

LA REGIONE SICILIA DISCIPLINA I TIROCINI: UN PASSO INDIETRO RISPETTO AI PARAMETRI FISSATI NELLE LINEE GUIDA

È con Legge 15 maggio 2013, n. 9, pubblicata sul S.O. n. 23 del 17 maggio 2013 alla Gazzetta Ufficiale Regionale, che la regione Sicilia disciplina la materia dei tirocini formativi nelle aziende.

Con il provvedimento adottato, all'art. 68, si modifica l'art. 51 della legge regionale 26 marzo 2002, n. 2, che già regolamentava l'istituto.

Prima di entrare nell'analisi e nella valutazione del provvedimento in parola, è opportuno fare un breve inciso sull'istituto di cui si tratta.

Il tirocinio disciplinato dall'articolo 18 della legge n. 196/1997 e successivamente modificato dal decreto legge n. 138/2011 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011), viene definito nelle linee guida approvate il 24 gennaio 2013, in Conferenza definitiva Stato-regioni, una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro. L'adozione delle linee guida viene disposta in attuazione dell'art. 1, comma 34 della L. n. 92, 28 giugno 2012, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro, per fornire un quadro di riferimento comune a tutte le Regioni e Province autonome, così da esercitare le rispettive potestà legislative e amministrative, a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale, intervenuta proprio in materia di riparto delle competenze.

La Consulta, infatti, con sentenza n. 287 del dicembre 2012 dichiarava illegittimo l'articolo 11 del decreto legge n. 138 del 2011, perché considerato invasivo delle competenze assegnate alla potestà legislativa delle Regioni e ne ribadiva, pertanto, la competenza esclusiva.

Rispetto al quadro delineato, la Regione Sicilia il 15 maggio scorso ha adottato la legge regionale di riferimento, rispettando la scadenza fissata per il prossimo 24 luglio, termine entro cui le Regioni italiane sono chiamate a recepire con un proprio provvedimento le linee guida emanate a gennaio.

In questa sede, è opportuno evidenziare, innanzitutto, i dati derivanti dall'Indagine Excelsior 2012, realizzata da Unioncamere sulla base dell'ottavo Censimento generale dell'industria e dei servizi redatto dall'Istat nel 2001, che registrano ben 16.530 stage attivati nel 2011 all'interno delle aziende private siciliane, di cui il 42,3% degli stagisti è laureato e solo il 7,2% ottiene una proposta di contratto, al termine dello stage.

La nuova Legge, pertanto, si rivolge in primo luogo, a questo esercito di tirocinanti.

Ma vediamo cosa è previsto nello specifico.

Come anticipato, la disposizione modifica il precedente art. 51, comma 2 della legge regionale 26 marzo 2002, n. 2 e sancisce:

“il numero dei tirocinanti che i datori di lavoro possono ospitare contemporaneamente è definito nei limiti numerici di seguito indicati:

- a) datore di lavoro con non più di cinque dipendenti, a tempo indeterminato e/o determinato, due tirocinanti;*
- b) datore di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra sei e venti, a tempo indeterminato e/o determinato, non più di quattro tirocinanti;*

- c) *datore di lavoro con ventuno o più dipendenti a tempo indeterminato e/o determinato: tirocinanti in misura non superiore al venti per cento dei suddetti dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore.*

2 bis. La durata del contratto a tempo determinato deve essere almeno corrispondente alla durata del tirocinio da attivare”.

La regolamentazione, dunque, si allontana dai limiti edittati nelle linee guida che, nelle more della definizione affidata alla disciplina regionale e delle Province autonome, fissavano il numero di tirocini attivabile contemporaneamente in proporzione alle dimensioni del soggetto ospitante nei limiti di seguito indicati:

- *le unità operative con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato: un tirocinante;*
- *le unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e venti non più di due tirocinanti contemporaneamente;*
- *le unità operative con ventuno o più dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.*

Quella della Regione siciliana, quindi, è una scelta incentrata ad aumentare il numero massimo di stagisti, che avvantaggia innanzitutto i soggetti ospitanti, permettendo loro di avvalersi di forza giovane. Il problema, tuttavia, è che essa appare ancora del tutto incompleta su alcuni punti essenziali, uno tra tutti l'indennità da riconoscere al tirocinante.

A tal proposito, infatti, già la l. n. 92 del 28 giugno 2012, all'art. 1, comma 34, prevede l'obbligatorietà di riconoscere una congrua indennità al tirocinante, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta. In armonia con il dettato normativo, le Linee Guida chiariscono che l'indennità è congrua solo laddove l'importo non sia inferiore a 300 euro lordi mensili, ma saranno poi le Regioni, nell'ambito della propria potestà legislativa a prevedere un minimo più alto. A conferma di ciò, infatti, le Regioni stesse avevano rilasciato una dichiarazione in cui si impegnavano a prevedere un rimborso minimo di 400 euro nelle proprie normative.

Allo stato attuale, la legge siciliana manca di qualsiasi riferimento sul punto. Cosa deciderà la giunta?

Dall'analisi effettuata, in realtà, la norma non pare soddisfacente. Ancora una volta si paventa il rischio di fare un uso distorto dei tirocini, al solo fine di mascherare rapporti di lavoro dipendente e sfruttare manodopera a basso costo.

Raddoppiando il numero di stagisti che potranno accedere ad un'azienda privata, infatti, inevitabilmente diminuirà anche la probabilità che al termine dello stage il soggetto possa essere assunto. Un'azienda con 100 dipendenti che fino a ieri poteva attivare al massimo 10 stage, con la nuova legge potrà accoglierne addirittura 20, quindi il doppio. Si snatura, così, la *ratio* sottesa alle linee guida, volte ad incentivare la qualità della formazione e del lavoro, la crescita professionale, e la conseguente assunzione del soggetto ben formato.

Così facendo, invece, si incentiva il solo sfruttamento di un numero maggiore di forze giovani, usufruendo dei conseguenti benefici economici regionali che ne derivano e si rimette in moto quella macchina malfunzionante che, con grandi difficoltà, si è cercato di modificare.

Ultima considerazione attiene al fatto che tra il tirocinio e l'apprendistato ci sarà una sorta di "cannibalismo" del primo rispetto al secondo. Nel senso che il tirocinio sarà indiscussamente il preferito

rispetto al contratto di apprendistato, sia per le sue doti estrinseche: meno formalismi, maggiore flessibilità, minori costi di gestione, nessuna equiparazione al contratto a tempo determinato ed alle sue limitazioni; sia per quelle intrinseche e psicologiche: il tirocinio non è un contratto di lavoro a tempo indeterminato come è, viceversa, il contratto di apprendistato.