

## ANALISI

# La certificazione può aprire la strada al tirocinio

di **Michele Tiraboschi**di **Michele Tiraboschi**

L'attivazione di uno stage presenta rilevanti criticità per imprese e operatori del mercato del lavoro, oggi più che in passato. In attesa della loro recezione in specifiche regolazioni di livello regionale, non sono infatti ancora operative le linee-guida concordate tra Governo e Regioni lo scorso 24 gennaio. Allo stesso tempo, tuttavia, non sono più vigenti le discipline di livello nazionale. La Corte costituzionale, con sentenza 287/2012, ha ritenuto incostituzionale l'articolo 11 del Dl 138/2011 che faceva opportunamente salvi, in assenza di specifiche normative regionali, l'articolo 18 della legge 196/1997 e il relativo regolamento di attuazione.

Per far fronte a questa situazione di totale incertezza, e an-

che per contrastare in chiave promozionale e preventiva i molti abusi presenti in materia, una possibile soluzione è rappresentata dalla certificazione ex legge Biagi. Si dubita della possibilità di certificare i tirocini perché si tratterebbe di semplici esperienze formative non riconducibili a un vero e proprio contratto di lavoro. Se così fosse sarebbe invero già di per sé non poca cosa un formale pronunciamento di una commissione di certificazione volto a escludere la riconducibilità del singolo caso di specie a un contratto di lavoro. Si tratterebbe, infatti, di un'autorevole conferma, seppure in termini indiretti, della piena conformità del tirocinio alla legge. Ciò, del resto, in perfetta coerenza con la funzione (anche) persuasiva del lavoro svolto dalle Commissioni di certificazione nella prevenzione del contenzioso in materia di lavoro.

## L'OPPORTUNITÀ

Il quadro normativo è incompleto  
L'opzione è utile per contrastare gli abusi

A ben vedere, tuttavia, esistono inequivocabili dati normativi che confermano la possibilità di una certificazione diretta del singolo tirocinio. A seguito della riforma Fornero il tirocinante ha oggi diritto a «una congrua indennità (...) in relazione alla prestazione svolta» (articolo 1, comma 34, lettera d, della legge 92/2012). Con questa disposizione si chiarisce che il tirocinio non configura una semplice esperienza di formazione e/o inserimento al lavoro, ma dà luogo a una vera e propria "prestazione" di lavoro la quale, a sua volta, dà diritto a una controprestazione economica, con ciò integrando la formulazione dell'articolo 75 del decreto legislativo 276/2003 secondo cui le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, «una prestazione di lavoro». Ora, se è vero che il tirocinio

non trova la sua origine in un contratto di lavoro stipulato direttamente tra il tirocinante e il soggetto ospitante, è pur sempre vero che la sua liceità è subordinata, almeno nel nostro Paese, alla stipulazione di una formale convenzione di stage con un ente di garanzia, il cosiddetto soggetto promotore, a ciò abilitato dalla normativa regionale (o, in mancanza, nazionale, come chiariscono ora opportunamente le linee-guida del 24 gennaio 2013). E non vi è dubbio che la convenzione di tirocinio, che è il documento certificabile, integri un vero e proprio accordo contrattuale a contenuto oneroso in quanto impone precisi diritti, obblighi e responsabilità in capo a tutte le parti stipulanti (promotore e soggetto ospitante) e, per essa, anche in capo al tirocinante stesso che, per svolgere regolarmente la propria prestazione, è tenuto a sottoscrivere il relativo piano formativo individuale.

