

Bruxelles, 19 giugno 2025  
(OR. en)

10570/25

---

---

**Fascicolo interistituzionale:  
2024/0068(COD)**

---

---

**SOC 443  
EMPL 304  
ECOFIN 849  
EDUC 275  
JEUN 164  
CODEC 859  
IA 75**

## **RISULTATI DEI LAVORI**

---

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	9936/25
n. doc. Comm.:	COM(2024) 132 final
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti e alla lotta ai rapporti di lavoro regolari camuffati da tirocini ("direttiva sui tirocini") <i>- Orientamento generale</i>

---

Nella sessione del 19 giugno 2025 il Consiglio ha raggiunto un orientamento generale sulla proposta in oggetto.

Il testo approvato dal Consiglio figura nell'allegato.

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**

**relativa al miglioramento e alla garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti  
e alla lotta ai tirocini fittizi ("direttiva sui tirocini")**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>1</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>2</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> GU C [...] del [...], pag. [...].

<sup>2</sup> GU C [...] del [...], pag. [...].

<sup>3</sup> Posizione del Parlamento europeo del ... [(GU ...)/(non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale)] e decisione del Consiglio del ...

considerando quanto segue:

- (1) Il 10 marzo 2014 il Consiglio ha adottato la raccomandazione su un quadro di qualità per i tirocini<sup>4</sup> ("raccomandazione del 2014") per introdurre a livello di Unione norme di qualità per i tirocini. La raccomandazione del 2014 contiene 21 principi per il miglioramento della qualità dei tirocini, in particolare al fine di garantire contenuti di apprendimento e formazione di qualità elevata e condizioni di lavoro adeguate per sostenere le transizioni dall'istruzione al lavoro e aumentare l'occupabilità dei tirocinanti. La raccomandazione del 2014 riguarda tutti i tirocini, fatta eccezione per quelli che rientrano in programmi di istruzione e formazione formale e per quelli disciplinati dalla legislazione nazionale il cui completamento costituisce un requisito obbligatorio per accedere a una data professione.
- (2) [soppresso]
- (3) La garanzia per i giovani rafforzata, stabilita nella raccomandazione del Consiglio, del 30 ottobre 2020, relativa a un ponte verso il lavoro<sup>5</sup>, mira a garantire che i giovani di età inferiore a 30 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione. La raccomandazione del 2014 rappresenta un importante punto di riferimento per misurare la qualità delle offerte di tirocinio nel contesto della garanzia per i giovani rafforzata.
- (4) Le carenze di manodopera interessano numerose professioni e tutti i livelli di competenze. Si prevede che aumenteranno a causa del calo previsto della popolazione in età lavorativa e dell'aumento della domanda per diverse professioni rilevanti per le transizioni verde e digitale. La minore partecipazione dei giovani al mercato del lavoro contribuisce a tali carenze. Tirocini di qualità possono rappresentare un percorso utile di miglioramento delle competenze e/o riqualificazione che consente alle persone di qualsiasi età di acquisire competenze pratiche sul posto di lavoro al fine di entrare nel mercato del lavoro od orientare la loro carriera in una nuova direzione.

---

<sup>4</sup> GU C 88 del 27.3.2014, pag. 1.

<sup>5</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 30 ottobre 2020, relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2020/C 372/01) (GU C 372 del 4.11.2020, pag. 1).

- (5) I tirocini possono aiutare le persone ad acquisire esperienza pratica e professionale, a migliorare la loro occupabilità e a facilitare la loro transizione verso un'occupazione stabile. Di conseguenza, i tirocini costituiscono un'importante via d'accesso al mercato del lavoro. Per i datori di lavoro, i tirocini offrono l'opportunità di attrarre, formare e trattenere le persone. Possono ridurre i costi di ricerca e assunzione di personale qualificato, quando ai tirocinanti viene offerta una posizione regolare in seguito al tirocinio. Tuttavia tale obiettivo può essere raggiunto solo se i tirocini sono di buona qualità e se offrono condizioni di lavoro decenti.
- (6) L'uso problematico dei tirocini continua a porre sfide, tra cui il fenomeno dei tirocini fittizi, che privano i lavoratori interessati dei loro pieni diritti ai sensi del diritto dell'Unione e del diritto e dei contratti collettivi nazionali e rischiano di intrappolarli in condizioni di lavoro precarie. I tirocini fittizi distorcono la concorrenza tra imprese, mettendo in una posizione di svantaggio i datori di lavoro adempienti, e portano all'elusione degli obblighi fiscali e previdenziali dei datori di lavoro e alla sostituzione di posti di lavoro a tempo indeterminato. In altri casi è possibile che i datori di lavoro non rispettino tutti i requisiti derivanti dal diritto dell'Unione o dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali, privando i tirocinanti dei loro pieni diritti.
- (7) È inoltre poco probabile che i tirocinanti difendano i loro diritti a causa della loro posizione vulnerabile nel mercato del lavoro. L'assenza, la complessità o la diversità dei quadri normativi per i tirocini nei vari Stati membri, associate all'insufficiente applicazione della legislazione nazionale, alla mancanza di capacità di svolgere controlli e ispezioni e all'assenza di chiarezza riguardo alle autorità responsabili del controllo e dell'applicazione delle norme, sono tra i principali fattori alla base dell'uso problematico dei tirocini.
- (8) I dati indicano che una percentuale significativa di tirocinanti è soggetta a condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto ai dipendenti, anche per quanto concerne la retribuzione, gli orari di lavoro, il diritto alle ferie e l'accesso alle attrezzature.

- (9) A livello di Unione, il quadro per la protezione dei lavoratori è fornito dagli strumenti giuridici esistenti, tra cui le direttive in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili<sup>6</sup>, salari minimi adeguati<sup>7</sup>, orario di lavoro<sup>8</sup>, salute e sicurezza sul luogo di lavoro<sup>9</sup>, uguaglianza e non discriminazione<sup>10</sup>, equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza<sup>11</sup>, informazione e consultazione dei lavoratori<sup>12</sup>, lavoro a tempo determinato<sup>13</sup>, lavoro a tempo parziale<sup>14</sup>, distacco dei lavoratori<sup>15</sup> e lavoro tramite agenzia interinale<sup>16</sup>. Tale quadro giuridico si applica pienamente ai tirocinanti che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Il quadro giuridico dell'Unione comprende anche raccomandazioni sulla qualità dei tirocini<sup>17</sup> e degli apprendistati<sup>18</sup> e sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi<sup>19</sup>.

---

<sup>6</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

<sup>7</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33).

<sup>8</sup> Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

<sup>9</sup> Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

<sup>10</sup> Tra le altre: direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

<sup>11</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

<sup>12</sup> Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

<sup>13</sup> Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43).

<sup>14</sup> Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES – Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9).

<sup>15</sup> Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 173 del 9.7.2018, pag. 16).

<sup>16</sup> Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9).

<sup>17</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 10 marzo 2014, su un quadro di qualità per i tirocini (GU C 88 del 27.3.2014, pag. 1).

<sup>18</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 15 marzo 2018, relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità (GU C 153 del 2.5.2018, pag. 1).

<sup>19</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (GU C 387 del 15.11.2019, pag. 1).

- (10) La relazione del maggio 2022 sul risultato finale della conferenza sul futuro dell'Europa ha presentato una proposta volta a garantire che i tirocini e i posti di lavoro per i giovani siano conformi a norme di qualità, anche per quanto concerne la retribuzione, nonché a vietare attraverso uno strumento giuridico i tirocini non retribuiti sul mercato del lavoro e al di fuori dell'istruzione formale.
- (11) Il 14 giugno 2023 il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione ai sensi dell'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità<sup>20</sup>. Con tale risoluzione il Parlamento europeo ha invitato la Commissione ad aggiornare la raccomandazione del 2014 e a trasformarla in uno strumento legislativo più forte. Ha inoltre invitato la Commissione a includere principi aggiuntivi in un quadro di qualità aggiornato per i tirocini. Nello specifico, il Parlamento europeo ha invitato la Commissione a "proporre una direttiva relativa ai tirocini nel libero mercato del lavoro, ai tirocini associati a politiche attive del mercato del lavoro e ai tirocini che costituiscono parte obbligatoria della formazione professionale, al fine di garantire norme minime di qualità, comprese norme sulla durata dei tirocini, l'accesso alla protezione sociale conformemente al diritto e alle prassi nazionali, nonché una retribuzione che garantisca un tenore di vita dignitoso al fine di evitare pratiche di sfruttamento".
- (12) La Commissione ha condotto una consultazione in due fasi delle parti sociali a livello di Unione, ai sensi dell'articolo 154 TFUE, in merito alla necessità, agli obiettivi e ai percorsi legali per una potenziale azione volta a migliorare ulteriormente la qualità dei tirocini. Le parti sociali non hanno raggiunto un accordo sull'avvio di negoziati su tali questioni. È tuttavia importante intervenire a livello di Unione in questo settore adeguando l'attuale quadro in materia di tirocini, tenendo conto nel contempo dei risultati della consultazione delle parti sociali.

---

<sup>20</sup> Risoluzione del Parlamento europeo, del 14 giugno 2023, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti tirocini di qualità nell'Unione (GU C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [soppresso]
- (14) L'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), TFUE, conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio il potere di adottare direttive che fissano prescrizioni minime in materia di condizioni di lavoro al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 151 TFUE, ossia la promozione dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.
- (15) Considerando le sfide persistenti relative all'uso problematico dei tirocini nell'Unione, sono necessari ulteriori interventi per contrastare i tirocini fittizi e per garantire che il diritto dell'Unione e nazionale applicabile sia pienamente attuato e fatto rispettare in relazione ai tirocinanti. La presente direttiva affronta queste sfide stabilendo prescrizioni minime volte a migliorare e far rispettare le condizioni di lavoro dei tirocinanti nell'Unione e a contrastare i tirocini fittizi mediante la previsione di un quadro comune di principi e misure necessari per garantire la parità di trattamento e per attuare e far rispettare in modo più efficace il diritto dell'Unione e nazionale applicabile ai lavoratori.
- (16) I capi II e IV della presente direttiva dovrebbero applicarsi ai tirocinanti che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito criteri per determinare la situazione occupazionale di un lavoratore, il che deve avvenire sulla base di un'analisi caso per caso. Inoltre, il capo III della presente direttiva dovrebbe applicarsi a qualsiasi persona impegnata in un tirocinio fittizio.

- (16 bis) La classificazione di un tirocinio come facente parte dell'istruzione formale è determinata nell'ambito dei sistemi nazionali di istruzione e formazione, tenendo conto delle rispettive strutture e normative specifiche. In ragione dei loro quadri normativi specifici e degli interessi pubblici specifici che perseguono, i tirocini svolti nel contesto del quadro nazionale di istruzione e formazione non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva, ad esempio tirocini che rientrano nell'istruzione e nella formazione professionale, apprendistati, tirocini svolti nel quadro dell'istruzione formale, compresi quelli che costituiscono un prerequisito per iniziare un percorso di istruzione formale o di istruzione e formazione professionale nonché tirocini obbligatori per conseguire un determinato diploma o una determinata qualifica, tirocini professionali quali definiti nella direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali<sup>21</sup>.
- (16 ter) I tirocini svolti nel contesto di politiche attive del mercato del lavoro dovrebbero essere esclusi dall'ambito di applicazione della presente direttiva in ragione dei loro quadri normativi specifici volti a conseguire determinati obiettivi sociali e relativi al mercato del lavoro e del fatto che sono soggetti al controllo pubblico nell'ambito di tali quadri.
- (17) [soppresso]
- (18) [soppresso]

---

<sup>21</sup> Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22, [ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj](http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj)).

- (19) I tirocini sono limitati nel tempo, includono una componente significativa di apprendimento e formazione e sono intrapresi per acquisire esperienza pratica e professionale. La componente di apprendimento e formazione dei tirocini è considerata significativa quando i tirocinanti acquisiscono o migliorano un insieme di competenze, l'esperienza pratica o conoscenze settoriali e professionali volti migliorare l'occupabilità e a prepararli alle sfide e alle opportunità di carriera future. Alla luce di tali elementi, le persone che devono effettuare un periodo di prova volto a valutarne le prestazioni nel quadro di un rapporto di lavoro duraturo (ad esempio contratto a tempo indeterminato nel settore privato, pubblico impiego, ecc.) non dovrebbero essere intese come tirocinanti ai sensi della presente direttiva.
- (19 ter) Un tirocinio fittizio dovrebbe essere inteso come un rapporto di lavoro dissimulato che il datore di lavoro sostiene essere un tirocinio, ma di fatto costituisce un rapporto di lavoro che non soddisfa gli elementi di un tirocinio quali definiti nella presente direttiva. Di conseguenza, le persone interessate potrebbero non essere in grado di godere del livello appropriato di diritti e tutele concessi ai lavoratori dal diritto dell'Unione o dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali, il che può portare a una situazione di incertezza giuridica e a condizioni di lavoro meno favorevoli.
- (20) Il principio di non discriminazione è idoneo a contrastare gli abusi in relazione ai tirocini, ad esempio il riconoscimento ai tirocinanti di condizioni di lavoro meno favorevoli o di una retribuzione inferiore rispetto ai dipendenti comparabili senza una giustificazione adeguata. Può contribuire altresì a rendere i tirocini più accessibili ai gruppi di lavoratori in situazioni di vulnerabilità e a migliorare la sostenibilità dei tirocini come percorso verso opportunità di lavoro stabili.

- (21) È quindi necessario stabilire il principio di non discriminazione per i tirocinanti, che dovrebbe essere applicato in aggiunta alla clausola 4 dell'allegato della direttiva 1999/70/CE<sup>22</sup>, a norma della quale, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non devono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive tali da giustificare un trattamento diverso. I tirocinanti che hanno un rapporto di lavoro sono considerati "lavoratori a tempo determinato" ai sensi di tale direttiva. La clausola sul principio di non discriminazione di cui a tale direttiva non prevede però un confronto con altri lavoratori a tempo determinato. Inoltre non riconosce la posizione particolarmente vulnerabile dei tirocinanti. È quindi necessario assicurare che il principio della parità di trattamento rispetto ai dipendenti comparabili si applichi ai tirocinanti che hanno un rapporto di lavoro.
- (22) Gli Stati membri dovrebbero pertanto assicurare che, in relazione alle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, i tirocinanti non siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti comparabili appartenenti allo stesso stabilimento, a meno che non sussistano ragioni oggettive tali da giustificare un trattamento diverso. Ai fini della presente direttiva, il termine "retribuzione" dovrebbe essere inteso conformemente al diritto, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali in ciascuno Stato membro e può comprendere un compenso in denaro o in natura. Il solo fatto di essere un tirocinante non può costituire una ragione per ricevere un trattamento meno favorevole rispetto ai dipendenti appartenenti allo stesso stabilimento. Allo stesso tempo, mansioni diverse, minori responsabilità o un'intensità di lavoro inferiore rispetto ai dipendenti comparabili possono essere ragioni oggettive per un trattamento diverso, ove opportuno, in relazione alla condizione o alle condizioni di lavoro in questione, compresa la retribuzione. Gli Stati membri possono, ove consentito in conformità del diritto o delle prassi nazionali e se le parti sociali sono d'accordo, concedere alle parti sociali la possibilità di stabilire mediante contratti collettivi le ragioni oggettive che potrebbero giustificare un trattamento diverso dei tirocinanti. L'entità della differenza di trattamento dovrebbe in ogni caso essere proporzionata a tali ragioni oggettive e rimanere coerente con gli obiettivi della presente direttiva.

---

<sup>22</sup> Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43 ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) L'applicazione del principio di non discriminazione richiede l'individuazione di un dipendente comparabile impegnato in un tipo di lavoro o in un'occupazione uguale o simile a quella del tirocinante, tenendo in debito conto circostanze quali l'esperienza professionale, le qualifiche e le competenze definite nel diritto nazionale o nei contratti collettivi.
- (24) [soppresso]
- (25) Gli Stati membri dovrebbero prevedere misure efficaci in conformità del diritto e delle prassi nazionali, compresi, se del caso, controlli e ispezioni da parte delle autorità competenti, per individuare e contrastare i tirocini fittizi. Se del caso e in conformità del diritto o delle prassi nazionali, gli Stati membri potrebbero anche affidare alle parti sociali compiti relativi all'individuazione e al contrasto dei tirocini fittizi.
- (26) La valutazione volta a individuare e contrastare i tirocini fittizi dovrebbe basarsi sulle circostanze di fatto e non sulla designazione formale del rapporto contrattuale. Le autorità competenti dovrebbero effettuare una valutazione complessiva di tutti gli elementi fattuali pertinenti caso per caso.
- (26 bis) Sebbene la durata appropriata di un tirocinio possa variare a seconda della sua finalità e del suo settore, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, una durata massima di sei mesi è generalmente considerata sufficiente per conseguire gli obiettivi previsti. Una durata significativamente più lunga, in particolare quando si svolgono tirocini multipli consecutivi con lo stesso soggetto promotore, può destare preoccupazioni circa l'effettiva natura del tirocinio e dovrebbe essere attentamente valutata. Tuttavia, in determinati casi una durata maggiore può essere appropriata qualora sostenga gli obiettivi del tirocinio.

- (26 ter) Per effettuare la valutazione di tutti gli elementi fattuali pertinenti, le autorità competenti possono tenere conto, tra l'altro, dei seguenti elementi: l'assenza di una componente significativa di apprendimento o formazione; la durata eccessiva o lo svolgimento di tirocini multipli consecutivi presso lo stesso datore di lavoro da parte della stessa persona; e i livelli di mansioni, responsabilità e intensità del lavoro. Le autorità competenti possono tenere conto di elementi aggiuntivi ai sensi del diritto o delle prassi nazionali.
- (27) [soppresso]
- (28) Quando le autorità competenti effettuano l'analisi di tutti gli elementi fattuali pertinenti per individuare e contrastare i tirocini fittizi, le informazioni necessarie per svolgere tale analisi potrebbero non essere sempre facilmente accessibili. Per consentire alle autorità competenti di svolgere le loro mansioni, i datori di lavoro dovrebbero essere obbligati, su richiesta, a fornire loro le informazioni necessarie di cui sono in possesso. È fondamentale garantire l'accesso a tali informazioni per consentire alle autorità competenti di determinare se un tirocinio sia utilizzato conformemente alla sua finalità prevista o se possa costituire un tirocinio fittizio.
- (28 bis) Tali informazioni possono includere dettagli sul numero di tirocinanti ospitati dal datore di lavoro e sulla loro situazione occupazionale rispetto al numero totale di dipendenti. Possono riguardare anche la durata dei tirocini nonché la natura delle mansioni e delle responsabilità assegnate ai tirocinanti rispetto a quelle affidate ai dipendenti comparabili.
- (29) [soppresso]
- (30) [soppresso]

- (31) Oltre alla presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero garantire la piena attuazione e applicazione dei diritti sanciti dall'*acquis* dell'Unione applicabile ai tirocinanti in un rapporto di lavoro. In particolare, gli Stati membri dovrebbero sviluppare la capacità delle autorità competenti, se del caso seguendo un approccio basato sul rischio.
- (32) La presente direttiva include un ampio sistema di disposizioni in modo da contribuire a garantire l'efficacia dell'applicazione e della difesa dei diritti dei tirocinanti in un rapporto di lavoro, che siano previsti dalla presente direttiva o da altre normative dell'Unione applicabili ai lavoratori. I canali per denunciare presunte violazioni dei diritti previsti dalla presente direttiva possono aiutare i tirocinanti a far valere i loro diritti in materia di lavoro. Anche i canali esistenti possono essere utilizzati a tal fine.
- (33) I tirocinanti dovrebbero avere accesso a un meccanismo efficace e imparziale di risoluzione delle controversie e beneficiare di un diritto di ricorso, comprendente anche il diritto a un risarcimento adeguato. I tirocinanti dovrebbero essere informati in merito ai meccanismi di ricorso affinché possano esercitare il diritto di ricorso. Visto il carattere fondamentale del diritto a una protezione giuridica effettiva, i tirocinanti dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine di un tirocinio che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti previsti dalla presente direttiva.
- (34) Al fine di garantire una protezione efficace dei tirocinanti, gli Stati membri dovrebbero garantire che i rappresentanti dei lavoratori siano in grado di avviare, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, tutti i procedimenti giudiziari o amministrativi pertinenti per difendere o applicare uno qualsiasi dei diritti e degli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Qualora tale azione sia ammissibile a norma del diritto o delle prassi nazionali, gli Stati membri dovrebbero garantire che i rappresentanti dei lavoratori possano agire per conto o a sostegno di un tirocinante. Gli Stati membri che non consentono ai rappresentanti dei lavoratori di agire per conto o a sostegno di un tirocinante non dovrebbero essere tenuti a farlo.

- (35) I tirocinanti dovrebbero godere di un'adeguata protezione giudiziaria e amministrativa da qualsiasi trattamento e conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o risultante da un procedimento avviato al fine di far valere gli obblighi e rivendicare i diritti previsti dalla presente direttiva. In particolare, i tirocinanti in un rapporto di lavoro dovrebbero essere protetti dal licenziamento o suo equivalente e da ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente in ragione dell'esercizio dei diritti previsti dalla presente direttiva.
- (36) Gli Stati membri dovrebbero stabilire norme relative a sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per le violazioni dei diritti previsti dalla presente direttiva. Le sanzioni possono essere di tipo amministrativo e finanziario, ad esempio ammende o il pagamento di un risarcimento, o di altro tipo.
- (37) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti in base al quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli.
- (38) Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della loro portata e dei loro effetti, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea (TUE). La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

- (39) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre inutili vincoli amministrativi, finanziari e giuridici, in particolare se questi ostacolano la creazione e lo sviluppo di micro, piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto incoraggiati a valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento su tali imprese per accertarsi che queste ultime non subiscano effetti sproporzionati, riservando particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, e sono invitati a pubblicare i risultati di tali valutazioni e a fornire sostegno a tali imprese se necessario.
- (40) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero inoltre adottare, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione delle disposizioni della presente direttiva,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

# Capo I

## Disposizioni generali

### *Articolo 1*

#### *Oggetto*

La presente direttiva stabilisce un quadro comune di principi e misure per:

- a) il miglioramento e la garanzia del rispetto delle condizioni di lavoro dei tirocinanti di cui alla presente direttiva; e
- b) la lotta ai tirocini fittizi.

### *Articolo 1 bis*

#### *Ambito di applicazione*

1. Ai fini dei capi II e IV, la presente direttiva si applica ai tirocinanti che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, nonché ai tirocinanti i cui tirocini non sono obbligatori.
- 1 bis. Ai fini del capo III, la presente direttiva si applica a qualsiasi persona impegnata in un tirocinio fittizio.
2. La presente direttiva non si applica ai tirocini svolti nel contesto del quadro nazionale di istruzione e formazione né ai tirocini svolti nel contesto di politiche attive del mercato del lavoro.

*Articolo 2*  
*Definizioni*

Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

- a) "tirocinio": un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, con una componente di apprendimento e formazione significativa, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione professionale;
- b) "tirocinante": qualsiasi persona che intraprende un tirocinio;
- c) [soppresso]
- d) [soppresso]
- e) "dipendente comparabile": una persona con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro appartenente allo stesso stabilimento, che non svolge un tirocinio ed è impegnata in un lavoro o un'occupazione uguale o simile, tenendo in debito conto circostanze quali l'esperienza professionale, le qualifiche e le competenze;
- f) "tirocinio fittizio": un rapporto di lavoro dissimulato che il datore di lavoro sostiene essere un tirocinio ma che di fatto non è un tirocinio ai sensi della presente direttiva.

## **Capo II**

### **Parità di trattamento**

#### *Articolo 3*

#### *Principio di non discriminazione*

1. Gli Stati membri provvedono affinché, in relazione alle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, i tirocinanti non siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai dipendenti comparabili, a meno che non sussistano ragioni oggettive tali da giustificare un trattamento diverso, quali mansioni diverse, un livello inferiore di responsabilità o di intensità del lavoro o il peso maggiore della componente di apprendimento e formazione.
2. In assenza di un dipendente comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto deve essere effettuato in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità del diritto o delle prassi nazionali.
3. Previo l'accordo congiunto delle parti sociali nazionali, gli Stati membri possono accordare a queste ultime, al livello appropriato e alle condizioni da essi previste, l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che stabiliscano le ragioni oggettive che si ritiene giustificino un trattamento diverso, conformemente al paragrafo 1.

## **Capo III**

### **Tirocini fittizi**

#### *Articolo 4*

#### *Misure per la lotta ai tirocini fittizi*

Gli Stati membri prevedono misure efficaci in conformità del diritto e delle prassi nazionali, compresi, se del caso, controlli e ispezioni da parte delle autorità competenti per individuare e contrastare i tirocini fittizi.

## *Articolo 5*

### *Valutazione di un tirocinio fittizio*

1. Al fine di individuare un tirocinio fittizio, le autorità competenti effettuano una valutazione complessiva degli elementi fattuali, in conformità del diritto o delle prassi nazionali. Tale valutazione può tenere conto, tra l'altro, degli elementi seguenti:
  - a) l'assenza di una componente significativa di apprendimento o formazione;
  - b) la durata eccessiva o lo svolgimento di presunti tirocini multipli e/o consecutivi presso lo stesso datore di lavoro da parte della stessa persona;
  - c) i livelli equivalenti di mansioni, responsabilità e intensità del lavoro rispetto a quelli di dipendenti comparabili;
  - d) [soppresso]
  - e) [soppresso]
  - f) [soppresso]

2. Ai fini della valutazione di cui al paragrafo 1, gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro forniscano alle autorità competenti, su richiesta, tutte le informazioni necessarie.
- a) [soppresso]
  - b) [soppresso]
  - c) [soppresso]
  - d) [soppresso]
  - e) [soppresso]
3. [soppresso]

## **Capo IV**

### **Applicazione e misure di sostegno**

#### *Articolo 6*

#### *Attuazione e applicazione del diritto dell'Unione*

Gli Stati membri adottano misure efficaci, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, per garantire che tutte le normative dell'Unione applicabili ai lavoratori siano pienamente attuate e applicate anche in relazione ai tirocinanti. In particolare, gli Stati membri:

- a) garantiscono che le informazioni sui diritti dei tirocinanti siano rese pubbliche in modo chiaro, completo e facilmente accessibile;
- b) elaborano orientamenti per i datori di lavoro dei tirocinanti in merito al quadro giuridico dei tirocini, compreso un livello adeguato di informazioni sugli aspetti pertinenti del diritto del lavoro e della protezione sociale;
- c) prevedono misure efficaci compresi, se del caso, controlli e ispezioni da parte delle autorità competenti, per far rispettare le pertinenti disposizioni del diritto del lavoro in relazione ai tirocinanti;
- d) [soppresso]
- e) sviluppano, in particolare attraverso attività di formazione e orientamenti, le capacità delle autorità competenti di individuare e perseguire in maniera proattiva i datori di lavoro inadempienti;
- f) garantiscono, in collaborazione con le autorità competenti o, se del caso, le parti sociali, che i tirocinanti dispongano di canali per denunciare presunte violazioni dei diritti e degli obblighi previsti dalla presente direttiva, nonché forniscono informazioni su tali canali.

### *Articolo 7*

#### *Diritto di ricorso*

Gli Stati membri provvedono affinché i tirocinanti, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, comprendente anche il diritto a un risarcimento adeguato per il danno subito, in caso di violazioni dei loro diritti previsti dalla presente direttiva.

### *Articolo 8*

#### *Procedure da parte dei rappresentanti dei lavoratori*

Gli Stati membri garantiscono che i rappresentanti dei lavoratori siano in grado di avviare, in conformità del diritto o delle prassi nazionali, qualsiasi procedura giudiziaria o amministrativa pertinente per far valere i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente direttiva e siano in grado di agire, ove consentito in conformità del diritto o delle prassi nazionali, per conto di un tirocinante o a suo sostegno in caso di violazione di qualsiasi diritto o obbligo derivante dalla presente direttiva, con l'approvazione del tirocinante interessato.

## *Articolo 9*

### *Protezione da trattamento e conseguenze sfavorevoli*

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i tirocinanti o i loro rappresentanti da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti e degli obblighi previsti dalla presente direttiva.
2. In particolare gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente, e ogni misura destinata a preparare il licenziamento o suo equivalente, di tirocinanti per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva.
3. I tirocinanti che ritengono di essere stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva possono chiedere al datore di lavoro di fornire ragioni debitamente giustificate del licenziamento o delle misure equivalenti. Il datore di lavoro fornisce tali ragioni per iscritto.
4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando i tirocinanti di cui al paragrafo 3 presentano, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un'altra autorità od organo competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi siano stati tale licenziamento o tali misure equivalenti, incomba al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento o le misure equivalenti hanno trovato il loro fondamento su ragioni diverse da quelle di cui al paragrafo 2.

5. Agli Stati membri non è fatto obbligo di applicare il paragrafo 4 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o a un'altra autorità od organo competente.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 4 non si applica alle procedure penali.

### *Articolo 10*

#### *Sanzioni*

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

## **Capo V**

### **Disposizioni finali**

#### *Articolo 11*

#### *Non regresso e disposizioni più favorevoli*

1. Nessuna disposizione di cui alla presente direttiva può essere interpretata in modo da ridurre la protezione dei lavoratori prevista da altri strumenti del diritto dell'Unione o dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
2. La presente direttiva non costituisce una ragione valida per ridurre il livello generale di protezione già riconosciuto ai lavoratori, compresi i tirocinanti, negli Stati membri.
3. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori. Allo stesso tempo, nessuna disposizione di cui alla presente direttiva è interpretata in modo da imporre agli Stati membri l'obbligo di introdurre nel loro diritto nazionale uno specifico rapporto di lavoro per i tirocinanti.
- 3 bis. La presente direttiva lascia impregiudicati gli altri diritti conferiti ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

## *Articolo 12*

### *Recepimento e attuazione*

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il [due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Le misure di cui al paragrafo 1 adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.
3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
4. Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, adottano misure adeguate per garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva.
5. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

### *Articolo 13*

#### *Comunicazione di informazioni e riesame*

1. Entro [sette anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] gli Stati membri comunicano alla Commissione le informazioni pertinenti relative all'attuazione della presente direttiva necessarie a consentire alla Commissione di redigere la relazione di cui al paragrafo 2. Tali informazioni includono dati pertinenti sui tirocini al fine di consentire un monitoraggio e una valutazione adeguati dell'attuazione della presente direttiva.
  
2. Entro [otto anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione e tenendo conto dell'impatto sulle micro, piccole e medie imprese, presenta una relazione sull'attuazione della presente direttiva al Parlamento europeo e al Consiglio. La relazione valuta il modo in cui la presente direttiva è stata attuata nonché la necessità di misure supplementari, al fine di migliorare la protezione dei tirocinanti. La relazione è accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa.

*Articolo 14*  
*Entrata in vigore*

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 15*  
*Destinatari*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a ..., il

*Per il Parlamento europeo*  
*Il presidente / La presidente*

*Per il Consiglio*  
*Il presidente*

---