

AZIONE STAGE, TIROCINI, PRATICANTATO

NON+ STAGE TRUFFA!!!

Stage/tirocinio e praticantato sono strumenti formativi "on the job", per far conoscere ai giovani il lavoro e consentire l'accesso alle professioni. La cosa certa è che per legge queste esperienze in azienda o negli studi professionali non costituiscono rapporto di lavoro.

Ma la realtà è ben diversa e in moltissimi casi vengono utilizzati come lavoro gratuito o sottopagato in sostituzione di personale dipendente.

Viene infatti "confusa" l'idea della formazione permanente in sfruttamento permanente, con il preciso intento di risparmiare sempre di più sul costo del lavoro, a spese soprattutto dei giovani.

Questo dato risulta evidente se pensiamo che tra le infinite tipologie di lavoro presenti nel nostro ordinamento esiste anche il **contratto di apprendistato**, un contratto a causa mista di formazione e lavoro, pensato esattamente come strumento di inserimento lavorativo (e rilanciato recentemente da una intesa Governo e sindacati anche al fine di limitare l'abuso degli stage). Eppure molto spesso il datore di lavoro preferisce utilizzare lo stage a qualsiasi condizione, per avere meno obblighi e maggior risparmio.

Stesso discorso per i praticanti negli studi professionali: la pratica non costituisce rapporto di lavoro, ma nelle professioni "ordinistiche" è obbligatoria per poter accedere all'esame di stato e mediamente dura due anni. Nella maggior parte dei casi i praticanti vengono sfruttati per fare qualsiasi tipo di attività a titolo gratuito oppure sottopagati.

Vogliamo quindi smascherare gli stage truffa affinché lo stage sia realmente formativo, vogliamo combattere gli abusi e incentivare l'utilizzo di contratti di lavoro dipendente.

LA NOSTRA AZIONE.

Partiremo con una azione di **denuncia** per sensibilizzare l'opinione pubblica e creare una consapevolezza dei propri diritti tra i giovani che si affacciano al mondo del lavoro.

Per questo attiveremo uno spazio online per segnalare gli stage truffa e divulgheremo **LA DICHIARAZIONE DELLO STAGISTA E DEL PRATICANTE**.

Utilizzeremo tutti gli strumenti di controllo tramite le categorie CGIL e le rappresentanze sindacali aziendali (devono ricevere per obbligo di legge copia della Convenzione per attivare gli stage) al fine di smascherare gli stage irregolari, quelli senza Convenzione e che non rispettano i parametri di legge.

Non ci basta l'azione di denuncia: il nostro obiettivo è cambiare le cose e interpellaremo tutti gli interlocutori.

Bisogna infatti incidere su livelli differenti: la normativa nazionale, la normativa regionale, la contrattazione sindacale (dai contratti nazionali di lavoro fino agli accordi aziendali).

LA DICHIARAZIONE DELLO STAGISTA

1) Stage e tirocinio non sono forme di lavoro.

Stage e tirocinio devono essere fondate su un progetto formativo definito da una Convenzione tra l'ente promotore, l'ente ospitante e lo stagista stesso.

2) Gli stagisti devono essere inseriti o aver da poco concluso percorsi formativi.

L'ente promotore deve prevedere il riconoscimento dei crediti formativi e la certificazione delle competenze nel libretto formativo.

3) Lo stagista ha diritto al tutorato.

Il Tutor viene messo a disposizione sia dall'ente promotore che dall'ente ospitante. Gli enti promotori non possono destinare ad ogni Tutor più di 20 stagisti. Lo stagista deve essere affiancato nella sua attività e non può rimanere solo nella sede operativa, specialmente se aperta al pubblico.

4) Lo stagista non può sostituire personale dipendente.

Gli enti ospitanti non possono far uso degli stagisti per coprire compiti e mansioni che andrebbero affidate a personale dipendente, né attività ripetitive prive di contenuto formativo; non possono essere previsti obblighi di orario.

5) E' consentito un limite massimo di stagisti in proporzione al personale.

Ogni ente ospitante può avere nell'arco dell'anno solare: max 1 stagista per le aziende sotto i 15 dipendenti a tempo indeterminato, max 2 stagisti per le aziende da 15 a 50, max il 10% per le aziende sopra i 50 dipendenti.

6) La durata di uno stage è commisurata al progetto formativo e non oltre 6 mesi.

Salvo i casi in cui il progetto formativo è articolato in una durata superiore, comunque massimo 9 mesi.

7) Lo stage non può essere prorogato.

Il soggetto ospitante non può riproporre nell'arco dell'anno lo stesso progetto di stage, nemmeno attraverso un altro soggetto promotore.

8) Lo stagista deve esser messo in condizione di formarsi.

Allo stagista devono essere messi a disposizione gli strumenti funzionali alla sua attività, compresa una postazione di lavoro e l'accesso alle riunioni di lavoro utili al suo percorso formativo.

9) Allo stagista devono essere riconosciuti pari diritti.

Eguale trattamento rispetto ai dipendenti dell'ente ospitante in relazione ai servizi di mensa, buoni pasto, trasporti, alloggio. Allo stagista devono essere garantite l'assicurazione infortunistica e tutte le norme previste sulla salute e sicurezza.

10) Lo stagista ha diritto ad un congruo rimborso spese.

Il rimborso spese viene erogato dall'Ente ospitante, anche in misura forfettaria. Per consentire piena autonomia nello svolgimento del periodo di stage, allo stagista deve esser garantito, anche mediante il concorso economico delle Istituzioni pubbliche, una borsa di studio pari almeno a 400 euro.

LA DICHIARAZIONE DEL PRATICANTE

1. La pratica è un percorso formativo finalizzato all'accesso alla professione.

Non costituisce rapporto di lavoro e deve poter essere svolto anche durante il percorso di studi.

2. La pratica deve essere altamente formativa.

Deve consentire l'acquisizione delle competenze necessarie per l'esercizio della professione, pertanto le attività affidate al praticante devono essere funzionali all'obiettivo formativo.

3. Il praticante deve essere messo in condizione di formarsi.

Al praticante devono essere messi a disposizione gli strumenti funzionali alla sua attività, compresa una postazione di lavoro e l'accesso alle riunioni di lavoro utili al suo percorso formativo.

4. I praticanti hanno diritto alla formalizzazione del rapporto di praticantato.

Devono essere formalmente garantiti tutti i diritti, compreso un equo compenso crescente nell'arco dei due anni. Il praticante deve essere assicurato contro gli infortuni e per la responsabilità civile.

5. Al praticante devono essere riconosciuti pari diritti.

Al praticante deve essere garantito eguale trattamento rispetto al personale dipendente in relazione ai servizi e alle tutele previste.

I Giovani NON+ in azione: come incidere per cambiare le cose

Gli altri paesi europei si stanno dotando di normative per regolamentare gli stage, renderli realmente formativi e prevedere diritti per gli stagisti.

La Commissione Istruzione del Parlamento Europeo ha recentemente approvato una proposta di risoluzione "[sulla promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti](#)".

Chiediamo un'armonizzazione della normativa europea e vogliamo che anche il nostro Paese si adegui rapidamente.

OBIETTIVO n.1 – GOVERNO E PARLAMENTO

Tirocini e stage sono stati introdotti con alcune norme nazionali (Pacchetto Treu l. 196/97, DM 142/98, l. 30/2001). Queste norme seppur in maniera generica introducono alcuni vincoli utili a definire lo stage quale esperienza di formazione (convenzione, progetto formativo, tutorato, assicurazione, numero max stagisti per dipendenti, durata massima) senza però individuare sanzioni precise e quindi aprendo la strada alla totale elusione della norma!!!

Chiediamo venga modificata la normativa nazionale per rafforzare i vincoli previsti, recepire la "dichiarazione dello stagista e del praticante" e introdurre specifiche sanzioni qualora la normativa non sia applicata.

-Sanzioni. Gli stage che non rispettano la normativa, a tal punto da configurare l'utilizzo mascherato di lavoro dipendente, sono soggetti alla conversione automatica in rapporto di lavoro dipendente (di apprendistato qualora vi siano i criteri). In ogni caso qualora non sia rispettata la normativa l'ente ospitante non potrà attivare stage per i successivi 3 anni.

-Caratteristiche dell'Ente Ospitante. L'ente ospitante deve esibire parametri di affidabilità, quali: obblighi previsti dal 276 (non aver licenziato, non avere CIG in corso, essere in regola con le norme sulla sicurezza); dichiarare di applicare il CCNL ai suoi dipendenti e di essere in regola con gli obblighi previdenziali; aver rispettato in precedenza le norme di legge sull'utilizzo dello stage.

-Durata Massima. Commisurata al progetto formativo, di norma non oltre 6 mesi, salvo i casi in cui il progetto formativo è articolato in una durata superiore, comunque massimo 9 mesi. Per gli studenti frequentanti la scuola secondaria di secondo grado la durata deve essere molto più breve e regolata da apposite normative.

-Proroga. Escludere esplicitamente la possibilità di prorogare lo stage e la riattivazione dello stesso progetto di stage, anche mediante un altro soggetto promotore. Lo strumento

della proroga è utilizzabile solo in casi eccezionali dovuti a ostacoli oggettivi che abbiano impedito il completamento del periodo di formazione.

-Limite numero stagisti. Modificare così i limiti già previsti. Ogni ente ospitante può avere nell'arco solare un numero di stagisti proporzionale al numero dei dipendenti: max 1 stagista per le aziende sotto i 15 dipendenti a tempo indeterminato, max 2 stagisti per le aziende da 15 a 50, max il 10% per le aziende sopra i 50 dipendenti.

-Certificazione competenze. L'Ente promotore deve certificare le competenze acquisite dallo stagista nel libretto formativo o riconoscere i crediti formativi per coloro che sono inseriti in percorsi di studio.

-Pubblica amministrazione. Introdurre norme di comportamento per evitare l'abuso nell'utilizzo di stage da parte della pubblica amministrazione, e prevedere il riconoscimento di tale esperienza formativa a fini concorsuali.

-Studenti. Sostenere le associazioni studentesche nella loro richiesta di sancire uno specifico Statuto dei diritti per gli studenti in Stage.

-Rimborso spese. L'Ente ospitante deve erogare allo stagista un congruo rimborso spese. Istituire un fondo affinché le istituzioni pubbliche (Stato-Regioni) concorrano con l'ente ospitante per arrivare ad erogare sotto forma di borsa di studio almeno 400 euro a stagista.

-Praticanti. Introdurre una norma specifica che preveda la formalizzazione del rapporto di praticantato, la garanzia della natura formativa, il diritto a un equo compenso crescente nell'arco dei due anni.

OBIETTIVO n.2 - REGIONI

Una controversia normativa regionale su stage e tirocini ha preso le mosse dalla Sentenza (n. 50 del 2005) della Corte Costituzionale, interpellata da alcune Regioni a seguito dell'art. 2 della legge 30/2001 (contratti a contenuto formativo e di tirocinio). La Corte ha dichiarato la competenza esclusiva delle Regioni sui tirocini estivi la cui disciplina, dettata senza alcun collegamento con rapporti di lavoro attiene alla formazione professionale.

Le leggi regionali successivamente intervenute (Veneto, Lombardia, Marche, Friuli, Piemonte, Emilia Romagna) ricalcano la normativa nazionale e se ne discostano in parte allentando ulteriormente le limitazioni previste (Piemonte ed Emilia Romagna per esempio eliminano il vincolo sul numero minimo di dipendenti dell'azienda ospitante).

Chiediamo che le Regioni intervengano con specifici provvedimenti volti a rafforzare i vincoli posti dalla legislazione nazionale e accogliere i diritti previsti dalla "dichiarazione dello stagista".

Per promuovere il corretto utilizzo degli stage deve essere assegnato il compito di governo e controllo del sistema alle Commissioni Regionali Tripartite.

Le direttrici di intervento devono essere:

-Rapporto stage/formazione. Favorire le esperienze di stage in collegamento con i percorsi scolastici, universitari e della formazione professionale al fine di rafforzare il bagaglio di competenze acquisite durante le fasi di studio.

-Monitoraggio e Valutazione. Prevedere specifiche forme di monitoraggio e valutazione, compresa l'introduzione di un questionario e di un colloquio di valutazione rivolto allo stagista.

-Anagrafe. Introdurre un'anagrafe delle aziende che attivano tirocini/stage, anche per

rendere riconoscibili gli stage che rispettano le norme di legge e attuano l'apposita Convenzione.

-Combattere gli abusi. Introdurre nella normativa regionale un rafforzamento dei vincoli previsti dalla normativa nazionale (vedi proposte paragrafo precedente). Individuare strumenti di controllo e di sanzione (il divieto di attivare stage qualora non si rispetti la normativa).

-Incentivare le assunzioni. Incentivare le aziende che assumo con contratti stabili gli stagisti.

-Sostenere gli stagisti. Erogare un sostegno economico gli stagisti che concorra al rimborso spese previsto dalle aziende al fine di arrivare ad una borsa di studio di almeno 400 euro per stagista.

OBIETTIVO n.3 – DATORI DI LAVORO

La contrattazione collettiva avendo come sfera di applicazione esclusivamente il lavoro dipendente non è mai intervenuta per regolare esperienze di formazione quali stage e praticantato. Esistono però prime esperienze che puntano a intervenire in questo terreno, come per esempio il contratto degli studi professionali che sta discutendo l'estensione del campo di applicazione a tutti gli addetti, compresi collaboratori e praticanti.

Esiste inoltre per le organizzazioni sindacali un potere di informazione, infatti la norma prevede che le Convenzioni per l'attivazione di stage siano inviate alle rappresentanze aziendali e ove queste non siano presenti alle rispettive organizzazioni sindacali.

Chiediamo che nei contratti collettivi nazionali di lavoro siano inserite alcune norme volte a garantire:

-Il diritto di informazione in merito ai percorsi di stage attivati e all'utilizzo di praticanti.

-L'esclusione delle attività a cui non possono essere adibiti stagisti e praticanti.

-La riduzione di pari entità della durata contratto di apprendistato qualora preceduto da un periodo di stage.

-L'estensione dei diritti e di alcuni istituti di welfare contrattuale anche a stagisti e praticanti.

-La garanzia di tutte le norme sulla salute e sicurezza del lavoro.

-La previsione del rimborso spese per stagisti e praticanti.

Chiediamo che nella contrattazione di secondo livello sia prevista l'introduzione di tali norme qualora il contratto nazionale non le abbia recepite e che nel livello aziendale vi sia un accordo specifico per regolare il corretto utilizzo dei percorsi di stage.