**GIOVANI, CARINI E TIROCINANTI**

**Le nostre proposte, che qui rappresentiamo in maniera esemplificativa e che scaturiscono dall’analisi della nostra indagine ma anche dalle esperienze che ci vengono narrate, puntano a rendere lo strumento più cogente con le finalità dichiarate ed a ridurre l’uso distorto dell’istituto a danno in particolare delle nuove generazioni e degli altri istituti finalizzati all’inserimento lavorativo quali l’apprendistato, nella volontà di ottenere il migliore impiego dei fondi pubblici ed europei che li finanziano.**

**MAGGIORI ATTENZIONI AL TIROCINANTE:**

Prevedere un rapporto costante da parte della Regione con il tirocinante:

* svolgere un colloquio preliminare formativo approfondito con il tirocinante sulle caratteristiche del tirocinio, i diritti ed i doveri del promotore, dell’ospitante e del tirocinante stesso.
* relazionarsi con il tirocinante anche durante lo svolgimento del tirocinio ed al termine dello stesso onde verificare che si sia svolto tutto secondo le regole ed in coerenza con il progetto formativo
* dare la possibilità ai tirocinanti di effettuare segnalazioni “anonime” rispetto a condizioni di irregolarità o sfruttamento

**MODIFICHE ALLA NORMATIVA:**

Impedire che lo strumento venga snaturato ed

utilizzato per la sostituzione di lavoratori assenti o per picchi di attività:

* ridurre il numero di tirocini attivabili per numero di dipendenti (es. ridurre la percentuale prevista per le aziende con più di XX addetti)
* arginare il fenomeno del turn over individuando un limite massimo di tirocini attivabili in maniera reiterata. Assistiamo infatti a fenomeni in cui alcune aziende sostituiscono ripetutamente i tirocini scaduti con l’attivazione di nuovi tirocini
* circoscrivere maggiormente l’ambito di utilizzo rispetto all’età anagrafica ed alle condizioni soggettive
* escludere alcune mansioni di bassa professionalità del tutto elementari e ripetitive dalla possibilità di attivare tirocini

Maggiori incentivi all’assunzione stabile:

* escludere dal conteggio delle assunzioni dei tirocinanti quelli a tempo determinato dalla possibilità per l’impresa di aumentare il numero delle nuove attivazioni per dipendente
* aumentare gli incentivi economici alle aziende virtuose che, oltre a formazione di qualità, realizzano un numero congruo di assunzioni a tempo indeterminato dei tirocinanti ospitati, valutando anche gli aspetti di applicazione contrattuale e di buone relazioni sindacali

Rafforzare gli strumenti di controllo:

* riguardo alla qualità dei contenuti dei progetti formativi individuare gli elementi qualificanti e la loro effettiva coerenza con la specifica attività su cui ci si va a formare il tirocinante e le caratteristiche dell’azienda ospitante
* intensificare con delle verifiche sul campo lo svolgimento regolare del tirocinio anche in base agli accordi di collaborazione con l’ ITL, per evitare forme di sfruttamento
* dare la possibilità a “terzi” di segnalare le irregolarità di cui si viene a conoscenza

Inasprire le sanzioni per utilizzo improprio prevedendo anche l’interdizione senza limiti temporali.

**ANALISI DEI DATI:**

Ampliare le caratteristiche ed in particolare lo spettro temporale (almeno un anno) dell’analisi dei dati sulla condizione dei tirocinanti post tirocinio e valutare la successiva situazione occupazionale distinguendo ad esempio se si tratta di impiego stabile o precario.