www.bollettinoadapt.it, 8 luglio 2013

Piemonte: quando il tirocinio è pagato a ore

di Giulia Tolve

L'analisi della prima normativa regionale adottata in attuazione delle Linee Guida in materia di tirocini – ovvero la Deliberazione della Giunta regionale Piemontese n. 74 – 5911 del 3 giugno 2013 – evidenzia alcune criticità di particolare rilievo (per la scheda di sintesi della normativa citata si veda G. Tolve, *Piemonte: attuate le nuove linee guida sui tirocini*, in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 24).
In primo luogo si deve sottolineare come varie disposizioni della legge regionale utilizzino la locuzione «eventuali competenze acquisite dal tirocinante». Ciò avviene, ad esempio, nel passaggio in cui si descrivono i compiti del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del referente o del tutor aziendale. Questa annotazione non deve sembrare di poco conto e legata ad una semplice scelta terminologica, di redazione del testo, in quanto il rapporto tra l'esperienza di tirocinio e l'acquisizione di competenze o abilità è in realtà la chiave per comprendere il senso stesso del prevedere un simile istituto nel nostro ordinamento.
Il tirocinio è uno strumento che – non costituendo rapporto di lavoro – assolve alla sua naturale funzione quando è realizzato al fine di favorire e promuovere l' "alternanza", costituendo la leva strategica tra integrazione fra scuola (o formazione) e lavoro.
Pertanto è naturale ed indispensabile che un'esperienza progettata per assolvere a questo scopo comporti l'acquisizione di competenze.
Ciò non solo nella fattispecie del tirocinio formativo e di orientamento, ma anche nel caso del tirocinio estivo o del tirocinio di inserimento lavorativo. Si pensi, a riprova di ciò, che anche quando nel nostro ordinamento era presente un contratto di lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo, la sua definizione normativa ne collegava il contenuto principale alla necessità di prevedere un progetto formativo individuale, volto all'adeguamento delle competenze possedute dal lavoratore al contesto aziendale in cui faceva ingresso.
A maggior ragione, dunque, tutti i tirocini devono comportare una acquisizione di competenze.
Definire in un testo normativo le competenze come "eventuali" è un errore, che veicola un messaggio errato, soprattutto con riferimento all'attuale contesto, caratterizzato da abusi dell'istituto e dall'utilizzo dello stesso al fine di mascherare rapporti di lavoro veri e propri.
La disposizione più incoerente è però indubbiamente quella relativa all'indennità di partecipazione che l'azienda è tenuta a corrispondere al tirocinante.
Se già di per sé il fatto stesso di prevedere un compenso per la "prestazione" ha l'effetto di contribuire ad un degrado del tirocinio a mera "esperienza di lavoro" (si veda in merito M.Tiraboschi, *I troppi rischi di una scelta che può rivelarsi inadeguata*, in *Il Sole 24 Ore*, 5 gennaio 2013) lo stabilire una correlazione fra tale compenso e l'impegno orario richiesto, come nella normativa piemontese, pare legittimare un possibile abuso strutturale dell'istituto.
Si prevede infatti che la misura dell'indennità possa oscillare tra un minimo di € 300,00, in caso di impegno orario fino a 20 ore settimanali, ed un massimo di € 600,00, in caso di tirocinio "full time".
È evidente quindi, come lo scambio tra le parti legittimato dalla norma sia retribuzione contro prestazione, addirittura qualificata in termini quantitativi e proprio come per qualsiasi altro contratto

di lavoro dipendente. Risulta invece del tutto escluso da questa relazione l'apporto formativo collegato all'esperienza.
Se qualcuno pensa che ciò tuteli il tirocinante, si sbaglia. Una simile previsione non fa altro, in realtà, che tutelare l'azienda.
Assolto l'obbligo di corresponsione dell'indennità, l'azienda potrà utilizzare lo strumento con più tranquillità, sentendosi al riparo da contestazioni e rivendicazioni da parte del tirocinante e da accertamenti da parte degli organi ispettivi.
Infatti, se è vero che la sanzione della trasformazione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato (peraltro assolutamente eccessiva ed inadeguata alla tutela del giovane in "fase" di tirocinio) non viene esplicitamente prevista per l'omissione del compenso, ma per violazioni genericamente legate alla non conformità del tirocinio alla nuova disciplina, è facile ritenere che essa mai verrà applicata dagli organi ispettivi a seguito di inadempimenti legati all'esecuzione del piano formativo.
Al contempo, la normativa prevede che, al fine di assicurare il conseguimento delle finalità proprie dei tirocini a favore di alcune categorie di soggetti particolarmente svantaggiati, la Regione potrà prevedere misure di agevolazione, sostegno o deroghe in materia di corresponsione o di ammontare dell'indennità.
Anche questo passaggio del testo presta il fianco a qualche obiezione ed offre spunti di riflessione.
Da un lato, non si dice che le deroghe alle disposizioni sull'indennità possano essere definite per favorire l'attivazione dei tirocini, ma per favorire il perseguimento delle finalità cui essi sono volti.
Ciò costituisce quindi l'ammissione del fatto che il prevedere un compenso stravolge la relazione tra il tirocinante e l'azienda, che diventa quindi "datore di lavoro", e cela la preoccupazione di evitare che ciò accada con riferimento a queste particolari categorie di soggetti deboli.
Dall'altro, la previsione della possibilità di deroga è incoerente nel momento in cui include fra i soggetti i disabili *ex* legge n. 68/99.
Non dimentichiamo, infatti, che le aziende sono obbligate dalla legge all'inserimento di una quota di lavoratori disabili e pertanto l'obbligo di corrispondere il compenso non sarebbe tale da disincentivare il ricorso all'istituto del tirocinio.
Nei confronti di questi lavoratori, infatti, l'esperienza di tirocinio è molto spesso strumentale alla successiva assunzione. Per tale motivo la decisione di prevedere una deroga proprio nei loro confronti non sembra essere sorretta da un disegno logico.
Certo per comprendere la portata di questa disciplina nel mercato del lavoro non resta che aspettare e verificare l'impatto che avrà sul comportamento degli operatori e sulle dinamiche di ricorso all'istituto.
Nel frattempo, alla luce dell'esame effettuato, si auspica che le Regioni che nel prossimo futuro adotteranno le delibere in attuazione delle Linee guida abbiano ben chiari il significato e la funzione dello strumento.

Giulia Tolve
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli studi di Bergamo