



## Gli strumenti di mediazione lavorativa: borse lavoro, stage e tirocini

Lo stato sociale ridefinito dalla **legge 328 del 2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"** ha come obiettivo il **superamento dell'assistenzialismo a favore della promozione della persona** e fonda la propria azione sul **principio di sussidiarietà** come strumento principe per impegnare tutti gli attori del sistema sociale alla realizzazione del "sistema integrato di interventi e servizi sociali".

Espressioni come "cittadinanza dei diritti", "inclusione sociale", "valorizzazione delle capacità individuali", ricorrono come parole d'ordine nella definizione dei progetti che si rivolgono in maniera specifica alle fasce deboli della popolazione, quasi a voler sottolineare il rapporto interattivo fra chi propone l'azione (soggetto pubblico o privato) e chi la fruisce.

Ma come si valuta un progetto? Qual è l'impatto sul territorio? Come si fa a sapere se un intervento è utile, se risponde ai bisogni, alle aspettative dell'utente? Se veramente chi partecipa ai progetti di inclusione sociale, si sente un po' meno escluso?

La risposta non è facile, specialmente quando si tratti di processi nei servizi sociali e sanitari, dove si ha a che fare con il miglioramento della qualità della vita, il grado di inserimento sociale e di soddisfazione personale, il livello di riduzione del danno, ma dobbiamo ritenerci tutti impegnati alla realizzazione generalizzata dei diritti di cittadinanza, nessuno escluso.

### La Borsa lavoro

La borsa lavoro è uno strumento educativo/formativo per facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti appartenenti alle cosiddette fasce deboli attraverso un'esperienza lavorativa: non si costituisce un rapporto di lavoro dipendente con l'azienda, il lavoratore viene retribuito dagli Enti pubblici soggetti attuatori (per tutte le informazioni operative vedi sotto a Stage e Tirocini).

### Norme di riferimento

- Art. 3 Costituzione Italiana.
- Carta Sociale Europea del 03/05/96 ratificata con Legge n. 30 del 09/02/99.
- Legge n. 43 del 05/11/1988, Norme per il riordino delle funzioni di assistenza sociale di competenza dei Comuni.
- L.R. n. 42 del 04/09/92, Norme in materia di assistenza scolastica del diritto allo studio.
- D.Lgs. n. 109 del 31/05/98, Definizione dei criteri unificati di valutazione della situazione economica dei soggetti che richiedono prestazioni sociali agevolate.
- D.Lgs. n. 286 del 25/07/98, Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.
- L.R. n. 30 del 10/08/98, Norme per la promozione e il sostegno della famiglia e della persona.
- Legge n. 448 del 23/12/98, Assegni per il nucleo familiare e di maternità.
- D.Lgs. n. 130 del 03/05/00, Disposizioni correttive ed integrative del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, in materia di criteri unificati di valutazione della situazione economica dei soggetti che richiedono prestazioni sociali agevolate.
- Legge n. 328 del 08/11/00, Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Ulteriori informazioni in merito a questo tipo di contratto: Centri per l'impiego, Informagiovani, Università, Enti Bilaterali e Associazioni Sindacali.

## **Lo Stage (o Tirocinio formativo e di orientamento)**

Si rivolge a coloro che hanno adempiuto l'obbligo scolastico ma anche agli individui in cerca di occupazione che vogliono rientrare nel mondo del lavoro e a cittadini comunitari o extra comunitari, fatto salvo il principio di reciprocità.

Per stage o tirocinio formativo s'intende il rapporto che s'instaura fra un datore di lavoro (pubblici o privati) ed un soggetto, non configurabile come rapporto di lavoro subordinato (non sussistono quindi in capo all'impresa obblighi retributivi e contributivi), al fine di consentire al tirocinante di acquisire un'esperienza lavorativa, a scopi formativi o di orientamento professionale.

L'art.18 della legge 196/97, nota come Legge Treu, disciplina il tirocinio formativo.

### **Novità introdotte dalla legge Treu (art.18)**

Gli stage o tirocini di formazione e orientamento rappresentano ormai da tempo il modo più immediato e anche più frequente per raggiungere un'impresa e quindi il mercato del lavoro.

Fino al 1997, tuttavia, data dell'introduzione dell'art.18 della legge 196, meglio nota come legge Treu, mancava una normativa coerente ed esaustiva al riguardo. Con il decreto n.142, varato dal Ministero del Lavoro il 25 marzo '98, è stata poi data attuazione all'art.18 della legge 196/97 con l'introduzione di alcune importanti modifiche, quali:

1. l'estensione della platea dei soggetti promotori anche agli enti privati senza fini di lucro;
2. gli oneri burocratici a carico dei soggetti promotori;
3. l'inserimento tra gli utenti anche dei disoccupati e degli inoccupati;
4. l'inserimento delle Agenzie per la promozione dell'impiego come soggetti promotori per facilitare l'ingresso in azienda di chi non ha lavoro.

Il tirocinio è un ottimo strumento per acquisire un'esperienza professionale pratica e per le imprese c'è un vantaggio economico, in quanto non sono tenute a corrispondere una retribuzione, ed inoltre possono acquisire informazioni e impressioni sui soggetti in vista di una futura assunzione.

### **A CHI E' RIVOLTO IL TIROCINIO FORMATIVO**

**Lo tirocinio formativo è indirizzato a soggetti che abbiano adempiuto l'obbligo scolastico**, ai sensi della L.1859/62, anche cittadini di stati membri della comunità europea o cittadini extra comunitari, fatto salvo il principio di reciprocità. Può essere utilizzato anche per consentire ai disoccupati di rientrare nel mondo del lavoro

### **COME SI ATTIVA UNO TIROCINIO FORMATIVO**

#### **Attuazione**

E' necessaria una **convenzione** tra l'ente promotore del tirocinio ed il datore di lavoro (soggetto ospitante) corredata da un progetto del tirocinio preparato dal datore di lavoro.

Il **progetto formativo** deve contenere:

- a) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
- b) i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
- c) gli estremi identificativi delle assicurazioni contro gli infortuni e la responsabilità civile;
- d) la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;
- e) il settore aziendale d'inserimento.

È prevista inoltre la presenza di due soggetti , che seguano l'andamento del tirocinio, una nominata dal soggetto promotore (**tutore del soggetto promotore**) e una nominata dal soggetto ospitante fra i propri dipendenti (**responsabile aziendale**).

#### **Enti promotori**

Possono promuovere tirocini formativi i seguenti soggetti:

- Università
- Provveditorati agli studi
- Scuole statali, scuole private parificate
- Centri di formazione e/o orientamento pubblici o convenzionati
- Comunità terapeutiche e cooperative sociali
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili e fasce svantaggiate
- Agenzie regionali e provinciali per l'impiego
- Istituzioni formative private, senza fini di lucro

Agli Enti promotori spetta l'onere di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL oltre che per la responsabilità civile verso terzi e su di loro ricade la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento contenente le modalità di attuazione dello stage. Nell'elaborazione di questo progetto i soggetti promotori godono di un'ampia discrezionalità. I rapporti tra soggetti promotori e azienda ospitante sono regolati da apposite convenzioni che descrivono gli aspetti fondamentali del tirocinio.

### **Obblighi dei soggetti ospitanti e durata dei tirocini**

I soggetti che ospitano i tirocinanti sono tenuti a favorire l'esperienza dello stagista nell'ambiente di lavoro. Dovrebbero, inoltre, garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico/organizzativo delle attività. Non configurandosi come rapporto di lavoro, il tirocinio formativo non comporta l'obbligo, a carico del soggetto ospitante, di pagare retribuzioni o contribuzioni al tirocinante. Per le aziende che impegnano giovani provenienti da regioni del sud Italia è possibile ottenere il rimborso totale o parziale degli oneri finanziari sostenuti per coprire le spese di vitto e alloggio del tirocinante.

Soggetti ospitanti possono essere tutti i datori di lavoro pubblici e privati, a patto che siano rispettati i tetti massimi per ciò che riguarda il numero dei tirocinanti in relazione al numero di occupati a tempo indeterminato, e cioè per aziende fino a 5 dipendenti 1 stagista, da 6 a 19 dipendenti 2 stagisti e per aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato.

I soggetti promotori hanno l'onere di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, oltre che per la responsabilità civile verso i terzi, e su di loro ricade la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento contenente le modalità di attuazione dello stage.

I datori di lavoro che ospitano i tirocinanti devono invece favorire l'esperienza dello stagista nell'ambiente di lavoro. Dovrebbero anche garantire la presenza di un tutore come responsabile delle attività.

#### Retribuzione

Lo stagista non ha diritto ad una retribuzione perché il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, di conseguenza il soggetto ospitante non è tenuto a pagare nulla al tirocinante, ma può erogargli un compenso quale rimborso spese per gli oneri sostenuti.

#### Durata

La durata massima è di 4 mesi per gli studenti della scuola secondaria superiore, di 6 mesi per gli allievi degli istituti professionali di stato, di corsi di formazione professionale, di attività formative post-diploma o post laurea e i disoccupati/inoccupati, di 12 mesi per i soggetti svantaggiati e per gli studenti universitari, di 24 mesi per i portatori di handicap.

Alla fine del tirocinio, il tirocinante riceverà dal soggetto promotore un attestato su cui risulterà l'avvenuto periodo di tirocinio.