



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 27 aprile 2012 (30.04)
(OR. en)**

**9309/12
ADD 8**

**SOC 317
ECOFIN 370
EDUC 99
JEUN 37
COMPET 221
MI 272**

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	20 aprile 2012
Destinatario:	Uwe CORSEPIUS, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	SWD(2012) 99 final
Oggetto:	Documento di lavoro dei servizi della Commissione Un quadro di qualità per i tirocini che accompagna il documento Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni Verso una ripresa fonte di occupazione

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento della Commissione SWD(2012) 99 final.



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 18.4.2012
SWD(2012) 99 final

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

Un quadro di qualità per i tirocini

che accompagna il documento

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni

Verso una ripresa fonte di occupazione

{COM(2012) 173 final}
{SWD(2012) 90 final}
{SWD(2012) 92 final}
{SWD(2012) 93 final}
{SWD(2012) 95 final}
{SWD(2012) 96 final}
{SWD(2012) 97 final}
{SWD(2012) 98 final}
{SWD(2012) 100 final}

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

Un quadro di qualità per i tirocini

che accompagna il documento

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni

Verso una ripresa fonte di occupazione

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Oggetto.....	4
3.	Regolamentazione e organizzazione dei tirocini negli Stati membri.....	5
4.	Verso un quadro di qualità per i tirocini	8
5.	Prospettive future	10

Avvertenza – Il presente documento di lavoro dei servizi della Commissione è redatto solo a titolo informativo. Esso non rappresenta né anticipa la posizione ufficiale che la Commissione adotterà su questo tema.

1. INTRODUZIONE

La crescita della disoccupazione tra i giovani (tra i 15 e i 24 anni di età) ha assunto proporzioni preoccupanti: dal 2008 il numero complessivo di giovani disoccupati nell'UE è aumentato di un milione. I giovani di età inferiore a 25 anni che non trovano un lavoro nell'UE-27 sono ora più di cinque milioni.

In questo contesto i tirocini possono assumere un'importanza fondamentale ai fini della promozione dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. I tirocini possono colmare il fossato tra le conoscenze teoriche acquisite a scuola e le capacità e le competenze richieste sul posto di lavoro, aumentando in tal modo le possibilità dei giovani di trovare lavoro.

In alcuni casi, tuttavia, i tirocini non svolgono il ruolo loro assegnato: da molti anni ormai vengono espressi dubbi in merito alla qualità dei tirocini. Ad esempio le organizzazioni "*Génération précaire*"¹ in Francia e "*Generation Praktikum*"² in Austria hanno denunciato come i tirocini possano essere utilizzati arbitrariamente dai datori di lavoro come una fonte di lavoro a basso prezzo o gratuito e in molti casi non servano da trampolino verso un lavoro dignitoso e sostenibile, bensì creino un circolo vizioso di lavori precari e di insicurezza. In alcuni Stati membri i giovani hanno avviato iniziative volte a migliorare la trasparenza dei tirocinanti³. Nel 2010 il Parlamento europeo ha adottato una relazione di iniziativa sulla "promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti"⁴, in cui ha invitato la Commissione a proporre una carta europea della qualità dei tirocini, a fornire statistiche sui tirocini e a elaborare uno studio comparativo dei vari programmi di tirocinio esistenti negli Stati membri.

Più recentemente, a seguito di una consultazione online tra i giovani, lo European Youth Forum ha presentato una proposta per una carta europea dei tirocini⁵. Dalla consultazione è emerso che in molti paesi la componente di apprendimento dei tirocini si sta stemperando e ai tirocinanti viene chiesto di espletare mansioni che non contribuiscono alla promozione del loro sviluppo professionale.

La Commissione ha riconosciuto la necessità di affrontare il problema. L'iniziativa faro di Europa 2020 "Youth on the Move"⁶, varata nel 2010, annunciava l'intenzione della Commissione di proporre un quadro di qualità per i tirocini per tener conto tra l'altro della loro dimensione transnazionale, del ruolo delle parti sociali e degli aspetti connessi alla responsabilità sociale delle imprese. Sulla base di tale impegno gli Stati membri, nelle conclusioni del Consiglio sull'occupazione giovanile del giugno 2011, hanno invitato la Commissione a fornire orientamenti sulle condizioni per tirocini di alta qualità mediante un quadro di qualità per i tirocini⁷.

¹ www.generation-precaire.org

² www.generation-praktikum.at

³ Ad esempio in Italia, cfr. www.repubblicadeglistagisti.it

⁴ Relatrice: on. Emilie Turunen, PE 2009/2221(INI), 14.6.2010.

⁵ www.qualityinternships.eu

⁶ COM(2010)477 definitivo del 15.9.2010.

⁷ Conclusioni del Consiglio 11838/11 "Promuovere l'occupazione giovanile per realizzare gli obiettivi di Europa 2020" (17.6.2011).

Alla luce dell'ulteriore deterioramento dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, nel dicembre 2011 la Commissione ha varato l'**iniziativa "Opportunità per i giovani"** (Youth Opportunities Initiative)⁸. Una delle principali azioni previste dall'iniziativa riguarda il sostegno della Commissione agli Stati membri per un uso più efficiente del Fondo sociale europeo, tra l'altro al fine di promuovere i tirocini come già avviene in alcuni paesi. Inoltre la Commissione rafforzerà il proprio sostegno ai tirocini transnazionali di elevata qualità nell'ambito dei programmi Erasmus e Leonardo da Vinci nel restante periodo di programmazione attuale e proporrà un ulteriore aumento della dotazione finanziaria del programma "Erasmus per tutti" che verrà avviato nel 2014. Nell'iniziativa "Opportunità per i giovani" è stato inoltre confermato l'impegno precedentemente assunto dalla Commissione di presentare un quadro di qualità per i tirocini nel 2012.

Sulla base di quanto precede e riconoscendo che la creazione di tirocini di elevata qualità richiede la partecipazione di tutti gli interessati, in primo luogo delle imprese, ma anche delle autorità nazionali, delle parti sociali e dei rappresentanti dei giovani e dei tirocinanti, la DG Occupazione, affari sociali e inclusione trasmette per consultazione il presente documento di sintesi. Lo scopo è il raggiungimento del necessario consenso sul riconoscimento comune di un quadro di qualità per i tirocini, che assuma la forma di una raccomandazione del Consiglio da adottare prima della fine del 2012, come previsto nella comunicazione della Commissione *"Verso una ripresa fonte di occupazione"*⁹. Il presente documento di lavoro impegna soltanto la DG Occupazione, affari sociali e inclusione e non la Commissione nel suo insieme. Le informazioni contenute nel presente documento sono fornite soltanto a fini di consultazione e non hanno la pretesa di rappresentare né pregiudicano la posizione definitiva che la Commissione assumerà su questo tema.

2. OGGETTO

Non esiste una definizione europea comune di **tirocinio** e spesso si fa confusione tra i termini tirocinio e apprendistato. Ai fini della presente iniziativa verrà utilizzato soltanto il termine "tirocinio", intendendo con ciò:

un'esperienza lavorativa comprendente una componente educativa (nel quadro di un curriculum di studio o no) di durata limitata. Scopo di tali tirocini è quello di agevolare la transizione dei tirocinanti dall'istruzione al lavoro, fornendo loro l'esperienza pratica, le conoscenze e le competenze idonee a completare la loro istruzione teorica.

La presente iniziativa è pertanto prevalentemente incentrata sui tirocini che rientrano in programmi di istruzione superiore, nonché sui tirocini (normalmente post laurea) in cui intervengono soltanto il tirocinante e il datore di lavoro. I tirocini transnazionali sono anch'essi inclusi nell'oggetto della presente iniziativa dal quale è tuttavia **escluso l'apprendistato**.

Pur perseguiti obiettivi simili a quelli descritti in precedenza per i tirocini, l'apprendistato rappresenta invece una formazione sistematica a lungo termine in vista dello svolgimento di un'attività tecnica, che comprende alternativamente periodi sul posto di lavoro e presso istituti di istruzione o centri di formazione. Inoltre, nel caso dell'apprendistato, il datore di lavoro si

⁸ COM(2011)933 definitivo del 20.12.2011.

⁹ COM(2012)173 definitivo del 18.4.2012.

assume la responsabilità di impartire la formazione finalizzata all'esercizio di una specifica professione.

3. REGOLAMENTAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI TIROCINI NEGLI STATI MEMBRI

Nel quadro di un progetto pilota avviato dal Parlamento europeo, la Commissione ha commissionato uno studio su una "ampia rassegna delle disposizioni in materia di tirocini negli Stati membri" (indicato qui di seguito come "lo studio").

Lo studio sarà disponibile nel maggio 2012 e fornirà una prima analisi esaustiva delle pertinenti politiche e dei quadri legislativi nazionali, dell'offerta, del contenuto e della qualità dei tirocini. I primi risultati di tali analisi sono presentati qui di seguito.

Analisi del livello della legislazione nazionale

In numerosi Stati membri non esistono disposizioni riguardanti esplicitamente i tirocini, oppure queste sono molto limitate, eventualmente inserite in altre norme solitamente in relazione con l'istruzione e la formazione¹⁰. Negli Stati membri che prevedono normative specifiche, le caratteristiche comuni dei tirocini sono: i) lo scopo di istruzione generale; ii) la componente pratica dell'apprendimento; iii) la loro temporaneità.

I tirocini integrati in curriculi di istruzione (superiore) sono normalmente disciplinati in dettaglio, mentre i tirocini offerti ad hoc dai datori di lavoro e accettati su base volontaria dai giovani dopo la laurea tendono ad essere meno regolamentati.

Negli Stati membri in cui esistono disposizioni formali in materia, le norme volte a garantire la qualità dei tirocini riguardano principalmente:

- la retribuzione
- la copertura di sicurezza sociale
- l'accesso alla formazione e la sua qualità
- l'esperienza di lavoro del tirocinante
- il rischio di sostituire personale regolare.

Per professioni specifiche per le quali il completamento di tirocini obbligatori costituisce parte della necessaria formazione professionale (solitamente per la professione di medico/infermiere, avvocato, insegnante, architetto/ingegnere), in quasi tutti gli Stati membri le norme sono definite dalle associazioni professionali. Tuttavia persino queste regolamentazioni non garantiscono sempre la qualità dei tirocini. L'Italia ad esempio spicca per l'elevata regolamentazione delle professioni liberali, ma nella pratica le modalità di svolgimento dei tirocini si discostano notevolmente dalle disposizioni previste.

¹⁰

Ad esempio in AT, CY, CZ, DE, EL, IE, LU, MT, PL, PT, SK, UK.

Analisi dell'accesso ai tirocini e loro disponibilità

Nell'Unione europea i tirocini e le esperienze pratiche di lavoro vengono sempre più considerati strumenti chiave per aiutare i giovani disoccupati o i giovani neolaureati ad accedere al mondo del lavoro¹¹. Nell'Europa meridionale e orientale tali programmi sono spesso (almeno in parte) finanziati dal Fondo sociale europeo. Molti di essi mirano ad aumentare l'offerta di tirocini mediante sovvenzioni ai datori di lavoro, la copertura dei contributi di sicurezza sociale o il diretto versamento ai tirocinanti di una retribuzione o di sussidi.

In generale è fortemente incentivata l'integrazione nei curriculi di studio, sia obbligatoria sia facoltativa, dei tirocini e della formazione pratica sul posto di lavoro. Nei tirocini di questo tipo, il monitoraggio e la valutazione della loro qualità sono spesso garantiti dagli istituti di istruzione, dall'esistenza di chiari obiettivi di apprendimento e dalla maggiore motivazione delle imprese. Tali inserimenti presso le imprese sono tuttavia limitati a causa degli scarsi contatti tra i sistemi di istruzione e il mondo del lavoro, nonché delle difficoltà delle PMI di destinare risorse interne alla gestione e al tutoraggio di tirocinanti. In alcuni paesi, peraltro, i datori di lavoro ritengono che il sistema di istruzione non sia in grado di fornire le competenze da essi richieste (EL, LV, RO, UK). Ciò dimostra chiaramente la necessità di promuovere il partenariato tra imprese e istituti di istruzione al fine di accrescere il numero di tirocini nell'ambito dei curriculi di studio.

Gli stage all'estero costituiscono una forma particolare di tirocino. L'Eurobarometro *Youth on the Move* (2011) rivela che l'apprendimento a livello transnazionale permette ai giovani di acquisire familiarità con le esigenze del mercato del lavoro dell'UE e di adattarvisi, sviluppando non soltanto competenze linguistiche e specifiche competenze professionali, ma anche "soft skills", quali capacità di lavorare in équipe, autostima e adattabilità, considerate fondamentali per un passaggio senza difficoltà dall'istruzione al mondo del lavoro.

Il criterio di riferimento nel settore della mobilità per l'apprendimento¹², recentemente adottato, fissa obiettivi ambiziosi: almeno il 20% dei diplomati dell'istruzione superiore e il 6% di persone con una qualifica di istruzione e di formazione professionale iniziale dovrebbero aver trascorso un periodo di studio o di formazione (inclusi gli stage) all'estero entro il 2020. Tale obiettivo non può essere conseguito solo grazie ai programmi dell'UE, bensì richiede un notevole sostegno tramite iniziative nazionali. È indispensabile pertanto garantire che tali tirocini siano di buona qualità e forniscano utili opportunità di apprendimento.

Un recente studio commissionato dalla Commissione¹³ conferma la necessità di iniziative atte a promuovere la mobilità transnazionale dei tirocinanti. Tra le priorità individuate dallo studio figura la necessità di un ulteriore chiarimento delle differenze giuridiche, regolamentari e contestuali esistenti tra gli Stati membri, che si ripercuotono sui tirocini transnazionali, di un miglioramento dell'accesso all'informazione e dell'introduzione di prescrizioni e criteri più concreti sull'organizzazione complessiva dei tirocini all'estero.

¹¹ Ad esempio: BE, CY, DK, EE, EL, ES, IE, FI, FR, HU, LT, LU, LV, MT, NL, PT, PL, SE, UK.

¹² Conclusioni del Consiglio su un criterio di riferimento nel settore della mobilità per l'apprendimento (2011/C 372/08) (GU del 20.12.2011).

¹³ Studio su un possibile quadro idoneo a facilitare la mobilità transnazionale per tirocini presso le imprese, GHK per la Commissione europea, aprile 2011.

Principali lacune e problematiche in merito alla qualità dei tirocini

Quanto alla qualità dei tirocini, si osservano negli Stati membri prassi discutibili, senza grandi differenze tra un tipo e l'altro di regolamentazione adottata. I principali problemi in tutti gli Stati membri sono riconducibili a:

- bassa retribuzione, scarsa tutela e condizioni poco favorevoli,
- mancanza di un contenuto di apprendimento di elevata qualità,
- utilizzo dei tirocinanti per svolgere mansioni poco qualificate,
- ricorso a tirocinanti per sostituire il personale regolare.

In diversi paesi le preoccupazioni in merito ai tirocini si inquadrano nel più ampio contesto delle inquietudini legate al rischio di un **intrappolamento dei giovani in attività precarie o instabili** (ad esempio, EL, ES, FR, IT, LT, PL, PT, UK). Le pratiche discutibili osservate sembrano essere la diretta conseguenza della debole posizione sul mercato del lavoro dei giovani, che consente ai datori di lavoro di approfittare della concorrenza tra quanti stanno lottando per accedere al mondo del lavoro. Ciò vale in particolare per quei settori e in quei paesi dove i giovani in cerca di lavoro sono più numerosi.

In 19 Stati membri è prassi comune stipulare un contratto per un tirocino, ma soltanto in 11 Stati membri esistono disposizioni in merito a retribuzioni minime. Le probabilità che un tirocino sia contrassegnato da un **contenuto di apprendimento** formalmente definito sono maggiori se ad esso partecipa un istituto di istruzione. Per contro i tirocini in cui intervengono soltanto il tirocinante e il datore di lavoro difettano spesso di tale contenuto, il che non significa necessariamente che essi siano completamente privi di struttura e contenuto. Nel Regno Unito, ad esempio, molti datori di lavoro offrono volontariamente tirocini ben strutturati con un contenuto predefinito. Esiste tuttavia un elevato grado di variabilità in questo settore: persino negli Stati membri in cui esistono disposizioni che definiscono il contenuto dei tirocini (ad esempio, AT, LU) esistono fondati timori che i datori di lavoro non si attengano sempre a tali norme.

Uno degli aspetti più preoccupanti riguardo ai tirocini è la **mancanza di un'adeguata copertura sociale** (nella maggior parte dei casi ai tirocinanti è offerta soltanto una copertura sanitaria e talvolta un'assicurazione contro i rischi professionali o contro gli infortuni). Va osservato tuttavia che i tirocini che rientrano in programmi sponsorizzati dalle amministrazioni pubbliche obbligano sempre più i datori di lavoro a versare i contributi di sicurezza sociale per i tirocinanti, in toto o in parte, tramite sovvenzioni (ad esempio, in CY, EL, PL).

Con i tirocinanti vengono spesso stipulati contratti scritti di tirocino, ma le caratteristiche di tali contratti (e dei connessi diritti) variano notevolmente da paese a paese e da un settore all'altro. Manca inoltre una definizione comune di retribuzione "appropriata". La **non retribuzione o una retribuzione minima** e le prospettive di sfruttamento costituiscono diffuse preoccupazioni soprattutto nel caso dei tirocini sul mercato libero e di quelli previsti nel quadro di formazioni professionali obbligatorie.

Il rischio della sostituzione di personale regolare con tirocinanti è maggiore negli Stati membri in cui la disoccupazione è elevata e/o le condizioni del mercato del lavoro sono

sfavorevoli per i giovani (ad esempio, EL, ES, IT, PT). Lo sfruttamento dei tirocinanti come fonte di lavoro gratuito costituisce tuttavia un fenomeno in aumento anche in altri paesi dove i **giovani possono dover svolgere diversi tirocini** prima di trovare un lavoro adeguato.

Infine, un uso improprio dei tirocini è più comune laddove il monitoraggio è lacunoso e i tirocini non perseguono chiari obiettivi. Le statistiche rivelano inoltre un notevole **divario di retribuzione tra i sessi** nei tirocini, con un'elevata proporzione di donne che si vedono offrire tirocini non retribuiti o sottopagati.

4. VERSO UN QUADRO DI QUALITÀ PER I TIROCINI

La sensibilizzazione in merito ai problemi di qualità dei tirocini e ai potenziali abusi è in aumento nell'UE e alcuni tentativi sono stati compiuti per applicare in proposito specifici quadri di qualità (ad esempio, in AT, EL, FI, FR, IT e UK).

Un quadro di qualità a livello dell'UE, elaborato in collaborazione con i rappresentanti delle amministrazioni pubbliche, le parti sociali, le organizzazioni dei giovani e tutti gli altri interessati, potrebbe contribuire ad aumentare la qualità dei tirocini all'interno dell'UE. La promozione di tirocini di buona qualità contribuisce al conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020, in quanto rende più facile l'accesso al mercato del lavoro e favorisce la mobilità geografica dei giovani.

Nello sviluppo di un siffatto quadro potrebbero essere tenuti presenti i seguenti elementi ricavati dallo studio e dalle prassi ottimali seguite negli Stati membri.

a) Conclusione di un contratto di tirocino

Sia lo studio su una "ampia rassegna delle disposizioni in materia di tirocini negli Stati membri" sia il questionario dello European Youth Forum hanno riscontrato che per la gran parte dei tirocini (il 25% di coloro che hanno risposto all'indagine dello European Youth Forum) non è stipulato alcun contratto tra il tirocinante e l'organizzazione che lo ospita. Ciò determina una situazione in cui, da una parte, manca una tutela giuridica del tirocinante e, dall'altra, i contorni del contributo che questo può apportare non sono chiaramente delineati. Il contratto di tirocino dovrebbe costituire la base di tutti i tirocini e indicare gli obiettivi professionali e di apprendimento, la durata e, se del caso, l'ammontare della retribuzione/del compenso. Tali prescrizioni sono già applicate nel caso del contratto di formazione e dell'impegno per la qualità utilizzati nei programmi Erasmus e Leonardo da Vinci, basati sui principi della Carta europea di qualità per la mobilità¹⁴ adottata dal Parlamento europeo e dagli Stati membri nel 2006.

b) Definizione degli obiettivi professionali e di apprendimento e tutoraggio/orientamento

Le probabilità che i tirocini contrassegnati da obiettivi professionali e di apprendimento ben definiti contengano utili elementi di istruzione suscettibili di permettere ai tirocinanti di trovare un lavoro al termine del tirocino sono elevate. Oltre alla necessità di definire

¹⁴ Raccomandazione 2006/961/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alla mobilità transnazionale nella Comunità a fini di istruzione e formazione professionale: Carta europea di qualità per la mobilità (GU L 394 del 30.12.2006).

chiaramente gli obiettivi professionali e di apprendimento del tirocinio, occorre che all'interno dell'organizzazione ospitante sia designato un tutor personale per ciascun tirocinante. Il tutor è incaricato di verificare i progressi compiuti dal tirocinante e di spiegargli le procedure e le tecniche del lavoro in generale. Il tutor è anche tenuto a fornire un feedback al tirocinante sulla sua attività, sotto forma di una valutazione intermedia e finale.

c) Adeguato riconoscimento del tirocinio

Dai dati raccolti emerge che troppo spesso i tirocini si concludono senza che venga rilasciato un opportuno certificato in cui siano indicate le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite nel corso del tirocinio. Al termine di questo, dovrebbe essere consegnato al tirocinante un certificato indicante la durata e il contenuto formativo del tirocinio, le mansioni espletate, nonché le conoscenze, abilità e competenze acquisite. Al fine di registrare le conoscenze e le competenze acquisite in un altro paese, un utile strumento potrebbe essere costituito dal documento sulla mobilità Europass¹⁵.

d) Durata ragionevole

Sempre più frequentemente si tende a sostituire personale regolare con tirocinanti. Per correggere tale tendenza è importante che la durata dei tirocini sia chiaramente fissata, in modo che essi possano adempiere al loro ruolo di strumento di avviamento al mercato del lavoro. In generale, una durata di tre-sei mesi, in funzione del tipo di tirocinio (nell'ambito di un programma di istruzione/formazione o successivo alla laurea), è considerata appropriata. Eccezioni possono essere previste per particolari professioni, ad esempio di avvocato, insegnante e medico.

e) Adeguatezza della retribuzione e della tutela sociale dei tirocinanti

Uno dei più gravi problemi rilevati è costituito dalla mancanza di un'adeguata tutela sociale nel paese del tirocinio (in particolare, copertura sanitaria e contro gli infortuni).

Un tirocinio di buona qualità non deve necessariamente essere retribuito. Nel corso degli studi di un tirocinante, un tirocinio gratuito può essere accettabile purché al tirocinante sia riconosciuta una copertura di sicurezza sociale. In questi casi si raccomanda di rimborsare le spese o di fornire un sostegno in natura (ad esempio, viaggi, pasti e alloggio). Nel caso dei tirocini post laurea, una retribuzione è in generale raccomandata dato che il tirocinante possiede già un titolo che lo qualifica a svolgere un'attività e non ha più lo status di studente. Inoltre, i tirocini non retribuiti o sottopagati precludono a coloro che non dispongono del necessario sostegno finanziario o familiare la possibilità di accedere a tale esperienza di lavoro.

f) Trasparenza delle informazioni sui diritti e sugli obblighi

I diritti e gli obblighi del tirocinante, del datore di lavoro e, se del caso, dell'istituto di istruzione devono essere trasparenti e chiari per tutte le parti. Informazioni aggiornate sulle disposizioni giuridiche e di altra natura applicabili a livello europeo e nazionale dovrebbero essere facilmente disponibili, in un formato comparabile, a tutte le parti che intervengono nell'organizzazione e nello svolgimento dei tirocini. La difficoltà di avere accesso a

¹⁵

http://www.europass.ie/europass/euro_mob.html

informazioni complete e attendibili su tali disposizioni in tutti gli Stati membri costituisce uno dei principali ostacoli all'organizzazione di tirocini transnazionali.

5. PROSPETTIVE FUTURE

In numerose occasioni la Commissione ha ribadito il suo impegno per la presentazione di un quadro di qualità per i tirocini. Con il presente documento di consultazione¹⁶, la DG Occupazione, affari sociali e inclusione prepara il terreno per una proposta della Commissione di una raccomandazione del Consiglio per tale quadro prima della fine del 2012.

Tutti gli interessati sono invitati a prendere posizione sui principali elementi sopra delineati e in particolare circa:

1. l'oggetto dell'iniziativa,
2. la forma che tale iniziativa dovrebbe assumere a livello UE,
3. i principali elementi che determinano tirocini di elevata qualità e che dovrebbero costituire parte del quadro della qualità.

Le prese di posizione possono essere inviate all'indirizzo EMPL-QUALITY-STAGES@EC.EUROPA.EU

Chi non dispone di un accesso a Internet può inviare il proprio contributo per posta al seguente indirizzo:

European Commission
Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion
Consultation on a Quality framework for traineeships
Unit C3
rue Joseph II 27
B - 1040 Bruxelles

Termine per la presentazione: 11 luglio 2012

¹⁶ Le informazioni contenute nel presente documento non rappresentano né pregiudicano la posizione definitiva che la Commissione adotterà su questo tema.