

NORME & TRIBUTI

LAVORO

Dai licenziamenti un limite agli stage

Durata minima degli stage di due mesi. Progetto formativo per ciascun tirocinante e premi per le aziende che li assumono (potranno inserire più stagisti). Sono alcune novità che toccano la disciplina dei tirocini extra-curricolari. Con l'accordo in Conferenza Stato-regioni del 25 maggio, sono state aggiornate le linee guida in materia, che vanno a sostituire quelle del 23 gennaio 2013 (definite in base alla legge 92/2012).

► pagina 19

LAVORO

La Conferenza unificata cambia le regole sugli stage

Lacqua e Rota Porta ► pagina 19

Tirocini. Le modifiche delle linee guida alla disciplina del 2013

Dai licenziamenti un limite all'attivazione degli stage in azienda

La durata minima del periodo di permanenza sarà di due mesi

A CURA DI
Ornella Lacqua
Alessandro Rota Porta

■ Durata minima degli stage di due mesi. Progetto formativo per ciascun tirocinante e premi per le aziende che li assumono (potranno inserire più stagisti in deroga ai limiti generali).

Sono alcune novità che toccano la disciplina dei tirocini extra-

curricolari (si veda anche Il Sole 24 Ore del 31 maggio). Con l'accordo in Conferenza Stato-regioni del 25 maggio, sono state aggiornate le linee guida in materia, che vanno a sostituire quelle del 23 gennaio 2013 (definite in base alla legge 92/2012). Entro sei mesi le Regioni e le Province autonome devono adeguare le proprie normative, ma le aziende che ricorrono ai tirocini extracurricolari possono già iniziare a fare i conti con le nuove regole. Cerchiamo allora di capire quali sono le principali differenze rispetto alla disciplina del 2013.

Tra i soggetti promotori entra-

no le fondazioni di Istruzione tecnica superiore (Its) e l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal).

Sono state fissate le modalità di attivazione dei tirocini in mobilità interregionale: la disciplina di riferimento - compresa l'indennità



di partecipazione - è quella della Regione o Provincia autonoma in cui ha sede il soggetto ospitante.

Resta fermo l'ambito di applicazione, sebbene sia stato meglio precisato: si tratta dei tirocini formativi, di orientamento, di inserimento-reinserimento lavorativo rivolti a persone in stato di disoccupazione (articolo 19, Dlgs 151/2015), a beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, a lavoratori a rischio di disoccupazione, a soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, a soggetti disabili e svantaggiati.

È stata introdotta una durata minima di due mesi del tirocinio, a eccezione di quelli svolti presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente: in questi casi, la durata minima è ridotta a un mese.

L'accordo definisce in maniera più puntuale la sospensione del tirocinio: il tirocinante può esercitarla per maternità, per infortunio o malattia di lunga durata (eventi di durata pari o superiore a 30 giorni solari). Il tirocinio può essere sospeso per i periodi di chiu-

sura aziendale della durata di almeno 15 giorni solari.

Il soggetto ospitante che ha in corso contratti di solidarietà di tipo espansivo può ospitare stagisti. Resta il divieto di inserirli, invece, per le attività equivalenti a quelle per cui la stessa azienda ha effettuato, nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi. Il divieto è esteso ai recessi per superamento del periodo di comporto, mancato superamento del periodo di prova, fine appalto, risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo.

È vietato attivare un tirocinio se la persona coinvolta ha avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico, con lo stesso soggetto ospitante, nei due anni precedenti l'attivazione. Il tirocinio è ammesso, invece, se il tirocinante ha svolto prestazioni di lavoro accessorio presso lo stesso soggetto ospitante per non più di 30 giorni, anche non consecutivi,

nei sei mesi precedenti.

Non cambiano i limiti numerici dei tirocini attivabili in base alle dimensioni dell'azienda ma è stato previsto un meccanismo premiale per i datori di lavoro con più di 20 dipendenti stabili che assumono gli stagisti al termine del periodo di tirocinio, con un contratto di almeno sei mesi. Il beneficio consiste nell'incremento (secondo una percentuale progressiva rispetto alle assunzioni realizzate) del numero dei tirocini attivati, oltre le soglie standard. Ad esempio, se un'azienda con 30 dipendenti a tempo indeterminato - che di norma può attivare al massimo tre stages contemporaneamente (il 10%) - ha stabilizzato tutti i tirocinanti nei 24 mesi precedenti, avrà la possibilità di gestire, in deroga, quattro ulteriori tirocini.

L'indennità di partecipazione resta a 300 euro e sarà erogata per intero con una partecipazione minima ai tirocini del 70% su base mensile. È stato infine approvato uno schema di progetto formativo del tirocinante e di attestazione finale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Regole e divieti

I DESTINATARI



Il tirocinio extracurricolare può essere attivato con:

- disoccupati, compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria;
- beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- lavoratori a rischio di disoccupazione;
- soggetti già occupati in cerca di altra occupazione;
- persone disabili e svantaggiate

LA DURATA



La durata del tirocinio:

- non può superare 12 mesi (solo per le persone disabili, può arrivare fino a 24 mesi)
- le nuove linee guida prevedono una durata minima, che non può essere inferiore a due mesi, a eccezione del tirocinio svolto presso soggetti con attività stagionale, per i quali si riduce a un mese
- in caso di interruzione dello stage, il tirocinante deve darne comunicazione motivata. Il soggetto promotore e quello ospitante possono concludere in anticipo il tirocinio per gravi inadempienze, o in caso di impossibilità di conseguire gli obiettivi del progetto

L'AZIENDA



L'impresa che ospita il tirocinante:

- deve essere in regola con le norme su sicurezza e disabilità
- non deve avere in atto procedure di Cig straordinaria o in deroga nella stessa unità operativa e per attività equivalenti a quelle inserite nel progetto
- esclusi i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo (salvo accordo sindacale) non può attivare tirocini per attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato, nella stessa unità e nei 12 mesi prima, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi

I DIVIETI



Il tirocinante non può:

- ricoprire ruoli o posizioni dell'organizzazione dell'ospitante;
- sostituire dipendenti nel picco di attività;
- sostituire i lavoratori assenti per malattia, maternità o ferie.

Il tirocinio non può essere attivato:

- se il tirocinante ha avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico di prestazione di servizi con il soggetto ospitante negli ultimi due anni. Non è un ostacolo, invece, il fatto che il tirocinante abbia svolto prestazioni di lavoro accessorio, presso l'ospitante, per non più di 30 giorni nei sei mesi precedenti l'attivazione

LE SANZIONI



Oltre alle sanzioni già previste per chi omette le comunicazioni obbligatorie e non versa l'indennità di partecipazione, le Regioni e le Province autonome possono inserire sanzioni:

- se la violazione non è sanabile, come nel caso in cui il tirocinio sia attivato senza rispettare i limiti e le condizioni dettate dalla norma (è prevista l'intimazione della cessazione del rapporto e l'interdizione per 12 mesi dall'attivazione di nuovi tirocini);
- se la violazione è sanabile, ad esempio nel caso di inadempienza dei compiti richiesti al promotore/ospitante/tutor (è previsto un invito alla regolarizzazione)