



STAGISTA IN INTESA SANPAOLO SPA

Lo stage è un accordo fra 3 soggetti, tirocinante, azienda ospitante e promotore, che prevede un periodo di formazione durante il quale il tirocinante apprende le conoscenze per un agevole futuro inserimento nel mercato del lavoro favorito dall'arricchimento e dal bagaglio di conoscenze apprese con l'esperienza diretta in azienda. La persona che partecipa ad uno stage svolge una mansione non configurabile come attività lavorativa e di conseguenza non può beneficiare dei diritti propri di un lavoratore assunto con rapporto di lavoro subordinato. Di conseguenza le persone che svolgono uno stage non fanno parte dell'organico dell'azienda e non possono svolgere le stesse mansioni dei dipendenti in forza all'azienda ospitante in quanto non sono tutelati dal CCNL del Credito e non ricevono la stessa retribuzione. Come previsto nel **Progetto Formativo Individuale**, sempre sotto la supervisione di un tutor aziendale, il soggetto svolge incarichi e attività di tipo para-professionale al fine di beneficiare di una formazione, preparazione e apprendimento sul luogo di lavoro.

Progetto formativo individuale

Ogni stagista è in possesso di un documento firmato dalle parti che hanno favorito lo svolgimento dello stage (promotore e azienda ospitante) riportante un progetto formativo proprio. Durante il periodo di stage vengono apprese competenze e conoscenze finalizzate ad orientare ed agevolare il passaggio verso un'occupazione regolare. Questo documento si chiama Progetto Formativo Individuale e deve contenere le seguenti informazioni: data di inizio e durata dello stage; orario giornaliero e settimanale; sede di lavoro; le attività da eseguire; l'indennità di partecipazione; assicurazioni obbligatorie; le attività da svolgere; l'obiettivo formativo; diritti e doveri delle parti.

Diritti e doveri

Lo stage è un'esperienza formativa e addestrativa. Chi svolge uno stage deve essere costantemente affiancato e supervisionato da un dipendente dell'azienda. Ogni stagista non può e non deve **operare in autonomia e per conto ed in nome dell'azienda** in quanto non è un dipendente. Il supervisore (tutor) ha la responsabilità di coordinare, agevolare, verificare e rendicontare il corretto svolgimento di tutte le attività indicate nel piano formativo individuale.

La durata di uno stage dipende dagli obiettivi formativi da conseguire. Ogni stagista non può essere utilizzato senza una indicazione temporale all'interno di un'azienda. La durata massima di un'esperienza di stage è 12 mesi (linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento del 25 maggio 2017). La durata può essere elevata a 24 mesi per le

persone con disabilità. La durata minima di uno stage è di 2 mesi. Un mese se le attività dell'azienda ospitante è stagionale. In Intesa Sanpaolo Spa la durata è di 6 mesi.

L'azienda deve corrispondere una indennità di partecipazione a chi svolge uno stage (importo varia da regione a regione dove ha sede l'azienda ospitante). L'importo dell'indennità scende proporzionalmente se lo stagista non svolge almeno il 70% delle attività indicate nel progetto formativo individuale. Le aziende che non riconoscono o riconoscono importi insufficienti agli stagisti subiscono pesanti sanzioni amministrative.

Gli stagisti e le stagiste sono coperti da assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e hanno una copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi come tutti i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa all'interno dell'azienda.

Lo stage può essere sospeso in caso di **malattia, infortunio o maternità**.

Durante tutto lo svolgimento dello stage, **gli stagisti e le stagiste devono:**

- seguire le indicazioni del tutor;
- svolgere tutte le attività indicate nel Progetto Formativo Individuale;
- rispettare gli orari concordati;
- rispettare tutti i regolamenti aziendali in materia di sicurezza, riservatezza, comportamentali.

Gli stagisti non possono ricoprire un **ruolo specifico** nell'azienda ospitante. Solo dopo aver terminato il percorso formativo, l'azienda può attivare un contratto di lavoro subordinato e collocare la risorsa assegnando uno specifico ruolo in azienda.

L'azienda non può fronteggiare periodi di aumenti di carichi di lavoro inserendo in organico uno o più stagisti per evitare di assumere nuove risorse o fare svolgere lavoro straordinario ai dipendenti.

Come indicato nell'articolo 1, comma 723, della legge numero 234 del 30 dicembre 2021, il datore di lavoro non può ricorrere alla figura dello stagista per **sostituire dipendenti** momentaneamente assenti o indisponibili a causa di: malattia; infortunio; maternità; congedo parentale; ferie.

La sopraindicata Legge numero 234 del 30 dicembre 2021 prevede sanzioni per le aziende che utilizzano impropriamente gli stage.

Chi percepisce l'**Indennità mensile di disoccupazione** (NASpl) può svolgere uno stage senza perderne il diritto. Finito il periodo di stage, in caso di mancata assunzione, gli stagisti e le stagiste non hanno diritto di avvalersi dell'indennità mensile di disoccupazione erogata dall'INPS.

Nessuna indennità viene corrisposta se durante lo stage vengono percepiti strumenti a sostegno del reddito (es. NASpl).

Dopo lo stage di 6 mesi, il superamento dell'esame da Consulente Finanziario e l'iscrizione nell'Albo Unico dei Consulenti Finanziari (Ocf), gli stagisti potranno essere assunti come dipendenti a tempo indeterminato per 2 giorni, potendo esercitare, nei restanti giorni della settimana, la libera professione, lavorando a partita IVA come Consulente Finanziario.



LA FABI

Dal 2010 la FABI ha consentito l'iscrizione anche ai promotori finanziari agenti e mandatari, modificando lo statuto che precedentemente limitava l'iscrizione al sindacato ai soli dipendenti bancari.

Il Coordinamento segue inoltre con grande attenzione le problematiche dei Promotori e Consulenti Finanziari dipendenti che operano in seno alle banche, che sempre più si avvalgono e si avvarranno di strutture idonee per l'offerta fuori sede, riservata agli iscritti all'Albo dei Promotori Finanziari (APF).

Il Coordinamento opera in stretta sinergia con ASSONOVA, l'associazione di soli promotori finanziari voluta e sostenuta dalla FABI, allo scopo di poter interagire con le forze sociali di settore e con le Istituzioni attraverso un osservatorio specializzato e dedicato.

Organizzazione di convegni e corsi di formazione specialistici sulla finanza e servizi di consulenza ed assistenza gratuita su tutto il territorio sul quadro normativo di riferimento a tutti i promotori e consulenti finanziari iscritti: queste le principali attività svolte dal Coordinamento Nazionale e da ASSONOVA (www.assonova.it)



Assonova è una associazione promossa dalla FABI che rappresenta in via esclusiva i Consulenti Finanziari iscritti all'Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei consulenti finanziari (Ocf) allo scopo di tutelare gli **interessi professionali**. Come è indicato dal nostro Statuto ([clicare qui per scaricare lo statuto aggiornato al 18 dicembre 2018](#)), l'associazione si attiva affinché alle comuni competenze ed alla condivisione di obblighi e di principi deontologici dei consulenti finanziari, corrisponda di fatto il pieno riconoscimento di operare all'interno del perimetro delle attività bancarie e finanziarie, indipendentemente dal diverso rapporto di lavoro.

Assonova intrattiene relazioni costruttive con le rappresentanze dei consumatori e si attiva per l'affermarsi della finanza sostenibile e socialmente responsabile. L'associazione inoltre intende promuovere una migliore definizione delle figure professionali e dei diversi ruoli di coloro che operano nel settore della raccolta dei capitali, il che significa evidentemente migliorare il servizio per i clienti. Le attività e i servizi per agli associati sono proposti in sinergia con le sedi provinciali Fabi – oltre 90 – in tutta Italia.