

IL COMMENTO DEL LEGALE: AVV. FEDERICA PAGANI LETTIERI E TANCA - LABOUR LAWYERS

Attrazione, inserimento e gestione dei giovani talenti in azienda. gli strumenti a disposizione e le politiche aziendali.

È ormai chiaro che in un mercato maturo e competitivo come quello attuale l'avvenire di un'azienda dipenda in gran parte dalle politiche di attrazione di talenti sui quali costruire i futuri successi. Certamente la sfida per chi si occupa di selezione è quella di andare a scovare i talenti quando per la giovane età non sono ancora espressi, proponendo percorsi di crescita in termini di formazione e carriera che possano costituire un polo di attrazione per chi si appresta o ha appena cominciato a lavorare.

Da questo angolo di visuale, gli strumenti a cui guardare sono quelli che favoriscono l'inserimento del giovane nel mondo del lavoro quando lo stesso non ha ancora terminato il periodo di studi. Ci si riferisce in particolare all'**alternanza scuola lavoro** e al **tirocinio formativo o stage**, che non essendo rapporti di lavoro ma avendo finalità esclusivamente formativa consentono alle imprese di utilizzare proficuamente il periodo di inserimento in azienda per scoprire le potenzialità del possibile futuro candidato.

Quanto alla prima, si segnala che i **percorsi di alternanza scuola lavoro** - diretti agli studenti dell'ultimo triennio delle scuole secondarie di secondo grado - sono attuati nell'ambito di apposite convenzioni stipulate tra scuole e imprese disposte a ospitare gli studenti per il periodo dell'apprendimento. La collaborazione tra istituzioni scolastiche e imprese, che vengono attentamente valutate e selezionate dalle prime, può avvenire tramite la stipula di convenzioni ad ampio raggio di durata pluriennale o di convenzioni operative per la realizzazione concreta dei percorsi.

Presso le Camere di Commercio è istituito il Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro, che costituisce un utile strumento di raccordo tra imprese e istituzioni scolastiche. Tale Registro è composto da due sezioni: una pubblica, aperta e consultabile in modo gratuito, dove le aziende e gli enti pubblici e privati indicano il numero di studenti ospitabili ed il periodo dell'anno in cui sarà possibile svolgere i tirocini; l'altra speciale, riservata alle imprese coinvolte nei percorsi di alternanza, che consente di condividere le informazioni relative all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito internet e ai rapporti con gli altri operatori della filiera. Il percorso di ciascuno studente deve essere seguito all'interno dell'azienda ospitante da un tutor esterno formativo, che ne favorisce l'inserimento nel contesto operativo aziendale, lo assiste nella formazione e assicura il raccordo con l'istituzione scolastica, anche ai fini della valutazione e certificazione finale delle competenze acquisite dallo studente mediante l'esperienza lavorativa. Il MIUR ha di recente emanato la Circolare del 28 marzo 2017 fornendo chiarimenti interpretativi in tema di alternanza scuola-lavoro in merito ai quesiti posti da scuole e aziende alla luce delle esperienze avviate.

Per i giovani che abbiano già assolto l'obbligo scolastico, è possibile utilizzare lo strumento dei **tirocini formativi o stages** all'interno delle aziende, affiancati da un tutor competente, il che garantisce per il giovane un aspetto formativo mirato alla valorizzazione delle sue possibili scelte professionali e per l'azienda un aspetto di verifica e di crescita di una potenziale nuova risorsa aziendale.

Il tirocinio formativo o stage consiste, infatti, in un periodo di formazione in azienda utile all'acquisizione di competenze da parte del giovane per arrivare ad inserirlo in organico e non è assimilabile ad un rapporto di lavoro subordinato.

Di particolare interesse è il fatto che, se previsto nei piani di studio delle università, il tirocinio può essere avviato durante gli studi (il **c.d. tirocinio curricolare**) consentendo alle aziende di anticipare il momento della selezione e della valutazione.

IL COMMENTO DEL LEGALE: AVV. FEDERICA PAGANI LETTIERI E TANCA - LABOUR LAWYERS

Una volta conseguito il titolo di studio il tirocinio diventa **extracurricolare** la cui disciplina è di competenza regionale e si distingue in base alla tipologia dei destinatari dell'azione formativa (ne esistono tre tipologie: di orientamento, di inserimento/reinserimento al lavoro e per disabili).

In seguito alla legge 92/2012, sono state elaborate dalla Conferenza Stato Regioni e Province autonome le linee guida del 23 gennaio 2013 che stabiliscono gli standard minimi uniformi in tutta Italia per tutti i tirocini. La durata massima del tirocinio può variare da sei a dodici mesi a seconda della tipologia; anche i tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti, comprensive di un progetto formativo per ciascun tirocinante. Quest'ultimo ha diritto ad una copertura assicurativa e il tirocinio è soggetto all'obbligo di comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, pur non costituendo un rapporto di lavoro. È previsto il riconoscimento di un'indennità di partecipazione al tirocinio non inferiore a 300 euro lordi, che fiscalmente viene equiparata al reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

Ovviamente l'utilizzo di questi strumenti come prodromici all'instaurazione del rapporto di lavoro andrà valutato anche con riferimento allo stato dell'arte in tema di incentivi alle assunzioni (su cui si rinvia al [contributo dell'avv. Federico Trombetta](#)).

Avv. Federica Pagani
Lettieri & Tanca – Labour Lawyers