

Circolare. Conversione a tempo indeterminato

Tirocini irregolari nel mirino dell'Inl

Matteo Prioschi

■ Il tirocinio extracurricolare che riguarda attività elementari ripetitive per cui non è necessaria attività di formazione; quello attivato nei confronti di un ex dipendente, oppure quello che riguarda un'attività essenziale dell'azienda: sono alcune delle situazioni che possono portare alla trasformazione del tirocinio stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Con la circolare 8/2018, pubblicata ieri, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito indicazioni in merito all'individuazione di fenomeni di elusione relativi ai tirocini formativi e di orientamento, anche alla luce delle linee guida in materia approvate il 25 maggio 2017 dalla Conferenza Stato-Regioni.

L'Inl evidenzia che i tirocini sono uno degli ambiti principali di intervento per l'attività di vigilanza di quest'anno e uno degli obiettivi prevede, anche tramite la collaborazione con le Regioni, l'individuazione di possibili fenomeni di elusione, come «il ricorso sistematico ai tirocini da parte di taluni soggetti ospitanti o l'attivazione di un numero di tirocini particolarmente elevato in rapporto all'organico aziendale».

L'abuso di questa forma contrattuale nei mesi scorsi è di-

ventato particolarmente evidente dopo la pubblicazione sul sito internet per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, gestito dal ministero del Lavoro, di tirocini relativi a muratori (si veda il Sole 24 Ore del 2 novembre 2017). L'Ispettorato sottolinea che, in caso di accesso ispettivo, occorre valutare le modalità di svolgimento del tirocinio il quale deve essere funzionale all'apprendimento e non all'esercizio «di una mera prestazione lavorativa».

Nella circolare vengono elencate una serie di situazioni che possono portare alla trasformazione in un contratto a tempo indeterminato. Oltre a quelle già citate, si contano: una durata inferiore al minimo previsto dalla legge regionale; l'utilizzo del tirocinante per sostituire i dipendenti assenti o durante periodi di picco dell'attività; impiego del tirocinante per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quanto stabilito dal piano di formazione individuale.

Altri dieci di irregolarità sono costituiti dall'inserimento del tirocinante in team di lavoro o la gestione delle presenze e delle assenze al pari dei dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo