

Lavoro. La formazione «on the job» può essere attivata attraverso centri per l'impiego, consulenti e università

Con il tirocinio l'azienda diventa scuola

L'intervento può coinvolgere ultracinquantenni e persone con bassa scolarità

Enzo De Fusco

Il Tirocinio formativo a portata più ampia con l'obiettivo di rilanciare l'occupazione. Con l'interpello 7/2010 il **ministero del Lavoro** ha aperto ad aziende e studi professionali che, così, hanno la possibilità di puntare sui tirocini cosiddetti "atipici", che coinvolgono categorie di persone a rischio di esclusione sociale. L'apertura è in linea con l'articolo 1322 del Codice civile.

Senza una specifica definizione delle categorie di «persone a rischio di esclusione sociale» si può fare riferimento ai soggetti svantaggiati individuati dal regolamento comunitario 800/2008. Si tratta, tra gli altri, di chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale; di lavoratori che hanno superato i 50 anni e di adulti che vivono soli con una o più persone a carico.

Il tirocinio formativo permette di svolgere un periodo di formazione e orientamento *on the job*. E ciò senza le formalità tipiche del rapporto di lavoro autonomo o subordinato. Secondo la Corte costituzionale (sentenza 50/05) la disciplina dei tirocini «dettata senza alcun collegamento con rapporti di lavoro, e non preordinata in via immediata a eventuali assunzioni» rientra nell'ambito della formazione professionale, che è di competenza esclusiva delle Regioni.

I riferimenti

Il quadro normativo è costituito dalla legge 196/1997 (articolo 18) e dal Dm 142/1998. La sentenza della Corte si coordina con la legge 196 in base al principio di sussidiarietà: in presenza di una disciplina regionale le aziende ospitanti devono applicare queste regole. In mancanza di questa regolamentazione si applica il Dm 142/1998. Il decreto regola due iniziative di tirocini: la prima ha lo

scopo di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. La seconda punta a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, anche senza un'immediata finalità occupazionale.

Come procedere

L'azienda o il professionista possono rivolgersi a uno dei soggetti abilitati a promuovere il tirocinio, come il centro per l'impiego, le università o un consulente del lavoro. Il tirocinante può essere scelto dall'azienda o essere indicato dal soggetto promotore purché abbia già assolto l'obbligo scolastico.

Il numero di tirocinanti che può essere ospitato dipende da quello degli occupati. Questi sono i criteri:

- a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato: un tirocinante;
- b) aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e 19: non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- c) aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al 10% del totale dipendenti, contemporaneamente.

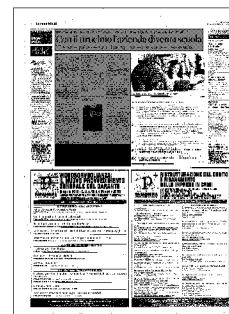
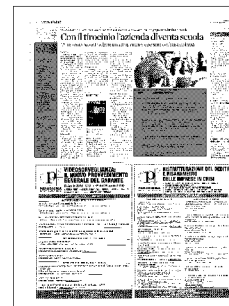
Alcune norme regionali autorizzano l'avvio di un tirocinante anche senza la presenza di un lavoratore a tempo indeterminato.

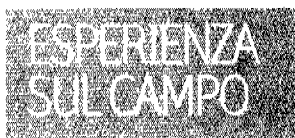
Il periodo di formazione

La durata del tirocinio è in funzione delle caratteristiche del tirocinante:

- a) fino a quattro mesi per gli studenti che frequentano la scuola secondaria;
- b) fino a sei mesi per inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;
- c) fino a sei mesi anche nel caso di allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea, anche nei 18 mesi successivi al completamento della formazione;
- d) fino a 12 mesi per gli studenti universitari oppure studenti di corsi o scuole di specializzazione, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione;
- e) fino a 12 mesi nel caso in cui i beneficiari siano persone svantaggiate, in base al comma 1 dell'articolo 4 della legge 381/1991, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f);
- f) fino a 24 mesi nel caso di portatori di handicap.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Cosa fare per avviare un tirocinio di orientamento

Procedura da seguire e obblighi di tirocinante, promotore e azienda ospitante

VANTAGGI E LIMITI

Dentro l'azienda

Il tirocinio formativo e di orientamento (tfo) è un'esperienza di lavoro effettiva presso un'azienda, un ente pubblico o uno studio professionale. Lo scopo è agevolare le scelte professionali dei soggetti che abbiano già assolto all'obbligo scolastico, mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro

Nessuna retribuzione

Il tirocinio non può essere assimilato a un rapporto di lavoro. Non è prevista alcuna retribuzione per il tirocinante e nessun pagamento di contributi previdenziali. L'azienda ospitante può decidere di corrispondere al tirocinante un rimborso per spese sostenute

CRITERI DI COMPUTO

Gli esclusi

Chi è in cassa integrazione, anche in deroga, non può accedere al tirocinio. Il rapporto di lavoro è infatti ancora in essere

Per il calcolo

Per il computo dei tirocinanti vanno considerati solamente i dipendenti a tempo indeterminato o, a tempo determinato, per i soli settori stagionali. Per quanto riguarda gli apprendisti, l'interpello del [ministero del Lavoro 44/08](#) li esclude dal computo per i limiti numerici

Possono avviare un tirocinio formativo o di orientamento il soggetto promotore (ad esempio, il centro per l'impiego, un consulente del lavoro, l'università, le istituzioni scolastiche eccetera), l'azienda ospitante (in qualsiasi comparto, nessuna esclusa; può essere anche uno studio professionale) e lo stesso tirocinante. In quest'ultimo caso, non ci sono limiti d'età. C'è solo un paletto: il tirocinante deve aver assolto la scuola dell'obbligo

Viene stipulata la convenzione che è alla base del tirocinio formativo. In particolare il soggetto promotore effettua una sorta di intermediazione e, per conto del tirocinante, raggiunge un accordo con l'azienda ospitante. La convenzione prevede un progetto formativo, in cui vanno riportate le caratteristiche e le finalità del tirocinio e nome e cognome del tutor. La durata varia a seconda delle caratteristiche del tirocinante (si veda articolo)

Una volta sottoscritta la convenzione, vanno previste le garanzie assicurative con l'Inail e quelle per responsabilità civile contro terzi con una società assicurativa

L'azienda ospitante e il soggetto promotore effettua la comunicazione al centro per l'impiego entro le ore 24 precedenti l'avvio del tirocinio

Il tirocinio formativo è ora operativo. Il soggetto promotore può monitorare l'andamento dell'esperienza

