DOMANDA

**In quali casi non è possibile procedere con l’attivazione di un tirocinio?**

RISPOSTA

Per evitare che le aziende abusino di questa forma di inserimento e per dare maggiore valore all’istituto in sé, il legislatore ha previsto tutta una serie di casi in cui non è possibile attivare un tirocinio.

Nello specifico, **non è permesso** procedere all’attivazione di un tirocinio:

* Per sostituire lavoratori dipendenti in ferie, malattia o maternità;
* Per ovviare a temporanee carenze di organico in periodi di intensa attività lavorativa;
* Se nei due anni precedenti, tra azienda ospitante e tirocinante abbia avuto luogo un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico;
* Per far svolgere al tirocinante attività di bassa specializzazione che, in quanto tali, non richiedono l’attivazione di un percorso formativo.

La possibilità di attivare un tirocinio poi, è preclusa a tutte quelle aziende che, nei 12 mesi precedenti l’attivazione dello stage, siano ricorse a licenziamenti o abbiano attivato procedure di cassa integrazione con riferimento a mansioni equivalenti a quelle che il tirocinante dovrebbe svolgere in azienda, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.

DOMANDA

Può un’azienda in cassa integrazione ordinaria stipulare il tirocinio?

RISPOSTA

Per quanto concerne la domanda, si può affermare che è estendibile anche alla cassa integrazione ordinaria quanto previsto al comma 4 del punto 4 delle Linee Guida recepite con DGR 252/2017.

Per cui, se un’azienda ha dipendenti in cassa integrazione ordinaria, non può attivare un tirocinio per attività equivalenti a quelle del cassa integrato, nella medesima unità operativa, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.