

Udine, 29 marzo 2019

**Oggetto: I tirocini formativi in FVG ad un anno dal regolamento regionale**

Circolare numero 011/2019

---

**In sintesi**

Ha compiuto un anno il nuovo regolamento che disciplina lo svolgimento dei tirocini formativi nella Regione FVG. Diverse sono le novità introdotte rispetto alla precedente disciplina; per tale motivo si ritiene opportuno proporre una sintesi della nuova normativa.

Il tirocinio è una modalità di inserimento temporaneo sul lavoro finalizzata a creare un contatto diretto tra un datore di lavoro e una persona in cerca di occupazione; non si tratta di un rapporto di lavoro bensì di un'esperienza formativa che consente al tirocinante di acquisire competenze professionali e relazionali e al datore di lavoro di fare conoscenza diretta di potenziali nuovi collaboratori.

L'attivazione di un tirocinio può costituire un valido strumento per formare, a costi contenuti, un lavoratore e per valutarne l'attitudine in vista di un suo inserimento lavorativo in azienda.

Il tirocinio non preclude la possibilità di assumere successivamente il tirocinante con contratto di lavoro subordinato, anche a termine, o con un contratto di apprendistato; il CCNL applicato può non escludere la possibilità di inserire il periodo di prova a tale successiva assunzione.

Il tirocinio si attiva attraverso la stipula di una convenzione tra un soggetto promotore e un soggetto ospitante, che si impegna a garantire al tirocinante la formazione indicata in uno specifico progetto formativo individuale (PFI).

La procedura per l'attivazione di un tirocinio è la seguente:

- il datore di lavoro contatta l'Ente promotore e gli espone gli obiettivi del tirocinio;
- sulla base delle indicazioni ricevute dall'Ente promotore, il datore di lavoro presenta la richiesta di attivazione del tirocinio utilizzando l'apposita modulistica contenente i dati necessari per predisporre il Piano Formativo Individuale;
- il datore di lavoro deve assicurare il tirocinante per la responsabilità civile verso terzi a copertura di tutti i danni che egli può cagionare nello svolgimento delle sue mansioni (la copertura assicurativa del tirocinante può essere inclusa in quella dei dipendenti);
- nell'arco di 10/15 giorni l'Ente promotore predisponde la convenzione e il progetto formativo;
- il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'avvio del tirocinio con la comunicazione telematica, da effettuarsi entro il giorno precedente il suo inizio (tale comunicazione viene in genere effettuata dal Consulente del Lavoro).

Al tirocinante viene riconosciuta una particolare indennità di partecipazione non inferiore a 500€ mese rapportabile all'orario di lavoro osservato; l'indennità è compatibile con la percezione degli ammortizzatori sociali e costituisce in capo al tirocinante reddito assimilato al lavoro dipendente.

Il tirocinio può essere attivato non solo con giovani in cerca di lavoro ma anche con lavoratori di qualsiasi età disoccupati o a rischio di disoccupazione, cassaintegrati e lavoratori già occupati che siano in cerca di altra occupazione.

Considerate le opportunità ma anche i rischi che possono derivare dall'attivazione dei tirocini formativi, si riporta di seguito nel dettaglio la normativa che regola il rapporto:

### **Tirocinante e durata del tirocinio**

Il tirocinio può essere attivato nei confronti di coloro che hanno assolto l'obbligo scolastico e compiuto 18 anni d'età e che rientrano in una delle seguenti categorie:

a) *tirocini formativi e di orientamento*: possono essere attivati con laureati o diplomati da non più di 12 mesi, per un periodo massimo di 6 mesi

b) *tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro*: possono essere attivati con disoccupati, inoccupati, lavoratori in cassa integrazione, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, per un periodo massimo di 6 mesi

c) *tirocini in favore di persone svantaggiate*: possono essere attivati con persone svantaggiate (disabili, tossicodipendenti, alcolisti, detenuti ecc..), per un periodo massimo di 18 mesi;

d) *tirocini estivi, con finalità formative e orientative*: tipologia rivolta solo a studenti della scuola secondaria superiore, dei corsi di istruzione e formazione professionale e dell'Università, limitatamente al periodo di sospensione estiva delle attività didattiche per un periodo massimo di 3 mesi.

I tirocini hanno una durata minima di 2 mesi, ridotta a 1 mese per le attività stagionali e a 14 giorni per i tirocini estivi; i tirocini possono essere prorogati fino al raggiungimento del periodo massimo.

Per gli enti della Pubblica Amministrazione aventi sede nel territorio regionale la durata dei tirocini di cui alle lettere a) e b) è elevata a 12 mesi.

Il nuovo regolamento regionale prevede che il tirocinio può essere sospeso nei periodi di astensione obbligatoria per maternità, infortunio o malattia di durata pari o superiore a 10 giorni.

Le assenze inferiori a 10 giorni concorrono al computo della durata complessiva del tirocinio.

### **Soggetto promotore**

Il soggetto promotore è l'organismo che si occupa della progettazione, dell'attivazione e del tutoraggio del tirocinio; in particolare il soggetto promotore: definisce gli obiettivi in funzione della finalità formativa del tirocinio; redige il Progetto Formativo Individuale (PFI); individua un tutor responsabile dell'aspetto didattico e organizzativo; comunica agli Uffici regionali preposti l'avvio, la conclusione e eventuali sospensioni del tirocinio; gestisce le procedure amministrative; vigila sull'andamento del tirocinio garantendo il corretto utilizzo dello stesso; controlla la tenuta del registro di presenza da parte del soggetto ospitante; rilascia un'attestazione al termine del percorso formativo.

I tirocini possono essere promossi tra gli altri da:

- Centri per l'Impiego;
- Università, scuole statali o parificate;
- Enti di formazione professionale (IAL, ENAIP, IRES, CIVIFORM ecc.)

### **Soggetto ospitante e numero dei tirocini attivabili**

Possono ospitare tirocinanti tutti i soggetti che occupano lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) o a tempo determinato; in quest'ultimo caso solo a condizione che il tirocinio inizi e termini in un periodo compreso tra la data di assunzione e quella di cessazione del contratto a termine.

I datori di lavoro iscritti all'albo delle imprese artigiane, le aziende agricole a conduzione familiare, gli studi di professionisti, le *start-up* e le imprese neocostituite entro i 12 mesi dalla costituzione, possono inserire un tirocinante, ancorché privi di lavoratori dipendenti.

I professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni ordinistiche, non possono ospitare tirocini per le medesime professioni.

Per tutti gli altri datori di lavoro il numero dei tirocinanti che possono essere ospitati è commisurato al numero di lavoratori occupati in ciascuna unità operativa, sulla base delle seguenti fasce: da 1 a 5 lavoratori: 1 tirocinante; da 6 a 19 lavoratori: 2 tirocinanti; oltre i 19 lavoratori: in misura non superiore al 10% dei dipendenti

I soggetti ospitanti che occupano più di 20 dipendenti a tempo indeterminato possono attivare nuovi tirocini, oltre la quota del 10%, come segue: 1 tirocinio se hanno assunto almeno il 20% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti; 2 tirocini se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti; 3 tirocini se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti; 4 tirocini se hanno assunto il 100% dei tirocinanti ospitati nei 24 mesi precedenti.

Ai fini di quanto sopra l'assunzione deve avere una durata di almeno 6 mesi e, se *part time*, almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal Ccnl applicato.

I soggetti ospitanti sono tenuti a favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro, permettendogli di acquisire la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro e mettendogli a disposizione le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate e in particolare hanno l'obbligo di:

- garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- designare un tutor - da individuarsi tra i propri lavoratori con competenze professionali specifiche - con il compito di seguire il tirocinante nello svolgimento del tirocinio (in caso di assenza va individuato un suo sostituto);
- comunicare l'avvio del tirocinio al Centro per l'impiego;
- stipulare la convenzione con il soggetto promotore e collaborare con lo stesso alla definizione del PFI;
- trasmettere al soggetto promotore tutte le comunicazioni effettuate afferenti al tirocinio (es. richieste di proroga, interruzione, infortuni);
- collaborare attivamente alla progressiva stesura del dossier individuale del tirocinante nonché al rilascio dell'attestazione finale;
- assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile verso terzi.

Il soggetto ospitante può interrompere il tirocinio, dandone comunicazione scritta al soggetto promotore, in caso di comportamenti del tirocinante che compromettano le finalità del progetto formativo o ledano i diritti e interessi del soggetto ospitante, o nel caso di mancato rispetto dei regolamenti aziendali o delle norme in materia di sicurezza.

### **Indennità di partecipazione**

Il soggetto ospitante è tenuto a corrispondere al tirocinante un'indennità mensile non inferiore a 300,00 euro lordi per un impegno sino a 20 ore settimanali; detto importo va proporzionalmente incrementato in base alle ore impiegate, fino a raggiungere un minimo di 500,00 euro lordi mensili riferiti ad un impegno massimo di 40 ore settimanali.

Per i tirocini attivati presso gli enti della P.A. aventi sede in regione l'indennità mensile è di 800,00 euro lordi corrispondente ad un impegno di orario pieno.

Per i tirocini estivi l'indennità di partecipazione è corrisposta a settimana ed è almeno pari ad un quarto dell'indennità mensile come sopra indicata. Se la partecipazione è inferiore al 70% delle ore previste, al tirocinante viene corrisposta l'indennità per i giorni di effettiva presenza.

Non sussiste l'obbligo di erogazione dell'indennità di partecipazione nel caso di tirocini attivati in favore di lavoratori che percepiscono forme di sostegno al reddito.

La mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

### **Divieti ed esclusioni**

Non è consentita la stipula di un tirocinio quando il soggetto ospitante:

- non è in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e con la normativa per il diritto al lavoro dei disabili;
- ha in corso procedure di CIG straordinaria/contratti di solidarietà difensivi/CIG in deroga, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa (sono fatti salvi accordi con le organizzazioni sindacali che prevedano tale possibilità);
- prevede nel piano formativo individuale attività equivalenti a quelle per le quali nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti siano avvenuti:
  - o licenziamenti per giustificato motivo oggettivo/collettivi/individuali plurimi/superamento del periodo di comporto/mancato superamento del periodo di prova/fine appalto;
  - o risoluzione del rapporto di lavoro di apprendistato al termine del periodo formativo, per volontà del datore di lavoro;
  - o procedure concorsuali in corso (salvo il caso di diversi accordi con le organizzazioni sindacali).

I tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratto a termine e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale.

Il tirocinante non può realizzare più di un tirocinio presso il medesimo soggetto ospitante, anche per progetti formativi di diverso contenuto (è prevista un'eccezione per i tirocini a favore dei soggetti svantaggiati).

Il tirocinio non può essere attivato nell'ipotesi in cui, presso il medesimo soggetto ospitante, il tirocinante: abbia avuto un rapporto di lavoro o una collaborazione o abbia effettuato una prestazione di servizi, nei 2 anni precedenti l'avvio del tirocinio o abbia svolto prestazioni di lavoro accessorio per non più di 30 giorni (anche non consecutivi) nei 6 mesi precedenti l'attivazione.

### **Attività di vigilanza**

Per evitare ogni abuso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la Circolare 8/2018, ha fornito direttive agli organi di vigilanza prevedendo che il rapporto di tirocinio venga convertito in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora venga riscontrato quanto segue:

- il tirocinio è attivato in relazione ad attività elementari e ripetitive;
- il tirocinio ha una durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- totale assenza del Piano Formativo Individuale;
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- il tirocinio viene attivato per sostituire lavoratori subordinati;
- il tirocinio viene attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
- l'impiego del tirocinante per un numero di ore superiore per almeno il 50% a quelle indicate nel PFI;
- il superamento della durata massima stabilita dalla legge regionale (questa ipotesi è equiparata al lavoro nero);
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.