



Circolare n. 49

Oggetto: Tirocini – la nuova disciplina regionale

La Regione Liguria ha approvato, in data 28.12.2017, la Delibera n. 1186 contenente l'aggiornamento della disciplina regionale in materia di tirocini extracurricolari.

Il documento recepisce le linee guida contenute nell'Accordo Governo-Regioni-Province del 25.05.2017.

La Circolare ha l'obiettivo di riassumere i contenuti principali riguardanti il rapporto di tirocinio, riportando anche le principali novità introdotte dalla Delibera Regionale.

OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La prima cosa da ricordare è che il tirocinio non è un rapporto di lavoro subordinato, bensì una misura di politica attiva del lavoro che si estrinseca in un periodo di formazione e orientamento al lavoro, durante il quale si crea un contatto tra il soggetto ospitante e il tirocinante.

L'obiettivo del tirocinio è quello di fornire al tirocinante un arricchimento in termini di conoscenze, competenze, nonché di fornirgli l'occasione di entrare in contatto con il mondo del lavoro e di porre le basi per il proprio inserimento professionale.

Dal punto di vista del soggetto ospitante, l'esperienza del tirocinio offre la possibilità di entrare in contratto con soggetti che desiderano inserirsi – o inserirsi nuovamente – nel mondo del lavoro.

Gli articoli della Delibera regionale si applicano ai tirocini extracurricolari:

- Di formazione,
- Di orientamento,
- Di inserimento e reinserimento lavorativo.

DESTINATARI

Il tirocinio può essere attivato con soggetti in età lavorativa che abbiano assolto l'obbligo scolastico. Nello specifico:

- Lavoratori in stato di disoccupazione,
- Lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito,
- Lavoratori a rischio disoccupazione,
- Lavoratori occupati, ma in cerca di nuova occupazione,
- Soggetti disabili o persone svantaggiate;
- Richiedenti protezione internazionale e status di rifugiato,
- Vittime di violenza grave e sfruttamento da parte di organizzazioni criminali,



- Titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi familiari,
- Altri soggetti privi di occupazione,
- Ulteriori categorie di soggetti svantaggiati destinatari di specifiche misure di inserimento o reinserimento lavorativo.

DURATA DEL TIROCINIO

La durata minima è di 2 mesi.

La durata massima varia in funzione della tipologia di tirocinio, secondo il seguente schema:

	Tirocinio formativo/orientamento	Tirocinio inserimento/reinserimento
Soggetti disoccupati/inoccupati, con strumenti di sostegno al reddito, in cerca di nuova occupazione, a rischio disoccupazione	6 mesi	12 mesi
Soggetti disabili, svantaggiati, vittime di violenza, richiedenti protezione internazionale, titolari di permesso di soggiorno per motivi familiari	12 mesi	24 mesi

I limiti temporali devono essere considerati comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi nei confronti del medesimo soggetto ospitante.

COMPITI DEL SOGGETTO OSPITANTE

Il soggetto ospitante, oltre a stipulare la Convenzione e designare il tutor ed effettuare gli adempimenti collegati all'instaurazione del rapporto, ha specifici compiti nei confronti del tirocinante:

- Garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata formazione e informazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Ove previsto, deve garantire al tirocinante la sorveglianza sanitaria;
- Mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, ecc. necessari allo svolgimento delle attività assegnate;
- Assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal PFI;
- Collaborare attivamente alla progressiva stesura del dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale;
- Essere in regola con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di: igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, collocamento obbligatorio e applicazione dei Contratti e Accordi collettivi di lavoro.



CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO

La tabella indica, per specifiche condizioni in cui l'azienda o il soggetto con cui si vuole attivare il tirocinio possono trovarsi, se sia possibile procedere o meno all'attivazione del rapporto di tirocinio e quali sono le eventuali deroghe previste.

Fattispecie	Attivazione	Deroga
Il soggetto ospitante ha in corso procedure di ammortizzatori sociali per lo svolgimento di attività equivalenti a quelle per cui si vuole attivare il tirocinio	NO	Accordi sindacali
Il soggetto ospitante è sottoposto a procedura concorsuale	NO	Accordi sindacali
Il soggetto ospitante ha in corso contratti di solidarietà c.d. espansivi	SI	-
Il soggetto ospitante ha operato nei 12 mesi precedenti l'attivazione, nella medesima unità operativa e per la stessa mansione interessate dal rapporto di tirocinio un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo	SI	-
Il soggetto ospitante ha operato nei 12 mesi precedenti l'attivazione, nella medesima unità operativa e per la stessa mansione interessate dal rapporto di tirocinio un licenziamento per: <ul style="list-style-type: none">- Giustificato motivo oggettivo,- Collettivo,- Per fine appalto, Oppure una risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo	NO	Accordi sindacali
Ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione	NO	-
Sostituzione di assunzioni di lavoratori a tempo determinato nei	NO	-



periodi di picco di attività		
Sostituzione di personale assente per malattia, maternità, ferie	NO	-
Attività che non prevedono uno specifico percorso formativo o per attività non concernenti con il Progetto Formativo Individuale	NO	-
Attivare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante	NO	-
Il tirocinante ha avuto – nei 24 mesi precedenti l’attivazione e con il medesimo soggetto ospitante – un rapporto di lavoro, collaborazione o incarico per attività equivalenti a quelle oggetto di tirocinio, di durata superiore a trenta giorni	NO	-
Il tirocinante ha svolto prestazioni di lavoro accessorio o occasionale presso il medesimo datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l’attivazione, di durata superiore a trenta giorni	SI	-
Professionista abilitato o qualificato all’esercizio di professioni regolamentate o per attività riservate alla professione	NO	-

IL TUTOR AZIENDALE

Il tutor è il soggetto designato dal soggetto ospitante per impartire al tirocinante le conoscenze e competenze specifiche dell’organizzazione aziendale.

Viene individuato tra i lavoratori in forza che siano in possesso di adeguate capacità professionali.

Se il tutor ha un contratto a tempo determinato, è necessario che la sua scadenza sia successiva a quella del tirocinio.

Ciascun tutor può accompagnare fino ad un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente.

I suoi compiti sono:

- Favorire l’inserimento del tirocinante,
- Promuovere e supportare lo svolgimento delle attività, inclusi i percorsi formativi del tirocinante secondo le previsioni del PFI, anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante,
- Aggiornare la documentazione relativa al tirocinio per l’intera durata del tirocinio;



- Collaborare attivamente alla predisposizione dell'Attestazione finale.

In caso di assenza prolungata del tutor, il soggetto ospitante è tenuto ad individuare un sostituto dotato di requisiti analoghi a quelli del tutor sostituito.

LIMITI NUMERICI

La Delibera prevede un numero massimo di tirocini che l'azienda può attivare contemporaneamente, in base alla propria dimensione.

Dimensione aziendale	Numero massimo di tirocini contemporaneamente
Fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato se iniziati prima e conclusi dopo l'inizio e la fine del tirocinio in oggetto	1
Tra 6 e 20 dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato se iniziati prima e conclusi dopo l'inizio e la fine del tirocinio in oggetto	2
Più di 20 dipendenti a tempo indeterminato o a tempo determinato se iniziati prima e conclusi dopo l'inizio e la fine del tirocinio in oggetto	10% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore

Viene introdotta la possibilità di stipulare altri tirocini, in aggiunta a quelli stabiliti dalla norma, se l'azienda ha trasformato i tirocini attivati nei 24 mesi precedenti in rapporti di apprendistato o a tempo determinato di almeno 6 mesi anche part-time (purché superiore al 50% dell'orario pieno previsto dal Ccnl applicato in azienda). Nella tabella seguente sono indicate le fasce percentuali di rapporti trasformati e il corrispondente numero di tirocini aggiuntivi attivabili.

Dimensione aziendale	Quota premiale tirocini	
	% tirocini trasformati	N. Tirocini attivabili
Fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato	Almeno il 75%	1
Tra 6 e 20 dipendenti a tempo indeterminato	Almeno il 50%	1
	100%	2
Più di 20 dipendenti a tempo indeterminato	Almeno il 20%	1
	Almeno il 50%	2
	Almeno il 75%	3
	100%	4

Ai fini della determinazione della dimensione aziendale:

- I soci lavoratori sono considerati dipendenti a tempo indeterminato,
- I dipendenti in forza con contratto part-time vanno computati in proporzione all'orario svolto;
- Gli apprendisti e i tirocini curriculari non devono essere computati.



ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del tirocinante non può superare quello previsto dal Ccnl applicato in azienda e deve essere indicato nel Progetto Formativo.

I tirocinanti non possono svolgere lavoro notturno, salva l'esistenza di specifiche organizzazioni aziendali che giustifichino lo svolgimento anche in fascia serale e notturna.

In caso di tirocinio attivato con un soggetto che svolge già un'attività lavorativa, l'orario di lavoro complessivamente svolto deve rispettare quanto previsto dalla normativa in materia di orario di lavoro (D.Lgs. 66/2003).

INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE

Al tirocinante è corrisposta un'indennità minima pari a 500,00 euro lordi mensili, oppure di 400,00 euro lordi mensili cui si aggiunge un rimborso spese almeno pari a 100,00 euro lordi mensili.

L'importo minimo si riferisce ad un tirocinio attivato per il tempo pieno e, in caso di impegno orario inferiore (indicato nel progetto formativo), l'importo dell'indennità può essere riproporzionato all'effettivo impegno prestato.

L'indennità viene corrisposta per intero a fronte di una partecipazione pari almeno al 70% dell'impegno mensile complessivo.

Se la partecipazione è compresa tra il 50% e il 69% su base mensile, l'indennità viene erogata al 50%.

Se la partecipazione è inferiore al 50% su base mensile, l'indennità non è dovuta ad esclusione dei rimborsi spese già erogati.

Indennità – casi particolari

Lavoratori sospesi e percettori di sostegno al reddito	Per il periodo di percezione del sostegno al reddito l'indennità è corrisposta a concorrenza dell'indennità minima
Percettori di sostegno al reddito, senza lavoro	Per il periodo di percezione del sostegno al reddito l'indennità è corrisposta a concorrenza dell'indennità minima. E' facoltà del soggetto ospitante riconoscere un'indennità di importo tale che la sommatoria superi il minimo previsto
Disabili, Persone svantaggiate, Richiedenti protezione internazionale e status di rifugiato, Vittime di violenza grave da parte di organizzazioni criminali, Titolari di permesso di soggiorno per motivi familiari.	L'indennità può essere inferiore al minimo se la previsione è esplicitata nella Convenzione e nel Progetto Formativo



SOSPENSIONE E RECESSO ANTICIPATO

Il tirocinio può essere sospeso per:

- Maternità,
- Malattia o infortunio che si protraggono oltre 30 giorni solari,
- Nei periodi di chiusura aziendale di durata di almeno 10 giorni.

Tali periodi di sospensione non rientrano nel computo della durata complessiva del tirocinio.

Se il tirocinio è sospeso per una durata pari o superiore al 50% di quella complessiva del tirocinio, il rapporto deve intendersi interrotto, ma il soggetto ospitante può decidere di proseguire comunque previo parere favorevole del soggetto promotore.

Durante la sospensione non esiste obbligo di corresponsione dell'indennità.

Il tirocinante può interrompere il tirocinio in qualsiasi momento, previa comunicazione scritta ai tutor del soggetto ospitante e del soggetto promotore.

Il soggetto ospitante e il soggetto promotore possono interrompere il tirocinio prima della scadenza per:

- Ragioni che possono essere connesse a particolari evenienze intervenute dopo l'attivazione dello stesso,
- Impossibilità a conseguire gli obiettivi contenuti nel Progetto Formativo,
- Comprovate inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti.

MONITORAGGIO

Durante il rapporto di tirocinio sono previsti specifici momenti di monitoraggio che hanno la finalità di verificare il corretto svolgimento dell'aspetto formativo.

Nello specifico, il monitoraggio ha il compito di verificare che si stiano mettendo in atto tutti gli strumenti utili ad adempiere gli obblighi formativi assunti dal soggetto ospitante, i quali si estrinsecano nel Progetto Formativo riferito al singolo tirocinante.

Le fasi di monitoraggio sono composte, solitamente, da questionari che devono essere compilati:

- Dal soggetto ospitante in collaborazione con il tutor aziendale,
- Dal tirocinante.

Il soggetto promotore, soprattutto attraverso la figura del proprio tutor, svolge funzioni di coordinamento didattico e organizzativo e – di concerto con il soggetto ospitante ed il tutor aziendale – partecipa e vigila sulle fasi di monitoraggio.

Ad un livello superiore, la Regione Liguria promuove un monitoraggio per:

- La verifica dei requisiti di accesso del tirocinante,
- Il controllo in itinere del percorso,
- La valutazione ex post degli inserimenti lavorativi posti in essere alla conclusione del tirocinio.



Studio Nicco
Consulenza del lavoro e gestione del personale

Nell'ambito delle attività di monitoraggio verrà posta particolare attenzione alla presenza di eventuali elementi distorsivi rilevati nell'attuazione dell'istituto del tirocinio, come ad esempio:

- Reiterazione del soggetto ospitante a copertura di specifica mansione,
- Cessazioni anomale,
- Attività svolta non conforma a PFI,
- Impiego di tirocinanti per sostituire personale sospeso e/o licenziato,
- Incidenza di tirocini non conformi attivati da uno stesso soggetto promotore,
- Concentrazione dell'attività di tirocini attivati in specifici periodi dell'anno.

Lo Studio resta a disposizione per eventuali ulteriori informazioni.

Lo Studio Nicco