

Lo stage: un quadro attuale e prospettive di riforma

di Serena Facello

Si sente spesso parlare, e da più parti, della riforma dello stage, termine francese che traduce il nostro tirocinio o, più frequentemente in ambito internazionale, l'*internship*, di origine anglosassone. Si tratta, detto in termini comuni, di un periodo di formazione pratica, dunque presso un'impresa ma anche una pubblica amministrazione, pensato per studenti e laureandi (il c.d. tirocinio formativo) o per diplomati e laureati (il c.d. tirocinio di orientamento), con lo scopo di far acquisire loro le opportune conoscenze del mondo del lavoro, per completare la loro formazione o per individuare opportunità di inserimento in un determinato contesto lavorativo, piuttosto che rivolgersi verso altre carriere. Proprio la natura dello stage, oltre che l'espressa previsione legislativa (d. m. n. 142/1998, art. 1, comma 2, in *Boll. speciale Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23), lo esclude dal novero dei contratti di lavoro e dalle relative conseguenze giuridiche, ma certo non esonera le parti da diritti, obblighi e responsabilità reciproche. Sono la formazione e l'orientamento, infatti, accanto, come vedremo nel dettaglio, alla garanzia della tutela della sicurezza del tirocinante, il corrispettivo della attività lavorativa svolta nel corso del periodo di tirocinio.

La necessità di riforma dell'istituto, si diceva, è sentita da più parti. Basti pensare all'intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali del 27 ottobre 2010, dedicata al rilancio dell'apprendistato, ove viene preso l'impegno di avviare un tavolo tripartito «per la definizione di un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l'uso distorto» o al recente disegno di legge (il n. 4042), presentato alla Camera dei deputati dall'on. Damiano, ex Ministro del lavoro, per la verità non ancora disponibile, ma di cui si è letto dalle pagine di Europa (in *Boll. speciale Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23), in un articolo a sua stessa firma. Numerose proposte arrivano, poi, dalla società civile, in particolare dal web, dove un sito attivissimo, la Repubblica degli stagisti (www.repubblicadeglistagisti.it), raccoglie esperienze e formula proposte sul tema.

Prima di parlare delle proposte di riforma di questo istituto, tuttavia, è utile tracciarne un breve profilo, per capirne l'attuale disciplina nel nostro ordinamento.

Chiariamo innanzitutto che ne esistono tre tipi:

- i tirocini formativi, svolti nell'ambito dei *curricula* universitari o scolastici, previsti dalla l. n. 196/1997, c.d. Pacchetto Treu (in *Boll. Adapt*, 22 giugno 2010, n. 23) e regolati dal decreto ministeriale n. 142/1998;
- i tirocini di orientamento, svolti al termine del percorso di studio e regolati nella stessa legislazione;
- i tirocini per l'alternanza scuola lavoro e la terza area professionalizzante, previsti nella riforma scolastica del 2003 (l. n. 53/2003, art. 4 e relativo decreto di attuazione n. 77/2005).

Lasciando fuori quanto attiene più strettamente ai percorsi scolastici – su cui si sofferma il documento programmatico Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro (in *Boll. Adapt*, 22 giugno 2010, n. 23), in cui pure si dice di «ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi» – l'attenzione dell'opinione pubblica è oggi concentrata soprattutto sui tirocini previsti nel Pacchetto Treu del 1997, considerati spesso il più vistoso esempio di precarietà.

La normativa del 1997 in materia di tirocinio nasce con l'intento di portare ordine in una incerta e frammentata legislazione, che, già dalla fine degli anni Settanta, si è occupata dell'istituto (cfr. l'art. 16-*bis* della l. n. 285/1977; l'art. 15 della l. n. 845/1978; l'art. 3, comma 3, della l. n. 863/1984; l'art. 9, commi da 14 a 18, della l. n. 236/1993; legislazione oggi abrogata). La prima caratteristica da evidenziare è che il tirocinio non è un contratto di lavoro; solo partendo da questo presupposto si riesce ad inquadrare correttamente la regolamentazione di dettaglio, contenuta del decreto ministeriale del 1998.

Innanzitutto è previsto che il tirocinio non venga attivato direttamente tra tirocinante e azienda ospitante ma è necessaria una convenzione tra l'azienda ospitante e un soggetto terzo, denominato "ente promotore". I tre soggetti (tirocinante, azienda ospitante ed ente promotore) sono legati, oltre che dalla convenzione, anche da un progetto formativo, in cui viene indicato il percorso formativo del tirocinante e cioè obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio; i nomi dei tutor (sia l'azienda ospitante, sia l'ente promotore, infatti, devono individuare una figura di riferimento, che, rispettivamente, si occuperà della formazione e farà da referente al tirocinante); gli estremi identificativi delle assicurazioni contro gli infortuni e per la responsabilità civile; la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio; il settore aziendale di inserimento.

La legislazione pone limiti precisi sia con riguardo alla natura degli enti promotori, che hanno il ruolo fondamentale di "ponte" tra il tirocinante e l'azienda, sia con riguardo al numero di stagisti che possono prestare la propria attività presso gli enti ospitanti. Da una parte, infatti, risulta particolarmente rigorosa la lista dei soggetti legittimati a svolgere il ruolo di promotori: i servizi per l'impiego; le università e le istituzioni scolastiche; i centri di formazione professionale pubblici o accreditati; le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, iscritti in specifici albi; i servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione; le istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzati dalla Regione. Dall'altra, sono previsti precisi limiti quantitativi: è ammesso, infatti, un solo tirocinante nelle aziende fino a cinque dipendenti a tempo indeterminato; due tirocinanti se il numero di dipendenti a tempo indeterminato è compreso tra sei e diciannove; oltre, vale la regola di un numero di tirocinanti pari massimo al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Non esistono sostanzialmente limiti soggettivi con riguardo ai tirocinanti ma le loro caratteristiche possono incidere sulla durata massima consentita del periodo di tirocinio. Questa ultima, infatti, va dai 4 mesi degli studenti di scuola superiore; ai 6 mesi per i disoccupati o per allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, per gli studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea; ai 12 mesi dei soggetti svantaggiati o degli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione; infine, ai 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap. Si noti che il periodo massimo è comprensivo anche delle eventuali proroghe, che costituiscono comunque un'eccezione, visto che la durata dello stage è strettamente legata al contenuto del progetto formativo. Così, un progetto formativo o di orientamento elementare non potrà certo giustificare periodi di stage particolarmente lunghi; né possono considerarsi ammissibili proroghe, se non per il mancato raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Sono previste come obbligatorie, inoltre, sia l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dell'Inail, sia l'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi, presso un'idonea compagnia assicuratrice. Entrambe sono a carico del soggetto promotore. Quest'ultimo, inoltre, ha l'obbligo di inviare copia della convenzione e di ciascun progetto formativo o di orientamento alla regione, alla DPL nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Occorre segnalare, infine, che tale legislazione risulta applicabile solo ove non sia presente una normativa regionale. Come evidenziato, infatti, seppure in altro contesto, dalla Corte costituzionale (cfr. sentenza n. 50/2005), non avendo i tirocini natura contrattuale, rientrano nell'ambito della formazione professionale. Quest'ultima, secondo la ripartizione prevista dall'art. 117 Cost., è materia di competenza regionale e, dunque, la disciplina appena enunciata si applica solo in via

sussidiaria. Si segnala che allo stato attuale una legge regionale è prevista in Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto e Lazio. Recentemente, poi, il 29 aprile scorso, la Toscana ha firmato un'intesa con le parti sociali sul tema.

Nelle ultime settimane, il dibattito sullo stage è stato riaperto da una proposta di riforma presentata da due deputati del PD. Da quanto si legge – si ricordi che il testo completo del disegno di legge non è ancora disponibile – sembra evincersi che le novità della proposta consistano essenzialmente nella istituzione di un “contratto di tirocinio”, assente oggi nel nostro ordinamento, e nella previsione di una “borsa di studio”, pari al 30% del compenso di un dipendente e comunque non inferiore ai 400 euro, oltre ad un rimborso per le spese di trasporto e l'erogazione dei buoni pasto. Ulteriore elemento di novità riguarda l'oggetto del tirocinio, che non può consistere in attività manuali, esecutive e ripetitive. In caso di gravi violazioni, lo stage verrebbe trasformato in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; mentre per gli enti promotori, sempre in caso di gravi irregolarità e mancate verifiche, è previsto che l'ispettorato del lavoro possa togliere loro l'autorizzazione a promuovere nuovi stage. Infine, vengono previste forti agevolazioni per chi assume al termine del tirocinio.

Di minore entità, perché già presenti nella legislazione vigente, e non toccati dalla proposta di riforma, o solo leggermente rimodulati, le novità sui limiti di durata (9 mesi in luogo degli attuali 12); il divieto di stipulare il contratto di stage per la sostituzione di personale già presente in organico (oggi non esplicitato nella legislazione ma connesso alla natura del tirocinio); una garanzia di formazione e istituzione di procedure di valutazione delle aziende e degli enti che svolgono tirocini (il divieto di instaurazione del rapporto direttamente tra tirocinante e azienda e la presenza di un intermediario piuttosto qualificato, oltre alla previsione di due tutor, dovrebbe servire proprio a garanzia del tirocinante rispetto ad una adeguata formazione); la previsione di assicurazioni contro gli infortuni e per la responsabilità civile, che, come già visto, sono obbligatorie anche ora; limiti numerici al loro utilizzo in base alla dimensione dell'azienda ospitante (un solo stagista per le aziende con meno di 15 dipendenti, che non si allontana dalle attuali previsioni, e, comunque, come evidenziato dal rapporto Excelsior del 2010 (in *Boll. Adapt*, 22 giugno 2010, n. 23), nel 2009 la media di due stagisti è presente solo nelle imprese con più di 50 dipendenti).

Già da questa breve, e necessariamente superficiale per le informazioni ad oggi disponibili, rassegna, appare evidente che la vera novità di questa riforma è l'istituzione di un vero e proprio contratto, cui è collegata una forma di retribuzione minima obbligatoria. La domanda che occorre porsi è, dunque, se una riforma così formulata possa portare giovamento a coloro che attualmente svolgono la propria attività come stagisti e, più in generale, al mercato del lavoro. La risposta, purtroppo, non può che essere negativa.

La riforma in questione, infatti, sembra creare un surrogato, peraltro molto meno tutelato, di un rapporto di lavoro subordinato; il rischio, detto in altri termini, è – nella migliore delle ipotesi – la creazione di un nuovo contratto a contenuto formativo (attualmente, nel nostro ordinamento, tale è solo il contratto di apprendistato, a seguito dell'abrogazione del contratto di formazione e lavoro), meno tutelante per chi lo stipula poiché più breve, senza formazione certificabile, senza le stesse garanzie previdenziali, senza la tutela contro il recesso e, probabilmente, pagato anche molto meno. Un contratto, quindi, che, oltre a replicare qualcosa di già esistente, non contribuendo certo a portare chiarezza alla nostra legislazione lavoristica, contiene in sé anche un rischio ulteriore, quello, concreto, di un contratto di lavoro senza alcun contenuto formativo; una via, detto in altri termini, per aggirare norme di legge e abbattere illegittimamente i costi del lavoro.

Il problema, infatti, allo stato attuale, non è tanto l'assenza di limiti, già presenti nella legislazione vigente (si pensi al ruolo dell'ente promotore, sulla cui natura si insiste ancora una volta, e sulla presenza del progetto formativo o di orientamento, indice per valutare la corrispondenza dell'attività svolta dal tirocinante rispetto a quanto previsto nel progetto) ma l'utilizzo sbagliato di uno strumento che, invece, in altri ambiti e ordinamenti funziona. Non sembra, purtroppo, che le attuali proposte agiscano in questa direzione. Più tutelante, in quest'ottica, sarebbe semmai insistere

sulla natura non contrattuale, affinché non si creino equivoci (scambio di prestazione/retribuzione, in luogo di prestazione/formazione com'è nell'attuale disciplina) che agevolino l'uso distorto di questo strumento.

La natura e la funzione dello stage, infatti, è esclusivamente orientativa e formativa; serve, cioè, a verificare le proprie attitudini o a completare le proprie conoscenze, spesso troppo teoriche per la struttura dei nostri percorsi di studio; serve anche, però, a mettere alla prova le proprie capacità relazionali e a sviluppare i comportamenti e le interazioni tipiche degli ambienti di lavoro. Non si vuole certo negare, poi, una funzione, utile, di inserimento e di conoscenza reciproca (nel 2009, sempre secondo i dati Excelsior, il 12% degli stagisti è stata assunto, quota superiore di oltre due punti rispetto al 2008). Si tratta, insomma, di un'opportunità formativa in senso ampio, per acquisire quelle capacità pratiche, ma anche comportamentali, che aumentano l'occupabilità del soggetto. Esse possono (e devono) essere sviluppate nella fase di transizione dalla scuola al lavoro ed è possibile acquisirle solo in un vero ambiente di lavoro. Perché il modello funzioni, questo è scontato, è necessario un progetto formativo reale, una *tutorship* adeguata e una genuina intermediazione dell'ente promotore. Se questi elementi sono carenti, certamente lo stage diventa sfruttamento ma non sarà, si teme, la creazione di un nuovo contratto e la previsione di una forma di retribuzione ad arginare questo sfruttamento. Tutt'altro, il rischio è creare le basi per renderlo strutturale.

Serena Facello

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo