti di mobilità[22].

Figura 4. Confronto internazionale di indici di lavoro tra laureati con esperienza Erasmus+ e laureati che non hanno partecipato a esperienze di mobilità



Fonte: Erasmus+ Higher Education Impact Study, 2019

Garanzia giovani e Erasmus+ sono tra i programmi di maggior successo in termini di partecipazione e impatto. Sono un riferimento utile per molte ragioni, una delle quali riguarda proprio la rilevanza e l'attenzione posta nella definizione della coerenza tra il settore occupazionale e la qualifica e le competenze del singolo partecipante.

Quando un tirocinio non tiene conto di queste relazioni, può perdere il suo impatto positivo sia per i datori di lavoro che per i partecipanti. Ad esempio, un tirocinio nel settore amministrativo offerto a un partecipante che ha conseguito un titolo universitario in comunicazioni non può essere considerato un'offerta di qualità adeguata. Allo stesso modo, un'offerta per una posizione di tirocinio che richiede come titolo il diploma, a cui risponde un laureato comporta un sotto utilizzo delle potenziali competenze.

In generale, ciò che è importante per garantire una buona combinazione (*match*) tra qualifiche e competenze e quindi un'offerta di qualità, è la stretta cooperazione tra i diversi attori direttamente coinvolti nella pianificazione e nell'attuazione dei tirocini stessi.

22 http://www.sepie.es/doc/comunicacion/publicaciones/2019/erasmus_higher_education_impact_study.pdf

1.2. Attori coinvolti nella pianificazione e nell'implementazione dei tirocini

La pianificazione e l'implementazione dei tirocini coinvolgono tre attori principali:

- Il **tirocinante**
- Il **soggetto ospitante**
- Il **soggetto promotore**

Il tirocinante è l'«attore principale» del tirocinio e per questo motivo deve essere pienamente impegnato con l'esperienza lavorativa al fine di raggiungere gli obiettivi professionali del tirocinio e riflettere attivamente su ciò che sta realizzando durante l'esperienza.

Il ruolo del soggetto ospitante, il "datore di lavoro", ha responsabilità più specifiche relative allo svolgimento dei tirocini, quali: fornire condizioni minime di lavoro e garantire lo sviluppo delle competenze, la salute e la sicurezza sul lavoro.

Il soggetto promotore funge generalmente da «intermediario» tra il tirocinante e la società o organizzazione ospitante. Il promotore ha il ruolo di supervisore, in particolare monitorando la qualità del tirocinio, i contenuti di apprendimento e i risultati del programma di tirocinio. Grazie alla funzione di supervisione, il promotore garantisce una migliore qualità dei tirocini.

Vale la pena ricordare che anche il «tutor» ha un ruolo significativo all'interno del tirocinio: la scelta della persona che svolgerà questo ruolo è un aspetto chiave per garantire una preziosa esperienza di tirocinio. Il tutor dovrebbe avere competenza ed esperienza di lavoro sufficienti in una specifica area o settore professionale, nonché avere tempo sufficiente per dedicarsi ai tirocinanti. In genere è la società o l'organizzazione ospitante che identifica e assegna i tutor. La rilevanza del tutor all'interno del tirocinio è confermata dai suoi stessi ruoli: in primo luogo, il tutor deve guidare il tirocinante attraverso il periodo di orientamento e l'esplorazione della struttura dell'organizzazione ospitante; in secondo luogo, il tutor è il responsabile dell'assegnazione dei compiti specifici per il tirocinante e quindi garantisce il raggiungimento dei risultati di apprendimento del tirocinio, nonché monitorare costantemente le prestazioni e fornire feedback; in terzo luogo, il tutor dovrebbe valutare le prestazioni complessive del tirocinante al termine della sua esperienza. Date le responsabilità sopra menzionate, è consigliabile assegnare un numero limitato di tirocinanti a ciascun tutor.

Ruoli specifici all'interno delle diverse fasi di tirocinio (pianificazione, attuazione, valutazione) saranno discussi in dettaglio nelle pagine seguenti.

1.3. Transizione dalla formazione al lavoro, occupabilità e occupazione

Negli ultimi anni, essere in possesso della laurea non sembra più essere sufficiente per trovare un lavoro stabile, seppure sia opinione diffusa che già solo il possesso del titolo sia una questione chiave per il successo.

Prima della riforma del Processo di Bologna del 1999[23], la maggior parte dei paesi europei offriva percorsi a ciclo unico della durata di 4-5 anni. Tali titoli avrebbero dovuto rendere i laureati qualificati per l'accesso al mercato del lavoro o prepararli per gli studi post-laurea. Dalla riforma in avanti, i percorsi sono stati rimodulati e prevedono due cicli: un primo percorso triennale (di solito di 3-4 anni) e un biennio successivo (di 1-2 anni). L'obiettivo della rimodulazione che offre la possibilità di scegliere un percorso più breve era quello di accelerare i tempi di accesso al mercato del lavoro. Tuttavia, la maggior parte degli studenti non si ferma all'ottenimento del primo titolo triennale ma procede con gli studi successivi. La riforma del Processo di Bologna, in questo senso, non ha potato ai risultati sperati. Anche per questo, negli ultimi decenni, i tirocini sono diventati gli strumenti principali che facilitano l'ingresso nel mercato del lavoro. Un numero sempre crescente di laureati svolge tirocini dopo la laurea, con l'obiettivo di aumentare le possibilità di trovare un impiego successivo.

In termini generali, tutti i tipi di tirocinio possono aiutare i giovani a sviluppare una comprensione più profonda dell'ambiente di lavoro in cui potranno lavorare in futuro e aiutano a sviluppare una serie di competenze trasversali pratiche e legate al lavoro come la gestione del tempo, sicurezza, adattabilità, capacità di lavorare in gruppo, interpersonali e comunicative (Cfr. **Capitolo II**). Ciò che è particolarmente rilevante è la doppia dimensione dell'apprendimento basato sul lavoro dei tirocini: l'acquisizione di un insieme specifico e pertinente di competenze trasversali non è solo di primaria importanza per i tirocinanti; ha un impatto positivo anche nel mercato del lavoro e per la società in generale, migliorando l'occupabilità e la qualità del lavoro a beneficio di tutti. I tirocini hanno il potenziale per contribuire allo sviluppo delle competenze trasversali e quindi migliorare l'occupabilità per i diretti interessati, favorendo un miglioramento anche per il mercato del lavoro nel suo insieme.

[23] https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/bologna-process-and-european-higher-education-area_en

Esistono numerosi studi e ricerche sull'impatto del tirocinio che ne confermano i risultati positivi (Parlamento Europeo, 2017; OCSE, 2010; per citarne alcuni)[24].

L'aumento della partecipazione ai tirocini extracurricolari in tutta l'UE è cresciuto anche come conseguenza della diffusione di questi risultati. Il principale fattore esplicativo per i risultati positivi identificati sono le chiare disposizioni sul contenuto, i termini e le condizioni di questi tipi di tirocini, e la mediazione, a garanzia della qualità, dei centri per l'impiego, delle università, etc.

L'occupbilità migliora in base a diversi fattori:

- un **tirocinio** fornisce **l'esperienza di lavoro** necessaria per sviluppare il **CV** e le **competenze**;
- offre al tirocinante l'**opportunità** di **costruire una rete di contatti** in uno specifico ambito professionale di suo interesse;
- offre una **prospettiva realistica** di com'è lavorare all'interno di un determinato settore.

1.4. Aspetti formativi, risultati di apprendimento e acquisizione delle competenze

Lo scopo dei tirocini è quello di far acquisire conoscenze, abilità, competenze ed esperienze professionali. Per questo motivo, la dimensione dell'apprendimento è l'elemento primario.

I tirocini non conducono all'ottenimento di qualifiche formali: i tirocinanti possono ricevere una dichiarazione, una valutazione, un certificato nei quali sono attestate e contenute le valutazioni, la frequenza, ecc. I risultati di apprendimento specifici non sono sempre definiti chiaramente. Il tirocinio curriculare è generalmente molto ben definito in termini di contenuti e quindi risultati di apprendimento. I tirocini nel libero mercato hanno meno probabilità di avere un contenuto predefinito. In larga misura, il contenuto e la pratica di questi tirocini sono determinati e formulati congiuntamente dal tirocinante e dal datore di lavoro, anche se è probabile che quest'ultimo abbia un maggiore controllo su questi aspetti. Per quanto riguarda i tirocini ALMP, questi non sono sempre descritti in modo dettagliato in termini di risultati di apprendimento[25]. In questi tipi di tirocinio, in cui sono coinvolti istituti scolastici, università o centri per l'impiego (il cosiddetto «fornitore»), i risultati da raggiungere sono poco dettagliati ma vengono lo stesso

[24] http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf ; http://www.oecd.org/global-relations/45499057.pdf

[25] Commissione europea (2012), Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States

assicurati standard minimi di qualità e applicati i principali criteri rispetto ai metodi di selezione, e al da farsi prima, durante e dopo il tirocinio. Al fine di garantire la qualità dei tirocini, l'apprendimento e le attività da svolgere dovrebbero essere specifiche e dettagliate e garantire che il tirocinante svolga quelle attività e raggiunga i risultati di apprendimento previsti. Questi aspetti dovrebbero essere a loro volta coerenti con le competenze fino a quel momento raggiunte e con la qualifica del tirocinante in mood che le attività da svolgere possa rientrare in quell'ambito e favorire il rafforzamento delle competenze specifiche richieste e necessarie. I contenuti del tirocinio dovrebbero riflettere i risultati di apprendimento. Dovrebbe inoltre prevedere un periodo di orientamento/inserimento, in particolare per quanto riguarda l'azienda/ organizzazione ospitante e il paese di destinazione (se il tirocinio si svolge all'estero); l'acquisizione di competenze specifiche relative al settore in cui si svolge il tirocinio.

Obiettivi e risultati di apprendimento devono anche rispondere alle linee-guida e agli orientamenti singoli nazionali. Dovrebbero includere, in termini generali:

- le **competenze** che il tirocinante **utilizzerà** e svilupperà durante il tirocinio;
- le **abilità** che saranno **migliorate** e **trasferite** al tirocinante;
- ciò che il tirocinante dovrebbe aver raggiunto **entro la fine** del tirocinio.

I risultati di apprendimento dovrebbero essere sia generali che specifici.

I risultati di apprendimento generali riguardano l'acquisizione di conoscenze e le procedure generali relative alle operazioni dell'azienda/organizzazione ospitante (ad esempio: organizzazione interna, politiche, prodotti e servizi).

I risultati specifici di apprendimento sono generalmente collegati alle specifiche attività da svolgere/compiere e si ottengono attraverso il fare e attraverso l'osservazione.

1.5. Tirocini di qualità

Anche se i tirocini stanno diventando più comuni nelle economie europee è necessario anche considerarne rischi e aspetti potenzialmente negativi. Seppure i tirocini sono strumenti volti a rafforzare le competenze individuali e facilitare la transizione tra istruzione e lavoro, potrebbero anche innescare effetti negativi. Ad esempio, possono trasformarsi in sfruttamento ed esperienze non retribuite. Una serie di attori direttamente o indirettamente coinvolti esprime preoccupazione per la qualità dei tirocini che non sempre viene rispettata. Alcuni tirocini non permettono il raggiungimento effettivo di risultati di apprendimento utili e spendibili nel mercato del lavoro,

oppure presentano condizioni di lavoro sfavorevoli o ancora non tutelano i tirocinanti in termini di sicurezza o copertura previdenziale.

In risposta a queste preoccupazioni, il Consiglio ha adottato la raccomandazione finale su un *Quadro di qualità per i tirocini* (QFT) nel marzo 2014. Il QTF individua e promuove 22 elementi di qualità per tirocini che possono essere integrati alle relative legislazioni nazionali o negli accordi tra le parti sociali (per il testo integrale del QTF vedi Appendice I). Questi elementi forniscono delle linee guida per garantire contenuti e risultati di apprendimento di alta qualità e condizioni di lavoro eque in modo che i tirocini possano effettivamente supportare la transizione al mondo del lavoro e favorire l'occupabilità dei tirocinanti. Il QFT evidenzia anche l'importanza della trasparenza in riferimento a: sicurezza, previdenza sociale, possibilità di assunzione successiva. Questi aspetti dovrebbero essere chiari per i potenziali tirocinanti già nella fase di candidatura a una posizione di tirocinio.

I tirocini garantiscono maggiore qualità e tutela per tutte le parti coinvolte se sono regolati da contratti di lavoro ufficiali. In molti paesi, i tirocini non sono adeguatamente regolamentati ma sono caratterizzati da un accordo tra il datore di lavoro e il tirocinante. Spesso i tirocini possono essere non retribuiti e non garantiscono al tirocinante gli stessi diritti, la sicurezza e gli obblighi che sono generalmente legati ai dipendenti di una medesima azienda/organizzazione. La stipula e il rispetto di un contratto vincolante sono a beneficio di entrambe le parti: il datore di lavoro e il tirocinante. Non è possibile fare riferimento a un modello specifico di contratto di tirocinio poiché i suoi termini e le sue condizioni possono variare sostanzialmente tra gli Stati membri, tra i diversi tipi di tirocini e in base allo stato di occupazione del tirocinante. Quando i tirocini sono regolati attraverso "contratti di lavoro", significa che si applica la legislazione generale sul lavoro in termini di: orario di lavoro; ferie, previdenza sociale; eccetera...

Gli Stati membri che prevedono quadri normativi specifici in materia di tirocini (cfr. Tabella 2.), riescono a garantire le norme generali quali: orario di lavoro settimanale massimo, periodi di riposo minimi giornalieri e settimanali, ferie.

Gli Stati membri senza regolamentazione specifica sui tirocini (cfr. Tabella 2.) soddisfano questi requisiti solo indirettamente: nella maggior parte dei casi si applicano disposizioni generali sul lavoro, tra cui la salute e la sicurezza sul lavoro, e l'assicurazione per infortuni sul lavoro e le disposizioni di base in materia di sicurezza sociale.

Anche laddove le condizioni di lavoro come l'orario di lavoro o le ferie sono ufficialmente regolati, non è possibile fare riferimento a disposizioni univoche in termini di remunerazione.

A parità di valore, i tirocini possono essere remunerati oppure non remunerati. L'accordo di tirocinio accettato dalle parti coinvolte dovrebbe stabilirlo chiaramente. La retribuzione è quasi sempre prevista per i tirocini che si inseriscono in misure e iniziative istituzionali a favore dell'occupazione (come Garanzia Giovani) oppure per tirocinanti che appartengono a categorie svantaggiate con risorse finanziarie limitate e/o un contesto socioeconomico non favorevole.

In Spagna, ad esempio, è stato stabilito a livello centrale che l'indennità di tirocinio dovrebbe essere pari almeno all'80% del reddito mensile medio nazionale. Nel Regno Unito, non è previsto un riferimento remunerativo minimo. In altri casi, il riferimento in termini di remunerazione minima lo si fa considerando il salario minimo del paese di riferimento. In Italia è stata fissata una soglia minima che non può essere inferiore a 300 euro lordi al mese. In alcune regioni italiane la ricompensa massima può raggiungere i 600 euro di incassi (vedi **Parte II**).

Anche la remunerazione è un elemento importante a favore della qualità dei tirocini stessi.

Tabella 2. Stati membri che applicano il quadro di qualità dell'UE per i tirocini

STATI MEMBRI	QUADRO NORMATIVO
BE, BG, DE, LT, PL, PT, RO, SL, ES	Quadro normativo sia per i tirocini nel libero mercato che per ALMP
HR, DK, EE, FI, IT, MT, SK, SE	Solo per ALMP
LU	Disciplina specifica per tirocini nel libero mercato ma nessuna regolamentazione per ALMP
AT, FR, GR, IE, CY, LV, NL, UK, CZ, HU	Quadri giuridici mancanti e incompleti

Fonte: European Economic and Social Committee

Nonostante la raccomandazione e la rilevanza del QTF, secondo la **Tabella 2.**, non tutti gli Stati membri dell'UE hanno implementato all'interno del proprio contesto normativo i le raccomandazioni contenute del QTF del 2014.

Alcuni aspetti sarebbero però di fondamentale importanza:

- un **accordo scritto** preventivo che stabilisca (tra le altre cose) gli **obiettivi educativi** e la durata dell'accordo, le condizioni di lavoro, se il tirocinante debba essere retribuito o compensato e i diritti e gli obblighi delle parti;
- incoraggiare la nomina di un **tutor/supervisore**;
- garantire che, ove applicabile, siano rispettati tutti i limiti stabiliti dalle leggi nazionali o dell'UE sull'**orario di lavoro** e sui **periodi di riposo**, insieme ai diritti delle vacanze;
- incoraggiare i fornitori di tirocini a chiarire se offrono un'**assicurazione sanitaria e contro gli infortuni**, nonché i **congedi per malattia**;
- garantire una **durata ragionevole** per i tirocini che, tranne nei casi in cui una durata più lunga può essere giustificata, non superi i sei mesi;
- chiarire le circostanze in cui un tirocinio può essere **prolungato** o **rinnovato**;
- incoraggiare accordi per chiarire le circostanze in cui un tirocinio può essere **interrotto**;
- promuovere il **riconoscimento**, la **valutazione** e la **certificazione delle conoscenze**, **abilità** e **competenze** acquisite durante un tirocinio;
- promuovere la **trasparenza**, incoraggiando gli annunci pubblicitari e altre informazioni per specificare sia i **termini e le condizioni** di un tirocinio, sia il numero di tirocinanti normalmente assunti in attività lavorative.[26]

1.6. Buone pratiche nella pianificazione e implementazione dei tirocini

Nelle pagine seguenti sono elencate le fasi principali e le buone pratiche da seguire per la pianificazione, l'implementazione e la valutazione dei tirocini: per ciascuna fase principale relativa ai tirocini sono indicate le attività specifiche da compiere al fine di garantire un tirocinio regolare e orientato alla qualità.

❖ **PRIMA del Tirocinio**

Questa fase comprende tutte quelle attività connesse con il tirocinio e relative all'attivazione di esso. Tutte le parti interessate svolgono un ruolo chiave in questa fase e sono tenute a svolgere compiti specifici.

[26] Consiglio d'Europa 2014. "Council recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships (2014/C 88/01)", *Official Journal of the European Union*, C88, 27 March 2014, 1–4.

È possibile riconoscere alcune dimensioni specifiche che possono essere utilizzate come riferimenti per verificare la qualità dei tirocini e guidare durante la prima fase - il "prima".

I seguenti paragrafi esplorano queste dimensioni indicando per ognuna le caratteristiche principali che dovrebbero essere utilizzate:

- ✓ CONVENZIONE

Anche se ogni paese può avere un approccio diverso, c'è stata una tendenza crescente riguardo alla necessità di formalizzare i tirocini attraverso accordi scritti tra tutti gli attori coinvolti.

L'accordo scritto può essere firmato da tutte le parti interessate (tirocinante; società / organizzazione ospitante; promotore). Fornire un accordo scritto tra le parti interessate garantisce una maggiore sicurezza per tutte le parti interessate. In alcuni casi e paesi (ad es. Italia), questo accordo è obbligatorio.

Un accordo scritto, secondo l'ILO (2017)[27], deve includere:

- **Informazioni di base sul tirocinante**: nome, indirizzo, telefono, titoli di studio, ultima qualifica conseguita;
- **Informazioni di base sull'organizzazione/azienda ospitante:** posizione, dipartimento che ospita i tirocinanti, nome e contatto del tutor dell'organizzazione ospitante;
- **Obiettivo generale del tirocinio:** applicazione delle conoscenze acquisite durante l'università, da considerare come periodo di apprendimento e non come rapporto di lavoro;
- Termini e **condizioni generali**: durata del tirocinio e condizioni di rinnovo (per iscritto e con l'accordo del tirocinante e dell'organizzazione / azienda ospitante);
- **Obiettivo e contenuto del tirocinio:** gli obiettivi di sviluppo professionale e professionale che il tirocinante raggiungerà. Questa parte comprende obiettivi di apprendimento sia generali che specifici. Include un programma dettagliato del tirocinio e delle conoscenze, abilità e competenze da acquisire**;**
- **Descrizione** del tirocinio: luogo del tirocinio; numero di dipendenti; numero di tirocinanti ospitati; nome e dettagli di contatto del tutor; data di inizio e fine, posizione a

[27] https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613352/lang--en/index.htm

tempo pieno o part-time e ore di lavoro; remunerazione (ad es. spese di viaggio, biglietti e abbonamenti).

- **Diritti e doveri del tirocinante:** svolgimento delle attività elencate nella descrizione del tirocinio, rispetto delle regole interne dell'organizzazione / azienda ospitante; rispetto dell'orario di lavoro; rispetto delle norme di sicurezza e salute sul lavoro; non divulgazione di dati e informazioni dell'organizzazione ospitante. Il tirocinante ha il diritto di assentarsi per giusta causa, il diritto di essere seguito e supportato da un professionista e ricevere la formazione come specificato nell'accordo.

- **Interruzione temporanea**, **rinnovo** e **risoluzione**: il rinnovo e l'interruzione temporanea devono essere concordati per iscritto dalle parti interessate.

✓ INDENNITÀ E COPERTURA ASSICURATIVA

L'indennità e la copertura assicurativa dei tirocinanti dovrebbe essere garantita. Può essere assicurato in modi diversi e da attori diversi (datore di lavoro / promotore o automaticamente dalla legge o dal sistema) e può coprire diversi aspetti (assicurazione malattia, assicurazione responsabilità civile, assicurazione infortuni).

Datori di lavoro e promotori dovrebbero informare i tirocinanti:

- inclusione del tirocinante nel sistema di sicurezza sociale, in particolare quelli della sanità, della disoccupazione, dei **sistemi di previdenza sociale**;

- informare i tirocinanti dei loro **diritti sociali e del lavoro**, delle loro responsabilità nei confronti dell'organizzazione e di eventuali rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. I tirocinanti dovrebbero essere informati all'inizio del loro tirocinio sui loro diritti sociali e del lavoro e su tutti gli altri diritti rilevanti per la loro protezione sociale;

- garantire che i tirocinanti siano coperti da una **polizza assicurativa** li proteggerà da incidenti imprevisti sul lavoro e compenserà se si verifica una situazione sfavorevole;

- garantire assicurazione e copertura sanitaria con la **tessera sanitaria europea** e che consente, durante un soggiorno temporaneo presso un altro paese in Europa, di beneficiare dell'assunzione di cure mediche se necessario;

- se non disposto diversamente dalla legge, i datori di lavoro versare i contributi a tutti i tirocinanti;

- il tirocinante ha diritto all'assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro**, le **malattie** e la **responsabilità civile** per l'intera durata del tirocinio. Potrebbe essere necessario includere altri diritti in base alla legislazione nazionale (ad es. congedo parentale).

❖ **DURANTE il Tirocinio**

✓ DURATA DEL TIROCINIO

Il periodo e la lunghezza di un tirocinio può variare da una settimana a oltre un anno. Non esiste una definizione chiara, rispetto alla durata di un tirocinio. La durata è per lo più definita sulla base del tempo ritenuto necessario al raggiungimento dei risultai di apprendimento per il tirocinante al fine di consentirgli di acquisire le competenze richieste e/o le esperienze pratiche necessarie per raggiungere un certo grado di autonomia nello svolgere le mansioni assegnate.

È ad ogni modo convinzione comune quella secondo la quale i tirocini non debbano essere troppo lunghi: anche se i tirocinanti svolgono attività vere e proprie, come quelle svolte da dipendenti assunti con contratto di lavoro, stanno svolgendo un periodo di formazione e il loro ruolo non può diventare, nei fatti, quello di un qualsiasi dipendente. La durata stabilita nell'ambito di un certo intervallo di tempo dovrebbe garantire questo aspetto. In questo senso, i tirocinanti non sostituiscono i dipendenti regolari, ma lavorano sotto stretto controllo del personale assunto.

Nel definire la durata dei tirocini, è importante tenerne conto che:

- I tirocini possono essere **part-time** o **full-time**;
- durata del tirocinio definita secondo le norme di ciascun paese europeo;
- **durata e compiti del tirocinio** corrispondono a specifici obiettivi di apprendimento che sono condivisi con i tirocinanti all'inizio del tirocinio;
- **orario di lavoro** non eccessivo;
- i datori di lavoro devono garantire il rispetto dei **diritti legali** dei tirocinanti in termini di condizioni di lavoro (ad es. ore di lavoro, ferie).

✓ INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE E RIMBORSO SPESE

La remunerazione è altamente raccomandata e sempre più considerata una buona pratica. Un tirocinio dovrebbe essere il più vicino possibile a un'esperienza di lavoro nella vita reale e, naturalmente, essere retribuito è una parte fondamentale. Un tirocinio retribuito consente ai datori di lavoro di attirare un numero maggiore di candidati e favorisce anche un impegno

maggiore da parte del tirocinante. Garantirà inoltre che il programma di tirocinio sia inclusivo in quanto non pregiudicherà coloro che non potrebbero coprire altrimenti i costi associati alla vita e al lavoro (viaggio, cibo, abbigliamento per ufficio, ecc.).

Fornire una retribuzione/indennità ai tirocinanti non è solo la cosa giusta da fare al fine di garantire un tirocinio di qualità (come visto nella **Parte I**), ma aiuta anche a favorire la partecipazione e garantire inclusione.
L'indennità di partecipazione può essere:

- **equa remunerazione** per il lavoro svolto dai tirocinanti;
- riconoscere un compenso per gli **straordinari**;
- remunerazione dignitosa non al di sotto della **soglia di povertà** dell'UE.

Se una indennità di partecipazione specifica non è prevista, sono possibili altre forme di indennizzo:

- offrire un rimborso delle **spese sostenute durante il tirocinio** (ad es. alloggio, viaggio);
- ricevere direttamente **vitto**, **alloggio** e biglietti per i **mezzi pubblici**.

Il promotore dei tirocini, ad esempio, può fornire supporto logico ai tirocinanti in materia di organizzazione del viaggio, visto, permesso di lavoro, alloggio, residenza.

✓ <u>TUTOR E SUPERVISIONE DEL TIROCINANTE</u>

Fornire un sostegno ai tirocinanti è essenziale per garantire la qualità di un tirocinio, per i risultati di apprendimento e lo sviluppo personale e professionale dei tirocinanti. L'attenzione individuale offerta dal tutor può aiutare i tirocinanti a sviluppare migliori competenze, aumentare la loro conoscenza delle attività di base e stimolare l'apprendimento. È importante ricordare che non esiste un approccio unico per tutti i tutor: ogni tirocinante può avere una serie di esigenze diverse e ogni tutor può avere un approccio diverso. Molti fattori possono influire sul tipo di tutoraggio. È comunque importante tenerne conto:

- definire in anticipo **obiettivi di apprendimento specifici** misurabili e risultati attesi;
- competenza del **tutor**;
- **incontri regolari** tra tutor e tirocinante per monitorare i progressi (valutazione mensile, revisione intermedia, ecc.);
- **comunicazione con il promotore** su eventuali problemi o modifiche riguardanti il tirocinio;

- condurre **visite in loco** da parte del promotore almeno una volta al mese, se possibile, per **osservare i tirocinanti** sul lavoro e assicurarsi che stiano svolgendo compiti relativi alla loro formazione.

Il supporto ai tirocinanti può essere offerto in diverse forme e da persone diverse. Un tutor può migliorare l'esperienza di un tirocinante sia per il datore di lavoro che per il tirocinante stesso. I tutor devono avere il tempo necessario per guidare un tirocinante. I tutor dovrebbero lavorare nello stesso dipartimento del tirocinante in modo da avere una buona comprensione del lavoro con cui il tirocinante è coinvolto. I tutor svolgono diversi ruoli.

Chiunque nell'organizzazione / azienda ospitante può diventare una figura di riferimento per il tirocinante e svolgere quindi il ruolo di tutor. Le attività principali da svolgere sono:

- la persona / tutor dedicata dovrebbe avere **tempo sufficiente** per svolgere il suo ruolo e dedicarsi alla formazione del tirocinante;
- fornire **assistenza**, **feedback costruttivi** e frequenti, nonché supporto e accesso a una rete professionale;
- condurre **periodiche revisioni delle prestazioni** in base agli obiettivi di apprendimento del tirocinante;
- **concordare e rivedere gli obiettivi di apprendimento** con il tirocinante;
- **monitorare i progressi** della formazione del tirocinante;
- favorire l'inserimento del tirocinante nell'azienda/organizzazione;
- assegnare **attività chiare**;
- coinvolgere il tirocinante nelle riunioni;

❖ **DOPO il Tirocinio**

È importante che le conoscenze, le abilità e l'esperienza acquisite durante un tirocinio siano valutate, validate e riconosciute una volta completato il tirocinio. La valutazione, la convalida e il riconoscimento aiuteranno il tirocinante a dimostrare ciò che ha conseguito durante il periodo di tirocinio. I certificati di tirocinio, tuttavia, non costituiscono una qualifica riconosciuta ai fini dei quadri nazionali delle qualifiche.

✓ <u>VALUTAZIONE</u>

L'attività di valutazione supporta ogni tirocinante e società/organizzazione ospitante con l'opportunità di riflettere sulle esperienze di tirocinio e offre l'opportunità di esplicitare lo sviluppo professionale raggiunto.

Per questo motivo, è importante tener conto che:

- **la valutazione** dovrebbe essere effettuata dal tirocinante, dal tutor, dal datore di lavoro e / o da tutte le parti interessate;
- dovrebbe esserci una **valutazione intermedia** con chiari **criteri** di valutazione del periodo di tirocinio;
- il tirocinante deve presentare una **relazione** nel formato specificato e qualsiasi documento giustificativo richiesto alla fine del tirocinio;
- il tutor nella società/organizzazione ospitante deve **completare una valutazione** delle prestazioni del tirocinante che sarà condivisa con il tirocinante.

Da parte loro, i tirocinanti dovrebbero valutare:

- il **programma**;
- i loro **tutor**;
- **capacità del datore di lavoro** di ospitare tirocinanti con successo;
- l'**utilità** del loro tirocinio rispetto ai loro obiettivi di carriera;
- se il curriculum formativo li ha preparati adeguatamente per l'esperienza.

Alla fine del tirocinio dovrebbe essere sviluppata una revisione ufficiale delle prestazioni per valutare il coinvolgimento del tirocinante. Alla fine del tirocinio, sia i tirocinanti che i datori di lavoro dovrebbero fornire feedback attraverso moduli di valutazione standardizzati. Idealmente, faccia a faccia e seguito con un riassunto scritto.

✓ RICONOSCIMENTO DEL TIROCINIO

La convalida del tirocinio è anche un aspetto molto rilevante, al fine di garantire un periodo di tirocinio adeguatamente documentato e riconosciuto una volta terminato e quindi deve essere registrato come esperienza di apprendimento basata sul lavoro da aggiungere al CV.

La convalida include diversi aspetti:

- **risultati e processi** dovrebbero essere sistematicamente documentati;

- valutare e definire gli **obiettivi di apprendimento specifici** e gli **obiettivi di qualità** identificati durante le fasi di pianificazione dell'esperienza;
- fornire a un tirocinante una **lettera di referenza**;
- una **certificazione scritta** da parte del datore di lavoro che include le attività completate, le competenze acquisite, l'esperienza acquisita e una panoramica delle prestazioni del tirocinante nel suo complesso;
- i tirocinanti possono sviluppare un portfolio che raccoglie la loro esperienza.

2. PARTE II

2.1. Esperienze e riferimenti nei paesi partner del progetto Path for Career

Le regole, le condizioni e persino le definizioni dei tirocini non sono le stesse negli stati membri europei. La Commissione europea ha già pubblicato un rapporto sui miglioramenti legislativi che potrebbero essere apportati e il Parlamento europeo si è mosso nella stessa direzione, votando una mozione non vincolante. Ma non esiste ancora una legge comune europea sui tirocini. In un ambiente composto da stati diversi e diverse serie di leggi sul lavoro, è lecito chiedersi come questi diversi paesi definiscono i tirocini. Ad esempio, osservando più da vicino la definizione di tirocinio nel Regno Unito, si può scoprire che i tirocini non hanno uno status legale vero e proprio. In generale, quando nel Regno Unito si parla di «tirocinio», ci si riferisce a una categoria al cui interno rientrano: lavoratori, volontari o impiegati. Inoltre, un tirocinante britannico non ottiene necessariamente il diritto al salario minimo mentre, ad esempio, i tirocinanti ricevono una retribuzione minima di 500 € al mese (se il tirocinio dura più di 3 mesi) in Francia. In Spagna, studenti e neolaureati non sono considerati allo stesso modo: non vi è alcun obbligo legale di pagare gli studenti mentre i neolaureati possono richiedere un importo di indennità pari al 60% del salario minimo.

Anche l'orario di lavoro può variare sensibilmente tra un paese e l'altro.

Nelle pagine seguenti vengono brevemente analizzati i contesti di riferimento per la Romania, l'Italia, la Spagna, il Regno Unito, Malta e la Francia (i cinque paesi partner di **Path for Career**).

2.1.1. Romania

Il termine «tirocinio» non ha un equivalente in rumeno e il termine inglese è quello comunemente usato.

Il quadro giuridico di riferimento è la Legge n. 335/2013 sul tirocinio, la Decisione del Governo n. 473/2014 per l'approvazione delle disposizioni metodologiche da applicare in sede di attuazione della Legge n. 353/2013 e della Legge n. 53/2003 - Codice del lavoro.

In un modo più specifico, la Legge 176/2018 riconosce l'esistenza di tirocini obbligatori che fanno parte del programma opzionale di tirocinio e formazione che lo studente può svolgere su

sua iniziativa. I tirocini possono svolgersi durante il periodo universitario (articolo 4 della legge n. 288/2004) e di un master (articolo 4 della decisione n. 404/2006). I datori di lavoro che accettano tirocinanti possono ricevere un incentivo finanziario ai sensi della Legge 72/2007 sulla facilitazione del lavoro degli studenti.

È importante dire che in Romania, solo i laureati possono presentare domanda di tirocinio. Il tirocinante è considerato un lavoratore "alle prime armi" che ha bisogno di formazione nel settore di riferimento specifico e relativo alla sua formazione.

La durata dei tirocini in Romania è regolata dall'ordinanza n. 3955/2008. I tirocini devono durare da almeno una settimana a un massimo di 12 mesi. La durata dei tirocini legati a un corso universitario è fissata dal programma di studio di ciascun corso. Non vi è alcun obbligo per ciò che riguarda la remunerazione e l'indennità da assegnare ai tirocinanti: qualsiasi organizzazione può stabilire e prendere una propria decisione in merito.

Soltanto i tirocini che rientrano nelle categorie definite dalla Legge n. 335/2013, dovrebbero essere remunerati perché rappresentano un passo importante nella transizione di questi al mercato del lavoro. Questo perché in Romania è stata introdotta una legislazione globale in materia di tirocinio. Questo quadro normativo prevede la conclusione di un accordo scritto tra il beneficiario e l'organizzazione ospitante, che dettaglia il contenuto, la durata, l'indennità e i diritti di protezione sociale del tirocinio.

Secondo il quadro giuridico rumeno sui tirocini, la società / organizzazione ospitante può concludere contemporaneamente un contratto di lavoro per un numero di tirocinanti che non può superare il 5% del numero totale di dipendenti. Ad esempio, le organizzazioni ospitanti con meno di 20 dipendenti possono contemporaneamente completare un massimo di 2 contratti di tirocinio. Il programma di tirocinio - il lavoro specifico di un tirocinante per un periodo di tempo limitato in un'organizzazione ospitante, che mira ad approfondire le conoscenze teoriche, migliorare le abilità pratiche e / o acquisire nuove abilità o competenze. Come regola generale, i programmi di tirocinio sono organizzati su un periodo di 12 mesi per un massimo di 6 mesi consecutivi (per un totale di 720 ore).

Esistono diversi programmi, ma questi devono essere diversi e la loro durata cumulativa non può superare i 6 mesi.

Un tirocinante ha generalmente più di 16 anni. Un tirocinante ha diritto a un'indennità pari ad almeno la metà del salario minimo lordo del paese rispetto all'orario di lavoro. Per i tirocinanti di età superiore ai 18 anni, la durata del lavoro è fino a 40 ore settimanali: gli straordinari non sono ammessi. Il tirocinante opera sotto la supervisione di un tutor. L'attività di tirocinio è stata sviluppata in Romania grazie alle multinazionali che sono le principali organizzazioni ospitanti.

2.1.2. Italia

Il termine più comunemente utilizzato in italiano è «tirocinio».

Quando il tirocinante è uno studente iscritto all'università (in corso) sono chiamati «tirocini curriculari»; anche i neolaureati, una volta completato il percorso formativo all'Università, possono cercare e fare domanda per un tirocinio e in questo caso vengono chiamati «tirocini extra curriculari». Questi tirocini mirano a mettere in pratica la teoria acquisita durante gli studi universitari attraverso un'esperienza professionale. I neolaureati possono candidarsi a un tirocinio extra-curriculare entro i primi dodici mesi dalla laurea.

Altri tipi di tirocinio meritano di essere menzionati: «tirocini di reinserimento / inserimento al lavoro» che si rivolgono principalmente a disoccupati e persone con disabilità. Oppure, tirocini obbligatori necessari per ottenere l'accesso a una professione specifica (vale a dire legge, medicina) e questo tipo di tirocinio è chiamato «praticantato».

I tirocini extra-curriculari, in Italia, sono stabiliti da Stato, Regioni e Province autonome e, dal 2012, regolati dalla Riforma del mercato del lavoro: Linee guida in materia di tirocinio (L. 92/2012, nota anche come Legge/Riforma Fornero). Tuttavia, questo quadro normativo è lontano dall'essere completo: i regolamenti sono incompleti o non funzionano in almeno un terzo delle regioni italiane: solo 12 regioni su 20 hanno pubblicato infatti una nuova legge pienamente operativa che permetta l'applicazione a livello locale (regionale) delle norme nazionali mentre altre regioni hanno avviato tale applicazione ma questa non è ancora completa o non operativa del tutto. Inoltre, esiste un'evidente eterogeneità anche riguardo ai tipi e alle durate dei tirocini, nonché, tra le altre cose, il numero massimo di tirocinanti che un'azienda può ospitare contemporaneamente.

La riforma Fornero ha introdotto una disposizione generale e di riferimento per la retribuzione per i tirocinanti fissando il limite minimo a 300 €. Inoltre, i tirocini devono essere promossi da una terza parte (il soggetto promotore) che aiuta a mettere in contatto il tirocinante con la

società/organizzazione ospitante; il soggetto promotore rappresenta il "garante" della qualità e della sicurezza.

In Italia, dal 2012 al 2016, la partecipazione ai tirocini extra-curriculari è aumentata, a livello nazionale, del + 71%. Le regioni con il numero più alto sono: Campania, Valle d'Aosta, Umbria e Molise[28].

Per iniziare un tirocinio in Italia, il soggetto promotore fornisce all'organizzazione ospitante un accordo, chiamato «Convenzione singola di tirocinio», che è valido solo per la durata del tirocinio.

Questo accordo è firmato dai rappresentanti legali del promotore, della società / organizzazione ospitante e del tirocinante e contiene i diritti e i doveri delle parti e i risultati di apprendimento individuali, che ne costituiscono parte integrante. È obbligatorio per il soggetto promotore o la società/organizzazione ospitante comunicare l'attivazione del tirocinio e qualsiasi cambiamento che si verifichi: interruzione, ritiro o avvio posticipato rispetto a quanto previsto. Questa comunicazione si chiama «Comunicazione Obbligatoria Telematica» e deve essere inviata ai Centri per l'impiego della Regione in cui il tirocinio viene / sarà svolto. Anche i tirocinanti devono rispettare una serie di condizioni: essere disoccupati, essere alla ricerca di primo impiego, essere in liste di mobilità o piani di licenziamento; aver completato il percorso di istruzione obbligatoria; avere la cittadinanza italiana o la cittadinanza di uno stato membro dell'UE; in caso di cittadini extra-europei è necessario avere un permesso di soggiorno valido; non avere avuto un rapporto di lavoro con la stessa azienda / organizzazione ospitante nei 6 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio.

2.1.3. Spagna

I tirocini in Spagna sono generalmente noti come «práctica».

Le tipologie di tirocinio diffuse in Spagna possono essere in due modi: tirocini non lavorativi post-laurea nelle aziende e tirocini gestiti dalle università negli ultimi anni di studio. Il regio decreto 1543/2011 disciplina le pratiche non lavorative nelle aziende che formalizzano accordi con i servizi pubblici di collocamento, rivolti ai giovani che, per mancanza di esperienza lavorativa, hanno problemi di occupabilità. Nell'ambito delle azioni e misure delle politiche attive del lavoro, è possibile stipulare accordi con i giovani, con nessuna o con esperienza

28 "Traineeships Regulation in Italy after the Fornero Labour Market Reform", http://englishbulletin.adapt.it/docs/ebook_summary.pdf

lavorativa minima, al fine di svolgere tirocini per migliorare l'ocupabilità attraverso un'esperienza di lavoro diretta, contribuendo nel contempo al rafforzamento e completamento della formazione raggiunta dal giovane.

Questa tipologia di tirocinio si rivolge principalmente a giovani disoccupati iscritti all'ufficio di collocamento, di età compresa tra 18 e 25 anni, che hanno già ottenuto un titolo universitario, un diploma di formazione professionale, una qualifica professionale, artistica o sportiva. I tirocini possono svolgersi presso aziende e organizzazioni di varia natura, sotto la direzione e la supervisione di un tutor e possono durare da tre a nove mesi. I giovani che hanno partecipato o partecipano a questo programma possono essere poi assunti (alla fine o durante) con contratto di lavoro conforme alle vigenti normative del lavoro in quel momento.

La legge 6/2001 e il regio decreto 1393/2007, pone l'accento sull'importanza della formazione pratica per gli studenti. Svolgere questi tirocini durante il proprio percorso di studi universitari permette di ottenere crediti formativi necessari al completamento del percorso e quindi all'ottenimento del titolo. Il regio decreto 1791/2010, stabilisce il diritto per gli studenti universitari di ricevere una formazione di qualità sia teorica che pratica e coerente alle competenze da acquisire in base al proprio percorso di studi, nonché di godere delle tutele e dei diritti previsti. L'articolo 9 del decreto stabilisce espressamente il diritto degli studenti di avere la possibilità di svolgere tirocini, curriculari o extracurriculari, che possono essere svolti presso entità e organizzazioni esterne. Inoltre, l'articolo 24 prevede che tali esperienze di tirocinio debbano costituire un'attività di natura formativa che possa supportare gli studenti, con la supervisione delle università, nella messa in pratica in forma concreta delle conoscenze acquisite nel corso della formazione accademica in modo da accrescere competenze e abilità a favore dell'occupabilità. Queste esperienze di tirocinio possono essere svolte in aziende, istituzioni ed enti pubblici e privati, compresa l'università stessa, secondo la modalità prescelta in base a quelle disponibili: tirocini curriculari ed extracurriculari. I primi si inseriscono all'interno delle attività accademiche come previste da piano di studio. I tirocini extracurriculari, d'altra parte, sono quelli che possono essere svolti su base volontaria, in qualsiasi momento della formazione di un individuo, e che non sono incluse nei piani di studio. Per facilitare e garantire la qualità dei tirocini extra-curriculari, le università promuoveranno e invitano alla stipula di accordi con aziende e istituzioni pubbliche o private (gli enti ospitanti). Il tirocinante beneficerà, durante il periodo di tirocinio, del supporto e della supervisione sia di un tutor accademico che di un tutor dell'ente ospitante.

I tirocinanti beneficiano anche di una copertura previdenziale completa. Esistono anche tirocini non accademici, «contrato en prácticas», che si rivolgono ai giovani disoccupati iscritti all'ufficio di collocamento, di età compresa tra 18 e 25 anni, che abbiano già maturato titoli e qualifiche ufficiali; questa tipologia di tirocinio permette di ottenere una formazione professionale o un certificato che attesti le proprie competenze e qualifiche ottenute a seguito dell'esperienze stessa.

2.1.4. Regno Unito

Il sistema normativo del Regno Unito, non prevede una definizione ufficiale di tirocinio. Tuttavia, esiste il concetto di *placement*. I tipi di programmi di *placement* possono essere i più vari. I tirocini sono talvolta chiamati «work-placement» o «work-experience». Nonstante questo, non si tratta di termini legalmente riconosciuti di per loro.

Un tirocinio è un periodo di esperienza lavorativa, offerto da un'organizzazione, che di solito dura per un periodo di tempo stabilito e limitato nel tempo. Sono in genere intrapresi da studenti e laureati che desiderano acquisire competenze ed esperienze pertinenti in un determinato campo. Può durare, mediamente, tra le 6 settimane e i 6 mesi.

I datori di lavoro utilizzano spesso queste iniziative per valutare le capacità di uno studente o di un laureato prima di assumerlo e spesso i loro dipendenti sono più facilmente degli ex-tirocinanti che candidati assunti dopo una selezione esterna. Considerate le reali possibilità di successivo impiego è importante candidarsi per un tirocinio che: meglio si adatta alle proprie competenze, interessi e qualifiche; garantisce un aumento delle capacità e delle conoscenze professionali; migliora la comprensione delle dinamiche di un particolare lavoro o settore; apra ad attività e settori ugualmente di interesse e coerenti; aiuta i tirocinanti a ottenere una visione del modo in cui le organizzazioni operano e delle sfide che affrontano; fornisce ai tirocinanti opportunità di networking; offri ai tirocinanti e al datore di lavoro la possibilità di "provare" prima di assumere e chiarisce se questo tipo di lavoro è effettivamente adatto ai tirocinanti in questione.

I tirocini possono durare da alcune settimane, ad esempio durante le vacanze estive, a un anno intero a seconda del settore e del datore di lavoro. I tirocini degli studenti tendono ad essere più brevi di quelli dei neolaureati. Nel caso della formazione post laurea per i medici, ad esempio, si potrebbe essere inquadrati comunque come "tirocinante" almeno fino a quando non si passa al livello formativo successivo. Di solito i tirocini rientrano in attività previste dai piani di studio delle università e non permettono di maturare dei crediti formativi universitari, ma possono essere riconosciuti formalmente da organizzazioni di formazione professionale. Ad esempio,

l'esperienza acquisita in un tirocinio di contabilità può essere considerata ai fini dell'ottenimento della qualifica ACCA, necessaria per diventare un impiegato contabile qualificato. I tirocinanti dovrebbero ricevere almeno una retribuzione di importo pari al salario minimo nazionale nel Regno Unito. Questo perché anche i tirocinanti devono vedersi garantiti i diritti del lavoro. Gli elementi principali e a garanzia della tutela del tirocinante devono riguardare: orari, doveri, responsabilità e attività stabilite chiaramente. Tuttavia, i tirocinanti dovrebbero considerare l'accordo nel suo insieme e a quel punto stabilire un valore di indennità o retribuzione -è importante capire che il tirocinio deve essere un'esperienza favorevole innanzitutto per il tirocinante e non soltanto per l'azienda.

I diritti di un tirocinante dipendono dal loro inquadramento. Se un tirocinante è inquadrato come lavoratore, allora ha diritto all'accesso al salario minimo nazionale e all'assicurazione e alle tutele del lavoro. I diritti sono infatti applicabili e obbligatori per ciascuno che sia classificato in qualità di: lavoratore, volontario o dipendente. Se un tirocinante svolge regolarmente un lavoro retribuito per un datore di lavoro, può chiedere di essere riconosciuto come dipendente ed avere quindi accesso ai diritti del lavoro.

Dal 2011, il Regno Unito sta mettendo in pratica un «Common Best Practice Code for High Quality Internships» (Codice di buone prassi comuni per tirocini di alta qualità). I principi chiave di questo Codice includono: risultati di apprendimento, supervisione e tutoraggio, remunerazione (allineata alla legislazione sul salario minimo nazionale), condizioni di lavoro, trasparenza nelle procedure di assunzione e certificazione.

2.1.5. Francia

I tirocini in Francia sono chiamati «stage».

Esistono due tipi di tirocini: il contratto di apprendistato e il contratto di professionalizzazione («contrat de professionnalisation»)[29].

L'apprendistato non è obbligatorio, ma può essere svolto su base volontaria. Come in altri paesi, anche in Francia l'apprendistato si realizza attraverso un contratto di lavoro vincolante tra un datore di lavoro e un apprendista di età compresa tra 16 e 25 anni, il quale, ricevendo regolare retribuzione, è soggetto alle norme del codice del lavoro e ai riferimenti normativi in materia di contratti nazionali collettivi, come altri impiegati.

[29] https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/article/contrat-de-professionnalisation

Il contratto di professionalizzazione si rivolge a un pubblico più ampio rispetto al contratto di apprendistato. È rivolto ai giovani di età compresa tra 16 e 25 anni, in cerca di lavoro di età pari o superiore ai 26 anni, che hanno accesso al reddito minimo nazionale oppure delle indennità speciale di solidarietà o disabilità. I programmi possono durare dai 6 mesi fino a 1 o anche 2 anni. La remunerazione dei giovani con contratti di professionalizzazione varia in base al livello di formazione iniziale e all'età. A differenza dei contratti di apprendistato, lo Stato, le autorità locali e gli enti pubblici non possono stipulare contratti di professionalizzazione[30].

La protezione assicurativa dipende dal tipo del tirocinio. Per i tirocini non retribuiti, si applica solo l'assistenza sanitaria pubblica. Il tirocinante continua a beneficiare della sua protezione sociale durante il periodo di tirocinio. Tuttavia, in tutti i casi, si raccomanda di stipulare un'assicurazione aggiuntiva a copertura dei rischi di infortunio e responsabilità civile per il periodo di tirocinio in azienda.

L'assicurazione obbligatoria che copre malattie e infortuni che possono verificarsi sul posto di lavoro si applica soltanto ai tirocini retribuiti.

Per fare un tirocinio in Francia è essenziale stipulare un accordo di tirocinio che descriva i dettagli dell'esperienza di formazione. L'accordo deve essere firmato dall'azienda/organizzazione ospitante, dal tirocinante e dal soggetto promotore.

Nel 2011, la Francia ha varato una legislazione ulteriore che rafforzare il quadro normativo di riferimento per i tirocini e rafforzare i diritti dei tirocinanti (si tratta della *Loi Cherpion*). Questa legge limita la durata dei tirocini, prescrive un periodo di pausa tra l'attivazione di un tirocinio e un altro, obbliga la società/organizzazioni ospitanti a fornire un compenso minimo ai tirocinanti per tirocini di durata superiore a due mesi e riconosce il tirocinio come periodo di "prova" se il tirocinante viene successivamente assunto entro tre mesi dal suo completamento.

Ad ogni modo, in Francia, non ci sono riferimenti ufficiali attraverso i quali poter compiere una valutazione qualitativa dei tirocini; è possibile soltanto compiere una valutazione e un monitoraggio che ne attesti la "legalità" in riferimento alle condizioni di lavoro. Queste valutazioni e attività di monitoraggio sono svolte dagli ispettori dell'«Inspection du Travail» (Ispettorato del lavoro francese) del Ministero responsabile per il lavoro e l'occupazione.

[30] https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-france

2.1.6. Malta

I tirocini a Malta sono comunemente chiamati con i loro termini inglesi: «internship» e/o «traineeship».

In generale, i tirocini sono in crescita a Malta, considerando la crescente domanda che ha interessato tali esperienze negli ultimi decenni. Molte organizzazioni maltesi svolgono infatti il ruolo di promotori e organizzatori/facilitatori per i tirocini. A livello nazionale si può fare riferimento a https://jobsplus.gov.mt/, il sistema istituzionale di ricerca di un impiego per persone in cerca di lavoro e datori di lavoro che ha l'obiettivo di migliorare e facilitare l'accesso e l'occupazione nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il tirocinio post-laurea, a Malta è possibile consultare il «Traineeship Scheme». Si tratta di un riferimento generale che ha lo scopo di fornire alle persone in cerca di lavoro una formazione professionale iniziale (formazione pre-assunzione) che aiuterà i soggetti interessati a ottenere le conoscenze, le capacità e le competenze necessarie per trovare e mantenere un posto di lavoro. Questo schema si basa su una combinazione di formazione dentro e fuori il posto di lavoro. I programmi offerti sono costruiti in base alle esigenze del mercato del lavoro, per cui le preferenze lavorative delle persone in cerca di lavoro sono abbinate alle richieste fatte dai datori di lavoro che partecipano al all'iniziativa[31]. Le caratteristiche principali sono: 300 ore di durata per un massimo di 12 settimane (massimo 40 ore in una determinata settimana). Ai partecipanti viene corrisposta un'indennità di formazione, in base ad ogni ora frequentata, calcolata sul salario minimo nazionale[32]. L'importo massimo totale che un tirocinante può guadagnare varia da € 2.352 a € 2.688 a seconda della durata del tirocinio. Il «Traineeship Scheme» fa parte del progetto Formazione per l'occupazione, cofinanziato dal Fondo sociale dell'UE (2014-2020). Nel 2018, il Ministero maltese per l'Istruzione e l'occupazione[33] ha inoltre approvato la proposta «Work-Based Learning and Apprenticeship Act» allo scopo di fornire un quadro e un riferimento giuridico per lo sviluppo e la regolamentazione di posti di lavoro coerenti e tirocini efficaci. Sebbene questa legge abbia principalmente regolato la formazione professionale iniziale (specialmente all'interno del sistema duale), è un riferimento importante per altre questioni connesse o correlate ad essa, come i tirocini per neolaureati e contiene: responsabilità e strutture di governance di queste iniziative; diritti e doveri per i soggetti promotori, datori di lavoro e tirocinanti. È affrontata anche la

[31] https://jobsplus.gov.mt/schemes-jobseekers/traineeships
[32] Per il 2020, il salario minimo nazionale per settimana dei dipendenti a tempo pieno è €179,33: https://dier.gov.mt/en/Employment-Conditions/Wages/Pages/National-Minimum-Wage.aspx
[33] https://education.gov.mt/en/Pages/educ.aspx

questione che riguarda il divario tra mercato del lavoro e istruzione e promuove la mobilità e la flessibilità del lavoro, seguendo le politiche dell'UE in materia.

I tirocini, a Malta, possono rientrare in due categorie:

- Programmi di formazione per tirocini con una componente di apprendimento basata sul lavoro di almeno 200 ore.
- Programmi di formazione per tirocini con una componente di apprendimento basata sul lavoro di oltre 200 ore.

Tutti i programmi di formazione per tirocini richiedono un «programma di formazione». Il tirocinante generalmente riceve una remunerazione, sebbene sia possibile stabilire un periodo di osservazione non retribuita sul posto di lavoro, purché sia firmata e accettata da ambo le parti nell'accordo. Gli Accordi di formazione devono essere registrati, altrimenti potrebbero essere considerati nulli.

Alle persone che partecipano ai tirocini vengono assegnati due certificati: un certificato che copre la componente teorica fornita durante la formazione fuori dal lavoro; e un altro certificato per riconoscere la loro partecipazione alla formazione sul posto di lavoro. Ai partecipanti viene richiesto di compilare un documento nel quale devono includere tutte le competenze acquisite durante la formazione sul posto di lavoro. La qualifica formale fornita è accreditata e basata sul sistema ECVET.

Durante l'esperienza di tirocinio la qualità è assicurata da visite di monitoraggio che controllano sia la formazione sul posto di lavoro che il soggetto promotore o intermediario (ad es. Jobsplus), chiede feedback sia al tirocinante che al datore di lavoro per raccogliere ulteriori informazioni sulla loro esperienza. Durante la formazione fuori dal lavoro, le visite di qualità vengono eseguite dall'unità di controllo della qualità, che stabilisce i risultati di apprendimento e le attività da svolgere.

2. Conclusioni

Lo scopo di questo **Capitolo III** è quello di evidenziare il valore e l'importanza dei tirocini come punto di partenza per una carriera di successo. Abbiamo affermato che i tirocini sono diventati una parte importante della transizione dall'istruzione all'occupazione.

La disoccupazione giovanile è stata identificata dall'Unione Europea come una delle questioni più urgenti per l'Unione europea. L'occupabilità è uno dei pilastri individuati come prioritari dalla Commissione europea nella sua strategia per l'occupazione. In questo senso, l'idea di "professionalizzare" i neolaureati attraverso i tirocini è gradualmente emersa come la migliore soluzione per superare questo problema in Europa. I tirocini offrono l'opportunità di apprendere dall'esperienza e applicare le conoscenze e le abilità teoriche in forma pratica. Allo stesso tempo, i tirocini consentono ai datori di lavoro di osservare i candidati sul posto di lavoro e valutarne il potenziale, rendendo una eventuale assunzione meglio ponderata.

Per molti neolaureati, quindi, i tirocini sono il primo contatto con il mondo del lavoro.

Per incoraggiare le imprese a offrire tirocini, sia a livello locale che a livello europeo, viene concessa anche un'assistenza finanziaria aggiuntiva per coprirne i "costi". Ciò contribuirà a garantire ai neolaureati una transizione più fluida verso il lavoro.

L'obiettivo primario dei tirocini è quello di fornire un apprendimento basato sul lavoro, migliorando i risultati dell'occupazione per i partecipanti e la produttività all'interno di specifici settori aziendali. La componente di apprendimento basata sul lavoro è supportata da un tutor interno all'azienda che supervisiona le attività dei tirocinanti.

Come abbiamo visto nelle pagine precedenti, alcuni dei paesi appartenenti al partenariato Path for Career (ad esempio l'Italia) hanno introdotto una legislazione specifica per regolamentare i tirocini. In altri paesi (come ad esempio il Regno Unito), i tirocini sono invece inseriti all'interno dei riferimenti normativi che riguardano il mondo del lavoro più in generale.

Secondo il Parlamento europeo (2017) vi sono alcuni indicatori politici importanti e pertinenti al fine di garantire e promuovere un adeguato sviluppo e impatto nel campo dei tirocini e quindi dell'occupabilità. Questi riferimenti sono:

1. In un mercato del lavoro caratterizzato da una domanda di lavoro debole, i giovani devono fare qualcosa che li distinguerà nel mercato del reclutamento.
2. A livello europeo, l'apprendimento basato sul lavoro, compresi i tirocini, è considerato una risposta importante per combattere la disoccupazione giovanile e i futuri disallineamenti nelle competenze.
3. Per proporre programmi di tirocini di qualità, le risposte alle politiche devono essere superate, accettate da tutte le parti interessate (comprese le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati).
4. I tirocini sono meno regolamentati e offrono condizioni di lavoro e di apprendimento meno sicure per i partecipanti. Sono comunque un'opportunità interessante sia per i datori di lavoro che per i giovani.
5. L'introduzione, l'istituzione e lo sviluppo di tirocini sono il risultato di un ripensamento della condivisione di responsabilità, costi e benefici tra governo, istituti di formazione (scuole, università, etc.), datori di lavoro e individui.
6. Esistono rischi per la società associati ai tirocini. La preoccupazione è che non siano ugualmente accessibili a tutti e che vi siano indicazioni che possano portare a sostituire un lavoro regolare (retribuito) sfruttando giovani qualificati.

L'idea del progetto **Path for Career** è nata proprio per fornire un contributo alla riconosciuta necessità di favorire la ricerca di una soluzione che possa facilitare l'inserimento lavorativo dei neolaureati nel mercato del lavoro. Partendo da una delle cause che incidono sull'occupazione e sull'occupabilità nell'Unione europea ovvero la mancanza di competenze, il progetto **Path for Career** propone una serie di strumenti che si propongono di colmare, nei limiti delle capacità del progetto, tali lacune. Poiché le difficoltà di inserimento lavorativo per neolaureati sono un problema generalizzato all'interno dell'Unione europea, la soluzione dovrebbe essere trovata grazie alla collaborazione tra diversi partner, come ha fatto il consorzio **Path for Career**.

Riferimenti bibliografici

1. European Employment Strategy: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036
2. Skill shortage and surplus occupations in Europe, Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9115
3. European Commission (2013), The experience of traineeships in the EU, flash Eurobarometer 378: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_378_en.pdf
4. Youth unemployment rate, OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm
5. Innovation and Knowledge-Intensive Service Activities, OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: https://www.oecd.org/innovation/inno/innovationandknowledge-intensiveserviceactivities.htm
6. Tertiary education statistics, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics

2. Skills Development and Employment: Apprenticeships, Internships and Volunteering, European Parliament: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf
3. Public Opinion in the European Union (2014), Standard Eurobarometer 81: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/eb/eb81/eb81_first_en.pdf
4. Interns Revealed. A survey on internship quality in Europe, European Youth Forum: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_175791.pdf
5. Tips for Getting the most out of a Training Course, Internship or Apprenticeship, EURES, The European Job Mobility Portal: https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/traineeship-internship-apprenticeship-which-one-is-for-you-
6. Lisbon European Council, The European Council: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm

7. Bruges Communiqué: Education Ministers back Commission strategy for vocational training, European Commission:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en
8. Youth Guarantee Indicator Framework database, Databases and indicators, European Commission:
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&langId=en#YGIF
9. Erasmus+ Higher Education Impact Study, European Commission:
http://www.sepie.es/doc/comunicacion/publicaciones/2019/erasmus_higher_education_impact_study.pdf
10. The Bologna Process and the European Higher Education Area, European Commission:
https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/bologna-process-and-european-higher-education-area_en
11. Traineeships Regulation in Italy after the Fornero Labour Market Reform, Adapt Associazione:
http://englishbulletin.adapt.it/docs/ebook_summary.pdf
12. International Labour Organisation, Developing quality traineeships for young people, 2017:
https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_613352/lang--en/index.htm
13. The Youth Guarantee:
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en
14. European Social Fund:
https://ec.europa.eu/esf/home.jsp
15. EU Funding Programmes:
https://europa.eu/youreurope/business/finance-funding/getting-funding/eu-funding-programmes/index_en.htm
16. Your First EURES Job:
http://www.yourfirsteuresjob.eu/it/home22.
17. Erasmus+ Programme:
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en

APPENDICE I

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini (2014/C 88/01)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 292, in combinato disposto con gli articoli 153 e 166,

vista la proposta della Commissione europea,

RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI DI:

1) migliorare la qualità dei tirocini, in particolare per quanto riguarda i contenuti di apprendimento e formazione e le condizioni di lavoro, con l'obiettivo di facilitare la transizione dallo studio, dalla disoccupazione o dall'inattività al lavoro mediante l'applicazione dei principi di seguito elencati relativi a un quadro di qualità per i tirocini:

Conclusione di un contratto scritto di tirocinio

2) prescrivere che i tirocini si basino su un contratto scritto concluso all'inizio del tirocinio tra il tirocinante e il soggetto promotore del tirocinio;

3) prescrivere che i contratti di tirocinio precisino gli obiettivi educativi, le condizioni di lavoro, la corresponsione o no di un'indennità al tirocinante da parte del soggetto promotore del tirocinio, i diritti e gli obblighi delle parti in virtù del diritto nazionale e dell'UE applicabile e la durata del tirocinio, secondo quanto enunciato nelle raccomandazioni da 4 a 12;

Obiettivi di apprendimento e di formazione

4) promuovere le migliori pratiche per quanto concerne gli obiettivi di apprendimento e di formazione in modo da aiutare i tirocinanti ad acquisire un'esperienza pratica e le appropriate competenze; le mansioni assegnate al tirocinante dovrebbero consentire il conseguimento di tali obiettivi;

5) incoraggiare i soggetti promotori dei tirocini a designare per i tirocinanti un supervisore chiamato a guidarli nell'espletamento dei compiti loro assegnati, nonché a monitorarne e valutarne i progressi;

Condizioni di lavoro applicabili ai tirocinanti

6) assicurare il rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro dei tirocinanti previsti dal diritto nazionale e dell'UE applicabile, compresi i limiti alla durata massima settimanale del lavoro, i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale e, se del caso, le ferie minime;

7) incoraggiare i soggetti promotori dei tirocini a chiarire se la copertura assicurativa infortuni e malattia e la disciplina delle assenze per malattia siano previste o no;

8) prescrivere che il contratto di tirocinio chiarisca se sia prevista un'indennità e, in caso affermativo, ne precisi l'entità;

Diritti e obblighi

9) incoraggiare la parti interessate a garantire che il contratto di tirocinio stabilisca i diritti e gli obblighi del tirocinante e del soggetto promotore del tirocinio e richiami, se del caso, anche la politica seguita dal soggetto promotore del tirocinio in materia di riservatezza e la titolarità dei diritti di proprietà intellettuale; Durata ragionevole 10) garantire una durata ragionevole dei tirocini che, in linea di principio, non superi i sei mesi, salvo nei casi in cui una durata maggiore sia giustificata, tenendo conto delle prassi nazionali;

11) chiarire i casi e le condizioni in cui un tirocinio può essere prorogato o rinnovato dopo la scadenza del primo contratto di tirocinio;

12) promuovere la pratica consistente nel precisare nel contratto di tirocinio che il tirocinante o il soggetto promotore del tirocinio può risolvere il contratto mediante comunicazione scritta, con un preavviso appropriato in funzione della durata del tirocinio e della prassi nazionale pertinente;

Adeguato riconoscimento dei tirocini

13) promuovere il riconoscimento e la convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite durante il tirocinio ed incoraggiare i soggetti promotori dei tirocini ad attestarle, sulla scorta di una valutazione, mediante un certificato;

Obblighi di trasparenza

14) incoraggiare i soggetti promotori dei tirocini ad includere negli avvisi di posti vacanti per tirocinanti e negli annunci di tirocini informazioni sulle condizioni del tirocinio, in particolare sull'applicabilità o no di un'indennità e della copertura assicurativa infortuni e malattia;

incoraggiare i soggetti promotori dei tirocini a fornire informazioni sulle politiche di assunzione, ivi compresa la quota di tirocinanti assunti negli ultimi anni;

15) incoraggiare i servizi per l'impiego ed altri soggetti che erogano servizi di orientamento professionale a conformarsi agli obblighi di trasparenza se forniscono informazioni sui tirocini;

Tirocini transfrontalieri

16) agevolare la mobilità transfrontaliera dei tirocinanti nell'Unione europea tra l'altro mediante un più chiaro quadro giuridico nazionale relativo ai tirocini, la definizione di norme chiare circa l'accoglienza di tirocinanti di altri Stati membri o l'invio di tirocinanti in altri Stati membri e una riduzione delle formalità amministrative;

17) esaminare la possibilità di utilizzare la rete EURES allargata e di scambiare informazioni sui tirocini retribuiti attraverso il portale EURES;

Uso dei fondi strutturali e d'investimento europei

18) utilizzare i fondi strutturali e d'investimento europei, ossia il Fondo sociale europeo e il Fondo europeo di sviluppo regionale, nel periodo di programmazione 2014-2020, nonché l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile, se del caso, per aumentare il numero dei tirocini e innalzarne la qualità, anche attraverso partenariati efficaci con tutte le parti interessate;

Attuazione del quadro di qualità per i tirocini

19) adottare le misure appropriate per attuare il quadro di qualità per i tirocini in tempi brevi;

20) fornire informazioni alla Commissione entro la fine del 2015 sulle misure adottate conformemente alla presente raccomandazione;

21) promuovere il coinvolgimento attivo delle parti sociali nell'attuazione del quadro di qualità per i tirocini;

22) promuovere il coinvolgimento attivo dei servizi per l'impiego, degli istituti di istruzione e dei soggetti erogatori di formazione nell'attuazione del quadro di qualità per i tirocini;

PRENDE ATTO CHE LA COMMISSIONE INTENDE:

23) promuovere una stretta cooperazione con gli Stati membri, le parti sociali e altre parti interessate ai fini di una rapida attuazione della presente raccomandazione;

24) monitorare, in cooperazione con gli Stati membri ed in particolare mediante l'EMCO, i progressi nell'attuazione del quadro di qualità per i tirocini in applicazione della presente raccomandazione e analizzare gli effetti delle politiche in essere;

25) riferire in merito ai progressi compiuti nell'attuare la presente raccomandazione sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri;

26) collaborare con gli Stati membri, le parti sociali, i servizi per l'impiego, le organizzazioni dei giovani e dei tirocinanti e altre parti interessate ai fini della promozione della presente raccomandazione;

27) incoraggiare e sostenere gli Stati membri, anche mediante la promozione dello scambio reciproco delle migliori pratiche, affinché si avvalgano del Fondo sociale europeo e del Fondo europeo di sviluppo regionale o di altri fondi europei per il periodo di programmazione 2014-2020 per aumentare il numero dei tirocini e migliorarne la qualità;

28) esaminare, insieme agli Stati membri, la possibilità di includere i tirocini retribuiti in EURES e istituire un'apposita pagina web sui quadri giuridici nazionali relativi ai tirocini.[34]

[34] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)&from=IT

B. ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE PRATICA DELL'APPRENDIMENTO

1. Prepararsi per la candidatura a un tirocinio

Studenti o laureati che presentano domanda di lavoro devono spesso rispondere a una domanda che sembra, solo in apparenza, semplice: *qual è la tua esperienza in questo campo*? Nella maggior parte dei casi, i laureati rispondono che hanno appena terminato gli studi e non hanno ancora acquisito esperienza.

Partiamo subito col dire, che questa non è esattamente la risposta giusta: anche se abbiamo concluso da poco gli studi universitari, fare un tirocinio è un ottimo modo per acquisire esperienza prima al affacciarsi al mondo del lavoro vero e proprio. I tirocini offrono la possibilità di apprendere e formarsi mettendo in pratica le nozioni teoriche studiate all'università, con la guida e la supervisione di un professionista che può diventare il tuo tutor non solo durante il tirocinio, ma anche un riferimento per la tua carriera successiva. Durante il tirocinio avrai l'opportunità di esplorare i tuoi punti di forza e di debolezza personali e professionali e di perfezionarti già prima di essere eventualmente inquadrato nella posizione di dipendente assunto dall'azienda.

Partecipare alla selezione per un tirocinio non è affatto facile e se decidi di farlo, devi prestare molta attenzione a come lo farai. Perché? Prima di tutto, dovresti svolgere il tirocinio in un ambito professionale in cui vorresti poi anche trovare un lavoro in futuro, e magari proprio nella società/azienda nella quale ti piacerebbe lavorare. Per essere sicuri di prendere la decisione giusta, è necessario seguire il piano proposto di seguito, passo dopo passo.

Step 1

Il primo passo che dovresti compiere per partecipare alle fasi di selezione di tirocinio è identificare le tue motivazioni e stabilire i tuoi obiettivi e le tue priorità. Solo così riuscirai a

definire le tue ricerche e concentrarti sul tirocinio che ti aiuterà a raggiungere i tuoi obiettivi di carriera a medio e lungo termine.

Per identificare la motivazione che ti spinge a candidarti a un tirocinio, prova a rispondere alle seguenti domande:

- Perché ho bisogno di un tirocinio?
- In quale settore mi interessa fare esperienza?
- Come fare per trovare un tirocinio formative valido?

Per stabilire i tuoi obiettivi legati al tirocinio, prova a rispondere alle seguenti domande:

- Cosa voglio imparare da questo tirocinio?
- Che tipo di responsabilità mi piacerebbe avere come tirocinante?
- Cosa spero di imparare da questo tirocinio?

Per stabilire le tue priorità, prova a rispondere alle seguenti domande:

- Voglio un tirocinio vicino a casa, in una nuova città o in un altro paese?
- Se scelgo un tirocinio in un'altra città o paese, posso permettermi di pagare l'affitto per un alloggio?
- A quanto ammonteranno le mie spese per vivere nella città o nel paese in cui svolgerò il tirocinio?

In alcuni stati dell'UE i tirocinanti non ricevono una indennità o un rimborso spese. Dovrai considerare questo aspetto se sceglierai un tirocinio che ti permetterà, sì, di ampliare la tua rete di contatti, di migliorare la tua formazione e una comprensione del campo in cui vuoi essere assunto, ma non verrai pagato. Devi mettere sulla stessa bilancia i benefici del tirocinio e le necessità di sostentamento.

- Voglio un tirocinio estivo / a tempo pieno / a tempo parziale?
- Voglio candidarmi presso una determinata azienda?
- Voglio acquisire esperienza in un'organizzazione grande / multinazionale o voglio lavorare in un'organizzazione più piccola dove magari verrò coinvolto in più attività?
- Voglio candidarmi presso un'azienda che mi offre maggiori possibilità di essere assunto in futuro?

Step 2

Dopo aver risposto alle domande dello Step I, sarà necessario effettuare ricerche relative al settore professionale in cui si desidera svolgere il tirocinio e sulle società che offrono programmi di tirocinio. Questo tipo di ricerca ti aiuterà a identificare più chiaramente il settore che più ti interessa in riferimento alla carriera che desideri seguire. Come saprai, conseguire una laurea ti offre la possibilità di lavorare in molti campi diversi. La ricerca per un tirocinio in un certo settore ti aiuterà a identificare più chiaramente i tuoi interessi, gli stessi che potrai quindi presentare ai tuoi potenziali datori di lavoro.

Per individuare l'attività che ti interessa dovresti rispondere alle seguenti domande:

- Quali sono i settori di interesse in cui puoi lavorare?
- Quali sono le posizioni che puoi ricoprire in questo settore di attività?
- Quali sono le abilità e le competenze richieste per le posizioni che ti interessano nel settore individuato?
- Quali sono gli andamenti sociali ed economiche del settore che stai considerando?
- Quali sono le aspettative del mercato del lavoro per questo settore?

Per individuare la posizione/lavoro che ti interessa dovresti provare a rispondere alle seguenti domande:

- Quale tipo di qualifiche (diploma/laurea) sono necessari? Li hai? Come puoi ottenerli se non li hai ancora ottenuti?
- Quali competenze sono necessarie per avere successo in questa posizione?
- Qual è il percorso di carriera per essere assunto in questa posizione?
- Che aspetto ha una normale giornata lavorativa per una persona che lavora in questa posizione?

La ricerca sulle aziende/organizzazioni che lavorano nel settore che ti interessa deve considerare:

- La loro filosofia e valori fondamentali
- Le loro condizioni di lavoro

- Come trattano i loro dipendenti e come è l'atmosfera della loro azienda
- Quali salari offrono
- Qual è la loro reputazione tra i clienti
- Come l'organizzazione è considerata dalla comunità locale
- I tipi di programmi di tirocinio che offrono

Step 3

È importante avere chiari quali sono i vantaggi di un buon tirocinio. Un tirocinio può influire sulla tua carriera futura e offrirti l'opportunità di sviluppare abilità e competenze professionali che ti aiuteranno a crescere come professionista. Anche l'organizzazione presso la quale svolgerai il tirocinio trae vantaggio dal tuo lavoro come tirocinante presso di loro. Per questo motivo, è necessario analizzare le offerte di lavoro (assunzione) dell'organizzazione presso la quale si decide di candidarsi per un tirocinio. L'offerta deve descrivere chiaramente la posizione per cui ti candidi e fornirti informazioni dettagliate sulle attività che ti verranno richieste. Dovrebbe inoltre specificare chiaramente chi sarà la persona incaricata in qualità di tutor e coordinatore dell'attività del tirocinante, la loro metodologia e i criteri della loro valutazione per la selezione.

Investi in te stesso!

1. Identifica l'area in cui desideri acquisire esperienza
2. Scrivi su un foglio di carta perché hai bisogno di un tirocinio e quali responsabilità vorresti ti vengano assegnate come tirocinante.

Step 4

PREPARARSI ALLA CANDIDATURA

La domanda per un tirocinio è simile a una domanda di lavoro. In effetti, l'organizzazione che ti seleziona per un tirocinio potrebbe già avere l'intenzione di assumerti in un secondo momento. Il processo di reclutamento si basa sugli stessi principi. Il candidato dovrà compilare una domanda di iscrizione, redigere un CV, scrivere una lettera di motivazione e partecipare a un colloquio.

Il processo di selezione è specifico per ciascun ruolo e ogni candidato deve affrontare un mix personalizzato di selezione:

- Un'intervista di gruppo e/o un'intervista individuale
- test di personalità, creatività o conoscenza
- giochi di ruolo o prove pratiche.

Il processo di selezione più comune comprende almeno due passaggi di selezione al fine di ottenere una migliore comprensione del candidato e la previsione più accurata del suo comportamento futuro. I criteri in base ai quali vengono valutati i candidati differiscono da una organizzazione all'altra e variano in base al tipo di attività per la quale ci si candida.

CURRICULUM VITAE

Il Curriculum Vitae è un documento indispensabile per coloro che vogliono ottenere un lavoro. Il CV deve contenere informazioni vere ed essere interessante. È un metodo di promozione personale attraverso il quale il candidato può dimostrare al datore di lavoro di essere un candidato adatto e che potrà contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Ecco perché, quando crei il tuo CV, dovresti essere conciso e concentrarti il più possibile sui punti chiave che possono offrirti un vantaggio competitivo.

In UE, il CV Europass è quello più diffuso. Quando utilizzi questo modello di CV, dovresti tenere conto dei seguenti aspetti:

❖ ***Focus sugli aspetti principali***

Devi considerare che durante la prima fase del processo di selezione, il tuo CV sarà esaminato solo rapidamente. Ecco perché dovresti evidenziare nel modo più efficace possibile i punti chiave che potrebbero attirare l'attenzione del datore di lavoro a chiamarti per un colloquio. Un CV dovrebbe essere sufficientemente lungo da attirare l'attenzione del datore di lavoro (o del *recruiter*) e riuscire ad essere convocato per un colloquio. Il CV non dovrebbe superare le 3 pagine – e questo consiglio vale sempre, per esperienze di lavoro che non superano i 10 anni. Quando si scrive il CV è necessario rimuovere le esperienze irrilevanti che non contribuiscono in alcun modo a fornire informazioni utili alla condizione per la quale ci si sta candidando. È bene lasciare un po' di informazioni su di te da comunicare a voce durante il colloquio, al fine di continuare a stimolare ulteriormente la curiosità e l'interesse del datore di lavoro nei tuoi confronti.

❖ ***Sii chiaro e conciso***

Usa frasi brevi ed evita *cliché*. Concentrati sugli aspetti rilevanti della tua formazione ed esperienza professionale eventualmente raggiunta.

Quantificare i tuoi risultati. Ogni risultato professionale rilevante deve essere presentato con la seguente formula: Ho raggiunto X, misurato secondo Y, facendo Z. Come puoi vedere, ogni frase deve iniziare con un verbo attivo, seguito da una misura numerica per presentare un valore di confronto. Infine, dovresti offrire dettagli sul modo in cui hai raggiunto l'obiettivo X. La tua spiegazione su come hai raggiunto il tuo obiettivo aggiunge credibilità alla tua presentazione e dà una dimensione concreta alla tua competenza

Questo è il modo sbagliato

Ho studiato le prestazioni finanziarie delle aziende e formulato raccomandazioni per gli investimenti.

Questo è il modo giusto

Ho migliorato la performance del portafoglio del 12% (rispettivamente 1,2 milioni di Euro) rispetto al periodo di riferimento precedente perfezionando i calcoli dei costi di capitale relativi ai nuovi mercati.

❖ ***Adatta il tuo CV alla posizione alla quale ti stai candidando***

- ✓ Metti in evidenza i tuoi punti di forza rilevanti in base alle esigenze del datore di lavoro e concentrati su quelle abilità e competenze che soddisfano i requisiti della posizione specifica.
- ✓ Non includere esperienze di lavoro o formazione professionale che non sono rilevanti.
- ✓ Prima di inviare il CV a un datore di lavoro, verificare se corrisponde al profilo richiesto.
- ✓ Non mentire, o esagerare altrimenti i tuoi risultati sul tuo CV, poiché rischi di essere scoperto durante il colloquio.

❖ ***Presta attenzione alla presentazione del tuo CV***

- ✓ Presta attenzione all'ortografia e alla punteggiatura.
- ✓ Stampa il CV su carta bianca (a meno che non venga inviato tramite e-mail in formato elettronico).

- ✓ Attieniti al formato specificato e fare attenzione ai dettagli.

❖ ***Controlla il tuo CV dopo averlo redatto***

- ✓ Correggere possibili errori di ortografia e assicurarsi che la struttura sia chiara e logica.
- ✓ Chiedi a qualcun altro di leggere il tuo CV per assicurarti che abbia contenuti chiari e comprensibili.
- ✓ Cancella tutti i campi non compilati.
- ✓ Non dimenticare di scrivere e allegare una lettera di accompagnamento (motivazionale).

LA LETTERA DI PRESENTAZIONE

La lettera di *presentazione* è il tuo primo punto di contatto con il datore di lavoro e funge da ponte tra il tuo CV e la posizione per la quale ti stai candidando.

Molti datori di lavoro non tengono conto di un CV se non è accompagnato da una lettera di presentazione. Grazie alla lettera di presentazione, o lettera di motivazione, hai la possibilità di far emergere la tua personalità e mostrare i punti di forza che ti rendono il candidato ideale per quella posizione.

La lettera di presentazione dovrebbe essere indirizzata specificamente alla organizzazione presso la quale ci si candida, ed è la prima possibilità che hai di essere notato. Ti dà l'opportunità di esprimere il tuo interesse per l'azienda e per la posizione per la quale ti stai candidando. Anche se il tuo CV è informativo e fornisce molte informazioni su di te, i tuoi studi e le precedenti esperienze lavorative, il modo in cui è scritta la tua lettera di presentazione ti darà un vantaggio rispetto agli altri candidati.

❖ ***Il contenuto della lettera di presentazione***

- ✓ **Il primo paragrafo** dovrebbe contenere la motivazione alla base dell'invio della lettera. Qui dovresti menzionare la posizione per la quale desideri candidarti, specificando al contempo come sei venuto a conoscenza della disponibilità del lavoro (sia attraverso pubblicità, Internet, conoscenti, amici ecc.). Se non sei sicuro della disponibilità di una determinata posizione, puoi chiedere se ci sono posizioni aperte nei campi che ti interessano. A questo proposito, è meglio sottolineare le attività per le quali sei particolarmente abile.

- ✓ **Il secondo paragrafo** dovrebbe spiegare ciò che ha stimolato il tuo interesse per la posizione e l'azienda. Dovresti menzionare se hai precedenti esperienze relative al settore in cui opera l'azienda o se hai mai frequentato corsi di specializzazione. È utile mostrare

come potresti essere un valido contributo al gruppo di lavoro e contribuire ad aumentare l'efficienza e la crescita dell'azienda. Indica una o due qualifiche che ritieni possano interessare il datore di lavoro.

- ✓ **Il terzo paragrafo** si riferisce quindi al tuo CV allegato: cerca di non ripetere semplicemente le informazioni contenute nel CV. Invece, fai riferimento a persone e fonti da cui i potenziali datori di lavoro potrebbero ottenere maggiori informazioni su di te (ad esempio ex dipendenti).

I paragrafi 2 e 3 dovrebbero rivelare la tua personalità e mettere in luce alcuni dettagli e caratteristiche che potrebbero darti un vantaggio rispetto ad altri candidati, ma a causa della struttura del CV, potrebbero rimanere inosservati.

Il paragrafo di conclusione verrà poi utilizzato per ringraziare il potenziale datore di lavoro per aver dedicato del tempo a leggere il CV e la lettera di presentazione.

Investi su te stesso!

1. Individua un'azienda in cui desideri svolgere un tirocinio ed elabora un CV adattato alle sue esigenze.
2. Allegare al CV una lettera di presentazione/motivazione per attirare l'attenzione dell'azienda.

IL COLLOQUIO DI SELEZIONE

Il colloquio consiste in un incontro tra le due parti: il /i rappresentante/i della società e il candidato. Rappresenta la seconda fase del processo di selezione. Essere convocati per un colloquio significa che i documenti presentati (CV, lettera di accompagnamento) erano ben scritti e interessanti. Il colloquio può a questo punto svolgere un ruolo chiave nell'ottenere il lavoro.

La preparazione per qualsiasi colloquio richiede un’attenzione particolare poiché rappresenta un’opportunità preziosa per il candidato di presentarsi al datore di lavoro in modo dettagliato e nel miglior modo possibile. Perché è necessario prepararsi per un colloquio? Per consentire al candidato di rispondere con successo a tutte le domande che possono essere poste, nonché di ridurre lo stress e l’incertezza che possono sorgere prima del colloquio.

Quando ti prepari per il colloquio, consulta il tuo CV e la lettera di presentazione. Pensa a quali potrebbero essere i tuoi principali compiti e responsabilità, quali conoscenze e competenze sono necessarie, quali sono le condizioni di lavoro attuali e quali vantaggi che puoi trarre dall'azienda. Pensa molto ai tuoi difetti e sii obiettivo e autocritico poiché anche il tuo potenziale datore di lavoro sarà interessato a conoscere questi aspetti.

Il modo in cui ti presenti è molto importante perché la maggior parte delle persone che conducono interviste trarranno le loro conclusioni su di te nei primi minuti della riunione e non avrai una seconda possibilità per fare una buona prima impressione. Gli elementi che devono essere presi in considerazione sono la comunicazione non verbale, il modo in cui ti vesti e la tua puntualità.

- **La comunicazione non verbale** in un colloquio è molto importante perché dice molto su una persona, sull'autenticità delle sue dichiarazioni e sul loro desiderio di far parte del team. È facile trovare tra le persone che guideranno il colloquio, una persona che sa come interpretare il linguaggio non verbale ed è per questo importante fare attenzione al tuo abbigliamento, alla postura, al modo in cui muovi le mani e alle espressioni facciali. Devi prestare attenzione al modo in cui entri nella stanza del colloquio e al tuo aspetto, poiché è facile per gli intervistatori crearsi da principio una opinione su di te: *lui/lei è come me o lui/lei non è come me*.

- **Non arrivare in ritardo per il colloquio.** Se sei in ritardo per il colloquio, creerai una prima impressione negativa e c'è un'alta probabilità che il colloquio venga annullato prima ancora che possa iniziare. Non è consigliabile neppure con eccessivo anticipo al colloquio, perché questo può creare ugualmente disagio. Si consiglia di arrivare al colloquio con circa 15 minuti di anticipo. Se arrivi prima, prendi un caffè, riorganizza i tuoi pensieri e cerca di rilassarti. Il tuo **abbigliamento** deve essere pulito e ordinato. Dovresti vestirti per il colloquio di assunzione come se avessi già ottenuto il lavoro. Dalle ricerche precedenti che hai condotto sull'organizzazione, dovresti avere un'idea chiara del tipo di persone con cui lavorerai e dei requisiti del lavoro. Vesti in modo professionale e confortevole.

Il colloquio è una competizione tra te e gli altri candidati. Durante il colloquio, si consiglia di presentarsi al meglio ma senza esagerare. Questo perché se ottieni il lavoro, le aspettative del tuo datore di lavoro saranno coerenti all'immagine che hai fornito su te stesso. È molto importante avere il giusto approccio nei confronti delle interviste e andare in con un atteggiamento positivo e con l'obiettivo di enfatizzare i tuoi punti di forza. Devi tenere conto del fatto che l'intervistatore ha esperienza nei colloqui, è un buon ascoltatore e utilizza metodi e strumenti di test psicologici

che lo aiuteranno a scegliere il candidato giusto. Tuttavia, la valutazione è anche soggetta a variabili umane e quindi elementi soggettivi che potrebbero ugualmente incidere sulla scelta.

Durante il colloquio ti consigliamo di mantenere un atteggiamento positivo e di tenere presente i 2 motivi per cui sei lì:

- l'azienda deve offrirti qualcosa che desideri.
- Anche tu devi offrire qualcosa all'azienda.

Investi su te stesso!

Ecco come puoi preparati al meglio per il colloquio:

Fai uno schema chiaro con la precedente esperienza, abilità, competenze che hai e come le hai usate finora, aggiungendo anche i risultati raggiunti.

Allenati esponendo la tua presentazione davanti allo specchio e registrati per notare le tue esitazioni, il tono della voce e l'impostazione.

Esponi la tua presentazione di fronte a una persona e chiedile di darti un feedback.

3. Durante il tirocinio

Prepararsi per il primo giorno di tirocinio

❖ Controlla la descrizione della posizione per la quale ti sei candidato

È probabile che tu abbia fatto domanda per candidarti al tirocinio qualche mese fa e abbia dimenticato i requisiti esatti della posizione. Controlla le abilità e le competenze che ci si aspetta da te e prova a metterle in pratica. È probabile che le competenze nell'uso delle applicazioni di Microsoft Office siano obbligatorie. Assicurati di poter utilizzare facilmente almeno Excel e Word.

Esercitati a parlare chiaramente (senza esitazioni) e formula una risposta comprensibile ed che mostri entusiasmo alla domanda:

- Che cosa hai intenzione di fare qui?
- Perché sei venuto qui?

❖ Prova il percorso verso il luogo di lavoro.

Una cosa che non dovresti mai fare il primo giorno di un tirocinio è essere in ritardo. Alzarsi presto mostra che sei desideroso di essere lì e che sei pronto per iniziare. Cosa puoi fare per assicurarti di non essere in ritardo? Il modo più semplice e utile è sperimentare i diversi percorsi utili per raggiungere il posto di lavoro. Ti consigliamo di farlo pochi giorni prima di iniziare il tirocinio e di partire esattamente nello stesso momento in cui intendi partire per il primo giorno di lavoro. Se usi la tua auto, controlla se è disponibile un parcheggio. Se non riesci a farlo, utilizza un'applicazione sul tuo smartphone per ottenere una stima approssimativa del tempo necessario per raggiungere il tuo posto di lavoro. Prendi in considerazione i possibili ritardi causati dal traffico e pianifica bene il tuo tempo in modo da arrivare a destinazione un po' prima.

❖ Scegli i tuoi vestiti in anticipo

È molto utile conoscere (se c'è) l'abbigliamento richiesto (dress-code). Non sempre è stabilito. Per non farti prendere alla sprovvista, controlla il tuo guardaroba e identifica quali capi di abbigliamento potresti indossare il primo giorno. Scegli quelli che non sono stravaganti nel colore o nella forma e assicurati che siano puliti.

❖ **Prepara la tua borsa**

È la sera prima del tuo primo giorno di tirocinio. Durante la preparazione della borsa, non dimenticare di inserire queste cose:

- **I tuoi documenti di identità.** Il primo giorno potrebbe essere necessario compilare vari moduli e fornire svariate informazioni anagrafiche e personali.
- **Un'agenda e una penna.** Ne avrai bisogno perché verrai bombardato da molte informazioni che sicuramente dimenticherai nei 10 minuti successivi se non le scrivi!
- A seconda del programma di tirocinio, potrebbe essere necessario utilizzare il proprio computer portatile. Assicurati di portarlo con te.
- **Bottiglia d'acqua e uno snack.** È bene portarli con te soprattutto il primo giorno: successivamente saprai come l'organizzazione gestisce la pausa pranzo e potrai adattarti in base alla situazione.

Sei a questo punto per il tuo primo giorno di tirocinio!

Il primo giorno di tirocinio

Il primo giorno è molto stressante per la maggior parte dei tirocinanti, e questo è normale. Sei in un nuovo ambiente in cui non conosci nessuno, o quasi nessuno, e le situazioni sconosciute possono creare uno stato di stress.

È naturale che tu sia ansioso il tuo primo giorno, soprattutto se è la prima volta in una situazione come questa, ma non dimenticare che sei stato selezionato per un motivo. La persona con la quale hai svolto il colloquio e che ti ha poi selezionato ha visto dentro di te qualcosa che ti distingueva dalla concorrenza e che lo ha convinto tu possa essere il miglior candidato per quella posizione. Se sei motivato, educato e interagisci positivamente con i tuoi colleghi, sarà già un buon inizio.

Pertanto, per affrontare con successo il tuo primo giorno di tirocinio, ecco di seguito alcune raccomandazioni e suggerimenti.

Come comportarsi

Il primo giorno ti incontrerai con il tuo tutor/supervisore. Durante questo incontro potrete confrontarvi sulle tue aspettative, gli obiettivi relativi al tirocinio, i compiti che ti verranno richiesti e come avverrà il processo di valutazione. È importante porre delle domande ponderate che potranno aiutarti a capire cosa ci si aspetta da te e quali saranno i compiti che ti verranno assegnati. È sconsigliato parlare di soldi, politica, orientamenti sessuali o credi religiosi. È molto importante che lo smartphone personale sia spento oppure in modalità silenzioso.

Come rivolgersi e comportarsi con i colleghi

Durante l'incontro organizzato dal tuo tutor/supervisore con le persone con cui lavorerai, mantieni un atteggiamento professionale. Aspetta che sia l'altra persona a chiederti di darle del tu. Lo stesso vale per i propri superiori. Infine, è importante socializzare anche gli altri tirocinanti, se ce ne sono.

Come socializzare

Durante il tirocinio avrai la possibilità di incontrare nuove persone con le quali interagirai, non solo per svolgere le mansioni lavorative, ma anche per creare un'atmosfera socievole e familiare. Devi approfittare di questa opportunità e creare un'immagine di te che ti aiuterà nella tua futura carriera.

A tal fine, devi prendere in considerazione alcuni aspetti:

- **Monitora il tuo comportamento** durante le pause pranzo e mantieni un atteggiamento sobrio, anche se in pausa.

- **Sii proattivo.** Presentati alle persone e avvia conversazioni per conoscervi. Puoi parlare di un evento, di una vacanza, del tempo o di altri argomenti, ma non prendere parte a nessun pettegolezzo.

- **Agisci in modo amichevole,** ma non troppo familiare. Mantieni una distanza confortevole e mantieni lo spazio personale tra te e la persona con cui stai parlando. I contatti fisici potrebbero non essere appropriati all'inizio.

- **Presta attenzione al tempo.** Dato che sei nuovo nell'organizzazione, si consiglia di essere tra i primi ad arrivare, ad esempio, a un evento. Non essere il primo ad andare via: potrebbe dare l'impressione che non ti stia divertendo. Tuttavia, assicurati di non essere l'ultimo.

Come puoi costruire un buon rapporto con il capo del tuo dipartimento / tutor / supervisore durante il tirocinio?

Se vuoi avere un buon rapporto professionale con il capo del tuo dipartimento / con il tuo tutor / supervisore, devi prendere in considerazione che il tirocinio è stato creato sia a tuo vantaggio, sia a beneficio dell'organizzazione. Ecco perché, si consiglia di seguire questi suggerimenti:

- Assicurati di adempiere ai compiti che ti sono stati affidati a tempo debito e secondo le specifiche richieste. Quindi, chiedi al tuo capo cosa puoi fare di più per aiutarlo. Aiutare il tuo capo con un progetto è un modo efficace per migliorare la tua relazione professionale.

- Sii puntuale e non esitare a fare ore extra quando un progetto è in ritardo o ha una scadenza breve con la data di consegna. In questo modo dimostrerai di essere in grado di comportarti come un professionista e di occuparti dell'organizzazione presso la quale stai svolgendo il tirocinio.

- Prova a distinguerti suggerendo idee sul posto di lavoro che possono portare a un miglioramento dei servizi, dei prodotti o della metodologia di lavoro dell'azienda.

- Mostra interesse ad accompagnare il tuo capo a vari incontri professionali, sia con altre organizzazioni, sia all'interno dell'azienda stessa. Fai attenzione a non essere troppo insistente quando non è possibile. Mostra entusiasmo nell'apprendere di più sul campo in cui lavori.

- Ringrazia il tuo capo per tutto l'aiuto che ti viene offerto durante il tuo tirocinio.

Collaborare con un capo insoddisfatto

Se ritieni che il tuo capo non sia soddisfatto delle tue prestazioni, è meglio che tu parli con lui per chiarire che cosa, nel tuo comportamento, non è compatibile con le sue aspettative. Prima di tentare di iniziare questa conversazione, è meglio creare un piano che evidenzi i tuoi obiettivi e che funga da guida per avere un incontro di successo. Ecco come dovresti procedere:

- Stabilire un orario di incontro che sia conveniente per entrambe le parti e assicurarsi e sufficiente per esporre i tuoi punti di vista e confrontarsi.

- Prepara un elenco delle tue preoccupazioni in modo da non dimenticartene.

- Presenta l'agenda al tuo capo prima della riunione e assicurati che abbia abbastanza tempo per riflettere sulle tue domande ed essere in grado di offrire risposte utili.

- Assicurati di avere un quaderno su cui annotare le risposte del tuo capo, poiché ciò dimostra che ti impegni a cambiare.

- Concludere i tuoi punti con domande che possano rendere più semplice la risposta del tuo capo, ad esempio: “In quali campi devo migliorare?”. Il numero di domande dovrebbe essere limitato a un massimo di 5-6.

- Sii diplomatico. Non dire che non ti piacciono i tuoi colleghi o che l'ufficio non è adeguatamente attrezzato. Non dimenticare che il tuo obiettivo è migliorare la tua situazione dopo l'incontro.

- Prima della fine della riunione, chiedi al tuo capo di aiutarti a rivedere le tue aspettative in modo da avere un nuovo metodo di valutazione delle tue prestazioni.

Relazioni e networking con l’intero ufficio

Non dimenticare che durante il tirocinio avrai la possibilità di incontrare nuove persone che lavorano nel tuo campo di interesse e che possono aiutarti nella tua carriera. L'obiettivo è che alla fine del tirocinio, avrai creato una rete professionale, fatta di persone con cui eri in contatto. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario disporre di un piano ben articolato.

- Dopo la prima settimana di tirocinio, chiedi al tuo supervisore qual è l'approccio migliore per incontrare e conoscere meglio altri dipendenti nel dipartimento. Spiegagli che vuoi capire come funziona l’azienda nel suo complesso. Se si offre di accompagnarti, questo è sicuramente un vantaggio per te perché ti presenterà direttamente ai vari membri con cui puoi parlare del loro lavoro.

- Quando sei sicuro che il capo del dipartimento sia soddisfatto del tuo lavoro, chiedigli di permetterti di visitare altri dipartimenti con i quali non hai avuto contatti. Chiedigli di venire con te e di chiedere alle persone dei dipartimenti che visiti di trascorrere più tempo con te, così che tu possa imparare di più sul lavoro in quel dipartimento.

- Un altro modo per conoscere nuovi colleghi e ampliare la tua rete di contatti è partecipare alle pause caffè, pause pranzo, eventi sociali. Molte aziende fanno indossare ai loro

dipendenti badge con il loro nome e posizione. Questo ti aiuterà a conoscere più facilmente le persone di altri dipartimenti o quelle con cui non sei ancora stato presentato. Potrebbe essere un'idea anche quella di sedersi a un tavolo diverso ogni giorno per incontrare nuove persone. Assicurati di partecipare al maggior numero possibile di eventi sociali durante il tirocinio, al fine di conoscere più persone.

- Partecipare alle attività di volontariato organizzate dall'azienda. Durante queste attività avrai la possibilità di incontrare persone importanti, sia della tua organizzazione che di altre organizzazioni che possono aiutarti nella tua carriera.

2.1. Suggerimenti pratici

❖ ***Sfrutta al massimo l'occasione del tirocinio***

Una volta che sei riuscito ad essere accettato in un programma di tirocinio, dovresti provare a trarne il massimo vantaggio. La maggior parte dei tirocinanti non presta molta attenzione a questi tirocini poiché ritengono che non sia un vero lavoro. Questo è un approccio totalmente sbagliato e puoi creare un vantaggio competitivo per te stesso usando il tempo speso in questo programma per sviluppare abilità e competenze, che saranno utili nella tua carriera.

❖ ***Stabilisci degli obiettivi personali***

La tua partecipazione al programma di tirocinio deve tenere conto delle capacità e delle competenze che vuoi sviluppare e delle persone con cui vuoi entrare in contatto (da cui vuoi imparare). A tale scopo, è necessario avere obiettivi realistici e raggiungibili. Devi tenere conto del fatto che gli obiettivi stabiliti inizialmente possono cambiare durante il tirocinio. È importante considerare il cambiamento degli obiettivi come qualcosa di positivo.

❖ ***Dimostra un'attitudine personale e sii professionale***

Affronta tutti i compiti in cui sei coinvolto durante il tirocinio con entusiasmo e professionalità, anche se adempiere ad alcuni di questi richiede molto lavoro o non è piacevole farlo. È importante rispettare i colleghi e questo significa comprendere l'importanza del ruolo di tutti nell'adempimento dei propri compiti al fine di raggiungere gli obiettivi di un progetto. Non trattare coloro che si trovano in posizioni inferiori rispetto a te con arroganza, perché possono aiutarti con il tuo lavoro e c'è sempre qualcosa che puoi imparare da tutti.

❖ ***Lasciati coinvolgere***

Ciò che i datori di lavoro apprezzano di più nei tirocinanti è il loro desiderio di essere coinvolti nella risoluzione dei problemi che l'azienda potrebbe dover affrontare e il loro interesse e desiderio di essere proattivi. Cerca di mantenere sempre un flusso costante di comunicazione con il tuo supervisore e, se hai finito il tuo lavoro, chiedigli se puoi essere coinvolto in qualcos'altro. Questa è una buona opportunità per essere coinvolti in un progetto e per svolgere un compito che ti interessa o ti eccita.

- ***Poni domande***

Qualcuno che si tiene costantemente informato e pone domande ai problemi a cui non riesce a trovare la risposta, dimostra di essere interessato e di voler imparare. Dopotutto, i tirocinanti sono lì per imparare, ed è un peccato non fare domande, poiché nessuno si aspetta che tu sappia tutto. È meglio chiedere, piuttosto che fare un errore che potrebbe avere conseguenze spiacevoli per l'intera squadra.

- ***Sviluppa la tua rete e approfitta delle opportunità offerte.***

Durante il tuo tirocinio ti verrà assegnato un mentore che sarà il tuo supervisore o un'altra persona dell'organizzazione. Cerca di costruire un buon rapporto con il tuo mentore, perché oltre ad avere la responsabilità di insegnarti, potrebbe finire per aiutarti a trovare un lavoro grazie ai suoi riferimenti.

È anche importante socializzare con altri membri dello staff, anche se ciò significa creare eventi per incontrarsi con alcuni di essi. Partecipa al maggior numero possibile di eventi e vai alle riunioni organizzate dall'azienda. Solo così puoi apprendere nuove idee e incontrare persone che possono insegnarti e che puoi integrare nella tua rete professionale. Cerca di rimanere in contatto con le persone che hai conosciuto, anche dopo aver completato il tuo programma di tirocinio.

Incontra il tuo tutor/supervisore regolarmente

Una volta iniziato il tirocinio, questi incontri sono un'ottima opportunità per ottenere un feedback costante da lui/lei. Utilizzare questi incontri per parlare apertamente con il proprio tutor/supervisore delle prestazioni e degli obiettivi professionali. Se il proprio tutor/supervisore non pianifica queste riunioni, puoi chiedere anche tu di incontrarvi. Assicurati che sia pianificato un incontro finale al termine del tirocinio.

3. Cosa fare una volta concluso il tirocinio

Quando il tuo programma di tirocinio è terminato, dovresti sfruttare appieno l'esperienza acquisita.

- **Se desideri continuare la tua collaborazione con l'azienda, devi redigere un piano e presentarlo alla società.**

Non devi aspettare che il tuo tutor/supervisore identifichi le tue opzioni, ma puoi iniziare a ipotizzarle, una settimana prima della fine del tuo tirocinio. Elaborare un'agenda con le attività in cui si desidera essere coinvolto e il valore che porterebbero all'azienda.

Un campo su cui puoi concentrarti è la ricerca, perché molte aziende sono obbligate a fare molta ricerca, ma non hanno un numero sufficiente di persone per svolgere questo compito. Se in precedenza eri coinvolto nella valutazione dei dati, puoi offrirti per redigere vari rapporti. Dopo aver identificato l'attività che è possibile eseguire per apportare valore all'azienda, è necessario annotare la proposta e presentarla alla persona che può prendere la decisione per una tua eventuale assunzione.

Molte aziende desiderano organizzare tirocini, tuttavia sono sopraffatte dalla responsabilità di formare e monitorare i tirocinanti. Puoi trarne vantaggio rendendoti utile; questo può avvenire attraverso la scrittura di linee guida per i nuovi tirocinanti rispetto, ad esempio, alla politica e la cultura aziendale. Puoi anche creare una newsletter che funga da strumento di marketing, per tutti coloro che desiderano prendere parte a un programma di tirocinio con l'azienda.

Offri di diventare un rappresentante dell'azienda. Se l'azienda partecipa a fiere dedicate al lavoro, puoi offrirti di andare a questi eventi e dire agli studenti perché ti è piaciuto svolgere un tirocinio proprio lì.

Molto probabilmente il tutor/supervisore del tirocinio non sarà in grado di prendere da solo una decisione e dovrai aspettare che parli con i responsabili per giungere a una conclusione decisiva. Se le tue offerte non vengono accettate, dovrai identificare altre opzioni. Qualunque cosa tu faccia, mantieni un atteggiamento positivo e trasforma la tua energia in azione in un altro campo.

- **Richiedi una referenza**

Nell'attuale mondo del lavoro, i riferimenti sono preziosi, soprattutto se provengono da persone o aziende rispettate nel settore. Ecco perché, è necessario ottenere almeno un riferimento e l'approvazione verbale da parte delle persone importanti all'interno dell'azienda. Questi dovrebbero fornire i loro nomi e i loro numeri di telefono per essere contattati per riferimento futuro, sia nel caso di un nuovo internato che per un lavoro. Non è necessario attendere fino alla fine del tirocinio per farlo. Ecco i passaggi che devi seguire:

- *Richiedi un incontro con il tuo tutor/supervisore.* Ringrazialo per la guida che vi ha offerto durante il tirocinio e chiedigli di scrivere una lettera di referenza generale che potrai utilizzare per un futuro lavoro. Se si intende acquisire una determinata posizione, è possibile richiedere al proprio supervisore di scrivere una referenza specifica per quella posizione.

- *Prendi anche in considerazione altri riferimenti adeguati.* Prepara un elenco di altre persone con le quali hai collaborato durante il tirocinio e che possono anche diventare una delle tue referenze: il capo del tuo gruppo di lavoro o i capi dei dipartimenti in cui lavoravi. Puoi anche chiedere al dipartimento delle risorse umane di redigere una lettera di referenza per te.

- *Stabilire una sequenza temporale.* Prendi in considerazione il tempo necessario per acquisire le lettere di referenza. Inizia a farne richieste circa 2 settimane prima della fine del tirocinio, in modo da dare alle persone il tempo di scriverle. Una settimana prima della fine del tirocinio, controlla se qualcuno ha scritto per te la tua lettera di referenze. Ringrazia tutti per il tempo impiegato a scrivere le lettere. Indica la data del tuo ultimo giorno e dì che tornerai a ritirare la lettera quel giorno. Stabilisci il luogo in cui ritirerai la lettera.

❖ **Ringrazia all'azienda per averti dato l'opportunità di dare il via alla tua carriera lì.**

Devi farlo per mantenere un buon rapporto e tenere la porta aperta per i lavori futuri. Ciò significa che devi sapere chi ringraziare e come ringraziarli.

Ecco un breve elenco di alcune persone che possono essere ringraziate, a seconda dello scopo delle attività in cui sei stato coinvolto durante il tirocinio

- Il tutor/supervisore
- I colleghi
- Il capo del dipartimento
- L'ufficio risorse umane

Puoi considerare di ringraziare anche il presidente dell'azienda, menzionando quanto apprezzi la possibilità che ti è stata offerta e la professionalità delle persone con cui hai collaborato all'interno dell'azienda.

➢ **Come dimostrare la tua riconoscenza**

A seconda della cultura aziendale e del tuo stile, ci sono diverse opzioni:

- una nota scritta su carta di qualità, preferibilmente su colori bianco o pastello. Assicurati di aver scritto correttamente sia il nome che il titolo della persona a cui lo stai indirizzando. La lettera di ringraziamento deve essere inviata dall'indirizzo dell'ufficio.

- una nota scritta al computer è preferibile se non si dispone di una calligrafia ordinata, e poi si può aggiungere la propria firma a mano.

È importante utilizzare lo stesso tipo di carta e lo stesso tipo di busta quando si indirizzano lettere a persone diverse, in modo che nessuno si senta svantaggiato.

➢ **Altri modi per ringraziare**

- Puoi offrire biscotti o uno spuntino speciale per i tuoi colleghi di ufficio durante l'ultimo giorno del tuo tirocinio.

- Se il tuo rapporto con il tutor/supervisore è stato molto buono, puoi invitarlo a pranzo durante l'ultimo giorno del tirocinio o dopo averlo completato. Questa è un'ottima opportunità per rimanere in contatto con lui/lei.

❖ **Valuta quello che hai imparato**

- **Valuta te stesso,** partendo dagli obiettivi che ti sei prefissato quando hai fatto domanda per il programma di tirocinio. Esamina i compiti che ti sono stati assegnati durante il tirocinio, individua quelli che hai completato e annota le abilità e le competenze che hai migliorato o acquisito. Leggi il rapporto di valutazione del tuo supervisore e annota le note positive identificate da lui / lei durante il tuo tirocinio.

- **Confronta** i tuoi livelli di autostima prima e dopo il tirocinio. Se i tuoi obiettivi sono stati raggiunti, dovresti sentirti più preparato a fare il passo successivo verso la tua carriera.

- **Raccogli** tutti i documenti, i rapporti e i progetti in cui sei stato coinvolto durante il tirocinio e includili nel tuo portfolio. Scrivi una nota su ciascuno di essi in cui spieghi il tuo ruolo e come hai lavorato. Sarai sorpreso e soddisfatto di ciò che potresti scoprire.

- **Integra nella tua rete professionale le persone con cui hai interagito durante il tirocinio.** In questo modo, la tua rete sarà arricchita con persone che potrebbero dimostrarsi preziose quando desideri ottenere un lavoro.

- **Aggiorna il tuo CV** dopo aver svolto il tirocinio aggiungendo le nuove esperienze, abilità e competenze. Dovresti mostrare chiaramente il valore delle attività e dei risultati che hai svolto e quale impatto hanno avuto.

❖ Mostrati interessato a opportunità future

Dopo il tirocinio, puoi dedicare un po' di tempo a decidere cosa vuoi fare in futuro. Dovrai elaborare un piano e un calendario in cui presentare la tua offerta (progetto, piano). Non dimenticare di tenere conto del fatto che è importante disporre di più di un piano (A, B ... Z). Ricorda la cosa più importante: *indipendentemente dai risultati, sii ottimista e mostra entusiasmo. Riuscirai sicuramente a trovare il percorso professionale che desideri*.

❖ Non mi è piaciuto il tirocinio. Devo dirlo ad altri?

Se il tirocinio che hai seguito ha portato a un'esperienza negativa in cui hai perso tempo, dovresti fare una valutazione obiettiva prima di esprimere le tue opinioni agli altri.

Valutazione del tirocinio

- Le tue aspettative erano realistiche?
- Hai compreso correttamente l'offerta quando hai fatto domanda per questo tirocinio?

Se la risposta a queste domande è NO, il problema è tuo. Forse sei stato troppo qualificato per la posizione in cui hai lavorato, e quindi hai perso tempo. Puoi consolarti con l'idea di aver comunque esercitato le abilità e le competenze che già avevi.

Se la società ha cambiato i compiti che dovevi svolgere dopo aver accettato l'offerta e non hai avuto voce in capitolo, allora la colpa è della società. Se le attività svolte consistevano principalmente nel portare caffè ai dipendenti, fotocopiare documenti o spostare file da un luogo a un altro, dovresti far sapere ai futuri tirocinanti cosa aspettarsi.

Comunica il tuo stato d'animo

Si sconsiglia di divulgare le proprie frustrazioni legate al tirocinio di fronte a dipendenti o rappresentanti dell'azienda. Non dimenticare che uno dei tuoi obiettivi è quello di ottenere lettere di referenza. Per fare le cose nel modo giusto, sii educato e onesto sia nei confronti dell'azienda presso la quale hai svolto il tirocinio sia vero i futuri potenziali tirocinanti. Anche se la tua esperienza non ha avuto successo, devi superarla e affrontare i futuri tirocini con un atteggiamento positivo.

Guarda avanti verso il futuro.

Dato che sei giovane, devi tenere conto del fatto che puoi sperimentare molti tirocini nella tua carriera. Prova a selezionarli su queste pagine-web:

- http://internship.com

- https://programmes.eurodesk.eu/internships
- https://www.gooverseas.com/internships-abroad/europe

e guarda tra le migliaia di tirocini fino a trovare quello giusto per te. Candidati per quei tirocini che ti interessano. Assicurati di inviare la candidatura entro i tempi necessari.

Riferimenti bibliografici

1. https://career.berkeley.edu/Internships/IntTips
2. https://www.careereducation.columbia.edu/resources/10-tips-make-most-internship
3. https://careers.uiowa.edu/students/preparing-internship-search
4. https://career.vt.edu/content/career_vt_edu/en/experience/Internships.html
5. https://www.chegg.com/internships/
6. https://www.cnbc.com/2017/06/20/6-things-to-do-to-in-the-first-month-of-your-internship.html
7. https://www.cnbc.com/2017/05/26/4-things-to-do-to-succeed-on-the-first-day-of-your-internship.html
8. https://www.forbes.com/sites/michaelmatthews/2011/03/31/7-tips-for-internship-preparation/#4ec8fdde69cd
9. https://www.internships.com/career-advice/basics
10. https://www.pwc.co.uk/careers/student-jobs/work-for-us.html
11. https://www.thebalancecareers.com/internships-4161879
12. https://www.thejobnetwork.com/prepare-yourself-for-your-upcoming-internship/
13. https://www.thebalancecareers.com/top-tips-for-interns
14. 1986781https://www.theinterngroup.com/our-blog/ask-the-intern-how-to-behave-at-work/

Commissione Europea

15. https://programmes.eurodesk.eu/internships

Generali / Privati

16. https://www.gooverseas.com/internships-abroad/europe

Test attitudinali

17. https://www.practiceaptitudetests.com/free-tests/https://www.wikijob.co.uk/content/aptitude-tests/test-types/aptitude-tests
18. https://www.assessmentday.co.uk