

La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero

L'attuazione a livello regionale
delle Linee-guida 24 gennaio 2013:
mappatura e primo bilancio

a cura di
Giuseppe Bertagna, Umberto Buratti,
Francesca Fazio e Michele Tiraboschi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 16

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti

La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero

L'attuazione a livello regionale
delle Linee-guida 24 gennaio 2013:
mappatura e primo bilancio

a cura di
Giuseppe Bertagna, Umberto Buratti,
Francesca Fazio e Michele Tiraboschi

ISBN 978-88-98652-15-0

© 2013 ADAPT University Press – Pubblicazione on line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

<i>Prefazione</i> di Giuseppe Bertagna, Umberto Buratti, Francesca Fazio, Michele Tiraboschi ..	IX
---	----

Parte I

LINEE-GUIDA FORNERO: PRIMO BILANCIO

Michele Tiraboschi, <i>Stage confusi con l'avvio al lavoro</i>	3
Umberto Buratti, Francesca Fazio, Michele Tiraboschi, <i>Le Linee-guida Fornero sui tirocini: obiettivo fallito</i>	6
Matteo Monetti, <i>Gli standard minimi delle Linee-guida</i>	28
Francesca Fazio, <i>Tirocini: una regolamentazione a macchia di leopardo</i>	36
Michele Tiraboschi, <i>La certificazione dei tirocini come soluzione alle incertezze e agli abusi</i>	48
Giuseppe Bertagna, <i>Significato e modalità pedagogiche dei tirocini curricolari ed extra-curricolari</i>	55

Parte II

MAPPATURA REGIONALE (AL 14 OTTOBRE 2013)

Sezione I

LE REGOLAZIONI REGIONALI: PRIMA ANALISI

Jessica Nespoli, <i>Abruzzo</i>	63
Jessica Nespoli, <i>Basilicata</i>	76
Isabella Oddo, <i>Provincia autonoma di Bolzano</i>	85
Francesca Fazio, <i>Calabria</i>	98
Giovanni Fiorillo, <i>Campania</i>	103
Edoardo Morselli, <i>Emilia Romagna</i>	120
Giulia Tolve, <i>Friuli Venezia Giulia</i>	130

Alessandra Innesti, <i>Lazio</i>	139
Edoardo Morselli, <i>Liguria</i>	151
Umberto Buratti, Roberta Scolastici, <i>Lombardia</i>	164
Matteo Monetti, <i>Marche</i>	178
Roberta Scolastici, <i>Molise</i>	188
Giulia Tolve, <i>Piemonte</i>	194
Annalisa Difronzo, <i>Puglia</i>	205
Lilli Casano, <i>Sicilia</i>	213
Alessandra Innesti, <i>Toscana</i>	222
Isabella Oddo, <i>Provincia autonoma di Trento</i>	232
Isabella Oddo, <i>Veneto</i>	240

Sezione II CRITICITÀ E SPUNTI DI RIFLESSIONE

Jessica Nespoli, <i>Regione Abruzzo: necessità di un intervento ulteriore?</i>	251
Umberto Buratti, Jessica Nespoli, <i>Linee-guida sui tirocini: la scelta (controversa) della Regione Basilicata</i>	254
Francesca Fazio, Isabella Oddo, <i>Bolzano: il non-recepimento delle Linee-guida</i>	256
Francesca Fazio, <i>Calabria: ancora forestali?</i>	260
Giovanni Fiorillo, <i>Campania: primo commento alla normativa sui tirocini</i>	262
Francesca Fazio, <i>Emilia Romagna: tra i promotori niente agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale</i>	265
Giulia Tolve, <i>Friuli Venezia Giulia: la normativa regionale non tiene conto del decreto-legge n. 76/2013</i>	268
Alessandra Innesti, <i>Lazio: l'indennità è calcolata sulla partecipazione</i>	270
Umberto Buratti, Edoardo Morselli, <i>Liguria: alcune perplessità dalla nuova normativa</i>	273
Umberto Buratti, <i>La Lombardia opta per una legislazione a 360°</i>	277
Matteo Monetti, <i>Stage e percentuali di stabilizzazione: il caso della Regione Marche</i>	282
Roberta Scolastici, <i>Tirocini in Molise: la legge regionale non basta, mancano indicazioni pratiche per gli operatori</i>	285
Giulia Tolve, <i>Piemonte: quando il tirocinio è pagato a ore</i>	287
Annalisa Difronzo, <i>In Puglia una legge incompleta in materia di tirocini</i>	290
Lilli Casano, <i>I tirocini in Sicilia dopo il recepimento (parziale) delle Linee-guida</i>	294
Alessandra Innesti, <i>Toscana: in anticipo rispetto alle Linee-guida</i>	305

Isabella Oddo, <i>La Provincia autonoma di Trento riforma la legge, ma non approva la delibera</i>	308
Francesco Catalfamo, <i>Umbria: una regolamentazione apparente</i>	310
Isabella Oddo, <i>Le misure della Regione Veneto per favorire un utilizzo di "qualità" del tirocinio</i>	312

Parte III

PERCORSI DI LETTURA

Cristina Casaschi, Mabel Giraldo, Alice Scolari, <i>Il tirocinio come esperienza formativa della persona: la dimensione pedagogica</i>	317
Umberto Buratti, <i>Nuovo capitolo sui tirocini: la certezza normativa ancora manca</i>	336
Umberto Buratti, Francesca Fazio, <i>Lotta agli abusi e sostegno economico: un paradosso tutto italiano</i>	350
Lilli Casano, <i>Giovani e lavoro: i "profili incompiuti" della riforma francese degli stage</i>	359
Martina Ori, <i>Stage: e se fosse tutto un equivoco nominalistico?</i>	379
Michele Tiraboschi, <i>Le riforme inutili, il lavoro dei giovani e il buon senso di Pippo</i>	383
Matteo Monetti, <i>Le regole di Pippo e quelle di Pluto</i>	387
Michele Tiraboschi, <i>Se questo è uno stage</i>	391
Umberto Buratti, <i>Tirocini: dalle Linee-guida e dal "pacchetto lavoro" novità per il pubblico impiego</i>	394
Luigi Oliveri, <i>Per una revisione dei tirocini: apprendimento e lavoro</i>	404
Umberto Buratti, <i>Linee-guida sui tirocini e certificazione delle competenze: un collegamento ancora da costruire</i>	408
Giovanni Fiorillo, Jessica Nespoli, <i>Verso una regolazione europea dei tirocini</i>	412
Francesca Fazio, <i>Il sintomatico caso degli stage alla Commissione europea e della massiccia presenza di candidature italiane</i>	419

Parte IV

LE NORMATIVE REGIONALI (PROIEZIONE INFORMATICA)

Matteo Monetti (a cura di), <i>Proiezione informatica delle normative regionali</i>	431
Notizie sugli autori.....	437

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. Michele Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. Buratti, Catalfamo, Correale, Cortesi, Covini, De Virgilio, Di Stani, Fionda, Innessi, Magni, Mariani, Marrazzo, Massagli, Mazzini, Milito, Morello, Neri, Oddo, Ori, Perletti, Petruzzo, Pignatti Morano, Salta, Seghezzi, Simoncini, Tolve, Tomassetti, Valcavi, Vari, Zucaro, **I programmi alla prova**, 2013
6. Umberto Buratti, Lilli Casano, Lidia Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. Lilli Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. Francesca Fazio, Emmanuele Massagli, Michele Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. Gaetano Zilio Grandi, Mauro Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. Michele Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. Umberto Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. Arturo Maresca, Valerio Berti, Elena Giorgi, Lorenzo Lama, Roberto Lama, Alberto Lepore, Domenico Mezzacapo, Flavia Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. Franco Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. Gaetano Zilio Grandi, Emmanuele Massagli, **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": un percorso di lettura**, 2013

Prefazione

di Giuseppe Bertagna, Umberto Buratti,
Francesca Fazio, Michele Tiraboschi

Lo scorso 24 luglio sono scaduti i termini per la recezione a livello regionale delle Linee-guida della legge Fornero in materia di tirocini. Del tema degli stage – e dei tanti abusi in materia – continuano a occuparsi i vecchi e i nuovi media e, con sempre maggiore intensità e preoccupazione, anche gli addetti ai lavori. Manca ancora, tuttavia, un puntuale lavoro di monitoraggio e di bilancio volto, per un verso, a ricostruire anche solo in termini descrittivi il complesso quadro regionale di riferimento e a valutare in termini critici e ricostruttivi, per l'altro verso, se sia stato effettivamente raggiunto l'obiettivo della legge Fornero, quello di definire un quadro normativo omogeneo su scala nazionale ancorché la materia dei tirocini sia di esclusiva competenza regionale.

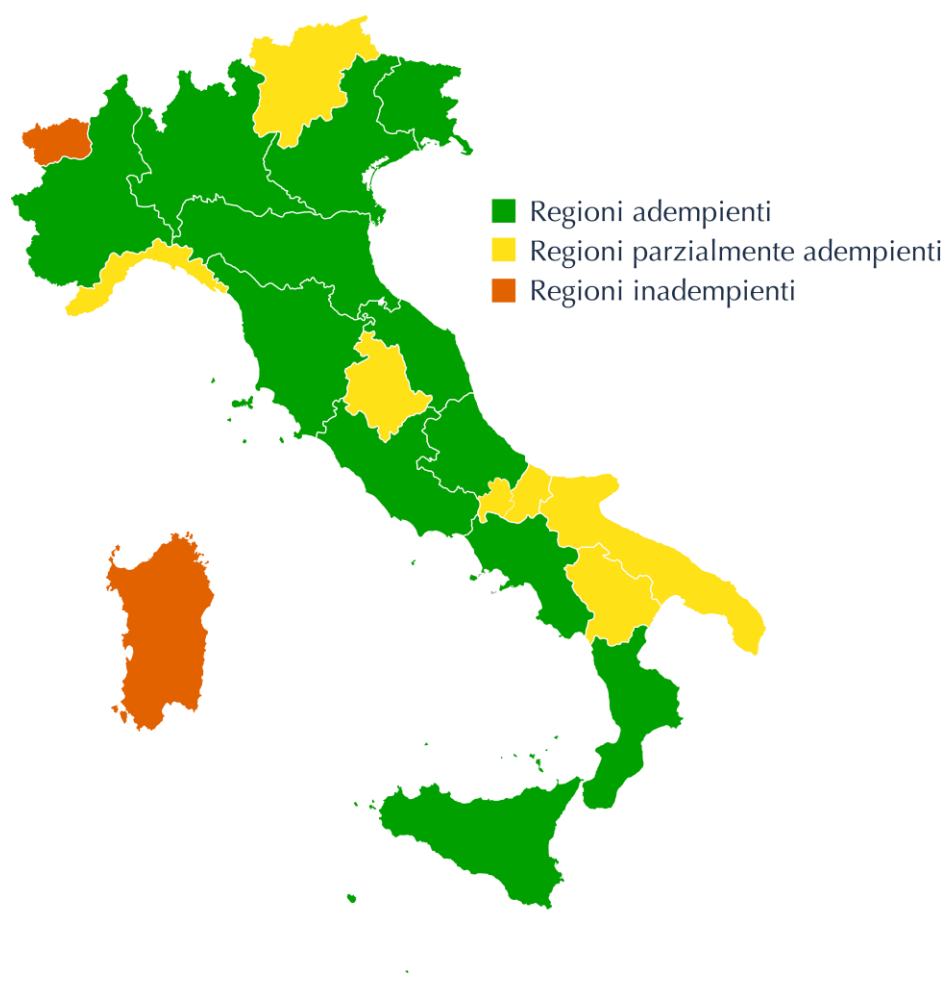
In mancanza di un quadro di riferimento istituzionale (ad opera di un Legislatore troppo intento a regolare e poco invece a monitorare gli esiti delle sue riforme, al punto che il monitoraggio della legge Fornero non contempla paradossalmente i tirocini) abbiamo ritenuto utile colmare questo vuoto con un volume della collana ADAPT LABOUR STUDIES che presentiamo oggi quale base di confronto del convegno internazionale di Bergamo del prossimo 25 e 26 ottobre 2013 su [*Tirocini formativi: opportunità o sfruttamento?, La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo le Linee-guida della legge Fornero: primo bilancio.*](#)

Si tratta di un lavoro minuzioso, innanzitutto di monitoraggio delle normative regionali, che ha coinvolto tutti i ricercatori, i dottorandi e gli junior fellow della Scuola di alta formazione di ADAPT a cui va il nostro ringraziamento. Un apposito *database* dedicato al tema dei tirocini del nuovo sito di ADAPT www.transizionioccupazionali.it contiene la proie-

zione informatica di questo volume con tutte le normative di riferimento, che verranno aggiornate anche nei prossimi mesi.

Nella speranza che questa raccolta possa essere utile a imprese e operatori, per una corretta gestione dei tirocini, chiudiamo questa breve presentazione con un giudizio complessivo (per quanto ancora parziale) del processo di attuazione delle Linee-guida Fornero che certamente non può dirsi aver raggiunto i risultati prefissati come bene indicano le cartine che seguono ⁽¹⁾.

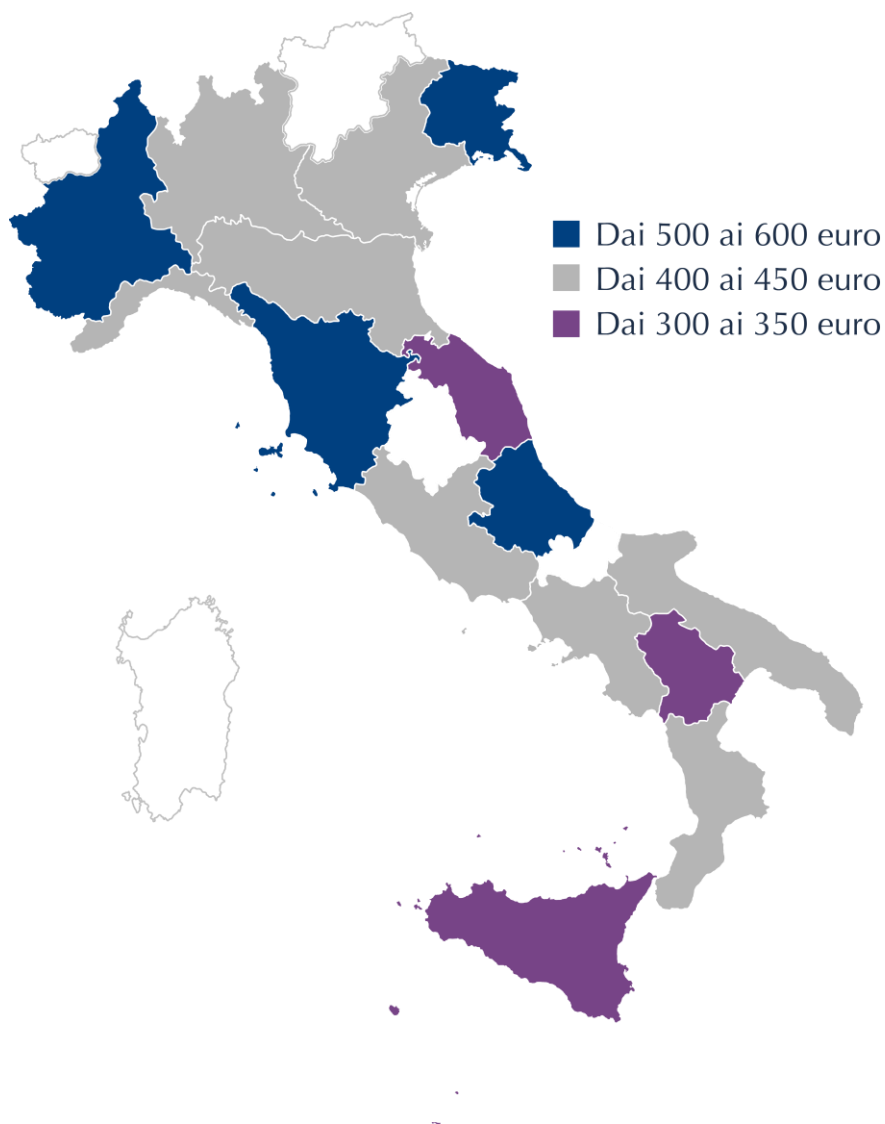
Figura 1 – Stato di attuazione delle Linee-guida



Fonte: ADAPT

⁽¹⁾ La normativa della Regione Lombardia è in corso di pubblicazione sul bollettino regionale, ma non ancora operativa.

Figura 2 – La mappa dei compensi



Fonte: ADAPT

Il monitoraggio svolto in questi mesi ci consegna ora un quadro normativo intricato e contraddittorio in cui l'obiettivo di definire standard minimi omogenei ha generato, al contrario, la proliferazione di discipline regionali diverse e in concorrenza tra di loro, con il risultato di dare maggiore incertezza a tutti gli operatori del mondo del lavoro coinvolti. Chiaro è, inoltre, il progressivo e vigoroso snaturamento di un metodo formativo che viene ora ricostruito a immagine e somiglianza del contratto di primo inserimento al lavoro dove la qualità del percorso di tirocinio è misurata in relazione alla fattispecie del lavoro dipendente e non invece in ragione

della qualità dei soggetti promotori, dei fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro e dai relativi contenuti formativi di ogni singolo percorso di stage. Aumenta insomma il tasso di regolazione, mentre non si vede la costruzione di un sistema che possa garantire la collocazione del tirocinio in un reale percorso di integrazione tra scuola, università e lavoro. A vincere sono dunque le burocrazie regionali, che sin qui hanno dato scarsa prova di saper gestire la competenza affidata loro dalla Costituzione, mentre a perdere sono le imprese e quei numerosi giovani che vedono oggi nel tirocinio una imprescindibile chiave di occupabilità e di *learnfare*, nel senso di punto di incontro tra i fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro e i progetti di vita delle singole persone.

Parte I
LINEE-GUIDA FORNERO: PRIMO BILANCIO

Stage confusi con l'avvio al lavoro*

di Michele Tiraboschi

Nuove regole – e anche nuove complicazioni – in materia di tirocini formativi. È infatti prossimo alla conclusione, con un leggero ritardo rispetto al termine prefissato del 24 luglio, il processo di attuazione a livello regionale delle Linee-guida concordate tra Stato e Regioni lo scorso 24 gennaio 2013 in base ai principi stabiliti dalla legge n. 92/2012. All'appello mancano solo Valle d'Aosta e Sardegna, mentre è in corso di pubblicazione sul *Bollettino ufficiale* il regolamento approvato dalla Regione Lombardia.

L'obiettivo prefissato dal legislatore nazionale, di pervenire a una regolazione omogenea e uniforme sull'intero territorio nazionale, non è stato tuttavia raggiunto. Lo dimostra, in assenza di una mappatura ufficiale da parte del Ministero del lavoro, questo dettagliato rapporto di analisi e monitoraggio curato dal gruppo di ricerca di ADAPT. Nessuna sorpresa, invero, stante la competenza esclusiva delle Regioni in materia sancita recentemente dalla Corte costituzionale. Le stesse Linee-guida parlavano, del resto, di meri «standard minimi di carattere disciplinare», tali da lasciare inalterata la facoltà per le Regioni e Province autonome di fissare «disposizioni di maggiore tutela». L'esito finale desta tuttavia non poche perplessità. Vuoi per i marcati divari regionali sul punto più controverso della legge n. 92/2012, quello relativo all'indennizzo economico da riconoscere allo stagista che oscilla tra i 300 e i 600 euro per prestazioni che, pure, possono essere di analogo valore. Vuoi anche per talune ingiustificabili disparità di trattamento che si registrano ora per

* Il presente articolo è pubblicato in *Il Sole 24 Ore*, 23 ottobre 2013.

profili di non secondaria importanza tra cui le clausole di contingentamento nell'utilizzo dell'istituto e anche l'impossibilità, in non poche Regioni, di promuovere tirocini da parte di soggetti in possesso della autorizzazione nazionale all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ciò almeno in assenza di un apposito accreditamento a livello regionale. Disticarsi tra le varie regolamentazioni sarà, dunque, un esercizio complesso. E questo anche per le imprese c.d. multilocalizzate stante l'ambigua formulazione del decreto-legge n. 76/2013 che ha superato solo in parte le rigorose previsioni contenute nelle Linee-guida. È vero, infatti, che per le imprese con sedi operative in più parti d'Italia sarà ora possibile applicare la sola disciplina della Regione dove si ha la sede legale. Ma ciò vale unicamente, per espressa previsione legislativa, per i soli tirocini formativi e di orientamento di cui alle Linee-guida del 24 gennaio 2013. Non dunque per i tirocini curriculari, così come per quelli di inserimento, quelli estivi e quelli riservati a cittadini extracomunitari nell'ambito delle quote d'ingresso. Vero è, peraltro, che non poche Regioni dispongono in termini inderogabili l'applicazione delle relative discipline per tutti i tirocini attivati e realizzati nel proprio territorio compresi quelli presso datori di lavoro con sede legale in altra Regione. La debolezza del precetto nazionale di cui al pacchetto lavoro è, in questi casi, evidente stante la competenza esclusiva delle Regioni in materia. Nei prossimi mesi potremo meglio valutare gli effetti sul funzionamento del mercato del lavoro e l'occupazione giovanile delle normative regionali approvate in attuazione della legge n. 92/2012 e, dunque, la loro reale utilità ai fini del contrasto agli abusi. In questa prospettiva Governo e Regioni hanno scelto la soluzione più comoda assimilando nei fatti, in termini di tutele, il tirocinio non curriculare a una sorta di "contratto" di primo ingresso. Di ben altro spessore sarebbe probabilmente stato un intervento volto a preservare il significato più autentico del tirocinio, quale metodo formativo dell'alternanza. Ciò avrebbe imposto alle Regioni una maggiore attenzione nella selezione dei soggetti abilitati alla loro attivazione e nelle attività di monitoraggio e certificazione degli esiti dei relativi percorsi formativi. Ed è invece qui che le regolamentazioni regionali appaiono alquanto deludenti e deboli con il rischio che uno strumento dell'alternanza quale è il tirocinio formativo, ampiamente legittimato per percorsi non curriculari, finisca per snaturarsi in termini di strumento di politica attiva per l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e dei gruppi svantaggiati al punto da

impattare in negativo, come di fatto è avvenuto nel corso degli ultimi anni, sul faticoso processo di rilancio dell'apprendistato.

Le Linee-guida Fornero sui tirocini: obiettivo fallito

di Umberto Buratti, Francesca Fazio, Michele Tiraboschi

L'obiettivo delle Linee-guida Fornero in materia di tirocini era quello di prevenire gli abusi attraverso un quadro normativo chiaro ed omogeneo sull'intero territorio nazionale perché incentrato, nonostante la indiscussa competenza esclusiva delle Regioni, su standard minimi condivisi. Il contenimento dell'uso distorto dei tirocini doveva altresì rappresentare la pietra angolare su cui costruire il definitivo rilancio dell'apprendistato dopo la riforma del 2011.

È difficile dire se questo secondo obiettivo sia stato raggiunto. I rapporti di monitoraggio della legge Fornero escludono, in modo del tutto paradossale e inopinato, il monitoraggio dei tirocini, di modo che è difficile verificare, come parrebbe a prima vista plausibile, che l'attuale fallimento dell'apprendistato sia dovuto (anche) agli effetti perversi della nuova regolamentazione dei tirocini che sono ora fortemente incentivati rispetto a una formula più strutturata come appunto il contratto di apprendistato. Certo è tuttavia che, nella trasposizione a livello regionale delle Linee-guida Fornero, l'obiettivo della omogeneizzazione della disciplina a livello nazionale è clamorosamente fallito come dimostrano le schede di sintesi poste al termine di questo contributo introduttivo.

La situazione normativa in materia di tirocini, infatti, non solo non ha conosciuto quella semplificazione e razionalizzazione che, al contrario, ci si attendeva. Soprattutto permangono alcune gravi incertezze normative e operative dovute alla proliferazione di interventi legislativi, tra cui il pacchetto lavoro del Governo Letta, che sembrano ora incentivare, anche dal punto di vista economico, l'uso disinvolto dei

tirocini spesso in alternativa all'apprendistato e a quelle forme di lavoro stabile che pure, sulla carta, si vogliono indicare come dominanti.

La verità è che, nonostante le Linee-guida siano state approvate ad inizio anno (24 gennaio 2013), non tutte le Regioni hanno poi provveduto a dotarsi di una normativa *ad hoc*. L'analisi della regolamentazione regionale di dettaglio rileva, inoltre, provvedimenti non di rado parziali o incompleti che rimandano a successivi regolamenti o a disposizioni attuative i cui termini, però, risultano sovente già scaduti. La comparazione tra le regolazioni attuative, là dove possibile, rivela infine una marcata differenziazione su alcuni aspetti-chiave, a partire dal compenso minimo da assegnare al tirocinante, che alimenta non poche perplessità date le evidenti situazioni di disparità di trattamento.

Nessun sollievo fornisce peraltro, per quegli operatori economici che dovranno gestire tirocini sull'intero territorio nazionale, a partire dalle c.d. imprese multilocalizzate, la novità del pacchetto lavoro che parrebbe consentire un accentramento gestionale rispetto alla Regione ove è ubicata la sede legale. Detta possibilità è ammessa infatti unicamente per i tirocini c.d. extra-curricolari di tipo formativo e di orientamento di cui alle Linee-guida del 24 gennaio 2013, con esclusione dunque non solo dei tirocini curricolari, ma anche dei tirocini di inserimento, dei tirocini per disabili e gruppi svantaggiati e di ogni altra tipologia di tirocinio non riconducibile alla fattispecie testualmente indicata dal decreto-legge n. 76/2013, come convertito dalla legge n. 99/2013. Il tutto con la spada di Damocle di normative regionali palesemente confliggenti – come nel caso di Calabria, Veneto, Puglia ed Emilia Romagna – perentorie nell'affermare, forti della competenza esclusiva in materia, che le rispettive regolazioni regionali trovano applicazione per tutti i tirocini attivati in Regione, aziende multilocalizzate comprese.

Come indica la mappatura che segue, è dunque possibile individuare almeno tre diverse situazioni di base a loro volta poi articolate, in chiave normativa e operativa, in ragione della maggiore o minore agibilità dell'istituto. In estrema sintesi:

- 1) Regioni che hanno recepito le Linee-guida in modo completo (colorate in verde);
- 2) Regioni che hanno recepito le Linee-guida in modo incompleto (colorate in giallo);
- 3) Regioni che non hanno recepito le Linee-guida e non sono dotate di una normativa precedente (colorate in arancione).

Figura 1 – Stato di attuazione delle Linee-guida



Fonte: ADAPT

Nella prima situazione-tipo il riferimento normativo per l'attivazione di un tirocinio è la relativa disposizione regionale di attuazione specifica delle Linee-guida ⁽¹⁾.

Nella seconda situazione-tipo il riferimento normativo per l'attivazione di un tirocinio è sempre la disposizione regionale, ma occorre porre particolare attenzione a quanto contenuto nella disciplina che regola il periodo transitorio in attesa dell'emanazione di successivi provvedimenti attuativi.

Nella terza situazione-tipo pare infine sussistere un vero e proprio vuoto normativo, sul presupposto che, dopo l'intervento inequivocabile della Corte costituzionale (sentenza n. 287/2012), non pare più vigente

⁽¹⁾ Nel caso della Regione Lombardia, il testo è stato approvato ed è in corso di pubblicazione sul *BUR*.

l'articolo 18 della legge n. 196/1997 e relativo regolamento di attuazione del decreto ministeriale n. 142/1998.

La complessità della situazione non termina comunque qui ed è invece destinata ad aumentare, con non poche incertezze operative, alla luce della normativa di dettaglio che abbiamo sintetizzato nelle tabelle che seguono e non solo, come era facile immaginare, in relazione al compenso del tirocinante. Stante la regolamentazione regionale, per fare un ulteriore esempio, in molte Regioni risulta ora preclusa la possibilità per le agenzie del lavoro in possesso di autorizzazione nazionale al collocamento (diretta o indiretta) di promuovere tirocini posto che non poche Regioni escludono detta ipotesi richiedendo in alternativa l'onere dell'accREDITAMENTO regionale.

Pare chiaro che il fallimento della riforma Fornero, su questo punto specifico, sia imputabile alla disastrosa ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni in materia di percorsi di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro (tirocini e apprendistato *in primis*). La nostra sensazione, tuttavia, è che i veri danni delle Linee-guida potranno essere adeguatamente valutati e percepiti solo tra qualche anno e si spieghino con il tentativo di risolvere sul piano normativo un problema, quello dell'abuso dei tirocini, che è determinato dalla assenza di verifiche *ex ante* sulla qualità dei piani formativi individuali e sull'operato dei soggetti promotori. Là dove l'idea della paghetta del tirocinante, per veri e propri lavoretti che nulla hanno a che vedere con il metodo formativo della alternanza, finirà non solo per smontare la riforma dell'apprendistato ma anche l'idea che abbiamo sempre avuto di tirocinio come esperienza formativa e di orientamento che può e deve farsi apprezzare dai giovani e dalle imprese per il suo contenuto qualitativo piuttosto che per una logica di scambio che è deleteria e non promette nulla di buono.

Da parte nostra continuiamo a credere che reprimere i tanti abusi senza penalizzare uno strumento importante per la formazione dei giovani, e anche oneroso per le imprese se correttamente utilizzato, sia possibile. Non però a colpi di divieti e sanzioni ma, semplicemente, attivando e responsabilizzando gli intermediari e i protagonisti di questo "patto formativo". Perché il tirocinio non è buono o cattivo in sé: tutto dipende dall'utilizzo che concretamente se ne fa.

Tabella 1 – Tipologie e durate

Regioni/Province autonome	Tipologie regolate	Durata massima (proroghe comprese)	Durata minima
Abruzzo	• Formativi e di orientamento	6 mesi	2 mesi
	• Inserimento/reinserimento al lavoro: inoccupati, disoccupati o in mobilità	6 mesi	
	• Inserimento/reinserimento: soggetti svantaggiati	12 mesi	
Basilicata	Si vedano Linee-guida. La Regione non ha disciplinato, limitandosi a recepire le Linee-guida		
Bolzano	• Orientamento e formazione: per persone residenti o stabilmente domiciliate in provincia di Bolzano, in età lavorativa, inoccupate o disoccupate ed appartenenti ad una delle seguenti categorie: – persone in situazione di svantaggio sociale; – giovani che abbandonano la scuola del secondo ciclo di istruzione o formazione; – persone in situazione di svantaggio con riferimento al mercato del lavoro	500 ore	-
	• Inserimento o il reinserimento: per persone che hanno compiuto 15 anni e che versano in una situazione di svantaggio ai sensi della normativa vigente (articolo 2 del regolamento CE 5 dicembre 2002, n. 2204; articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381; articolo 2, comma 1, lettera k) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi: svantaggiati ai sensi regolamento CE n. 2204/2002 • 24 mesi: <ul style="list-style-type: none"> – invalidità sul lavoro, civile; – ex degenti di ospedali psichiatrici, giudiziari; – persone in trattamento psichiatrico • 6 mesi: Tutte le 	-

		altre persone in stato di disoccupazione oppure iscritte nella lista di mobilità	
Calabria	• Formativi e di orientamento	6 mesi	-
	• Inserimento/reinserimento al lavoro: disoccupati, inoccupati, in cassa integrazione	12 mesi	
	• Formazione e orientamento o Inserimento/reinserimento: disabili, soggetti svantaggiati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) 	
	• Estivi: studenti	3 mesi	
Campania	• Formativi e di orientamento	6 mesi	1 mese
	• Inserimento/reinserimento lavorativo: disoccupati, inoccupati, in cassa integrazione	12 mesi	
	• Orientamento e formazione o di inserimento o reinserimento: soggetti disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) 	
Emilia Romagna	• Formativi e di orientamento	6 mesi	-
	• Inserimento o di reinserimento al lavoro: disoccupati, persone in mobilità o in cassa integrazione e inoccupati	12 mesi	
	• Orientamento e formazione/inserimento e reinserimento: in persone con disabilità, persone svantaggiate e richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o umanitaria e persone in percorsi di protezione sociale	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) 	
Friuli Venezia	• Formativo e di orientamento	6 mesi	2 mesi

Giulia	• Inserimento o reinserimento al lavoro: inoccupati, disoccupati o in mobilità	6 mesi	
	• Formativo e di orientamento: soggetti svantaggiati	<ul style="list-style-type: none"> • 18 mesi • 24 mesi (disabili) 	
Lazio	• Formativi e di orientamento	6 mesi	-
	• Inserimento o reinserimento: disoccupati, in mobilità, le persone inoccupate, in cassa integrazione	12 mesi	
	• Orientamento e formazione/inserimento o reinserimento: disabili; persone svantaggiate; richiedenti asilo; persone titolari di protezione internazionale	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) prorogabile di altri 12, per i soggetti di cui all'art. 13 comma 1, lett. a, della l. n. 68/1999 	
Liguria	• Formativi e di orientamento	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi • 12 (disabili) 	2 mesi
	• Inserimento o reinserimento al lavoro: inoccupati; disoccupati mobilità; persone con disabilità; soggetti svantaggiati, compresi i condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, nonché i richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; i soggetti svantaggiati, nel cui ambito sono compresi lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) 	
	• Estivi di orientamento	Sospensione delle lezioni	-
Lombardia	• Formativi e di orientamento	6 mesi	-
	• Inserimento/reinserimento al lavoro: inoccupati, disoccupati, lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto	12 mesi	

	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento o inserimento/reinserimento: disabili, persone svantaggiate 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 (disabili) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estivi di orientamento 	3 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Tirocini formativi curriculari 	Stabilita dalle disposizioni degli ordinamenti di studio o dei piani formativi per i tirocini curriculari	
Marche	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento 	6 mesi	-
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento/reinserimento al lavoro: disoccupati (anche in mobilità) e inoccupati, in cassa integrazione a zero ore 	6 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento e inserimento/reinserimento al lavoro: soggetti svantaggiati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale 	12 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento e di inserimento/reinserimento al lavoro: disabili 	24 mesi	
Molise	<ul style="list-style-type: none"> • Formativo e di orientamento 	Da definire con successiva delibera attuativa	Da definire con successiva delibera attuativa
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento al lavoro: soggetti inoccupati 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Reinserimento al lavoro: disoccupati e i lavoratori in mobilità, sospesi in regime di cassa integrazione 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento: disabili, persone svantaggiate, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale 		
Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento 	6 mesi	-
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento/reinserimento lavorativo: inoccupati, disoccupati, sospesi in regime di CIG, mobilità 	6 mesi	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tirocini rivolti a disabili, soggetti svantaggiati e particolarmente svantaggiati 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estivi: studenti iscritti di ogni ordine e grado e all'Università 	3 mesi	
Puglia	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento 	6 mesi + 30 giorni	-
	<ul style="list-style-type: none"> • Estivi e di orientamento 	3 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento/reinserimento al lavoro per inoccupati, disoccupati 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (immigrati richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, disabili) 	
Sicilia	<ul style="list-style-type: none"> • Formativi e di orientamento 	6 mesi	-
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento o reinserimento al lavoro: inoccupati o disoccupati o in mobilità o cassa integrazione 	12 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientamento e/o di inserimento o reinserimento al lavoro: soggetti con disabilità, soggetti svantaggiati, soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria e a soggetti in percorsi di protezione sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 mesi (disabili) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estivi di orientamento 	3 mesi	
Toscana	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione e orientamento 	6 mesi	2 mesi
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento: soggetti inoccupati 	12 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Reinserimento lavorativo: disoccupati e in mobilità, e in cassa integrazione guadagni 	12 mesi	
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento o reinserimento al lavoro: soggetti svantaggiati, diversi da quelli di cui all'art. 17 ter, comma 8 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi • 24 (disabili) 	
Trento	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione e orientamento; 	6 mesi	-
	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento/reinserimento: inoccupati e disoccupati, soggetti 	12 mesi	

	in cassa integrazione guadagni		
	• Inserimento/reinserimento: disabili	24 mesi	
	• Inserimento/reinserimento: svantaggiati coinvolti in processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità, e soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale	12 mesi	
	• Estivi	3 mesi	
Umbria	Da definire con successiva delibera attuativa		
Veneto	• Formativo e di orientamento	6 mesi	2 mesi
	• Inserimento/reinserimento lavorativo: disoccupati, inoccupati, sospesi in regime di cassa integrazione, soggetti svantaggiati	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi (inoccupati, disoccupati) • 9 mesi (persone svantaggiate) • 12 mesi (svantaggiati) • 24 mesi (disabili) 	
	• Estivi di orientamento	3 mesi	

Tabella 2 – Soggetti promotori

Regioni/Province autonome	Soggetti promotori	I soggetti autorizzati ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 possono?
Abruzzo	<ul style="list-style-type: none"> • Università • Istituzioni scolastiche • Comunità terapeutiche e cooperative sociali iscritte nell'albo regionale • Enti pubblici che si occupano di servizi per l'inserimento dei disabili • Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori • Enti bilaterali 	No

	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro • Associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato 	
Basilicata	Si vedano le Linee-guida	-
Bolzano	<ul style="list-style-type: none"> • Area formazione professionale • Centri di mediazione della Ripartizione lavoro 	No
Calabria	<ul style="list-style-type: none"> • Azienda Calabria Lavoro • Centri per l'impiego • Soggetti accreditati per l'erogazione di servizi al lavoro • Università • Enti pubblici di ricerca • Istituzioni scolastiche • Centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento • Agenzie regionali per il diritto allo studio • Soggetti accreditati alla formazione professionale e/o orientamento • Comunità terapeutiche, enti ausiliari, cooperative sociali • Associazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale • Parchi nazionali e regionali • Servizi di inserimento lavorativo per disabili • Istituzioni formative private, senza scopo di lucro • Soggetti autorizzati all'intermediazione ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Ministero del lavoro e delle politiche sociali 	Sì
Campania	<ul style="list-style-type: none"> • Centri per l'impiego • Agenzia regionale per il lavoro e l'istruzione (Arlas) 	Sì

	<ul style="list-style-type: none"> • Università • Istituzioni scolastiche • Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e orientamento • Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, operanti in regime di convenzione con la Regione ovvero da essa accreditate e autorizzate • Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali iscritte negli appositi albi • Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione • Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 o dalla Regione ai sensi della l.r. n. 14/2009 	
Emilia Romagna	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti pubblici e privati accreditati alla gestione dei servizi per l'impiego • Università • Istituzioni scolastiche statali e paritarie • Soggetti accreditati dalla Regione per l'erogazione della formazione professionale • Azienda regionale per il diritto agli studi superiori (ER.GO) • Comuni in forma singola o associata, comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali • Aziende sanitarie locali • Comuni, associazioni e enti autorizzati dalla Regione 	No
Friuli Venezia Giulia	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi del lavoro delle Province • Università • Enti di formazione accreditati 	No

	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzioni scolastiche • Istituti tecnici superiori • Strutture regionali di orientamento • Cooperative sociali iscritte nello specifico albo regionale • Servizi di integrazione lavorativa 	
Lazio	<ul style="list-style-type: none"> • Centri per l'impiego • Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro • Agenzie regionali per il lavoro • Università • Istituzioni scolastiche • Fondazioni di istruzione tecnica superiore • Centri di orientamento al lavoro • Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale o di orientamento ovvero centri accreditati all'erogazione di attività di formazione professionale o di orientamento o accreditati secondo le disposizioni di altre Regioni o Province autonome • Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione o per il tramite di specifiche disposizioni di altre Regioni o Province autonome • Comunità terapeutiche inserite nell'elenco ufficiale del Dipartimento delle politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri e cooperative sociali iscritte all'albo regionale • Servizi di inserimento lavorativo per i disabili gestiti da enti pubblici delegati dalle Regioni o Province autonome 	Sì

	<ul style="list-style-type: none"> • Aziende sanitarie locali con riferimento a soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale • Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 	
Liguria	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi per l'impiego • Università • Istituzioni scolastiche • Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, centri operanti in regime di convenzione o contratto con la Regione o la Provincia competente, nonché organismi di formazione professionale accreditati • Soggetti appartenenti al sistema integrato di servizi sociali e socio-sanitari • Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di specifica autorizzazione regionale • Organismi iscritti nell'elenco regionale degli operatori accreditati ai servizi per il lavoro • Soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Soggetti autorizzati a livello regionale • Ministero del lavoro e delle politiche sociali 	Sì
Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzioni scolastiche e enti regionali accreditati ai servizi di istruzione e formazione professionale e/o ai servizi al lavoro • Enti regionali autorizzati ai servizi per il lavoro, tra i quali rientrano 	Sì

	<p>gli autorizzati speciali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enti autorizzati a livello nazionale ai servizi per il lavoro ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Comunità terapeutiche e cooperative sociali, purché iscritte negli specifici albi regionali • Ministero del lavoro e delle politiche sociali 	
Marche	<ul style="list-style-type: none"> • Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF) • Università; • Istituzioni scolastiche • Enti di formazione accreditati dalla Regione • Soggetti autorizzati all'attività d'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro dalla Regione • Soggetti autorizzati all'attività d'intermediazione dal Ministero del lavoro ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i. • Cooperative sociali, comunità terapeutiche, enti ausiliari, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove previsti • Ministero del lavoro e delle politiche sociali 	Sì
Molise	Da definire con successiva delibera attuativa	-
Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> • Province e centri per l'Impiego • Università • Istituzioni scolastiche • Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione • Soggetti pubblici e privati accreditati alla gestione dei servizi per il lavoro • Soggetti accreditati per l'erogazione di servizi di formazione professionale e di 	Sì

	<p>orientamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Comunità terapeutico-riabilitative e cooperative sociali iscritte nei relativi elenchi regionali, enti gestori istituzionali delle attività socio-assistenziali • Aziende sanitarie locali • Comuni, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, nonché associazioni e enti autorizzati all'esercizio di funzioni di intermediazione e di connesse funzioni orientative • Enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lett. h, del d.lgs. n. 276/2003 • Ministero del lavoro e delle politiche sociali 	
Puglia	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi per l'impiego • Università • Istituzioni scolastiche • Uffici scolastici regionali e provinciali • Centri pubblici, o a partecipazione pubblica, di formazione professionale e/o orientamento accreditati • Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali • Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici accreditati dalla Regione • Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione • Soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 	Sì

	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti accreditati ai sensi dell'art. 5 della l.r. n. 25/2011 e del regolamento regionale 22 ottobre 2012, n. 28, come modificato dal regolamento regionale 27 dicembre 2012, n. 34 	
Sicilia	<ul style="list-style-type: none"> • Centri per l'impiego • Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Soggetti accreditati alla attività di intermediazione • Soggetti accreditati ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 • Università • Istituzioni scolastiche • Provveditorati agli studi • Aziende sanitarie locali • Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative purché inseriti nell'apposito albo regionale 	Sì
Toscana	<ul style="list-style-type: none"> • Centri per l'impiego • Enti bilaterali • Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori • Università • Cooperative iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali e dei consorzi • Soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro • Associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato 	No
Trento	<ul style="list-style-type: none"> • Provincia anche tramite soggetti a tal fine accreditati • Università • Istituzioni scolastiche • Istituzioni scolastiche e formative provinciali e paritarie 	No

	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità terapeutiche, cooperative sociali iscritte al registro delle cooperative, enti non lucrativi che hanno come finalità statutaria la tutela di soggetti disabili, svantaggiati o immigrati • Agenzia del lavoro • Comuni e comunità 	
Umbria	Da definire con successiva delibera attuativa	-
Veneto	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi per l'impiego delle Province • Organismi accreditati ai servizi per il lavoro • Organismi di formazione professionale accreditati • Università • ULSS tramite il proprio Servizio integrazione lavorativa • Cooperative sociali di tipo A iscritte nell'albo regionale • Istituzioni scolastiche di secondo grado statali e paritarie 	No

Tabella 3 – Indennità di partecipazione

Regioni/Province autonome	Indennità di partecipazione
Abruzzo	Minimo 600 euro
Basilicata	Minimo 300 euro*
Bolzano	<p>Tirocini di orientamento e formazione 3 euro ai minori di 18 anni 4 euro ai maggiorenni Maggiorazione di un euro all'ora se la sede del tirocinio si trova al di fuori del Comune di residenza o domicilio</p> <p>Tirocinio di inserimento/reinserimento Minimo 400 euro</p>
Calabria	Minimo 400 euro
Campania	Minimo 400 euro
Emilia Romagna	Minimo 450 euro

Friuli Venezia Giulia	Minimo 300 euro (20 ore settimanali) Minimo 500 euro (40 ore settimanali)
Lazio	Minimo 400 euro, a fronte di una partecipazione minima del 70% su base mensile; in misura proporzionale se inferiore a tale percentuale
Liguria	Minimo 400 euro
Lombardia	Minimo 400 euro Minimo 300 euro (buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa ovvero qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore a 4 ore) Qualora il soggetto ospitante sia una pubblica amministrazione si applica almeno un'indennità forfettaria di 300 euro
Marche	Minimo 350 euro, al superamento della soglia del 75% delle presenze mensili
Molise	È necessario attendere la delibera attuativa
Piemonte	Minimo 300 euro (20 ore settimanali) Minimo 600 euro (40 ore settimanali)
Puglia	Minimo 450 euro
Sicilia	Minimo 300 euro, a fronte della partecipazione pari ad almeno il 70%
Toscana	Minimo 500 euro
Trento	È necessario attendere la delibera attuativa
Umbria	È necessario attendere la delibera attuativa
Veneto	Minimo 400 euro Minimo 300 euro (buoni pasto o servizio mensa) Nei tirocini in cui si preveda un impegno orario mensile fino a 80 ore, la misura dell'indennità da corrispondere al tirocinante è ridotta del 50%

** Non è chiaro se il recepimento sia sufficiente per definire in 300 euro l'indennità o se, invece, occorrono i provvedimenti attuativi*

Tabella 4 – Limiti numerici

Regioni/Province autonome	Limiti numerici
Abruzzo	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato • 0: 0 tirocinanti

	<ul style="list-style-type: none"> • Tra 1 e 6: 1 tirocinante • Tra 7 e 19: 2 tirocinanti • Oltre 19: numero di tirocinanti pari al 10%
Basilicata	Si vedano le Linee-guida
Bolzano	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none"> • Tra 0 e 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Calabria	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a termine, purché la durata sia pari ad almeno la durata del tirocinio, e soci delle società cooperative <ul style="list-style-type: none"> • Tra 0 e 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti pari al 10%
Campania	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none"> • 0: 0 tirocinanti (eccetto artigiani con soci o collaboratori familiari: 1 tirocinante) • Tra 1 e 4: 1 tirocinante • Tra 5 e 8: 2 tirocinanti • Tra 9 e 12: 3 tirocinanti • Tra 13 e 16: 4 tirocinanti • Tra 17 e 20: 5 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti tra 6 e il 20%
Emilia Romagna	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none"> • Fino a 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Friuli Venezia Giulia	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none"> • 0: 0 tirocinanti (eccetto artigiani, aziende agricole a conduzione familiare e studi di professionisti: 1) • Tra 1 e 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 19: 2 tirocinanti • Oltre 19: numero di tirocinanti pari al 10%
Lazio	Basati sul numero di dipendenti e soci delle cooperative <ul style="list-style-type: none"> • Fino a 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Liguria	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none"> • Tra 0 e 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti

	<ul style="list-style-type: none"> • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Lombardia	<p>Basati sul numero di titolari di impresa e coadiuvanti, liberi professionisti singoli o associati, lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi, soci lavoratori di cooperative; per i rapporti non a tempo indeterminato deve essere rispettato il limite minimo di durata di 12 mesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tra 0 a 5: 1 tirocinante; • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti; • Oltre 20: numero di tirocinanti pari al 10%
Marche	<p>Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tra 0 e 5: 1 tirocinante • Tra 6 a 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti pari al 10%
Molise	Da definire con successiva delibera attuativa
Piemonte	<p>Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, determinato superiore a 6 mesi, in proporzione al periodo contrattuale di riferimento, assunti con contratto stagionale di durata non inferiore a 3 mesi, soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 (ivi compresi gli imprenditori e i liberi professionisti): 1 tirocinante • Fino a 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Puglia	<p>Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fino a 5: 1 tirocinante • Tra 6 e 20: 2 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Sicilia	<p>Limiti numerici (basati su numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fino a 5: 2 tirocinanti • Tra 6 e 20: 4 tirocinanti • Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 20%
Toscana	<p>Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato e soci lavoratori delle società cooperative</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0: 0 tirocinanti (aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale: 1 tirocinante) • Tra 1 e 6: 1 tirocinante • Tra 7 e 19: 2 tirocinanti • Oltre 19: numero di tirocinanti pari al 10%

	<ul style="list-style-type: none">• I soggetti ospitanti pubblici: massimo 10% del personale dipendente a tempo indeterminato
Trento	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none">• 0 dipendenti: 0 tirocinanti (artigiani: 1 tirocinante)• Tra 1 e 5 dipendenti: 1 tirocinante• Tra 6 e 19: 2 tirocinanti• Oltre 19: numero di tirocinanti non superiore al 10%
Umbria	Da definire con successiva delibera attuativa
Veneto	Basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none">• 0: 1 tirocinante• Tra 1 e 5 dipendenti: 1 tirocinante• Tra 6 e 20: 2 tirocinanti• Oltre 20: numero di tirocinanti non superiore al 10%

Gli standard minimi delle Linee-guida

di Matteo Monetti

1. Introduzione

La legge n. 92/2012 ha disposto, tramite l'articolo 1, commi 34-36, che la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano definisca un quadro nazionale sui tirocini formativi e di orientamento. La Conferenza ha raggiunto un accordo per la definizione di Linee-guida in materia di tirocini il 24 gennaio 2013.

Da tale data è scattato l'obbligo per le Regioni e le Province autonome di recepire le suddette Linee-guida entro 6 mesi. Tale misura è resa necessaria al fine di uniformare la regolamentazione regionale in materia di tirocini, considerando anche il vuoto normativo di alcune realtà. Inoltre l'accordo, seguendo le indicazioni del documento comunitario *Un quadro di qualità per i tirocini*, si muove nella direzione di limitare gli abusi ed incentivare l'occupabilità dei giovani. Le Linee-guida, quindi, forniscono standard minimi di carattere disciplinare che lasciano inalterata la facoltà per gli attori istituzionali regionali e provinciali di fissare disposizioni di maggior tutela.

2. Principi comuni in materia di tirocini: definizioni e tipologie

Definito il tirocinio come misura formativa di politica attiva, le Linee-guida vengono a disciplinare solo tre diverse tipologie di stage:

- tirocini formativi e di orientamento rivolti a soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro 12 mesi;
- tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro i cui destinatari sono disoccupati, inoccupati, lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione;
- tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale.

Rimangono esclusi dal campo di applicazione dell'accordo di gennaio:

- tirocini curriculari;
- periodi di pratica professionale e tirocini previsti per l'accesso alle professioni;
- tirocini transnazionali;
- tirocini per soggetti extra-comunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;
- tirocini estivi;
- tirocini formativi attivati dalle cooperative sociali ex articolo 2, comma 1, lettera *f*, decreto interministeriale n. 142/1998 e per le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*, della legge n. 381/1991.

3. Durata del tirocinio

Al fine di limitare gli abusi, viene indicata una durata massima a seconda della tipologia di tirocinio. In particolare si prevede:

- per i tirocini formativi e di orientamento massimo 6 mesi;
- per i tirocini di inserimento/reinserimento massimo 12 mesi;
- per i tirocini in favore di soggetti svantaggiati massimo 24 mesi.

Tali limiti temporali sono comprensivi di eventuali proroghe. In ogni caso è fatta salva la possibilità di sospendere lo stage per maternità o malattia lunga – ovvero di durata pari o superiore a 1/3 del tirocinio – senza che tale periodo concorra al computo della durata massima consentita.

4. Soggetti promotori

I soggetti promotori sono le istituzioni che garantiscono la correttezza dello stage e la trilateralità del rapporto. Stante la facoltà di modificare o

integrare la lista fornita dalle Linee-guida, vengono individuati alcuni di questi soggetti abilitati, ossia:

- servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione;
- soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Soggetti ospitanti

I soggetti presso i quali viene realizzato il tirocinio possono essere sia enti pubblici che privati. Questi non possono realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, fatta salva la possibilità di prorogarlo entro i limiti di durata stabiliti dalle Linee-guida; tuttavia possono attuare più tirocini per il medesimo profilo professionale. Non solo. È vietato adibire lo stagista ad attività non coerenti con il progetto formativo.

I soggetti ospitanti devono adempiere ad alcuni obblighi. È necessario infatti che siano in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e non abbiano effettuato licenziamenti (fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo o specifici accordi sindacali nei 12 mesi precedenti all'attivazione del tirocinio). Inoltre non possono avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa.

In ogni caso l'ente ospitante può realizzare non più di uno stage con il medesimo tirocinante.

6. Modalità di attivazione

Il tirocinio si caratterizza per essere una convenzione stipulata da tre parti: soggetto promotore, soggetto ospitante, tirocinante.

Risulta essere centrale per l'attivazione dello stage il piano formativo, il quale deve essere sottoscritto da tutte le parti e contenere anagrafica, elementi descrittivi del tirocinio, specifiche del progetto formativo e diritti e doveri delle parti coinvolte nel progetto di tirocinio.

7. Garanzie assicurative

Nell'arco della prestazione lavorativa, i tirocinanti sono tutelati dall'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro.

Vengono garantite sia la responsabilità civile verso i terzi, sia tutte le attività svolte dallo stagista al di fuori dell'azienda o amministrazione pubblica rientranti nel progetto formativo. È il soggetto promotore che si fa carico di quest'onere, salvo diverse disposizioni da indicare nella convenzione di tirocinio.

8. Comunicazioni obbligatorie

È obbligatorio che il soggetto ospitante trasmetta comunicazione di inizio attività. Viene precisato, ed è bene ricordare, che tale adempimento è necessario pur non costituendo il tirocinio un rapporto di lavoro.

9. Modalità di attuazione

È necessario garantire la qualità del tirocinio e per fare questo ognuna delle parti coinvolte deve adempiere a precisi compiti.

Il soggetto promotore dovrà favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio, soprattutto nella fase di avvio, gestendo le procedure

amministrative e predisponendo il progetto formativo, individuerà un referente o tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio, monitorerà l'andamento dell'esperienza di tirocinio, rilascerà un'attestazione dei risultati specificando le competenze eventualmente acquisite e redigerà annualmente un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, contribuendo al monitoraggio territoriale.

Quanto al soggetto ospitante, dovrà stipulare la convenzione in collaborazione con il soggetto promotore e definire con esso il progetto formativo. Inoltre è tenuto a designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, ad assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto e a valutare l'esperienza svolta dal tirocinante.

Infine il tirocinante avrà l'obbligo di attenersi a quanto previsto nel progetto formativo, svolgendo le attività concordate con il tutor.

Vengono posti, inoltre, alcuni precisi limiti numerici per il soggetto ospitante, in relazione alla propria dimensione.

In particolare:

- per le unità operative con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato un tirocinante;
- per le unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 20 non più di 2 tirocinanti contemporaneamente;
- per le unità operative con 21 o più dipendenti a tempo indeterminato i tirocinanti devono essere in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.

In ogni caso, il numero di tirocini attivabile contemporaneamente in proporzione alle dimensioni del soggetto ospitante dovrà essere definito attraverso le discipline delle Regioni e delle Province autonome.

Sono esclusi da tali limitazioni numeriche i tirocini in favore di soggetti disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo o protezione internazionale.

Nel caso in cui il soggetto ospitante sia una azienda o una realtà pubblica multilocalizzata, il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione o Provincia autonoma presso cui si realizza. È possibile tuttavia prevedere deroghe a questo principio generale. Nel caso di tirocinio che richiede attività formative in più Regioni, invece, si applica la normativa della Regione o Provincia autonoma in cui è attivato il tirocinio stesso.

10. Tutorship

Il tutor è la figura individuata che ha il compito di seguire il tirocinante durante il suo percorso, garantendo sulla genuinità della relazione e sul perseguimento di determinati obiettivi.

Vi è un referente designato dal soggetto promotore con funzioni di collaborazione alla stesura del progetto formativo, di coordinamento dell'organizzazione, di programmazione del percorso di tirocinio e di monitoraggio. Inoltre tale figura acquisisce dal tirocinante elementi in merito all'esperienza svolta ed agli esiti della stessa e concorre così alla redazione dell'attestazione finale.

Anche il soggetto ospitante nomina un tutor, responsabile dell'attuazione del piano formativo e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante. In particolare questi deve promuovere l'acquisizione delle competenze secondo le previsioni del progetto formativo, aggiornare la documentazione relativa, accompagnare e supervisionare l'intero percorso formativo.

Il tutor deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate in modo tale da assicurare il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio e può accompagnare fino ad un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente.

I due tutor designati collaborano assieme definendo le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento. Inoltre garantiscono sia il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante (*in itinere* e a conclusione), sia il processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze eventualmente acquisite dal tirocinante.

11. Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

L'attestazione dell'attività svolta e la relativa descrizione delle competenze acquisite sono rilasciate al termine del tirocinio da parte del soggetto promotore, tenendo conto delle indicazioni fornite dal soggetto ospitante.

Al termine dello stage, il tirocinante dovrà aver partecipato ad almeno il 70% della durata prevista dal progetto formativo. Soddisfatta questa

condizione, l'esperienza di tirocinio dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino.

12. Indennità di partecipazione

L'indennità di partecipazione è forse l'innovazione più discussa e rilevante tra le novità apportate dalla legge n. 92/2012 e quindi dalle Linee-guida. Infatti viene prevista un'indennità di importo non inferiore a 300 euro lordi mensili, giustificando tale disposizione con la volontà di evitare un uso distorto dell'istituto. Rimangono esclusi da detta indennità i lavoratori già fruitori di ammortizzatori sociali.

Nel caso che il soggetto ospitante sia una pubblica amministrazione, vi è la possibilità di prevedere misure agevolative e forme di forfettizzazione. In generale, però, una pubblica amministrazione può attivare un tirocinio solo se la spesa per l'indennità è coperta con i fondi *ad hoc* del 2011 e/o con fondi dedicati alle attività formative, ferma restando la possibilità di ulteriori finanziamenti.

13. Monitoraggio

Viene promosso un monitoraggio da parte delle amministrazioni titolari attraverso le comunicazioni obbligatorie e da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che predispone annualmente un report nazionale con il supporto di Isfol e Italia Lavoro.

14. Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Viene rimarcata la necessità di promuovere il corretto utilizzo dei tirocini, prevenendo così ogni forma di abuso. Proprio per tale motivo vengono garantite verifiche e previste sanzioni.

Nel caso in cui il tirocinio non risulti conforme alla nuova regolamentazione regionale, il rapporto verrà riqualificato come di natura subordinata, applicando altresì sanzioni amministrative e disponendo il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Anche la mancata corresponsione dell'indennità comporterà una sanzione amministrativa il cui ammontare sarà proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di mille ad un massimo di 6 mila euro.

Le Regioni provvedono con i propri atti regolamentativi a predisporre sanzioni in caso di inadempienza da parte dei soggetti promotori.

Tirocini: una regolamentazione a macchia di leopardo

di Francesca Fazio

1. Introduzione

A distanza di ormai nove mesi dall'approvazione delle Linee-guida sui tirocini in sede di Conferenza Stato-Regioni e dopo tre mesi dalla scadenza fissata per il loro recepimento (24 luglio 2013), il quadro normativo regionale sui tirocini mostra 17 Regioni e 2 Province autonome che hanno provveduto a recepire le Linee-guida, sebbene non tutte in maniera completa, e 2 Regioni che non hanno ancora pubblicato alcuna regolamentazione ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Al 15 di ottobre 2013.

Figura 1 – Mappa del recepimento regionale delle Linee-guida



Fonte: ADAPT

Le Regioni adempienti ⁽²⁾ che si sono dotate di una normativa completa, più o meno fedele alle Linee-guida, sono Abruzzo, Toscana ⁽³⁾, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia ⁽⁴⁾, Marche, Piemonte, Sicilia e Veneto. Solo formalmente adempienti, in quanto hanno emanato una legge di recepimento delle Linee-guida, ma rimandano a successivi documenti attuativi per la regolamentazione di aspetti fondamentali dei tirocini sono invece Basilicata, Molise, Puglia,

⁽²⁾ Le cui normative possono considerarsi ufficiali essendo state pubblicate sui rispettivi bollettini regionali.

⁽³⁾ Abruzzo e Toscana possono essere considerate Regioni anticipatrici delle Linee-guida, in quanto le loro regolamentazioni, risalenti al 2012, sono coerenti con le stesse.

⁽⁴⁾ La normativa della Regione Lombardia è in corso di pubblicazione sul *BUR* e non è ancora operativa. Gli indirizzi entreranno in vigore 30 giorni dopo la pubblicazione dei decreti dirigenziali che definiscono i modelli di convenzione di tirocinio e progetto formativo individuale.

Umbria e Provincia autonoma di Trento. Nel caso della Liguria la normativa è completa, tuttavia si attende l'emanazione degli atti contenenti la convenzione e il progetto formativo per l'entrata in vigore della nuova regolamentazione. Infine, risulta parzialmente adempiente anche la Provincia autonoma di Bolzano, perché la nuova normativa sui tirocini non disciplina in realtà tutte le tipologie indicate dalle Linee-guida, lasciando fuori i tirocini formativi e di orientamento per giovani che hanno conseguito un titolo di studio entro 12 mesi (si veda la scheda e il commento relativo per un approfondimento). Risultano invece inadempienti le Regioni la cui normativa non è stata ancora pubblicata: Sardegna e Valle d'Aosta.

Nonostante manchi ancora all'appello, tra inadempimenti e adempimenti solo formali, la normativa di 7 Regioni italiane, la situazione rappresenta comunque un passo in avanti rispetto al recente passato. Il quadro all'inizio di quest'anno mostrava, infatti, appena 7 Regioni che disponevano di una disciplina autonoma e completa sui tirocini, mentre le altre rimandavano a leggi nazionali o non disponevano di alcuna indicazione (si veda [S. FACELLO, F. FAZIO, *La mappa aggiornata dei tirocini formativi e di orientamento in Italia*, in S. FACELLO, F. FAZIO \(a cura di\), *Verso linee-guida condivise per i tirocini?*, Boll. Spec. ADAPT, 2013, n. 1](#)). Le Linee-guida dello scorso 24 gennaio e, ancor prima, le previsioni della legge Fornero, oltre alla sentenza costituzionale che rimarca l'esclusiva competenza regionale in materia, sono servite come scossa per l'iniziativa regionale. Anche se, come visto, non ovunque. Inoltre, nonostante l'obiettivo delle Linee-guida fosse la creazione di una disciplina omogenea dei tirocini a livello nazionale, si osserva ancora molta eterogeneità inter- e intra-regionale. Di seguito si descrive sinteticamente questa eterogeneità, attraverso i punti-chiave delle Linee-guida che sono stati oggetto di maggior differenziazione.

2. Principi comuni in materia di tirocini: definizioni e tipologie

Nella maggior parte dei casi le Regioni hanno provveduto a disciplinare tre tipologie di tirocinio, come previsto dalle Linee-guida. Tuttavia, esistono alcune differenziazioni.

Innanzitutto il caso della Regione Lombardia, la cui regolamentazione disciplina sia i tirocini curriculari che extra-curriculari.

Si distingue poi notevolmente il caso della Provincia autonoma di Bolzano, la cui nuova regolamentazione non disciplina i tirocini formativi e di orientamento, che rimangono invece disciplinati dalla convenzione-quadro del 2001. Quelli che Bolzano chiama – non senza confusione – “tirocini di orientamento e formazione” sono infatti destinati a soggetti svantaggiati, inoccupati e disoccupati, ovvero a soggetti cui le Linee-guida riconducono i tirocini di inserimento/reinserimento.

Alcune normative – Calabria, Liguria, Lombardia, Piemonte, Puglia, Sicilia, Provincia di Trento e Veneto – intervengono anche sui tirocini estivi, mentre le altre, coerentemente con le Linee-guida, non li disciplinano.

Vi sono poi differenziazioni più sottili, come la Regione Marche, che, con riguardo ai tirocini di inserimento/reinserimento per cassintegrati, specifica «a zero ore».

3. Durata

Con riguardo alle durate, la maggior parte delle Regioni ha rispettato le suddette indicazioni, con alcune eccezioni. La prima, derivante dalla diversa individuazione delle tipologie di tirocinio, riguarda Bolzano, che prevede una durata massima di 500 ore per tirocini di orientamento e formazione in favore di soggetti svantaggiati e una durata da uno a 24 mesi per i tirocini di inserimento/reinserimento, con il paradosso che sembrano esclusi dalla maggior durata (24 mesi) i soggetti disabili (si rinvia alla scheda di dettaglio per un approfondimento).

La Regione Friuli Venezia Giulia ha previsto una durata leggermente più lunga, rispetto alle Linee-guida, per i tirocini di inserimento/reinserimento a favore di soggetti svantaggiati (fino a 18 mesi), mentre la Regione Lazio ha disposto che per i soggetti disabili il tirocinio possa durare 24 mesi, prorogabili di altri 12 per i soggetti rientranti nelle condizioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a, della legge n. 68/1999 ⁽⁵⁾. La Liguria non distingue categoricamente per tipologie di soggetti, ma, all'interno

⁽⁵⁾ Lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al TU delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con d.P.R. n. 915/1978, e successive modificazioni, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità.

delle stesse, pone varianti di durata a seconda della tipologia di tirocinio intrapresa: i tirocini per disabili, se rientranti nella tipologia "orientamento e formazione", possono durare fino a 12 mesi, se rientranti in quella di "inserimento/reinserimento" fino a 24 mesi.

Marche, Piemonte e Veneto si differenziano invece dalle Linee-guida con riferimento alla durata dei tirocini di inserimento/reinserimento in favore di disoccupati, inoccupati e in cassa integrazione: questi possono durare al massimo 6 mesi, al posto dei 12 indicati dalle Linee-guida. La Regione Veneto inoltre distingue i soggetti svantaggiati, i cui tirocini possono durare (coerentemente con le Linee-guida) massimo 12 mesi, dalle «categorie particolari di persone svantaggiate», ovvero dai soggetti svantaggiati ai sensi del regolamento comunitario n. 800/2008, i cui tirocini invece possono durare solo fino a 9 mesi proroghe comprese. In Lombardia, la durata dei tirocini curricolari viene stabilita dalle disposizioni dei relativi piani formativi ovvero degli ordinamenti di studio. Quanto a Molise e Umbria, la durata deve ancora essere prevista da delibere attuative. Inoltre, se nelle Linee-guida non è indicata l'obbligatorietà di una durata minima, le seguenti Regioni hanno ritenuto opportuno prevederla: Abruzzo (2 mesi), Campania (un mese), Friuli Venezia Giulia (2 mesi), Liguria (2 mesi), Toscana (2 mesi) e Veneto (2 mesi).

4. Soggetti promotori

Le Regioni hanno fatto particolarmente uso della propria autonomia decisionale con riferimento all'individuazione dei soggetti promotori, determinando situazioni differenti con riguardo ai soggetti che possono attivare un tirocinio. Nonostante le Linee-guida includano i soggetti autorizzati all'intermediazione di lavoro a livello nazionale ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003, non tutte le Regioni hanno accolto questo suggerimento, volto, invero, alla creazione di sinergia fra regimi di accreditamento regionale e autorizzazione nazionale sotto il minimo comun denominatore di un migliore incontro fra domanda e offerta di lavoro (inteso in senso ampio fino ad accogliere gli strumenti di transizione scuola/lavoro).

Secondo le nuove normative regionali le agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale (e gli altri soggetti previsti ai sensi dello stesso decreto

legislativo) possono essere soggetti promotori di tirocinio in Calabria, Campania, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia e Sicilia, mentre questa possibilità è esclusa in Abruzzo, Bolzano, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Trento e Veneto. Restano ancora in sospeso, in attesa della pubblicazione di ulteriori atti amministrativi, Basilicata, Molise e Umbria, oltre alle Regioni che non hanno ancora provveduto a recepire le Linee-guida.

Abruzzo e Toscana, nonostante non includano i soggetti autorizzati a livello nazionale (ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003), prevedono che anche le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e gli enti bilaterali possano promuovere tirocini; il Piemonte include esplicitamente questi ultimi fra i propri soggetti promotori.

Inoltre, Calabria, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche e Piemonte dispongono che anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso sostenga programmi e sperimentazioni riguardanti l'attivazione di tirocini (anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti *in house*), possa promuovere tirocini in Regione. Si segnala poi l'unicità presente nella normativa calabrese, ovvero l'inserimento dei Parchi nazionali e regionali fra i possibili promotori di tirocinio (si veda in questo volume F. Fazio, *Calabria: ancora forestali?*).

Unica eccezione alla diffusa pluralità dei soggetti promotori è rappresentata dalla Provincia autonoma di Bolzano, dove, stante la nuova normativa, possono farsi promotori di tirocini solo l'Area formazione professionale (per i tirocini di orientamento e formazione) e i centri di mediazione della Ripartizione lavoro (per i tirocini di inserimento/reinserimento). Su questo tema Molise e Umbria devono ancora procedere con una definizione di dettaglio.

5. Soggetti ospitanti e limiti numerici

Tutte le Regioni prevedono, al fine di garantire la qualità dell'esperienza di tirocinio, che i soggetti ospitanti, pubblici o privati, debbano soddisfare i requisiti di regolarità con riguardo alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, alle norme sui disabili e all'applicazione del Ccnl. Previsione diffusa, al fine di contenere gli abusi, è quella che non possano ospitare tirocinanti i soggetti che, nei 12 mesi precedenti, abbiano effettuato licenziamenti (eccetto quelli per giusta causa o giustificato motivo

soggettivo) o avviato procedure di cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria per figure professionali analoghe a quelle del tirocinio.

Uniche Regioni a stabilire un periodo più lungo, rispetto ai 12 mesi di cui sopra, sono Toscana e Abruzzo, dove il periodo che deve intercorrere fra il licenziamento e/o la cassa integrazione e l'attivazione di tirocini (per uguali figure professionali) è doppio (24 mesi).

Con riguardo ai limiti numerici, le Linee-guida sono parametrize sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, e indicano specificamente:

- un tirocinante nelle unità fino a 5 dipendenti;
- non più di 2 tirocinanti contemporaneamente in quelle con un numero di dipendenti compreso fra 6 e 20;
- tirocinanti in misura non superiore al 10% del totale dei dipendenti nelle unità con oltre 20 dipendenti.

Sebbene la maggior parte delle Regioni rispetti le Linee-guida, anche su questo aspetto si riscontra ampia eterogeneità. Il tema cruciale di differenziazione appare essere la base di lavoratori su cui procedere al computo dei tirocinanti. Se, come visto, le Linee-guida prevedono di calcolare il numero dei tirocinanti in relazione al numero dei lavoratori a tempo *indeterminato*, Campania e Puglia, data la loro vocazione al settore turistico, stabiliscono che, in caso di aziende stagionali operanti in questo settore, anche i dipendenti a tempo *determinato* debbano concorrere al conteggio. La Regione Lombardia basa il computo dei limiti numerici su personale e collaboratori, includendovi titolari di impresa e coadiuvanti, liberi professionisti singoli o associati, lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari ad almeno 12 mesi, e soci lavoratori di cooperative. La Regione Lazio considera tutti i lavoratori subordinati e i soci di cooperativa, mentre in Piemonte si computa in relazione al numero di dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato superiore a 6 mesi (in proporzione al periodo contrattuale di riferimento), assunti con contratto stagionale di durata non inferiore a 3 mesi, nonché soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa. Anche in Sicilia i limiti numerici sono basati sul numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato. Sono inoltre doppi, rispetto alle Linee-guida, i limiti numerici stabiliti da Campania e Sicilia.

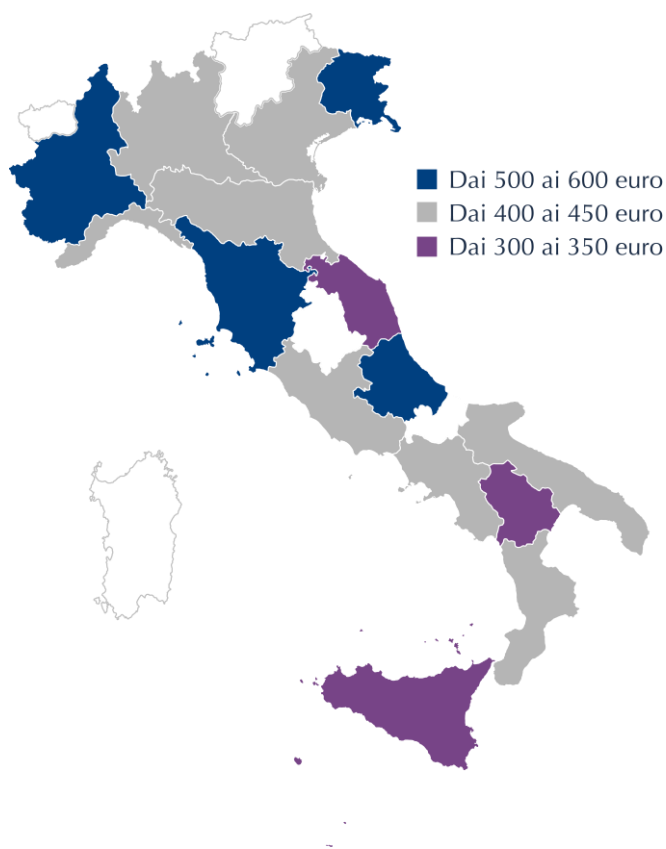
Altra differenziazione riguarda l'indicazione, talvolta assente, sulla possibilità di avviare tirocini in assenza di dipendenti. La Regione Abruzzo prevede che, in assenza di dipendenti non si possano attivare

tirocini; Friuli Venezia Giulia, Toscana e Trento, pur stabilendo «0 dipendenti: 0 tirocinanti», permettono una deroga nel caso di aziende artigiane, cui è concesso un tirocinante. Un vincolo importante è previsto infine dalla Regione Marche per i soggetti ospitanti di tirocini di inserimento/reinserimento, ovvero l'obbligatorietà di assumere almeno 1/3 di tali tirocinanti con un contratto di lavoro di durata almeno pari a quella del tirocinio stesso, pena l'impossibilità di attivare stage per un periodo di 12 mesi.

6. Indennità di partecipazione

L'elemento di maggior differenziazione fra le normative regionali, oltre ad essere il più dibattuto, è quello dell'indennità di partecipazione. Dopo anni di polemiche circa l'abusivismo connesso alla mancata corresponsione di un compenso, che ha spesso fatto passare in secondo piano il tema della formazione e dell'orientamento, con la legge Fornero si è stabilito per la prima volta che al tirocinante dovesse essere riconosciuto obbligatoriamente un rimborso, il cui ammontare minimo è stato definito dalle Linee-guida in 300 euro lordi mensili.

Figura 2 – Mappa dei tirocini per importo minimo della indennità di partecipazione



Fonte: ADAPT

La mappa dei tirocini, a seconda del compenso minimo, dipinge un quadro eterogeneo. Le Regioni più generose risultano Abruzzo e Piemonte, dove gli stage devono essere pagati minimo 600 euro, a seguire Toscana (500 euro), Friuli Venezia Giulia (500 euro), Emilia Romagna e Puglia (450 euro), Campania, Calabria, Lazio e Liguria (400 euro), Veneto e Lombardia (400 euro o 300 euro più i buoni pasto), Marche (350 euro) e infine Basilicata e Sicilia, che si sono attestate sul minimo indicato dalle Linee-guida. Per quanto riguarda Molise, Umbria e Provincia di Trento l'importo deve essere ancora stabilito da una delibera attuativa.

Particolari i casi di Piemonte e Friuli Venezia Giulia, dove l'indennità è stabilita a ore. Nel primo caso i tirocini dovranno essere pagati almeno 300 euro lordi per un massimo di 20 ore settimanali, aumentato proporzionalmente fino ad un minimo di 600 euro mensili nel caso di 40

ore settimanali. Nel secondo caso dovranno essere corrisposti almeno 300 euro per un impegno mensile di 20 ore e almeno 500 euro per un impegno fino a 40 ore settimanali. Una corrispondenza fra indennità economica e impegno in termini di tempo da parte del tirocinante è inoltre rilevabile nelle normative regionali del Lazio (dove l'indennità viene erogata per intero a fronte di una partecipazione minima ai tirocini del 70% su base mensile e, se inferiore, in modo proporzionale), del Veneto (dove l'indennità è ridotta del 50% a fronte di un impegno orario mensile fino a 80 ore) e della Lombardia (dove l'indennità decresce da 400 a 300 euro in caso l'impegno giornaliero non superi le 4 ore). Inoltre, nella stessa Regione, il tirocinio attivato da una pubblica amministrazione dovrà essere pagato almeno 300 euro mensili e, nel caso dei tirocini curricolari, si stabilisce che anche per questa tipologia possa essere eventualmente corrisposta una indennità di partecipazione. Infine, nella Provincia autonoma di Bolzano l'ammontare dell'indennità varia con l'età nel caso di tirocini di orientamento e formazione – 3 euro all'ora per i minorenni e 4 euro per i maggiorenni –, mentre per i tirocini di inserimento/reinserimento dovrà essere elargita una borsa lavoro di almeno 400 euro.

7. Monitoraggio

Sul fronte del controllo e monitoraggio dei tirocini si rileva la disponibilità, ai sensi delle previsioni di legge, di un sistema dedicato/apposito in tutte le Regioni analizzate, ma con diversi gradi di strutturazione e capacità di analisi. Infatti, per esigenze di monitoraggio e prevenzione del lavoro irregolare (come previsto dalla legge n. 296/2006 e chiarito dalla nota del Ministero del lavoro 14 febbraio 2007) tutte le tipologie di tirocinio, ad esclusione di quello curricolare, sono sottoposte all'obbligo di preventiva comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (comunicazione che può essere anche accentrata, presso la Regione dove è ubicata la sede legale, nel caso di imprese o entità multilocalizzate). Le Linee-guida sui tirocini hanno ribadito l'importanza della promozione, da parte delle Regioni, di un sistema di monitoraggio per la verifica della genuinità dei tirocini. L'Abruzzo prevede un sistema strutturato che va oltre la semplice rilevazione delle comunicazioni obbligatorie. La Regione ha, infatti,

articolato in tre fasi le attività di controllo: una prima rilevazione delle aspettative del tirocinante, una successiva valutazione *in itinere* sulle competenze sviluppate e infine una terza fase volta a definire l'adeguatezza della formazione, le competenze acquisite e il grado di soddisfazione del tirocinante. Accanto al monitoraggio la Regione conduce poi un'analisi sulle ricadute occupazionali dei tirocini per valutare l'impatto dello strumento sulla probabilità di occupazione dell'individuo e pubblica annualmente una relazione sui tirocini realizzati.

Similmente Campania, Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana e Veneto prevedono l'articolazione del monitoraggio in più fasi (iniziale, *in itinere* ed *ex post*), il controllo della coerenza fra progetto formativo e attività svolte, la pubblicazione annuale di un rapporto di analisi e monitoraggio sull'utilizzazione dei tirocini.

La Regione Piemonte, inoltre, rivolge particolare attenzione agli elementi possibilmente distorsivi connessi al tirocinio, quali, ad esempio, la reiterazione del tirocinio a copertura di specifica mansione, cessazioni anomale e la reiterazione dei tirocini in determinati periodi dell'anno.

Intenti generici riguardanti i semplici adempimenti previsti dal sistema regionale informatico sui tirocini sono invece espressi da Lazio, Sicilia e Bolzano; mentre per le Regioni Molise, Puglia, Umbria, pur essendo avvenuto un formale recepimento delle Linee-guida, si deve attendere la pubblicazione di atti per la definizione delle modalità di monitoraggio.

In un'ottica di sistema, l'informazione riguardante le comunicazioni obbligatorie sui tirocini dovrebbe essere tenuta in maggiore considerazione nel tentativo di analizzare in modo onnicomprensivo gli effetti delle riforme sul mercato del lavoro. In uno dei pochi tentativi di valutazione degli effetti della riforma Fornero effettuati fino ad ora da Isfol⁽⁶⁾, basato proprio sul sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, i tirocini formativi e di orientamento non vengono nemmeno presi in considerazione, quando rappresentano il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e si sostituiscono, nella maggior parte dei casi, all'apprendistato. Il rapporto rileva, a questo proposito, la flessione marcata (I trimestre 2013) degli avviamenti con contratto di apprendistato nella classe di età compresa tra 15 e 29 anni,

⁽⁶⁾ Isfol, *Gli effetti della legge n. 92/2012 sulla dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro. Rapporto n. 3*, 30 luglio 2013.

pari ad oltre 3 volte la flessione registrata per il totale degli avviamenti nella stessa classe di età. Se fosse stato inserito, come termine di confronto, il dato sull'attivazione di tirocini si sarebbe forse scoperto dove sono finite le mancate assunzioni in apprendistato.

Tirocini e apprendistato sono sempre più di frequente confusi. A questo proposito si rileva una particolarità nella normativa della Regione Marche, che, allo scopo di diminuire l'abuso connesso ai tirocini per disoccupati e inoccupati, introduce quote di stabilizzazione simili a quelle dell'apprendistato. Un tentativo, quest'ultimo, di frenare il crescente utilizzo di tirocini fittizi finanziati con soldi pubblici, dalle scarse o nulle capacità in termini di creazione di occupazione. Piuttosto che introdurre rigidità instaurando vincoli di stabilizzazione, sarebbe più strategico agire a monte, distinguendo obiettivi e caratteristiche dei tirocini, da un lato, e dell'apprendistato, dall'altro, due strumenti diversi, e fra loro non intercambiabili, per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

La certificazione dei tirocini come soluzione alle incertezze e agli abusi*

di Michele Tiraboschi

1. Tirocini: tanti abusi e ancora poche certezze dal nuovo quadro legale

Più di un osservatore persiste, giustamente, nel rilevare il dilagare di finti tirocini formativi e di orientamento che, in realtà, mascherano veri e propri rapporti di lavoro. Il fenomeno non è certamente solo italiano ⁽¹⁾ ed è anzi stato a più riprese denunciato al punto di diventare oggetto di attenzione da parte delle istituzioni comunitarie ⁽²⁾. È tuttavia sufficiente passare in rassegna i molti annunci di stage e tirocini – non di rado pubblicati persino sui portali pubblici delle istituzioni che dovrebbero contribuire al contrasto degli abusi ⁽³⁾ – per rendersi conto di una patologia che, oramai, ha superato il livello di guardia ⁽⁴⁾.

* Il presente articolo è pubblicato in una prima versione anche in *DRI*, 2013, n. 2.

⁽¹⁾ Cfr., tra i tanti, R. Perlin, *Intern Nation – How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, Verso, 2011, cui adde G. Standing, *The Precariat – The new Dangerous Class*, Bloomsbury, 2011, spec. 16, 36, 75-76.

⁽²⁾ Oltre al documento della Commissione europea citato *infra* alla nota 6, cfr. la [relazione del Parlamento europeo sulla promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti](#), 14 giugno 2010, in S. Facello, F. Fazio (a cura di), *Verso linee-guida condivise per i tirocini?*, *Boll. spec. ADAPT*, 2013, n. 1.

⁽³⁾ Eclatante, tra i tanti, il caso della Regione Sardegna. Nel portale della Regione dedicato ai tirocini sono infatti comparsi, a inizio anno, annunci di tirocini palesemente fittizi e irregolari a fianco delle sontuose Linee-guida sulla qualità dei tirocini approvate

Che serva una inversione di rotta nell'utilizzo dei tirocini è fuori discussione. Nessun contributo è tuttavia fornito, al riguardo, dalle Linee-guida della riforma Fornero approvate lo scorso 24 gennaio 2013. Del resto, come argomentato in altra sede ⁽⁵⁾, proprio le Linee-guida, nel prevedere espressamente un equo indennizzo di 300 euro per la "prestazione" resa dal tirocinante, paiono legittimare un abuso strutturale dei tirocini, degradati a mera "esperienza di lavoro", depotenziando così non poco la loro originaria funzione di metodologia della alternanza e leva strategica della integrazione tra scuola e lavoro. Un simile depotenziamento appare confermato anche dalla lettura di molte delle normative regionali attuative dell'Accordo di gennaio. Gli attori regionali, infatti, nella maggior parte dei casi si sono limitati ad una recezione quasi pedissequa di quanto convenuto a inizio anno in sede di Conferenza Stato-Regioni.

2. Tirocini: la via della certificazione

Per far fronte alla situazione di incertezza sulla disciplina applicabile ai tirocini – e per consentire, al tempo stesso, un più che opportuno controllo *ex ante* sulla loro genuinità – una possibile soluzione è rappresentata dal ricorso alla certificazione di cui agli articoli 75 e ss. del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni. Una soluzione questa già discussa peraltro, almeno in termini generali, anche a livello europeo, e precisamente nella Comunicazione della Commissione al parlamento e al Consiglio dello scorso 5 dicembre 2012 ⁽⁶⁾, là dove si ipotizzava (punto 5.2. della comunicazione) l'attribuzione di una sorta di etichetta di qualità, se non sulle convenzioni di tirocinio in sé, quantomeno sui soggetti promotori ovvero sulle imprese ospitanti con il non secondario rischio, tuttavia, di un fai-da-te che, di fatto, ha già

dalla stessa Regione sul volgere del 2012. Cfr. [F. Fazio, Stage: linee-guida non bastano](#), in [Boll. ADAPT, 2013, n. 2](#).

⁽⁴⁾ Cfr. [M. Tiraboschi, Se questo è uno stage](#), in [Boll. ADAPT, 2012, n. 4](#).

⁽⁵⁾ M. Tiraboschi, *I troppi rischi di una scelta che può rivelarsi inadeguata*, in *Il Sole 24 Ore*, 5 gennaio 2013.

⁽⁶⁾ [Commissione europea, Verso un quadro di qualità per i tirocini. Seconda fase della consultazione delle parti sociali a livello europeo a norma dell'articolo 154 del TFUE](#), COM(2012)728 final, 5 dicembre 2012, in [S. Facello, F. Fazio \(a cura di\), op. cit.](#)

preso piede anche nella nostra prassi applicativa ⁽⁷⁾. Sebbene la legge Biagi e il relativo decreto attuativo non si pronuncino espressamente sulla possibilità di certificare i tirocini ⁽⁸⁾, ritengo infatti che esistano ampie e solide argomentazioni a favore della certificabilità del tirocinio nelle sue diverse tipologie così come ora elencate nelle Linee-guida approvate da Governo e Regioni il 24 gennaio 2013 e dalle successive regolamentazioni regionali ⁽⁹⁾.

3. Le argomentazioni tecniche a sostegno della certificabilità dei tirocini: a) una prima ipotesi minimalistica

Secondo una prima linea interpretativa “minimalistica” si potrebbe argomentare che il tirocinio non sia un contratto di lavoro e dunque, rappresentando una semplice esperienza formativa e/o di orientamento, sia poco più di una forma di “lavoro senza contratto”, come tale non riconducibile nel pur ampio campo di applicazione della certificazione stabilito all’articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003, secondo cui «al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro [...]».

Fermo restando che il tirocinio, per espressa previsione contenuta nelle Linee-guida del 24 gennaio 2013, non ha necessariamente contenuti formativi, ma può anche svolgersi nella modalità del mero inserimento al

⁽⁷⁾ Si pensi alla iniziativa denominata *OK Stage* promossa, in assenza di alcun riferimento normativo, dalla Repubblica degli Stagisti, un organismo molto attivo sul versante del contrasto agli stage abusivi che, tuttavia, altro non è se non una S.r.l. priva dunque di finalità pubbliche e/o istituzionali.

⁽⁸⁾ Così come avveniva del resto, prima delle integrazioni apportate al d.lgs. n. 276/2003 dal c.d. collegato lavoro, con riferimento a ipotesi contrattuali che determinano un utilizzo mediato o indiretto di prestazioni di lavoro come, per esempio, nel caso della somministrazione di cui agli artt. 20 e ss. dello stesso d.lgs. n. 276/2003. Cfr. infatti, prima della modifica di cui alla l. n. 183/2010 la risposta positiva contenuta nell’interpello n. 81/2009 del Ministero del lavoro. In materia cfr. F. Pasquini, M. Tiraboschi, *La certificazione dopo il collegato lavoro – Manuale di teoria e pratica*, Il Sole 24 Ore, 2011.

⁽⁹⁾ Ma si vedano già le tipizzazioni dei vari tirocini contenute nella “ricognizione” effettuata dalla circ. Min. lav. n. 24/2011 che sono ora ampiamente confermate e ratificate dalle linee-guida del 24 gennaio 2013.

lavoro di giovani o gruppi svantaggiati, sarebbe tuttavia pur sempre possibile, per una Commissione di certificazione, giungere a una valutazione di conformità all'ordinamento giuridico del tirocinio nel senso di argomentare e certificare, nel singolo caso di specie, la non riconducibilità a un vero e proprio contratto di lavoro e così confermare, anche se solo indirettamente, la genuinità del tirocinio. Una soluzione questa già di per sé non trascurabile, a tutela delle parti interessate dalla attivazione del tirocinio e certamente coerente con la funzione (anche) persuasiva ⁽¹⁰⁾ del lavoro svolto dalle Commissioni di certificazione nella prevenzione del contenzioso in materia di lavoro, e che tuttavia mi pare semplicistica e forse anche fuorviante per due distinti ordini di argomentazioni.

4. Segue: b) una seconda ipotesi di piena e convinta legittimazione

Va in primo luogo rilevato che, a seguito della legge n. 92/2012, il tirocinante ha in ogni caso diritto al «riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma, forfetaria, in relazione alla prestazione svolta» (articolo 1, comma 34, lettera d). Con questa disposizione si chiarisce inequivocabilmente che il tirocinio, al di là delle finalità del singolo caso concreto, non configura una semplice esperienza di formazione e/o orientamento, ma dà luogo a una vera e propria “prestazione” di lavoro la quale, a sua volta, dà diritto a una controprestazione in denaro, con ciò integrando la formulazione di cui all'articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo cui le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, «una prestazione di lavoro». Si conferma e rafforza così

⁽¹⁰⁾ La forza della certificazione risiede infatti, innanzitutto e prima ancora di ogni considerazione sulla sua tenuta giudiziaria, nell'anticipare in sede amministrativa – e di costruzione del carico probatorio – le problematiche qualificatorie che potranno successivamente essere sottoposte al vaglio del giudice. Cfr. T. Treu, *La riforma della giustizia del lavoro: conciliazione et arbitrato*, in *DRI*, 2003, n. 1, § 6, G. Perone, *Osservazioni sul valore giuridico della certificazione regolata dal D.Lgs. n. 276 del 2003*, in *DL*, 2004, n. 1-2, 1 ss., e già M. Tiraboschi, *Le procedure di certificazione*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi*, in *GL*, suppl., 2003, n. 4, 123 ss. *Contra*, L. Nogler, *La certificazione dei contratti di lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2003, n. 8.

l'impostazione dottrinale ⁽¹⁾ volta a ritenere che il carattere non subordinato del rapporto che intercorre tra tirocinante e soggetto ospitante non escluda la presenza di una vera e propria "relazione giuridica" e, dunque, l'attivazione di diritti, obblighi e responsabilità reciproche. Il rapporto tra soggetto ospitante e tirocinante è, in altri termini, un rapporto giuridico "oneroso", nel senso che la formazione, l'orientamento, il congruo compenso, e la garanzia della tutela della integrità psico-fisica del tirocinante sono un corrispettivo della prestazione (e non della mera attività) lavorativa svolta nel corso dello stage. Anche per il tirocinio vale dunque l'autorevole insegnamento secondo cui, là dove alla prestazione lavorativa corrisponda un vantaggio suscettibile di valutazione economica, giustificato nel nostro caso dall'impegno del soggetto destinatario della prestazione lavorativa di agevolare l'acquisizione di esperienze e attitudini professionali del tirocinante ovvero una chance di inserimento occupazionale, si è necessariamente in presenza di un rapporto oneroso di scambio, non dovendosi più discutere, a seguito della legge n. 92/2012, se le possibilità di apprendimento o in genere i vantaggi indiretti costituiscano o meno un corrispettivo proporzionato al lavoro svolto.

A questo primo rilievo si aggiunge una seconda e decisiva considerazione e cioè il dato, giuridicamente rilevante, che se è vero che il tirocinio formativo e di orientamento non trova la sua origine in un vero e proprio contratto di lavoro stipulato direttamente tra tirocinante e azienda ospitante, è pur sempre vero che la sua liceità è subordinata, almeno nel nostro Paese, alla stipulazione di una formale convenzione di tirocinio con un ente promotore a ciò abilitato dalla legge (di livello regionale o nazionale), che deve essere necessariamente integrata dalla sottoscrizione, da parte del tirocinante, del piano formativo individuale.

La convenzione di tirocinio è un vero e proprio accordo contrattuale in quanto impone precisi diritti, obblighi e responsabilità in capo a tutte le parti stipulanti (promotore e soggetto ospitante) e, per essa, anche in capo al tirocinante stesso di modo che, anche per questa via, è pacificamente possibile ricondurre il tirocinio alla già richiamata formulazione di cui all'articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo cui «le parti

(¹) Cfr. M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, V ed., 198 ss.

possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro».

5. Sviluppi futuri: la certificazione della convenzione di tirocinio e la certificazione delle competenze

Una Commissione di certificazione abilitata ai sensi degli articoli 75 e ss. de decreto legislativo n. 276/2003 potrà dunque certificare, in primo luogo, la convenzione formale di tirocinio tra soggetto ospitante e soggetto promotore e, con essa, anche il piano formativo individuale in modo da valutare (e certificare) in prima istanza la liceità della convenzione stessa e, in seconda istanza, la genuinità dello schema in quanto non riconducibile a un rapporto di lavoro.

Per rafforzare la valutazione formale di conformità del tirocinio all'ordinamento sarebbe peraltro opportuno per la Commissione di certificazione valutare lo schema convenzionale non solo *ex ante*, ma anche *ex post* alla luce cioè della esperienza effettivamente svolta dal tirocinante presso il soggetto promotore.

In questa direzione si muove del resto la stessa riforma Fornero là dove prevede, per le diverse esperienze di lavoro e di formazione, la possibilità di certificare le competenze acquisite. Le stesse Linee-guida sui tirocini del 24 gennaio 2013 impongono infatti di prestare attenzione anche alle modalità di certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dei tirocini, specificando che i soggetti promotori possono rilasciare, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, una attestazione dei risultati, che specifichi le competenze eventualmente acquisite (Linee-guida, punto 9). Nonostante l'utilizzo fuorviante del termine, questa "attestazione" differisce dai documenti che il recente decreto legislativo n. 13/2013 ⁽¹²⁾ indica all'articolo 6 (standard minimi di attestazione): il decreto prevede, infatti, che l'esito del processo di certificazione sia appunto un documento formale rilasciato da un ente titolato (individuato dai soggetti titolari delle competenze in materia, ex articolo 1, comma 2, lettera *f*, del decreto), di modo che l'attestazione rilasciata dal soggetto

⁽¹²⁾ Su cui cfr. le notazioni critiche raccolte in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), *Certificazione, delle competenze. Prime riflessioni, sul decreto legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.

promotore al termine del tirocinio dovrà successivamente essere sottoposta ad un ente titolato per la certificazione delle competenze.

Una commissione di certificazione – in possesso dei requisiti per un riconoscimento come soggetto titolato al rilascio dei suddetti certificati tra cui, plausibilmente, le istituzioni universitarie – potrebbe dunque certificare, a regime, la convenzione di tirocinio, il relativo piano formativo individuale e, al termine, anche le competenze acquisite dal tirocinante con ciò fornendo un valido contributo alla qualificazione dei tirocini stessi e al contrasto ai molti abusi presenti in materia.

Significato e modalità pedagogiche dei tirocini curricolari ed extra-curricolari

di Giuseppe Bertagna

Esercito. Da *exerceo*: al soldato romano era richiesto, infatti, un lungo e duro allenamento prima di diventare *probato*, degno di essere affiancato ai veterani. I *tirones*, all'inizio, nell'antica Roma, erano i novizi dell'aristocrazia e del cavalierato che si avvicinavano all'arte militare. Accadeva a 17 anni. A 18 i più bravi e svelti diventavano *milites*, segnati col marchio militare sulla pelle e con il diritto allo *stipendium*. Con l'Impero, l'età delle reclute divenne più flessibile: dai 14 ai 32 anni, con la maggioranza che entrava tra i 17 e i 20 anni. Con lo straordinario incremento delle responsabilità imperiali romane, tuttavia, anche il tempo della condizione di *tirones* divenne flessibile: da 2 fino a 8 anni, a seconda delle circostanze belliche, dei luoghi e delle funzioni. Dall'esercito alla società civile: *tirones* divennero poi, in genere, tutti i giovani romani prima di poter vestire la toga virile ed entrare nel mondo degli adulti, da professionisti e da cittadini.

C'è un significato inaugurante, di introduzione a nuovi compiti, lavori e responsabilità professionali e civili, dunque, nel termine "tirocinante". "Tirocinio", del resto, deriva dal verbo greco *terein*, da cui il latino *terere*, verbi che portavano con sé un doppio significato complementare: da un lato, il consumare sfregando (come accade con le pietre coti), un ripetere a lungo la stessa cosa, l'esercitarsi più volte in un'abilità; dall'altro, anche il sorvegliare, il prendersi cura, il riservare attenzione emotiva e razionale a chi sta esercitandosi e "si consuma sfregandosi" nell'apprendimento da parte di chi è esperto.

Il termine, quindi, fa riferimento ad una doppia realtà complementare: quella di chi deve imparare a fare qualcosa non semplicemente guardando, ma anche “facendo e rifacendo” in prima persona; quella di chi, al contrario, esempio e modello esperto d’azione, è chiamato a sorvegliare se il novizio, in questo suo reiterare gli stessi suoi gesti esperti, impara a fare bene, come si deve, a regola d’arte il compito in cui è stato coinvolto.

Appartiene alla natura del tirocinio, di conseguenza, da un lato mobilitare in chi lo vive i meccanismi naturali, neurofisiologici, dell’imitazione. È la lezione dei neuroni-specchio che, come è noto, si attivano non solo quando qualunque soggetto compie una determinata azione, ma anche quando vede compiere quell’azione da qualcun altro oppure, cogliendone l’intenzione, simula lo svolgimento dell’azione stessa a livello mentale. Dall’altro lato, su questa base fisiologica tipica di ogni essere umano, nessuno escluso, mettere in campo, sia per i *tirones* sia per i loro *magistri*, le dimensioni più squisitamente educative dell’intenzionalità, del *logos*, della libertà e della responsabilità personali. Dimensioni senza le quali l’apprendimento umano è meramente ripetitivo del passato e non introduce nel mondo e nelle relazioni sociali e professionali invenzione, riflessività critica originale, perfezionamento, nuove pratiche e nuova cultura simbolica, rendendo tutti nani interdipendenti sulle spalle di giganti.

Ecco perché qualsiasi tirocinio non è mai, *in re*, semplicemente un anodino rapporto di lavoro. Tanto meno un rapporto di lavoro come lo si è configurato nel Novecento sulla base del modello industriale e sindacale taylor-fordista purtroppo ancora maggioritario. Un lavoro, perciò, segmentato nelle mansioni, ripetitivo, esecutivo, così semplificato nella sua atomizzazione programmata da un’elitaria squadra di «tecnici creativi» e di «burocrati del disciplinamento» da aver bisogno di lavoratori – parole di Taylor – anche «non molto aperti di mente», «così sciocchi e pazienti da ricordare come forma mentis [...] la specie bovina»⁽¹⁾.

Il tirocinio risulta, al contrario, quando ben impiegato, soprattutto una straordinaria metodologia formativa «for work, at work, through work and

⁽¹⁾ F.W. TAYLOR, *L’organizzazione scientifica del lavoro*, Edizioni di Comunità, 1954, 189.

from work»⁽²⁾. E, naturalmente, *per, al, con e a partire da* un lavoro così come deve essere sempre più configurato in un'epoca come la nostra, caratterizzata dalle complessità delle relazioni civili e professionali, dalla competizione globalizzata, dalla disseminazione delle NTC (Nuove Tecnologie della Comunicazione), dal multilinguismo e multiculturalismo ormai diffusi in ogni posto del mondo. Un lavoro, perciò, che richiede da parte di tutti, non solo di qualcuno (come appunto, ancora, si poteva fare nel secolo scorso), molto più protagonismo, responsabilità, competenze professionali, capacità di adattamento e di cambiamento, innovazione, relazionalità, qualità psicologiche ed etiche (a partire dalla tenacia e dal senso del sacrificio). Proprio per mantenersi e moltiplicarsi senza dissolversi come neve al sole. E che ha bisogno come l'aria che si respira di autentica e continua alternanza tra teoria e pratica per essere qualificato e reso migliore.

In questo senso, qualsiasi tirocinio formativo è sempre finalizzato a tre precisi e importanti obiettivi:

- far capire a chi lo svolge se davvero ciò che fa è anche ciò che vorrebbe fare, temporaneamente o per sempre, con tutte le diverse sfumature esistenti tra questi due estremi temporali (orientamento/riorientamento formativo della persona);
- far capire a chi lo svolge se ciò che sta facendo e che vuole fare, per poco o tanto tempo che sia, lo sta facendo anche bene, come si deve, con vere competenze riconoscibili e, soprattutto, riconosciute da chi è esperto e le richiede come indispensabili per organizzare processi produttivi davvero qualificati, efficaci ed efficienti (grado di occupabilità della persona);
- consentire a chi lo svolge di dimostrare, infine, di essere diventato così competente ed affidabile nell'esercizio delle funzioni che ha avuto la possibilità di apprendere svolgendole, da rendersi prezioso, se non indispensabile, nei processi produttivi coordinati da un esperto (aiutare l'occupazione, l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro).

Questi tre obiettivi caratterizzano tutte le tipologie di tirocinio esistenti e sono, come si può intuire, tra loro circolari. Se i primi due, tuttavia, hanno un peso molto più rilevante nei tirocini curricolari, il terzo lo

⁽²⁾ L. SEAGRAVES, M. OSBORNE, P. NEAL, R. DOCKRELL, C. HARTSHORN, A. BOYD, *Learning in Smaller Companies. Final Report*, University of Stirling, 1996.

riveste soprattutto in quelli extra-curricolari. Anche per questo la norma riconosce a chi svolge questi ultimi una congrua indennità di partecipazione.

Se vivessimo in una cultura meno corrotta dal diffuso pregiudizio intellettualistico riguardante l'incompatibilità tra formazione e lavoro, scuola e fabbrica, pensare ed operare, si potrebbe a ragione sostenere che i tirocini curricolari potrebbero cominciare anche in tenera età, fin dalla scuola dell'infanzia. L'idea che il lavoro sia uno dei mezzi e dei metodi più efficaci a disposizione degli educatori per il fine della formazione armonica e integrale della persona lungo tutto l'arco dell'età evolutiva ha, infatti, una più che consolidata tradizione nella storia della pedagogia e delle società occidentali. A partire da Benedetto da Norcia per giungere, per esempio, alle esperienze formative di allevamento di animali, coltivazione della terra e pratiche gastronomiche promosse dalla Pizzigoni o dalle sorelle Agazzi con i bambini della scuola dell'infanzia.

La norma esistente, tuttavia, prendendo atto di questo diffuso pregiudizio, anzi purtroppo quasi confermandolo come non superabile, dispone che i tirocini curricolari finalizzati all'acquisizione delle conoscenze e delle competenze previste nei piani di studio scolastici possano coinvolgere gli studenti solo a partire dai 15 anni di età. Si possono, di conseguenza, promuovere soltanto in tutti corsi di istruzione e/o di formazione di livello secondario o terziario (lauree, master e dottorati) e, in generale, nei corsi secondari che rilasciano comunque un titolo o una certificazione con valore pubblico.

Al contempo, la stessa norma precisa che i tirocini extra-curricolari possano essere declinati secondo le seguenti tipologie:

- «formativi e di orientamento», cioè finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità (*employability*) dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro; destinati quindi a soggetti che, dai 16 anni, concluso l'obbligo di istruzione o conseguito un titolo di studio, da e non oltre 12 mesi, risultino ancora inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati eppure occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
- di «inserimento/reinserimento al lavoro», rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, a disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
- «formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di disabili»;

- «estivi di orientamento», promossi con fini orientativi e di addestramento pratico durante le vacanze estive a favore di giovani regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un'istituzione scolastica o formativa.

A tutela del carattere formativo e non soltanto produttivo/esecutivo dei tirocini non solo curricolari ma anche extra-curricolari la norma introduce, poi, un'ulteriore serie di vincoli che, senza indugiare in dettagli, è opportuno considerare nel loro insieme.

Anzitutto, una netta distinzione tra soggetti promotori del tirocinio e soggetti che lo possono ospitare. I primi sono riconosciuti nelle istituzioni scolastiche, negli operatori accreditati ai servizi di istruzione e formazione professionale regionale e/o ai servizi al lavoro regionali o nazionali, nonché nelle comunità terapeutiche e cooperative sociali, iscritte negli specifici albi regionali, a favore dei disabili. I secondi sono ricondotti a qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, che organizza processi e attività di lavoro in regola con la normativa sulla salute e sicurezza e con la normativa di cui alla legge n. 68/1999 e successive modifiche e integrazioni, che, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio e per le mansioni ad esso equivalenti, non abbia effettuato licenziamenti e non abbia in corso procedure di CIG straordinaria o in deroga.

In secondo luogo, la norma obbliga all'identificazione di un tutor sia nell'ente promotore sia in quello ospitante. Ambedue sono chiamati a collaborare per la stesura del progetto formativo individuale del tirocinante, per l'organizzazione e il monitoraggio del tirocinio stesso e per la redazione dell'attestazione finale, che contempla anche il riconoscimento e la certificazione delle competenze maturate.

In terzo luogo, la legge stabilisce la durata massima del tirocinio: 6 mesi per i tirocini formativi e di orientamento, 12 mesi per i tirocini di inserimento e reinserimento, i tempi stabiliti dalle disposizioni degli ordinamenti di studio o dei piani formativi per i tirocini curricolari.

Infine, gli indirizzi regionali elencano una serie di condizioni tipo l'esclusione del tirocinio in orario notturno o la presenza di un solo tirocinante nel caso di strutture composte dal solo titolare o con risorse umane in numero non superiore a 5, la presenza di 2 tirocinanti in strutture con risorse umane comprese tra 6 e 20 e di tirocinanti in numero equivalente al 10% dei lavoratori nel caso di strutture con risorse umane in numero superiore a 20.

Come dimostra anche l'esperienza di altri Paesi europei, i tirocini curricolari ed extra-curricolari diventano, in questa maniera, un formidabile strumento per avvicinare scuola/università e impresa, per ridurre il *mismatch* tra competenze promosse nei percorsi formativi e invece richieste dall'evoluzione del mercato del lavoro, per aumentare non solo l'occupabilità delle persone, ma anche e soprattutto l'occupazione delle persone, per rendere più efficace il placement dei sistemi formativi e l'outplacement delle imprese in crisi e, infine, per falsificare la tesi secondo la quale studio e lavoro sarebbero esperienze tra loro incompatibili.

Parte II
MAPPATURA REGIONALE
(AL 14 OTTOBRE 2013)

Sezione I

Le regolazioni regionali: prima analisi

Abruzzo

di Jessica Nespoli

Introduzione

Rispetto all'accordo in Conferenza Stato-Regioni previsto entro 180 giorni dall'entrata in vigore della riforma Fornero, l'Abruzzo ha "giocato d'anticipo", avendo legiferato autonomamente sui tirocini nel corso del 2012, in attuazione dell'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011.

L'obiettivo era quello di adeguare una disciplina piuttosto datata, risalente alla legge n. 196/1997, per rendere lo strumento maggiormente fruibile, adatto alle moderne esigenze del mercato del lavoro e alle specificità territoriali.

Gli obiettivi che la Regione Abruzzo, con il rilancio dello strumento del tirocinio, mira a perseguire sono espressamente elencati nella delibera della Giunta regionale n. 157/2012 e riguardano:

- la promozione dell'occupazione stabile;
- la definizione di standard di qualità, a partire da un livello minimo che garantisca il perseguimento delle finalità proprie del tirocinio e l'attestazione finale dell'esperienza;
- il raggiungimento di una omogeneità metodologica, procedurale e di intervento su tutto il territorio da parte degli enti promotori, chiamati ad esercitare un ruolo attivo sullo svolgimento del tirocinio;
- il potenziamento del coordinamento dei vari attori per il conseguimento di una reale integrazione tra servizi per l'impiego

(pubblici e privati), tra strutture di orientamento, di formazione e mondo del lavoro;

- l'incentivo alla sperimentazione di esperienze più avanzate di tirocinio, tali da offrire standard qualitativi elevati per il loro carattere di sistematicità, trasferibilità e riproducibilità in altri contesti;
- la promozione della circolazione delle informazioni e lo snellimento delle procedure amministrative ad essa connesse;
- il monitoraggio delle esperienze in corso e la diffusione dei risultati conseguiti attraverso la collaborazione di tutti i soggetti presenti sul territorio;
- l'agevolazione delle iniziative di tirocinio a favore delle fasce deboli o a rischio di esclusione sociale: immigrati, ex-detenuiti, disabili, giovani a rischio di abbandono scolastico/formativo, donne adulte, disoccupati di lunga durata;
- la promozione di percorsi di orientamento al tirocinio attraverso i Servizi per l'impiego e l'Orientamento come fase propedeutica all'inserimento lavorativo;
- il riconoscimento delle potenzialità dei tirocini formativi e di orientamento nel sistema integrato scuola-formazione-lavoro per valorizzare la spendibilità dei saperi e delle competenze acquisite;
- l'acquisizione della consapevolezza nel tirocinante dei diritti-doveri legati ad un rapporto di lavoro, tramite l'apprendimento e le attività che vengono svolte durante il tirocinio.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Con la delibera della Giunta regionale n. 154/2012 la Regione Abruzzo introduce una disciplina organica dei tirocini extracurricolari, in linea con quanto previsto successivamente dalla legge nazionale, per «garantire la loro funzione di accompagnamento al lavoro, finalizzata a creare un contatto diretto con il mercato del lavoro, allo scopo di permettere al tirocinante di arricchire la propria esperienza formativa e di favorire la possibile costituzione di un rapporto di lavoro con il soggetto ospitante».

Le tipologie di stage individuate dalla delibera della Giunta regionale si dividono in:

- tirocini formativi e di orientamento, volti alla formazione professionale o all'orientamento al lavoro di neo-diplomati o neo-laureati, entro e non oltre i dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio;
- tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, per soggetti inoccupati, disoccupati o in mobilità;
- tirocini per soggetti svantaggiati, quali disabili, invalidi civili, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione.

Tali tipologie possono essere promosse anche in favore di cittadini, europei o extracomunitari che effettuano esperienze formative in Italia. Non rientrano invece nel campo di applicazione delle Linee-guida né i periodi di praticantato richiesti per le professioni ordinistiche, né i tirocini curriculari, oggetto di accordi separati con le istituzioni scolastiche e universitarie. Questi ultimi, infatti, devono essere previsti dai singoli piani di studio, all'interno di un percorso di istruzione, con l'obiettivo di realizzare un periodo di alternanza scuola-lavoro.

Durata del tirocinio

La Regione Abruzzo ha previsto per i tirocini una durata minima di due mesi, fatta eccezione per quelli estivi, ed una durata massima differente in base alla tipologia.

Per i tirocini formativi o di orientamento e per quelli di inserimento/reinserimento al lavoro la durata massima è di sei mesi proroghe comprese, per i tirocini in favore di soggetti in trattamento psichiatrico, di tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione il limite temporale è di dodici mesi.

I termini indicati si riferiscono al tirocinio attivato tra medesimo soggetto ospitante e medesimo tirocinante, e non tengono conto comunque dei periodi di astensione obbligatoria per maternità o di eventuali prolungamenti dovuti a sospensione per malattia.

La Regione ha inoltre previsto, a tutela della maternità, la possibilità di riprendere il tirocinio con un orario ridotto, fino ad un anno di vita del bambino.

In caso di malattia il tirocinante deve provvedere a dare tempestiva comunicazione al tutor aziendale e se l'assenza si protrae oltre una settimana può essere richiesta la sospensione del tirocinio tramite idonea certificazione medica.

Soggetti promotori

Il soggetto promotore è un ente esterno che garantisce la qualità e la correttezza nello svolgimento del tirocinio. Secondo la delibera della Giunta regionale n. 154/2012 possono attivare convenzioni di tirocinio:

- gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali che rilasciano titoli accademici, le istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale e qualunque istituzione di alta formazione che rilasci titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo;
- le Province e i centri per l'impiego;
- le comunità terapeutiche e le cooperative sociali iscritte nell'albo regionale, e gli enti pubblici delegati dalla Regione Abruzzo che si occupano di servizi per l'inserimento dei disabili;
- le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e gli enti bilaterali;
- i soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro;
- le associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato.

Soggetti ospitanti

Può diventare soggetto ospitante qualunque datore di lavoro, pubblico o privato, nel rispetto dei criteri e dei limiti quantitativi previsti dalle Linee-guida della Regione Abruzzo.

Sono infatti richiesti ai soggetti ospitanti i seguenti parametri di affidabilità:

- l'applicazione per i propri dipendenti del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il rispetto delle disposizioni in materia di previdenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'assenza di sanzioni in materia di previdenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e per intermediazione irregolare o fraudolenta di manodopera.

Inoltre non possono attivare tirocini i soggetti ospitanti che, nei ventiquattro mesi precedenti, abbiano licenziato o avviato procedure di cassa integrazione, per lavoratori i cui profili professionali siano assimilabili al contenuto formativo del progetto di tirocinio. L'Abruzzo ha dunque previsto un limite temporale maggiore rispetto ai dodici mesi indicati poi dalle Linee-guida nazionali, a maggior garanzia dell'affidabilità del soggetto ospitante e della genuinità del tirocinio.

La delibera della Giunta regionale prevede inoltre che non possono essere attivati tirocini in sostituzione di lavoratori assenti per ferie, malattia, maternità, cassa integrazione, né al posto di lavoratori stagionali con diritto di precedenza.

Per i tirocini svolti presso la pubblica amministrazione l'Abruzzo prevede una procedura di evidenza pubblica in accordo con le parti sociali, che garantisca la trasparenza delle candidature e dei criteri di selezione.

La Regione Abruzzo ha stabilito che il numero di tirocini debba essere proporzionato alle dimensioni del soggetto ospitante, sulla base del numero di contratti a tempo indeterminato presenti. Si avrà dunque:

- nessun tirocinante per datore di lavoro privo di dipendenti a tempo indeterminato;
- un tirocinante per datore di lavoro con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 1 e 6;
- 2 tirocinanti per datore di lavoro con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 7 e 19;
- un numero di tirocinanti pari al 10% dei lavoratori assunti per datore di lavoro con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Nel caso di soggetto ospitante appartenente alla pubblica amministrazione il numero massimo di tirocinanti è pari al 2% degli assunti a tempo indeterminato.

Modalità di attivazione

Poiché il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, non è richiesta la stipula di un contratto ma di una convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante, affiancata da un progetto formativo firmato dalle due parti e dal tirocinante.

Gli elementi essenziali contenuti nella convenzione e nel progetto formativo sono espressamente elencati nella delibera della Giunta regionale n. 154/2012, pena la nullità, e riguardano le finalità del tirocinio, i nomi del tutor aziendale e del referente designati rispettivamente da soggetto ospitante e soggetto promotore, la durata e le modalità di svolgimento del tirocinio, gli obiettivi di apprendimento e le competenze da acquisire alla fine del percorso formativo.

La Regione Abruzzo ha previsto un accompagnamento al corretto utilizzo di tale strumento tramite servizi di assistenza tecnica erogati dalla Province e di supporto e promozione delle iniziative.

Garanzie assicurative

Gli oneri assicurativi sono di norma in capo al soggetto promotore, tuttavia le parti possono accordarsi diversamente e concordare in sede di stipula della Convenzione che ricadano, in parte o in tutto, sul soggetto ospitante.

I tirocinanti devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail e per la responsabilità civile verso terzi, inoltre la Regione Abruzzo prevede che si stipuli un'apposita polizza antinfortunistica che copra anche il tragitto casa-lavoro.

Comunicazioni obbligatorie

La delibera della Giunta regionale n. 154/2012 prevede che venga trasmessa alla direzione territoriale del lavoro e alle OO.SS territoriali una copia della Convenzione di tirocinio con allegato il progetto formativo. Per i cittadini extra-comunitari deve essere redatta in aggiunta una relazione sintetica riguardante l'esito del tirocinio, entro i sessanta giorni dalla conclusione del progetto formativo.

Modalità di attuazione

Poiché il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, il tirocinante non può essere sottoposto a regime di orario, sebbene la sua presenza sia organizzata sulla base degli orari vigenti nel luogo di lavoro, né può essere adibito ad attività ripetitive prive di contenuto formativo, e non è ammesso lo svolgimento del tirocinio in orario notturno o festivo.

La Regione Abruzzo ha inoltre previsto che ciascun tirocinante debba disporre di una dotazione personale di sicurezza, sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente, per lo svolgimento delle attività indicate nel progetto formativo, e si impegna a stanziare, nei limiti delle risorse disponibili, parte della somma necessaria all'acquisto di tali dispositivi.

Con la delibera della Giunta regionale n. 154/2012 l'Abruzzo stabilisce un sistema di incentivi volti alla promozione dei tirocini e alla conversione di essi in rapporto di lavoro.

In particolare, nei limiti delle risorse regionali, nazionali e comunitarie, concede borse di studio per i tirocinanti, con maggior riguardo per i tirocini attivati in favore di soggetti svantaggiati, e prevede degli incentivi per il soggetto ospitante, a seconda del numero di tirocini convertiti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I premi saranno erogati tenendo conto dei seguenti indicatori, al fine di incentivare quei soggetti ospitanti che garantiscono esperienze formative efficaci:

- indice di trasformazione in contratto di lavoro: per i soggetti ospitanti che hanno trasformato in rapporto di lavoro almeno il 25% dei tirocini attivati, attribuendo maggior punteggio alle trasformazioni in contratto di lavoro a tempo indeterminato o

determinato per almeno dodici mesi, con un'ulteriore maggiorazione se si tratta di donne o soggetti svantaggiati;

- indice di impatto occupazionale: per i soggetti ospitanti che si ritiene abbiano contribuito a migliorare l'occupabilità del tirocinante fornendogli contatti con altri datori di lavoro;
- formazione del tutor aziendale: per i soggetti ospitanti che dimostrano di aver formato gratuitamente il tutor aziendale con corsi di almeno otto ore, secondo le modalità previste dalla delibera della Giunta regionale;
- formazione del tirocinante: per i soggetti ospitanti che danno dimostrazione di aver formato gratuitamente il tirocinante con corsi di almeno dodici ore in materia di normativa sui tirocini e di salute e sicurezza sul lavoro, e che hanno ricevuto una valutazione positiva del progetto formativo secondo quanto previsto dalla delibera della Giunta regionale;
- soggetti svantaggiati, donne e disabili: per i soggetti ospitanti che hanno coinvolto in un progetto di tirocinio le suddette categorie;
- rimborso spese: per i soggetti ospitanti che hanno erogato una somma superiore a quella minima prevista dalle Linee-guida della Regione Abruzzo, con premio direttamente proporzionale all'ammontare del rimborso spese riconosciuto al tirocinante;
- conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro: per i soggetti ospitanti che favoriscono la conciliazione vita-lavoro per le donne.

Tutorship

Il tirocinante è affiancato da un tutor didattico e da un tutor aziendale, il primo designato dal soggetto promotore per svolgere il ruolo di responsabile didattico-organizzativo, il secondo nominato dal soggetto ospitante per affiancare il tirocinante nello svolgimento delle attività e nell'apprendimento.

Spetta al tutor didattico il coordinamento tra tirocinante e soggetto ospitante, e il ruolo di intermediazione qualora si dovessero riscontrare delle problematiche, al fine di riequilibrare i rapporti tra le parti.

Il tutor aziendale è invece il curatore del progetto formativo ed è incaricato di verificare l'apprendimento *in itinere* del tirocinante.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

La Regione Abruzzo ha previsto nella delibera della Giunta regionale n. 154/2012 una serie di strumenti volti ad attestare l'attività svolta, a garanzia delle competenze acquisite dal tirocinante.

Le singole Province devono infatti esprimere un parere valutativo sulla qualità dei progetti formativi ad esse sottoposti, e gli esiti formativi del tirocinio devono essere esplicitati nella *Dichiarazione di competenze*, redatta alla fine del periodo, a seguito di una valutazione finale sull'apprendimento.

Il tirocinio deve inoltre essere registrato sul libretto formativo del cittadino per il riconoscimento dei crediti formativi.

Indennità di partecipazione

L'ammontare minimo indicato dalla Regione Abruzzo è di 600 euro mensili, una somma ritenuta idonea a coprire i costi di trasporto pubblici sostenuti per raggiungere la sede del tirocinio ed altre eventuali spese connesse al tirocinio, come quelle di vitto ed alloggio.

La Regione, nella delibera della Giunta regionale n. 154/2012, ribadisce comunque che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e che l'attività professionale svolta dal tirocinante ha una finalità puramente formativa.

Monitoraggio

Nella delibera della Giunta regionale n. 154/2012 sono state previste dalla Regione attente attività di monitoraggio e controllo incrociato, a garanzia della genuinità dei tirocini.

Si fa infatti ricorso alle comunicazioni obbligatorie come strumento per la verifica della coerenza dei tirocini attivati e viene richiesto ai soggetti ospitanti di inviare al soggetto promotore una relazione sintetica sull'esito del tirocinio, entro i trenta giorni dalla conclusione del percorso.

In caso di mancata consegna della relazione e dopo un'eventuale proroga di ulteriori trenta giorni, si procederà con la segnalazione alle autorità ispettive.

La Regione Abruzzo si fa carico di una specifica attività di monitoraggio sull'efficacia del tirocinio come strumento di politica del lavoro, in parallelo al monitoraggio effettuato dai soggetti promotori.

Gli strumenti che la delibera della Giunta regionale pone a supporto di tali attività sono molteplici e consistono in schede di rilevazione, questionari, interviste, che i centri per l'impiego territoriali trasmettono trimestralmente alla direzione regionale del lavoro.

La Regione Abruzzo ha articolato in tre fasi le attività di monitoraggio: la prima riguarda una rilevazione delle aspettative che il tirocinante ha sull'esperienza formativa che si appresta a condurre, la seconda viene svolta *in itinere* tramite la valutazione del tutor e del tirocinante sulle competenze sviluppate, la terza, quella finale, riguarda le opportunità che tale esperienza è riuscita ad offrire, l'adeguatezza della formazione scolastica/universitaria, le competenze acquisite alla fine del percorso, il grado di soddisfazione rispetto alle aspettative iniziali.

Al singolo monitoraggio è affiancata un'*Analisi sulle ricadute occupazionali dei tirocini* svolta tramite la comunicazione dell'eventuale assunzione a seguito del tirocinio e della tipologia contrattuale scelta.

Nella delibera della Giunta regionale sono previste ulteriori attività di verifica svolte a livello regionale, in particolare la Regione Abruzzo si incarica di produrre una relazione annuale sui tirocini realizzati, sottoposta alla Commissione regionale per effettuare la valutazione.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Per prevenire eventuali abusi la Regione Abruzzo ha stabilito che, in caso di gestione illecita o irregolare del tirocinio, a seguito dei dovuti accertamenti da parte degli organismi ispettivi, il soggetto ospitante non potrà attivare tirocini nei successivi ventiquattro mesi dall'avvenuta contestazione.

Abruzzo – Delibera della Giunta regionale 12 marzo 2012, n. 154	
Tipologie di tirocinio	a) formativi e di orientamento: per neo-diplomati o neo-laureati, entro e non oltre i dodici mesi; b) inserimento/reinserimento al lavoro: per soggetti inoccupati, disoccupati o in mobilità; c) inserimento/reinserimento per soggetti svantaggiati: quali disabili, invalidi civili, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione.
Durata	Minima: 2 mesi (ad eccezione di quelli estivi) Massima: a) 6 mesi proroghe comprese; b) 6 mesi proroghe comprese; c) 12 mesi.
Soggetti promotori	a) università statali e non statali, istituzioni scolastiche statali e non statali, qualunque istituzione di alta formazione che rilasci titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo; b) le Province e i centri per l'impiego; c) le comunità terapeutiche e le cooperative sociali iscritte nell'albo regionale; d) enti pubblici delegati dalla Regione Abruzzo che si occupano di servizi per l'inserimento dei disabili; e) le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori; f) enti bilaterali; g) i soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro; h) le associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato.
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? NO
Soggetti ospitanti	Datori di lavoro, pubblici o privati, che: <ul style="list-style-type: none"> • applichino il CCNL; • rispettino le disposizioni in materia di previdenza, salute e sicurezza e non abbiano sanzioni in merito; • nei due anni ⁽¹⁾ precedenti non abbiano licenziato o avviato procedure di cassa integrazione per lavoratori

⁽¹⁾ Le Linee-guida prevedevano un anno.

	<p>con profili professionali assimilabili al contenuto formativo del progetto di tirocinio.</p> <p>Limiti numerici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nessun dipendente a tempo indeterminato: 0 tirocinanti; • numero di dipendenti tra 1 e 6: un tirocinante; • numero di dipendenti tra 7 e 19: 2 tirocinanti; • 20 dipendenti e oltre: numero di tirocinanti pari al 10%. <p>Nel caso di soggetto ospitante appartenente alla Pubblica Amministrazione: massimo 2% degli assunti a tempo indeterminato.</p>
Modalità di attivazione	Convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante, affiancata da un progetto formativo firmato dalle due parti e dal tirocinante.
Garanzie assicurative	<p>a) infortuni sul lavoro presso l'Inail (di norma in capo al soggetto promotore);</p> <p>b) responsabilità civile verso terzi;</p> <p>c) apposita polizza antinfortunistica che copra anche il tragitto casa-lavoro.</p>
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Il tirocinante non può essere sottoposto a regime di orario, sebbene la sua presenza sia organizzata sulla base degli orari vigenti nel luogo di lavoro, né può essere adibito ad attività ripetitive prive di contenuto formativo, e non è ammesso lo svolgimento del tirocinio in orario notturno o festivo.
Tutorship	<p>Tutor didattico: designato dal soggetto promotore per svolgere il ruolo di responsabile didattico-organizzativo;</p> <p>Tutor aziendale: nominato dal soggetto ospitante per affiancare il tirocinante nello svolgimento delle attività e nell'apprendimento; curatore del progetto formativo ed è incaricato di verificare l'apprendimento in itinere del tirocinante.</p>
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dichiarazione di competenze</i>, redatta alla fine del periodo, a seguito di una valutazione finale sull'apprendimento; • Registrato sul libretto formativo del cittadino per il riconoscimento dei crediti formativi.
Indennità di partecipazione	Minimo 600 euro

Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">• attraverso le comunicazioni obbligatorie;• entro 30 gg, relazione sintetica sull'esito del tirocinio; in caso di mancata consegna, e dopo un'eventuale proroga di ulteriori trenta giorni: segnalazione alle autorità ispettive;• tre fasi: rilevazione delle aspettative del tirocinante; valutazione del tutor e del tirocinante sulle competenze sviluppate; valutazione <i>ex-post</i>.• <i>Analisi sulle ricadute occupazionali dei tirocini.</i>
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	In caso di gestione illecita o irregolare del tirocinio il soggetto ospitante non potrà attivare tirocini nei successivi ventiquattro mesi dall'avvenuta contestazione.

Basilicata

di Jessica Nespoli

Introduzione

La Basilicata, pur avendo emanato la delibera della Giunta regionale n. 747/2013 di recepimento delle Linee-guida lo scorso 16 luglio, risulta essere un caso particolare, perché non ha elaborato un testo, limitandosi invece ad indicare i rimandi alla legge n. 92/2012, la quale prevedeva che la regolamentazione specifica fosse in capo alle singole Regioni, che hanno competenza esclusiva in materia. L'assenza di una normativa migliorativa rispetto a quella che la legge Fornero tracciava a livello orientativo come sentiero da percorrere, unitamente al grave vuoto normativo che si crea per taluni istituti che la legge aveva espressamente attribuito alla competenza regionale, dimostrano come sia mancato un confronto con le parti sociali, venendo quindi meno agli auspici della Conferenza Stato-Regioni dello scorso gennaio.

Se formalmente, quindi, la Regione Basilicata ha recepito quanto sancito a livello nazionale, da un punto di vista operativo è lecito aspettarsi difficoltà concrete per via dell'incertezza che una simile scelta necessariamente comporta.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Le Linee-guida sui tirocini, così come recepite dalla Regione Basilicata nella delibera della Giunta regionale n. 747/2013, definiscono il tirocinio come «misura formativa di politica attiva» finalizzata all'acquisizione di

competenze professionali, all'orientamento, all'inserimento o reinserimento lavorativo. La rilevanza dell'obiettivo formativo fa sì che il tirocinio non si configuri come un rapporto di lavoro: si tratta dunque di un accordo tra le parti e non di un contratto.

Le tipologie individuate dal documento condiviso il 24 gennaio 2013 sono tre, ma è lasciata alle Regioni la possibilità di implementarle, modificarle, ed intervenire con misure specifiche volte a migliorare o adattare gli standard minimi previsti dalle Linee-guida stesse.

Si tratta di:

- a) tirocini formativi e di orientamento: per quanto riguarda i tirocini svolti entro e non oltre i dodici mesi dal conseguimento di un titolo di studio, con l'obiettivo di agevolare le transizioni tra scuola e lavoro;
- b) tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro: rivolti principalmente ad inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità o soggetti ad una sospensione del rapporto di lavoro mediante ricorso alla cassa integrazione;
- c) tirocini in favore di disabili: per persone svantaggiate o per titolari di protezione internazionale.

Durata del tirocinio

Per quanto concerne la durata, le Linee-guida hanno previsto una ristrutturazione complessiva delle diverse normative che si erano susseguite dagli anni Novanta ad oggi in materia, giungendo alla fissazione di tetti massimi per ciascuna tipologia.

Non si possono superare, comprese eventuali proroghe, i sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento; i dodici mesi per i tirocini di inserimento, reinserimento, o in favore di soggetti svantaggiati; i ventiquattro mesi per i tirocini attivati in favore di persone disabili.

L'accordo prevede che le Regioni, nel recepire la normativa, possano apportare modifiche in deroga, in materia di durata e ripetibilità del tirocinio, ma esclusivamente in presenza di particolari esigenze di inclusione.

Il tirocinante, inoltre, ha diritto ad una sospensione del tirocinio che non viene computata all'interno dei limiti massimi di durata complessiva, per

cause di maternità o di sopraggiunta malattia che si protragga per almeno un terzo della durata del tirocinio.

La Regione Basilicata ha recepito integralmente il testo e le norme in materia di durata già previste dalla legge, senza apportare dunque alcuna modifica.

Soggetti promotori

Le Linee-guida prevedono che l'elenco di soggetti promotori indicato dalla normativa vigente possa essere integrato e modificato dalle singole Regioni, purché si tratti di soggetti pubblici o privati accreditati dalla Regione stessa o autorizzati dal Ministero del lavoro ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003.

Possono quindi promuovere ed attivare tirocini:

- a) i centri per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro;
- b) gli istituti universitari statali e non abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) le istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale;
- d) i centri di formazione professionale e/o orientamento, pubblici, a partecipazione pubblica, operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, o accreditati;
- e) le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali purché iscritti negli appositi albi regionali;
- f) i servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- g) le istituzioni formative private, diverse da quelle indicate in precedenza, se in possesso di specifica autorizzazione regionale;
- h) i soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del lavoro ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003.

Soggetti ospitanti

Può diventare soggetto ospitante qualunque ente pubblico o privato che accolga un tirocinante, purché soddisfi i requisiti di salute e sicurezza sul

lavoro, non abbia effettuato licenziamenti nei dodici mesi precedenti all'attivazione del tirocinio, salvo quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e non abbia fatto ricorso alla cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle svolte dal tirocinante.

L'accordo del 24 gennaio 2013 stabilisce che il soggetto ospitante non possa attivare più di un tirocinio con lo stesso tirocinante anche se può realizzare, entro i limiti numerici previsti dalla legge, più tirocini per la medesima figura professionale.

Inoltre viene fatto espresso divieto di far svolgere al tirocinante attività diverse da quelle previste dal progetto formativo, o non coerenti con gli obiettivi prefissati. Il numero di tirocini attivabile contemporaneamente da uno stesso soggetto ospitante deve essere stabilito dalle normative regionali, in proporzione alle dimensioni del soggetto e sulla base dei seguenti criteri indicati dall'accordo del 24 gennaio 2013:

- per unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato minore o uguale a 5: un tirocinante;
- per unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 20: massimo 2 tirocinanti contemporaneamente;
- per unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore o uguale a 21: tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti.

Nuovamente, la Regione Basilicata, limitandosi a recepire solo in via formale le Linee-guida, non si è espressa in materia recependo di fatto i limiti numerici di cui sopra.

È lasciata alle Regioni la possibilità di specificare ulteriori caratteristiche del soggetto ospitante.

Modalità di attivazione

Non configurando rapporto di lavoro, il tirocinio non prevede la stipula di un contratto, ma è comunque richiesta la forma scritta del progetto formativo e della convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante.

Il progetto formativo riguarda il singolo tirocinante e deve essere sottoscritto da tutte e tre le parti coinvolte nel rapporto (soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante) e viene articolato in diverse sezioni:

- parte anagrafica: dati identificativi del tirocinante, dell'azienda, del soggetto promotore, del tutor individuato dal soggetto ospitante e del referente incaricato dal soggetto promotore;
- parte descrittiva del tirocinio: settore di attività, luogo e orario di lavoro, durata e periodo di svolgimento, indennità corrisposta al tirocinante;
- specifiche del progetto formativo: indicazione della figura professionale di riferimento, attività affidate al tirocinante, modalità di svolgimento del tirocinio, obiettivi da raggiungere e competenze da acquisire;
- diritti e doveri delle parti coinvolte nel tirocinio.

Garanzie assicurative

Le Linee-guida prevedono che sia onere del soggetto promotore assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail e per la responsabilità civile verso terzi, tuttavia le convenzioni possono stabilire accordi diversi e talvolta sono proprio le Regioni che si fanno carico di tali coperture assicurative.

Comunicazioni obbligatorie

Sebbene non costituiscano rapporto di lavoro, le Linee-guida stabiliscono che anche i tirocini devono essere soggetti alle comunicazioni obbligatorie di cui sono incaricati i soggetti ospitanti.

Modalità di attuazione

I compiti del soggetto promotore riguardano l'avvio e la gestione del tirocinio, l'individuazione di un referente organizzativo del tirocinio,

l'attestazione delle competenze raggiunte e il monitoraggio del corretto andamento del progetto formativo, contribuendo anche al monitoraggio territoriale tramite un rapporto annuale sui tirocini attivati, con l'obiettivo di mettere in evidenza i risultati raggiunti in termini di inserimento/reinserimento lavorativo.

Il soggetto ospitante si occupa di stabilire il progetto formativo in collaborazione con il soggetto promotore, di identificare un tutor aziendale che affianchi il tirocinante durante il suo percorso nel luogo di lavoro e di assicurare lo svolgimento del progetto formativo, anche ai fini della valutazione delle competenze acquisite dal tirocinante alla fine dell'esperienza.

Infine il tirocinante ha l'obbligo di attenersi alle attività previste dal proprio progetto formativo e concordate con il tutor.

Nel caso di soggetto ospitante multilocalizzato, o di tirocinio svolto in più Regioni, si fa riferimento alla normativa relativa alla Regione in cui il tirocinio è stato attivato.

Tutorship

I compiti del referente designato dal soggetto promotore riguardano prevalentemente attività di coordinamento e programmazione del percorso, di monitoraggio dell'andamento del tirocinio a garanzia del rispetto del progetto formativo concordato, e di attestazione finale degli obiettivi raggiunti in collaborazione con il soggetto ospitante.

Il tutor nominato dal soggetto ospitante viene affiancato al tirocinante sul luogo di lavoro, ed è il responsabile dell'attuazione del progetto formativo, della fase di inserimento e del raggiungimento degli obiettivi previsti. È inoltre incaricato dell'aggiornamento dei documenti relativi al tirocinio durante tutta la durata del percorso. Ciascun tutor non può affiancare contemporaneamente più di 3 tirocinanti.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Come previsto dalle Linee-guida l'attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite spetta al soggetto promotore, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante.

Ove possibile, per la specificazione dei risultati raggiunti, si deve ricorrere ai profili di qualifica nazionali o definiti dalla normativa regionale.

L'esperienza del tirocinio deve essere registrata sul libretto formativo come previsto dal decreto legislativo n. 276/2003, purché la presenza del tirocinante sia stata pari ad almeno il 70% della durata del progetto formativo, ma le modalità di registrazione devono essere stabilite dalla Regione.

Ancora una volta la Regione Basilicata presenta un vuoto normativo in materia, perché non è intervenuta a definire quegli istituti che la legge aveva espressamente affidato alle singole Regioni.

Indennità di partecipazione

In attuazione della legge n. 92/2012 è prevista per il tirocinante la corresponsione di una "congrua indennità" il cui ammontare deve essere stabilito dalla Regione e comunque non essere inferiore all'importo di 300 euro lordi indicato dalle Linee-guida. La Regione Basilicata, non esprimendo una valutazione propria sull'ammontare del compenso, di fatto sembra accettare l'importo minimo di 300 euro lordi mensili.

Nel caso di tirocinanti precettori di forme di sostegno al reddito erogate tramite ammortizzatori sociali non deve essere corrisposta alcuna ulteriore indennità.

Al fine di garantire l'inclusione, per soggetti svantaggiati o persone disabili, possono essere previste dalle singole Regioni misure di agevolazione o deroghe in materia di corresponsione dell'indennità.

Poiché il tirocinio non configura rapporto di lavoro, la percezione dell'indennità non comporta la perdita dello stato di disoccupazione, sebbene dal punto di vista fiscale l'indennità sia considerata reddito assimilato a quelli da lavoro dipendente.

Monitoraggio

Il Ministero del lavoro promuove il monitoraggio e la valutazione del tirocinio come previsto dalla legge n. 92/2012, e, congiuntamente

all'attività di Isfol e Italia Lavoro, elabora un rapporto annuale nazionale di analisi e monitoraggio dei tirocini.

Le amministrazioni regionali, tramite le comunicazioni obbligatorie, devono occuparsi di verificare i requisiti di accesso dei tirocinanti, gli obiettivi raggiunti in itinere e gli eventuali inserimenti lavorativi successivi al tirocinio svolto.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Stato e Regioni si impegnano congiuntamente a prevenire qualunque forma di abuso del tirocinio e ad ostacolarne un ricorso distorto e fraudolento, tramite apposite misure di vigilanza stabilite dalle singole Regioni.

La Basilicata non ha specificato nella delibera della Giunta regionale del 16 luglio quali strumenti si intendono adottare per promuovere un corretto utilizzo del tirocinio.

Le Linee-guida prevedono che, ai sensi della legge n. 92/2012, i tirocini che non risultino conformi alla nuova normativa possano essere immediatamente riquilificati dagli ispettori del lavoro come rapporto di lavoro di natura subordinata, disponendo al pagamento di una sanzione amministrativa e al recupero di contributi previdenziali e premi assicurativi.

Anche in caso di mancata corresponsione dell'indennità la sanzione è pecuniaria per un ammontare che va dai 1000 ai 6000 euro in base alla gravità dell'illecito commesso. È compito delle Regioni, infine, provvedere ad inserire nei decreti di recepimento delle Linee-guida, delle norme riguardanti i casi di inadempienza dei soggetti promotori.

Restano quindi in sospenso le materie di competenza regionale sulle quali la Basilicata non si è pronunciata, e si attendono nuove disposizioni che integrino il testo delle Linee-guida, al fine di evitare possibili problemi attuativi dovuti all'evidente vuoto normativo di un recepimento che, ad oggi, resta solo formale.

Basilicata – Delibera della Giunta regionale 27 giugno 2013, n. 747 (recepimento solo formale delle Linee-guida)	
Tipologie di tirocinio	<p>Si vedano Linee-guida.</p> <p>La Regione non ha disciplinato, limitandosi a un mero recepimento formale delle Linee-guida.</p>
Durata	
Soggetti promotori	
Soggetti ospitanti	
Modalità di attivazione	
Garanzie assicurative	
Comunicazioni obbligatorie	
Modalità di attuazione	
Tutorship	
Attestazione delle competenze	
Indennità di partecipazione	
Monitoraggio	
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	

Provincia autonoma di Bolzano

di Isabella Oddo

Introduzione

In data 16 luglio 2013 è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige n. 29/I-II/2013 la deliberazione della Giunta Provinciale n. 949 del 24 giugno 2013 con la quale vengono disciplinati i «criteri per la promozione di tirocini ed orientamento da parte della Ripartizione Lavoro e delle Aree alla Formazione professionale».

La Provincia autonoma di Bolzano, pur mantenendo una normativa comune nel rispetto delle Linee-guida sancite dalla Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano lo scorso 24 gennaio 2013, disciplina il tirocinio differenziandone i relativi aspetti a seconda dell'obiettivo perseguito nell'ambito della potestà legislativa e amministrativa attribuite in materia di formazione professionale.

Pur riconoscendo il contratto di apprendistato come lo strumento principale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, la delibera prevede la promozione di tirocini di formazione e orientamento da parte della Provincia autonoma di Bolzano per venire incontro a fabbisogni diversificati. Le diverse esigenze, alle quali risponde la necessità di prevedere altre forme di inserimento nel mondo del lavoro per i giovani quali i tirocini, sono individuate nell'alternanza scuola-lavoro, nell'orientamento al lavoro e nell'inserimento lavorativo.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

La Provincia autonoma di Bolzano promuove le seguenti tipologie di tirocini:

- tirocini per l'attuazione dell'alternanza scuola-lavoro e per la realizzazione dell'obbligo formativo, promossi dalle scuole professionali provinciali;
- tirocini per agevolare l'orientamento e lo sviluppo delle competenze professionali;
- tirocini per l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate sul mercato del lavoro;
- tirocini di orientamento promossi dalla Ripartizione Lavoro per alunni e studenti che hanno compiuto 15 anni di età.

La prima ed ultima tipologia di tirocini sono rispettivamente disciplinate dalla delibera della Giunta provinciale 30 settembre 2002, n. 3520 e dalla convenzione quadro tra la Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e le organizzazioni sindacali integrata il 2 aprile 2004.

I tirocini di orientamento e formazione e quelli per l'inserimento o il reinserimento sono invece promossi sulla base dei criteri stabiliti rispettivamente negli allegati A e B della delibera della Giunta Provinciale n. 949/2013 in esame.

La delibera definisce gli obiettivi delle due diverse tipologie di tirocini specificando che in nessuno dei due casi costituiscono un rapporto di lavoro.

I primi – tirocini di orientamento e formazione – hanno lo scopo di favorire l'orientamento professionale e lo sviluppo delle competenze professionali di determinati soggetti anche per integrare la formazione al lavoro e sul lavoro con misure di accompagnamento.

Invece i secondi – tirocini per l'inserimento o reinserimento – sono finalizzati all'inserimento o reinserimento di persone svantaggiate che necessitano di assistenza.

Sono individuati come destinatari dei tirocini di orientamento e formazione prioritariamente persone residenti o stabilmente domiciliate in Provincia di Bolzano, in età lavorativa, inoccupate o disoccupate ed appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- a) Persone in situazione di svantaggio sociale:
 - I. ex alcolisti o alcolisti in terapia;
 - II. ex tossicodipendenti o tossicodipendenti in terapia;
 - III. soggetti in trattamento psichiatrico;
 - IV. persone affette da dipendenze in terapia;
 - V. persone con disabilità fisiche o mentali;
 - VI. soggetti in situazione di disagio socio- familiare in carico presso un servizio socio-sanitario;
 - VII. ex detenuti;
 - VIII. condannati con sentenza passata in giudicato, detenuti o in stato di libertà, per i quali si elaborano progetti in funzione della concessione di misure alternative alla detenzione o della prosecuzione di misure già in atto;
 - X. profughi, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;
 - XI. persone dedite alla prostituzione per effetto di violenza o minaccia.
- b) Giovani che abbandonano la scuola del secondo ciclo di istruzione o formazione.
- c) Persone in situazione di svantaggio con riferimento al mercato del lavoro:
 - I. inoccupate o disoccupate da almeno quattro mesi o da meno in caso di estremo disagio occupazionale;
 - II. persone con più di 26 di età, anche se non disoccupate da almeno quattro mesi, che devono riqualificarsi o reinserirsi nel mercato del lavoro.

Gli aventi diritto ai tirocini di inserimento o reinserimento sono, invece, persone che hanno compiuto 15 anni e che versano in una situazione di svantaggio ai sensi della normativa vigente (articolo 2 del regolamento CE 5 dicembre 2002, n. 2204; articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381; articolo 2, comma 1, lettera *k*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

Quindi, ai sensi del Regolamento della Commissione europea:

- I. qualsiasi giovane che abbia meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due

- anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente;
- II. qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro;
 - III. qualsiasi persona appartenente ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile;
 - IV. qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare;
 - V. qualsiasi persona adulta che viva sola con uno o più figli a carico;
 - VI. qualsiasi persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
 - VII. qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
 - VIII. qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
 - IX. qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale;
 - X. qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale;

Infine, ai sensi della legge n. 381/1991:

- XI. invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- XII. gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
- XIII. i soggetti in trattamento psichiatrico;
- XIV. i tossicodipendenti;

- XV. gli alcolisti;
- XVI. i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- XVII. le persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- XVIII. i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno;
- XIX. i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Durata del tirocinio

Si prevede una durata massima di 500 ore per i tirocini di orientamento e formazione con la possibilità di rinnovo per non più di due volte ove ciò sia necessario per completare il progetto formativo e sia richiesto all'Area Formazione professionale dalla struttura ospitante e sottoscritto dal tirocinante.

I tirocini di inserimento o reinserimento durano da 1 a 24 mesi e la durata dipende dalla situazione di svantaggio come segue:

- 1) Durata massima di 12 mesi per le categorie corrispondenti, nella sezione precedente alle lettere da *i* a *x*, più la lettera *xvii* (minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare).
- 2) Durata massima di 24 mesi per le seguenti categorie:
 - a) invalidi sul lavoro con un'invalidità minima del 34%;
 - b) invalidi civili con un'invalidità minima del 46%;
 - c) ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
 - d) persone che si trovano in trattamento psichiatrico.
- 3) Durata massima di 6 mesi per tutte le altre persone in stato di disoccupazione oppure iscritte nella lista di mobilità.

Per le persone che hanno particolari difficoltà a inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro possono essere previste delle deroghe alla durata massima, motivate dal Centro di mediazione lavoro competente.

Soggetti promotori

I tirocini di orientamento e formazione sono promossi dall'Area Formazione Professionale e quelli di inserimento o reinserimento sono offerti dai Centri di mediazione della Ripartizione Lavoro.

Soggetti ospitanti

I soggetti ospitanti, denominati "strutture ospitanti", possono essere aziende private, liberi professionisti, associazioni, cooperative ed enti pubblici.

Le suindicate strutture possono ospitare più tirocinanti contemporaneamente nel rispetto dei limiti di seguito elencati in riferimento al numero di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato:

- a) da 0 fino a 5 dipendenti: un tirocinante;
- b) da 6 fino a 20 dipendenti: 2 tirocinanti;
- c) da 21 dipendenti e oltre: tirocinanti in misura pari e non superiore al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Sono esclusi dai limiti i tirocini per i soggetti disabili o svantaggiati, nonché per le persone richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o ancora, nel caso di tirocini di inserimento o reinserimento, per quelli attivati in collaborazione con un servizio inviante (anche delegato).

Modalità di attivazione

L'attivazione dei tirocini di orientamento e formazione è disposta periodicamente dal coordinatore d'area competente, sulla base delle richieste pervenute e nel limite delle risorse economiche disponibili che annualmente sono autorizzate dall'assessore competente in materia di formazione professionale per il finanziamento dei tirocini di orientamento e formazione. I tirocini sono regolati da una convenzione.

Nel caso di tirocini di orientamento e formazione la convenzione è stipulata tra l'Area Formazione professionale, la struttura ospitante e il tirocinante e deve contenere l'indicazione del nominativo della persona di riferimento nella struttura ospitante nonché la previsione dell'elaborazione di un progetto formativo, della valutazione dell'esperienza e dell'attestazione delle attività svolte.

I modelli della convenzione, del progetto formativo e dell'attestazione dell'attività svolta sono approvati con provvedimento dell'assessore competente in materia di formazione professionale.

La convenzione per i tirocini di inserimento o reinserimento, invece, viene predisposta dalla struttura ospitante con l'assistenza dei Centri di mediazione lavoro ed una volta sottoscritta dal tirocinante, inviata alla Ripartizione Lavoro per l'approvazione.

Il tirocinio può avere inizio solo dopo che la convenzione sia stata approvata dalla Ripartizione Lavoro.

Garanzie assicurative

I tirocinanti che effettuano percorsi di orientamento e formazione dovranno sottoporsi a visita medica preventiva se nelle strutture ospitanti, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 s.m.i., è prevista la presenza del medico competente. Il pagamento dei relativi costi è a carico dell'amministrazione provinciale.

Nel caso di tirocini di inserimento o reinserimento si prevede che la struttura ospitante assicuri il tirocinante contro gli infortuni presso l'Inail e stipuli una polizza di assicurazione di responsabilità civile verso terzi.

Nel caso di infortunio durante il tirocinio, la struttura ospitante deve darne comunicazione nei modi e termini previsti dalle vigenti disposizioni all'Inail, alla persona designata come tutor dalla Ripartizione Lavoro, alla compagnia di assicurazioni per la responsabilità civile e all'autorità competente in materia di sicurezza pubblica (Questura o Comune).

Comunicazioni obbligatorie

Nel caso di tirocinio di inserimento o reinserimento viene previsto che la convenzione sottoscritta dalla struttura ospitante e dal tirocinante venga consegnata personalmente o inviata via fax al competente Centro di mediazione lavoro, che a sua volta la inoltra alla Ripartizione Lavoro per l'approvazione. Nulla è scritto con riguardo a comunicazioni da effettuare con riferimento al tirocinio di formazione e orientamento.

Modalità di attuazione

È espressamente previsto che per i tirocinanti che effettuano un percorso formativo e di orientamento, proprio in considerazione delle finalità formative e orientative del tirocinio, non possono essere adibiti a mansioni meramente produttive, se non per il tempo strettamente necessario ad acquisire una sufficiente conoscenza dell'organizzazione del lavoro; essi, inoltre, non possono svolgere attività di serie o lavori a basso contenuto professionale.

Tutorship

Per i tirocini formativi e di orientamento è previsto che i tirocinanti siano seguiti contemporaneamente, da una persona di riferimento responsabile nella struttura ospitante e dal personale responsabile dell'Area Formazione professionale e dagli eventuali altri operatori e operatrici incaricati di monitorare l'esperienza.

Durante lo svolgimento del tirocinio di inserimento o reinserimento la persona di riferimento designata dalla struttura ospitante assiste il tirocinante nella fase di inserimento, assegna le attività previste dal tirocinio ed è il primo interlocutore in caso di difficoltà.

Contestualmente all'autorizzazione del tirocinio la Ripartizione Lavoro nomina un tutor, che ha il compito di verificare il raggiungimento degli obiettivi previsti dal tirocinio stesso e l'applicazione della normativa.

Nel caso di tirocini di inserimento o reinserimento attivati in collaborazione con un servizio inviante (anche delegato), le funzioni del tutor designato dalla Ripartizione Lavoro sono svolte da un collaboratore

del servizio inviante, che predispone un progetto di inserimento e redige una relazione al termine del tirocinio per verificare il raggiungimento degli obiettivi del progetto.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Le modalità di attestazione delle attività svolte devono essere previste nella convenzione e nel caso di tirocinio di inserimento e reinserimento è previsto che sia la struttura ospitante a compilare una relazione sull'andamento del tirocinio e sulle competenze acquisite dal/dalla tirocinante.

Indennità di partecipazione

Nel caso di tirocini di formazione e orientamento è previsto la corresponsione di "assegni di frequenza".

Ai tirocinanti e alle tirocinanti che hanno maturato almeno 40 ore di effettiva presenza nella struttura ospitante sono corrisposti per ogni ora:

- a) 3 euro ai minori di 18 anni;
- b) 4 euro ai maggiorenni.

È previsto la maggiorazione di 1 euro all'ora se la sede del tirocinio si trova al di fuori del comune di residenza o di domicilio.

Nel caso di tirocini di inserimento o reinserimento è prevista l'erogazione di una "borsa lavoro" da parte della struttura ospitante indipendentemente dalla concessione o meno del contributo provinciale.

L'importo mensile della borsa lavoro è di almeno 400 euro.

L'ammontare della borsa lavoro e le eventuali altre agevolazioni (mensa, rimborso spese per il trasporto ecc.) devono essere espressamente indicati nella convenzione.

Per le persone che hanno particolari difficoltà a inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro possono essere previste delle deroghe per quanto riguarda l'obbligo di erogare una borsa lavoro, che devono essere motivate dal Centro di mediazione lavoro competente.

Le strutture private ospitanti possono ottenere un contributo parziale o completo al 100% della borsa lavoro, fino ad un massimo di 400 euro mensili, a seconda:

- a) della complessità del progetto di tirocinio;
- b) della congruità della durata del tirocinio in riferimento alle caratteristiche del progetto;
- c) degli altri servizi offerti al/alla tirocinante dalla struttura ospitante quali mensa, trasporto ed alloggio.

La struttura ospitante presenta domanda al direttore della Ripartizione Lavoro, che concede il contributo dopo aver ricevuto la dichiarazione dell'avvenuto versamento della borsa lavoro.

In caso di interruzione anticipata del tirocinio il contributo è erogato in misura proporzionale, purché non risulti inferiore all'importo minimo di 50 euro. Sono esclusi dal contributo gli enti pubblici.

Monitoraggio

L'Ufficio servizio lavoro monitora i risultati raggiunti a livello di formazione e in termini di assunzioni per i tirocini di inserimento o reinserimento.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Nel caso in cui al termine del tirocinio di inserimento o reinserimento non faccia seguito l'assunzione del tirocinante, è previsto che alla struttura ospitante possa essere negata la liquidazione del contributo se non sussistono giustificati motivi per la mancata assunzione. Inoltre alla struttura ospitante possono essere negati ulteriori inserimenti in tirocinio.

Provincia di Bolzano – Delibera della Giunta provinciale 24 giugno 2013, n. 949	
Tipologie di tirocinio ⁽¹⁾	<p>a) <i>Orientamento e formazione</i>: per persone residenti o stabilmente domiciliate in Provincia di Bolzano, in età lavorativa, inoccupate o disoccupate ed appartenenti ad una delle seguenti categorie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) persone in situazione di svantaggio sociale; 2) giovani che abbandonano la scuola del secondo ciclo di istruzione o formazione; 3) persone in situazione di svantaggio con riferimento al mercato del lavoro. <p>b) <i>Inserimento o il reinserimento</i>: per persone che hanno compiuto 15 anni e che versano in una situazione di svantaggio ai sensi della normativa vigente (articolo 2 del regolamento CE 5 dicembre 2002, n. 2204; articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381; art. 2, comma 1, lettera k, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276).</p>
Durata	<p>Durata minima: NO</p> <hr/> <p>Durata massima:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 500 ore; b) da 1 a 24 mesi: <ol style="list-style-type: none"> 1) massimo 12 mesi: soggetti svantaggiati ai sensi dell'art. 2 del regolamento CE 5 dicembre 2002, n. 2204; 2) massimo 24 mesi: <ul style="list-style-type: none"> • invalidità sul lavoro (34% minimo), invalidità civile (46% minimo); • ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari; • persone che si trovano in trattamento psichiatrico. 3) massimo 6 mesi: Per tutte le altre persone in stato di disoccupazione oppure iscritte nella lista di mobilità.

⁽¹⁾ La Provincia autonoma di Bolzano promuove anche: «tirocini per l'attuazione dell'alternanza scuola-lavoro e per la realizzazione dell'obbligo formativo, promossi dalle scuole professionali provinciali» (disciplinate dalla delibera della Giunta provinciale 30 settembre 2002, n. 3520) e «tirocini di orientamento promossi dalla Ripartizione Lavoro per alunni e studenti che hanno compiuto 15 anni di età» (convenzione quadro tra la Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige e le organizzazioni sindacali integrata il 2 aprile 2004), non disciplinati dunque dalla nuova delibera provinciale.

Soggetti promotori	<i>Tipologia a:</i> Area Formazione Professionale; <i>Tipologia b:</i> Centri di mediazione della Ripartizione Lavoro.
Soggetti ospitanti	Aziende private, liberi professionisti, associazioni, cooperative ed enti pubblici. Limiti numerici: a) da 0 fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato: un tirocinante; b) da 6 fino a 20 dipendenti: 2 tirocinanti; c) da 21 dipendenti e oltre: massimo 10%.
Modalità di attivazione	<i>Tipologia a:</i> convenzione stipulata tra l'Area Formazione professionale, la struttura ospitante e il tirocinante, con allegato progetto formativo; <i>Tipologia b:</i> convenzione redatta dalla struttura ospitante con l'assistenza dei Centri di mediazione lavoro, sottoscritta dal tirocinante. Il tirocinio può avere inizio solo dopo che la convenzione sia stata approvata dalla Ripartizione Lavoro.
Garanzie assicurative	<i>Tipologia a:</i> visita medica preventiva se nelle strutture ospitanti, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 s.m.i., è prevista la presenza del medico competente. Il pagamento dei relativi costi è a carico dell'amministrazione provinciale. <i>Tipologia b:</i> la struttura ospitante assicura il tirocinante contro gli infortuni presso l'Inail e per responsabilità civile verso terzi.
Comunicazioni obbligatorie	<i>Tipologia a:</i> informazione non presente; <i>Tipologia b:</i> la convenzione deve essere consegnata personalmente o inviata via fax al competente Centro di mediazione lavoro, che a sua volta la inoltra alla Ripartizione Lavoro per l'approvazione.
Modalità di attuazione	I tirocinanti della tipologia a) non possono essere adibiti a mansioni meramente produttive, attività di serie o lavori a basso contenuto professionale
Tutorship	<i>Tipologia a:</i> 1 tutor della struttura ospitante, 1 responsabile dell'Area Formazione professionale. Inoltre la Ripartizione Lavoro nomina un tutor, che ha il compito di verificare il raggiungimento degli obiettivi previsti dal tirocinio stesso e l'applicazione della normativa. <i>Tipologia b:</i> nel caso di tirocini di inserimento o reinserimento attivati in collaborazione con un servizio inviante (anche delegato), le funzioni del tutor designato dalla Ripartizione Lavoro sono svolte da un collaboratore del servizio inviante

Attestazione delle competenze	La struttura ospitante compila una relazione sull'andamento del tirocinio e sulle competenze acquisite dal tirocinante
Indennità di partecipazione	<i>Tipologia a: "assegno di frequenza": a fronte di una presenza effettiva di almeno 40 ore, sono corrisposti per ogni ora: 3 euro ai minori di 18 anni; 4 euro ai maggiorenni. Maggiorazione di 1 euro all'ora se la sede del tirocinio si trova al di fuori del comune di residenza o di domicilio.</i> <i>Tipologia b: "borsa lavoro" pari ad almeno 400 euro.</i>
Monitoraggio	L'Ufficio servizio lavoro monitora i risultati raggiunti a livello di formazione e in termini di assunzioni per i tirocini di inserimento o reinserimento.
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Informazione non presente

Calabria

di Francesca Fazio

Introduzione

Con deliberazione di Giunta regionale n. 268 del 29 luglio 2013, pubblicata nel BUR n. 18 del 16 settembre 2013, la Regione Calabria ha approvato la propria *Proposta di recepimento delle linee guida in materia di tirocini, approvate in Accordo Stato/Regioni 24 gennaio 2013* al fine di disciplinare, nel rispetto dei livelli essenziali fissati dalla legislazione nazionale, la materia dei tirocini formativi e di orientamento, dei tirocini di inserimento/reinserimento e dei tirocini estivi.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il documento definisce e disciplina quattro tipologie di tirocinio:

- a) tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani che hanno conseguito un titolo di studio nei 12 mesi precedenti;
- b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro diretti a disoccupati, inoccupati e lavoratori in cassa integrazione;
- b) tirocini di formazione e orientamento o inserimento/reinserimento in favore di soggetti disabili ai sensi della legge n. 68/1999, soggetti svantaggiati ai sensi della legge n. 381/1991, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;

- d) tirocini estivi in favore di studenti che abbiano assolto l'obbligo di istruzione e regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico.

La deliberazione di Giunta regionale si applica anche a interventi e misure che hanno struttura e finalità simili al tirocinio, anche se diversamente denominate; mentre, coerentemente con le Linee-guida, la disciplina in analisi non riguarda i tirocini curriculari, transnazionali e professionali.

Durata del tirocinio

La deliberazione di Giunta regionale stabilisce la durata in relazione alla tipologia di tirocinio:

- a) fino a un massimo di sei mesi, proroghe comprese per i tirocini formativi e di orientamento;
- b) fino a 12 mesi, proroghe comprese, per i tirocini di inserimento/reinserimento in favore di inoccupati, disoccupati, in cassa integrazione;
- c) fino a 12 mesi, proroghe comprese, per tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di soggetti svantaggiati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; fino a 24 mesi, proroghe comprese, per i tirocini attivati in favore di disabili;
- d) fino a tre mesi, proroghe comprese, nel periodo compreso tra la fine dell'anno scolastico o la sospensione di quello accademico, e l'inizio di quello successivo.

Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità o malattia lunga, i cui periodi non concorrono al computo delle suddette durate.

Soggetto promotore

Secondo la deliberazione della Regione Calabria, possono essere soggetti promotori di tirocini, e quindi responsabili di presidiarne qualità e regolarità:

- a) Azienda Calabria Lavoro;
- b) centri per l'impiego;
- c) soggetti accreditati per l'erogazione di servizi al lavoro;
- d) università;
- e) enti pubblici di ricerca;
- f) istituzioni scolastiche;
- g) centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento;
- h) agenzie regionali per il diritto allo studio;
- i) soggetti accreditati alla formazione professionale e/o orientamento;
- j) comunità terapeutiche, enti ausiliari, cooperative sociali;
- k) associazioni di volontariato e Associazioni di promozione sociale;
- l) parchi nazionali e regionali in Calabria;
- m) servizi di inserimento lavorativo per disabili;
- n) istituzioni formative private, senza scopo di lucro;
- o) soggetti autorizzati alla intermediazione ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003;
- p) Ministero del lavoro e delle politiche sociali (agenzie tecniche in qualità di enti *in house*).

Soggetto ospitante

Imprese, enti pubblici, studi professionali, fondazioni, associazioni, anche senza dipendenti, possono ospitare tirocinanti purché siano in regola con la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con la legge n. 68/1999 e con l'applicazione del Ccnl.

I soggetti ospitanti inoltre non devono aver effettuato licenziamenti (salvo giusta causa e giustificato motivo soggettivo) nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio.

Datori di lavoro pubblici e privati devono inoltre rispettare le seguenti previsioni di contingentamento, i cui limiti sono basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, sui dipendenti a termine di durata almeno la durata dei tirocinio e soci delle società cooperative):

- a) da 0 a 5: un tirocinante;
- b) da 6 a 20: 2 tirocinanti;
- c) 21 e oltre: 10% dei suddetti dipendenti.

Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con lo stesso tirocinante per il medesimo profilo professionale, ma può realizzare più tirocini per il medesimo profilo. Non è inoltre possibile per l'ospitante attivare un tirocinio per una attività che non richieda un periodo di formazione, abilità e conoscenze specifiche, né sostituire attraverso il tirocinio personale con contratto a termine, in malattia, maternità o ferie.

Modalità di attivazione

L'attivazione di un tirocinio formativo richiede la sottoscrizione di una convenzione tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante, corredata di un progetto formativo.

La convenzione di tirocinio deve essere stipulata secondo il modello allegato alla deliberazione di Giunta regionale n. 286/2013 e può riguardare più tirocini di diverse tipologie nel rispetto dei limiti numerici previsti dalla normativa regionale.

Garanzie assicurative

L'assicurazione del tirocinante presso l'Inail e contro la responsabilità civile verso i terzi è a carico del soggetto promotore, salvo diverse disposizioni contenute nella convenzione. Nell'ipotesi in cui il soggetto promotore sia una pubblica amministrazione, vengono definite le modalità con le quali il soggetto ospitante potrà eventualmente assumersi l'onere delle coperture assicurative.

Comunicazioni obbligatorie

I soggetti ospitanti devono obbligatoriamente effettuare, anche per il tramite dei soggetti promotori, le comunicazioni obbligatorie per via telematica e, contestualmente, trasmettere convenzione e progetto formativo con modalità che dovranno essere definite da un tavolo tecnico del Sistema Informativo Lavoro.

Modalità di attuazione

In caso di soggetto multi localizzato, anche PA, con più sedi territoriali, opera la normativa della Regione Calabria.

Tutorship

Il soggetto promotore nomina un tutor garante della qualità del tirocinio e il soggetto ospitante nomina un tutor responsabile della attuazione del progetto formativo. Ogni tutor del soggetto ospitante può seguire massimo 3 tirocinanti contemporaneamente.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto promotore, sulla base della valutazione fornita dal soggetto ospitante, provvede alla attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite e, a fronte di una partecipazione pari ad almeno il 70%, alla registrazione sul Libretto formativo del cittadino.

Indennità di partecipazione

L'indennità di partecipazione deve essere pari ad almeno 400 euro lordi mensili (a fronte di una partecipazione pari ad almeno il 70%), rivalutabili secondo indicizzazione Istat. Nel caso di soggetti fruitori di forme di sostegno e integrazione al reddito, l'indennità non è corrisposta;

similmente è possibile non corrisponderla in caso di soggetti svantaggiati e disabili al fine della loro inclusione sociale.

Monitoraggio

La Regione Calabria propone il monitoraggio, anche attraverso le comunicazioni obbligatorie, degli effetti della nuova normativa soprattutto con riferimento agli sbocchi professionali dei tirocinanti.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Nel caso di mancato rispetto della convenzione o del progetto formativo si prevede il divieto di attivare tirocini per i successivi 12 mesi dall'accertamento e il contestuale rimborso delle quote eventualmente corrisposte dalla Regione.

Inoltre, in caso di non conformità con la disciplina si procede, ai sensi di legge, alla riqualificazione del rapporto come di natura subordinata, con relative sanzioni amministrative e recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi e, infine, in caso di mancata corresponsione della indennità la sanzione amministrativa varia, a seconda della gravità, da 1.000 a 6.000 euro.

Calabria – Delibera della Giunta regionale 29 luglio 2013, n. 268	
Tipologie di tirocinio	a) formativi e di orientamento; b) inserimento/reinserimento al lavoro: disoccupati, inoccupati, in cassa integrazione; c) formazione e orientamento o inserimento/reinserimento: disabili, soggetti svantaggiati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; d) estivi: studenti.
Durata	Durata minima: NO a) massimo 6 mesi; b) massimo 12 mesi; c) massimo 12 mesi; 24 mesi (disabili); d) massimo 3 mesi.

Soggetti promotori	<p>a) Azienda Calabria Lavoro;</p> <p>b) centri per l'impiego;</p> <p>c) soggetti accreditati per l'erogazione di servizi al lavoro;</p> <p>d) università;</p> <p>e) enti pubblici di ricerca;</p> <p>f) istituzioni scolastiche;</p> <p>g) centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento;</p> <p>h) agenzie regionali per il diritto allo studio;</p> <p>i) soggetti accreditati alla formazione professionale e/o orientamento;</p> <p>j) comunità terapeutiche, enti ausiliari, cooperative sociali;</p> <p>k) associazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale;</p> <p>l) parchi nazionali e regionali in Calabria;</p> <p>m) servizi di inserimento lavorativo per disabili;</p> <p>n) istituzioni formative private, senza scopo di lucro;</p> <p>o) soggetti autorizzati alla intermediazione ai sensi del d.lgs. n. 276/2003;</p> <p>p) Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p>
Soggetti ospitanti	<p>Imprese, enti pubblici, studi professionali, fondazioni, associazioni, anche senza dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in regola con la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro; • in regola con la l. n. 68/1999; • in regola con l'applicazione del CCNL; • che non abbiano effettuato licenziamenti (salvo giusta causa e giustificato motivo soggettivo) nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio. <p>Limiti numerici (basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a termine di durata non inferiore a 24 mesi purché la durata residua sia pari ad almeno la durata del tirocinio e soci delle società cooperative):</p> <p>a) da 0 a 5: un tirocinante;</p> <p>b) da 6 a 20: 2 tirocinanti;</p> <p>c) 21 e oltre: 10% dei suddetti dipendenti.</p>
Modalità di attivazione	Convenzione fra soggetto promotore ed ospitante, con allegato progetto formativo
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore deve garantire assicurazione Inail e per responsabilità civile verso terzi
Comunicazioni	Sì

obbligatorie	
Modalità di attuazione	<p>Non è possibile impiegare i tirocinanti per attività che non richiedono un periodo formativo e utilizzare il tirocinio in sostituzione di contratti a termine, personale in malattia, maternità o ferie.</p> <p>Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante per lo stesso profilo professionale.</p> <p>In caso di soggetto multi localizzato, anche PA, con più sedi territoriali, opera la normativa della Regione Calabria.</p>
Tutorship	1 tutor organizzativo-didattico + 1 tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite; • registrazione sul Libretto formativo del cittadino, a fronte di una partecipazione pari ad almeno il 70%.
Indennità di partecipazione	Minimo 400 euro (a fronte di una partecipazione pari ad almeno il 70%), rivalutabili secondo indicizzazione Istat
Monitoraggio	Analisi degli sbocchi occupazionali dei tirocinanti.
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	<ul style="list-style-type: none"> • mancato rispetto della convenzione o del progetto formativo: impossibilità di attivare tirocini per i successivi 12 mesi e rimborso delle quote eventualmente corrisposte dalla Regione; • non conformità con la disciplina: riqualificazione del rapporto come rapporto di natura subordinata, con relative sanzioni amministrative e recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi; • mancata corresponsione della indennità: sanzione amministrativa da 1000 a 6000 euro.

Campania

di Giovanni Fiorillo

Introduzione

Dopo mesi di annunci e dichiarazioni, anche la Regione Campania, recependo le Linee-guida contenute nell'Accordo approvato in sede di Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano lo scorso 24 gennaio 2013, con la delibera della Giunta regionale n. 243 del 22 luglio 2013 si è dotata di una nuova normativa in materia di tirocini al fine di uniformare la disciplina regionale ai principi nazionali e contrastare un utilizzo distorto di tale strumento. La delibera, entrata in vigore lo scorso 13 agosto, regola il tirocinio nel rispetto degli standard minimi previsti dalle Linee-guida nazionali, entro i quali le Regioni e le Province autonome hanno facoltà di stabilire disposizioni di maggiore tutela.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il documento definisce il tirocinio come una misura di politica attiva del lavoro che consiste in un periodo di formazione con inserimento in un contesto produttivo e di orientamento al lavoro attraverso il quale si consente al tirocinante di acquisire competenze professionali arricchendo il proprio curriculum e favorendo l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

La delibera della Giunta regionale n. 243/2013 chiarisce e ribadisce che lo stage non configura rapporto di lavoro tra tirocinante e soggetto ospitante.

Le tipologie disciplinate sono le seguenti:

- tirocini formativi e di orientamento per giovani che hanno acquisito un titolo di studio nei dodici mesi precedenti;
- tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo;
- tirocini di orientamento e formazione o di inserimento o reinserimento in favore di soggetti disabili, di persone svantaggiate, dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale;

Non rientrato, viceversa, tra le tipologie disciplinate:

- tirocini curriculari;
- tirocini transnazionali;
- tirocini estivi;
- tirocini per soggetti extracomunitari residenti all'estero, ospitati nell'ambito di apposite quote di ingresso stabilite dalla normativa nazionale;
- tirocini di pratica professionale ed i tirocini per l'accesso alle professioni.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio non potrà mai essere inferiore ad un mese né eccedere i seguenti periodi:

- tirocini formativi e di orientamento: sei mesi;
- tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro: dodici mesi;
- tirocini stipulati in favore di persone svantaggiate: dodici mesi;
- tirocini in favore di soggetti disabili: ventiquattro mesi, fermo restando il rispetto delle norme sull'assunzione delle categorie c.d. protette.

La legge consente che la durata iniziale del tirocinio possa essere inferiore a quella massima consentita. In tal caso, se il programma originariamente previsto non è stato integralmente realizzato, è consentita una proroga del termine iniziale fino al raggiungimento del suddetto periodo massimo.

È consentito, inoltre, stipulare più convenzioni di tirocinio fra gli stessi soggetti a condizione che la somma dei periodi delle due distinte convenzioni anche se stipulate con soggetti promotori diversi, non ecceda i limiti massimi di durata sopra stabiliti.

Il tirocinante ha diritto a una sospensione del tirocinio per maternità o malattia lunga, intendendosi per tale quella che si protrae per una durata pari o superiore a un terzo del tirocinio. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi precedentemente indicati.

Soggetti promotori

La normativa individua i seguenti soggetti promotori:

- a) centri per l'impiego;
- b) l'Agenzia Regionale per il Lavoro e l'Istruzione (ARLAS);
- c) università statali e non statali abilitate al rilascio di titoli accademici;
- d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e orientamento;
- f) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, operanti in regime di convenzione con la Regione ovvero da essa accreditate e autorizzate;
- g) comunità terapeutiche, gli Enti ausiliari e le cooperative sociali iscritte negli appositi albi;
- h) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- i) soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo 10

settembre 2003, n. 276, o dalla Regione ai sensi della legge regionale n. 14/2009.

Soggetti ospitanti

Possono ospitare tirocinanti soggetti pubblici o privati che possiedono i seguenti requisiti:

- essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- essere in regola con la normativa per il diritto al lavoro dei disabili;
- non avere effettuato licenziamenti nella medesima unità operativa per attività equivalenti quelle del tirocinio nei dodici mesi precedenti l'attivazione del tirocinio stesso, fatti salvi quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o diversi accordi sindacali;
- non avere in atto nella medesima unità operativa procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio.

Per assicurare un corretto ed equilibrato utilizzo dello strumento del tirocinio e la sussistenza di idonee condizioni per l'accoglimento dei tirocinanti, il numero massimo di tirocini contemporaneamente attivabili è correlato al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza presso il soggetto ospitante.

In considerazione di ciò è possibile accogliere:

- a) per i soggetti ospitanti che hanno un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra 1 e 4, massimo un tirocinante;
- b) per i soggetti ospitanti che hanno un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra 5 e 8, massimo 2 tirocinanti;
- c) per i soggetti ospitanti che hanno un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra 9 e 12, massimo 3 tirocinanti;
- d) per i soggetti ospitanti che hanno un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra 13 e 16, massimo 4 tirocinanti;

- e) per i soggetti ospitanti che hanno un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra 17 e 20, massimo 5 tirocinanti;
- f) per i soggetti ospitanti che hanno oltre 20 dipendenti a tempo indeterminato, un numero di tirocinanti a partire da 6 non superiore al 20% dell'organico a tempo indeterminato.

I soci lavoratori delle società cooperative vanno considerati alla stessa stregua dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal computo i tirocini in favore di disabili, delle persone svantaggiate, dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale. Un'ulteriore esclusione è prevista per gli stage svolti presso gli artigiani con la qualifica di Maestro artigiano e le Botteghe-scuola.

Fermo restando che ai soggetti ospitanti senza dipendenti a tempo indeterminato è normalmente preclusa la possibilità di attivare tirocini, la delibera consente ai titolari di aziende artigiane di artigianato del commercio e dei servizi e alle piccole imprese in cui siano impiegati in via continuativa soci o collaboratori familiari di ospitare un tirocinante, a condizione che nella convenzione il soggetto ospitante dichiari espressamente che si tratta di impresa priva di lavoratori dipendenti costituita con soci o collaboratori familiari.

Un'ulteriore deroga è prevista per le aziende stagionali che operano nel settore del turismo e che occupano lavoratori assunti a tempo determinato. Queste possono usufruire dei tirocini formativi a condizione che il periodo di durata di questi ultimi sia interamente compreso entro il periodo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Il numero dei lavoratori a tempo determinato concorre unitamente a quello dei lavoratori a tempo indeterminato alla formazione della base di computo del numero massimo dei tirocinanti che esse possono ospitare.

Modalità di attivazione

L'attivazione di un tirocinio formativo richiede la sottoscrizione di una convenzione tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante o un suo procuratore, corredata di un progetto formativo sottoscritto anche dal tirocinante ovvero dal suo rappresentante legale se minore.

La convenzione di tirocinio, da stipulare secondo il modello allegato alla delibera della Giunta regionale n. 243/2013, riporta i dati identificativi del soggetto promotore e del soggetto ospitante e definisce gli obblighi cui sono tenuti tutti i soggetti coinvolti nell'intervento formativo. Questa può essere generale, riguardare più tirocini di diverse tipologie, essere riferita a più stage nel rispetto dei limiti numerici previsti dalla normativa regionale.

Il progetto formativo relativo a ciascun tirocinante è predisposto dal soggetto ospitante con la collaborazione di un tutor designato dal soggetto promotore e deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante;
- b) il nominativo del tutor designato dal soggetto promotore e del tutor nominato dal soggetto ospitante;
- c) la sede di svolgimento, l'area professionale di riferimento e il settore di attività;
- d) gli obiettivi, le competenze da acquisire, le attività formative previste e le modalità di svolgimento del tirocinio;
- e) la durata del tirocinio;
- f) l'entità e l'articolazione dell'orario di svolgimento del tirocinio;
- g) gli estremi identificativi delle assicurazioni presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e presso una compagnia assicuratrice abilitata per la responsabilità civile;
- h) l'entità dell'importo forfetario corrisposto a titolo di indennità di partecipazione e le agevolazioni di altra natura eventualmente previste.

Garanzie assicurative

Quest'aspetto della normativa è poco chiaro. Infatti se all'articolo 25 comma 4 della delibera si legge che il soggetto promotore è tenuto a «assicurare il tirocinante, direttamente o per il tramite del soggetto ospitante, contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi» nello schema di convenzione si legge che «il soggetto ospitante assicura il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, nonché per la responsabilità civile presso compagnie assicurative

operanti nel settore. [...] In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, il soggetto ospitante si impegna a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi ed al soggetto promotore».

Comunicazioni obbligatorie

In capo al soggetto ospitante è posto l'obbligo di comunicare preventivamente e in via telematica per il tramite del nodo regionale delle comunicazioni obbligatorie l'avvio di ciascun nuovo tirocinio di formazione, unitamente a copia della convenzione e del progetto formativo. L'avvenuta comunicazione assolve agli obblighi di conferimento nei confronti dell'ispettorato del lavoro e dei soggetti promotori. Il soggetto promotore ha la responsabilità delle verifiche e delle eventuali segnalazioni nei casi di mancato assolvimento dell'obbligo di comunicazione da parte del soggetto ospitante, il quale è chiamato anche ad assolvere gli obblighi informativi previsti dal contratto nazionale di categoria.

Modalità di attuazione

Il tirocinio deve essere svolto in coerenza con le previsioni del progetto formativo sotto la supervisione del tutor aziendale.

- Il tirocinante: è obbligato a svolgere le attività previste dal progetto formativo, rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal soggetto ospitante, mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti acquisiti durante l'esperienza, partecipare agli incontri concordati con il tutor responsabile delle attività didattico-organizzative per monitorare l'attuazione del progetto formativo. Egli può in qualsiasi momento interrompere il tirocinio dandone comunicazione scritta al proprio tutor di riferimento e al tutor delle attività didattico-organizzative.

- Il soggetto promotore: svolge un ruolo particolarmente delicato in quanto è tenuto a garantire la qualità, l'efficacia e la coerenza normativa dell'esperienza formativa del tirocinante mediante il supporto al soggetto ospitante e al tirocinante nella fase di avvio, nella gestione delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo. Inoltre, il promotore nomina anch'esso un tutor responsabile delle attività didattico-organizzative. Non è chiaro se l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile presso terzi sia di competenza del promotore (articolo 25 comma 4) oppure sia a carico del soggetto ospitante (come riportato sullo schema di convenzione).
- Il soggetto ospitante: i suoi compiti consistono nel definire il progetto formativo, in collaborazione con l'ente promotore e nel designare il tutor del tirocinante. Il soggetto ospitante assicura poi la realizzazione del percorso di tirocinio definito dal progetto e valuta l'esperienza svolta dal tirocinante, ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività e delle competenze acquisite. Questi può interrompere un rapporto di tirocinio esclusivamente se si verificano gravi o reiterate inadempienze da parte del tirocinante oppure nel caso in cui sorgano, successivamente alla stipula della convenzione, impreviste ed imprevedibili condizioni di accentuate difficoltà organizzative, economiche o produttive nell'ambito del settore o reparto di inserimento del tirocinante, che richiedono il ricorso a procedure di gestione delle eccedenze di personale quali la cassa integrazione guadagni, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o la procedura di licenziamento collettivo per riduzione e messa in mobilità del personale.

Tutorship

Il tutor responsabile delle attività didattico-organizzative è designato dal soggetto promotore ed è scelto fra soggetti dotati di professionalità, capacità ed esperienza adeguate alla natura dell'incarico. I compiti del tutor sono:

- collaborare alla stesura del progetto formativo del tirocinio, d'intesa con il tutor di riferimento del soggetto ospitante, individuando gli obiettivi e le competenze da acquisire;
- coordinare l'organizzazione e la programmazione del percorso di tirocinio;
- monitorare l'andamento del tirocinio, anche attraverso periodici incontri con il tirocinante;
- acquisire dal tirocinante elementi in merito all'esperienza svolta e agli esiti della stessa, con particolare riferimento a un'eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante, se diverso da una pubblica amministrazione;
- concorrere, sulla base degli elementi forniti dal soggetto ospitante, alla redazione dell'attestazione finale.

Chi può essere nominato tutor? Oltre allo stesso datore di lavoro, il tutor può essere un suo lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato, o a tempo determinato della durata di almeno dodici mesi, oppure un socio lavoratore. Per le aziende artigiane e per le piccole imprese, se sprovviste di lavoratori a tempo indeterminato, il tutor del tirocinante è il titolare dell'azienda oppure il socio o il collaboratore familiare che ne svolge l'attività prevalente. Ogni tutor può accompagnare fino ad un massimo di 3 tirocinanti e ha il compito di favorire l'inserimento del tirocinante, promuovere la sua acquisizione di competenze, aggiornare la documentazione ad esso relativa, attestare la regolarità dell'attività svolta e, infine, redigere una relazione finale.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il tutor nominato dal soggetto ospitante trasmette al soggetto promotore la relazione finale o idonee schede descrittive dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante. Il competente centro per l'impiego provvede alla registrazione sul libretto formativo del tirocinante delle competenze da esso acquisite mediante il tirocinio svolto, a condizione che lo stesso tirocinante abbia partecipato ad almeno il 70% delle ore di attività formativa originariamente previste.

Indennità di partecipazione

Il soggetto ospitante ha l'obbligo di corrispondere al tirocinante un'indennità di partecipazione in relazione all'attività da esso prestata. L'importo mensile lordo di tale indennità, determinabile anche in misura forfetaria, non potrà essere inferiore a 400 euro. La Regione potrà definire agevolazioni o misure di sostegno in materia di corresponsione e di ammontare dell'indennità.

L'indennità non è erogata al tirocinante se questi è un lavoratore in regime di cassa integrazione speciale o di cassa integrazione cosiddetta in deroga, trattandosi di soggetto già percettore di una forma di sostegno del reddito. Se il soggetto ospitante è una pubblica amministrazione le convenzioni possono essere attivate solo se la relativa spesa può essere coperta mediante risorse contenute nei limiti della spesa destinata ai tirocini nel precedente esercizio finanziario e nei limiti della spesa consentita per finalità formative.

La Regione ha facoltà di prevedere eventuali circostanziate deroghe in materia di corresponsione e di ammontare dell'indennità. La percezione dell'indennità di partecipazione non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

Pur essendo del tutto escluso che il tirocinio formativo costituisca rapporto di lavoro, sotto il profilo fiscale l'indennità di partecipazione ha natura di reddito assimilato al reddito di lavoro dipendente.

Il tirocinante gode di parità di trattamento con i lavoratori nei luoghi di lavoro dove si svolge il periodo di tirocinio e pertanto può usufruire di altre eventuali agevolazioni ossia dei servizi offerti dal soggetto ospitante ai propri dipendenti.

Monitoraggio

La Regione promuove il monitoraggio dei tirocini formativi attivati ai fini della verifica dei requisiti di accesso dei tirocinanti, dell'accertamento *in itinere* del percorso formativo e della rilevazione *ex post* dell'impatto occupazionale da essi determinato. L'Arilas redige annualmente un rapporto di analisi e monitoraggio di attuazione dei tirocini sulla base delle informazioni conferite al nodo regionale delle comunicazioni obbligatorie e di altre informazioni disponibili. A fini di monitoraggio,

valutazione e controllo, i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti sono tenuti a conferirle, su richiesta, ogni ulteriore informazione utile ad integrare i dati e la documentazione trasmessi.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Attraverso opportune intese con gli organi ispettivi saranno effettuati controlli incrociati per la verifica dell'assolvimento degli obblighi a carico del soggetto promotore e del soggetto ospitante.

I risultati di realizzazione di convenzioni e tirocini nonché gli esiti diretti e indiretti di assunzione di tirocinanti sono utilizzati dalla Regione ai fini della valutazione e del riconoscimento dei requisiti di efficienza ed efficacia e dei punti di premialità previsti dal sistema regionale di accreditamento.

Il mancato assolvimento degli obblighi informativi sono puniti a norma delle vigenti leggi e precludono al soggetto ospitante la stipula di nuove convenzioni di tirocinio di formazione.

Nell'ipotesi di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione da parte del soggetto ospitante, la convenzione di tirocinio costituisce titolo in favore del tirocinante per la riscossione anche coattiva di ogni suo credito. Nei confronti del soggetto inadempiente è inoltre applicata una sanzione amministrativa di ammontare pari a quello dell'indennità non erogata, con un minimo di euro mille ed un massimo di euro seimila. Se nel corso delle verifiche a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle sue articolazioni territoriali il tirocinio non risulta conforme alla disciplina, il personale ispettivo procede, sussistendone le condizioni, a riqualificare il rapporto come di natura subordinata, con relativa applicazione di ogni connessa e conseguente sanzione amministrativa applicabile in tali ipotesi disponendo al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi. I casi di irregolarità o inadempienza che danno luogo ai provvedimenti sanzionatori di cui al presente articolo sono utilizzati dalla Regione ai fini della valutazione e del riconoscimento dei requisiti di efficienza ed efficacia e dei punti di penalità previsti dal sistema regionale di accreditamento.

Campania – Delibera della Giunta regionale 22 luglio 2013, n. 243	
Tipologie di tirocinio	<ul style="list-style-type: none"> a) formativi e di orientamento; b) inserimento/reinserimento lavorativo; c) orientamento e formazione o di inserimento o reinserimento in favore di soggetti disabili, di persone svantaggiate, dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale.
Durata	Durata minima: 1 mese
	Durata massima: <ul style="list-style-type: none"> a) 6 mesi; b) 12 mesi; c) 12 mesi (persone svantaggiate), 24 mesi (soggetti disabili)
Soggetti promotori	<ul style="list-style-type: none"> a) centri per l'impiego; b) L'Agenzia Regionale per il Lavoro e l'Istruzione (ARLAS); c) Università statali e non statali; d) Istituzioni scolastiche statali e non statali; e) Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e orientamento; f) Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, operanti in regime di convenzione con la Regione ovvero da essa accreditate e autorizzate; g) Comunità terapeutiche, gli Enti ausiliari e le cooperative sociali iscritte negli appositi albi; h) Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione; i) Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, o dalla Regione ai sensi della legge regionale n. 14/2009.
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI
Soggetti ospitanti	Soggetti pubblici o privati in regola con la normativa sulla salute e sicurezza, con la normativa per il diritto al lavoro dei disabili e che non abbiano effettuato licenziamenti o attivato procedure di cassa integrazione nella medesima unità operativa per attività equivalenti quelle del tirocinio nei 12 mesi precedenti, fatti salvi quelli per giusta causa o

	giustificato motivo soggettivo o diversi accordi sindacali. Limiti numerici (su dipendenti a tempo indeterminato) ⁽¹⁾ : a) 0 dipendenti: 0 tirocinanti (eccetto artigiani con soci o collaboratori familiari: un tirocinante); b) numero di dipendenti fra 1 e 4: un tirocinante; c) numero di dipendenti fra 5 e 8: 2 tirocinanti; d) numero di dipendenti fra 9 e 12: 3 tirocinanti; e) numero di dipendenti fra 13 e 16: 4 tirocinanti; f) numero di dipendenti fra 17 e 20: 5 tirocinanti; g) oltre venti dipendenti: da 6 e non oltre 20%.
Modalità di attivazione	Convenzione tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante, corredata di un progetto formativo sottoscritto anche dal tirocinante.
Garanzie assicurative	La normativa regionale non è chiara nello stabilire se sia compito del soggetto ospitante o di quello promotore garantire le coperture assicurative per i tirocinanti.
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Il tirocinio deve essere svolto in coerenza con le previsioni del progetto formativo sotto la supervisione del tutor aziendale.
Tutorship	1 tutor didattico-organizzativo del soggetto promotore + 1 tutor aziendale
Attestazione delle competenze	Il centro per l'impiego provvede alla registrazione sul libretto formativo del tirocinante delle competenze acquisite, a condizione che lo stesso tirocinante abbia partecipato ad almeno il 70% delle ore previste.
Indennità di partecipazione	Minimo 400 euro
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • accertamento <i>in itinere</i> del percorso formativo; • rilevazione <i>ex post</i> dell'impatto occupazionale; • rapporto annuale di analisi e monitoraggio (Arlas).
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	<ul style="list-style-type: none"> • mancato assolvimento degli obblighi informativi sono puniti a norma delle vigenti leggi e precludono al soggetto ospitante la stipula di nuove convenzioni di tirocinio di formazione. • mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione: riscossione anche coattiva da parte del

⁽¹⁾ In caso di aziende stagionali operanti del settore del turismo i dipendenti a tempo determinato concorrono nel conteggio assieme ai dipendenti a tempo indeterminato.

	<p>tirocinante del suo credito e sanzione amministrativa di ammontare pari a quello dell'indennità non erogata fino a 6 mila euro;</p> <ul style="list-style-type: none">• tirocinio non conforme alla disciplina: riqualificazione del rapporto come di natura subordinata, con relativa applicazione di ogni connessa e conseguente sanzione amministrativa applicabile in tali ipotesi disponendo al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi.
--	--

Emilia Romagna

di Edoardo Morselli

Introduzione

L'Emilia Romagna con la legge regionale n. 7 del 19 luglio 2013 *Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro)*, entrata in vigore il 16 settembre 2013, ha attuato le Linee-guida contenute nell'Accordo approvato dallo Stato, dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano il 24 gennaio 2013, in materia di tirocini.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Secondo la normativa regionale i tirocini sono modalità formative non costituenti rapporti di lavoro finalizzate a sostenere le scelte professionali e a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Tre sono le tipologie di tirocinio previste dalla Regione Emilia Romagna, ciascuna delle quali con proprie caratteristiche e destinatari:

- la prima tipologia – tirocini formativi e di orientamento – è finalizzata ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola (scuola/università/formazione professionale) e lavoro, attraverso una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro stesso;

- i destinatari sono le persone che hanno conseguito un titolo studio negli ultimi dodici mesi;
- la seconda riguarda i tirocini di inserimento o di reinserimento al lavoro, rivolti principalmente a disoccupati, persone in mobilità e inoccupati, ma attivabile anche in favore di lavoratori in cassa integrazione, sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione degli ammortizzatori sociali;
 - la terza tipologia riguarda i tirocini di orientamento e formazione o di inserimento e reinserimento in favore di persone con disabilità (ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/1999) di persone svantaggiate (legge n. 381/1991) nonché di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o umanitaria e di persone in percorsi di protezione sociale (articolo 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio, comprensiva di eventuali proroghe, varia in base alla differente tipologia a cui si fa riferimento:

- a) i tirocini formativi e di orientamento potranno durare al massimo 6 mesi;
- b) i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro avranno durata massima di 12 mesi;
- c) i tirocini in favore di soggetti svantaggiati, di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o umanitaria, di persone in percorsi di protezione sociale ex articolo 18 decreto legislativo n. 286/1998 potranno durare al massimo 12 mesi. Per costoro, inoltre, sono possibili misure di agevolazione e di sostegno, condizioni di maggior favore e deroghe riguardo la durata e la ripetibilità al solo fine di garantirne l'inclusione;
- d) i tirocini in favore di soggetti disabili potranno durare al massimo 24 mesi.

Il tirocinante può richiedere la sospensione del tirocinio in caso di maternità, infortunio o malattia che abbiano durata pari o superiore ad un terzo del tirocinio.

Soggetti promotori

I soggetti che possono promuovere tirocini sono, con i dovuti aggiornamenti, gli stessi già individuati dalla legge regionale n. 17/2005, quindi:

- a) i soggetti pubblici e privati, accreditati dalla Regione alla gestione dei servizi per l'impiego di cui all'articolo 32, comma 2, secondo i limiti stabiliti dalla Giunta regionale;
- b) le Università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo;
- c) le istituzioni scolastiche statali e paritarie;
- d) i soggetti accreditati dalla Regione per l'erogazione della formazione professionale;
- e) l'azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori (ER.GO), istituita con legge regionale 27 luglio 2007, n. 15 (Sistema regionale integrato di interventi e servizi per il diritto allo studio universitario e l'alta formazione);
- f) i comuni in forma singola o associata, le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, nei limiti individuati dalla Giunta regionale e relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo, al fine del loro pieno reinserimento sociale;
- g) le aziende unità sanitarie locali, relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo;
- h) i commi, le associazioni e gli enti autorizzati dalla Regione, ai sensi degli articoli 39 e 40, ovvero ai sensi della legislazione nazionale all'esercizio di funzioni orientative, con riferimento a

modalità, criteri e particolari categorie di utenti, che sono definiti dalla Giunta regionale.

Soggetti ospitanti

Il tirocinante può essere ospitato da datori di lavoro pubblici o privati. È tuttavia prevista l'impossibilità di realizzare più di un tirocinio con il medesimo soggetto, fatta salva la possibilità di prorogarlo entro i limiti previsti dalla normativa regionale, nonché il divieto di utilizzare i tirocinanti per attività non coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso.

Il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; con la normativa di cui alla legge n. 68 del 1999; non aver effettuato, nei dodici mesi precedenti il tirocinio, licenziamenti se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e salvo accordi sindacali. Infine, non deve fruire della cassa integrazione guadagni, anche in deroga, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità produttiva.

Viene anche quantificato il rapporto tra lavoratori dipendenti a tempo indeterminato del soggetto ospitante e numero di tirocinanti che possono essere ospitati contemporaneamente, con la possibilità di escludere da tali limiti, previa deliberazione della Giunta regionale, i tirocini promossi in favore di soggetti svantaggiati, con disabilità, richiedenti asilo politico e titolari di protezione internazionale o umanitaria, inseriti in percorsi di protezione sociale.

Possono essere ospitati tirocinanti nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) un tirocinante nelle unità produttive con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- b) non più di 2 tirocinanti contemporaneamente nelle unità produttive con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 20;
- c) numero di tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti nelle unità produttive con 21 o più dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Modalità di attivazione

Le modalità di attivazione del tirocinio sono così definite: promozione da parte di un soggetto terzo rispetto al tirocinante e al soggetto ospitante sulla base di una convenzione tra promotore e ospitante e attuazione dello stesso sulla base di un progetto formativo individuale, i cui modelli sono definiti dalla Giunta regionale.

Garanzie assicurative

È previsto l'obbligo di assicurazione del tirocinante contro gli infortuni e per responsabilità civile verso terzi da parte del soggetto promotore, in proprio o in convenzione con il soggetto ospitante.

Comunicazioni obbligatorie

È previsto l'obbligo, per il soggetto promotore, di inviare la convenzione e il progetto formativo alla Regione nel rispetto dei termini stabiliti per la comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio, attraverso il sistema informativo regionale, che la Regione mette a disposizione della Direzione territoriale del lavoro e delle organizzazioni sindacali.

Le realtà ospitanti sono soggette alla comunicazione obbligatoria secondo quanto previsto dall'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge n. 510/1996.

Modalità di attuazione

Il progetto formativo deve riferirsi ad una qualifica contenuta nel relativo sistema regionale.

Nell'attuazione del tirocinio, poi, deve essere garantito l'accesso a tutte le conoscenze e la capacità necessarie all'acquisizione di almeno una unità di competenza della qualifica ai fini della sua certificabilità. Ai tirocinanti deve essere erogata una formazione idonea in materia ambientale e antinfortunistica.

Il tirocinante, invece, è obbligato a svolgere le attività previste dal progetto formativo, rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal soggetto ospitante, mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti acquisiti durante l'esperienza.

Tutorship

Per ogni tirocinio devono essere individuati un tutor responsabile didattico ed organizzativo dell'attività, posto a disposizione del soggetto promotore del tirocinio, nonché un responsabile del tirocinio scelto dal soggetto ospitante.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione della formalizzazione e certificazione degli esiti del tirocinio, secondo gli standard del sistema regionale.

Al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi del tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo destinato a soggetti a rischio di esclusione del mercato del lavoro (disoccupati, inoccupati, mobilità) il soggetto promotore e il soggetto ospitante valutano, nella redazione del progetto formativo personalizzato, le attività didattiche ulteriori che devono essere previste, rispetto a quelle in situazione. Tali ulteriori modalità devono essere realizzate attraverso un soggetto formativo accreditato ai sensi della legge regionale n. 12 del 2003.

Indennità di partecipazione

La legge regionale dell'Emilia Romagna prevede, coerentemente con la legge Fornero (legge n. 92/2012) e con le Linee-guida l'obbligatorietà dell'erogazione di un'indennità di almeno 450 euro mensili. L'indennità di tirocinio non verrà corrisposta in caso di beneficiari di tirocinio che già

percepiscono qualche forma di sostegno al reddito, ad eccezione del rimborso per le spese sostenute.

Come per la durata, anche per l'indennità, al fine di favorirne l'inclusione e la cittadinanza attiva, è rinviata alla Giunta regionale la possibilità di definire deroghe per i tirocini rivolti a persone con disabilità, svantaggiate, richiedenti asilo, titolati di protezione internazionale o umanitaria, inseriti in percorsi di protezione sociale.

Monitoraggio

La Regione realizza il monitoraggio, anche attraverso le comunicazioni obbligatorie, dei requisiti di accesso dei tirocinanti, del percorso formativo previsto nei progetti individuali, degli eventuali inserimenti lavorativi successivi al tirocinio.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Viene rafforzata la vigilanza sui tirocini, innanzitutto attraverso una più stretta connessione della Regione con il Ministero del lavoro e con gli uffici periferici del Ministero del lavoro.

La Giunta regionale individua e programma attività di controllo al fine di:

- avere tempestiva informazione sugli accertamenti ispettivi realizzati;
- verificare l'effettiva attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 26-ter in materia di qualificazione dei tirocini e formazione professionale dei tirocinanti.

Le conseguenze a causa di inadempimenti prevedono, innanzitutto, l'interruzione immediata dei tirocini. A questo si aggiunge:

- in caso di mancato rispetto della convenzione o del progetto formativo individuale, della presenza di un tutor didattico/organizzativo e di un responsabile del tirocinio, della assicurazione del tirocinante sia al soggetto promotore che

ospitante è fatto divieto di attivare altri tirocini nei successivi dodici mesi;

- in caso di inosservanza degli obblighi in capo al soggetto ospitante questo non può attivare tirocini per dodici mesi e deve rimborsare le eventuali risorse ricevute dalla Regione;
- in caso di mancato od intempestivo invio della convenzione e del progetto formativo da parte del soggetto promotore per via telematica, la legge prevede sanzioni amministrative pecuniarie, negli importi di cui all'articolo 19, comma 3, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Emilia Romagna – Legge regionale 19 luglio 2013, n. 7	
Tipologie di tirocinio	a) formativi e di orientamento: per persone che hanno conseguito un titolo studio negli ultimi dodici mesi; b) inserimento o di reinserimento al lavoro: per disoccupati, persone in mobilità o in cassa integrazione e inoccupati; c) orientamento e formazione/inserimento e reinserimento: in favore di persone con disabilità, di persone svantaggiate e di richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o umanitaria e di persone in percorsi di protezione sociale.
Durata	Durata minima: NO Durata massima: a) 6 mesi; b) 12 mesi; c) 12 mesi (soggetti svantaggiati, richiedenti asilo, persone in percorsi di protezione sociale; 24 mesi (disabili).
Soggetti promotori	a) i soggetti pubblici e privati, accreditati dalla Regione alla gestione dei servizi per l'impiego; b) le Università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali, nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo; c) le istituzioni scolastiche statali e paritarie; d) i soggetti accreditati dalla Regione per l'erogazione della formazione professionale; e) l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori (ER.GO);

	<p>f) i comuni in forma singola o associata, le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali;</p> <p>g) le aziende unità sanitarie locali;</p> <p>h) i commi, le associazioni e gli enti autorizzati dalla Regione.</p>
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? NO
Soggetti ospitanti	<p>Datori di lavoro pubblici o privati in regola con la normativa sulla salute e sicurezza, con la legge n. 68 del 1999; che non hanno effettuato, nei 12 mesi precedenti, licenziamenti (se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o procedure di cassa integrazione per attività equivalenti a quelle del tirocinio.</p> <p>Limiti numerici (basato su lavoratori a tempo indeterminato):</p> <p>a) fino a 5 dipendenti: un tirocinante;</p> <p>b) tra 6 e 20 dipendenti: 2 tirocinanti;</p> <p>c) oltre 21 dipendenti: massimo 10% di tirocinanti.</p>
Modalità di attivazione	Convenzione tra promotore e ospitante, allegato progetto formativo individuale
Garanzie assicurative	Inail e responsabilità civile verso terzi da parte del soggetto promotore, in proprio o in convenzione con il soggetto ospitante.
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	<p>Impossibilità di realizzare più di un tirocinio con il medesimo soggetto, nonché il divieto di utilizzare i tirocinanti per attività non coerenti con gli obiettivi formativi. Il progetto formativo deve riferirsi ad una qualifica contenuta nel relativo sistema regionale.</p> <p>Ai tirocinanti deve essere erogata una formazione idonea in materia ambientale e antinfortunistica.</p>
Tutorship	Tutor didattico ed organizzativo, posto a disposizione del soggetto promotore del tirocinio + responsabile del soggetto ospitante.
Attestazione delle competenze	La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione della formalizzazione e certificazione degli esiti del tirocinio, secondo gli standard del sistema regionale.
Indennità di partecipazione	Minimo 450 euro

Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">• requisiti di accesso dei tirocinanti;• percorso formativo previsto nei progetti individuali;• eventuali inserimenti lavorativi successivi al tirocinio.
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	<ul style="list-style-type: none">• inadempimenti su convenzione, progetto formativo, tutorship, assicurazione: sia al soggetto promotore che ospitante è fatto divieto di attivare altri tirocini nei successivi dodici mesi;• inosservanza degli obblighi in capo al soggetto ospitante: non può attivare tirocini per dodici mesi e deve rimborsare le eventuali risorse ricevute dalla Regione.• mancato od intempestivo invio della convenzione e del progetto formativo da parte del soggetto promotore per via telematica: sanzioni amministrative pecuniarie di legge.

Friuli Venezia Giulia

di Giulia Tolve

Introduzione

La Regione Friuli Venezia Giulia ha normato la materia dei tirocini, in ottemperanza a quanto disposto dalle Linee-guida del 24 gennaio 2013, con decreto del Presidente della Regione n. 0166 del 13 settembre 2013.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

All'articolo 1 del decreto viene data una definizione generale dell'istituto identificato come «una misura di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e una persona in cerca di lavoro, al fine di favorire l'acquisizione sul campo di conoscenze e competenze professionali e facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro». Si specifica poi che le disposizioni seguenti, in vigore dal 1° ottobre 2013, si pongono come standard minimi di riferimento anche con riferimento ad altre tipologie di interventi aventi i medesimi obiettivi dei tirocini, anche se diversamente denominate.

Le tipologie di tirocinio attivabili ed oggetto del decreto sono:

- 1) tirocinio formativo e di orientamento, finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità nel periodo di transizione dalla scuola al lavoro di soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio universitario od un diploma tecnico superiore, di diploma della scuola secondaria superiore e di coloro che

abbiano conseguito un attestato di qualifica o di diploma professionale entro e non oltre i 12 mesi dal conseguimento del titolo;

- 2) tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro, finalizzato a percorsi di inserimento nel mondo del lavoro di soggetti inoccupati, disoccupati o in mobilità;
- 3) tirocinio formativo e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di soggetti svantaggiati, come definiti da specifiche discipline speciali (in primo luogo i disabili di cui all'articolo 1, comma 1, legge n. 68/99).

Non rientrano nell'oggetto della disciplina in analisi i tirocini curriculari, i tirocini transnazionali ed estivi ed i periodi di pratica professionale o tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Tra i principi generali si segnala il divieto di svolgere, per uno stesso tirocinante, più di un tirocinio presso lo stesso soggetto ospitante e il divieto per il soggetto ospitante di ospitare tirocinanti che abbiano avuto con lo stesso un precedente rapporto di lavoro.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio è commisurata alla complessità del progetto formativo. La normativa prevede una durata minima del tirocinio – che non può essere inferiore a 2 mesi – ed una durata massima, pari a 6 mesi in caso di tirocini formativi e di orientamento e di inserimento o reinserimento lavorativo e 18 mesi in caso di tirocini in favore dei soggetti svantaggiati elencati dalla stessa legge. Per i soggetti disabili rientranti nell'ambito di applicazione della deliberazione della Giunta regionale 10 febbraio 2006, n. 217 (Indirizzi in materia di definizione e modalità di attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa di cui all'articolo 37, comma 1, lettera c, della legge regionale n. 18/2005), si applicano le disposizioni di cui alla deliberazione medesima, ovvero 24 mesi.

Il tirocinio può essere prorogato – nel caso in cui la durata sia inferiore alla durata massima prevista e fino al raggiungimento dei predetti limiti – e sospeso, nei periodi di astensione obbligatoria per maternità, nei

periodi di malattia certificata per periodi superiori a 20 giorni consecutivi e nei periodi di chiusura per ferie del soggetto ospitante.

Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.

Soggetti promotori

La disciplina definisce il soggetto promotore come l'organismo che si occupa della progettazione, dell'attivazione e del tutoraggio del tirocinio. Il soggetto promotore determina gli obiettivi formativi e svolge un ruolo di garanzia della correttezza dell'utilizzo dell'istituto. A seconda della tipologia di tirocinio, la normativa elenca una serie di differenti soggetti promotori.

Per tutte si trovano i servizi del lavoro delle Province e gli enti formativi accreditati ai sensi della normativa regionale vigente. Con riferimento ai tirocini formativi e di orientamento si elenca invece una serie più numerosa di possibili soggetti promotori, tra i quali le Università, gli istituti superiori di grado universitario, istituzioni di alta formazione artistica e musicale (limitatamente a tirocinanti in possesso del titolo di studio universitario), istituzioni scolastiche statali e paritarie, istituti tecnici superiori.

Inoltre, i soggetti autorizzati all'intermediazione ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 possono stipulare specifici protocolli d'intesa con i soggetti promotori elencati dalla norma, al fine di attivare percorsi di tirocinio. La disposizione elenca poi i compiti del soggetto promotore, tra cui il redigere il progetto formativo in collaborazione con il soggetto ospitante, individuare il tutor responsabile dell'aspetto organizzativo del tirocinio, gestire le procedure amministrative e le comunicazioni alla Regione, rilasciare, al termine del tirocinio, l'attestazione delle competenze acquisite.

Soggetti ospitanti

Il soggetto ospitante è il datore di lavoro pubblico o privato, presso il quale si realizza il tirocinio.

Questi deve rispettare determinati requisiti. In particolare, deve essere in regola con le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e con le disposizioni in tema di lavoro dei disabili e non deve avere fatto ricorso, nei 12 mesi antecedenti l'attivazione del tirocinio, a licenziamenti collettivi o plurimi o a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Inoltre il soggetto ospitante non deve avere in corso sospensioni di lavoro o riduzioni di orario connesse a qualsiasi tipo di ammortizzatore sociale. Tra i doveri del soggetto ospitante si ricorda, in questa sede, l'obbligo di impartire la formazione teorica in materia di salute e sicurezza al tirocinante e quello di 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.

I soggetti ospitanti possono ospitare tirocinanti nei limiti numerici di seguito riportati:

- in ciascuna unità operativa con un numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato compreso tra 1 e 5, può essere inserito un tirocinante;
- in ciascuna unità operativa con un numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato da 6 a 19 possono essere inseriti fino a 2 tirocinanti contemporaneamente;
- in ciascuna unità operativa con un numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato uguale o superiore a 20, possono essere inseriti tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti.

I datori di lavoro iscritti all'albo delle imprese artigiane, le aziende agricole a conduzione familiare, nonché gli studi di professionisti, possono inserire un tirocinante, ancorché privi di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Sono esclusi dai limiti i tirocini in favore dei soggetti svantaggiati.

Modalità di attivazione

Il tirocinio è attivato sulla base di una convenzione sottoscritta dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante che definisce gli obblighi cui

sono tenuti tutti i soggetti coinvolti nell'intervento di tirocinio e contiene i dati identificativi degli stessi. La convenzione, redatta sulla base di uno schema proposto dalla Regione, è conservata a cura del promotore e può essere riferita a più tirocini, nell'ambito dei limiti numerici previsti dalla normativa. Il progetto formativo è compilato online sull'apposito formulario stabilito dalla Regione e contiene vari elementi, tra cui: i dati identificativi dei soggetti coinvolti i diritti ed i doveri delle parti, l'indicazione del numero di tirocini attivati nei 18 mesi precedenti, gli elementi descrittivi del tirocinio, l'indicazione della figura professionale di riferimento, le attività affidate al tirocinante, le competenze da acquisire e l'ammontare dell'indennità corrisposta.

Per accedere al tirocinio il tirocinante deve avere compiuto 18 anni di età – ad esclusione dei tirocinanti in uscita dai percorsi di istruzione e formazione professionale – ed essere in stato di disoccupazione (salvo il caso del lavoratore in cassa integrazione).

Garanzie assicurative

Al tirocinante deve essere garantita l'assicurazione presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e presso idonea compagnia assicuratrice, per la responsabilità civile verso i terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le eventuali attività svolte all'esterno della sede in cui ha luogo il tirocinio. Il soggetto che assume a proprio carico gli oneri connessi alle coperture assicurative è stabilito nella convenzione.

Comunicazioni obbligatorie

La comunicazione dell'avvio del tirocinio al centro per l'impiego è effettuata a cura del soggetto ospitante (articolo 7, comma 4, lettera d). Le comunicazioni indirizzate alla Regione, ovvero la comunicazione di avvio e di conclusione del tirocinio e la trasmissione del piano formativo, sono effettuate a cura dell'ente promotore (articolo 6, comma 5, lettere f e g).

Modalità di attuazione

Per descrivere le modalità di attuazione è necessario soffermarsi sui diritti e doveri del tirocinante nel corso del rapporto. Il tirocinante deve svolgere le attività previste dal progetto formativo, osservando gli orari concordati ed i regolamenti aziendali, seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per esigenze di tipo organizzativo. Il tirocinante deve inoltre rispettare le norme in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro e gli obblighi di riservatezza relativi ai processi produttivi ed a qualsiasi notizia riguardante l'azienda o il segreto d'ufficio in caso di datori di lavoro pubblici.

Il tirocinante può interrompere il rapporto in qualsiasi momento dandone preventiva e motivata comunicazione scritta al soggetto promotore ed al soggetto ospitante. Il soggetto ospitante invece può interrompere il tirocinio previa comunicazione scritta al soggetto promotore in caso di comportamenti del tirocinante tali da far venir meno le finalità del progetto formativo (o lesivi degli interessi del soggetto ospitante stesso) o in caso di mancato rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte del tirocinante stesso.

Tutorship

Si prevede che a ciascun tirocinante venga assegnato un tutor dall'ente promotore ed un tutor da parte del soggetto ospitante. Il tutor individuato dal soggetto promotore ha il compito di redigere il progetto formativo, monitorare l'attività di tirocinio e di operare in stretto raccordo con il tutor individuato dal soggetto ospitante, anche effettuando visite presso la sede del tirocinio. Il tutor aziendale ha invece il compito di seguire il tirocinante nello svolgimento del tirocinio. Ciascun tutor del soggetto ospitante può seguire al massimo 3 tirocinanti, a meno che il tirocinante non sia disabile (nel qual caso il tutor deve avere un rapporto esclusivo con quest'ultimo).

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

L'attestazione delle competenze è rilasciata dall'ente promotore, anche sulla base della valutazione espressa dal soggetto ospitante.

I risultati dell'apprendimento vengono espressi in termini di competenze e le conoscenze e le abilità acquisite vengono riferite ai repertori approvati dalla Regione in materia di percorsi triennali di leFP e apprendistato.

Le competenze acquisite al termine del tirocinio saranno registrate sul libretto formativo del cittadino.

Indennità di partecipazione

La normativa stabilisce un'indennità minima a carico del soggetto ospitante, pari ad euro 300, commisurata ad un impegno pari a 20 ore settimanali. Si prevede poi che l'importo cresca in modo corrispondente all'impegno richiesto al tirocinante, fino ad un massimo di 40 ore settimanali, cui deve corrispondere un'indennità minima di euro 500. L'indennità non viene in ogni caso corrisposta nel caso di tirocini attivati a favore di lavoratori sospesi e comunque precettori di forme di sostegno al reddito o di soggetti disabili rientranti nell'ambito di specifica normativa regionale.

Monitoraggio

La Regione istituisce un sistema di monitoraggio e valutazione alla cui implementazione concorreranno anche i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti ed i cui esiti verranno pubblicati sul sito della Regione. Tale monitoraggio è volto alla verifica periodica della realizzazione degli obiettivi delle varie tipologie di tirocinio.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Ferma restando la competenza statale in materia, la Regione promuoverà la corretta applicazione dell'istituto anche attraverso apposite intese con i competenti organi ispettivi.

Friuli Venezia Giulia Decreto del Presidente della Regione 13 settembre 2013, n. 0166	
Tipologie di tirocinio	a) formativo e di orientamento: per soggetti entro e non oltre i 12 mesi dal conseguimento del titolo; b) inserimento o reinserimento al lavoro: inoccupati, disoccupati o in mobilità; c) formativo e di orientamento o inserimento o reinserimento: soggetti svantaggiati.
Durata	Durata minima: 2 mesi
	a) 6 mesi; b) 6 mesi; c) 18 mesi (svantaggiati); 24 mesi (disabili)
Soggetti promotori	a) servizi del lavoro delle Province; b) università; c) enti di formazione accreditati; d) istituzioni scolastiche; e) istituti tecnici superiori; f) strutture regionali di orientamento; g) cooperative sociali, iscritte nello specifico albo regionale; h) servizi di integrazione lavorativa
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI
Soggetti ospitanti	Datore di lavoro pubblico o privato: <ul style="list-style-type: none"> • in regola con le norme in tema di salute e materia di salute e sicurezza; • in regola con le disposizioni in tema di lavoro dei disabili; • non deve avere fatto ricorso, nei 12 mesi antecedenti, a licenziamenti collettivi o plurimi o a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o avviato procedure di CIG; Limiti numerici (basati su lavoratori a tempo indeterminato): <ul style="list-style-type: none"> • 0 dipendenti: 0 tirocinanti (eccetto artigiani, aziende

	<p>agricole a conduzione familiare e studi di professionisti: 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • tra 1 e 5: un tirocinante; • tra 6 e 19: 2 tirocinanti; • oltre 20: 10% dei suddetti dipendenti.
Modalità di attivazione	Convenzione fra soggetto promotore e soggetto ospitante, con allegato progetto formativo
Garanzie assicurative	Inail e per la responsabilità civile verso i terzi (anche per attività esterne)
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Il tirocinante deve svolgere le attività previste dal progetto formativo, osservando gli orari concordati e i regolamenti aziendali.
Tutorship	1 tutor didattico-organizzativo + 1 tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione dell'attività svolta; • registrazione sul libretto del cittadino.
Indennità di partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> • minimo 300 euro per 20 ore settimanali; • minimo 500 euro per 40 ore settimanali.
Monitoraggio	A cura della Regione con il coinvolgimento dei soggetti promotori e ospitanti
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	A cura della Regione di intesa con gli organi ispettivi competenti

Lazio

di Alessandra Innesti

Introduzione

In data 25 luglio è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio la deliberazione della Giunta regionale n. 199 del 18 luglio 2013. L'atto dà attuazione all'accordo adottato dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 24 gennaio 2013 sui tirocini, in applicazione dell'articolo 1, comma 34, legge 28 giugno 2012, n. 92 e revoca la deliberazione della Giunta regionale 13 marzo 2009, n. 151 *Approvazione Linee-guida dei tirocini formativi e di orientamento nella Regione Lazio*. La delibera regionale ha fissato la sua entrata in vigore il giorno successivo la pubblicazione sul sito web istituzionale www.portalavoro.regione.lazio.it, ossia il 23 luglio 2013.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

L'articolo 1 della delibera definisce il tirocinio come una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra il soggetto ospitante e il tirocinante, allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un'esperienza di orientamento al lavoro e di formazione che non configura un rapporto di lavoro.

Le tipologie di tirocinio disciplinate dalla normativa regionale sono:

- tirocini formativi e di orientamento;
- tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo;
- tirocini di orientamento e formativi o di inserimento o reinserimento rivolti a disabili, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991, persone richiedenti asilo ai sensi della legge n. 303/2009 e persone titolari di protezione internazionale.

Le tipologie di tirocinio escluse dal campo di applicazione della normativa regionale sono, invece:

- tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, fondazioni (ITS), centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie;
- periodi di pratica professionale e i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- tirocini transnazionali;
- tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;
- tirocini estivi.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio è stabilita in ragione della tipologia di riferimento:

- tirocini formativi e di orientamento: sei mesi comprese le proroghe;
- tirocini di inserimento e reinserimento: dodici mesi comprese le proroghe;
- tirocini di orientamento e formativi o di inserimento o reinserimento: dodici mesi comprese le proroghe;
- i tirocini per i disabili possono avere una durata di ventiquattro mesi prorogabile di altri dodici, ma esclusivamente per i soggetti rientranti nelle condizioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a, della legge n. 68/1999.

Soggetti promotori

Il tirocinio può essere promosso, anche in forma associata, da:

- a) centri per l'impiego;
- b) soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni;
- c) soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro;
- d) agenzie regionali per il lavoro;
- e) istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- f) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- g) fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008;
- h) centri di orientamento al lavoro di cui all'articolo 30 comma 2, legge regionale n. 38/1998;
- i) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale o di orientamento, ovvero centri accreditati all'erogazione di attività di formazione professionale o di orientamento ai sensi della delibera della Giunta regionale n. 968/2007 e s.m.i. o accreditati secondo le disposizioni di altre Regioni o Province autonome;
- j) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione Lazio o per il tramite di specifiche disposizioni di altre Regioni o Province autonome;
- k) comunità terapeutiche inserite nell'elenco ufficiale del Dipartimento delle Politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri e cooperative sociali iscritte all'albo della Regione Lazio;
- l) servizi di inserimento lavorativo per i disabili gestiti da enti pubblici delegati dalle Regioni o Province autonome;
- m) aziende sanitarie locali, con riferimento a soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale;

- n) Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso promuova programmi e sperimentazioni che prevedano l'attivazione di tirocini anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti *in house*.

Soggetti ospitanti

Possono ospitare i tirocini enti pubblici, imprese, fondazioni, associazioni e studi professionali. La sede di realizzazione del tirocinio deve essere situata nel territorio della Regione Lazio e può essere costituita dalle sedi operative dei soggetti sopra indicati, oppure dalla sede legale se non coincidente con quella operativa. Nell'ipotesi di soggetto ospitante multilocalizzato, comprese le pubbliche amministrazioni con più sedi territoriali, il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione o Provincia autonoma dove è realizzato. La Regione Lazio può definire con appositi accordi stipulati con altre Regioni o Province autonome, disposizioni che tengano conto delle esigenze delle imprese multilocalizzate. Nel caso di tirocini che prevedono attività formative realizzate in più Regioni, si applica la normativa della Regione sede di attivazione del tirocinio.

Il soggetto ospitante può realizzare più tirocini per lo stesso profilo professionale nel rispetto dei limiti numerici indicati all'articolo 7 della delibera, ma non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante per il medesimo profilo professionale; inoltre, può attivare con lo stesso tirocinante diverse tipologie di tirocinio. In tale ipotesi il tirocinio può essere rinnovato una sola volta per un periodo non superiore ai dodici mesi.

Il soggetto ospitante non deve aver effettuato licenziamenti, se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali stipulati con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei dodici mesi che precedono l'attivazione del tirocinio nella medesima sede operativa. Inoltre, presso la sede operativa di realizzazione del tirocinio non devono essere in corso procedure di cassa integrazione guadagni, ordinaria, straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio.

Se ad ospitare il tirocinio è una Pubblica Amministrazione è necessario che la ricerca delle candidature e la loro selezione avvenga con criteri trasparenti e di evidenza pubblica.

Ogni soggetto ospitante può realizzare, contemporaneamente, tirocini nei limiti quantitativi stabiliti in ragione del numero di lavoratori in forza al momento dell'attivazione del tirocinio. Concorrono al computo dei lavoratori in forza:

- i lavoratori subordinati;
- i soci dipendenti delle società cooperative.

In base al numero di lavoratori computati possono essere ospitati tirocinanti nei limiti di:

- un tirocinante, fino a 5 lavoratori in organico;
- 2 tirocinanti, se i lavoratori in organico sono tra 6 e 20 unità;
- fino ad un numero di tirocinanti pari al 10% dei lavoratori in organico, se i lavoratori sono più di 20. Tale percentuale è arrotondata all'unità superiore se non corrisponde ad un numero intero.

Sono esclusi dai limiti indicati i tirocini realizzati in favore di disabili, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991, persone richiedenti asilo ai sensi della legge n. 303/2009 e persone titolari di protezione internazionale.

Modalità di attivazione

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti di cui sopra, conformi al modello introdotto dalla normativa regionale. Le convenzioni possono regolare anche più tirocini di diverse tipologie di durata non superiore a trentasei mesi.

Alla convenzione deve essere allegato il progetto formativo contenente i seguenti elementi:

- dati identificativi del soggetto promotore, ospitante, tirocinante e dei tutor rispettivamente individuati dal soggetto promotore e da quello ospitante;

- elementi descrittivi del tirocinio: tipologia, settore di attività economica del soggetto ospitante (codici di classificazione ATECO, in caso di azienda), area professionale di riferimento dell'attività (codici di classificazione CP Istat), sede operativa di svolgimento, estremi delle assicurazioni, durata e periodo di svolgimento, entità dell'indennità;
- specifiche del progetto formativo: indicazione figura professionale di riferimento, competenze da acquisire, eventuale livello EQF, attività che svolge il tirocinante, obiettivi e modalità di svolgimento;
- diritti e doveri dei soggetti coinvolti nel progetto di tirocinio.

È opportuno precisare che nel progetto formativo dovranno essere indicate, come sopra menzionato, le competenze da acquisire, in relazione alle figure professionali individuate nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualifiche professionali disciplinato all'articolo 4, comma 67, della legge n. 92/2012, oppure nelle more della definizione del Repertorio nazionale, si farà riferimento al Repertorio regionale delle qualifiche professionali di cui alla delibera della Giunta regionale n. 452/2012.

Garanzie assicurative

L'assicurazione del tirocinante presso l'Inail e contro la responsabilità civile verso i terzi è a carico del soggetto promotore, salvo i casi in cui la Regione, nei limiti dello stanziamento annuale di bilancio, può assumersi gli oneri delle spese assicurative dei tirocinanti disabili impegnati al di fuori delle quote d'obbligo previste dalla legge n. 68/1999. La Regione, inoltre, nei limiti dello stanziamento annuale di bilancio può assumersi gli oneri assicurativi per iniziative di politica attiva. Nell'ipotesi in cui il soggetto promotore sia una pubblica amministrazione, vengono definite le modalità con le quali il soggetto ospitante potrà eventualmente assumersi l'onere delle coperture assicurative. Le coperture assicurative devono riguardare anche eventuali attività svolte dal tirocinante fuori dall'azienda o dalla pubblica amministrazione, rientranti nel progetto formativo.

Comunicazioni obbligatorie

Il soggetto ospitante è obbligato ad effettuare le comunicazioni obbligatorie di cui alla legge n. 510/1996, articolo 9-*bis*, comma 2, s.m.i., per tutte le tipologie di tirocini disciplinate dalla delibera.

La Regione rende accessibili le informazioni sulle convenzioni e i progetti di tirocinio alle DTL competenti, alle RSA e/o RSU ovvero in mancanza alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative, attraverso il sistema informatico regionale sui tirocini.

Modalità di attuazione

Il tirocinio deve essere attuato nel rispetto di quanto previsto dal progetto formativo sotto la supervisione del tutor nominato dal soggetto promotore e del tutor aziendale. Al soggetto promotore spetta il presidio sulla qualità dell'esperienza di tirocinio, mentre al soggetto ospitante spetta di garantire la regolare attuazione del percorso di tirocinio. Tra i compiti del soggetto ospitante vi sono la stipula della convenzione di tirocinio con il soggetto promotore e la definizione con quest'ultimo del progetto formativo; egli inoltre, trasmette la relazione sull'esperienza svolta dal tirocinante al soggetto promotore, ai fini del rilascio, da parte di quest'ultimo, dell'attestazione dell'attività e delle eventuali competenze acquisite.

Tutorship

Il soggetto promotore nomina un tutor che collabora alla stesura del progetto formativo, coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio, ne monitora l'andamento ed acquisisce elementi dal tirocinante sull'esperienza svolta in base ai quali redige l'attestazione delle competenze. Anche il soggetto ospitante nomina un tutor che ha funzioni di affiancamento del tirocinante, di promozione delle sue competenze, di aggiornamento della documentazione relativa al tirocinio per tutta la sua durata e, inoltre, si occupa di accompagnare e supervisionare il percorso formativo del tirocinante. Ogni tutor del soggetto ospitante può

accompagnare fino a un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente. A questo si aggiunge la previsione della collaborazione tra i due tutor nella definizione delle condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento, nel monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo, nella garanzia del processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto promotore rilascia al tirocinante un'attestazione dei risultati dell'attività svolta con l'indicazione delle competenze acquisite. L'esperienza svolta e le competenze acquisite vengono registrate sul libretto formativo del cittadino se il tirocinante ha partecipato almeno al 70% della durata prevista dal progetto.

Indennità di partecipazione

Al tirocinante è corrisposta un'indennità di partecipazione mensile di 400 euro lordi a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile. L'indennità viene quindi erogata per intero a fronte di una partecipazione minima ai tirocini che è del 70% su base mensile, mentre viene erogata in misura proporzionale all'effettiva partecipazione al tirocinio se questa è inferiore a tale percentuale.

Nel caso in cui il tirocinio sia svolto da lavoratori sospesi o percettori di ammortizzatori sociali l'indennità non viene corrisposta, in quanto il tirocinio si configura come misura di politica attiva, mentre in caso di sospensione del tirocinio per maternità o malattia lunga l'obbligo di corrispondere l'indennità non sussiste. Nel caso di tirocini attivati in favore di soggetti in possesso di un titolo di studio conseguito entro e non oltre dodici mesi dall'inizio del tirocinio e di disabili (rientranti nelle previsioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a, della legge n. 68/1999) impegnati in tirocini avviati al di fuori delle quote d'obbligo previste dalla stessa legge, la Regione nei limiti dello stanziamento annuale di bilancio, può corrispondere l'indennità minima, che potrà essere eventualmente integrata dai soggetti promotori o ospitanti.

La percezione dell'indennità è assimilabile dal punto di vista fiscale al reddito derivante da attività di lavoro dipendente e non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

La mancata corresponsione dell'indennità comporta una sanzione amministrativa il cui ammontare varia da un minimo di 1.000 fino ad un massimo di 6.000 euro.

Monitoraggio

Il soggetto promotore insieme al soggetto ospitante svolge un'azione di monitoraggio al fine di promuovere il buon andamento del tirocinio e, inoltre, il primo si occupa di contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini attraverso gli adempimenti previsti dal sistema regionale informatico sui tirocini.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

La Regione può sottoscrivere un protocollo di intesa con gli organi di vigilanza preposti al fine di concordare le modalità di controllo della regolarità dei tirocini e promuove misure volte ad evitare l'abuso di tale strumento, anche mediante campagne di informazione e formazione di concerto con le parti sociali. Nel caso in cui gli organi ispettivi accertino che i soggetti ospitanti non garantiscano la regolare attuazione dell'esperienza di tirocinio e i soggetti promotori non presidino sulla qualità del tirocinio, sospendono per un massimo di 24 mesi la possibilità per tali soggetti di realizzare tirocini. La sospensione concorre con le eventuali sanzioni amministrative e civili che derivano dall'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

Lazio – Delibera della Giunta regionale 18 luglio 2013, n. 199	
Tipologie di tirocinio	a) formativi e di orientamento; b) inserimento o reinserimento; c) orientamento e formazione/inserimento o reinserimento.
Durata	Durata minima: NO Durata massima: <ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi; • 12 mesi; • 12 mesi (svantaggiati); 24 mesi (disabili), prorogabile di altri dodici, per i soggetti rientranti nelle condizioni di cui all'art. 13, comma 1, lett. a, della l. n. 68/1999.
Soggetti promotori	a) centri per l'impiego; b) soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro ai sensi del d.lgs. n. 276/2003; c) soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro; d) agenzie regionali per il lavoro; e) istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici; f) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; g) fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS); h) centri di orientamento al lavoro; i) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale o di orientamento, ovvero centri accreditati all'erogazione di attività di formazione professionale o di orientamento o accreditati secondo le disposizioni di altre Regioni o Province autonome; l) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate dalla Regione Lazio o per il tramite di specifiche disposizioni di altre Regioni o Province autonome; m) comunità terapeutiche inserite nell'elenco ufficiale del Dipartimento delle Politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei Ministri e cooperative sociali iscritte all'albo della Regione Lazio; n) servizi di inserimento lavorativo per i disabili gestiti da enti pubblici delegati dalle Regioni o Province autonome; o) aziende sanitarie locali, con riferimento a soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di

	<p>inserimento sociale;</p> <p>p) Ministero del lavoro e delle politiche sociali</p>
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI
Soggetti ospitanti	<p>Enti pubblici, imprese, fondazioni, associazioni e studi professionali. Il soggetto ospitante non deve aver effettuato licenziamenti o procedure di cassa integrazione (se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), nei 12 mesi precedenti, per attività equivalenti a quelle del tirocinio.</p> <p>Limiti numerici (basato su lavoratori subordinati e soci delle cooperative):</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino a 5: un tirocinante; • tra 6 e 20: 2 tirocinanti; • oltre 20: massimo 10%.
Modalità di attivazione	Convezione tra soggetto promotore e soggetto ospitante (anche più tirocini di diverse tipologie di durata non superiore a trentasei mesi), allegato progetto formativo.
Garanzie assicurative	Inail e responsabilità civile verso i terzi a carico del soggetto promotore. Le coperture assicurative devono riguardare anche eventuali attività svolte dal tirocinante fuori dall'azienda o dalla pubblica amministrazione, rientranti nel progetto formativo.
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	<p>Nell'ipotesi di soggetto ospitante multilocalizzato, il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione o Provincia autonoma dove è realizzato.</p> <p>Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante per il medesimo profilo professionale; inoltre, può attivare con lo stesso tirocinante diverse tipologie di tirocinio. In tale ipotesi il tirocinio può essere rinnovato una sola volta per un periodo non superiore ai dodici mesi.</p>
Tutorship	Tutor didattico-organizzativo del soggetto promotore + Tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	<p>Nel progetto formativo dovranno essere indicate le competenze da acquisire in relazione alle figure professionali individuate nel Repertorio nazionale e/o regionale delle qualifiche professionali.</p> <p>Il soggetto promotore rilascia al tirocinante un'attestazione dei risultati dell'attività svolta. Le competenze acquisite</p>

	vengono registrate sul libretto formativo del cittadino se il tirocinante ha partecipato almeno al 70% della durata prevista dal progetto.
Indennità di partecipazione	400 euro lordi, a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile; in misura proporzionale all'effettiva partecipazione al tirocinio se questa è inferiore a tale percentuale.
Monitoraggio	Coordinato tra soggetto promotore e ospitante
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	La mancata corresponsione dell'indennità comporta una sanzione amministrativa (da 1.000 a 6.000 euro). Inadempimenti su attuazione e qualità del tirocinio: sospensione per un massimo di 24 mesi della possibilità di realizzare tirocini per promotore e ospitante, oltre a eventuali sanzioni amministrative e civili che derivano dall'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro.

Liguria

di Edoardo Morselli

Introduzione

In seguito all'Accordo tra governo, Regioni e Province autonome sottoscritto il 24 Gennaio 2013 riguardante le *Linee-guida in materia di tirocini*, la Regione Liguria si è impegnata a recepire nelle proprie normative quanto previsto dall'accordo stesso. Pertanto, al precedente documento allegato alla delibera della Giunta regionale n. 555/2012 *Disciplina regionale dei tirocini formativi e di orientamento, dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e dei tirocini estivi in attuazione dell'articolo 35 della l.r. 30/2008 come modificato dalla l.r. 13/2012* la Liguria ha sostituito il documento *Disciplina regionale dei tirocini formativi e di orientamento, dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e dei tirocini estivi in attuazione dell'articolo 35 della l.r. 30/2008*, allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 1052 in data 5 agosto 2013. La nuova normativa entrerà in vigore dalla data di pubblicazione degli schemi di convenzione e di progetto formativo. Questa, però, sarebbe dovuta avvenire entro 60 giorni dall'approvazione della nuova disciplina regionale, quindi entro il 5 ottobre scorso.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il tirocinio è una misura di politica attiva non assimilabile ad un rapporto di lavoro. Il suo scopo è quello di permettere al tirocinante di acquisire competenze professionali per arricchire il proprio curriculum e per

rendere più rapido l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro. Il tirocinio può essere svolto presso datori di lavoro pubblici o privati.

La stessa Regione Liguria prevede l'erogazione di fondi per permettere ed agevolare l'assunzione di soggetti al termine del tirocinio.

Vengono disciplinate tre tipologie di tirocinio, di cui i destinatari sono soggetti in età lavorativa, che abbiano assolto l'obbligo di istruzione, a eccezione dell'ultima categoria:

- 1) I tirocini formativi e di orientamento, il cui scopo è quello di agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro attraverso una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro, sono riservati a soggetti che abbiano conseguito da non oltre 12 mesi uno dei seguenti titoli di studio: diploma di scuola secondaria di primo grado; qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale, diploma di istruzione secondaria superiore; laurea (triennale e magistrale) e titoli equipollenti; master universitari di I e II livello; dottorati di ricerca e titoli equipollenti.
- 2) I tirocini di inserimento o di reinserimento al lavoro, nel cui ambito sono riconducibili le *work-experience*, finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro, possono essere svolti da: inoccupati; disoccupati anche iscritti alle liste o percettori dell'indennità di mobilità; persone con disabilità di cui alla legge n. 68/1999; soggetti svantaggiati di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), compresi i condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, nei limiti stabiliti della vigente legislazione penitenziaria nonché i richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; i soggetti svantaggiati, nel cui ambito sono compresi lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali.
- 3) I tirocini estivi di orientamento svolti nell'ambito del territorio regionale il cui obiettivo è quello di orientare ed addestrare in modo pratico i soggetti tirocinanti, limitatamente al periodo di sospensione estiva dei percorsi scolastici di istruzione secondaria superiore e di livello terziario.

Sono esclusi dall'applicazione della presente disciplina:

- 1) I tirocini curriculari (c.d. stage), regolamentati nell'ambito dei piani di studio dell'offerta formativa dei percorsi educativi di istruzione e di formazione professionale, compresi quelli di formazione regolamentata, nonché del sistema universitario o del sistema di formazione superiore o di alta formazione.
- 2) I tirocini per l'accesso alla professione richiesti dagli ordini professionali e disciplinati da specifiche normative di settore.
- 3) I tirocini transnazionali, ad esempio, quelli realizzati nell'ambito dei programmi comunitari per l'istruzione e per la formazione, quali il *Lifelong Learning Programme 2007-2013*.

Quanto previsto si applica anche ai soggetti non appartenenti all'Unione Europea regolarmente residenti nella Regione. Ai cittadini non appartenenti all'Unione Europea residenti all'estero si applica quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica, n. 394/1999 dal decreto interministeriale 22 marzo 2006.

Nel caso in cui l'attività formativa si svolga in più Regioni, la norma da prendere come riferimento è quella della Regione sede di attivazione del tirocinio.

Durata del tirocinio

Il tirocinio deve durare almeno due mesi ad eccezione del tirocinio estivo che deve avere una durata proporzionata alla sospensione estiva delle lezioni o degli studi.

La durata massima, che deve in ogni caso essere congruente con le finalità del progetto individuale, si distingue invece in base alla tipologia di tirocinio:

- i tirocini formativi e di orientamento hanno una durata massima di 6 mesi comprensivi di proroghe, e di 12 mesi nel caso di persone con disabilità di cui alla legge n. 68/1999;
- i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo hanno durata, comprensiva di proroghe, non superiore ai 12 mesi per tutti i suoi

destinatari, eccetto le persone con disabilità per le quali la durata non deve superare, invece, i 24 mesi.

Il tirocinante può sospendere il tirocinio in caso di astensione obbligatoria per malattia lunga o maternità, della durata pari o superiore ad un terzo del tirocinio o maggiore. Questo periodo di sospensione, nel quale non viene erogata l'indennità, non è computato ai fini della durata. Il tirocinante, con valida motivazione, può interrompere in qualsiasi momento il tirocinio dandone comunicazione al soggetto ospitante e al soggetto promotore; questi ultimi possono interromperlo solo ed esclusivamente per motivi oggettivi.

Soggetti promotori

I soggetti promotori sono:

- a) servizi per l'impiego e, pertanto, i centri per l'impiego di cui all'articolo 16 della legge regionale 27 agosto 1998, n. 27 (Disciplina dei servizi per l'impiego e della loro integrazione con le politiche formative e del lavoro) nonché i servizi pubblici di inserimento lavorativo di cui alla legge n. 68/1999;
- b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici nonché altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo;
- c) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- d) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, centri operanti in regime di convenzione o contratto con la Regione o la Provincia competente, nonché organismi di formazione professionale accreditati ai sensi dell'articolo 75 della legge regionale n. 18/2009;
- e) soggetti appartenenti al sistema integrato di servizi sociali e socio sanitari di cui all'articolo 53 della legge regionale 24 maggio 2006, n. 12 (Promozione del sistema integrato dei servizi sociali

- e socio sanitari), per le tipologie di tirocinio di cui alla lettera c del comma 2 dell'articolo 35 della legge regionale n. 30/2008;
- f) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, che abbiano ottenuto il riconoscimento di cui all'articolo 76 della legge regionale 18/2009, sulla base di specifica autorizzazione regionale;
 - g) organismi iscritti nell'elenco regionale degli operatori accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 28, legge regionale n. 30/2008;
 - h) soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi degli articoli 4, 5 e 6 comma 1, limitatamente alle lettere *a, b, c, d, e* e *f-bis*, del decreto legislativo n. 276/2003;
 - i) soggetti autorizzati a livello regionale ai sensi dell'articolo 29 della legge regionale n. 30/2008.
 - j) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in coerenza con quanto previsto dalle normative nazionali e regionali, nella sua attività di promozione di programmi/sperimentazioni finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo che prevedono l'attivazione di tirocini anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti in *house*.

I soggetti promotori hanno il compito di:

- designare un tutor con funzioni di coordinamento didattico ed organizzativo;
- favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando l'incontro tra soggetto ospitante e il tirocinante;
- trasmettere per via telematica alla Regione la convenzione e il progetto formativo, e l'eventuale invio della comunicazione obbligatoria dell'avvio del tirocinio;
- garantire la copertura assicurativa del tirocinante presso l'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed anche per la responsabilità civile verso terzi;
- promuovere il buon andamento del tirocinio tramite azione di monitoraggio;

- rilasciare l'attestazione dei risultati mettendo in luce eventuali competenze acquisite, sulla base di quanto viene dichiarato dal soggetto ospitante;
- contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini.

Inoltre, le prime tre categorie di soggetti promotori possono prevedere e sottoscrivere accordi con soggetti terzi rispetto al soggetto ospitante, per garantire al tirocinante la corresponsione dell'indennità stabilita.

Soggetti ospitanti

Il soggetto ospitante, che può essere sia pubblico che privato, deve identificare un tutor che affianchi sul posto di lavoro il tirocinante; assicurare i propri tirocinanti presso l'Inail qualora previsto dalla convenzione; effettuare le comunicazioni obbligatorie di avvio, proroga, cessazione e trasformazione dei tirocini per via telematica; essere in regola con la normativa prevista dal decreto legislativo n. 81/2008, con quella prevista dalla legge n. 68/1999 e con l'applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro; far sì che il tirocinio si svolga secondo il progetto formativo; esprimere una valutazione al soggetto promotore sull'operato del tirocinante.

Il soggetto ospitante, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, non deve aver effettuato licenziamenti nella medesima unità operativa, eccetto quelli per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali. Inoltre non devono essere in atto procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga. Infine, il soggetto ospitante non può attivare tirocini in sostituzione di contratti a termine in momenti di maggior picco delle attività e nemmeno sostituire personale in periodi di malattia, maternità o ferie. Non gli è consentito utilizzare tirocinanti per attività prive di periodo formativo o che non rispettino gli obiettivi del tirocinio stesso e realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante.

Modalità di attivazione

Per l'attivazione del tirocinio risultano fondamentali due documenti: il patto formativo e la convenzione.

Il primo deve contenere l'anagrafica dei soggetti coinvolti (soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante), gli elementi che caratterizzano il tirocinio (quindi tipologia, area professionale del tirocinio, settore del soggetto ospitante), finalità e modalità di realizzazione del tirocinio e diritti e doveri delle parti implicate.

Il patto formativo per essere valido deve essere firmato da tutte e tre le parti; qualora il tirocinante sia minorenni, da un suo legale rappresentante.

La convenzione viene invece stipulata tra soggetto promotore e soggetto ospitante – il tirocinante la sottoscrive solo per presa visione – e deve contenere, seguendo lo schema prefissato dalla Regione, le regole di svolgimento del tirocinio, gli obblighi e i diritti delle parti ed il rinvio al progetto formativo.

Qualora il soggetto promotore attivi più tirocini presso il soggetto ospitante, può formulare un'unica convenzione.

Nel caso di lavoratori disabili o soggetti svantaggiati la convenzione deve riportare specifiche descrizioni delle modalità di attuazione del tirocinio stesso.

Garanzie assicurative

Il soggetto promotore, o, se previsto dalla convenzione, il soggetto ospitante, devono garantire la copertura assicurativa del tirocinante presso l'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ed anche presso una compagnia assicurativa per la responsabilità civile verso terzi.

Comunicazioni obbligatorie

Il soggetto promotore deve trasmettere per via telematica alla Regione, mediante l'apposito servizio messo a disposizione, la convenzione ed il

progetto formativo, assolvendo così anche l'obbligo di comunicazione alle organizzazioni sindacali e alla direzione territoriale del lavoro. Inoltre deve provvedere all'eventuale invio della comunicazione obbligatoria dell'avvio del tirocinio, che in alternativa spetta al soggetto ospitante.

Modalità di attuazione

In base alle dimensioni dell'unità operativa locale del soggetto ospitante, si calcola il numero dei tirocinanti che si possono ospitare:

- da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- da 6 a 20 dipendenti a tempo indeterminato, 2 tirocinanti al massimo nello stesso periodo;
- oltre i 20 dipendenti a tempo indeterminato, i tirocinanti ammessi non devono essere più del 10% del personale dipendente.

I tirocini in favore di persone disabili o svantaggiate, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, attivati su richiesta dei servizi pubblici o accreditati che hanno in carico la persona non sono soggetti a computo.

I tirocini estivi attivati da soggetti promotori b), c), d), j) non rientrano nel computo dei tirocini attivabili e non sono soggetti ai limiti numerici. Ai tirocini estivi attivati dai restanti soggetti promotori si applica la base di computo sopra indicata, ma in maniera aggiuntiva e disgiunta rispetto ai tirocini formativi e di orientamento.

Il tirocinio, che di norma dovrà svolgersi in fascia diurna tranne casi specifici di organizzazione aziendale, seguirà l'orario previsto dai contratti collettivi nazionali.

Il tirocinante, durante il tirocinio, deve portare a termine e attenersi a quanto previsto dal patto formativo, rispettare le norme relative alla sicurezza, alla salute e all'igiene sul luogo di lavoro, e tutelare il *know-how* di cui viene a conoscenza.

Tutorship

La figura del tutor è richiesta sia al soggetto ospitante che al soggetto promotore; quest'ultimo prevede un tutor didattico-organizzativo, in possesso di laurea o diploma di scuola secondaria, che ha il compito di mantenere rapporti con il tirocinante, coordinare il tirocinio, accertarne la valenza formativa, seguire il tirocinante prima e durante il tirocinio ed infine redigere l'attestazione finale.

Il tutor scelto dal soggetto ospitante può seguire al massimo 3 tirocinanti che svolgono attività nello stesso periodo.

Il tutor aziendale, così definito, deve seguire ed affiancare il tirocinante in azienda, favorire il suo apprendimento ed aiutarlo nell'eventuale risoluzione di problematiche riscontrate; il tutor deve anche contribuire alla stesura del progetto formativo e produrre, al termine del tirocinio, un giudizio sull'operato del tirocinante e sulla riuscita del tirocinio.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Sulla base del giudizio espresso dal tutor aziendale, il soggetto promotore rilascia un'attestazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, specificando le eventuali competenze con riferimento al repertorio nazionale o regionale.

Al tirocinante devono essere certificate e registrate sul proprio libretto del cittadino articolo 82, legge regionale n. 18/2009, le competenze acquisite, ammesso che abbia svolto almeno il 70% del periodo stabilito nel progetto formativo.

Indennità di partecipazione

Il soggetto ospitante o il soggetto promotore garantiscono ad ogni tirocinante un'indennità non inferiore a 400 euro lordi mensili; i fondi possono anche essere erogati dalla Regione.

Qualora il tirocinante fruisca degli ammortizzatori sociali, l'indennità non gli sarà data, a meno che, quanto da lui percepito, non sia inferiore a quanto stabilito per il tirocinio, corrispondendo quindi un'integrazione fino al raggiungimento dello stesso.

In alcuni casi può essere previsto un ammontare inferiore dell'indennità per persone con disabilità ed anche per soggetti svantaggiati, dovendo però risultare le motivazioni nel progetto formativo.

Per i tirocini estivi, invece, è prevista l'eventualità e non l'obbligatorietà di riconoscere al tirocinante un'indennità, purché questa sia esplicitata nella convenzione e nel progetto formativo.

Nel caso di tirocini nella Pubblica Amministrazione, l'indennità viene garantita solo se coperta e prevista nei pubblici bilanci. L'indennità viene considerata a livello fiscale come reddito assimilato a quello di lavoratore dipendente; non essendo inoltre il tirocinio considerabile un'attività lavorativa, il tirocinante non perde l'eventuale stato di disoccupazione.

Monitoraggio

Il Sistema Informativo Regionale Integrato per l'Occupazione – articolo 18 della legge regionale n. 27/1998 – garantisce una giusta trasparenza e ripartizione nell'assegnazione di opportunità di tirocinio, oltre che mediare e controllare le comunicazioni ricevute dalle parti coinvolte nel tirocinio stesso, in particolare analizzando i documenti fondamentali del tirocinio, quindi convenzione e progetto formativo.

L'articolo 17 della legge regionale n. 30/2008 stabilisce le modalità di monitoraggio in accordo anche con le parti sociali, soffermandosi in particolar modo sull'analisi dei dati amministrativi registrati sul sistema informativo e sulla congruenza tra progetto formativo e attività svolte dal tirocinante.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

La Regione, in collaborazione con gli enti pubblici, le parti sociali, le Province e l'Agenzia Liguria Lavoro, promuove controlli per verificare il giusto utilizzo del tirocinio, anche presso i soggetti promotori.

Inoltre, confrontandosi periodicamente con le parti sociali, verifica: il corretto utilizzo dei tirocini, gli esiti delle attività di monitoraggio e valutazione, le criticità e le relative misure correttive individuate dai soggetti promotori in itinere, il corretto utilizzo del tirocinio nell'ambito delle misure di politica attiva del lavoro attuate sul territorio regionale.

Qualora vengano riscontrate sostanziali inadempienze a quanto previsto in generale sui tirocini o a riguardo della convenzione, la Regione deve provvedere a comunicarlo alla direzione territoriale del lavoro. Invece, qualora le inadempienze vengano compiute dai soggetti promotori, saranno sanzionati secondo quanto previsto da un successivo provvedimento della Giunta regionale.

Liguria – Delibera della Giunta regionale 5 agosto 2013, n. 1052	
Tipologie di tirocinio	<ul style="list-style-type: none"> a) formativi e di orientamento: per soggetti che abbiano conseguito da non oltre 12 mesi un titolo di studio; b) inserimento o reinserimento al lavoro: inoccupati; disoccupati mobilità; persone con disabilità; soggetti svantaggiati, compresi i condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, nonché i richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; i soggetti svantaggiati, nel cui ambito sono compresi lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione. c) estivi di orientamento: limitatamente al periodo di sospensione estiva dei percorsi scolastici di istruzione secondaria superiore e di livello terziario.
Durata	<p>Durata minima: 2 mesi (ad eccezione dell'estivo)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 mesi; 12 nel caso di soggetti disabili; b) 12 mesi; 24 nel caso di soggetti disabili
Soggetti promotori	<ul style="list-style-type: none"> a) servizi per l'impiego; b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali; c) istituzioni scolastiche statali e non statali; d) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, centri operanti in regime di convenzione o contratto con la Regione o la Provincia competente, nonché organismi di formazione professionale accreditati; e) soggetti appartenenti al sistema integrato di servizi sociali e socio sanitari; f) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di specifica autorizzazione regionale; g) organismi iscritti nell'elenco regionale degli operatori accreditati ai servizi per il lavoro; h) soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del

	<p>d.lgs. n. 276/2003;</p> <p>i) soggetti autorizzati a livello regionale;</p> <p>l) Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p>
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI
Soggetti ospitanti	<p>Soggetto pubblico o privato in regola con la normativa prevista dal d.lgs. n. 81/2008, dalla l. n. 68/1999 e con l'applicazione dei CCNL.</p> <p>Il soggetto ospitante, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, non deve aver effettuato licenziamenti nella medesima unità operativa (eccetto per giusta causa e giustificato motivo soggettivo), procedure di cassa integrazione, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio.</p> <p>Limiti numerici (basato su dipendenti a tempo indeterminato):</p> <ul style="list-style-type: none"> • da 0 a 5 dipendenti: un tirocinante; • da 6 a 20 dipendenti: 2 tirocinanti; • oltre 20 dipendenti: massimo 10%.
Modalità di attivazione	Convenzione stipulata tra soggetto promotore e soggetto ospitante, con allegato il patto formativo.
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore provvede a garantire Inail e responsabilità civile verso terzi.
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	<p>Non è possibile attivare tirocini in sostituzione di contratti a termine in momenti di maggior picco delle attività, sostituire personale in malattia, maternità o ferie. Non è consentito utilizzare tirocinanti per attività prive di "periodo formativo" o che non rispettino gli obiettivi del tirocinio stesso e realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante.</p> <p>Il tirocinio, che di norma dovrà svolgersi in fascia diurna tranne casi specifici di organizzazione aziendale, seguirà l'orario previsto dai contratti collettivi nazionali.</p>
Tutorship	Tutor didattico-organizzativo del soggetto promotore + tutor del soggetto ospitante (al massimo 3 tirocinanti contemporaneamente)
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, con riferimento al repertorio nazionale o regionale. • certificazione sul libretto del cittadino, ammesso che

	abbia svolto almeno il 70% del periodo stabilito.
Indennità di partecipazione	Minimo 400 euro
Monitoraggio	Analisi dei dati amministrativi registrati sul sistema informativo e della congruenza tra progetto formativo e attività.
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Inadempienze a quanto previsto in generale sui tirocini o a riguardo della convenzione: la Regione deve provvedere a comunicarlo alla DTL. Per inadempienze dei soggetti promotori: sanzioni da prevedersi in un successivo provvedimento della Giunta regionale.

Lombardia

di Umberto Buratti, Roberta Scolastici

Introduzione

Il 10 ottobre scorso la IV Commissione del Consiglio Regionale della Lombardia ha approvato all'unanimità il regolamento in materia di tirocini varato agli inizi di settembre, il 6 esattamente, dalla Giunta regionale.

Allo stato attuale manca ancora la pubblicazione sul Bollettino Regionale per cui la normativa non è immediatamente operativa. Tuttavia, tale passaggio formale è atteso in tempi brevissimi.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il provvedimento fornisce una definizione di tirocinio specificando che questo non rappresenta un rapporto di lavoro, ma una metodologia formativa ovvero una misura di politica attiva finalizzata agli obiettivi dell'orientamento, della occupabilità e dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Rientrano nell'ambito di applicazione del provvedimento tutti i tirocini promossi sul territorio regionale, ivi inclusi quelli rivolti a cittadini dell'Unione europea o a cittadini extracomunitari in condizione di regolarità. Nella delibera si prevede, inoltre, che quanto regolato è da considerarsi standard minimo inderogabile anche per esperienze con denominazioni differenti, ma con struttura uguale a quella dei tirocini.

La regolamentazione in esame disciplina sia i tirocini curriculari che extracurriculari. In particolare per tirocini extracurriculari si intendono:

- 1) tirocini “formativi e di orientamento”, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l’occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono coloro che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
- 2) tirocini di “inserimento/reinserimento al lavoro”, rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, a disoccupati, a lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto;
- 3) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di disabili di cui all’articolo 1, comma 1, della legge n. 68/1999, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/1991;
- 4) tirocini estivi di orientamento, promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto ad un ciclo di studi presso un’istituzione scolastica o formativa con fini orientativi e di addestramento pratico.

I tirocini curriculari rappresentano invece una esperienza formativa e di orientamento rivolta a soggetti iscritti e frequentanti un percorso di istruzione o formazione (sia di livello secondario, nonché terziario compresi i dottorati e i master universitari o realizzati da istituti di alta formazione accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale) e in generale percorsi formativi che rilasciano un titolo o una certificazione con valore pubblico. Vengono previsti all’interno dei relativi piani di studio e si svolgono nell’ambito della durata complessiva del percorso, anche se svolto al di fuori del periodo del calendario scolastico o accademico.

Non rientrano tra le materie disciplinate dalla regolamentazione in esame i periodi di pratica professionale, i tirocini previsti per l’accesso alle professioni ordinistiche o riferiti a percorsi finalizzati al riconoscimento delle qualifiche professionali possedute dai cittadini degli Stati membri dell’Unione europea, né i tirocini transnazionali ovvero quelli rivolti a

soggetti extracomunitari non residenti o non già presenti in territorio italiano in condizione di regolarità promossi all'interno delle quote di ingresso. Parimenti la normativa in questione non trova applicazione in relazione a borse di studio ovvero con riferimento ad altri interventi e misure, con obiettivi e struttura dei tirocini, indipendentemente da come siano denominati, se previsti e regolamentati da norme speciali, compresa la speciale disciplina vigente in materia di tirocini attivati dalle cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*, della legge 8 novembre 1991, n. 381.

Per quanto riguarda l'entrata in vigore delle nuove regole, il testo approvato da Regione Lombardia prevede che esse diventeranno operative 30 giorni dopo la pubblicazione dei decreti dirigenziali che contengono i modelli di convenzione di tirocinio e di progetto formativo individuale. Ai tirocini in corso di svolgimento all'entrata in vigore delle nuove disposizioni continua ad applicarsi la normativa vigente alla data del loro avvio. Per le convenzioni collettive, invece, si prevede un adeguamento quando le nuove disposizioni diventeranno operative.

Durata del tirocinio

La durata massima dei tirocini, comprese eventuali proroghe, è di sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento e di dodici mesi per quelli di inserimento e reinserimento al lavoro. La durata dei tirocini curricolari, invece, viene stabilita dalle disposizioni dei relativi piani formativi ovvero degli ordinamenti di studio. Per quanto riguarda i tirocini a favore di soggetti svantaggiati la durata massima è di 12 mesi con possibilità di estensione fino a 24 mesi nel caso di un parere rilasciato da un soggetto terzo competente. Per i soggetti con disabilità la durata massima è di 24 mesi, fatte salve particolari difficoltà di inserimento lavorativo documentate sulla base di valutazione del Comitato Tecnico Provinciale. Per i tirocini estivi, Regione Lombardia ha previsto che essi debbano essere realizzati nell'arco temporale di sospensione estiva delle attività didattiche senza superare il limite di tre mesi.

La possibilità di svolgere un tirocinio in orario notturno – dalle ore 23 alle ore 7 – è concessa nell'ambito di intese sindacali aziendali, ferme restando le tutele già previste dalla normativa vigente ed in particolare

per i minori. La scelta di adibire il tirocinante ad un'attività in tale fascia oraria deve essere giustificata da parte del soggetto ospitante.

Il provvedimento prevede poi che il tirocinante abbia diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità, malattia lunga o infortunio, ovvero di durata pari o superiore ad 60 giorni, oppure per chiusure formalizzate del soggetto ospitante. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.

Soggetti promotori

Il soggetto promotore ha il compito di progettare, attivare e monitorare il tirocinio, garantendo la regolarità e qualità dell'iniziativa, secondo quanto previsto nel progetto formativo.

Possono attivare tirocini solo i soggetti autorizzati, ed in particolare:

- a) istituzioni scolastiche e accreditati regionali ai servizi di istruzione e formazione professionale e/o ai servizi al lavoro di cui alle leggi regionali n. 19/2007 e n. 22/2006;
- b) autorizzati regionali ai servizi per il lavoro di cui alla legge regionale n. 22/2006, tra i quali rientrano gli autorizzati regionali speciali, così come previsto nella delibera della Giunta regionale 18 aprile 2007, n. 4561;
- c) autorizzati nazionali ai servizi per il lavoro ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- d) comunità terapeutiche e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, a favore dei disabili e delle categorie svantaggiate che abbiano in carico quali utenti di servizi da loro gestiti.

La Regione Lombardia riconosce il Ministero del lavoro e delle politiche sociali quale soggetto promotore, anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti *in house*.

Per quanto riguarda i tirocini estivi, Regione Lombardia prevede che l'attivazione sia riservata alle istituzioni scolastiche o formative presso le quali il tirocinante è iscritto, anche mediante un accordo con altri soggetti promotori. Una previsione analoga è prevista per i tirocini curricolari. Possono essere promotori le istituzioni dove il tirocinante è iscritto o

soggetti ad esse collegati purché in possesso dei requisiti previsti dalla normativa.

Soggetti ospitanti

Il ruolo di soggetto ospitante può essere ricoperto da qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, purché rispetti i requisiti previsti dal provvedimento. Anzitutto il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché con legge n. 68/1999 (norme per il diritto al lavoro dei disabili). Inoltre, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, nell'unità operativa di svolgimento dell'esperienza formativa non devono essere stati effettuati licenziamenti per mansioni equivalenti a quelle del tirocinante, salvo quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo – e fermo restando quanto previsto da specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative – né devono essere in corso procedure di CIG straordinaria o in deroga, per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio.

Nel caso di tirocini curriculari i vincoli di non aver effettuato licenziamenti nei 12 precedenti o di aver in corso procedure di CIG per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio non trovano applicazione.

Modalità di attivazione

Il tirocinio è svolto sulla base della convenzione di tirocinio e del progetto formativo individuale. La prima stabilisce le regole di svolgimento del tirocinio, i diritti e i doveri di ciascuna delle parti coinvolte, le misure in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le disposizioni in merito all'indennità di partecipazione, ed è sottoscritta dai rappresentanti legali (o dai loro delegati) del soggetto promotore e del soggetto ospitante e potrà prevedere le regole di realizzazione di una pluralità di tirocini.

Il progetto formativo individuale, invece, è siglato dai rappresentanti legali (o dai loro delegati) del soggetto promotore e del soggetto ospitante e dal tirocinante (o da chi ne ha la rappresentanza legale, qualora il

tirocinante sia minorenni) e contiene gli elementi descrittivi del tirocinio, le attività, gli obiettivi e le modalità di svolgimento.

In caso di soggetto ospitante multilocalizzato con più sedi territoriali, il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio il tirocinio è realizzato o, in alternativa, è possibile fare riferimento alla normativa regionale presso cui l'impresa ha la propria sede legale e accentrare, analogamente, le comunicazioni obbligatorie. Tale seconda ipotesi recepisce quanto contenuto nel comma 5-ter dell'articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013.

In caso di tirocini con attività formative su più Regioni, si applica la disciplina della Regione presso cui il tirocinio è attivato.

La normativa lombarda prevede alcune ulteriori restrizioni per poter avviare un tirocinio. In modo particolare:

- a) i tirocinanti non possono sostituire lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività, né sostituire il personale in malattia, maternità, ferie, infortuni né ricoprire ruoli necessari all'organizzazione;
- b) il soggetto ospitante non né può realizzare con il medesimo tirocinante più di un tirocinio formativo e di orientamento o di inserimento/reinserimento né realizzare un tirocinio con persone con cui ha avuto precedenti rapporti di lavoro dipendente o altre forme di collaborazione;
- c) nell'ambito di un singolo tirocinio, non è possibile essere contemporaneamente soggetto promotore e soggetto ospitante.

Da un punto di vista numerico i limiti previsti da Regione Lombardia, che devono essere applicati all'unità operativa di svolgimento dello stage, sono i seguenti:

- strutture composte dal solo titolare o con risorse umane in numero non superiore a 5: presenza contemporanea di un solo tirocinante;
- strutture con risorse umane in numero compreso tra 6 e 20: presenza contemporanea di non più di 2 tirocinanti;
- strutture con risorse umane in numero superiore a 20: presenza contemporanea di un numero di tirocinanti in misura non

superiore al 10% delle risorse umane presenti, con arrotondamento all'unità superiore.

Con l'espressione "risorse umane" la disciplina lombarda intende:

- il o i titolari di impresa e i coadiuvanti, i liberi professionisti singoli o associati;
- i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi;
- i soci lavoratori di cooperative, come definiti dalla legge 3 aprile 2001, n. 142; per i rapporti non a tempo indeterminato deve essere rispettato il limite minimo di durata di 12 mesi.

Particolari disposizioni vengono previste per attività di tipo stagionali. I lavoratori e collaboratori a tempo determinato potranno essere conteggiati anche in caso di durate inferiori a 12 mesi, a condizione che il loro contratto abbia inizio prima dell'avvio del tirocinio e si concluda successivamente allo stesso.

Disposizioni in deroga a questi principi generali sono previsti per le altre tipologie di tirocinio. Nel dettaglio:

- per i tirocini in favore di soggetti disabili o svantaggiati non si applicano i vincoli numerici sopra indicati – anche per gli stage svolti negli istituti di pena – e il rapporto tra tutor e tirocinanti è definito nella convenzione e nel progetto individuale, andando da un *range* che varia da 1/1 a 1/3;
- per i tirocini estivi e quelli curricolari non vale il vincolo di dover svolgere con il medesimo tirocinante un solo tirocinio né i limiti numerici riferiti alle unità operative.

Garanzie assicurative

Il soggetto promotore, o il soggetto ospitante – se previsto dalla convenzione – è tenuto a garantire l'attivazione dell'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro, presso l'Inail, unitamente all'assicurazione del tirocinante per la sua responsabilità civile verso i

terzi durante lo svolgimento del tirocinio, con idonea compagnia assicuratrice. La copertura assicurativa deve estendersi anche ad eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori della sede ospitante.

Comunicazioni obbligatorie

La delibera chiarisce che pur non costituendo rapporti di lavoro, i tirocini formativi e di orientamento sono soggetti alla comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante prevista dall'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge n. 510/1996, come modificato da ultimo dall'articolo 1, comma 1180, della legge n. 296/2006.

Il soggetto ospitante potrà delegare il compito di effettuare tale comunicazione in sua vece anche al soggetto promotore. Modalità e contenuti delle comunicazioni saranno definiti con successivo decreto dirigenziale.

Il vincolo delle comunicazioni obbligatorie non è previsto nel caso di tirocini curricolari. Tuttavia è compito del soggetto promotore e del soggetto ospitante conservare tanto la convenzione quanto il progetto formativo.

Modalità di attuazione

Il soggetto promotore vigila sulla qualità dell'esperienza di tirocinio con particolare riferimento al tutoraggio ed alle garanzie assicurative e collabora all'azione di monitoraggio, mentre il soggetto ospitante garantisce che il tirocinio si svolga secondo quanto previsto dal progetto formativo individuale. Il soggetto promotore, inoltre, è tenuto a redigere con cadenza annuale un rapporto sintetico sui risultati dei tirocini attivati, da pubblicare sul proprio sito internet e da trasmettere, su richiesta, alla Regione Lombardia.

Il tirocinante, da parte sua, ha l'obbligo di attenersi a quanto previsto nel proprio progetto formativo individuale, svolgendo le attività concordate con i relativi tutor e coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso che, specifica la delibera, non possono riguardare l'acquisizione di professionalità elementari. Tale divieto non vale nel caso di tirocini in favore di soggetti disabili o svantaggiati.

In caso di tirocini estivi le attività svolte hanno valore di credito formativo e possono essere riportate sul CV dello studente. Più articolata, invece, è la regolamentazione in caso di tirocini curriculari. In tale evenienza il progetto formativo:

- indica gli esiti di apprendimento del percorso cui si riferisce l'esperienza di tirocinio;
- individua i criteri e le modalità di valutazione e validazione degli apprendimenti;
- non prevede la specificazione della figura professionale di riferimento.

Tutorship

Devono essere individuati due tutor: uno nominato dal soggetto promotore e l'altro dal soggetto ospitante, ed entrambi collaborano per il migliore svolgimento delle attività, per il loro monitoraggio e l'attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite.

Secondo la delibera il tutor del soggetto promotore deve essere in possesso di un diploma di laurea, o diploma di istruzione secondaria superiore oppure di un diploma ovvero di qualifica di IeFP. Lo stesso partecipa alla stesura del progetto formativo, all'organizzazione e al monitoraggio del tirocinio.

Il tutor del soggetto ospitante, invece, è responsabile dell'attuazione del progetto formativo individuale e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutto la durata del periodo formativo, anche aggiornando la documentazione relativa al tirocinio (registri, schede, etc.). Inoltre deve avere esperienze e competenze professionali "adeguate" per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio. Ogni tutor del soggetto ospitante può seguire contemporaneamente fino ad un massimo di 3 tirocinanti. In caso di tirocini curriculari tale limite sale a 5 tirocinanti.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto promotore provvede a rilasciare una propria attestazione di svolgimento del tirocinio, che indichi la tipologia di tirocinio, la sede ed il periodo di svolgimento e provvede alla registrazione sul libretto formativo del cittadino, se disponibile, fermo restando che il tirocinante deve avere partecipato almeno al 70% della durata prevista dal progetto formativo.

Sarà sempre il soggetto ospitante a rilasciare un attestato con le competenze acquisite dal tirocinante, facendo riferimento, ove possibile, al Quadro regionale degli standard professionale o, quando istituito, al Repertorio nazionale di cui all'articolo 4, comma 67, della legge n. 92/2012.

In caso di tirocinio curriculare la valutazione e la certificazione dei risultati avviene nell'ambito della certificazione complessiva del percorso formativo. Non è previsto in questo caso il rilascio di una attestazione specifica o la registrazione sul libretto formativo.

Indennità di partecipazione

Per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento e per i tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro, è corrisposta al tirocinante un'indennità di importo definito dalle parti ed esplicitato nella convenzione di tirocinio che non potrà essere inferiore a euro 400 mensili, al lordo delle eventuali ritenute fiscali. Tale somma può essere ridotta a 300 euro mensili qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa oppure nel caso in cui l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore alle quattro ore. Anche nel caso di tirocinio presso una Pubblica Amministrazione l'indennità minima forfettaria deve essere pari a 300 euro.

Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi o disoccupati percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità di partecipazione non viene corrisposta.

Si specifica che dal punto di vista fiscale le somme corrisposte al tirocinante sono assimilate al reddito da lavoro dipendente.

Qualora il tirocinante si trovi in stato di disoccupazione, la percezione della indennità di partecipazione non comporta la perdita dello stato di disoccupazione.

Per quanto riguarda i tirocini a favore di soggetti disabili e svantaggiati e i tirocini estivi Regione Lombardia prevede che la convenzione di tirocinio e il progetto formativo assumano le determinazioni in merito all'indennità. La stessa formula viene usata anche per i tirocini curricolari, anche se si parla di una indennità eventuale.

Monitoraggio

Per quanto riguarda il monitoraggio Regione Lombardia si impegna ad una attività di rilevazione sistematica da effettuare anche grazie alle comunicazioni obbligatorie. I dati raccolti verranno pubblicati su apposito sito istituzionale all'interno di un report nazionale.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Da un punto di vista sanzionatorio il provvedimento lombardo rimanda all'articolo 1, comma 35, della legge n. 92/2012. A questo si aggiunge la possibilità di effettuare controlli mediante il sistema di monitoraggio e verifiche *in loco*. In caso di violazioni se il soggetto promotore appartiene al sistema regionale degli accreditati e autorizzati, la Regione assume i provvedimenti sanzionatori previsti dalla normativa vigente e procede alla segnalazione presso il Servizio di Ispezione del Lavoro.

Lombardia – Deliberazione n corso di pubblicazione sul BUR	
Tipologie di tirocinio	a) formativi e di orientamento: soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto; b) inserimento/reinserimento al lavoro: inoccupati, disoccupati, lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.

	<p>c) formativi e di orientamento o inserimento/reinserimento: disabili, persone svantaggiate;</p> <p>d) estivi di orientamento: studenti;</p> <p>e) tirocini formativi curriculari persone iscritte e frequentanti un percorso di istruzione o formazione di livello secondario, terziario, dottorati, master universitari o realizzati da istituti di alta formazione accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale, e in generale percorsi formativi che rilasciano un titolo o una certificazione con valore pubblico. Essi sono finalizzati all'acquisizione degli obiettivi di apprendimento specifici del percorso stesso, previsti nei relativi piani di studio, realizzati nell'ambito della durata complessiva del percorso, anche se svolto al di fuori del periodo del calendario scolastico o accademico.</p>
Durata	<p>a) 6 mesi;</p> <p>b) 12 mesi;</p> <p>c) 12 mesi; 24 (disabili)</p> <p>d) 3 mesi;</p> <p>e) stabilite dalle disposizioni degli ordinamenti di studio o dei piani formativi per i tirocini curriculari</p>
Soggetti promotori	<p>a) istituzioni scolastiche e accreditati regionali ai servizi di istruzione e formazione professionale e/o ai servizi al lavoro di cui alle l.r. n. 19/2007 e n. 22/2006;</p> <p>b) autorizzati regionali ai servizi per il lavoro di cui alla l.r. n. 22/2006, tra i quali rientrano gli autorizzati regionali speciali, così come previsto nella d.G.R. 18 aprile 2007, n. 4561;</p> <p>c) autorizzati nazionali ai servizi per il lavoro ai sensi del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>d) comunità terapeutiche e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali;</p> <p>e) Ministero del lavoro e delle politiche sociali</p>
Soggetti ospitanti	<p>I soggetti ospitanti pubblici e privati devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • essere in regola con la vigente normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; • essere in regola con la normativa di cui alla legge n. 68 del 1999 e successive modifiche e integrazioni; • non aver effettuato licenziamenti per mansioni equivalenti a quella del tirocinio nei 12 mesi precedenti (salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo), nell'unità operativa di

	<p>svolgimento del tirocinio;</p> <ul style="list-style-type: none"> • non deve avere in corso procedure di CIG, per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio. <p>Limiti numerici (basati sul numero di: titolari di impresa e coadiuvanti, liberi professionisti singoli o associati; lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi; soci lavoratori di cooperative; per i rapporti non a tempo indeterminato deve essere rispettato il limite minimo di durata di 12 mesi):</p> <p>a) da 0 a 5: un tirocinante;</p> <p>b) tra 6 e 20: 2 tirocinanti;</p> <p>c) oltre 20: 10% delle risorse umane presenti.</p>
Modalità di attivazione	<p>Convenzione sottoscritta da soggetto promotore e ospitante, con allegato progetto formativo.</p> <p>In caso di soggetto ospitante multilocalizzato e quindi anche di pubblica amministrazione con più sedi territoriali, il tirocinio è regolato dalla normativa della Regione o della Provincia autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato ovvero come disposto dall'art. 2, comma 5-ter, del d.l. n. 76/2013 così come convertito dalla l. n. 99/2013, può essere regolato dalla normativa della Regione dove è ubicata la sede legale ed inoltre è possibile accentrare le comunicazioni di cui all'art. 1, commi 1180 e seguenti, della l. 27 dicembre 2006, n. 296, presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale.</p>
Garanzie assicurative	<p>Il soggetto promotore provvede alla assicurazione del tirocinante presso l'Inail e alla assicurazione per la sua responsabilità civile verso i terzi.</p>
Comunicazioni obbligatorie	<p>Sì, tranne per i tirocini curricolari</p>
Modalità di attuazione	<p>Il tirocinante deve svolgere le attività coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso, che non possono riguardare l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi, ovvero attività riconducibili alla sfera privata</p>
Tutorship	<p>1 tutor didattico-organizzativo + 1 tutor del soggetto ospitante</p>
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione di svolgimento del tirocinio; • registrazione sul libretto formativo del cittadino, se il tirocinante ha partecipato almeno al 70% della durata

	prevista dal progetto formativo.
Indennità di partecipazione	È corrisposta al tirocinante un'indennità non inferiore a euro 400 mensili riducibile a 300 euro mensili qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa ovvero qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiori a 4 ore. Qualora il soggetto ospitante sia una Pubblica Amministrazione si applica almeno un'indennità forfettaria di 300 euro mensili.
Monitoraggio	La Regione promuove un monitoraggio sistematico dei tirocini e degli eventuali inserimenti lavorativi post tirocinio, anche attraverso l'analisi delle comunicazioni obbligatorie. Redazione di un rapporto annuale, pubblicato sul sito Web della Direzione Generale competente.
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Si applicano le sanzioni vigenti in materia di lavoro nonché le sanzioni amministrative di cui all'art. 1, comma 35, della l. n. 92/2012. La Regione si riserva di effettuare controlli sulla base dei dati di monitoraggio ed attraverso le verifiche in loco presso il promotore, al fine di verificare la corretta gestione del tirocinio. In caso di violazioni la Regione, qualora il promotore sia un soggetto appartenente al sistema regionale degli accreditati e autorizzati, assume i provvedimenti sanzionatori previsti dalla normativa vigente sull'accreditamento e sull'autorizzazione. La Regione inoltre provvede alla segnalazione dei casi riscontrati al Servizio Ispezione del Lavoro.

Marche

di Matteo Monetti

Introduzione

La Regione Marche, tramite delibera di giunta n. 1134 del 29 luglio 2013, ha approvato i principi e criteri applicativi in materia di tirocini in data 29 luglio 2013. Con tale atto, costituito dagli allegati "A", "B", "C", "D", vengono così revocate le delibere di giunta regionale n. 608/2006 e 1007/2008. La normativa si pone al centro della questione relativa all'inserimento nel mondo del lavoro, seguendo le previsioni adottate dalla Commissione europea nell'ambito della strategia "Europa 2020". Attraverso tale atto vengono recepite a livello regionale le Linee-guida in materia di tirocini, definite ai sensi dell'articolo 1, commi 34-36, della legge n. 92/2012.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il tirocinio viene inteso come una misura formativa di politica attiva e consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, non configurandosi, comunque, come un rapporto di lavoro.

Attraverso il contatto diretto tra un soggetto ospitante (pubblico o privato) e il tirocinante, lo scopo è favorire l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

In ogni caso, risulta vietato promuovere un tirocinio per attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo e per sostituire

lavoratori in malattia, in maternità, in ferie o con contratti a termine nei periodi di picco delle attività.

Le tipologie di tirocinio consentite dalla normativa regionale sono:

- a) tirocini formativi e di orientamento per i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi;
- b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro rivolti principalmente a disoccupati (anche in mobilità) e inoccupati, lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione a zero ore, sulla base di specifici accordi sindacali, in attuazione delle politiche attive del lavoro, per l'erogazione di ammortizzatori sociali;
- c) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro, destinati a soggetti svantaggiati, di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;
- d) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro destinati a disabili, di cui alla legge 68/99.

Come da Linee-guida, sono invece esclusi dal provvedimento: i tirocini curricolari, i periodi di pratica professionale, i tirocini transnazionali, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, i tirocini estivi.

Durata del tirocinio

Per quanto riguarda la durata del tirocinio, vi è una modulazione a seconda della tipologia utilizzata.

- a) tirocini formativi e di orientamento: sei mesi;
- b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro: sei mesi;
- c) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro, destinati a soggetti svantaggiati, di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale: dodici mesi;

- d) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro destinati a disabili, di cui alla legge n. 68/1999: ventiquattro mesi.

La durata massima prevista per le diverse tipologie è comprensiva di eventuali proroghe, al netto di giornate di chiusura di attività per ragioni di carattere organizzativo.

Non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio un periodo di sospensione che si protragga per una durata pari o superiore ad un quarto (1/4) della prestazione lavorativa nei casi di maternità, malattia lunga, infortunio. Si noti come la definizione di tale sospensione sia diversa, in termini temporali, da quella espressa nelle Linee-guida, che la intendono in termini di almeno un terzo (e non un quarto) della durata del tirocinio. Inoltre, la durata massima prevista per i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo risulta dimezzata rispetto alla durata massima stabilita dalle Linee-guida in 12 mesi.

Soggetti promotori

I soggetti abilitati ad attivare un tirocinio sono:

- a) centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF);
- b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- d) enti di formazione accreditati dalla Regione Marche;
- e) soggetti autorizzati all'attività d'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro dalla Regione Marche ai sensi dall'articolo 2 della disciplina delle procedure operative di cui alla delibera della Giunta regionale n. 2 del 10 gennaio 2006;
- f) soggetti autorizzati all'attività d'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro dal Ministero del lavoro ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 e s.m.i.;
- g) cooperative sociali, comunità terapeutiche, enti ausiliari, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove previsti;

- h) le agenzie e gli enti *in house* del Ministero del lavoro, nell'ambito di loro programmi e sperimentazioni.

Soggetti ospitanti

I datori di lavoro privati e pubblici hanno la facoltà di attivare tirocini, risultando, così, soggetti ospitanti. A tal fine questi devono rispettare alcuni criteri. Vi è la possibilità di attivare un tirocinio tra un soggetto ospitante ed un tirocinante con il quale non vi siano già stati rapporti di lavoro precedenti solo per una volta. Inoltre è necessario che vengano rispettati gli obiettivi formativi stabiliti dalla convenzione di tirocinio. Risulta vietata l'attivazione dello stage nel caso che il soggetto ospitante non osservi la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia effettuato licenziamenti non rientranti nel campo dei licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo nei 12 mesi precedenti e stia fruendo delle procedure di CIG straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa. L'articolo 6 della delibera di giunta prevede un ulteriore vincolo in capo al soggetto ospitante, non riscontrabile nelle Linee-guida. Infatti viene prevista una sorta di percentuale di stabilizzazione riguardante gli stage di inserimento e reinserimento al lavoro per disoccupati e inoccupati, relativa ad un periodo di 24 mesi a partire dalla fine dell'ultimo tirocinio conclusosi. In particolare diviene obbligatorio assumere almeno un terzo di tali tirocinanti con un contratto di lavoro con durata almeno pari a quella del tirocinio stesso, pena l'impossibilità di attivare stage per un periodo pari a 12 mesi.

I soggetti ospitanti possono accogliere un numero di tirocinanti nel rispetto delle seguenti limitazioni numeriche:

- unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato tra 0 e 5: un tirocinante;
- unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato tra 6 e 20: non più di 2 tirocinanti contemporaneamente;
- unità operative con 21 o più di dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al 10% al

personale a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore;

Modalità di attivazione

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti pubblici e privati. È previsto un modello standard sulla base dello schema previsto nell'allegato "B" della deliberazione regionale. È necessario allegare alla convenzione un progetto formativo per ciascun tirocinante, predisposto sulla base dello schema previsto nell'allegato "C" della deliberazione. Questo deve essere sottoscritto da parte dei tre soggetti coinvolti nell'esperienza di tirocinio (tirocinante, soggetto ospitante e soggetto promotore).

Garanzie assicurative

Il tirocinante è assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail. Questo obbligo è garantito generalmente dal soggetto promotore, assieme alla responsabilità civile verso i terzi. La copertura assicurativa deve comprendere anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda o amministrazione pubblica, rientranti nel progetto formativo.

Comunicazioni obbligatorie

Il soggetto ospitante provvede alle Comunicazioni obbligatorie di avvio, proroga o cessazione del tirocinio. Il soggetto promotore, invece, ha compito di inviare la Convenzione, il Progetto Formativo, oltre che copia dell'attestazione dei risultati conseguiti dal tirocinante (cui all'allegato D della delibera regionale) sia alla Regione Marche, che al centro per l'impiego competente per il monitoraggio.

Modalità di attuazione

Per una corretta attuazione della Convenzione di tirocinio, è necessario che ognuna delle tre parti coinvolte rispetti compiti ed obblighi assegnati da parte della delibera regionale.

In particolare il soggetto promotore, cui obiettivo è valutare le caratteristiche d'idoneità al tirocinio e presidiare la qualità dell'esperienza stessa, dovrà: predisporre la convenzione; collaborare con il soggetto ospitante nella redazione del Progetto formativo; garantire il rispetto dei contenuti e degli obiettivi previsti dal Progetto formativo; individuare un tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio; promuovere il buon andamento del tirocinio attraverso un'azione di monitoraggio del percorso formativo; comunicare al soggetto ospitante l'eventuale perdita dei requisiti; rilasciare al tirocinante, al termine del tirocinio, un'attestazione in cui vengano indicate le attività svolte e le competenze eventualmente acquisite; contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini.

Anche il soggetto ospitante ha determinanti obblighi al fine di assicurare la corretta attuazione dell'esperienza di tirocinio. I compiti principali cui è obbligato sono: stipulare la convenzione con il soggetto promotore e definire il progetto formativo, in collaborazione con il soggetto promotore stesso; designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo individuale; assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto; assicurare al tirocinante, nella fase di avvio del tirocinio, adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi degli articoli 36 e 37 del decreto legislativo n. 81/2008, nonché garantire la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'articolo 41 del medesimo decreto; collaborare con il soggetto promotore nelle attività di monitoraggio e verifica dell'andamento del tirocinio; comunicare in forma scritta al soggetto promotore tutte le eventuali variazioni inerenti il progetto formativo; comunicare al soggetto promotore l'eventuale cessazione anticipata o proroga del tirocinio; comunicare al soggetto promotore l'eventuale perdita dei requisiti previsti dalla normativa regionale; valutare l'esperienza svolta dal tirocinante ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività svolta e delle competenze eventualmente acquisite.

Infine, il tirocinante ha l'obbligo di attenersi a quanto previsto nel progetto formativo svolgendo le attività concordate con il tutor.

Tutorship

Ai fini della Convenzione vengono individuati due tutor, rispettivamente, dal soggetto promotore ed ospitante. Il tutor delineato dal soggetto promotore dovrà collaborare alla stesura del progetto formativo, coordinare l'organizzazione e monitorare l'andamento, assicurando in tal modo il rispetto di quanto previsto nel progetto. Inoltre rimane in contatto con il tirocinante al fine di acquisire elementi in merito all'esperienza svolta e concorre alla stesura della redazione finale.

Per quanto riguarda il tutor nominato dal soggetto ospitante, questi deve controllare l'attuazione del piano formativo, favorire l'inserimento ed affiancare il tirocinante, aggiornare la documentazione, accompagnare e supervisionare l'intero percorso formativo. Questa figura deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate e può accompagnare fino ad un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente. Infine, i due tutor collaborano assieme al fine di definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento, garantire il monitoraggio ed il processo di attestazione del percorso formativo, dell'attività svolta, delle competenze acquisite da parte del tirocinante.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

L'attestazione dei risultati finali risulta essere l'atto conclusivo del percorso di tirocinio. Sulla base del modulo contenuto nell'allegato "D" della delibera regionale, il soggetto promotore attesta le competenze acquisite, anche tenendo conto della valutazione del soggetto ospitante. L'esperienza di tirocinio, valida al raggiungimento di almeno il 75% della durata prevista (e non il 70%, come previsto dalle Linee-guida nazionali), dovrà essere registrata sul Libretto formativo del cittadino attraverso il sistema informativo VA.LI.CO.

Indennità di partecipazione

La legge n. 92/2012 prevede la corresponsione di un'indennità di partecipazione nei confronti del tirocinante al fine di evitare un uso distorto dell'istituto. Per la Regione Marche tale indennità è di 350 euro lordi mensili al superamento della soglia del 75% delle presenze mensili stabilite dal progetto formativo. L'indennità deve essere corrisposta da parte del soggetto ospitante, a meno di particolari situazioni nelle quali è tenuto il soggetto promotore, specialmente ai fini di inclusione di particolari categorie di soggetti. È previsto solo un eventuale rimborso spese a favore di lavoratori sospesi e percettori di forme di sostegno del reddito. Nei casi in cui la Pubblica Amministrazione sia il soggetto ospitante, vale la clausola di invarianza finanziaria prevista dalla legge n. 92/2012 e le eventuali convenzioni potranno essere attivate solo quando la relativa spesa può essere coperta con risorse stanziare *ad hoc* nel 2011 o con risorse destinate ad attività con finalità formative, salvo altre forme di finanziamento.

Monitoraggio

Il monitoraggio effettuato anche attraverso le comunicazioni obbligatorie dalla Regione Marche ha la finalità di: verificare i requisiti di accesso dei tirocinanti, monitorare il percorso *in itinere*, verificare *ex post* eventuali inserimenti lavorativi. Per fare questo, vi sarà la pubblicazione annuale di uno specifico Report sullo stato di applicazione della normativa, attraverso l'inserimento dei dati inerenti all'andamento dei tirocini nelle pubblicazioni trimestrali dei Quaderni dell'Osservatorio Regionale del M.d.L.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Al fine di controllare e garantire la corretta applicazione dell'istituto, la Regione Marche promuove specifiche intese con enti pubblici. In caso di anomalie, di mancato rispetto della convenzione o del progetto formativo individuale o dei compiti richiesti, la disciplina sanzionatoria prevede un

divieto di attivare ulteriori tirocini nei successivi 18 mesi in capo al soggetto ospitante.

Marche – Delibera della Giunta regionale 29 luglio 2013, n. 1134	
Tipologie di tirocinio	<ul style="list-style-type: none"> a) formativi e di orientamento: per soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi; b) inserimento/reinserimento al lavoro: disoccupati (anche in mobilità) e inoccupati, in cassa integrazione a zero ore; c) formativi e di orientamento e inserimento/reinserimento al lavoro: soggetti svantaggiati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; d) formativi e di orientamento e di inserimento/reinserimento al lavoro: disabili.
Durata	Durata minima <ul style="list-style-type: none"> a) 6 mesi; b) 6 mesi; c) 12 mesi; d) 24 mesi.
Soggetti promotori	<ul style="list-style-type: none"> a) centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF); b) università e istituti di istruzione universitaria; c) istituzioni scolastiche; d) enti di formazione accreditati dalla Regione Marche; e) soggetti autorizzati all'attività d'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro dalla Regione Marche; f) soggetti autorizzati all'attività d'intermediazione dal Ministero del lavoro ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.; g) cooperative sociali, comunità terapeutiche, enti ausiliari, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove previsti; h) le agenzie e gli enti <i>in house</i> del Ministero del lavoro, nell'ambito di loro programmi e sperimentazioni. <p>I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI</p>
Soggetti ospitanti	I datori di lavoro privati e pubblici in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e che non abbiano effettuato licenziamenti (eccetto per giusta

	<p>causa o giustificato motivo soggettivo) o procedure di CIG nei 12 mesi precedenti, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa.</p> <p>Per gli stage di inserimento e reinserimento al lavoro è obbligatorio assumere almeno un terzo di tali tirocinanti con un contratto di lavoro con durata almeno pari a quella del tirocinio stesso, pena l'impossibilità di attivare stage per un periodo pari a 12 mesi.</p> <p>Limiti numerici (basati su dipendenti a tempo indeterminato):</p> <ul style="list-style-type: none"> • da 0 a 5: un tirocinante; • da 6 a 20: 2 tirocinanti; • 21 e oltre: 10%.
Modalità di attivazione	Convenzioni stipulata tra soggetti promotore e soggetto ospitante, con allegato il progetto formativo per ciascun tirocinante
Garanzie assicurative	Obbligo di assicurazione Inail e responsabilità civile verso terzi in capo al soggetto promotore
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	È possibile attivare un tirocinio tra un soggetto ospitante ed un tirocinante con il quale non vi siano già stati rapporti di lavoro precedenti solo per una volta.
Tutorship	Tutor didattico organizzativo del soggetto promotore + tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	Il soggetto promotore attesta le competenze acquisite. L'esperienza di tirocinio dovrà essere registrata sul Libretto formativo del cittadino attraverso il sistema informativo VA.LI.CO, a fronte della partecipazione di almeno il 75%.
Indennità di partecipazione	350 euro al superamento della soglia del 75% delle presenze mensili
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • verifiche <i>ex ante</i>, <i>in itinere</i> ed <i>ex post</i>; • pubblicazione di un rapporto annuale
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	In caso di anomalie, di mancato rispetto della convenzione o del progetto formativo individuale o dei compiti richiesti: divieto di attivare ulteriori tirocini nei successivi 18 mesi in capo al soggetto ospitante.

Molise

di Roberta Scolastici

Introduzione

La Regione Molise ha approvato la legge regionale 29 luglio 2013, n. 13, recante *Disposizioni in materia di tirocini* pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 21 del'1 agosto 2013.

Con la delibera in esame la Regione, se da un lato sembra adempiere all'impegno previsto, dall'altro si limita a fornire solo una cornice di principi generali, i cui contenuti vengono rimessi ad una successiva direttiva attuativa, che doveva essere attuata entro trenta giorni in vigore della legge (articolo 7). La Giunta regionale, sentita la Commissione regionale tripartita ed il Comitato di coordinamento interistituzionale, con tale direttiva attuativa deve definire:

- a) i soggetti promotori;
- b) le caratteristiche dei soggetti promotori e dei soggetti ospitanti;
- c) i limiti numerici dei tirocini;
- d) gli obblighi dei soggetti promotori, dei soggetti ospitanti e del tirocinante;
- e) le caratteristiche delle convenzioni e dei progetti formativi;
- f) l'importo dell'indennità di partecipazione;
- g) le funzioni e i compiti dei referente e/o tutor del soggetto promotore e del soggetto ospitante;
- h) la durata dei tirocini;
- i) le modalità di realizzazione dei tirocini;

- l) le modalità di informazione e controllo finalizzate al corretto utilizzo del tirocinio;
- m) le misure idonee a favorire il conseguimento delle finalità del tirocinio;
- n) le modalità di monitoraggio dell'istituto con riferimento alle trasformazioni dei tirocini in contratti di lavoro;
- o) le modalità di rilevazione dei fabbisogni formativi ed occupazionali emergenti dalle aziende del territorio regionale.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il provvedimento definisce il tirocinio come un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro.

Il tirocinio non curriculare può essere svolto presso soggetti pubblici e privati e si distingue in:

- a) tirocinio formativo e di orientamento, finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi;
- b) tirocinio di inserimento al lavoro, destinato ai soggetti inoccupati;
- c) tirocinio di reinserimento al lavoro, avente come destinatari, principalmente, i soggetti disoccupati e i lavoratori in mobilità, nonché i lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali;
- d) tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 23 marzo 1999, n. 68, persone svantaggiate di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Al contempo la Regione promuove, anche attraverso accordi con le istituzioni scolastiche e le università, sia lo sviluppo dei tirocini curricolari, che la realizzazione di tirocini estivi di orientamento,

recentemente disciplinati con deliberazione della Giunta n. 323 del 5 luglio 2013, pubblicata sull'edizione straordinaria del B.U.R.M. n. 17 del 10 luglio 2013.

Un ruolo centrale viene demandato alle Province, che nell'ambito delle proprie funzioni e compiti, promuovono e sostengono la qualificazione dei tirocini attraverso il miglioramento della capacità di promozione e realizzazione da parte di soggetti pubblici e privati, azioni di supporto all'esercizio di funzioni orientative e formative da parte dei soggetti ospitanti, attività di servizio per agevolare l'incontro tra soggetti ospitanti e tirocinanti, nonché attività di accompagnamento e controllo.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio viene rimessa alla direttiva attuativa di cui all'articolo 7, lettera *h*.

Soggetti promotori

Il tirocinio viene promosso da un soggetto promotore che è garante della regolarità e qualità dell'esperienza formativa. Le caratteristiche dei soggetti promotori verranno definiti dalla direttiva attuativa di cui all'articolo 7, lettera *b*, del provvedimento.

Soggetti ospitanti

Per le caratteristiche e gli obblighi dei soggetti ospitanti si rinvia alla direttiva attuativa di cui all'articolo 7, lettere *b* e *d*, della delibera.

Modalità di attivazione

Il tirocinio è regolato da una convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante. Tuttavia per le specifiche modalità di attivazione la normativa regionale rinvia alla direttiva attuativa ex articolo 7, lettera *i*.

Garanzie assicurative

Il soggetto promotore è tenuto a garantire, salvo diverse disposizioni specifiche previste nella convenzione, il rispetto dell'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, oltre che per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice. Viene tuttavia previsto che la Giunta regionale, previo provvedimento, possa assumere a proprio carico gli oneri connessi alle coperture assicurative. Tale copertura deve comprendere anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda o amministrazione pubblica, rientranti nel progetto formativo.

Nel caso in cui il soggetto promotore sia una Pubblica Amministrazione, le modalità attraverso le quali il soggetto ospitante può assumere a suo carico l'onere delle coperture assicurative vengono definite nelle relative convenzioni.

Comunicazioni obbligatorie

La delibera chiarisce che il tirocinio non curriculare è soggetto alla comunicazione obbligatoria prevista dall'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Modalità di attuazione

Le modalità di realizzazione dei tirocini verranno definite dalla direttiva attuativa (articolo 7, lettera i). Tuttavia, in via generale la normativa regionale prevede che il tirocinante non possa essere utilizzato per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso, contenuti nel relativo piano formativo.

Tutorship

Il provvedimento dispone che per le attività relative all'attuazione del tirocinio il soggetto promotore ed il soggetto ospitante individuano un

referente e/o un tutor, le cui funzioni e compiti verranno definiti dalla direttiva attuativa (articolo 7, lettera g).

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

L'esperienza di tirocinio effettuata viene registrata nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, secondo le modalità definite dalla Giunta regionale.

Indennità di partecipazione

La legge in esame prevede che al tirocinante venga corrisposta una "congrua" indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta, il cui importo viene rimesso alla direttiva attuativa di cui all'articolo 7, lettera *f*, del provvedimento. Occorrerà dunque attendere l'emanazione della delibera in questione per la definizione in concreto dell'ammontare della somma spettante al tirocinante.

Per favorire i soggetti promotori la Regione Molise potrà concedere contributi per la copertura totale o parziale dell'importo, nonché per incentivare l'inserimento lavorativo presso la struttura ospitante di coloro che hanno concluso il periodo di tirocinio.

Inoltre, per garantire l'inclusione di particolari categorie di lavoratori, la Giunta potrà individuare eventuali circostanziate deroghe in materia di corresponsione dell'indennità.

Monitoraggio

Le modalità di monitoraggio dell'istituto, con particolare riferimento alle trasformazioni dei tirocini in contratti di lavoro verranno definite dalla direttiva attuativa ex articolo 7, lettera *n*.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

La normativa regionale tace in merito alle misure di vigilanza e controllo, così come non dice nulla rispetto ad eventuali sanzioni. Manca, per queste materie, il rinvio alla direttiva attuativa.

Molise – Legge regionale 29 luglio 2013, n. 13	
Tipologie di tirocinio	a) formativo e di orientamento: soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi; b) inserimento al lavoro: soggetti inoccupati; c) reinserimento al lavoro: disoccupati e i lavoratori in mobilità, sospesi in regime di cassa integrazione; d) orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento: disabili, persone svantaggiate, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.
Durata	Da definire con successiva delibera attuativa
Soggetti promotori	Da definire con successiva delibera attuativa
Soggetti ospitanti	Da definire con successiva delibera attuativa
Modalità di attivazione	Da definire con successiva delibera attuativa
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore assicura il tirocinante presso l'Inail, e per la responsabilità civile verso i terzi
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Da definire con successiva delibera attuativa
Tutorship	Da definire con successiva delibera attuativa
Attestazione delle competenze	Registrazione nel libretto formativo del cittadino
Indennità di partecipazione	Da definire con successiva delibera attuativa
Monitoraggio	Da definire con successiva delibera attuativa
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Da definire con successiva delibera attuativa

Piemonte

di Giulia Tolve

Introduzione

In data 20 giugno 2013 è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte n. 25/2013 la deliberazione della Giunta regionale n. 74 – 5911 del 3 giugno 2013, di «attuazione dei tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento/reinserimento e tirocini estivi. Attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dai tirocinanti».

Il provvedimento attua le Linee-guida contenute nell'Accordo approvato in sede di Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano lo scorso 24 gennaio 2013.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

La delibera definisce il tirocinio come una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione e non configura un rapporto di lavoro.

Il limite di età minimo per svolgere il tirocinio è pari a 16 anni.

Le tipologie definite sono:

- 1) tirocini curriculari, con riferimento ai quali non si applica la normativa che si sta esaminando in quanto disciplinati dall'ordinamento didattico del percorso di istruzione formale in cui sono previsti;
- 2) tirocini formativi e di orientamento;
- 3) tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo;
- 4) tirocini rivolti a disabili, soggetti svantaggiati e particolarmente svantaggiati;
- 5) tirocini estivi.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio viene disciplinata a seconda della tipologia del tirocinio, ed in particolare:

- tirocini formativi e di orientamento e di inserimento/reinserimento lavorativo: massimo sei mesi;
- per i tirocini rivolti ai disabili massimo ventiquattro mesi;
- tirocini rivolti a soggetti/svantaggiati e particolarmente svantaggiati: massimo 12 mesi;
- tirocini estivi: massimo 3 mesi.

Soggetti promotori

Possono promuovere tirocini:

- a) le Province ed i centri per l'impiego;
- b) le Università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo, con riferimento ai propri studenti anche nei dodici mesi successivi al conseguimento dei titoli accademici;
- c) le istituzioni scolastiche, con riferimento ai propri studenti anche nei dodici mesi successivi al conseguimento del relativo titolo di studio;

- d) le istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione Piemonte;
- e) i soggetti pubblici e privati, accreditati dalla Regione Piemonte alla gestione dei servizi per il lavoro;
- f) i soggetti accreditati dalla Regione Piemonte per l'erogazione di servizi di formazione professionale e di orientamento;
- g) i soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003, Titolo II, Capo I;
- h) le comunità terapeutico – riabilitative e le cooperative sociali, purché iscritte nei relativi elenchi regionali, nonché gli enti gestori istituzionali delle attività socio – assistenziali di cui all'articolo 9 della legge regionale 8 gennaio 2004, n. 1, con riferimento ai soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche nei ventiquattro mesi successivi alla conclusione del percorso;
- i) le aziende sanitarie locali, relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo;
- j) i comuni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, nonché le associazioni e gli enti autorizzati all'esercizio di funzioni di intermediazione e delle connesse funzioni orientative, con riferimento a modalità, criteri e particolari categorie di utenti;
- k) gli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h, del decreto legislativo n. 276/2003;
- l) il Ministero del lavoro, che può promuovere programmi/sperimentazioni che prevedono l'attivazione di tirocini anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti *in house*.

I soggetti promotori dei tirocini estivi sono principalmente:

- a) le istituzioni scolastiche e formative pubbliche e paritarie con riferimento ai propri studenti;
- b) le università nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo;
- c) le agenzie formative accreditate dalla Regione Piemonte.

Soggetti ospitanti

Possono ospitare un tirocinante datori di lavoro privati e pubblici, in relazione al numero di dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato superiore a sei mesi, in proporzione al periodo contrattuale di riferimento, assunti con contratto stagionale di durata non inferiore a tre mesi, nonché soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa, nei limiti di seguito indicati:

- a) datori di lavoro senza dipendenti, ivi compresi gli imprenditori e i liberi professionisti, operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico, un tirocinante;
- b) le unità operative con non più di 5 dipendenti, un tirocinante;
- c) le unità operative con un numero di dipendenti compreso tra 6 e 20, non più di 2 tirocinanti contemporaneamente;
- d) le unità operative con 21 o più dipendenti, tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.

Modalità di attivazione

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti pubblici o privati. La convenzione può includere più tirocini, ma ad essa deve essere allegato un progetto formativo per ciascun tirocinante, che comprenda i seguenti elementi:

- anagrafica del tirocinante, dell'azienda o amministrazione pubblica e del soggetto promotore con specifica individuazione del tutor nominato dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante;
- elementi descrittivi del tirocinio: tipologia, settore di attività economica del soggetto ospitante (codici di classificazione ATECO, in caso di azienda), area professionale di riferimento (codici di classificazione CP Istat), sede prevalente di svolgimento, impegno orario del tirocinio, entità dell'importo corrisposto a titolo di indennità;

- specifiche del progetto: indicazione della figura/profilo professionale di riferimento; obiettivi del tirocinio, competenze da acquisire, processi/attività in cui opera il tirocinante associati alle competenze da acquisire, modalità di svolgimento e strumenti;
- diritti e doveri delle parti coinvolti nel progetto di tirocinio.

Garanzie assicurative

L'assicurazione del tirocinante presso l'Inail e per la responsabilità civile verso terzi è a carico del soggetto promotore. Le coperture assicurative devono riguardare anche attività eventualmente svolte dal tirocinante all'esterno dell'impresa.

Comunicazioni obbligatorie

La necessità di effettuare le comunicazioni obbligatorie online riguarda tutte le tipologie di tirocinio, esclusi i tirocini curriculari. Per quanto riguarda i tirocini estivi, nei casi in cui il tirocinio sia promosso da università o istituzione scolastica o formativa abilitata al rilascio di titoli di studio aventi valore legale nei confronti di propri studenti, esse vengono effettuate ai soli fini di rilevazione statistica.

Le comunicazioni possono essere effettuate anche dall'ente promotore, in caso di accordo fra le parti.

La Regione si impegna a rendere accessibili le informazioni relative ai tirocini, per il tramite del proprio sistema informativo, anche alle competenti DTL, alle rappresentanze sindacali aziendali e alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Modalità di attuazione

Il tirocinio deve essere attuato in coerenza con le previsioni del progetto formativo sotto la supervisione del referente individuato dal soggetto promotore e dal tutor aziendale. In particolare, spetta al soggetto promotore il presidio della qualità dell'esperienza del tirocinio. Il

tirocinante, invece, è obbligato a svolgere le attività previste dal progetto formativo, rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal soggetto ospitante, mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti acquisiti durante l'esperienza.

I compiti del soggetto ospitante consistono nel definire, stipulata la convenzione, il progetto formativo, in collaborazione con l'ente promotore e designare il tutor del tirocinante. Il soggetto ospitante assicura poi la realizzazione del percorso di tirocinio definito dal progetto e valuta l'esperienza scelta dal tirocinante, ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite.

Tutorship

Il soggetto promotore individua un referente e/o tutor che collabora alla stesura del progetto formativo, coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio, monitora l'andamento del tirocinio a garanzia del rispetto delle previsioni del progetto. Il referente acquisisce quindi dal tirocinante elementi in merito all'esperienza svolta e agli esiti della stessa, con riferimento anche alla possibilità di prosecuzione eventuale del rapporto con il soggetto ospitante e concorre alla redazione dell'attestazione finale.

Anche il soggetto ospitante nomina un tutor, responsabile dell'attuazione del piano formativo e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante nel contesto per tutto il periodo previsto dal progetto formativo. Ogni tutor del progetto ospitante può accompagnare fino ad un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente. Oltre a queste funzioni di affiancamento e promozione dell'acquisizione delle competenze del tirocinante, il tutor ha compiti di aggiornamento della documentazione relativa al tirocinio per l'intera durata dello stesso.

Si prevede che i due tutor collaborino fra loro per determinate attività, ovvero: definizione delle condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento, monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo, garanzia del processo di attestazione della competenze acquisite e dell'attività svolta.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto promotore, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, rilascia una attestazione dei risultati di apprendimento, specificando le competenze, abilità e conoscenze eventualmente acquisite con riferimento ad una qualificazione inserita nel Repertorio nazionale di cui alla legge n. 92/2012 o con riferimento al Repertorio definito dalla Regione o ai profili professionali dei CCNL di riferimento per i tirocini di inserimento/reinserimento. L'esperienza di tirocinio dovrà inoltre essere registrata sul Libretto Formativo del Cittadino, a condizione che il tirocinante abbia partecipato almeno al 75% della durata prevista dal progetto formativo.

Indennità di partecipazione

Al tirocinante è corrisposta un'indennità di partecipazione mensile di 300 euro lordi, corrispondente all'impegno massimo di 20 ore settimanali. Tale importo è destinato ad aumentare proporzionalmente all'impegno del tirocinante fino ad arrivare a 600 euro mensili nel caso in cui esso sia pari a 40 ore settimanali.

L'erogazione dell'indennità può essere garantita dal soggetto promotore, dal soggetto ospitante o attraverso forme di finanziamento o cofinanziamento, da altre fonti.

Nel caso di tirocini in favore di soggetti fruitori di ammortizzatori sociali l'indennità di partecipazione non viene corrisposta ed è previsto esclusivamente un rimborso delle spese sostenute (attraverso la corresponsione di buoni pasto o il rimborso di spese per utilizzo di trasporto pubblico, dietro presentazione di giustificativi).

Nel caso di tirocini in favore di disabili o soggetti svantaggiati definiti dalla delibera, la Regione potrà definire eventuali deroghe alla corresponsione dell'indennità.

La percezione dell'indennità, assimilabile dal punto di vista fiscale ad attività di lavoro dipendente, non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

Monitoraggio

La Regione promuove azioni di monitoraggio volte a verificare i requisiti di accesso dei tirocinanti, lo svolgimento regolare del percorso e nonché gli eventuali inserimenti lavorativi successivi al tirocinio. Esse si articolano su due livelli:

- 1) analisi dei dati amministrativi registrati sul SIL;
- 2) analisi sulla coerenza tra gli obiettivi del progetto formativo e le attività svolte dal tirocinante.

Vengono inoltre individuati elementi distorsivi cui si rivolgerà particolare attenzione, quali ad esempio la reiterazione del tirocinio a copertura di specifica mansione, cessazioni anomale, reiterazione dei tirocini in determinati periodi dell'anno.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

La prevenzione di forme di abuso dello strumento verrà attuata anche attraverso uno specifico accordo con i competenti organi ispettivi, avente ad oggetto la condivisione degli elementi da ritenersi distorsivi.

A far data dall'entrata in vigore dell'atto, il personale ispettivo, nei casi in cui il tirocinio non risultasse conforme alla disciplina regionale di riferimento, procederà alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni amministrative ed il recupero dei contributi previdenziali.

La mancata corresponsione dell'indennità comporterà una sanzione amministrativa il cui ammontare varia da un minimo di euro 1.000 ad un massimo di euro 6.000.

Nel caso di inadempimenti da parte del soggetto promotore in relazione agli obblighi di corretta gestione del tirocinio, la Regione adotterà gli opportuni provvedimenti.

Piemonte – Delibera della Giunta regionale 3 giugno 2013, n. 74 – 5911	
Tipologie di tirocinio	<ul style="list-style-type: none"> a) formativi e di orientamento: soggetti non occupati, entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio; b) inserimento/reinserimento lavorativo: inoccupati, disoccupati, sospesi in regime di CIG, mobilità; c) tirocini rivolti a disabili, soggetti svantaggiati e particolarmente svantaggiati; d) tirocini estivi: studenti iscritti di ogni ordine e grado e all'università.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> a) 6 mesi; b) 6 mesi; c) 24 mesi (disabili), 12 mesi (svantaggiati); d) 3 mesi.
Soggetti promotori	<ul style="list-style-type: none"> a) Province ed i centri per l'impiego; b) università e gli istituti di istruzione universitaria; c) istituzioni scolastiche; d) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione Piemonte; e) soggetti pubblici e privati, accreditati alla gestione dei servizi per il lavoro; f) soggetti accreditati per l'erogazione di servizi di formazione professionale e di orientamento; g) soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del d.lgs. n. 276/2003; h) comunità terapeutico-riabilitative e le cooperative sociali iscritte nei relativi elenchi regionali, enti gestori istituzionali delle attività socio-assistenziali; i) aziende sanitarie locali; l) comuni, camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, nonché associazioni e gli enti autorizzati all'esercizio di funzioni di intermediazione e delle connesse funzioni orientative; m) enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lett. h, del d.lgs. n. 276/2003; n) Ministero del lavoro. <p>I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI</p>
Soggetti ospitanti	<p>Possono ospitare un tirocinante datori di lavoro privati e pubblici.</p> <p>Limiti numerici (in relazione al numero di dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato superiore a sei mesi, in proporzione al periodo contrattuale di riferimento,</p>

	<p>assunti con contratto stagionale di durata non inferiore a tre mesi, nonché soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa):</p> <p>a) 0 dipendenti, ivi compresi gli imprenditori e i liberi professionisti: un tirocinante;</p> <p>b) fino a 5: 1 tirocinante;</p> <p>c) tra 6 e 20: 2 tirocinanti;</p> <p>d) oltre 21: massimo il 10% dei suddetti dipendenti.</p>
Modalità di attivazione	Convenzione stipulata tra soggetto promotore ed ospitante
Garanzie assicurative	L'assicurazione del tirocinante presso l'Inail e per la responsabilità civile verso terzi è a carico del soggetto promotore.
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Il tirocinio deve essere attuato in coerenza con le previsioni del progetto formativo sotto la supervisione del referente individuato dal soggetto promotore e dal tutor aziendale.
Tutorship	Tutor didattico-organizzativo del soggetto promotore + tutor del soggetto ospitante (fino ad un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente)
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione dei risultati di apprendimento, con riferimento ad una qualificazione inserita nel Repertorio nazionale o regionale o ai profili professionali dei CCNL di riferimento per i tirocini di inserimento/reinserimento. • registrazione sul Libretto formativo del cittadino, a fronte di una partecipazione di almeno il 75% della durata prevista.
Indennità di partecipazione	300 euro lordi, corrispondente all'impegno massimo di 20 ore settimanali. Aumenta proporzionalmente all'impegno del tirocinante fino ad arrivare a 600 euro mensili nel caso in cui esso sia pari a 40 ore settimanali.
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • analisi dei dati amministrativi registrati sul SIL; • analisi sulla coerenza tra gli obiettivi del progetto formativo e le attività svolte dal tirocinante; • individuazione degli elementi distorsivi.
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	<ul style="list-style-type: none"> • accordo con i competenti organi ispettivi avente ad oggetto la condivisione degli elementi da ritenersi distorsivi; • mancanza di conformità alla disciplina: trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, con applicazione

	<p>delle relative sanzioni amministrative ed il recupero dei contributi previdenziali.</p> <ul style="list-style-type: none">• mancata corresponsione dell'indennità: sanzione amministrativa il da un minimo di euro 1.000 ad un massimo di euro 6.000.
--	--

Puglia

di Annalisa Difronzo

Introduzione

In data 7 agosto 2013 è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia n. 109 *supplemento*, la legge regionale 5 agosto 2013 n. 23 recante *Norme in materia di percorsi formativi diretti all'orientamento e all'inserimento nel mercato del lavoro*. La legge regionale, dichiarata urgente, è entrata in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

Per la definizione delle modalità di attuazione del tirocinio la legge regionale rimanda ad un successivo regolamento della Giunta regionale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge che, però, non è stato ancora emanato.

Dalla data di entrata in vigore della legge sono operanti le disposizioni relative ai limiti di durata del tirocinio, all'impegno orario e al diritto all'indennità di partecipazione.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

La legge regionale disciplina i tirocini e percorsi formativi, comunque denominati, finalizzati ad agevolare attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro le scelte professionali dei destinatari degli stessi ed a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro.

Le tipologie di tirocini descritte sono:

- a) tirocini formativi e di orientamento, finalizzati a favorire la transizione scuola-lavoro di soggetti che abbiano conseguito da non più di 12 mesi un titolo di studio;
- b) tirocini estivi e di orientamento, rivolti a soggetti regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o presso un istituto scolastico secondario superiore; il destinatario del tirocinio, in quest'ultimo caso, deve aver compiuto il quindicesimo anno di età;
- c) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, finalizzati ad agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro di inoccupati e il reinserimento di disoccupati, anche in mobilità, nonché di lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione.

Risultano invece esclusi dalla disciplina regionale i tirocini di pratica professionale e i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche e quelli curriculari.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio è definita sulla base delle competenze acquisite e degli obiettivi formativi individuati nel progetto. In particolare:

- in ogni caso la loro durata non può essere superiore a sei mesi, prorogabili per non più di trenta giorni;
- il termine è elevato a 12 mesi, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi, nel caso in cui il tirocinio sia diretto a soggetti disabili, a persone svantaggiate, nonché immigrati richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;
- nel caso di tirocini estivi, la durata non può essere superiore a 3 mesi (ricompresi tra la fine dell'anno accademico o scolastico in corso e l'inizio di quello successivo).

Il tirocinante non può essere sottoposto a regime orario se non per esigenze formative, la partecipazione al percorso formativo non può comportare per il tirocinante un impegno superiore alle 30 ore settimanali. Nel caso di maternità o malattia e infortunio aventi durata

superiore a un terzo della durata stabilita del percorso formativo, il tirocinio è sospeso.

Soggetti promotori

Possono essere soggetti promotori di tirocini:

- a) servizi per l'impiego;
- b) istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) istituzioni scolastiche statali e paritarie;
- d) uffici scolastici regionali e provinciali;
- e) centri pubblici, o a partecipazione pubblica, di formazione professionale e/o orientamento, accreditati ai sensi della legge regionale 7 agosto 2002, n. 15
- f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali;
- g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici accreditati dalla Regione;
- h) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione;
- i) soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30);
- l) soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 5 della legge regionale 29 settembre 2011 n. 25 (Norme in materia di autorizzazione e accreditamento per i servizi al lavoro) e del regolamento regionale 22 ottobre 2012, n. 28 (Disposizioni concernenti le procedure e i requisiti per l'accREDITamento de servizi al lavoro della Regione Puglia), come modificato dal regolamento regionale 27 dicembre 2012, n. 34

Soggetti ospitanti

Possono ospitare tirocini, i soggetti pubblici e privati che abbiano sede legale e/o operativa nel territorio regionale.

Essi devono:

- essere in regola con le norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- essere in regola con la normativa a tutela del diritto al lavoro dei disabili;
- non avere effettuato licenziamenti nei 12 mesi che precedono l'attivazione del tirocinio o attivato procedure di cassa integrazione, anche in deroga, per lavoratori con mansioni equivalenti a quelle cui si riferisce il progetto formativo;
- non essere in liquidazione volontaria o sottoposti a procedure concorsuali.

Tali soggetti ospitanti possono ospitare tirocinanti nei limiti di:

- un tirocinante nelle unità produttive fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- non più di 2 tirocinanti nelle unità produttive con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 20;
- un numero di tirocinanti che non rappresenti più del 10% dei dipendenti a tempo indeterminato nelle unità nelle imprese con più di 20 dipendenti.

Sono esclusi dal computo dei limiti numerici i disabili (ai sensi della legge 68/1999), i soggetti svantaggiati (ai sensi della legge 381/1991), gli immigrati, i richiedenti asilo e i titolari di protezione internazionale.

Particolarità: in caso il soggetto ospitante sia un'impresa stagionale del settore turistico, i limiti numerici non si basano sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, ma anche su quelli a tempo determinato con durata superiore a quella prevista per il tirocinio da attivare. Si precisa che il soggetto ospitante non può attivare più tirocini con la stessa persona, nemmeno se relativamente a profili professionali diversi e se svolti presso unità produttive differenti.

Modalità di attivazione

Il soggetto ospitante deve sottoscrivere apposita convenzione con il soggetto promotore, con allegato progetto formativo, il quale dovrà stabilire gli obiettivi, le conoscenze e/o competenze possedute in entrata dal tirocinante individuato dal soggetto ospitante, le competenze da acquisire, la durata, l'orario, le modalità di svolgimento, il profilo professionale del tutor responsabile dell'inserimento e dell'affiancamento sul luogo di lavoro.

Il soggetto promotore ha il compito di individuare il tutor responsabile dell'attività didattico-organizzativa che dovrà monitorare l'attuazione del progetto formativo.

Modalità di attuazione

Con un successivo regolamento della Giunta regionale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge regionale, saranno definiti:

- gli obblighi del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante e le sanzioni in caso di violazione;
- le modalità di rilascio della specifica autorizzazione alla promozione dei tirocini per le istituzioni private non aventi scopo di lucro;
- le caratteristiche e compiti del tutor responsabile didattico-organizzativo e del tutor aziendale;
- i contenuti della convenzione e del progetto formativo;
- le condizioni e le modalità per la registrazione del tirocinio nel libretto formativo del cittadino;
- le modalità di informazione, controllo e monitoraggio, attraverso le quali le Province, per il tramite dei centri per l'impiego, garantiscono il corretto utilizzo dei tirocini.

Indennità di partecipazione

Per l'attività svolta nel corso del tirocinio, il tirocinante ha diritto ad una indennità forfettaria di partecipazione non inferiore a 450 euro mensili lordi.

Tale indennità non spetta al tirocinante che risulti percettore di una forma di sostegno al reddito, ivi compresi gli ammortizzatori sociali in deroga.

La Regione Puglia, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione e dei finanziamenti europei, definisce adeguate forme di incentivi in favore dei soggetti ospitanti che, al termine del tirocinio, assumano il tirocinante con contratto a tempo indeterminato, anche nella forma dell'apprendistato.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Fermo restando quanto disposto dal comma 35 dell'articolo 1 della legge n. 92/2012 – secondo cui la mancata corresponsione dell'indennità prevista comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro – e le competenze dello Stato in materia di controlli e sanzioni, il mancato rispetto della legge regionale comporta la perdita da parte del soggetto ospitante della possibilità di ricevere contributi da parte della Regione a parziale copertura dell'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione per i 5 anni successivi alla violazione.

Disposizioni transitorie e finali

Le disposizioni relative ai limiti di durata del tirocinio, all'impegno orario e al diritto all'indennità di partecipazione si applicano a tutti i tirocini non curriculari attivati dopo la data di entrata in vigore della legge regionale 5 agosto 2013, n. 23. Le altre previsioni contenute nella menzionata legge regionale, sono applicabili ai tirocini attivati successivamente alla entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 5, (regolamento che doveva essere adottato entro 60 giorni dalla entrata in vigore della legge regionale).

Puglia – Legge regionale 5 agosto 2013, n. 23	
Tipologie di tirocinio	a) tirocini formativi e di orientamento; b) tirocini estivi e di orientamento; c) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro per inoccupati, disoccupati.
Durata	Durata minima: NO <ul style="list-style-type: none"> • non superiore a 6 mesi + 30 giorni; • 12 + altri 12 mesi nel caso in cui il tirocinio sia diretto a soggetti disabili, a persone svantaggiate, nonché immigrati richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale; • tirocini estivi: massimo 3 mesi.
Soggetti promotori	a) servizi per l'impiego; b) istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici; c) istituzioni scolastiche statali e paritarie; d) uffici scolastici regionali e provinciali; e) centri pubblici, o a partecipazione pubblica, di formazione professionale e/o orientamento, accreditati ai sensi della l.r. 7 agosto 2002, n. 15 f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali; g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici accreditati dalla Regione; h) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione; i) soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (<i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla l. 14 febbraio 2003, n. 30</i>); j) soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 5 della l.r. regionale 29 settembre 2011, n. 25 (<i>Norme in materia di autorizzazione e accreditamento per i servizi al lavoro</i>) e del regolamento regionale 22 ottobre 2012, n. 28 (<i>Disposizioni concernenti le procedure e i requisiti per l'accREDITamento de servizi al lavoro della Regione Puglia</i>), come modificato dal regolamento regionale 27 dicembre 2012, n. 34 I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI

Soggetti ospitanti	<p>Soggetti pubblici o privati in regola con le norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; la normativa a tutela del diritto al lavoro dei disabili; che non hanno effettuato licenziamenti nei 12 mesi che precedono l'attivazione del tirocinio o attivato procedure di cassa integrazione, anche in deroga, per lavoratori con mansioni equivalenti a quelle cui si riferisce il progetto formativo; che non sono in liquidazione volontaria o sottoposti a procedure concorsuali.</p> <p>Limiti numerici</p> <ul style="list-style-type: none"> • un tirocinante nelle unità produttive fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato; • non più di 2 tirocinanti nelle unità produttive con un numero di dipendenti a tempo indeterminato tra 6 e 20; • non più del 10% dei dipendenti a tempo indeterminato nelle unità nelle imprese con più di 20 dipendenti. <p>Per le imprese stagionali limiti numerici non si basano sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, ma anche su quelli a tempo determinato con durata superiore a quella prevista per il tirocinio da attivare.</p>
Modalità di attivazione	Convenzione tra promotore e ospitante, con allegato progetto formativo individuale
Garanzie assicurative	Disciplinate da apposito regolamento non ancora emanato
Comunicazioni obbligatorie	Disciplinate da apposito regolamento non ancora emanato
Modalità di attuazione	Disciplinate da apposito regolamento non ancora emanato
Tutorship	Disciplinate da apposito regolamento non ancora emanato
Attestazione delle competenze	Disciplinate da apposito regolamento non ancora emanato
Indennità di partecipazione	Minimo 450 euro
Monitoraggio	Disciplinate da apposito regolamento non ancora emanato
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Ferme restando le sanzioni ex comma 35, art. 1, l. n. 92/2012, il mancato rispetto della normativa regionale comporta l'esclusione del soggetto ospitante dalla partecipazione a bandi per l'assegnazione di contributi per 5 anni e la revoca dei finanziamenti ricevuti.

Sicilia

di Lilli Casano

Introduzione

Con la deliberazione di Giunta regionale n. 269 del 23 luglio 2013 e la conseguente direttiva del Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative del 25 luglio 2013 la Regione Sicilia ha recepito le Linee-guida di cui all'accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013, al fine di consentire nel territorio regionale la realizzazione di tirocini formativi (definiti in termini di *politica attiva* del lavoro) con "modalità più flessibili" rispetto al passato. Secondo quanto affermato nella direttiva, l'intervento deve ritenersi propedeutico alla definizione di una organica disciplina normativa dell'istituto. La direttiva annulla e sostituisce ogni precedente disposizione, con particolare riferimento alle circolari n. 22 del 2002 e n. 21519 del 2011.

Pochi mesi fa, l'articolo 68 della legge regionale 15 maggio 2013, n. 9 – ora richiamato dalla direttiva – era intervenuto sul numero massimo di tirocinanti che i datori di lavoro privati possono ospitare contemporaneamente, introducendo limiti solo apparentemente meno stringenti delle Linee-guida. In realtà i margini di flessibilità sono ridotti su due fronti: da un lato, la legge prevede che sia considerata come base di riferimento occupazionale per il calcolo del numero di tirocinanti la somma dei soli lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato (di durata pari almeno alla durata dei tirocini da attivare); dall'altro, si prevede che il calcolo sia effettuato con riferimento al *datore di lavoro* e non alle unità operative – come invece previsto dalle

Linee-guida – annullando l'apparente effetto di innalzamento delle soglie massime.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il tirocinio si configura come «*intervento* in seno al quale è prevista un'attività formativa, che non costituisce rapporto di lavoro ed è finalizzata a favorire l'acquisizione di competenze mediante una concreta esperienza lavorativa».

La Regione, nell'ambito del quadro generale di incremento delle politiche attive del lavoro, promuove la qualificazione dei tirocini anche attraverso il miglioramento della capacità di promozione e realizzazione da parte dei soggetti pubblici e privati.

Le tipologie di tirocinio attivabili sono le seguenti:

- a) tirocini formativi e di orientamento: sono destinati ai soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi dall'attivazione e sono finalizzati a facilitare le scelte professionali e l'occupabilità nel periodo di transito scuola lavoro attraverso una prima esperienza nel mondo del lavoro;
- b) tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro: sono destinati a soggetti inoccupati o disoccupati o a lavoratori in mobilità o cassa integrazione, in tal caso sulla base di specifici accordi inerenti le misure di politiche attive del lavoro collegate al beneficio degli ammortizzatori sociali;
- c) tirocini di orientamento e/o di inserimento o reinserimento al lavoro: sono destinati a soggetti con disabilità ai sensi della legge n. 68 del 1999, a soggetti svantaggiati ai sensi della legge n. 381 del 1991, a soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria e a soggetti in percorsi di protezione sociale ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 286 del 1998;
- d) tirocini estivi di orientamento: sono destinati a giovani e adolescenti regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o istituti scolastici superiori, sia che abbiano assolto l'obbligo scolastico sia che siano ancora in obbligo di istruzione e formazione. Questa tipologia di tirocinio è attivabile

esclusivamente nel periodo estivo di sospensione dell'attività scolastica ed è finalizzata ad agevolare le scelte professionali attraverso l'acquisizione di esperienze e competenze spendibili nel mondo del lavoro.

Durata del tirocinio

Per ogni tipologia di tirocinio è prevista una durata massima (comprensiva di eventuali proroghe):

- non superiore a mesi 6 nel caso di tirocini formativi e di orientamento;
- non superiore a mesi 12 nel caso di cui tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro;
- non superiore a mesi 12 nel caso di tirocini di orientamento e/o di inserimento o reinserimento al lavoro, con la possibilità di prosecuzione fino a 24 mesi per le ipotesi di disabilità ex decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2000;
- non superiore a mesi 3 nel caso di tirocini estivi di orientamento.

Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per malattia, infortunio e maternità che si protragga per un periodo pari o superiore ad un terzo della durata del tirocini o medesimo. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva.

Soggetti promotori

I tirocini possono essere promossi dai seguenti soggetti, anche mediante associazione tra di essi:

- a) centri per l'impiego;
- b) soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- c) soggetti accreditati alla attività di intermediazione dalla Regione Siciliana;

- d) soggetti accreditati dalla Regione Siciliana ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- e) istituti di istruzione universitaria abilitati al rilascio di titoli accademici;
- f) istituzioni scolastiche abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale;
- g) provveditorati agli studi;
- h) aziende sanitarie locali relativamente ai soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale;
- i) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative purché inseriti nell'apposito albo regionale.

Il Dipartimento regionale del lavoro, su indicazione della Giunta di Governo potrà individuare ulteriori soggetti promotori dei tirocini formativi.

Ogni soggetto promotore non può attivare più di un tirocinio nei confronti dello stesso tirocinante con lo stesso o analogo progetto formativo.

Soggetti ospitanti

La direttiva fa riferimento a soggetti pubblici o privati. In particolare il soggetto ospitante deve:

- essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- essere in regola con la normativa di cui alla legge n. 68 del 1999;
- non avere effettuato licenziamenti, esclusa la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo, nei dodici mesi precedenti l'attivazione del tirocinio;
- non avere fruito di cassa interazioni guadagni anche in deroga per unità produttive equivalenti a quelle del tirocinio.

Possono essere realizzati più tirocini per lo stesso profilo professionale ma ogni singolo soggetto ospitante non può realizzare più tirocini con il medesimo tirocinante.

Il soggetto ospitante può realizzare tirocini nei seguenti limiti numerici (stabiliti dall'articolo 68 della legge regionale n. 9 del 15 maggio 2013):

- a) datore di lavoro con non più di 5 dipendenti, a tempo indeterminato e/o determinato, 2 tirocinanti;
- b) datore di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 6 e 20, a tempo indeterminato e/o determinato, non più di 5 tirocinanti;
- c) datore di lavoro con 21 o più dipendenti a tempo indeterminato e/o determinato: tirocinanti in misura non superiore al 20% dei suddetti dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore.

La durata del contratto a tempo determinato deve essere almeno corrispondente alla durata del tirocinio da attivare.

Modalità di attivazione

L'attivazione del tirocinio e la responsabilità di assicurare il suo regolare svolgimento attengono ad un soggetto terzo (rispetto al soggetto ospitante e al tirocinante), tenuto ad attuare precise regole, stabilite in una convenzione stipulata tra il soggetto promotore e il datore di lavoro ospitante, pubblico o privato.

Comunicazioni obbligatorie

Il soggetto promotore, nei termini previsti per le comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, decreto-legge n. 510/1996, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 608, è tenuto ad inviare al centro per l'impiego competente per territorio la convenzione e il progetto formativo debitamente sottoscritti dalle parti, per la necessaria approvazione, in assenza della quale il tirocinio non può essere attivato.

Modalità di attuazione

Le modalità attuative del tirocinio vengono stabilite in uno specifico progetto formativo sottoscritto dalle parti (tirocinante e datore di lavoro ospitante).

Il percorso formativo deve fare riferimento al Repertorio regionale dei profili professionali e formativi allegato alla Delibera della Giunta del 25 luglio 2013.

Il soggetto ospitante è tenuto a garantire che le attività del tirocinante siano coerenti con il piano formativo.

Tutorship

Nella convenzione viene individuato, dal soggetto promotore, un tutor che sarà responsabile dell'attività didattica e amministrativa. Il soggetto ospitante provvederà alla nomina di un secondo tutor, responsabile dell'attuazione del piano formativo del tirocinio.

Garanzie assicurative

Il soggetto promotore, anche di concerto con il soggetto ospitante, provvederà alla assicurazione contro gli infortuni e per la responsabilità civile verso terzi del tirocinante, secondo le modalità stabilite dalla convenzione.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

L'esperienza di tirocinio sarà annotata dal soggetto promotore sul libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*, del decreto legislativo n. 276 del 2003, a fronte della partecipazione ad almeno il 70% della durata complessiva del percorso.

Il centro per l'impiego competente, sulla base delle valutazioni conclusive del soggetto promotore e del soggetto ospitante, procede alla certificazione delle competenze acquisite in relazione ad una delle

qualificazioni inserite nel Repertorio regionale dei profili ed alla registrazione sul libretto formativo.

Indennità di partecipazione

Al tirocinante è corrisposta, da parte del soggetto ospitante, una indennità per la partecipazione al tirocinio non inferiore a 300 euro lordi mensili che può essere corrisposta solo a fronte della partecipazione ad almeno il 70% del percorso formativo (percentuale calcolata su base mensile). Nel caso di lavoratori percettori di una forma di sostegno al reddito, in quanto percettori di ammortizzatori sociali non viene corrisposta alcuna indennità. L'indennità percepita è assimilata fiscalmente a reddito da lavoro dipendente ma non incide sullo stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

Monitoraggio

I centri per l'impiego trasmetteranno mensilmente, attraverso modalità informatiche che saranno successivamente precisate, i dati necessari al monitoraggio al centro per l'impiego provinciale di appartenenza.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

L'attività di vigilanza sul corretto utilizzo dell'istituto, volta a prevenire e sanzionare ogni forma di abuso, spetta alle direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio che comunicheranno i risultati delle verifiche ai centri per l'impiego.

In caso di inosservanza delle condizioni stabilite dalla convenzione o dal progetto formativo, sia il soggetto promotore che il soggetto ospitante non possono attivare tirocini per i successivi 12 mesi.

Nella ipotesi di accertata irregolarità, il tirocinio viene immediatamente interrotto.

Sicilia – Delibera della Giunta regionale 23 luglio 2013, n. 269	
Tipologie di tirocinio	<p>a) formativi e di orientamento: soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi;</p> <p>b) inserimento o reinserimento al lavoro: inoccupati o disoccupati o in mobilità o cassa integrazione;</p> <p>c) orientamento e/o di inserimento o reinserimento al lavoro: soggetti con disabilità, soggetti svantaggiati, soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria e a soggetti in percorsi di protezione sociale;</p> <p>d) estivi di orientamento: giovani e adolescenti regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o istituti scolastici superiori.</p>
Durata	Durata minima: NO
	<p>Durata massima:</p> <p>a) 6 mesi;</p> <p>b) 12 mesi;</p> <p>c) 12 (svantaggiati); 24 mesi (disabili);</p> <p>d) 3 mesi</p>
Soggetti promotori	<p>a) centri per l'impiego;</p> <p>b) soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003;</p> <p>c) soggetti accreditati alla attività di intermediazione dalla Regione siciliana;</p> <p>d) soggetti accreditati dalla Regione siciliana ai sensi del d.lgs. n. 276/2003;</p> <p>e) istituti di istruzione universitaria abilitati al rilascio di titoli accademici;</p> <p>f) istituzioni scolastiche abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale;</p> <p>g) provveditorati agli studi;</p> <p>h) aziende sanitarie locali;</p> <p>i) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative purché inseriti nell'apposito albo regionale.</p>
	I soggetti autorizzati alla intermediazione a livello nazionale (ai sensi del d.lgs. n. 276/2003) possono? SI
Soggetti ospitanti	<p>Soggetti pubblici o privati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in regola con la normativa sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro; • in regola con la normativa di cui alla legge n. 68 del

	<p>1999;</p> <ul style="list-style-type: none"> • che non hanno effettuato licenziamenti (esclusa la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo) o avviato procedure di CIG nei 12 precedenti l'attivazione del tirocinio per attività equivalenti a quelle del tirocinio. <p>Limiti numerici (basati su numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato):</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino a 5 dipendenti: 2 tirocinanti; • tra 6 e 20: 4 tirocinanti; • oltre 21: massimo 20% dei suddetti dipendenti.
Modalità di attivazione	Convenzione stipulata tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante, con allegato progetto formativo
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore provvede alla assicurazione contro gli infortuni e per la responsabilità civile verso terzi
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Possono essere realizzati più tirocini per lo stesso profilo professionale ma ogni singolo soggetto ospitante non può realizzare più tirocini con il medesimo tirocinante.
Tutorship	Tutor didattico-organizzativo (soggetto promotore) + tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione delle competenze, a fronte della partecipazione ad almeno il 70% della durata complessiva del percorso; • certificazione delle competenze acquisite in relazione ad una delle qualificazioni inserite nel Repertorio regionale dei profili ed alla registrazione sul libretto formativo.
Indennità di partecipazione	300 euro lordi mensili, a fronte della partecipazione ad almeno il 70% del percorso formativo
Monitoraggio	A cura dei centri per l'impiego che trasmettono mensilmente al centro per l'impiego provinciale competente
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	<p>In caso di inosservanza delle condizioni stabilite dalla convenzione o dal progetto formativo, sia il soggetto promotore che il soggetto ospitante non possono attivare tirocini per i successivi 12 mesi.</p> <p>Nella ipotesi di accertata irregolarità, il tirocinio viene immediatamente interrotto.</p>

Toscana

di Alessandra Innesti

Introduzione

Il 31 marzo 2012, con la pubblicazione sul BURT del regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale n.11/R del 22 marzo 2012, è entrata in vigore la legge regionale n. 3/2012 *Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), in materia di tirocini*. Il provvedimento precede di quasi un anno l'approvazione delle Linee-guida nazionali sui tirocini previste ai sensi dell'articolo 1, comma 34, legge 28 giugno 2012, n. 92.

Proprio l'essere antecedente all'accordo siglato il 24 gennaio 2013 in Conferenza Stato-Regioni pone alcune perplessità interpretative riguardo la validità del provvedimento della Regione Toscana. Non vi è dubbio, infatti, che la normativa regionale abbia per molti versi "anticipato" le Linee-guida e sia ad esse conforme. Tuttavia, rimane aperta la questione se serva un ulteriore recepimento – anche solo formale – delle stesse o, invece, la disciplina contenuta nella legge regionale n. 3/2012 e nel successivo regolamento di marzo 2012 sia di per sé sufficiente.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

La legge n. 3/2012 all'articolo 17-*bis*, comma 1, definisce il tirocinio non curriculare come un'esperienza formativa, orientativa o

professionalizzante, non costituente rapporto di lavoro, realizzata presso soggetti pubblici e privati nel territorio regionale.

I tirocini non curricolari previsti sono:

- a) tirocini di formazione e orientamento;
- b) tirocini di inserimento destinati ai soggetti inoccupati;
- c) tirocini di reinserimento lavorativo, destinati ai soggetti disoccupati e ai lavoratori in mobilità, e tirocini di formazione destinati ai soggetti in cassa integrazione guadagni straordinaria e in deroga;
- d) tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro, destinati a categorie di soggetti svantaggiati, diversi da quelli di cui all'articolo 17-ter, comma 8, da individuarsi con deliberazione della Giunta regionale.

I tirocini non curricolari possono essere svolti solo da soggetti di età non inferiore a diciotto anni che hanno assolto l'obbligo scolastico.

I tirocini formativi e di orientamento sono attivati in favore di neo-diplomati e neo-laureati e di coloro che hanno conseguito una qualifica professionale entro dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo.

Ai tirocini attivati in favore di cittadini comunitari e non appartenenti all'Unione europea, che soggiornano regolarmente in Italia, si applicano le disposizioni previste dagli articoli da 17-bis a 17-quater, della legge regionale n. 3/2012.

La Regione, attraverso accordi con le istituzioni scolastiche e le università, promuove altresì i tirocini curricolari inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici o previsti all'interno di un percorso di istruzione per realizzare l'alternanza studio e lavoro.

Durata del tirocinio

La durata del tirocinio è diversificata in ragione delle competenze da acquisire e degli obiettivi di apprendimento e, in ogni caso, non può essere inferiore a due mesi e superiore a sei mesi proroghe comprese.

La durata è estesa fino a dodici mesi per i laureati che svolgono tirocini di inserimento destinati ai soggetti inoccupati, oppure tirocini di reinserimento lavorativo, destinati ai soggetti disoccupati e ai lavoratori in

mobilità, e tirocini di formazione destinati ai soggetti in cassa integrazione guadagni straordinaria e in deroga. I tirocini per i disabili possono avere una durata fino a ventiquattro mesi. Inoltre, la durata massima del tirocinio è di dodici mesi se i destinatari sono soggetti svantaggiati di cui all'articolo 4, comma 1, legge n. 381/1991.

Soggetti promotori

Il tirocinio non curriculare può essere promosso da:

- 1) centri per l'impiego;
- 2) enti bilateri;
- 3) associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- 4) università;
- 5) cooperative iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali e dei consorzi;
- 6) soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro;
- 7) associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato.

Soggetti ospitanti

Possono ospitare i tirocini soggetti pubblici e privati, i quali rispettino i seguenti obblighi:

- a) devono essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- b) devono essere in regola con la normativa sul diritto al lavoro dei disabili;
- c) non devono avere effettuato licenziamenti per attività equivalenti, se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e salvi specifici accordi sindacali stipulati con le organizzazioni provinciali più rappresentative, nei ventiquattro mesi che precedono l'attivazione del tirocinio;

- d) non devono aver attivato procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio;
- e) devono attivare tirocini soltanto per attività per le quali sia necessario un periodo di formazione.

Il soggetto ospitante deve utilizzare il tirocinio esclusivamente per attività per le quali sia necessario un periodo formativo. Non può invece far ricorso al tirocinio per sostituire i contratti a termine o il personale nei periodi di malattia, maternità o ferie o per ricoprire ruoli necessari all'interno della propria organizzazione.

Il Regolamento di attuazione del 22 marzo 2012, n. 11/R, stabilisce che ogni soggetto ospitante privato può realizzare annualmente un numero di tirocini, con riferimento alla singola unità produttiva, che è proporzionato alle proprie dimensioni, nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) ai soggetti ospitanti senza dipendenti a tempo indeterminato non è consentita l'attivazione di tirocini, fatta eccezione per le aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale, di cui all'articolo 8 e all'allegato A del regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 7 marzo 2009, n. 55/R, per le quali è consentito un tirocinante;
- b) fino a 6 dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- c) tra 7 e 19 dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- d) se i dipendenti a tempo indeterminato sono 20 o più, 2 tirocinanti;

I soggetti ospitanti pubblici possono avere un numero di tirocinanti non superiore al 10% del personale dipendente a tempo indeterminato.

Non sono calcolati nel computo dei tirocini attivabili annualmente:

- a) i tirocinanti disabili e soggetti svantaggiati;
- b) gli apprendisti;
- c) i tirocinanti assunti con contratto a tempo indeterminato durante l'anno solare;
- d) i tirocinanti che hanno effettuato meno del 70% delle ore previste dal progetto formativo.

I soci lavoratori delle società cooperative sono invece considerati, ai soli fini del computo dei tirocini, come dipendenti a tempo indeterminato.

Per quanto concerne i tirocini curricolari, il tirocinante non può svolgere più di un tirocinio per ciascun profilo professionale e non può essere ospitato più di una volta presso lo stesso soggetto. Tali limiti non si applicano ai soggetti di cui all'articolo 17-ter, comma 8, della legge regionale n. 3/2012.

Modalità di attivazione

I tirocini non curricolari sono attivati da uno dei soggetti promotori sopra menzionati. I tirocini sono regolati da convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e quelli ospitanti conformemente allo schema-tipo approvato che deve riportare i dati identificativi del soggetto promotore, ospitante e gli obblighi di tutti i soggetti coinvolti nell'intervento formativo, così come dettagliati del regolamento approvato dalla Regione Toscana nel marzo 2012. La convenzione può riferirsi a più tirocini, nel rispetto dei limiti numerici sopra indicati. Alla convenzione è allegato il progetto formativo che stabilisce gli obiettivi, le competenze da acquisire e la durata nei limiti di cui sopra. Il soggetto promotore, d'intesa con il tutor del soggetto ospitante, predispone per ogni tirocinante il piano formativo che deve contenere:

- a) dati identificativi del soggetto promotore, ospitante e del tirocinante;
- b) nominativo del tutor nominato dal soggetto promotore e del tutore nominato dal soggetto ospitante;
- c) durata e l'orario di svolgimento del tirocinio, comunque inferiore all'orario previsto dal Ccnl applicato dal soggetto ospitante;
- d) obiettivi, le competenze da acquisire e le modalità di svolgimento del tirocinio;
- e) estremi identificativi delle assicurazioni;
- f) sede di svolgimento e il settore di attività;
- g) entità dell'importo forfetario corrisposto a titolo di rimborso spese.

Garanzie assicurative

Il soggetto promotore deve assicurare il tirocinante direttamente, oppure per il tramite del soggetto ospitante, presso l'Inail e contro la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice. La copertura assicurativa comprende anche le attività che il tirocinante svolge al di fuori dell'azienda e sono previste dal progetto formativo. Se il promotore è un soggetto pubblico le spese assicurative del tirocinio sono a carico del soggetto ospitante.

Comunicazioni obbligatorie

Il soggetto promotore, se non è un centro per l'impiego, è tenuto a effettuare le comunicazioni obbligatorie di cui alla legge 510/1996, articolo 9bis, comma 2, s.m.i. e ad inviare copia della convenzione e del progetto formativo al centro per l'impiego. Inoltre, deve inviare una copia della convenzione e del progetto formativo alla struttura territoriale competente in materia di attività ispettiva del lavoro, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Modalità di attuazione

Il tirocinio deve essere attuato nel rispetto della normativa e di quanto previsto nella convenzione e nel progetto formativo. Al soggetto promotore spetta il presidio sulla qualità e l'efficacia dell'esperienza formativa di tirocinio.

Tra i compiti del soggetto ospitante vi sono la stipula della convenzione di tirocinio con il soggetto promotore e la definizione con quest'ultimo del progetto formativo; il soggetto ospitante inoltre, trasmette la relazione sull'esperienza formativa svolta dal tirocinante ai servizi per l'impiego per la registrazione nel libretto formativo del cittadino delle competenze acquisite.

Tutorship

Il soggetto promotore nomina un tutor responsabile delle attività didattico-organizzative che viene scelto tra soggetti dotati di professionalità, capacità ed esperienza adeguate alle funzioni da svolgere. Questi ha una funzione di raccordo tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante per monitorare l'attuazione del progetto formativo che concorre ad elaborare d'intesa con il tutor nominato dal soggetto ospitante, individuando gli obiettivi e le competenze che il tirocinante deve acquisire. Anche il soggetto ospitante nomina un tutor che è responsabile dell'inserimento e dell'affiancamento del tirocinante per tutta la durata del tirocinio. Il soggetto ospitante nomina un tutor per ciascun tirocinante che sceglie tra i propri dipendenti a tempo indeterminato con esperienza e capacità coerenti con l'attività del tirocinio prevista all'interno del progetto formativo.

Il tutor nelle aziende artigiane è il titolare dell'azienda. Il tutor aziendale rappresenta il punto di riferimento del tirocinante per le esigenze di carattere organizzativo o altre evenienze che possono verificarsi nel corso del tirocinio; inoltre, si occupa di coordinare l'attività del tirocinante, ne attesta la regolarità, tiene il registro delle presenze e redige la relazione finale sull'attività svolta e le competenze acquisite dal tirocinante.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto ospitante trasmette la relazione finale sull'attività svolta e le competenze acquisite dal tirocinante ai servizi per l'impiego per la registrazione nel libretto formativo del cittadino. Affinché avvenga la registrazione delle competenze sul libretto formativo, il tirocinante deve aver svolto almeno il 70% delle presenze previste per le attività di tirocinio.

Indennità di partecipazione

Al tirocinante è corrisposto un rimborso spese forfettario da parte del soggetto ospitante non inferiore a 500 euro lordi mensili. Il rimborso spese non è dovuto se, il tirocinio è svolto da un soggetto percettore

dell'indennità di mobilità anche in deroga, dell'indennità di disoccupazione, o in cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga, ad eccezione dei casi in cui l'importo della suddetta indennità risulti inferiore al rimborso spese forfettario, pertanto viene corrisposta un'integrazione al tirocinante. La legge regionale stabilisce che la Regione possa concedere contributi per la copertura totale o parziale dell'importo corrisposto al tirocinante a titolo di rimborso spese e per la corresponsione dell'indennità da parte dei professionisti ai praticanti per lo svolgimento dei tirocini finalizzati all'accesso alle professioni.

Monitoraggio

Il tutor responsabile delle attività didattico-organizzative si occupa di monitorare l'attuazione del progetto formativo, anche attraverso periodici incontri con il tirocinante. I centri per l'impiego verificano il rispetto degli obblighi da parte di tutti i soggetti coinvolti nel tirocinio e si occupano di monitorare i tirocini attivati nell'anno solare precedente al fine di valutarne l'efficacia in termini occupazionali e di inviare i risultati alla Regione.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Le Province, per il tramite dei centri per l'impiego, garantiscono il corretto utilizzo dei tirocini attraverso attività di informazione e controllo. Nell'ipotesi in cui l'organo di controllo accerti il mancato rispetto della convenzione e del progetto formativo, il soggetto ospitante non potrà attivare tirocini per il periodo di un anno dall'accertamento e dovrà rimborsare le quote eventualmente corrisposte dalla Regione.

Toscana – Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 marzo 2012, n. 11/R	
Tipologie di tirocinio	<p>a) formazione e orientamento: coloro che hanno conseguito una qualifica professionale o un titolo di studio nei 12 mesi precedenti.</p> <p>b) inserimento: soggetti inoccupati;</p> <p>c) reinserimento lavorativo: disoccupati e in mobilità, e in cassa integrazione guadagni;</p> <p>d) inserimento o reinserimento al lavoro: soggetti svantaggiati, diversi da quelli di cui all'art. 17-ter, comma 8.</p>
Durata	Durata minima: 2 mesi
	<p>a) 6 mesi;</p> <p>b) 12 mesi;</p> <p>c) 12 mesi;</p> <p>d) 12 mesi; 24 (disabili)</p>
Soggetti promotori	<ul style="list-style-type: none"> • centri per l'impiego; • enti bilaterali; • associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori; • università; • cooperative iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali e dei consorzi; • soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro; • associazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato.
Soggetti ospitanti	<p>Soggetti pubblici o privati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; • in regola con la normativa sul diritto al lavoro dei disabili; • che non hanno effettuato licenziamenti (se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o procedure di CIG per attività equivalenti, nei 24 mesi precedenti; <p>Limiti numerici (basati sul numero di dipendenti a tempo indeterminato e soci lavoratori delle società cooperative):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 dipendenti: 0 tirocinanti (aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale: un tirocinante); • fino a 6 dipendenti: un tirocinante; • tra 7 e 19 dipendenti: un tirocinante; • oltre 20: 2 tirocinanti;

	<ul style="list-style-type: none"> • soggetti ospitanti pubblici: massimo 10%.
Modalità di attivazione	Convezione tra i soggetti promotori e ospitanti, con allegato il progetto formativo
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore deve assicurare il tirocinante presso l'Inail e contro la responsabilità civile verso i terzi (anche per le attività al di fuori dell'azienda). Se il promotore è un soggetto pubblico le spese assicurative del tirocinio sono a carico del soggetto ospitante.
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Devono attivare tirocini soltanto per attività per le quali sia necessario un periodo di formazione. Un tirocinante non può fare più stage nello stesso ambito lavorativo; la stessa persona non possa essere ospitata più di una volta presso lo stesso soggetto.
Tutorship	1 tutor didattico-organizzativo + 1 tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> • attestazione delle attività svolte • registrazione nel libretto formativo del cittadino, a fronte di una presenza pari ad almeno il 70%.
Indennità di partecipazione	Minimo 500 euro lordi mensili
Monitoraggio	I centri per l'impiego monitorano le attivazioni e passano i dati alla Regione
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Mancato rispetto della convenzione e del progetto formativo: il soggetto ospitante non potrà attivare tirocini per il periodo di un anno e dovrà rimborsare le quote eventualmente corrisposte dalla Regione.

Provincia autonoma di Trento

di Isabella Oddo

Introduzione

La legge provinciale 9 agosto 2013 n. 16 (legge finanziaria provinciale 2014), pubblicata nel supplemento n. 3 del Bollettino Ufficiale n. 33 del 13 agosto 2013, al comma 1 dell'articolo 14 ha modificato l'articolo 4-*bis* della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19 (legge provinciale sul lavoro), riformando la normativa provinciale sui tirocini extracurriculari.

L'articolo in commento non si applica ai tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche e formative, ai periodi di pratica professionale e ai tirocini estivi e stabilisce che per quanto non previsto si faccia riferimento all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, ed il relativo regolamento di attuazione.

Per le disposizioni di attuazione del suddetto articolo si attende la deliberazione della Giunta provinciale che definisca oltre l'importo minimo dell'indennità di partecipazione, gli schemi-tipo delle convenzioni e dei progetti individuali, le modalità di attestazione delle competenze acquisite, i requisiti per ospitare un tirocinante nelle imprese artigiane prive di dipendenti a tempo indeterminato, i casi e i periodi di esclusione dei datori di lavoro dalla partecipazione a percorsi di tirocinio con riferimento all'accertato abuso dello strumento ed i soggetti ai quali effettuare le comunicazioni obbligatorie, i termini e le modalità.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

La Provincia autonoma di Trento promuove tirocini formativi e di orientamento con l'obiettivo di favorire le scelte professionali, agevolare l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta dell'attività produttiva e sostenere l'inserimento lavorativo.

Sono individuati, come destinatari dei tirocini di orientamento e formazione, i seguenti soggetti:

- neodiplomati e neolaureati da non oltre dodici mesi;
- inoccupati e disoccupati e, sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali, soggetti in cassa integrazione guadagni;
- disabili iscritti nella lista prevista dalla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- svantaggiati coinvolti in processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità, come definiti dall'articolo 4 della legge n. 381/1991 e dal piano previsto dall'articolo 1 della legge n. 19/1983, purché abbiano assolto l'obbligo scolastico, e soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

La Provincia di Trento promuove anche tirocini estivi a favore di giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico, regolarmente iscritti presso università o istituti scolastici di ogni ordine o grado.

Si applicano ai tirocini estivi i commi 3, 4, 9, 12, 14 e 16 dell'articolo 4-*bis*, fatta salva la possibilità per la Giunta di individuare una specifica disciplina di semplificazione.

Durata del tirocinio

Si prevede una durata massima, proroghe comprese di:

- sei mesi per i neodiplomati e neolaureati;
- sei mesi più la possibilità di rinnovo per un massimo di altri sei mesi per gli inoccupati, disoccupati e soggetti in cassa integrazione;

- dodici mesi per i soggetti svantaggiati coinvolti in processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità o richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale;
- ventiquattro mesi per i disabili.

I tirocini estivi hanno una durata non superiore a tre mesi, anche per il caso di più tirocini attivati con il medesimo giovane, e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico o scolastico e l'inizio di quello successivo.

Soggetti promotori

I tirocini di orientamento e formazione sono promossi dalla Provincia anche tramite soggetti a tal fine accreditati.

I tirocini sono promossi, inoltre:

- 1) per i neolaureati e neodiplomati: da università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, istituzioni scolastiche e altri enti che rilasciano titoli di studio nell'ambito della loro attività di intermediazione;
- 2) per i soggetti inoccupati e disoccupati: da istituzioni scolastiche e formative provinciali e paritarie, nell'ambito di attività affidate dalla Provincia;
- 3) per i soggetti disabili e svantaggiati: da comunità terapeutiche, cooperative sociali iscritte al registro delle cooperative per la Provincia di Trento, enti non lucrativi che hanno come finalità statutaria la tutela di soggetti disabili, svantaggiati o immigrati.

I tirocini estivi, anche se non coerenti rispetto ai piani di studio, possono essere promossi dall'Agenzia del lavoro, dall'università o dagli istituti scolastici e, alle condizioni eventualmente previste con deliberazione della Giunta provinciale, previa intesa con il Consiglio delle autonomie locali, dai comuni e dalle comunità.

Soggetti ospitanti

Il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con la legge n. 68 del 1999.

I datori di lavoro che non hanno dipendenti a tempo indeterminato non possono attivare tirocini, salvo che per le imprese artigiane in possesso di requisiti coerenti con le finalità definite con deliberazione della Giunta provinciale.

Il numero massimo di tirocini attivabili contemporaneamente è stabilito in:

- a) un tirocinante per i datori di lavoro aventi fino a 5 dipendenti;
- b) 2 tirocinanti per i datori di lavoro aventi tra 6 e 19 dipendenti;
- c) tirocinanti in numero non eccedente il 10% del personale a tempo indeterminato per i datori di lavoro aventi 20 dipendenti e oltre.

Sono esclusi dai limiti i tirocini per i soggetti disabili o svantaggiati, nonché per le persone richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Ai fini del calcolo dei limiti suindicati i soci lavoratori delle cooperative, i soci professionisti degli studi associati e delle associazioni professionali e i collaboratori familiari sono considerati dipendenti a tempo indeterminato, a eccezione di uno, che assume il ruolo di soggetto ospitante.

Modalità di attivazione

I tirocini sono regolati da una convenzione fra il soggetto promotore e il soggetto che ospita il tirocinante o le associazioni dei datori di lavoro interessate.

Garanzie assicurative

Il soggetto promotore è tenuto ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, nonché per la responsabilità civile verso

terzi con idonea compagnia assicuratrice. La copertura assicurativa comprende anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda, ma rientranti nel progetto individuale. Nei casi in cui il soggetto promotore sia la Provincia o un altro soggetto accreditato la convenzione può prevedere che sia il soggetto ospitante a farsi carico dell'onere economico connesso alle coperture.

Comunicazioni obbligatorie

Il soggetto ospitante ha l'obbligo di comunicare l'attivazione del tirocinio con modalità e termini definite con delibera della Giunta Provinciale. La convenzione può prevedere che il soggetto promotore effettui la comunicazione in sostituzione del soggetto ospitante ma non nel caso in cui il promotore sia la Provincia.

Modalità di attuazione

I tirocini sono attuati secondo un progetto individuale sottoscritto anche dal tirocinante.

Il progetto individua la figura professionale di riferimento per l'esecuzione del tirocinio, gli obiettivi formativi del tirocinio, con riguardo alle competenze e alle attività previste per il tirocinante, e le modalità del loro svolgimento, le quali non possono prevedere l'assoggettamento del tirocinante a vincoli produttivi.

Tutorship

Per ogni tirocinante sono individuati un tutor, messo a disposizione dal soggetto promotore, e un referente del tirocinio, messo a disposizione dal soggetto ospitante. È compito del tutor del soggetto promotore favorire le condizioni affinché l'esecuzione del tirocinio avvenga in conformità del progetto individuale. I compiti specifici di entrambi i tutor sono definiti con deliberazione della Giunta provinciale.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Le modalità di attestazione delle attività svolte sono definite da deliberazione della Giunta provinciale.

Indennità di partecipazione

Fatto salvo il caso il cui il tirocinante sia un soggetto percettore di un sostegno al reddito, la convenzione prevede l'erogazione di un'indennità di partecipazione al tirocinio, il cui importo deve essere disciplinato con deliberazione della Giunta provinciale.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

Accertato che lo svolgimento del tirocinio non abbia rispettato le modalità e gli obiettivi contenuti nel progetto individuale e ciò non integri fattispecie di più grave violazione previste dalla normativa statale, i soggetti promotori formulano un richiamo al soggetto ospitante, assegnandogli un congruo periodo di tempo per adempiere ed in caso d'inadempimento il progetto individuale perde validità.

Provincia autonoma di Trento – Legge provinciale 9 agosto 2013, n. 16	
Tipologie di tirocinio	a) formazione e orientamento: neodiplomati e neolaureati da non oltre 12 mesi; b) inserimento/reinserimento: inoccupati e disoccupati, soggetti in cassa integrazione guadagni; c) inserimento/reinserimento: disabili; d) inserimento/reinserimento: svantaggiati coinvolti in processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità, purché abbiano assolto l'obbligo scolastico, e soggetti richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale. e) tirocini estivi: giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico, iscritti presso università o istituti scolastici di ogni ordine o grado.
Durata	Durata minima: NO

	<p>a) 6 mesi; b) 12 mesi; c) 24 mesi; d) 12 mesi; e) 3 mesi.</p>
Soggetti promotori	<p>a) Provincia anche tramite soggetti a tal fine accreditati; b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non; c) istituzioni scolastiche e altri enti che rilasciano titoli di studio; d) istituzioni scolastiche e formative provinciali e paritarie; e) comunità terapeutiche, cooperative sociali iscritte al registro delle cooperative, enti non lucrativi; f) agenzia del lavoro; g) comuni e comunità.</p>
Soggetti ospitanti	<p>Il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con la legge n. 68 del 1999.</p> <p>Limiti numerici (basato sui dipendenti a tempo indeterminato):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 dipendenti: 0 tirocinanti (artigiani: un tirocinante); • fino a 5 dipendenti: un tirocinante; • tra 6 e 19 dipendenti: 2 tirocinanti; • oltre 20: massimo 10% del personale a tempo indeterminato.
Modalità di attivazione	Da stabilirsi con successiva deliberazione della Giunta provinciale
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore è tenuto ad assicurare il tirocinante presso l'Inail e per la responsabilità civile verso terzi
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	Deliberazione della Giunta provinciale
Tutorship	1 tutor didattico-organizzativo + 1 tutor del soggetto ospitante
Attestazione delle competenze	Da stabilirsi con successiva deliberazione della Giunta provinciale
Indennità di partecipazione	Da stabilirsi con successiva deliberazione della Giunta provinciale
Monitoraggio	Da stabilirsi con successiva deliberazione della Giunta

	provinciale
Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria	Da stabilirsi con successiva deliberazione della Giunta provinciale

Veneto

di Isabella Oddo

Introduzione

In data 30 agosto 2013 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale della Regione Veneto la deliberazione della Giunta regionale n. 1324 del 23 luglio 2013 contenente le *Disposizioni in materia di tirocini, ai sensi dell'accordo Conferenza Stato Regioni e Province autonome del 24 gennaio 2013*. Le disposizioni sono in vigore dal giorno stesso della pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Veneto e si applicano ai tirocini attivati successivamente a tale data.

Il provvedimento rivede la disciplina regionale in materia di tirocini, già regolamentata con la delibera della Giunta regionale n. 337 del 6 giugno 2012, al fine di adeguarla ai contenuti di cui all'Accordo sancito in seno alla Conferenza Stato-Regioni e Province autonome il 24 gennaio 2013, sottoscritto ai sensi della legge 28 giugno 2012 n. 92 articolo 1 comma 34.

Principi comuni in materia di tirocini, definizioni e tipologie

Il "tirocinio" è definito come un'esperienza formativa e lavorativa temporanea, non costituente rapporto di lavoro, finalizzata a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un affiancamento direttamente sul luogo di lavoro, al fine di favorire l'inserimento lavorativo e l'occupabilità del soggetto.

La Regione nella presente deliberazione disciplina tre tipologie di tirocinio:

- a) tirocinio formativo e di orientamento;
- b) tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo;
- c) tirocini estivi di orientamento.

Il primo può essere avviato entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale ed è finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Il secondo è invece finalizzato ad agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori disoccupati, inoccupati, sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali e/o appartenenti a specifiche categorie di persone svantaggiate.

Infine il "tirocinio estivo di orientamento" è un tirocinio non curricolare promosso durante le vacanze estive, nel periodo di sospensione degli studi con fini orientativi e formativi.

Possono svolgere il tirocinio tutte le persone in età lavorativa (16 anni) e che abbiano assolto l'obbligo di istruzione.

Le specifiche caratteristiche dei tirocinanti dipendono dalla finalità del tirocinio come di seguito:

- 1) tirocinio formativo e di orientamento: persone neo qualificate, neo diplomate, neo laureate, neo dottorate;
- 2) tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo: disoccupati/inoccupati, lavoratori sospesi, disabili, soggetti in condizione di svantaggio, categorie particolari di persone svantaggiate;
- 3) tirocini estivi di orientamento: studenti regolarmente iscritti ad un corso di laurea o ad un ciclo di studi di istruzione secondaria di secondo grado o di formazione professionale.

Si precisa che per «soggetti in condizione di svantaggio» si intendono tutti quei soggetti appartenenti alle categorie definite nella legge 381/91,

nonché soggetti in situazioni di fragilità sociale evidenziate nell'articolo 22 della legge 8 novembre 2000 n. 328, per i quali un servizio pubblico definisca l'opportunità di un tirocinio con funzione anche riabilitativa.

Diversamente per «categorie particolari di persone svantaggiate» si intendono tutti quei soggetti che non rientrano nella definizione precedente ma in quella prevista dal regolamento comunitario 800/2008 ed individuati nell'ambito di progetti, programmi o misure di politiche del lavoro o della formazione promossi dalla Regione o dalle Province.

Durata del tirocinio

La durata e la ripetibilità del tirocinio è definita, in funzione delle diverse tipologie di tirocinio e nello specifico:

- a) tirocinio formativo e di orientamento: da un minimo di 2 ad un massimo 6 mesi (unico e non ripetibile);
- b) tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo:
 - per soggetti disoccupati/inoccupati: massimo 6 mesi, proroghe comprese;
 - per soggetti disabili: massimo 18 mesi, proroghe comprese (elevabili a 24 mesi nel caso di tirocini promossi all'interno di convenzioni di cui all'articolo 11, legge n. 68/1999);
 - per soggetti in condizione di svantaggio: massimo 12 mesi;
 - per categorie particolari di persone svantaggiate: massimo 9 mesi, proroghe comprese (ripetibile nel caso di soggetti disabili, svantaggiati o in condizioni di svantaggio o, per una sola volta, nel caso di tirocini di breve durata realizzati all'interno di percorsi di riqualificazione professionale);
- c) tirocini estivo: massimo 3 mesi, proroghe comprese (ripetibile).

In caso di astensione obbligatoria per maternità, nonché di lunga assenza per infortunio o malattia (intendendosi per tale quella che si protrae per una durata pari o superiore ad un terzo del tirocinio) il tirocinio si sospende ed il corrispondente periodo non concorre al computo della durata complessiva dello stage.

Soggetti promotori

Possono promuovere i tirocini:

- a) I servizi per l'Impiego delle Province;
- b) gli organismi accreditati ai Servizi per il lavoro;
- c) gli organismi di formazione professionale accreditati (limitatamente agli ex allievi);
- d) le università (limitatamente agli ex allievi);
- e) gli ULSS, tramite il proprio Servizio integrazione lavorativa (S.I.L.) solo se il tirocinio è all'interno di un percorso terapeutico e/o riabilitativo;
- f) le Cooperative sociali di tipo A iscritte nell'albo regionale delle cooperative sociali, solo se il tirocinio è all'interno di percorsi di inserimento/reinserimento sociale e lavorativo.

I soggetti promotori dei tirocini estivi, oltre ai servizi per l'impiego delle Province, sono:

- a) gli organismi di formazione professionale accreditati (limitatamente ai propri studenti);
- b) le istituzioni scolastiche di secondo grado statali e paritarie (limitatamente ai propri studenti).

Soggetti ospitanti

Possono ospitare tirocini tutti i datori di lavoro pubblici e privati, i liberi professionisti e i piccoli imprenditori anche senza dipendenti con sede operativa in Veneto a condizione che siano in regola con le seguenti disposizioni:

- a) decreto legislativo n. 81/2008 (*Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*);
- b) legge n. 68/1999 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*);
- c) l'applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro.

Il numero massimo di persone contemporaneamente ospitabili presso il medesimo soggetto ospitante è definito come di seguito:

- I. liberi professionisti e piccoli imprenditori senza dipendenti: un tirocinante;
- II. unità operative con dipendenti a tempo indeterminato compresi tra 1 e 5: un tirocinante;
- III. unità operative con dipendenti a tempo indeterminato da 6 a 20: non più di 2 tirocinanti;
- IV. unità operative con dipendenti a tempo indeterminato da 20 e oltre: tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Sono esclusi dai suddetti limiti i tirocini in favore dei disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/1999 e dei soggetti svantaggiati in situazioni di fragilità sociale nonché immigrati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

Modalità di attivazione

Il tirocinio è regolato da apposita convenzione con la quale il soggetto promotore e il legale rappresentante del soggetto ospitante si impegnano a rispettare gli obblighi previsti a loro carico.

La convenzione può riguardare anche più tirocini e deve essere redatta secondo lo schema tipo approvato con provvedimento del dirigente della Direzione lavoro.

Nella convenzione il soggetto ospitante è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità:

- a) che il tirocinante non verrà impiegato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) di essere in regola con la normativa di cui sopra e con l'applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro.
- c) di non avere in corso sospensioni dal lavoro o procedure di licenziamento collettivo e, comunque, di non aver effettuato nei

12 mesi precedenti licenziamenti di lavoratori con mansioni equivalenti, fatti salvi quelli per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Garanzie assicurative

I soggetti promotori sono tenuti a garantire ai tirocinanti la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro presso Inail nonché presso idonea compagnia assicuratrice, per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte al di fuori dell'azienda rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Chi provvederà ad assicurare il tirocinante assumendosene l'onere economico dovrà essere definito nella convenzione a scelta tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante.

Comunicazioni obbligatorie

I soggetti ospitanti, come previsto dall'articolo 9-*bis*, comma 2, legge n. 608/1996 e s.m.i., hanno l'obbligo di effettuare per via telematica, anche per il tramite dei soggetti promotori, la comunicazione di avvio del tirocinio. A sua volta il soggetto promotore è tenuto all'invio telematico, mediante apposito servizio messo a disposizione dalla Regione del Veneto, del progetto formativo adempiendo così agli obblighi di comunicazione, anche nei confronti delle organizzazioni sindacali e della direzione provinciale del lavoro.

Modalità di attuazione

Il tirocinio è svolto sulla base di un progetto formativo individuale sottoscritto dal soggetto promotore, dal soggetto ospitante e dal tirocinante.

Nel caso di tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo a favore di soggetti in condizione di svantaggio, il servizio sociale pubblico competente sottoscriverà a sua volta il progetto o, attesterà comunque

con idonea dichiarazione di condividere gli elementi del progetto stesso, limitatamente ai soggetti di cui all'articolo 22 della legge n. 328/2000.

Il progetto formativo deve contenere:

- a) i dati del tirocinante e del soggetto ospitante;
- b) la sede di svolgimento del tirocinio;
- c) la durata del tirocinio;
- d) i tempi di accesso ai locali aziendali;
- e) l'importo dell'indennità di partecipazione mensile corrisposta al tirocinante;
- f) i nominativi del tutor didattico-organizzativo e del tutor aziendale con i rispettivi recapiti;
- g) gli estremi delle polizze assicurative;
- h) l'indicazione degli obiettivi specifici del percorso di formazione e addestramento cui l'esperienza è finalizzata con riferimento a una o più figure professionali secondo la classificazione delle professioni Istat 2011;
- i) l'indicazione delle attività previste per l'acquisizione di tali competenze da parte del tirocinante e delle relative modalità di svolgimento;
- l) eventuali facilitazioni previste (buoni pasto, rimborso spese, ecc.).

Per i tirocini che coinvolgono soggetti disabili, in condizione di svantaggio o in situazioni particolari di svantaggio gli obiettivi specifici, le attività previste e le relative modalità svolgimento, verranno rimodulati in funzione del contenuto "riabilitativo" dell'esperienza.

Fatta eccezione per i tirocini che coinvolgono disabili, soggetti in condizione di svantaggio e categorie particolari di persone svantaggiate, non sono ammessi progetti formativi che facciano riferimento ad un profilo professionale elementare, connotato da compiti generici e ripetitivi.

L'impegno orario previsto dal tirocinio non dovrà superare l'orario settimanale previsto dal contratto o accordo collettivo applicato dal soggetto ospitante e dovrà svolgersi in fascia diurna, fatti salvi i casi in cui la specifica organizzazione del lavoro del soggetto ospitante non ne giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale e notturna.

Il progetto formativo deve essere compilato secondo il modello approvato con provvedimento del dirigente della Direzione lavoro.

Tutorship

Per ogni tirocinio il soggetto promotore individua un referente o tutor didattico-organizzativo ed il soggetto ospitante un tutor aziendale che sia in possesso di esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.

Il referente o tutor didattico-organizzativo collabora alla stesura del progetto formativo, si assicura che l'esperienza di tirocinio sia formativa per il tirocinante e redige, al termine del tirocinio, l'attestazione sull'attività e le competenze acquisite dal tirocinante, sulla base degli elementi ricevuti dal tutor aziendale.

Il tutor aziendale, a sua volta, ha il compito di agevolare l'inserimento del tirocinante nell'ambiente lavorativo al fine di consentire lo svolgimento delle attività secondo le previsioni del progetto formativo.

Entrambi i tutor sono chiamati a collaborare e sono responsabili, ciascuno per la propria parte, del buon esito del tirocinio.

Nell'ambito di accordi regionali che prevedano i tirocini come politica attiva del lavoro, anche con il concorso della bilateralità, è possibile prevedere modalità specifiche di esercizio del tutorato, fermo restando i requisiti e la funzione essenziale del tutor aziendale, come descritta sopra.

Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

Al termine del tirocinio il soggetto promotore, anche sulla base delle valutazioni del soggetto ospitante, rilascia al tirocinante un'attestazione dei risultati, specificando le competenze eventualmente acquisite.

Indennità di partecipazione

Si prevede che al tirocinante sia corrisposto un'indennità di partecipazione non inferiore a 400 euro mensili lordi, riducibili a 300

euro lordi mensili, qualora al tirocinante siano garantiti buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa.

Nei tirocini in cui si preveda un impegno orario mensile fino a 80 ore, la misura dell'indennità da corrispondere al tirocinante è ridotta del 50%.

L'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione è in capo al soggetto ospitante sia privato che pubblico, ma, nell'ambito di specifici programmi o progetti, anche degli enti bilaterali, rivolti a favorire l'inclusione di particolari categorie di soggetti, l'indennità può essere sostenuta dalla Regione e dalla Provincia.

Nel caso di tirocini con funzione riabilitativa per soggetti disabili o in condizione di svantaggio, presi in carico da servizi della Pubblica Amministrazione, è possibile prevedere una deroga all'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione.

Nel caso invece di tirocini in favore di soggetti percettori di trattamenti di sostegno al reddito non sussiste l'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione in quanto fruitori degli ammortizzatori sociali.

Tuttavia rimane ferma la facoltà per il soggetto ospitante di corrispondere l'indennità di partecipazione, che si prevede essere pienamente compatibile con i trattamenti previdenziali erogati dall'Inps nei limiti fissati dall'ordinamento.

In generale, la partecipazione al tirocinio e la percezione dell'indennità di partecipazione non comportano la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

Monitoraggio

La Regione del Veneto realizza annualmente un monitoraggio sull'andamento dei tirocini sotto ogni profilo quanti-qualitativo e presenta un apposito rapporto alla Commissione regionale di concertazione tra le parti sociali e alla Commissione consiliare competente in materia di lavoro.

Il monitoraggio annuale è realizzato anche per il tramite dell'ente strumentale Veneto Lavoro.

Misure di vigilanza, controllo ispettivo e disciplina sanzionatoria

La Regione del Veneto promuove, anche attraverso apposite intese con gli enti pubblici competenti alla vigilanza in materia di lavoro, controlli per garantire la corretta applicazione dell'istituto del tirocinio anche presso i soggetti promotori.

Si prevede che nel caso di gravi violazioni da parte dei soggetti promotori, la Regione adotta nei loro confronti i provvedimenti restrittivi previsti dai sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro e della formazione professionale.

Veneto – Delibera della Giunta regionale 23 luglio 2013, n. 1324	
Tipologie di tirocinio	a) tirocinio formativo e di orientamento: per soggetti entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale; b) tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo: disoccupati, inoccupati, sospesi in regime di cassa integrazione, soggetti svantaggiati; c) tirocini estivi di orientamento: studenti.
Durata	Durata minima: 2 mesi <ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi; • 6 mesi (inoccupati, disoccupati); 9 (categorie particolari di persone svantaggiate); 12 (svantaggiati); 24 (disabili); • 3 mesi
Soggetti promotori	a) i servizi per l'impiego delle Province; b) gli organismi accreditati ai Servizi per il lavoro; c) gli organismi di formazione professionale accreditati; d) le università; e) gli ULSS, tramite il proprio Servizio Integrazione Lavorativa (S.I.L.); f) le Cooperative sociali di tipo A iscritte nell'albo regionale; g) gli organismi di formazione professionale accreditati; h) le istituzioni scolastiche di secondo grado statali e paritarie.
Soggetti ospitanti	Soggetti pubblici e privati, liberi professionisti e piccoli imprenditori anche senza dipendenti in regola con le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008, della l. n. 68/1999 e con

	<p>l'applicazione dei CCNL.</p> <p>Limiti numerici (basati sui lavoratori a tempo indeterminato):</p> <p>a) 0 dipendenti: un tirocinante;</p> <p>b) fino a 5 dipendenti: un tirocinante;</p> <p>c) da 6 a 20: 2 tirocinanti;</p> <p>d) oltre 20: massimo 10% dei dipendenti.</p>
Modalità di attivazione	Convenzione tra soggetto promotore e ospitante, con allegato progetto formativo
Garanzie assicurative	Il soggetto promotore assicura il tirocinante presso Inail e per la responsabilità civile verso terzi (anche per attività svolte al di fuori dell'azienda).
Comunicazioni obbligatorie	Sì
Modalità di attuazione	<p>Fatta eccezione per i tirocini che coinvolgono disabili, soggetti in condizione di svantaggio e categorie particolari di persone svantaggiate, non sono ammessi progetti formativi che facciano riferimento ad un profilo professionale elementare, connotato da compiti generici e ripetitivi.</p> <p>L'impegno orario previsto dal tirocinio non dovrà superare l'orario settimanale previsto dal CCNL applicato dal soggetto ospitante e dovrà normalmente svolgersi in fascia diurna.</p>
Tutorship	1 tutor didattico-organizzativo + 1 tutor aziendale
Attestazione delle competenze	Attestazione dei risultati.
Indennità di partecipazione	400 euro mensili lordi, riducibili a 300 euro lordi mensili, qualora al tirocinante siano garantiti buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa. Nei tirocini in cui si preveda un impegno orario mensile fino a 80 ore, la misura dell'indennità è ridotta del 50%.
Monitoraggio	Rapporto di monitoraggio annuale quali-quantitativo

Sezione II

Criticità e spunti di riflessione

Regione Abruzzo: necessità di un intervento ulteriore?

di Jessica Nespoli

Come si può leggere in apertura della delibera della Giunta regionale n. 154/2012 il riferimento normativo indicato dalla Regione Abruzzo per procedere ad una revisione della disciplina dei tirocini è l'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011. Oltre ad esso, viene richiamata anche la legge Treu e il relativo decreto attuativo n. 142/1998.

Date queste premesse normative, la volontà di «una disciplina sui tirocini moderna, e coerente con le specifiche esigenze del territorio», che incentivasse una sperimentazione qualitativamente più avanzata, è rintracciabile invece sia nella particolare attenzione che si è dedicata alla definizione di sistemi premianti e di incentivo alle imprese, che nella strutturazione di meccanismi di monitoraggio costante e nella puntuale determinazione delle modalità di esercizio del potere sanzionatorio.

Per agevolare le procedure di attuazione dei tirocini la Regione ha attivato, infatti, delle modalità di accompagnamento e supporto tecnico tramite servizi di assistenza erogati dalle singole Province.

Nell'ottica di garantire maggiori tutele, la Regione Abruzzo ha previsto che i tirocinanti vengano assicurati non solo per la responsabilità civile verso terzi, ma anche con un'apposita polizza antinfortunistica che copra il tragitto casa-lavoro, e si impegna inoltre a stanziare parte della somma necessaria all'acquisto dei dispositivi di sicurezza per lo svolgimento delle attività previste dal progetto formativo.

Per quanto concerne il sistema premiante, la Regione ha stabilito degli incentivi per i soggetti ospitanti che convertono il tirocinio in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e per i soggetti ospitanti

che, sulla base di determinati indicatori, dimostrano di aver garantito esperienze formative efficaci. La Regione si fa carico inoltre dell'erogazione di borse di studio per i tirocinanti, soprattutto per quanto riguarda i tirocini attivati in favore di soggetti svantaggiati.

Con la delibera della Giunta regionale n. 154/2012, infatti, l'Abruzzo è stata la prima Regione insieme alla Toscana a prevedere un rimborso spese per i tirocini extracurriculari, il cui importo minimo ammonta a 600 euro mensili, ben oltre la soglia dei 300 euro fissata successivamente dalla Conferenza Stato-Regioni.

Tale somma non è da intendersi, come sottolineato nella delibera della Giunta regionale, come corrispettivo per l'attività professionale svolta dal tirocinante, poiché il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e l'esperienza ha finalità principalmente formativa, è invece considerata come «un rimborso idoneo a coprire i costi di trasporto pubblici sostenuti per raggiungere la sede del tirocinio, ed altre eventuali spese connesse al tirocinio, come quelle di vitto ed alloggio». Proprio perché intesa come rimborso spese appare poco comprensibile la volontà del Legislatore di fissare un valore minimo uguale per tutti i tirocinanti. Le esigenze di vitto e alloggio, infatti, non sono necessariamente uguali e possono variare sensibilmente. Occorre riflettere se una simile previsione non sia, invece, un *escamotage* per giustificare uno "stipendio" minimo.

A garanzia della qualità dell'attività svolta, la Regione Abruzzo ha previsto una serie di strumenti di monitoraggio per l'accertamento delle competenze acquisite, articolati in tre livelli: una prima fase di rilevazione delle aspettative del tirocinante, una seconda fase, svolta *in itinere*, tramite la valutazione delle competenze acquisite, una terza ed ultima fase di accertamento, alla fine del periodo, dell'adeguatezza della formazione ricevuta e del grado di soddisfazione rispetto alle aspettative iniziali.

Inoltre sono stati previsti dei meccanismi di controllo incrociato tramite le comunicazioni obbligatorie agli enti competenti e l'invio al soggetto promotore di una relazione sintetica, redatta dal soggetto ospitante, sull'esito del tirocinio, entro i trenta giorni dalla conclusione del percorso.

Anche la Regione, in parallelo al monitoraggio effettuato dai soggetti promotori, si fa carico di condurre specifiche attività di rilevazione dell'efficacia del tirocinio come strumento di politica del lavoro, per

mezzo di questionari ed interviste che i centri per l'impiego devono trasmettere trimestralmente alla direzione regionale del lavoro.

Per prevenire un uso distorto dei tirocini ed eventuali abusi, è stato stabilito che, a seguito dell'accertamento di irregolarità, il soggetto ospitante non potrà attivare tirocini nei successivi ventiquattro mesi dall'avvenuta contestazione.

Un quadro normativo complesso, dunque, che conferma come l'obiettivo della Regione Abruzzo, esplicitato anche nell'introduzione al delibera della Giunta regionale n. 157/2012, sia stato quello di riconoscere le potenzialità dei tirocini formativi e di orientamento all'interno di un sistema integrato di scuola-formazione-lavoro, a cui è sempre più necessario tendere, per «valorizzare la spendibilità dei saperi» e la trasferibilità delle competenze acquisite. Se, dunque, in via generale la normativa abruzzese appare completa e coerente con quanto successivamente inserito nelle Linee-guida del mese di gennaio scorso, alcuni dubbi emergono comunque dalla lettura di alcuni passaggi chiave dell'allegato A. Come emerso in precedenza, l'intero impianto disciplinare si poggia sia sulla vecchia legge Treu che sull'ormai dichiarato incostituzionale articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011. Questi due riferimenti appaiono più volte nel dispositivo di legge in merito ad esempio alle durate previste per le diverse tipologie di stage. È questo aspetto che apre la questione se non sia comunque necessaria da parte della Regione Abruzzo una revisione della disciplina che tenga conto del nuovo quadro regolatorio concordato in Conferenza Stato-Regione. La coerenza con molti aspetti delle Linee-guida del 2013 potrebbe non essere sufficiente a garantire un riferimento normativo certo ai percorsi di tirocinio. In questo possibile processo di revisione potrebbe essere utile anche aggiornare i riferimenti al percorso di certificazione delle competenze che, allo stato attuale, non tengono conto delle novità del decreto legislativo n. 13/2013.

Linee-guida sui tirocini: la scelta (controversa) della Regione Basilicata

di Umberto Buratti, Jessica Nespoli

L'adeguamento alle Linee-guida in materia di tirocini da parte della Regione Basilicata solleva più di un dubbio e di una perplessità. L'attore regionale si è infatti limitato ad un mero recepimento "di facciata", senza apportare alcuna modifica: una scelta discutibile che genera una certa difficoltà interpretativa e attuativa, causata dal possibile vuoto normativo che viene a crearsi per quegli istituti che l'Accordo dello scorso gennaio rimandava integralmente alla legislazione regionale.

Sebbene la Giunta regionale abbia riconosciuto che la delibera della Giunta regionale n. 747/2013 recepisca solo formalmente le Linee-guida, riservandosi «di modificare il testo in seguito, dopo aver monitorato ed analizzato i risultati raggiunti», ci si chiede come si intenda procedere nell'attuazione pratica in assenza di specifica regolamentazione. Le Linee-guida, infatti, prevedevano solo degli standard minimi nazionali a tutela della qualità dei tirocini, che dovevano poi essere adattati ed integrati dalle singole Regioni al fine di garantire la fruibilità di tale strumento.

È qui il nodo della questione. All'articolo 1 della delibera della Giunta regionale n. 747/2013 si afferma che le Linee-guida vengono recepite; all'articolo 2, invece, si precisa che viene incaricato l'Ufficio Lavoro e Territorio di stilare atti successivi per l'«attuazione del presente provvedimento». Nulla è detto in merito a quale disciplina applicare per l'attivazione dei tirocini nel periodo transitorio che appare come una vera e propria "terra di mezzo", soprattutto considerando che la Basilicata non aveva una propria regolamentazione precedente. Da un lato, il

recepimento delle Linee-guida in modo integrale sembra dare una copertura normativa; dall'altro questa, pare insufficiente laddove l'Accordo di gennaio rimandava ad apposite decisioni affidate all'attore regionale.

Dal punto di vista operativo, quindi nella Regione Basilicata potrebbero sorgere incertezze relative: alla definizione dei soggetti promotori; all'attestazione delle competenze acquisite durante il periodo di tirocinio; alla gestione di un sistema di monitoraggio organico ed integrato che garantisca il corretto svolgimento del percorso. Inoltre nella delibera della Giunta regionale n. 747/2013 è del tutto assente la definizione di una specifica disciplina sanzionatoria che stabilisca quali siano le misure a tutela della genuinità del rapporto, quali casi configurino inadempienza e quali siano le conseguenze per i soggetti promotori. Resta infine in sospeso la determinazione degli strumenti di controllo ispettivo e di vigilanza che si intendono adottare per contrastare gli abusi ed ostacolare il ricorso fraudolento ai tirocini.

Per quanto concerne la corresponsione di un'indennità di partecipazione, la Regione Basilicata non ha espresso una propria valutazione in merito all'ammontare. Questo significa implicitamente ammettere, almeno per ora, che il parametro di riferimento sono i 300 euro mensili stabiliti dalle Linee-guida.

Stante questa confusione normativa è difficile dare indicazioni precise agli operatori ed è proprio questa poca chiarezza che rischia di danneggiare i giovani di un territorio in cui invece la promozione di tirocini genuini potrebbe rivelarsi particolarmente utile per uscire da situazioni di difficoltà occupazionali.

Bolzano: il non-recepimento delle Linee-guida

di Francesca Fazio, Isabella Oddo

Con la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale del 16 luglio 2013 n. 29 /I-II della deliberazione della Giunta Provinciale n. 949 del 24 giugno 2013 anche la Provincia di Bolzano-Alto Adige ha legiferato in materia di tirocini nei tempi previsti dall'Accordo sancito in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni e Provincie autonome il 24 gennaio 2013. Almeno apparentemente. Infatti, da una prima lettura della delibera *Criteri per la promozione di tirocini ed orientamento da parte della Ripartizione Lavoro e delle Aree alla Formazione professionale* emerge come la stessa non recepisca in realtà i contenuti delle Linee-guida, ma anzi se ne discosti molto.

La Provincia autonoma di Bolzano promuove quattro tipologie di tirocinio, solo due delle quali regolate dalla delibera in commento. Esistono infatti (1) *tirocini per l'attuazione dell'alternanza scuola-lavoro*; (2) *tirocini per agevolare l'orientamento e lo sviluppo delle competenze professionali*; (3) *tirocini per l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate sul mercato del lavoro*; (4) *tirocini di orientamento per alunni e studenti che hanno compiuto 15 anni di età*. La delibera in esame regola solo i tirocini della tipologia (2) e (3), mentre quelli della tipologia (1) e (4) sono regolati da precedenti atti.

La Provincia autonoma di Bolzano opera una netta distinzione tra tirocinio di formazione e orientamento (tipologia 2) da un lato, e tirocinio di inserimento o reinserimento (tipologia 3) dall'altro, prevedendone una diversa disciplina in due allegati separati ma, al tempo stesso, creando vuoti normativi, sovrapposizioni e non poca confusione ed ambiguità.

La prima ambiguità riguarda la denominazione dei tirocini e l'individuazione dei destinatari.

Il tirocinio di *orientamento e formazione*, pur ricordando per assonanza il tirocinio formativo e di orientamento previsto dalle Linee-guida, non è destinato a persone che hanno conseguito un titolo da meno di 12 mesi, ma a persone che vertono in una situazione di svantaggio dal punto di vista sociale (tra cui alcolisti; tossicodipendenti; soggetti in trattamento psichiatrico; persone con disabilità fisiche o mentali; condannati; profughi) o con riferimento al mercato del lavoro (inoccupati o disoccupati da più di 4 mesi, persone con più di 26 che devono riqualificarsi o reinserirsi) o ancora giovani che abbiano abbandonato la scuola del secondo ciclo di istruzione e formazione. Rimangono quindi esclusi dalla possibilità di fare tirocini di orientamento e formazione coloro che hanno da poco conseguito un titolo di studio. Questi possono svolgere tirocini della tipologia (4) – *tirocini di orientamento per alunni e studenti che hanno compiuto 15 anni di età* – che restano però regolati dalla Convenzione quadro tra la Provincia autonoma di Bolzano, le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali operanti in Provincia di Bolzano. Questo documento, risalente al 2004, non risulta coerente con gli indirizzi espressi nelle Linee-guida, con la conseguenza che i soggetti che hanno conseguito un titolo (entro 12 mesi nel caso di scuola secondaria superiore ed entro 18 mesi nel caso di titolo universitario) non godranno, tra gli altri aspetti, della indennità di partecipazione obbligatoria come nel resto del territorio nazionale. Ciò risulta anche in contrasto con l'obbligatorietà di corrispondere una indennità congrua di partecipazione ai sensi della legge n. 92/2012.

Secondo punto di ambiguità riguarda la sovrapposizione fra le due tipologie di tirocinio disciplinate dalla delibera. Infatti, con riguardo ai destinatari, il tirocinio di orientamento e formazione sopra descritto sembrerebbe in parte sovrapporsi alla tipologia dei tirocini di *inserimento/reinserimento* (tipologia 3).

Infatti, i *tirocini di inserimento/reinserimento* previsti da Bolzano sono destinati anche ai soggetti svantaggiati ai sensi della legge n. 381/1991 (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, detenuti, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione), oltre che a soggetti

svantaggiati ai sensi del Regolamento della Commissione Europea n. 2204 del 2002 (si veda la scheda di analisi per dettaglio).

Quale tipologia di tirocinio dovrà dunque essere prevista, ad esempio, per un (ex) tossicodipendente, dal momento che questo rientra sia nella prima che nella seconda tipologia?

Terzo punto di ambiguità riguarda la collocazione di disoccupati/inoccupati e disabili all'interno della prima tipologia di tirocinio di *orientamento e formazione*, e non in quella di *inserimento/reinserimento*. Oltre alla confusione terminologica, questa commistione si ripercuote con riferimento alle durate. Se nelle Linee-guida si prevedevano, coerentemente con le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, massimo 12 mesi per disoccupati/inoccupati e soggetti svantaggiati ai sensi della legge n. 381/1991 e massimo 24 mesi per disabili, la situazione delle durate a Bolzano risulta così completamente diversa. I tirocini di *orientamento e formazione* possono infatti durare al massimo 500 ore, quindi circa 3 mesi; mentre quelli di *inserimento o reinserimento* al massimo 12 mesi per i soggetti svantaggiati ai sensi del Regolamento della Commissione Europea, massimo 24 mesi per invalidi sul lavoro e civili, ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari e persone che si trovano in trattamento psichiatrico; massimo 6 mesi per tutte le altre persone in stato di disoccupazione oppure iscritte nella lista di mobilità.

Appare contraddittorio, rispetto alle Linee-guida e al buon senso, il fatto che i soggetti disabili, così come i disoccupati e inoccupati – che rientrano nella prima tipologia di tirocinio di *orientamento e formazione* – possano fare tirocini con una durata massima di 500 ore.

La possibilità di prevedere delle deroghe per le persone che hanno «particolari difficoltà a inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro» lascia un po' perplessi perché non viene definito cosa si intenda per “particolari difficoltà” aprendo alla discrezionalità degli operatori la scelta.

Altro punto controverso riguarda la determinazione dell'indennità di partecipazione.

Essa è prevista, per i tirocini di *orientamento e formazione*, in misura oraria (3 euro all'ora per i minorenni e 4 euro per i maggiorenni), determinando un meccanismo che sembra premiare la frequenza in termini monetari.

I tirocini di *inserimento/reinserimento* devono invece ricevere una “borsa lavoro” minima di 400 euro al mese, che può essere parzialmente o

totalmente coperta dalla Provincia. La sovvenzione provinciale può non essere liquidata qualora al termine del tirocinio non faccia seguito l'assunzione del tirocinante. Con questo meccanismo, se, da un lato, si evita il rischio di utilizzo del tirocinio in sostituzione di un regolare contratto di lavoro, dall'altro però si rischia che le aziende o associazioni siano disincentivate ad attivarne.

Non sembra inoltre suggerire una finalità prettamente formativa e di orientamento il fatto che si faccia riferimento solo all'attestazione delle attività svolte e non anche alle competenze acquisite che dovrebbero essere la principale "contropartita" del tirocinio; mentre è apprezzabile il divieto, nella tipologia di *orientamento e formazione*, di adibire il tirocinante a mansioni meramente produttive o seriali o a basso contenuto professionale.

Il sistema delineato dalla delibera pare poi eccessivamente centralista per il fatto di aver previsto come unici soggetti legittimati a promuovere tirocini l'Area Formazione Professionale della Provincia ed i Centri di mediazione della Ripartizione Lavoro, rispettivamente per i tirocini di orientamento e formazione e per i tirocini di inserimento o reinserimento, escludendo così tutti i soggetti privati accreditati e quelli autorizzati a livello nazionale, come invece indicato dalle Linee-guida.

Calabria: ancora forestali?

di Francesca Fazio

La Regione Calabria, adottando la delibera di Giunta regionale n. 268 del 29 luglio 2013, si è finalmente dotata di una normativa regionale sui tirocini extra-curricolari.

La *Proposta di recepimento delle linee guida in materia di tirocini calabrese* segue abbastanza da vicino i contenuti delle Linee-guida nazionali. A livello di tipologie, accanto ai tirocini formativi e di orientamento destinati a soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro i 12 mesi precedenti; i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro per disoccupati, inoccupati, in cassa integrazione e i tirocini di formazione e orientamento o inserimento/reinserimento per disabili, soggetti svantaggiati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, la Regione Calabria regola anche i tirocini estivi in favore di studenti, durante il periodo di sospensione dei corsi.

Con riguardo ai soggetti promotori pare positivo, ai fini di aumentare l'efficienza dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro, la previsione di includere anche i soggetti autorizzati alla intermediazione di lavoro a livello nazionale (ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003), come previsto dalle Linee-guida e pur tuttavia non attuato da tutte le Regioni. Sempre con riguardo ai soggetti che possono attivare stage però, la Regione Calabria include anche i parchi nazionali e regionali. Questa inclusione prepara forse il terreno per nuove guardie forestali? Non se ne sentirebbe invero la necessità, visto che, come riportano vari media, i forestali calabresi costituiscono un esercito di circa 10.500 persone, due volte e mezzo i ranger canadesi per un territorio molto più limitato. Sarebbe quindi insensato formare stagisti per un mestiere saturo, e

soprattutto farlo, come nel caso dei super stage calabresi, con soldi pubblici europei.

Un dubbio riguarda poi l'interpretazione dei criteri che devono soddisfare i soggetti ospitanti al fine di poter accogliere tirocinanti, e, precisamente, riguardo alla circostanza di non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti (salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo). Se nelle Linee-guida e in tutte le altre normative regionali è precisato che tale circostanza si intende limitatamente alle figure professionali analoghe a quelle per le quali si vuole attivare tirocinio, nella normativa calabrese questo non viene precisato, lasciando il dubbio sul fatto che, per ospitare tirocini, il soggetto non debba – in assoluto – aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti. Si tratta probabilmente di una omissione non voluta eppure in grado di provocare problemi operativi e di limitare l'attivazione di tirocini. Nel verso opposto va invece l'indicazione relativa alla base per il computo dei limiti numerici. Il numero di tirocinanti che è possibile ospitare contemporaneamente si basa, a differenza delle Linee-guida, non solo sul numero di dipendenti a tempo indeterminato, ma anche dei dipendenti a termine di durata non inferiore a 24 mesi (purché la durata residua sia pari ad almeno la durata del tirocinio) e dei soci delle società cooperative. Ciononostante, la normativa specifica come non sia possibile impiegare i tirocinanti per attività che non richiedono un periodo formativo e utilizzare il tirocinio in sostituzione di contratti a termine, personale in malattia, maternità o ferie.

Un elemento di ulteriore problematicità per i soggetti ospitanti è rappresentato poi dalla previsione riguardante i soggetti multi-localizzati. Infatti, ignorando la novità del "pacchetto Letta" sulla possibilità di un accentramento gestionale rispetto alla Regione ove è ubicata la sede legale, la delibera prevede che in caso di soggetto con più sedi territoriali (anche PA) operi la normativa della Regione Calabria. Un inutile appesantimento burocratico in una Regione tra le più colpite dalla disoccupazione giovanile.

Infine, a dimostrazione della crescente confusione fra tirocinio e lavoro, la disciplina calabrese stabilisce che l'indennità di partecipazione sia rivalutabile secondo indicizzazione Istat, come le retribuzioni contrattuali. Anche questa previsione ricorda il caso dei super stage attivati negli anni passati dalla Regione, che, per durata e importo, erano concorrenziali a contratti di lavoro subordinato.

Campania: primo commento alla normativa sui tirocini

di Giovanni Fiorillo

Con delibera della Giunta regionale n. 243 del 22 luglio 2013 è entrata in vigore in Campania la nuova normativa sui tirocini formativi.

Il regolamento disciplina i soli tirocini formativi e di inserimento/reinserimento lavorativo e i tirocini in favore di soggetti disagiati o disabili. Ad una prima lettura è evidente che si tratta di una disciplina articolata e completa, pur non mancando alcune zone d'ombra che lasciano spazio ad alcuni dubbi interpretativi e pratici.

Cosa cambia? Se si prende come riferimento il documento approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni il 24 gennaio scorso, i punti di differenziazione della normativa campana rispetto alla Linee-guida sono essenzialmente due: da un lato, l'ammontare della cosiddetta "indennità di partecipazione"; dall'altro, il numero massimo di tirocinanti che possono essere ospitati contemporaneamente da un soggetto.

Sul fronte della indennità la delibera stabilisce che ad ogni tirocinante sia erogato un importo mensile di almeno 400 euro, più alto, quindi, rispetto a quanto stabilito dalla Conferenza Stato-Regioni (300 euro).

Tale scelta, sebbene trovi numerosi sostenitori, pare inappropriata in quanto non fa che legittimare un possibile uso distorto del tirocinio da parte delle aziende che saranno portate a considerare i tirocinanti come dei veri e propri dipendenti. Infatti, un'azienda che paga i proprio tirocinanti pretende da questi ciò che pretende dai proprio dipendenti (cioè lavoro) e un tirocinante che riceve un corrispettivo (*rectius*, indennità di partecipazione) – specie in periodi di crisi – difficilmente si opporrà di fronte ad una simile richiesta.

Sempre sul fronte retributivo, il nuovo articolo 26-ter stabilisce che «Il tirocinante [...] può usufruire di altre eventuali agevolazioni ossia dei servizi offerti dal soggetto ospitante ai propri dipendenti». Qui il riferimento è chiaramente ai ticket restaurant/mensa aziendale, ma sarà interessante valutare se qualche azienda deciderà di erogare i propri servizi di welfare aziendale anche a favore dei tirocinanti, magari riducendo al minimo l'ammontare dell'indennità di partecipazione.

Altro punto in cui la normativa regionale si differenzia dalle Linee-guida riguarda il numero massimo di tirocini attivabili contemporaneamente dall'azienda. Infatti, la Campania ha scelto di aumentare il rapporto tra dipendenti e tirocinanti al 20% anziché lasciarlo invariato al 10%, tasso concordato in sede di Conferenza Stato-Regioni, per le aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato. Una simile scelta apre la strada a parecchi dubbi. Di fatto le aziende di grosse dimensioni potranno avere a propria disposizione un maggior numero di "tirocinanti" e questo potrebbe andare a discapito di un inserimento più stabile e contrattualmente tutelato nel mercato del lavoro. Altro punto controverso della normativa è il passaggio circa l'obbligo di assicurazione presso l'Inail. Non è chiaro se sia compito del soggetto promotore, direttamente o indirettamente attraverso il soggetto ospitante (come indicato dal regolamento) oppure se tale onere cada *in toto* sull'ospitante (come riportato dalla convenzione).

Un'ampia sezione della delibera campana è dedicata ad apposite misure di promozione, agevolazione e sostegno. Diversi sono gli elementi che meritano specifica attenzione. Innanzitutto, il comma 4 del novellato articolo 28 che prevede che la Regione possa incentivare l'assunzione del tirocinante da parte del soggetto ospitante a patto che l'assunzione sia a tempo indeterminato, anche in apprendistato, o a tempo determinato di dodici o più mesi. Si tratta quindi di una misura di sostegno alle aziende che "trasformano" il tirocinio in un contratto vero e proprio che, se è può essere comprensibile e condivisibile per lo stage di inserimento e reinserimento, fa sorgere qualche dubbio nel caso di un tirocinio formativo e di orientamento le cui finalità paiono diverse. Trapela, infatti, qui l'idea che lo stage sia inteso in realtà come il vecchio contratto di inserimento. Idea questa che diviene ancor più forte se si legge il comma 6 del nuovo articolo 28. Qui la delibera stabilisce che la Regione può realizzare programmi e sperimentazioni per attivare tirocini nell'ambito

di intese e accordi finalizzati a percorsi di inserimento lavorativo mediante contratto di apprendistato professionalizzante. Una simile previsione suscita più di una perplessità in quanto si intravede la possibilità di una sorta di ulteriore “periodo di prova” per gli apprendisti. Alla flessibilità garantita per un massimo di tre anni dall’apprendistato si aggiungerebbe, così, anche un ulteriore flessibilità che nasce da un “periodo di prova” espletato sotto la forma di uno stage.

È dietro a questa distorsione degli strumenti che il Legislatore ha messo a disposizione che si può annidare un percorso di ulteriore frammentazione del mercato del lavoro. Snaturare le finalità dei tirocini comporta un cambiamento complessivo delle regole del gioco che alla lunga può avere un effetto indesiderato se non addirittura opposto a quello voluto.

Emilia Romagna: tra i promotori niente agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale

di Francesca Fazio

Virtuosa tra le Regioni italiane, l'Emilia Romagna è una delle poche ad aver provveduto a disciplinare la materia dei tirocini formativi nei tempi stabiliti dalle Linee-guida approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni lo scorso 24 gennaio, che fissavano il limite per il recepimento al 24 luglio 2013.

La legge regionale n. 7 del 19 luglio 2013 (*Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17*) è entrata in vigore il 16 settembre 2013, modificando la legge regionale n. 17 del 1° agosto 2005 (*Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*) e divenendo quindi il nuovo riferimento normativo per l'attivazione di tirocini nella Regione.

In un quadro di forte incertezza regolatoria, dove leggi nazionali si intersecano a normative regionali per lo più assenti o frammentarie e sentenze costituzionali ne minacciano la legittimità, la Regione si è dotata di una normativa completa che potrà permettere agli operatori di riprendere l'utilizzo del tirocinio, fino ad ora fortemente limitato proprio a causa di questo caos normativo (le attivazioni sono passate da quasi 14 mila nel 2011 a meno di 10.500 nel 2012).

La nuova legge regionale si uniforma per lo più alle indicazioni contenute nelle Linee-guida con riguardo alla individuazione delle tre tipologie di tirocinio, alla riduzione della durata massima dei tirocini e alla previsione di una indennità di partecipazione obbligatoria ai tirocinanti (eccetto i percettori di forme di sostegno al reddito), fissata dalla Regione in un minimo di 450 euro mensili. Nell'esercizio della sua competenza

esclusiva in materia, l'Emilia Romagna è stata, su questo punto, maggiormente generosa rispetto alle Linee-guida, che fissavano invece la congruità della corresponsione a 300 euro lordi mensili.

Vi è tuttavia un ambito in cui la Regione ha fatto esercizio della propria competenza in maniera maggiormente restrittiva, differenziandosi dalle Linee-guida e da altre normative regionali, quello della definizione dei soggetti promotori. Leggendo l'elencazione dei possibili soggetti promotori appare evidente come non siano ricompresi i soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003, contrariamente all'approccio contenuto nelle Linee-guida e all'orientamento espresso con riferimento ad interpello n. 36/2011 (pur legato all'articolo 11 decreto-legge n. 138/2011, poi dichiarato illegittimo dalla Corte costituzionale), volti ad assicurare un maggiore raccordo fra servizi pubblici e privati all'impiego.

Infatti, il documento di indirizzo approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni indica – ferma restando la competenza di Regioni e Province autonome ad integrare e modificare l'elenco – un elenco di possibili soggetti promotori di tirocinio, tra cui «i soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 (e s.m.i.)».

L'elencazione regionale dell'Emilia Romagna prevede invece unicamente:

- 1) i soggetti pubblici e privati, accreditati dalla Regione alla gestione dei servizi per l'impiego di cui all'articolo 32, comma 2, secondo i limiti stabiliti dalla Giunta regionale;
- 2) le Università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo;
- 3) le istituzioni scolastiche statali e paritarie;
- 4) i soggetti accreditati dalla Regione per l'erogazione della formazione professionale;
- 5) l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori (ER.GO), istituita con legge regionale 27 luglio 2007, n. 15 (Sistema regionale integrato di interventi e servizi per il diritto allo studio universitario e l'alta formazione);

- 6) i comuni in forma singola o associata, le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, nei limiti individuati dalla Giunta regionale e relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo, al fine del loro pieno reinserimento sociale;
- 7) le aziende unità sanitarie locali, relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo;
- 8) i comuni, le associazioni e gli enti autorizzati dalla Regione, ai sensi degli articoli 39 e 40, ovvero ai sensi della legislazione nazionale all'esercizio di funzioni orientative, con riferimento a modalità, criteri e particolari categorie di utenti, che sono definiti dalla Giunta regionale.

La previsione, all'interno dell'articolo 32 comma 2, circa la promozione, da parte di Regione e Province di «[...] forme di raccordo e confronto con le agenzie di somministrazione di lavoro, d'intermediazione, di ricerca e selezione di personale, di supporto alla ricollocazione di personale, autorizzate a livello nazionale e regionale, operanti sul territorio regionale» non pare sufficiente, in un mercato del lavoro asfittico e bisognoso di ridurre le frizioni che rendono difficile la transizione dalla scuola al lavoro. Sarebbe stato invece importante prevedere, in linea con le Linee-guida e con l'azione della maggioranza delle altre Regioni, l'inclusione esplicita di tali soggetti fra i possibili promotori di tirocinio. Accanto alle agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale, paiono altresì esclusi dalla possibilità di farsi promotori di stage in Emilia Romagna le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro; i gestori di siti internet (senza finalità di lucro e che rendano pubblici i dati identificativi del legale rappresentante) e l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico, con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo come definiti ai sensi della normativa vigente.

Friuli Venezia Giulia: la normativa regionale non tiene conto del decreto-legge n. 76/2013

di Giulia Tolve

La normativa regionale adottata dalla Regione Friuli Venezia Giulia con decreto del Presidente della Regione n. 0166 del 13 settembre 2013 disciplina la materia senza introdurre disposizioni di particolare criticità, se confrontata con le altre leggi regionali approvate in adempimento a quanto disposto dalle Linee-guida del 24 gennaio 2013.

È sicuramente da segnalare la dettagliata descrizione, contenuta nell'articolo 4 del decreto in commento, dei contenuti del piano formativo del tirocinante. Questo andrà compilato tramite un apposito formulario online e conterrà svariate informazioni, alcune decisamente poco coerenti con la natura del documento, invero finalizzato ad evidenziare gli obiettivi del tirocinio e le competenze da acquisire nel corso dello stesso. Ci si riferisce, in particolare, al fatto che il piano formativo dovrà contenere l'ammontare dell'indennità mensile corrisposta al tirocinante ed, addirittura, le modalità di erogazione della stessa. Considerata la dubbia compatibilità della previsione di un'indennità a favore del tirocinante (indennità che, anche nel caso della Regione Friuli, risulta essere commisurata all'impegno orario del tirocinante stesso) con le finalità e la struttura dell'istituto, si ritiene che l'introduzione di questo elemento come componente obbligatoria del piano formativo sia quantomeno inopportuna.

Tale aspetto potrebbe ben essere regolato nella convenzione di tirocinio, documento nel quale sono invece stabiliti tutti i diritti e gli obblighi dei soggetti coinvolti nel rapporto differenti da quelli più strettamente connessi alla formazione.

Positiva invece la specifica operata dalla normativa con riferimento ai tirocini attivati con soggetti disabili, per la cui tutorship si prevede che il referente del soggetto ospitante possa seguire un solo tirocinante in un determinato arco temporale.

Escluse queste annotazioni, nella normativa della Regione Friuli si ravvisa ben poca originalità. Ciò in realtà stupisce, posto che il decreto regionale è stato approvato successivamente all'entrata in vigore del decreto-legge n. 76/2013, come convertito nella legge n. 99/2013, e di questo avrebbe ben potuto tenere conto.

In particolare l'articolo 2, comma 5-ter, del decreto-legge n. 76/2013 prevede che per i tirocini formativi e di orientamento i datori di lavoro pubblici e privati con sede in più Regioni possano fare riferimento alla sola normativa della Regione in cui è ubicata la sede legale dell'azienda e che possano accentrare le comunicazioni presso il Servizio Informatico nel cui ambito territoriale la sede è ubicata. All'articolo 3, comma 7, il decreto in esame, stabilisce invece esplicitamente che in caso di soggetto ospitante multilocalizzato, sia pubblico che privato, il tirocinio sia regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio è ubicata la sede operativa in cui viene realizzato il tirocinio.

Lazio: l'indennità è calcolata sulla partecipazione

di Alessandra Innesti

Da un'analisi della normativa che la Regione Lazio ha adottato in attuazione delle Linee-guida Nazionali sui tirocini – ovvero la deliberazione della Giunta regionale n. 199 del 18 luglio 2013 – emergono alcuni aspetti peculiari che è opportuno evidenziare.

Innanzitutto, balza all'attenzione la disposizione che disciplina il numero dei tirocini che possono essere svolti contemporaneamente presso uno stesso soggetto ospitante poiché essa, nel discostarsi dal testo delle Linee-guida nazionali, prevede che per la determinazione della proporzione numerica tra tirocinanti e dipendenti concorrano al computo tutti i lavoratori subordinati occupati in un dato contesto lavorativo e non soltanto i lavoratori a tempo indeterminato.

Questo significa che un soggetto ospitante, per stabilire quanti tirocini potrà attivare, dovrà considerare nel novero dei lavoratori in forza al momento dell'attivazione del tirocinio, non soltanto i lavoratori a tempo indeterminato, ma anche quelli a tempo determinato, gli apprendisti e financo i lavoratori che hanno contratti di lavoro molto brevi, come ad esempio i lavoratori stagionali. Appare chiaro che, se questa disposizione non subirà modifiche, condurrà verso un incremento dell'utilizzo dello strumento del tirocinio.

Una disposizione sulla quale occorre riflettere è inoltre la previsione che uno stesso soggetto ospitante non possa attivare, per lo stesso profilo professionale, più di un tirocinio con lo stesso tirocinante, ma, con quello stesso tirocinante possa attivare più tirocini di tipologie diverse nel rispetto dei limiti temporali fissati (articolo 4, comma 4). Oltre a

discostarsi dalle Linee-guida questa previsione potrebbe condurre ad un abuso autorizzato dello strumento, in quanto, l'azienda ospitante potrebbe decidere di portare avanti il rapporto con il tirocinante attivando diversi tirocini, fintanto che la legge glielo consente, invece di instaurare con lo stesso un rapporto di lavoro.

La norma più controversa è poi quella relativa alla indennità che i datori di lavoro pubblici e privati sono obbligati a corrispondere al tirocinante. Si prevede un aumento dell'importo dell'indennità rispetto a quanto stabilito dalle Linee-guida, che viene fissato in 400 euro lordi a fronte però di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile. La normativa laziale si ispira alla stessa logica di quella piemontese o veneta nella parte in cui collega la corresponsione del compenso all'impegno mensile del tirocinante, con evidenti effetti distorsivi sulla natura del tirocinio quale strumento teso a promuovere l'alternanza tra scuola e lavoro. In sostanza, ne emerge una relazione sinallagmatica nella quale la formazione sembra avere un ruolo marginale.

Se, all'apparenza, la previsione di un compenso sembra giocare a favore del tirocinante, che in qualche modo riceve un riconoscimento per la "prestazione" resa, in realtà, non fa altro che avvantaggiare i soggetti ospitanti, i quali, una volta adempiuto l'obbligo di corrispondere il compenso onde evitare di incorrere in sanzioni amministrative pecuniarie, potranno ritenersi quasi al riparo da controlli ispettivi e da ulteriori rivendicazioni dei tirocinanti. Per ovviare a questo ed evitare l'abuso dello strumento, il legislatore ha previsto un sistema di controllo della regolarità dei tirocini ed una sanzione che consiste nella sospensione fino a 24 mesi della possibilità di effettuare tirocini per i soggetti ospitanti che non garantiscono la regolare attuazione dell'esperienza di tirocinio e per quelli proponenti che non presidino sulla qualità del tirocinio.

Inoltre, la norma dispone che, la Regione, nei limiti dello stanziamento annuale di bilancio, potrà corrispondere l'importo minimo dell'indennità che, nell'ipotesi in cui i tirocini siano attivati in favore di soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio non oltre i dodici mesi e di persone disabili rientranti nelle condizioni individuate all'articolo 13, comma 1, lettera a, legge n. 68/1999, potrà essere eventualmente integrato da parte dei soggetti proponenti o ospitanti.

Non si comprende la *ratio* di questa norma, di impostazione prettamente assistenzialista, che prevede la possibilità che la Regione paghi

l'indennità di tirocinio, se ne ha le risorse, in luogo dei soggetti ospitanti che possono soltanto eventualmente integrarla. Il legislatore invece di guardare al futuro e promuovere dei buoni tirocini per i giovani e per le persone disabili ex articolo 13, comma 1, lettera a, legge n. 68/1999 e, incrementarne così le opportunità e i canali di accesso al mondo del lavoro, volge lo sguardo al passato introducendo un'inutile e discriminante forma di assistenzialismo.

Sotto il profilo delle politiche di monitoraggio dei tirocini, la normativa laziale è carente. Il legislatore assegna al soggetto promotore un generale compito di monitoraggio dell'andamento dei tirocini sul territorio attraverso gli adempimenti previsti dal sistema regionale informatico, sistema che risulta in fase di predisposizione e che pare, una volta in funzione, permetterà di raccogliere i dati per l'Osservatorio del mercato del lavoro, anche al fine di individuare eventuali abusi.

Liguria: alcune perplessità dalla nuova normativa

di Umberto Buratti, Edoardo Morselli

La Liguria, con un leggero ritardo rispetto al termine fissato per il 24 luglio, si è adeguata alle Linee-guida previste dalla riforma Fornero, riguardanti i tirocini, con il documento *Disciplina regionale dei tirocini formativi e di orientamento, dei tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e dei tirocini estivi in attuazione dell'articolo 35 della l.r. 30/2008*, allegato all'atto della giunta regionale n. 1052, in data 5 agosto 2013.

Scorrendo la normativa sono diverse le peculiarità che emergono. La prima si rinviene già all'articolo 2. Dopo aver esplicitato che i destinatari di uno stage sono i soggetti in età lavorativa che abbiano assolto l'obbligo di istruzione, la disciplina ligure prevede che possano essere attivati tirocini formativi e di orientamento anche a favore di coloro che hanno conseguito un diploma di scuola secondaria di primo grado. Si tratta di una previsione di non immediata comprensione e il cui campo di applicazione è piuttosto incerto. Quale giovane potrebbe rientrare concretamente in questo caso? Un giovane che consegue il diploma di "scuola media" a sedici anni, visto il vincolo dell'età lavorativa, oppure sempre un giovane sedicenne che ha conseguito il diploma di "scuola media" l'anno precedente, per via del vincolo generale dei dodici mesi dal conseguimento del titolo di studi. Come si vede è molto difficile che una simile previsione possa avere un ampio bacino d'utenza. Tuttavia, al di là di una considerazione meramente quantitativa, occorre chiedersi se questa offerta di uno stage extracurricolare non vada a discapito, invece, della prosecuzione dell'iter formativo del giovane all'interno, ad esempio,

del circuito dell'istruzione e formazione professionale. È chiaro, infatti, che tendenzialmente tale possibilità di svolgere un tirocinio riguarda coloro che con difficoltà riescono a rimanere inseriti all'interno della scuola. È lecito quindi domandarsi se, a livello regionale, sia corretto promuovere per costoro uno stage o piuttosto il completamento di un percorso di formazione.

Altro elemento caratteristico della normativa della Liguria riguarda la possibilità di svolgere un tirocinio extracurricolare anche al termine di un percorso di master o dottorato. In vigore dell'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 il Ministero del lavoro aveva chiarito che questa facoltà non era concessa. Ora, con la dichiarazione di incostituzionalità di tale norma, non vi è alcun obbligo di rifarsi a quanto esplicitato in precedenza da Via Veneto. Tuttavia, non si può non vedere come una simile previsione potrebbe avere delle conseguenze negative, a lungo termine, soprattutto se ci si riferisce ai percorsi di master. Tali iniziative, infatti, spesso si appoggiano su una partnership tra aziende e università. Di norma, poi, un tirocinio viene proposto già durante lo svolgimento del master, quindi, se viene lasciata aperta la possibilità di un ulteriore tirocinio al termine del percorso formativo è chiaro che le imprese partner potrebbero essere disincentivate ad assumere i giovani corsisti. Per le altre aziende, invece, si apre una ulteriore possibilità non di reclutare un giovane altamente formato con un contratto di lavoro, ma di "testarlo" con l'ennesimo tirocinio.

Originale appare la previsione in materia di durata disciplinata dall'articolo 3. Andando oltre quanto contenuto nelle Linee-guida, il Legislatore regionale ha concesso una deroga al principio per un cui un tirocinio formativo e di orientamento può essere al massimo di sei mesi. La normativa ligure prevede, infatti, che per i soggetti disabili sia possibile estendere di altri sei mesi, per arrivare ad un totale di dodici complessivi, la durata di questa tipologia di stage.

Qualche dubbio lo solleva, invece, quanto contenuto alla lettera *h* del comma 1 dell'articolo 5. Si stabilisce qui che i servizi per l'impiego, le università e le istituzioni scolastiche sono chiamati a prevedere e sottoscrivere accordi o intese con soggetti terzi rispetto al soggetto ospitante per garantire l'erogazione dell'indennità di partecipazione introdotta con le Linee-guida nazionali. Le perplessità nascono dal fatto che la norma non parla di una possibilità – anch'essa comunque di difficile comprensione – bensì esordisce affermando che «il soggetto

promotore è tenuto a», dunque si tratterebbe di un obbligo vero e proprio, con la conseguenza che, quando a promuovere i tirocini sono istituzioni scolastiche queste devono cercare forme di finanziamento esterne – terze, appunto – rispetto al soggetto che ospita. Se questa interpretazione è vera, non si capisce quale convenienza potrebbero avere realtà esterne all'azienda in cui concretamente si svolge il tirocinio nel finanziarlo, a meno che non si tratti di risorse provenienti da azioni di sostegno pubblico che solleverebbero un privato dal pagamento del tirocinante.

La parte della normativa regionale dedicata alle competenze acquisite apre la possibilità di qualche dubbio interpretativo. Il comma 1 dell'articolo 16 chiarisce che è compito del soggetto promotore rilasciare un'attestazione dell'attività svolta dal tirocinante e dei risultati conseguiti, specificando le eventuali competenze acquisite con riferimento ad una qualificazione del repertorio nazionale o di quello regionale. Il comma 2, invece, stabilisce che le competenze acquisite «devono essere certificate e registrate sul libretto formativo». È l'uso di tale espressione da parte del Legislatore che dà adito a delle perplessità. Non è chiaro se con “dover esser certificate” la normativa ligure parli in senso tecnico, per cui al termine del tirocinio occorre dar vita all'*iter* previsto dal decreto legislativo n. 13/2013, oppure no. Nel primo caso la fase finale dello stage richiede l'attivazione di una procedura complessa e articolata. Se invece la locuzione adottata dal Legislatore è usata in modo atecnico si tratta unicamente di una svista che non comporta alcun obbligo aggiuntivo.

Ultimo elemento da evidenziare riguarda l'operatività delle nuove regole previste dalla Liguria. L'articolo 19 stabilisce che l'entrata in vigore della disciplina aggiornata alle Linee-guida coincide con la pubblicazione degli schemi di convenzione e di progetto formativo da parte della Regione. Per tale operazione il termine previsto era il 5 ottobre scorso. Tuttavia non vi è stata alcuna emanazione e questo causa una certa indeterminatezza sulla disciplina applicabile. Il buon senso dovrebbe suggerire di estendere e continuare ad applicare quanto contenuto al comma 2 dell'articolo 19. Fintanto che la nuova normativa non viene completata, si dovrebbe far ricorso a quanto previsto dalla deliberazione di giunta regionale n. 555/2012. In questo senso depone anche una comunicazione sul sito istituzionale della Regione Liguria che così

facendo conferma come allo stato attuale, la normativa di riferimento sia ancora quella precedente alle Linee-guida.

La Lombardia opta per una legislazione a 360°

di Umberto Buratti

Nel disciplinare la complessa materia dei tirocini, Regione Lombardia ha deciso di seguire la strada di una legislazione il più possibile completa sulla materia, non limitandosi, così ad un recepimento automatico di quanto contenuto nelle Linee-guida. Tale volontà è ben evidente sin dalla definizione di tirocinio posta a capo del provvedimento che a breve verrà pubblicato sul Bollettino Regionale. Gli stage vengono considerati sia come metodologia formativa sia come misura di politica attiva finalizzata all'orientamento, all'occupabilità e all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. La distanza rispetto all'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 24 gennaio scorso risulta perciò evidente: sotto il nome tirocinio si celano esperienze che hanno obiettivi diversi tra di loro e che dunque richiedono un adeguato quadro regolatorio che sappia tener debitamente conto delle differenze. Attorno ad una simile consapevolezza è costruita la disciplina lombarda che non a caso distingue prima tra tirocini extracurricolari e curricolari, li definisce, passa a determinare una base normativa comune e, infine, differenzia e specifica con elementi di dettaglio.

Seguendo questo schema non sono poche le novità che emergono da una lettura attenta del provvedimento. La prima, immediatamente evidente, riguarda i tirocini formativi e di orientamento. Si precisa che essi hanno come destinatari giovani usciti dal circuito di studio da non più di 12 mesi. Regione Lombardia, però, non si è limitata a questo unico requisito, ma specifica che i soggetti interessati sono «inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto». Una simile precisazione per certi aspetti

pare pleonastica e forse rischia di creare confusione tra tirocini formativi e di orientamento e tirocini per l'inserimento e reinserimento lavorativo che vengono disciplinati subito dopo in maniera pressoché analoga. Colpisce in ambedue i casi la possibilità di attivare tirocini anche nei confronti di persone occupate part-time. L'idea del Legislatore lombardo è quella di lasciare aperta la possibilità per un lavoratore a tempo ridotto di avere contemporaneamente in atto un'esperienza di tirocinio sia formativo e di orientamento sia di inserimento/reinserimento. È difficile esprimere un giudizio a priori sul valore di questa previsione, per ora, non avendo alcun dato alla mano, si può solo far emergere la distanza sul punto rispetto alle Linee-guida condivise a livello nazionale.

Per quanto riguarda la definizione delle tipologie di tirocini risulta interessante quanto esplicitato a livello di tirocini estivi di orientamento. Onde evitare confusione con i tirocini curricolari il provvedimento lombardo sottolinea come i primi «non sono direttamente riconducibili al piano di studi e non concorrono al completamento degli obiettivi da questi previsti».

Passando alla lettura della disciplina comune emerge quanto previsto nel caso in cui il soggetto ospitante sia una impresa multilocalizzata. In primo luogo, la normativa lombarda riafferma quanto contenuto nelle Linee-guida per cui in caso di realtà con più sedi sul territorio nazionale occorre fare riferimento alla normativa in materia di tirocini della Regione dove lo stage si realizza. Secondariamente, però, questa limitazione viene smorzata riconoscendo la facoltà per le aziende multilocalizzate di attuare quanto previsto dal comma 5-ter dell'articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013: possibilità di far riferimento alla disciplina in materia di tirocini della Regione ove è sita la sede legale e di accentrare le comunicazioni obbligatorie. Saranno quindi le imprese a decidere se optare per l'una o l'altra ipotesi.

Nel disporre limiti all'attivazione di tirocini la regolamentazione lombarda pone dei vincoli piuttosto severi provando a impedire, in tal modo, che lo stage diventi un *escamotage* per avere a disposizione "manodopera a basso costo". In questa luce possono essere letti i divieti nell'utilizzare tirocinanti per sostituire lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco di attività, lavoratori malati, in maternità, in ferie o infortunati o per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione. La lotta contro un uso distorto dei tirocini risulta anche dal divieto di poter

attivare uno stage con persone che hanno già avuto un rapporto di lavoro o altre forme di collaborazione con il soggetto ospitante.

Da un punto di vista dei limiti numerici, la normativa lombarda innova rispetto alle Linee-guida. La base di computo sono le risorse umane presenti nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio. Il concetto di "risorse umane" è piuttosto ampio e non coincide solo con il personale con contratto a tempo indeterminato, ma coinvolge tra gli altri anche gli assunti a tempo determinato e i collaboratori occasionali entrambi con contratti superiori ai 12 mesi. In tal modo si allarga la base di computo.

Ultimo aspetto, rientrante nella disciplina comune, da rilevare, riguarda l'indennità di partecipazione. La normativa lombarda prevede per i tirocini formativi e di orientamento e quelli di inserimento e reinserimento un importo non inferiore ai 400 euro mensili. Tale "minimo tabellare" può essere ridotto a 300 euro nel caso in cui l'impresa decida di erogare i buoni pasto o il servizio mensa. L'importo di 300 euro può essere corrisposto anche nel caso in cui il tirocinante svolga la sua attività per non più di quattro ore al giorno. Come si può vedere con questa previsione la Lombardia imita contemporaneamente quanto fatto dalle altre due Regioni con lei confinanti: il Veneto e il Piemonte, contemplando ambedue le ipotesi da queste previste. Sempre in tema di indennità di partecipazione suscita perplessità quanto stabilito nel caso in cui il soggetto ospitante sia una Pubblica Amministrazione. La normativa lombarda, dopo aver ripreso alla lettera quanto previsto dalla Legge Fornero in materia, precisa che l'importo forfettario deve essere almeno di 300 euro mensili. Così facendo viene introdotta una disparità di trattamento tra tirocinanti che svolgono uno stage in una realtà pubblica e quelli che lo svolgono in un'attività privata. L'unica *ratio* possibile per una simile decisione è forse la consapevolezza della scarsità di risorse disponibili da parte dell'attore pubblico per attivare tirocini.

Se si passa al vaglio la disciplina specifica per le altre tipologie di tirocinio emergono, in primo luogo, i margini di maggior flessibilità riconosciuti per gli stage a favore di soggetti disabili o svantaggiati. In questo caso, per quanto riguarda l'indennità di partecipazione si prevede che, per garantire le finalità di inclusione, la convenzione di tirocinio e il progetto formativo individuale assumano «le determinazioni in merito [...] tenendo conto per i soggetti disabili, della valutazione delle capacità e abilità residue del tirocinante espressa dal Comitato Tecnico

Provinciale». Dietro una simile espressione un po' fumosa sembra esserci la possibilità di derogare al minimo di 400 euro fissato a livello generale. Elementi specifici vengono stabiliti anche per quanto riguarda i tirocini estivi e di orientamento. In questo caso i soggetti attuatori possono attivare più esperienze di stage con il medesimo tirocinante e non sussistono i vincoli numerici previsti per le altre tipologie di tirocinio. Se la prima previsione è comprensibile, la seconda apre a qualche dubbio in più. Il rischio, infatti, potrebbe essere quello di un'improvvisa esplosione di questi stage non più soggetti ad alcun limite. Poco chiara è anche la parte relativa all'indennità di partecipazione. Il testo normativo riprende a grandi linee quanto specificato per i soggetti disabili stabilendo che saranno la convenzione di tirocinio e il progetto formativo individuale ad assumere «le determinazioni in merito all'indennità di partecipazione». Questo lascia intendere che un'indennità deve comunque essere corrisposta al tirocinante. L'importo, invece, è rimesso alle parti coinvolte nel progetto di stage.

La parte relativa ai tirocini curriculari segue per molti aspetti quanto stabilito per i tirocini estivi. Anche in questo caso è possibile reiterare l'esperienza di stage con il medesimo tirocinante e non valgono le limitazioni numeriche. I dubbi e le perplessità dunque sono le medesime di prima. Ulteriori novità riguardano le comunicazioni obbligatorie che non devono essere più effettuate e il rapporto tra tutor e tirocinanti che sale da 1 a 3 a 1 a 5. Per quanto riguarda l'indennità di partecipazione la normativa lombarda è sul punto leggermente diversa rispetto a quanto definito per i soggetti disabili e i tirocini estivi. Qui, infatti, si precisa che la convenzione e il progetto formativo «definiscono l'eventuale indennità di partecipazione». Appare più chiaro dunque che per le altre due tipologie il pagamento del tirocinante è dovuto, mentre in questo caso no. Tuttavia non è nemmeno vietato.

Dopo una lunga parentesi contenente la normativa di dettaglio per i tirocini differenti rispetto a quelli formativi e di orientamento e di inserimento/reinserimento lavorativo la disciplina lombarda tocca il tema del monitoraggio, dei controlli e delle sanzioni. Sorprende, di questa parte, l'assoluta genericità delle previsioni. Sarebbe invece assai utile per la Regione con il maggior numero di tirocini in Italia avere un quadro completo della situazione. Quadro che è possibile solo attraverso una capillare opera di monitoraggio che a sua volta permette di comprendere la bontà o meno delle decisioni prese a livello politico.

Un giudizio complessivo sulla normativa di Regione Lombardia è necessariamente articolato. Il regolamento contiene sicuramente degli elementi di interesse e una impostazione a 360° sulla questione tirocini. Tuttavia non mancano passaggi che forse meriterebbero una maggiore attenzione e chiarificazione.

Stage e percentuali di stabilizzazione: il caso della Regione Marche

di Matteo Monetti

Attraverso la delibera di Giunta regionale n. 1134 del 29 luglio 2013, pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 68 in data 26 agosto, la Regione Marche ha recepito le Linee-guida in materia di tirocini, definite ai sensi dell'articolo 1, commi 34-36, della legge n. 92/2012.

La deliberazione del 29 luglio, che finalmente dota la Regione Marche di una disciplina organica sui tirocini, si compone di quattro allegati: il primo riguardante i principi e criteri applicativi; il secondo, i modelli standard per la convenzione di tirocinio; il terzo il progetto formativo; il quarto l'attestazione dei risultati.

Tale normativa pur inserendosi nel solco tracciato dalle Linee-guida delineate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, apporta alcune innovazioni.

Le differenze rispetto alle Linee-guida riguardano la sospensione della prestazione per maternità, malattia lunga, infortunio, la misura dell'indennità di partecipazione, l'attestazione dei risultati e la durata; si rinviene, inoltre, l'innovativa previsione di una clausola di stabilizzazione dei tirocinanti.

Nel dettaglio, si prevede che la sospensione del tirocinio per maternità, malattia lunga, infortunio potrà essere pari ad un quarto (e non un terzo) della durata prestabilita; l'indennità di partecipazione è fissata a 350 euro lordi mensili (anziché 300) e, ai fini della registrazione dell'esperienza di tirocinio, e quindi dell'attestazione dei risultati, il tirocinante dovrà avere

partecipato almeno al 75% del monte ore previsto dal progetto formativo (invece che il 70% previsto dalle Linee-guida).

La deliberazione si discosta dalle Linee-guida anche in tema di durata del tirocinio. Infatti, relativamente ai tirocini di inserimento e reinserimento per soggetti disoccupati o inoccupati, la durata massima della prestazione lavorativa è fissata a sei mesi invece che i dodici indicati dalle Linee-guida. Infine, su questo aspetto, occorre segnalare un'altra peculiarità della normativa della Regione Marche. I tirocini di inserimento e reinserimento vengono estesi ai lavoratori che si trovano in cassa integrazione. Tuttavia la deliberazione specifica che questa debba essere a zero ore.

È utile leggere questa disposizione in relazione all'articolo 6 della normativa regionale che al comma n. 6 introduce una novità significativa: la previsione di una percentuale di stabilizzazione dei tirocinanti disoccupati o inoccupati (tirocini di inserimento/reinserimento) al fine di poter procedere a nuove attivazioni con questo istituto.

In particolare diviene obbligatorio per il soggetto ospitante assumere almeno un terzo di tali tirocinanti con un contratto di lavoro di durata almeno pari a quella del tirocinio stesso. La percentuale è calcolata relativamente ad un periodo temporale di ventiquattro mesi.

Se il soggetto ospitante non ottempera a questo obbligo, viene preclusa la possibilità di attivare altri stage per dodici mesi.

Tale disposizione si pone in discontinuità rispetto ai principi dettati dalle Linee-guida e ricorda, seppur parzialmente, le norme relative al contratto di apprendistato. L'introduzione di una norma di questo genere anche per i tirocini, se da un lato può essere potenzialmente positiva per via della maggiore consapevolezza da parte dei soggetti ospitanti nell'avviare percorsi di stage, dall'altro lato rischia di porre un vincolo serrato per l'attivazione dei tirocini di inserimento e reinserimento.

Da questo punto di vista, quindi, detta clausola potrebbe sì disincentivare un utilizzo distorto degli stage a fronte di una disciplina che prevede una percentuale di assunzione. Ma vi è altresì il rischio di scoraggiare l'uso dei tirocini di inserimento e reinserimento, mezzo che può risultare particolarmente utile in una fase storica caratterizzata da alti tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile. Tale tipologia di tirocinio, in quanto rivolta a disoccupati, inoccupati e percettori di ammortizzatori sociali (a questi ultimi è corrisposto solo un eventuale rimborso spese e non l'indennità), è uno strumento di politica attiva che va valorizzato ed

incentivato al fine di consentire a questi soggetti di investire su crescita personale e sviluppo professionale. È chiaro che se il percorso risulterà positivo e proficuo per entrambe le parti, vi sarà un naturale proseguimento della collaborazione tramite una forma contrattuale. Imporre un vincolo di stabilizzazione rischia di ingessare il sistema e di creare un artificio che non porta alcun tipo di beneficio. Infatti la percentuale di assunzione obbligatoria voluta dalla Regione Marche, nonostante sia limitata solo ad una fattispecie di tirocini e sia possibile anche a termine, può risultare come una forzatura all'interno del mercato del lavoro. Si corre il rischio di disincentivare fortemente l'utilizzo di questa misura di politica attiva, limitando le opportunità di accrescimento professionale a tanti disoccupati e lavoratori sospesi, viziando così il sistema.

In aggiunta, rispetto alle Linee-guida viene dimezzata la durata di tirocini di inserimento e reinserimento (da massimo 12 a 6). Una disposizione che sembra non tenere conto della posizione di maggiore svantaggio di chi, disoccupato magari di lunga durata o inoccupato, ha difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro, e che, assieme alla percentuale di stabilizzazione, rischia di limitare seriamente la diffusione di questo strumento.

Naturalmente solo la verifica pratica potrà fornire un riscontro sulla portata di questa disposizione.

Tuttavia sarà necessario evitare distorsioni e abusi, compito affidato alla valorizzazione dei tutor, agli interventi di vigilanza e monitoraggio, ma anche alla responsabilità dei tanti soggetti ospitanti.

Al contrario, contrastare pratiche "scorrette" attraverso vincoli, rischia di alterare il sistema di domanda e offerta e di depotenziare un utile strumento di politica attiva.

In ogni caso si auspica che la normativa in oggetto possa favorire, nel suo complesso, sia la formazione e l'orientamento, sia l'inserimento e reinserimento lavorativo. È solo attraverso l'attivazione di un tirocinio genuino si può tendere a questo obiettivo.

Tirocini in Molise: la legge regionale non basta, mancano indicazioni pratiche per gli operatori

di Roberta Scolastici

Sono passati oltre due mesi dalla *deadline* del 24 luglio, data entro la quale le Regioni avrebbero dovuto recepire le Linee-guida della Conferenza Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 in materia di tirocini formativi e di orientamento. Eppure ancora oggi in Molise manca un quadro regolatorio compiuto e idoneo a delineare con chiarezza la disciplina di riferimento.

La Regione, in una prima fase, sembrava avere formalmente adempiuto all'impegno, con l'emanazione della legge del 29 luglio 2013, n. 13, recante *Disposizioni in materia di tirocini*, ma il provvedimento in realtà si limita a delineare una cornice di principi di carattere generale, i cui contenuti vengono rimessi ad una successiva direttiva attuativa (articolo 7), che sarebbe dovuta essere emanata entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge (1° agosto 2013). Ebbene, ad oggi non è ancora stata approvata alcuna delibera, lasciando di fatto gli operatori privi di regole.

Al di là di dichiarazioni di principio, infatti, la legge di cui sopra non fornisce indicazioni operative in merito ad una serie di questioni essenziali, che vanno dalla durata dei tirocini ai requisiti dei soggetti promotori e soggetti ospitanti, fino alle modalità di attivazione e realizzazione del tirocinio. Alla successiva direttiva attuativa viene rimessa anche la definizione delle funzioni e dei compiti dei referenti e/o tutor, così come l'ammontare dell'indennità di partecipazione. Il provvedimento, in particolare, si limita a disporre che al tirocinante venga corrisposta una "congrua" indennità, anche in forma forfetaria, in

relazione all'ammontare della prestazione svolta, il cui importo andrà specificatamente definito nella direttiva di cui all'articolo 7.

La misura del rimborso, peraltro, assume rilevanza centrale proprio nel territorio molisano, dove prevalgono imprese di piccole e medie dimensioni per le quali l'ammontare dell'indennizzo può assumere carattere determinante ai fini dell'attivazione o meno del tirocinio. Al riguardo si evidenzia che in materia di tirocini estivi, la medesima Regione, se in un primo momento, con deliberazione di Giunta n. 261 del 10 giugno 2013 aveva previsto che l'indennità di partecipazione fosse a carico dell'azienda con un cofinanziamento della Regione stessa, con successiva delibera n. 323 del 5 luglio 2013 ha eliminato l'obbligo di pagamento in capo al soggetto ospitante, riducendolo ad una mera facoltà. Il Molise si è così fatto interamente carico della somma da erogare al tirocinante (400 euro). Al contempo, viene previsto che l'indennità non potrà essere inferiore a 4 euro lorde per ogni ora effettivamente svolta. Stabilendo una correlazione fra compenso e impegno orario richiesto, il tirocinio estivo, in sostanza, viene equiparato ad una vera e propria prestazione lavorativa, indipendentemente dall'apporto formativo erogato e dalle competenze acquisite. La stessa via, con non poche criticità è stata già tracciata da altre Regioni, come il Piemonte con il rischio di legittimare un abuso strutturale dell'istituto, così degradato ad una mera esperienza lavorativa a ore.

Tornando ai tirocini formativi e di orientamento, in un quadro di incertezze come quello delineato, quale azienda si assumerà l'impegno e la responsabilità di ospitare un tirocinante, trasmettendo competenza, esperienza e professionalità? In relazione a quali parametri l'indennità di partecipazione potrà definirsi "congrua"?

È assai probabile che nella Regione, almeno fino alla emanazione della delibera di cui sopra, non verranno attivati tirocini "non curriculari", a danno non solo delle imprese, ma anche e soprattutto dei giovani molisani, per i quali la leva virtuosa dell'alternanza scuola lavoro può dimostrarsi strategica nell'ottica di un futuro percorso professionale.

Piemonte: quando il tirocinio è pagato a ore

di Giulia Tolve

L'analisi della prima normativa regionale adottata in attuazione delle Linee-guida in materia di tirocini – ovvero la deliberazione della Giunta regionale Piemontese n. 74 – 5911 del 3 giugno 2013 – evidenzia alcune criticità di particolare rilievo.

In primo luogo si deve sottolineare come varie disposizioni della legge regionale utilizzino la locuzione “eventuali competenze acquisite dal tirocinante”. Ciò avviene, ad esempio, nel passaggio in cui si descrivono i compiti del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del referente o del tutor aziendale. Questa annotazione non deve sembrare di poco conto e legata ad una semplice scelta terminologica, di redazione del testo, in quanto il rapporto tra l'esperienza di tirocinio e l'acquisizione di competenze o abilità è in realtà la chiave per comprendere il senso stesso del prevedere un simile istituto nel nostro ordinamento.

Il tirocinio è uno strumento che – non costituendo rapporto di lavoro – assolve alla sua naturale funzione quando è realizzato al fine di favorire e promuovere l'“alternanza”, costituendo la leva strategica tra integrazione fra scuola (o formazione) e lavoro.

Pertanto è naturale ed indispensabile che un'esperienza progettata per assolvere a questo scopo comporti l'acquisizione di competenze.

Ciò non solo nella fattispecie del tirocinio formativo e di orientamento, ma anche nel caso del tirocinio estivo o del tirocinio di inserimento lavorativo. Si pensi, a riprova di ciò, che anche quando nel nostro ordinamento era presente un contratto di lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo, la sua definizione normativa ne collegava il contenuto principale alla necessità di prevedere un progetto formativo

individuale, volto all'adeguamento delle competenze possedute dal lavoratore al contesto aziendale in cui faceva ingresso.

A maggior ragione, dunque, tutti i tirocini devono comportare una acquisizione di competenze. Definire in un testo normativo le competenze come "eventuali" è un errore, che veicola un messaggio errato, soprattutto con riferimento all'attuale contesto, caratterizzato da abusi dell'istituto e dall'utilizzo dello stesso al fine di mascherare rapporti di lavoro veri e propri.

La disposizione più incoerente è però indubbiamente quella relativa all'indennità di partecipazione che l'azienda è tenuta a corrispondere al tirocinante.

Se già di per sé il fatto stesso di prevedere un compenso per la "prestazione" ha l'effetto di contribuire ad un degrado del tirocinio a mera "esperienza di lavoro" lo stabilire una correlazione fra tale compenso e l'impegno orario richiesto, come nella normativa piemontese, pare legittimare un possibile abuso strutturale dell'istituto.

Si prevede infatti che la misura dell'indennità possa oscillare tra un minimo di euro 300, in caso di impegno orario fino a 20 ore settimanali, ed un massimo di euro 600, in caso di tirocinio full-time.

È evidente quindi, come lo scambio tra le parti legittimato dalla norma sia retribuzione contro prestazione, addirittura qualificata in termini quantitativi e proprio come per qualsiasi altro contratto di lavoro dipendente. Risulta invece del tutto escluso da questa relazione l'apporto formativo collegato all'esperienza.

Se qualcuno pensa che ciò tuteli il tirocinante, si sbaglia. Una simile previsione non fa altro, in realtà, che tutelare l'azienda.

Assolto l'obbligo di corresponsione dell'indennità, l'azienda potrà utilizzare lo strumento con più tranquillità, sentendosi al riparo da contestazioni e rivendicazioni da parte del tirocinante e da accertamenti da parte degli organi ispettivi.

Infatti, se è vero che la sanzione della trasformazione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato (peraltro assolutamente eccessiva ed inadeguata alla tutela del giovane in "fase" di tirocinio) non viene esplicitamente prevista per l'omissione del compenso, ma per violazioni genericamente legate alla non conformità del tirocinio alla nuova disciplina, è facile ritenere che essa mai verrà applicata dagli organi ispettivi a seguito di inadempimenti legati all'esecuzione del piano formativo.

Al contempo, la normativa prevede che, al fine di assicurare il conseguimento delle finalità proprie dei tirocini a favore di alcune categorie di soggetti particolarmente svantaggiati, la Regione potrà prevedere misure di agevolazione, sostegno o deroghe in materia di corresponsione o di ammontare dell'indennità.

Anche questo passaggio del testo presta il fianco a qualche obiezione ed offre spunti di riflessione. Da un lato, non si dice che le deroghe alle disposizioni sull'indennità possano essere definite per favorire l'attivazione dei tirocini, ma per favorire il perseguimento delle finalità cui essi sono volti. Ciò costituisce quindi l'ammissione del fatto che il prevedere un compenso stravolge la relazione tra il tirocinante e l'azienda, che diventa quindi "datore di lavoro", e cela la preoccupazione di evitare che ciò accada con riferimento a queste particolari categorie di soggetti deboli.

Dall'altro, la previsione della possibilità di deroga è incoerente nel momento in cui include fra i soggetti i disabili ex legge n. 68/1999.

Non si dimentichi, infatti, che le aziende sono obbligate dalla legge all'inserimento di una quota di lavoratori disabili e pertanto l'obbligo di corrispondere il compenso non sarebbe tale da disincentivare il ricorso all'istituto del tirocinio.

Nei confronti di questi lavoratori, infatti, l'esperienza di tirocinio è molto spesso strumentale alla successiva assunzione. Per tale motivo la decisione di prevedere una deroga proprio nei loro confronti non sembra essere sorretta da un disegno logico.

Certo per comprendere la portata di questa disciplina nel mercato del lavoro non resta che aspettare e verificare l'impatto che avrà sul comportamento degli operatori e sulle dinamiche di ricorso all'istituto.

In Puglia una legge incompleta in materia di tirocini

di Annalisa Difronzo

Il termine posto dalle Linee-guida della Conferenza Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 per il loro recepimento da parte delle Regioni è scaduto il 24 luglio 2013. In Puglia, la legge regionale n. 23, recante *Norme in materia di percorsi formativi diretti all'orientamento e all'inserimento nel mercato del lavoro*, è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 109 supplemento, in data 7 agosto 2013, con un leggero ritardo, quindi, rispetto alla data di scadenza prevista.

La legge, dichiarata urgente, è entrata in vigore il giorno stesso della pubblicazione, ma per la definizione delle modalità di attuazione del tirocinio rimanda ad un successivo regolamento della Giunta regionale, da adottare entro 60 giorni. Sono invece operanti, sin da subito, le disposizioni relative ai limiti di durata del tirocinio, all'impegno orario e al diritto all'indennità di partecipazione.

Per gli ulteriori aspetti, fino alla entrata in vigore del regolamento della Giunta regionale, continueranno ad applicarsi, secondo quanto disposto dalla stessa legge regionale, le disposizioni contenute nel regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, emanato con decreto del ministero del lavoro 25 marzo 1998, n. 142, in quanto compatibili.

È bene ricordare che la sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012 ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 11 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, travolgendo anche la disciplina di cui all'articolo 18, legge 24 giugno 1997, n. 196, e del relativo regolamento di attuazione.

Dunque, la legge regionale pugliese di attuazione delle Linee-guida della Conferenza Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 rimanda ad una legge di dubbia costituzionalità.

Alla data del 7 ottobre 2013 la Giunta regionale pugliese non ha emanato alcun regolamento, pertanto in Puglia, al momento, non esiste alcuna normativa riguardante gli obblighi del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante; non sono specificate le caratteristiche ed i compiti del tutor responsabile didattico-organizzativo e del tutor aziendale; non sono disciplinati i contenuti della convenzione e del progetto formativo; non vi è una indicazione sulle modalità di registrazione del tirocinio nel libretto formativo del cittadino con riguardo alla attestazione dei risultati conseguiti e alla certificazione delle competenze acquisite; non sono previste modalità di informazione, controllo e monitoraggio attraverso cui le Province possano garantire, per il tramite dei centri per l'impiego, il corretto utilizzo dei tirocini. La legge regionale pugliese ha però previsto un impegno orario per il tirocinante che non può superare le 30 ore settimanali ed, in merito alla durata del tirocinio, ha stabilito che essa sarà definita sulla base delle competenze da acquisire e degli obiettivi formativi individuati nel progetto. A ciò aggiunge che, in ogni caso, la durata non può essere superiore a sei mesi, prorogabili per non più di trenta giorni; il termine è elevato a dodici mesi, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori dodici mesi, nel caso in cui il tirocinio sia diretto a favore di soggetti disabili (ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, a persone svantaggiate, ai sensi della legge 8 novembre 1991, n. 381) nonché a immigrati, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

È questo un punto particolarmente controverso della normativa pugliese in quanto non vi è un chiaro collegamento tra tipologie di tirocinio e relativa durata. In via generale si prevede che uno stage possa essere di sei mesi suscettibili di una proroga ulteriore pari a trenta giorni. Una deroga di altri dodici mesi estendibili di altri dodici è concessa solo per determinate categorie di tirocinanti. È evidente quindi la distanza di questa previsione con le Linee-guida dello scorso 24 gennaio. I tirocini formativi e di orientamento, infatti, vengono "allungati" di un mese; quelli di inserimento e reinserimento "accorciati" di cinque/sei mesi, infine, l'opzione "ventiquattro mesi" viene resa valida non solo per i disabili ma anche, in generale, per gli altri soggetti svantaggiati. Le ricadute di una simile scelta non sono poche. Gli ex studenti hanno un

periodo più lungo di stage mentre coloro che si trovano in una situazione di inoccupazione o disoccupazione si vedono ridotto l'arco temporale di riferimento. Occorrerà monitorare se una tale indicazione da parte del legislatore regionale avrà un effetto positivo o meno nel mercato del lavoro locale.

Inoltre, per l'attività svolta nel corso del tirocinio, il tirocinante percepirà, secondo quanto definito dalla legge in commento, un'indennità forfettaria di partecipazione non inferiore a 450 euro mensili lordi; tuttavia, tale indennità non spetterà al tirocinante che risulterà percettore di una forma di sostegno al reddito, ivi compresi gli ammortizzatori sociali in deroga.

Positiva è senza dubbio la previsione di incentivi alla assunzione: la Regione Puglia, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione e dei finanziamenti europei, ha infatti programmato forme di incentivo in favore dei soggetti ospitanti che, al termine del tirocinio, assumano il tirocinante con contratto a tempo indeterminato, anche nella forma dell'apprendistato. È prevista però la perdita dell'incentivo nel caso di mancato rispetto della legge regionale da parte del soggetto ospitante e resta comunque ferma la sanzione prevista della legge 28 giugno 2012 n. 92 in caso di mancata corresponsione dell'indennità stabilita dalla legge regionale: una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 ad un massimo di 6.000 euro.

In conclusione, occorre sottolineare il conflitto tra il comma 5 dell'articolo 1 della legge regionale pugliese sugli stage e quanto contenuto all'articolo 2, comma 5-ter del decreto-legge n. 76/2013 convertito con modificazioni dalla legge n. 99/2013. La normativa della Puglia afferma in modo perentorio che «sono assoggettati alla disciplina contenuta nella presente legge [regionale] i tirocini svolti nel territorio della Regione Puglia, ancorché promossi da soggetti che hanno sede in altre regioni». Il conflitto con la possibilità di accentramento concessa dal pacchetto lavoro varato dal Governo Letta è evidente. Il nodo da sciogliere è duplice: sia a livello di potestà legislativa – quale normativa prevale? – sia di ordine pratico – cosa devono fare concretamente le aziende onde evitare sanzioni? A ben vedere, quindi, non si tratta solo di una questione squisitamente giuridica di rapporto tra le fonti, ma anche di un aspetto delicato che, se non risolto, rischia di rendere ancora più complessa l'attivazione di tirocini. A questo occorre aggiungere quanto

evidenziato in precedenza: una legge regionale, quella pugliese, incompleta che rinvia a norme di dubbia costituzionalità.

I tirocini in Sicilia dopo il recepimento (parziale) delle Linee-guida

di Lilli Casano

Nel 2012 il tasso di disoccupazione giovanile (classe d'età 15-24) in Sicilia superava il 51%, situazione ulteriormente aggravatasi nel corso del 2013, segno della prosecuzione di un trend di crescita ormai inarrestabile dal 2007. Di fronte al carattere emergenziale del fenomeno, ci si aspetterebbe uno spiegamento di forze e di strumenti straordinari per facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, oltre che una svolta culturale in direzione di una maggiore responsabilizzazione delle istituzioni e delle parti sociali e di una maggiore cooperazione tra queste forze.

Non si può sicuramente affermare che l'intervento in materia di tirocini vada in questa direzione.

Il dibattito sulla necessità di un intervento sostanziale sulla disciplina dei tirocini è aperto da tempo, nella ricerca di soluzioni per contrastare il circolo vizioso tra disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, scarsità delle opportunità occupazionali e precarietà, che domina la condizione sul mercato del lavoro dei giovani siciliani. Da un lato, l'alta diffusione di esperienze di tirocinio ⁽¹⁾ e la bassa percentuale di assunzioni al termine dell'esperienza ⁽²⁾ denunciano un utilizzo del

⁽¹⁾ Secondo l'indagine Unioncamere – Ministero del lavoro, Sistema informativo Excelsior, *Formazione continua, tirocini e stage attivati nel 2011, 2012*, la Sicilia è tra le Regioni che nel 2011 hanno ospitato più tirocinanti (30 ogni 1000 dipendenti, a fronte di una media nazionale di 26).

⁽²⁾ Secondo la stessa indagine, solo il 7% dei tirocinanti siciliani è stato assunto dalle imprese dopo il tirocinio, a fronte di una media nazionale del 10%.

tirocinio come sostituto del rapporto di lavoro e rendono necessario un intervento volto a limitare gli abusi; dall'altro, si ritiene necessario valorizzare l'istituto ed incentivarne un uso corretto, individuando comunque nel tirocinio un valido strumento di avvicinamento dei giovani alle imprese. A questo scopo, ad esempio, il Piano straordinario per il lavoro in Sicilia ⁽³⁾ destina al finanziamento ed all'incentivazione all'utilizzo di questo strumento da parte delle imprese ben 33 milioni di euro.

Che si punti con tanta enfasi su canali di inserimento poco impegnativi per le imprese – come appunto il tirocinio – anziché investire su una adeguata promozione di strumenti più impegnativi (ad esempio l'apprendistato) può essere comprensibile in una Regione, come la Sicilia, con un tessuto produttivo debole ed una rete di istituzioni educative impreparate ad accogliere questa sfida. Che si riponga tanta fiducia nella possibilità che una strategia di promozione dei tirocini possa effettivamente contribuire all'aumento delle occasioni di lavoro sull'isola e, dunque, si riveli vincente nel medio-lungo periodo, a fronte del bassissimo tasso di assunzioni post tirocinio registrato negli anni, appare invece discutibile. Difficilmente, infatti, queste esperienze, sempre più spesso assimilate a prestazioni di lavoro sottopagate, nel migliore dei casi incentivate e sussidiate in maniera robusta (con il rischio di suggerire atteggiamenti predatori), saranno in grado di incidere realmente sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulla produttività delle aziende, contribuendo all'aumento ed alla differenziazione delle opportunità esistenti.

Tuttavia, tra il silenzio generale sull'apprendistato e le proteste corali che hanno riguardato il riordino della formazione professionale sull'isola (riconducibili, però, non alla volontà di ri-qualificare il sistema per offrire ai giovani migliori opportunità, ma al disperato tentativo di salvarlo per garantire ai lavoratori degli enti di formazione il posto di lavoro), il tema dei tirocini ha conquistato ampio spazio nell'agenda delle rivendicazioni giovanili e dei movimenti sindacali. Il dibattito si è acceso, nel corso del 2012, anche a seguito di iniziative di protesta organizzate dalla CGIL, che hanno portato ad un disegno di legge di iniziativa popolare, sottoscritto da 12000 cittadini.

⁽³⁾ D.G.r. n. 215 del 21 giugno 2012, allegato A (*Piano straordinario per il lavoro in Sicilia. Opportunità Giovani*).

Il recepimento delle Linee-guida sui tirocini si inserisce in questo contesto.

Dopo molte polemiche, sollevate soprattutto da alcuni esponenti del Partito Democratico e dalla CGIL Sicilia, legate al ritardo nel recepimento delle Linee-guida (previsto entro il 24 luglio), la Giunta regionale ha deliberato in materia, recependo con la delibera della Giunta regionale n. 269 del 23 luglio 2013 l'Accordo del 24 gennaio 2013.

Un recepimento *in extremis* e puramente rituale, considerato che l'indicazione delle nuove regole applicabili ai tirocini è demandata ad una direttiva del Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative, emanata il 25 luglio 2013.

Al provvedimento e all'operato della Giunta sono state mosse severe accuse di pressapochismo; le ultime ore precedenti la scadenza del 24 luglio sono state animate da critiche relative alla inadeguatezza dell'azione del governo siciliano provenienti da più fronti. Più correttamente, è stata criticata la *mancata* azione della Giunta, che si è sottratta all'approvazione di un organico progetto di legge sull'istituto, scelta ricondotta dai detrattori ad una sottovalutazione dell'importanza del tema, aggravata dalla sordità nei confronti degli appelli provenienti dalle parti sociali e dalla società civile. Il 30 maggio 2013, peraltro, una riformulazione del disegno di legge di iniziativa popolare promosso dalla CGIL era stata presentata all'assemblea regionale dalla deputata del PD Mariella Maggio, ed è ancora pendente. Si è persa, dunque, l'occasione di approvare, in sede di recepimento delle Linee-guida, un disegno di legge già depositato, che secondo gli estensori sarebbe stato frenato da lobby imprenditoriali, le stesse che avrebbero chiesto e ottenuto, solo due mesi prima con la legge n. 9/2013, il raddoppio dei limiti numerici per i tirocinanti.

Per andare oltre la ricostruzione giornalistica delle posizioni dichiarate e presunte, e guardare ai fatti, è necessario entrare nel merito delle disposizioni dettate nella direttiva del 25 luglio e della loro aderenza alle Linee-guida, richiamando i provvedimenti in materia di tirocini precedentemente adottati in Sicilia per comprendere l'evoluzione della normativa e le scelte operate.

La direttiva assessoriale del 25 luglio definisce una disciplina in parte in linea con quanto previsto dalle Linee-guida (ricalcandone anzi in maniera a tratti pedissequa i contenuti), ma se ne discosta per aspetti significativi.

Il tirocinio è definito «*intervento* in seno al quale è prevista un'attività formativa, che non costituisce rapporto di lavoro ed è finalizzata a favorire l'acquisizione di competenze mediante una concreta esperienza lavorativa», con un'accezione limitativa rispetto a quella delle Linee-guida, che sottolinea anche la valenza dell'esperienza di tirocinio sul piano dell'orientamento professionale, ma soprattutto ne valorizza la dimensione del *placement*, definendolo come strumento in grado di favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo, con ciò assumendo tra le finalità del tirocinio – accanto allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze – anche l'inserimento lavorativo, coerentemente con la sua collocazione all'interno delle politiche attive del lavoro (in realtà riconosciuta anche nella direttiva siciliana).

Le tipologie normate e la durata per ciascuna tipologia ricalcano quanto previsto dalle Linee-guida, sebbene all'elenco delle tipologie attivabili sul territorio siciliano la direttiva aggiunga i *tirocini estivi di orientamento*, non rientranti tra le materie oggetto delle Linee-guida, destinati a giovani e adolescenti regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o istituti scolastici superiori, sia che abbiano assolto l'obbligo scolastico sia che siano ancora in obbligo di istruzione e formazione. La direttiva, riprendendo i contenuti della circolare dell'Assessorato del lavoro, della previdenza sociale, della formazione professionale e dell'immigrazione, n. 46 del 2004, prevede che questi tirocini siano attivabili esclusivamente *nel periodo estivo di sospensione dell'attività scolastica* e che possano avere una durata massima pari a tre mesi: differentemente da quanto previsto in altre Regioni, possono essere coinvolti anche adolescenti che non abbiano ancora assolto l'obbligo scolastico. Solleva qualche perplessità la mancanza di indicazioni specifiche rispetto alla applicabilità o meno di tutte le disposizioni dalle Linee-guida anche a questi tirocini, con particolare riferimento alla corresponsione di una indennità. Altre Regioni (vedi ad esempio la Regione Liguria, con la delibera della Giunta regionale n. 1052 del 5 agosto 2013), pur inserendo i tirocini estivi tra le tipologie di oggetto delle nuove disposizioni, hanno esplicitamente escluso l'applicabilità, in questo caso, di un obbligo legato alla corresponsione di una indennità. Un dubbio potrebbe sorgere, pertanto, se nel caso della direttiva siciliana si tratti di una svista o se l'intenzione sia estendere l'obbligo di indennità anche ai tirocini estivi.

In relazione alla durata massima dei tirocini ed al diritto alla sospensione del tirocinio per malattia, infortunio e maternità, la direttiva recepisce senza variazioni i contenuti delle Linee-guida.

Per quanto riguarda i soggetti promotori, sono inclusi tutti i soggetti indicati dalle Linee-guida, fatta eccezione per i centri pubblici di formazione e/o orientamento, i centri a partecipazione pubblica di formazione professionale e le istituzioni formative private non aventi scopo di lucro autorizzate dalle Regioni, precedentemente peraltro ricompresi nell'elenco dei soggetti promotori della circolare n. 22/2002, annullata dalla direttiva. Escludendo, in questo caso, che possa trattarsi di una svista, l'intenzione è dunque non consentire agli enti di formazione professionale accreditati o in regime di convenzione con la Regione la promozione di tirocini formativi e di orientamento. Considerate le recenti vicende che hanno interessato il mondo della formazione professionale siciliana, con la chiusura di molti enti per via di irregolarità contributive e nella gestione dei finanziamenti pubblici, questa delegittimazione potrebbe non stupire, ma rappresenta un grave segnale di frammentazione e disorganicità del sistema regionale della formazione professionale.

Nel caso in cui l'esclusione degli enti di formazione dalla lista dei soggetti promotori rappresentasse un tentativo di assicurare qualità alle esperienze di tirocinio ed evitare abusi (lasciando da parte la gravità di questa delegittimazione degli enti, che dovrebbero essere strategici per risolvere i problemi occupazionali, soprattutto dei giovani), la strategia adottata apparirebbe comunque poco incisiva, considerato che nulla cambia, invece, sul piano dei limiti all'utilizzo di tirocinanti per coprire stabilmente funzioni aziendali (magari, negli stessi enti di formazione, in veste di soggetti ospitanti).

La direttiva precisa, a tal riguardo, che ogni soggetto promotore non può attivare più di un tirocinio nei confronti dello stesso tirocinante con lo stesso o analogo progetto formativo, lasciando intendere che sia possibile, al contrario, promuovere più di un tirocinio per lo stesso soggetto, in presenza di progetti formativi differenti. Parallelamente, si prevede l'impossibilità, per un soggetto ospitante, di ospitare lo stesso tirocinante per più di una volta, fatta salva la possibilità di proroga del tirocinio all'interno dei limiti temporali stabiliti, ma permane la possibilità di ospitare più tirocini relativi ad uno stesso profilo professionale. L'impossibilità, dunque, di far svolgere ad un giovane due o più tirocini

promossi dallo stesso soggetto, o più tirocini all'interno della stessa azienda, rappresentano gli unici argini al perpetrarsi della nota anomalia per cui i giovani (in particolar modo i giovani siciliani) sperimentano una successione scomposta di tirocini prima di accedere ad un vero lavoro. Coerentemente con quanto disposto dalle Linee-guida, rimane possibile, infatti, per un giovane svolgere un numero infinito di tirocini, purché promossi da diversi soggetti ed in diverse aziende. Allo stesso modo potrà continuare ad essere attuata la prassi – comune in aziende con volumi di attività instabili e in grado di tollerare bassi livelli di produttività su determinate posizioni – di coprire *permanentemente* determinati profili professionali con il ricorso a tirocinanti in successione, considerata l'assenza di limiti all'ospitare più tirocini per lo stesso profilo professionale.

Non risultano recepite invece le disposizioni delle Linee-guida riguardanti i limiti numerici. La direttiva richiama, infatti, quanto stabilito dall'articolo 68 della legge regionale n. 9/2013, il quale prevede che il numero dei tirocinanti che *i datori di lavoro* possono ospitare contemporaneamente sia pari a 2, per i datori di lavoro con non più di 5 dipendenti, a tempo indeterminato e/o determinato; 4, per i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 6 e 20, a tempo indeterminato e/o determinato; il 20% dei dipendenti, per i datori di lavoro con 21 o più dipendenti a tempo indeterminato e/o determinato. L'articolo 68 della legge regionale n. 9/2013 ha modificato il comma 2 dell'articolo 51 della legge regionale n. 2/2002, raddoppiando i limiti numerici lì previsti. Tuttavia, come già sottolineato da Vitale ⁽⁴⁾, non si tratta di un regime di favore rispetto a quello stabilito nelle Linee-guida, che solo apparentemente fissano limiti inferiori, in quanto il riferimento è alle *unità operative* e non al *datore di lavoro*, come nella legge regionale n. 9/2013. L'accusa mossa da una parte del movimento sindacale alla Giunta regionale, di voler consentire alle aziende un ampliamento delle possibilità di ricorso al tirocinio non sembra, d'altra parte, legata al raffronto con le disposizioni delle Linee Guide, ma al confronto con i vincoli presenti nella precedente normativa regionale. A prescindere, cioè, da quanto ciò possa tradursi in una *sostanziale* differenziazione tra le possibilità di ricorso al tirocinio in Sicilia e nelle altre Regioni che hanno recepito le indicazioni delle Linee-guida (stante il riferimento, nel

⁽⁴⁾ A. Vitale, *I tirocini formativi in Sicilia*, in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 21.

primo caso, ai datori di lavoro, nel secondo alle unità), la volontà di promuovere la diffusione dello strumento è evidente. Non sembra invece motivata alcuna incertezza rispetto alla disciplina applicabile, anche in presenza di tale difformità tra legge regionale e previsioni delle Linee-guida: considerato che queste ultime rimettono alle Regioni la determinazione dei limiti numerici, fissando dei limiti solo nelle more della loro definizione, non dovrebbero esserci dubbi sull'applicabilità dei nuovi limiti previsti dalla legge regionale.

Di particolare interesse appaiono le previsioni della direttiva riguardanti le modalità di attuazione ed i contenuti formativi dell'esperienza di tirocinio. In linea con il quadro nazionale, si fa riferimento alla necessità che sia stipulata una convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante; è previsto, poi, che le modalità attuative del tirocinio vengano stabilite in uno specifico progetto formativo, sottoscritto da tirocinante e datore di lavoro del soggetto ospitante, non da tutti e tre i soggetti coinvolti nel processo (con esclusione, cioè, del soggetto promotore), e non c'è alcun riferimento alla necessità di allegare i singoli progetti formativi alla convenzione. Si prevede, poi, che la convenzione individui, presso il soggetto promotore, un tutor che sarà responsabile *dell'attività didattica* e amministrativa. Al contempo, è prevista la nomina, presso il soggetto ospitante, di un tutor responsabile *dell'attuazione del piano formativo*. Le responsabilità non appaiono, così chiaramente ripartite tra soggetto promotore e soggetto ospitante, in particolare in merito al controllo dell'esecuzione del progetto formativo, poiché la direttiva al contrario delle Linee-guida non fa alcun riferimento alle modalità di coordinamento tra i due soggetti. Se, da un lato, il progetto formativo è stipulato tra tirocinante e soggetto ospitante senza che (apparentemente) il soggetto promotore sia in grado di controllarne i contenuti, a quest'ultimo si assegna poi la *responsabilità didattica* del tirocinio, oltre che amministrativa, responsabilità che sembrerebbe però condivisa con il tutor del soggetto ospitante, che verifica l'attuazione del progetto formativo. Le incertezze relative alle modalità di attuazione proseguono, poi, allorché la direttiva assegna al soggetto promotore il compito di effettuare le comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego, inviando convenzione e progetto formativo. Non si capisce, dunque, perché la direttiva non abbia più semplicemente recepito la procedura indicata dalle Linee-guida, che prevede che soggetto promotore e soggetto ospitante firmino sia la convenzione che il progetto

formativo e che i progetti formativi siano allegati alle convenzioni: l'attuale previsione della direttiva sembra, dunque, non solo sminuire il ruolo del soggetto promotore quale soggetto terzo, garante della qualità dei progetti formativi (oltre che della regolarità dei tirocini dal punto di vista amministrativo), ma soprattutto generare confusione, che si potrebbe tradurre in procedure povere sul piano sostanziale della condivisione e del controllo della qualità e quindi in inutili passaggi burocratici.

Questa sommaria definizione di ruoli e responsabilità si riflette anche sulla individuazione delle caratteristiche dei tutor (tanto di quello del soggetto promotore, quanto di quello del soggetto ospitante), che le Linee-guida disciplinano invece con particolare attenzione, nel tentativo di valorizzare la dimensione formativa collegata all'affiancamento del giovane da parte di esperti.

In particolare le Linee-guida prevedono che il tutor del soggetto promotore collabori alla stesura del progetto formativo ed in generale a tutte le funzioni legate al monitoraggio del percorso, fino alla attestazione dei risultati. Il tutor del soggetto ospitante, invece, sempre per le Linee-guida, deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio e sono previsti limiti al numero di tirocinanti che possono essere seguiti contemporaneamente (fino ad un massimo di tre). Di queste specificazioni non c'è traccia nella direttiva dell'Assessorato.

Nessun riferimento è fatto, inoltre, agli elementi minimi qualificanti il progetto formativo, indicati dalle Linee-guida. Si tratta di un elemento di forte debolezza del sistema, che d'altra parte riflette la scarsa importanza attribuita generalmente, non solo a livello regionale, ma anche a livello nazionale e nella normativa di molti altri Paesi, al contenuto formativo delle esperienze di tirocinio, alle tecniche di progettazione dei percorsi ed alla loro coerenza con le finalità dello strumento.

La direttiva prevede però che il percorso formativo faccia riferimento al Repertorio regionale dei profili professionali e formativi, contestualmente approvato e allegato alla Delibera della giunta del 25 luglio 2013. Si tratta di una importante novità nel panorama siciliano della formazione professionale, in linea con le Linee-guida (che nelle more dell'attuazione di un Repertorio nazionale rimandano ai Repertori regionali) e con l'importanza riconosciuta dal legislatore nazionale e dalle istituzioni comunitarie al collegamento tra esperienze formative e standard professionali. Considerata la recente istituzione appare prematura ogni

considerazione sulla completezza del Repertorio, che per essere realmente funzionale dovrà puntualmente essere arricchito e aggiornato consultando le parti sociali, oltre che confluire, a tempo debito, nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n.13 del 2013.

Per quanto riguarda la certificazione delle competenze sviluppate dai tirocinanti, si prevede che l'esperienza di tirocinio sia *annotata* (corsivo nostro, volto a sottolineare l'a-tecnicità del termine utilizzato, inadeguata a fronte delle recenti disposizioni su validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze) ⁽⁵⁾ sul Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*, del decreto legislativo n. 276/2003, a fronte della partecipazione ad almeno il 70% della durata complessiva del percorso. Preme qui sottolineare, da un lato, il richiamo come sempre rituale al Libretto formativo del cittadino, non ancora attuato e quindi non utilizzabile; dall'altro, il fatto che la direttiva si riferisce qui alla attestazione *della esperienza di tirocinio*, non delle competenze maturate al suo interno.

Questo secondo processo è richiamato da una disposizione successiva, secondo cui «*il centro per l'impiego competente*, sulla base delle valutazioni conclusive del soggetto promotore e del soggetto ospitante, procede alla certificazione delle competenze acquisite in relazione ad una delle qualificazioni inserite nel Repertorio regionale dei profili ed alla registrazione sul libretto formativo», qui lasciando intendere che sul Libretto debbano essere registrate sia l'esperienza (Parte A del Libretto), sia le singole competenze (Parte B) ⁽⁶⁾. Ciò che stupisce è la certa identificazione di un unico soggetto titolato alla certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dei tirocini, appunto i centri per l'impiego pubblici. Da un lato, ciò avviene in una situazione di vuoto legislativo, stante la mancata attuazione, ad oggi, del sistema nazionale di certificazione delle competenze ex decreto legislativo n. 13/2013, che impone alle Regioni, come agli altri enti *titolari*, di individuare i soggetti *titolati* ad erogare i servizi di validazione degli apprendimenti e

⁽⁵⁾ D.lgs. n. 13/2013. Per un commento delle disposizioni del decreto vedi U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013, vol. 6.

⁽⁶⁾ Il riferimento è al modello adottato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 10 ottobre 2005.

certificazione delle competenze. Dall'altro, non può che sembrare "azzardato" l'abbinamento dei due strumenti (Libretto Formativo del Cittadino e centri per l'impiego), stante che il primo non è mai entrato in vigore, ed i secondi non appaiono al momento in grado di svolgere, per lo meno in Sicilia, neanche le operazioni più basilari legate ai servizi per il lavoro. Le Linee-guida prevedono, peraltro, che sia il soggetto promotore, sulla base delle indicazioni del soggetto ospitante, ad attestare le competenze maturate dal tirocinante, mentre alle Regioni si rimette l'individuazione delle procedure di *registrazione*. Per ricondurre a coerenza questo intricatissimo quadro, si dovrebbe dunque supporre che, a prescindere dalla formulazione poco chiara, la direttiva consenta la seguente procedura: 1) il soggetto promotore attesta le competenze maturate dal tirocinante; 2) il centro per l'impiego certifica le competenze e registra sul Libretto formativo. Non si comprende come ciò sia possibile, considerate non solo le capacità operative dei centri per l'impiego, ma anche la "riduzione" del ruolo del soggetto promotore operata dalla direttiva: quest'ultimo, in definitiva, non è chiamato a sottoscrivere i progetti formativi ma sarebbe titolato ad attestarne i risultati, in assenza di un qualsiasi coordinamento con la struttura del soggetto ospitante se non in sede di adempimenti burocratici.

Un veloce riferimento, infine, è d'obbligo, alla questione dell'indennità da corrispondere al tirocinante. Limitandosi a recepire le indicazioni delle Linee-guida senza alcun intervento "migliorativo", la direttiva stabilisce che al tirocinante è corrisposta, da parte del soggetto ospitante, una indennità per la partecipazione al tirocinio non inferiore a 300 euro lordi mensili, previo raggiungimento minimo del 70% mensile del percorso formativo.

Inutile sottolineare che questo è stato l'elemento più criticato della direttiva, poiché il riconoscimento dell'indennità minima è stato ritenuto insufficiente e immotivato, stante lo stanziamento di ingenti risorse per i tirocini, sia all'interno del Piano straordinario per il lavoro in Sicilia del 2012, sia attraverso i provvedimenti nazionali e le risorse appena bandite da Italia Lavoro all'interno del progetto Neet. Fermandoci solo a quest'ultimo, la Sicilia, insieme a Calabria, Campania e Puglia, è tra le Regioni beneficiarie dello stanziamento di 10.000.000 euro a valere sulle risorse P.O.N. *Governance e azioni di sistema e Azioni di sistema 2007-2013*. Attraverso il programma, giovani siciliani di età compresa tra i 24 ed i 35 anni, laureati e disoccupati, potranno accedere ad un tirocinio di

inserimento della durata di sei mesi, beneficiando di una borsa pari a 500 euro per i tirocini in loco e 1.300 euro per i tirocini in mobilità (cioè in altre Regioni). Sarebbe lecito aspettarsi un esercito di precari in moto verso le Regioni più competitive, dove le imprese (comunque in difficoltà) non dovrebbero senza dubbio disdegnare la possibilità di adoperare forza lavoro istruita e adeguatamente motivata da un sostegno economico che supera la media delle retribuzioni in ingresso di molti laureati. Se non fosse che guasti tecnici al sito ClicLavoro, tramite cui avrebbero dovuto essere raccolte le candidature, hanno impedito alla maggior parte degli aspiranti di candidarsi, sollevando l'ennesima ondata di protesta del popolo dei tirocinanti.

Il riferimento alla questione del riconoscimento di una indennità minima è qui brevemente richiamato in conclusione del contributo, nonostante il peso che la questione ha avuto ne legittimasse una trattazione più approfondita, non perché se ne sottovaluti l'importanza, ma proprio per fare emergere come il trattamento economico sia solo uno degli aspetti, e forse non il più rilevante, che si sarebbero dovuti considerare per regolare opportunamente i tirocini.

La disamina fin qui condotta ha fatto emergere una serie di problematiche che, anche senza affrontare il tema della congrua indennità, bastano a far emergere l'inadeguatezza delle misure messe in campo.

Il recepimento delle Linee-guida, oltre che avvenire in tempi ed in modalità diverse nelle varie Regioni, non sta impedendo il persistere di differenze e criticità molto significative su aspetti cruciali, che il caso siciliano mostra chiaramente: dai limiti numerici, alle modalità di redazione del progetto formativo, ai rapporti tra soggetto promotore e soggetto ospitante e, più in generale, al giusto collocamento dei tirocini all'interno della rete istituzionale dei servizi per l'impiego e la formazione. Le debolezze del sistema disegnato dalla direttiva siciliana, in parte scontano incertezze derivanti dalle stesse Linee-guida (sul piano ad esempio del controllo della qualità dei percorsi formativi e delle concrete modalità di certificazione delle competenze); in parte mostrano tutta l'inadeguatezza della scelta di recepire formalmente le Linee-guida attraverso una delibera della Giunta regionale "vuota", per poi passare la definizione concreta delle nuove disposizioni ad una direttiva dell'Assessorato, anziché arrivare preparati alla scadenza con un progetto di legge organico, coerente e condiviso.

Toscana: in anticipo rispetto alle Linee-guida

di Alessandra Innesti

La Regione Toscana, il 24 gennaio 2012, un anno esatto in anticipo rispetto alla sottoscrizione delle Linee-guida sui tirocini previste ai sensi dell'articolo 1, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha approvato la nuova legge in materia di stage. La legge regionale n. 3/2012 rubricata *Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), in materia di tirocini*, ha provveduto ad aggiornare la normativa sui tirocini extracurricolari in linea con quanto precedentemente previsto dal progetto sperimentale della *Carta dei tirocini e stage di qualità nella Regione Toscana*, con l'intenzione di garantire un corretto utilizzo dello strumento come occasione formativa, come espressamente precisato nel preambolo del regolamento di attuazione decreto del Presidente della Giunta regionale n. 11/R del 22 marzo 2012.

La novità principale introdotta dalla legge in commento consiste nell'obbligo, a carico dei soggetti ospitanti, di corrispondere al tirocinante un rimborso spese forfettario di importo non inferiore a 500 euro lordi mensili, come specificato nel regolamento di attuazione. La previsione di un rimborso spese mensile a favore del tirocinante ha rappresentato la vera novità della normativa toscana, normativa sulla quale poi si sono modellate anche le Linee-guida Nazionali e le successive normative regionali di attuazione delle stesse.

L'importo di 500 euro, stabilito dal legislatore regionale come parametro al quale le aziende pubbliche o private dovranno attenersi, risulta superiore all'indennità prevista successivamente dalle Linee-guida ed a

quanto previsto dalla maggior parte delle normative regionali di attuazione delle stesse. Occorre rilevare inoltre che, la normativa, all'articolo 17-sexies, prevede che la Regione possa concedere contributi per la copertura totale o parziale dell'importo forfetario a titolo di rimborso spese corrisposto al tirocinante e la corresponsione dell'indennità da parte dei professionisti ai praticanti per lo svolgimento dei tirocini finalizzati all'accesso alle professioni.

Con riguardo alla durata, la normativa stabilisce che questa sia modulata in ragione delle competenze da acquisire e degli obiettivi di apprendimento fissati nel rispetto del *range* di durata minima e massima definito. Tale norma non lega la durata del tirocinio semplicemente alla tipologia, come fanno invece le Linee-guida, ma la diversifica adattandola agli obiettivi da raggiungere e alle competenze da acquisire durante il percorso formativo.

Un altro elemento sul quale soffermarsi, considerata l'antecedenza della normativa toscana rispetto alle Linee-guida, è rappresentato dalla "responsabilizzazione" degli enti promotori del tirocinio ai quali è riconosciuto il ruolo di garanti della regolarità e qualità dell'esperienza formativa. Conseguentemente, è opportuno sottolineare l'importanza che la legge regionale attribuisce alla figura del tutor, sia quello nominato dal soggetto promotore che svolge una funzione di raccordo tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante per monitorare l'attuazione del progetto formativo, sia quello aziendale che è responsabile dell'inserimento ed affiancamento sul luogo di lavoro del tirocinante per tutta la durata del tirocinio. Il legislatore ha voluto attribuire al tutor un ruolo centrale, onde evitare che eserciti solo una funzione di facciata, anche se, purtroppo, una semplice previsione normativa non potrà impedire in assoluto che ciò accada.

Un altro aspetto da evidenziare è costituito dai limiti all'uso del tirocinio. La normativa toscana stabilisce che un tirocinante non potrà fare più stage nello stesso ambito lavorativo. Tale divieto è però di difficile applicazione, soprattutto nella fase di accesso al mercato del lavoro per i giovani che tentano di entrare in settori lavorativi particolarmente ostici e dove è ormai prassi consolidata fare più stage. Appare invece più lineare la prescrizione che stabilisce che la stessa persona non possa essere ospitata più di una volta presso lo stesso soggetto, per evitare che il limite massimo di durata dello stage venga aggirato inserendo il tirocinante in uffici diversi all'interno della stessa azienda.

Sotto il profilo delle politiche di monitoraggio, giocano un ruolo fondamentale, oltre al tutor, le Province le quali per il tramite dei centri per l'impiego si occupano di garantire il corretto svolgimento del tirocinio mediante attività di informazione e controllo. Da ultimo, il mancato rispetto della convenzione e del progetto formativo, accertato dall'organo di controllo, comporta una sanzione che consiste per il soggetto ospitante nell'impossibilità di attivare tirocini per il periodo di un anno dall'accertamento ed il rimborso delle quote eventualmente corrisposte dalla Regione.

A distanza di oltre un anno dall'approvazione della legge che ha fatto da apripista in materia di tirocini non curriculari, non è chiaro se la normativa abbia sortito gli effetti sperati. Alcune rilevazioni indicano una riduzione del 25% dell'utilizzo dei tirocini e una paralisi del mercato a causa delle nuove regole. Fonti regionali sono invece di segno opposto. È auspicabile, però, che lo strumento normativo in esame non si limiti a ridurre o incrementare i tirocini, ma conduca ad esperienze formative di qualità lontane dalle logiche dei rapporti di lavoro mascherati.

La Provincia autonoma di Trento riforma la legge, ma non approva la delibera

di Isabella Oddo

La Provincia autonoma di Trento ha scelto la via della legge finanziaria per adempiere all'impegno preso in sede di Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano lo scorso 24 gennaio 2013.

Attraverso la legge finanziaria provinciale n. 2014 del 9 agosto 2013, Trento ha modificato la normativa previgente sui tirocini extracurriculari, contenuta nella legge provinciale sul lavoro del 16 giugno 1983 n. 19 all'articolo 4-*bis*, uniformandola alle previsioni delle Linee-guida.

Si tratta tuttavia di un adempimento parziale in quanto necessita di un ulteriore atto e precisamente di una deliberazione della Giunta provinciale che, sentita la commissione provinciale per l'impiego, regolamenti i diversi aspetti pratici.

Rimangono quindi da definire aspetti come l'importo minimo dell'indennità di partecipazione, le modalità di attestazione delle competenze acquisite, i casi e periodi di esclusione dei datori di lavoro dalla attivazione di tirocini in seguito all'accertato abuso, gli schemi tipo di convenzione o progetto formativo, i compiti dettagliati dei tutor.

La Provincia autonoma di Trento aveva già disciplinato i tirocini extracurriculari un anno fa, con la deliberazione della Giunta provinciale n. 1216 del 15 giugno 2012, poi integrata dalla delibera n. 175 del 1° febbraio 2013, che seppur successiva alle Linee-guida, ne prendeva solo atto, sottolineando che «l'adeguamento [...] verrà operato con atti separati».

Anche in questo caso però l'operazione di riforma della legge provinciale del lavoro in materia di tirocini resta incompiuta. Rimane infatti il riferimento all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, ed al relativo decreto di attuazione per quanto non previsto.

Un punto positivo riguarda la previsione che allo stagista non possano essere imposti vincoli produttivi di nessun tipo; questa previsione sembra tuttavia essere mitigata da una disciplina sanzionatoria alquanto benevola che affida un tempo congruo al soggetto ospitante per adempiere a quanto indicato nel progetto individuale, che solo in caso di ulteriore inadempimento, perderà di validità. Una visione diversa rispetto alla Provincia autonoma di Bolzano, che prevede che sia negata la liquidazione del contributo regionale e anche la possibilità di attivare ulteriori inserimenti in tirocinio qualora al termine dello stesso, in assenza di adeguati motivi, non faccia seguito l'assunzione del tirocinante.

Per un quadro completo di valutazione della normativa del Trentino non resta che attendere la disciplina di dettaglio della Provincia autonoma di Trento che a conti fatti, ad oggi, rimane indietro sui tempi di approvazione dell'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013.

Umbria: una regolamentazione apparente

di Francesco Catalfamo

Allo stato attuale, la Regione Umbria non ha ancora approvato una regolamentazione organica in materia di tirocini formativi e di orientamento, risultando inadempiente rispetto al termine di 6 mesi fissato in sede di Conferenza Stato-Regioni per l'attuazione delle Linee-guida adottate il 24 gennaio 2013 ai sensi dell'articolo 1, comma 34 della legge 28 giugno 2012, n. 92 ⁽¹⁾.

Una disciplina completa dell'istituto non è stata fornita neanche dalla deliberazione n. 269 del 10 settembre 2013, sebbene l'articolo 1 abbia ad oggetto proprio i tirocini e nelle stesse premesse venga richiamata anche la legge n. 92/2012. Sostituendo l'articolo 13 della legge regionale n. 69/1981, infatti, il testo si limita ad affermare che la Regione promuove tirocini indirizzati a coloro che hanno assolto gli obblighi di istruzione. Lo stesso articolo 1 definisce tirocinio «qualsiasi esperienza di formazione, anche diversamente denominata, svolta nell'ambito di un contesto lavorativo presso soggetti pubblici o privati che non si configura come rapporto di lavoro», distinguendo tra stage curriculari, previsti all'interno di percorsi formali di istruzione o formazione, ed extracurriculari, qualificati come esperienze di formazione in situazione di lavoro finalizzate all'orientamento delle scelte occupazionali.

Per quel che concerne l'implementazione delle Linee-guida, tuttavia, la legge deliberata dal Consiglio regionale demanda alla Giunta il compito di stabilire criteri e modalità per l'attivazione dei tirocini extracurriculari,

⁽¹⁾ Proprio i limiti della deliberazione promossa dalla Regione Umbria non hanno permesso di stilare un'apposita scheda di commento.

al fine di migliorarne la qualità e di contrastarne l'uso distorto. Dalle notizie filtrate, sembra che la Giunta abbia redatto una bozza di testo che dovrà superare il vaglio delle parti sociali prima di vedere la luce. Al momento non è possibile fare previsioni circa i tempi di approvazione dell'atto.

Ricapitolando, la Regione Umbria è attualmente sprovvista di una disciplina di dettaglio dell'istituto, nonostante la deliberazione n. 269 del 10 settembre scorso sia intervenuta in materia. Si tratta quindi di un intervento parziale e non risolutivo o se, si vuole, di una prima specificazione dei termini che non ha alcun impatto sulla gestione concreta degli stage. Essendo poi la Regione sprovvista di una normativa sui tirocini antecedente le Linee-guida, in attesa di una deliberazione attuativa, l'ipotesi percorribile per procedere all'attivazione è quella di rifarsi alla vecchia legge Treu e al decreto ministeriale n. 142/1998, seguendo le indicazioni fornite dal Ministero sul portale di www.cliclavoro.gov.it.

Le misure della Regione Veneto per favorire un utilizzo di “qualità” del tirocinio

di Isabella Oddo

Anche la Regione Veneto ha approvato, appena in tempo rispetto al termine previsto del 24 luglio, la nuova normativa sui tirocini extracurricolari, emanando la deliberazione della Giunta regionale n. 1324 del 23 luglio 2013 che rivede la previgente disciplina regionale in materia di tirocini (delibera n. 337 del 6 giugno 2012 ai sensi dell'articolo 41 della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3), al fine di adeguarne i contenuti ai nuovi previsti dalle Linee-guida.

Le disposizioni della Regione Veneto in materia di tirocini sono state pubblicate nel Bollettino Ufficiale della Regione solo dopo più di un mese dall'adozione, e precisamente il 30 agosto 2013, giorno in cui sono entrate in vigore.

Il provvedimento pertanto si applica ai tirocini ed a tutti quegli interventi e misure che, pur non avendo la denominazione di tirocinio, ne posseggono obiettivi e struttura e sono stati attivati dopo il 30 agosto 2013.

Poche le modifiche sostanziali apportate alla precedente disciplina. Sicuramente la novità principale è costituita dall'introduzione dell'*obbligo* di corrispondere un'indennità di partecipazione al tirocinante, in sostituzione della precedente disposizione che prevedeva la mera *facoltà* di corrispondere eventuali facilitazioni come buoni pasto o rimborsi spese.

A tal proposito, l'ammontare dell'indennità minima di partecipazione da corrispondere mensilmente al tirocinante è stata fissata in 400 euro lordi,

che si riducono a 300 euro lordi nel caso in cui siano garantiti buoni pasto o il servizio mensa.

È proprio su questo punto che è nata la spaccatura politica all’interno della Giunta regionale, che ha reso l’iter legislativo travagliato e ha posticipato la pubblicazione della norma, pronta in bozza da mesi.

Un ulteriore punto dibattuto in sede di Commissione consigliare, è stata l’assenza, nel provvedimento, di incentivi all’assunzione degli stagisti.

Modificazioni ritenute dalla Giunta «migliorative e di semplificazione», sono state la previsione della possibilità di erogare l’indennità da parte della Regione stessa o Provincia, nonché dagli enti bilaterali, nell’ambito di specifici programmi o progetti rivolti a favorire l’inclusione di particolari categorie di soggetti.

Per quanto tutta la discussione in sede di Giunta regionale sia ruotata intorno all’ammontare dell’indennità si ritiene che non sia questa la forma migliore per contrastare gli abusi e qualificare un tirocinio come “di qualità”.

Il fatto stesso di prevedere un compenso per la “prestazione” potrebbe avere l’effetto di contribuire ad un deterioramento del tirocinio a mera “esperienza di lavoro”. Ancora, stabilire una riduzione del 50% dell’indennità a fronte di una diminuzione dell’impegno orario (per un orario mensile fino a 80 ore) equivale a stabilire una correlazione fra “retribuzione” e “prestazione”, la quale potrebbe legittimare ancor di più un possibile abuso dell’istituto.

Risulta invece positiva la particolare attenzione riservata al soggetto promotore quale garante dell’esperienza formativa, nei confronti del quale, in caso di gravi violazioni, la Regione adotta i provvedimenti restrittivi previsti dai sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro e della formazione professionale.

Sul punto, tuttavia, preme sottolineare come la Regione non preveda esplicitamente tra i soggetti promotori le agenzie per il lavoro, facendo esclusivo riferimento agli “organismi accreditati” ⁽¹⁾ presso la Regione. Di conseguenza, rimangono fuori dalla possibilità di attivare tirocini in Veneto tutte quelle agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale,

⁽¹⁾ Ai sensi dell’art. 6 due sono le tipologie di organismi accreditati: 1) organismi iscritti nell’elenco regionale degli operatori accreditati ai Servizi per il lavoro (ai sensi della l.r. 13 marzo 2009, n. 3); 2) organismi di formazione professionale accreditati ai sensi della l.r. 9 agosto 2002 n. 19, *Istituzione dell’elenco regionale degli organismi di formazione accreditati*.

iscritte all'apposito albo Ministeriale, ma non accreditate presso la Regione.

Diversamente, un aspetto positivo si coglie nel coinvolgimento degli enti bilaterali nella possibilità di prevedere, nell'ambito di accordi regionali, modalità specifiche di esercizio del tutorato, fermo restando i requisiti e la funzione essenziale del tutor aziendale.

Infine, rappresentano due elementi di contrasto agli abusi, il monitoraggio annuale dell'ente strumentale Veneto Lavoro e la specificazione sul divieto di predisporre progetti formativi che facciano riferimento ad un profilo professionale elementare connotato da compiti generici e ripetitivi.

Parte III
PERCORSI DI LETTURA

Il tirocinio come esperienza formativa della persona: la dimensione pedagogica

di Cristina Casaschi, Mabel Giraldo, Alice Scolari

Introduzione

L'intento del presente contributo sarà quello di evidenziare la valenza pedagogica del tirocinio ⁽¹⁾ come occasione di formazione integrale della persona in situazione, ossia di un agire non in senso astratto, bensì pratico.

Il tirocinio rappresenta un tentativo sia di inversione della *teoria dei due tempi* – che distingue nettamente nella vita dell'uomo un momento da dedicare allo studio e un altro da "sacrificare" al lavoro – sia di superamento del *paradigma separazionista*, tuttora profondamente radicato nella cultura italiana – in base al quale, agli occhi delle famiglie *in primis*, un ragazzo che si iscrive ad un istituto di istruzione e formazione professionale viene considerato un alunno di "serie B", un fallito scolastico che per mancanza di capacità o di impegno deve

⁽¹⁾ Nelle *Linee-guida in materia di tirocini* si enumerano diverse tipologie di tirocinio: tirocini formativi e di orientamento; tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro; tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili (cfr. *Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano*, sul documento recante *Linee-guida in materia di tirocini*, 7; disponibile online: www.cliclavoro.gov.it/Normative/accordo_tirocini_24_gennaio_2013.pdf). In particolare, nel presente contributo si farà riferimento sia al tirocinio curricolare, promosso da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, sia al tirocinio *extra* curricolare, ovvero quei percorsi di formazione, orientamento e inserimento/reinserimento al lavoro.

“ripiegare” sul lavoro anziché imboccare l’ambita via del liceo, lastricata di conoscenza, che conduce ad un futuro professionale, rigorosamente non manuale, considerato di “serie A” ⁽²⁾.

Tale paradigma è sopravvissuto – e per certi versi, soprattutto a livello culturale, continua a sopravvivere – fino alle soglie del novecento perché sembrava sposarsi perfettamente con una concezione elitaria del sapere, di un sapere per pochi esercitato in luoghi specifici (le accademie o le università) divisi dagli altri contesti della quotidianità. Tale prospettiva viene a cadere proprio con l’avvento dell’industrializzazione di massa, del capitalismo taylorista poiché l’agire quotidiano ed esperienziale si fa talmente veloce e frenetico, focalizzato non tanto sul processo che porta al prodotto, quanto al prodotto stesso, che non può fare a meno nell’istantaneità stessa del dover portare a termine un compito, professionale e non solo, dell’ausilio sia della tecnica sia della teoria. Allora, la missione consiste nel tracciare nuove traiettorie epistemologiche e culturali che siano in grado di indagare e “dare ragione” dei cambiamenti avvenuti non solo a livello sociale, politico e lavorativo, ma soprattutto educativo e formativo perché in questo quadro di generale pensiero debole alla riflessione pedagogica viene chiesto un nuovo modello formativo: «la formazione dovrà configurarsi sempre più come laboratorio che come predisposizione ed erogazione di uno stoccaggio di saperi. Questo sta a significare una diversa enfasi alla lettura dei contesti, alle creazioni delle mappe condivise, al monitoraggio dell’intelligenza collettiva piuttosto che alle performance individuali» ⁽³⁾. I temi del formare, dell’apprendere e dell’educare vengono, così, ridefiniti entro nuove reti che sappiano stare al passo con la precarietà e la mutevolezza dei nuovi contesti professionali. Una nube oscura sul futuro di giovani e meno giovani che la scuola e l’università può cercare di fronteggiare attrezzando i propri studenti mediante un percorso di tirocinio grazie al quale esperire sul campo la quotidianità della professione comprendendo quando e come la pratica si colleghi alla teoria.

⁽²⁾ G. Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, 2011; Id., *Pensiero manuale*, Rubbettino, 2006.

⁽³⁾ G. Alessandrini, *La formazione oltre l’aula: apprendimento organizzativo e nuove competenze*, in F. Miggiani (a cura di), *Learning organization. Idee e sistemi per lo sviluppo aziendale nella società della conoscenza*, Guerini e Associati, 1994, 158.

Il tirocinio, infatti, rappresenta «una misura di politica attiva, finalizzata a creare un *contatto diretto* tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne *l'arricchimento del bagaglio di conoscenze*, l'acquisizione di *competenze professionali* e l'inserimento o il reinserimento lavorativo» e «consiste in un periodo di *orientamento al lavoro* e di *formazione in situazione*»⁽⁴⁾. La possibilità di unire scuola e mondo del lavoro, formazione e impresa si avvera nell'esperienza di tirocinio come opportunità, appunto, di "contatto diretto" con il mondo del lavoro e di orientamento per il futuro professionale del giovane grazie ad una formazione "in situazione" finalizzata all'acquisizione di competenze professionali. Non più, quindi, una scuola che "forma" da una parte e un'azienda dove si "lavora" dall'altra, ma l'unione dei due, un formarsi mentre si lavora, con lo sguardo rivolto al futuro. Il raccordo tra scuola e mondo del lavoro è un denominatore comune dei tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale all'interno di percorsi formali di istruzione o di formazione e dei tirocini *extra* curriculari, formativi e di orientamento e di inserimento/reinserimento al lavoro. Le Linee-guida sono, a tal proposito, molto chiare precisando, ad esempio, che i tirocini formativi e di orientamento sono «finalizzati ad *agevolare le scelte professionali e l'occupabilità* dei giovani nel percorso di *transizione tra scuola e lavoro* mediante una *formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro*»⁽⁵⁾. Il tirocinio come forma di apprendimento *dalla pratica, nella pratica e per la pratica*, una circolarità tra bagaglio culturale ed esperienziale di ciascuno, apprendimento in situazione, entrambi finalizzati all'agire futuro, sarà di seguito osservato da tre prospettive diverse, ma tra loro complementari: relazionale, riflessiva ed etica.

1. La dimensione relazionale

Lo spirito del tirocinio, nelle sue fasi progettuale, operativa e riflessiva, si incarna nella pratica di «reali processi di lavoro, prima in osservazione, poi in affiancamento e, infine, in autonomia» grazie a «stimoli (teoretici, scientifici, tecnici, etici, civili, ecc.) adeguati per analizzare questi

⁽⁴⁾ *Linee-guida in materia di tirocini*, 7 [corsivo nostro].

⁽⁵⁾ *Ibidem* [corsivo nostro].

processi nelle tre fasi che si sono indicate» ⁽⁶⁾. Affinché ciò avvenga, è innanzitutto essenziale la predisposizione di un progetto formativo alla cui stesura collaborano tutti e tre i soggetti coinvolti nell'esperienza: il tirocinante, il soggetto promotore e il soggetto ospitante. In particolare, in questo percorso di avvicinamento e progressiva immersione del tirocinante nel «sapere pratico» è fondamentale la figura del tutor d'impresa, il «mastro», il principale interlocutore del tirocinante sul posto di lavoro. Il tutor ha «funzioni di *affiancamento* al tirocinante sul luogo di lavoro» ed è individuato, all'interno dell'azienda, tra i lavoratori «*in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo individuale*» ⁽⁷⁾ (corsi nostri). Si cercherà, di seguito, di comprendere più in profondità in cosa consiste questo «affiancamento» e si tenterà di far luce sull'importanza formativa del tutor come «modello» per il tirocinante.

Bertagna presenta un mastro contemporaneamente «*facilitator, instigator, coach e assessor* (colui che riconosce valore al lavoro dei soggetti)» ⁽⁸⁾. Il tutor dovrebbe essere, innanzitutto, *facilitator* ossia qualcuno che ci assiste, ci aiuta nel raggiungimento di un risultato, ma in modo indiretto e discreto ⁽⁹⁾: una guida preziosa, ma che non si sostituisce al proprio discepolo. Egli dovrebbe anche «istigare» l'apprendente all'azione (*instigator*), spronarlo, allenarlo con l'esercizio e il proprio esempio, consigliarlo dall'esterno mentre agisce, come un allenatore a bordo campo con il giocatore che sta disputando la partita (*coach*). Infine, il tutor ha anche un compito valutativo (*assessor*): è chiamato a «valutare l'esperienza svolta dal tirocinante» ⁽¹⁰⁾, a riconoscere le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite ai fini del rilascio dell'attestazione dell'attività svolta da parte del soggetto promotore.

La relazione interpersonale tra maestro e allievo, pertanto, non viene solamente prescritta dalla norma, bensì il tirocinio, in quanto rapporto

⁽⁶⁾ G. Bertagna (a cura di), *Fare laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, La Scuola, 2012, 53.

⁽⁷⁾ *Linee-guida in materia di tirocini*, cit., 10.

⁽⁸⁾ G. Bertagna, *Fare laboratorio*, cit., 55.

⁽⁹⁾ *Facilitator* è «one that facilitates; especially: one that helps to bring about an outcome (as learning, productivity, or communication) by providing indirect or unobtrusive assistance, guidance, or supervision» (definizione tratta da www.merriam-webster.com/dictionary/facilitator, 14 ottobre 2013).

⁽¹⁰⁾ *Linee-guida in materia di tirocini*, cit., 10.

educativo – e, dunque, frutto di intenzionalità, *logos*, libertà e responsabilità da parte sia dell’educatore sia dell’educando – la contiene come tratto costitutivo imprescindibile.

La reciprocità, essenziale in ogni rapporto educativo, non implica, però, una simmetria tra le parti: è indubbio che tra esperto ed apprendente non ci sia, e mai ci possa essere, uguaglianza. Ciò che deve esserci, invece, affinché l’esperienza di tirocinio possa realmente costituire un’esperienza educativa, è la messa in atto di intenzionalità, *lógos* in libertà e responsabilità non solo da parte del tutor, ma anche dell’allievo. Ed è proprio dall’incontro di due soggetti attivi può scaturire l’educazione: a nulla varrebbe la guida dell’esperto «*facilitator, instigator, coach e assessor*» senza il riconoscimento della giustezza e della bontà delle sue azioni da parte del discepolo ⁽¹⁾.

In tal senso, si avvera un’esperienza educativa in senso pieno, ovvero come *educare* ed *educarsi*. Non un mero addestramento e indottrinamento, ma una via alla concertazione della doppia dimensione dell’educare – quindi far crescere, allevare, prendersi cura dell’educando – e dell’*educere* – ovvero del condurre, del guidare la persona nel suo cammino, una persona che è un reale attore protagonista autonomo capace di rispondere in prima persona agli stimoli provenienti dall’ambiente, dalla cultura, dalla famiglia e dall’educatore stesso. Nella realtà di ogni crescita umana l’educare e l’educere si intersecano in maniera inscindibile ⁽²⁾.

In questa esperienza di *co-pilotaggio* ⁽³⁾ attivo e intenzionalmente, razionalmente, liberamente e responsabilmente accolto sia dal tutor sia dal tirocinante, si impone la consapevolezza di una forma di sapere di altra natura rispetto a quella teorica professata a scuola: un apprendimento non più unidirezionale o trasmissivo, bensì basato sugli schemi d’azione, sul corpo, sull’osservazione di ciò che il maestro “fa” e non semplicemente di quello che “dice” o spiega. Certamente, compito del tutor è quello di «verificare i progressi compiuti dal tirocinante e di *spiegargli le procedure e le tecniche del lavoro in generale*» ⁽⁴⁾; tuttavia, il

⁽¹⁾ G. Bertagna, *Dall’educazione alla pedagogia. Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell’educazione*, La Scuola, 2010, 356-359.

⁽²⁾ *Ivi*, cap. VII.

⁽³⁾ G. Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, cit., 57.

⁽⁴⁾ Documento di lavoro dei servizi della Commissione, *Un quadro di qualità per i tirocini* che accompagna il documento Comunicazione della Commissione al

suo ruolo non si esaurisce nell'illustrazione descrittiva del lavoro, al contrario la supera con uno "spiegare facendo", offrendo cioè all'apprendente un modello da imitare. A sostegno dell'affermazione «io apprendo non soltanto da quel che tu sai, ma anche da quel che tu fai»⁽¹⁵⁾, si pensi alla recente teoria dei neuroni specchio, cellule nervose presenti nella corteccia premotoria ventrale che si attivano sia quando si esegue un determinato atto motorio, sia quando si osserva il medesimo atto compiuto da un altro individuo. Il meccanismo dello specchio neuronale permette di apprendere comportamenti motori osservando gli altri mentre li eseguono. Tale sistema consente anche di intuire, quasi in una sorta di pre-veggenza, comportamenti, emozioni e sentimenti di coloro che osserviamo. Parrebbe, quindi, che «le nostre menti siano state "costruite" dalla storia evolutiva proprio per essere in relazione motoria, sensitiva e sentimentale con gli altri»⁽¹⁶⁾. L'imitazione⁽¹⁷⁾, da parte del tirocinante, dei comportamenti del tutor-modello, non si limita, però, a pura e semplice replica (scimmiettamento) di ciò che fa il maestro. Al contrario, il tutor dovrà valutare la «ri-assunzione in proprio», da parte del discepolo, di quanto osservato, ottenuta esercitando il circuito di esercizio e sapere, puntando all'operatività e alla riflessione in itinere del processo operativo ripetuto. Solo così il tirocinante potrà cogliere il «sapere tacito», quel sapere in azione costitutivo di una competenza professionale matura, che si rivela nell'azione, pur restando logicamente inespresso.

Osservare chi agisce, il tutor, e agire a propria volta permette di aprirsi alla *phrónesis* aristotelica, alla capacità, cioè, di agire bene in una situazione data, tenendo in considerazione il contesto in cui avviene l'azione e i vincoli che da esso derivano. Ben oltre la conoscenza teorica e tecnica, acquisibili anche in un contesto diverso dal luogo della loro reale applicazione (una tradizionale aula di scuola o un laboratorio creato *ad hoc*, ad esempio, in un qualsiasi istituto di istruzione e

Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni *Verso una ripresa forte di occupazione*, Bruxelles, 18 aprile 2012, p. 9 [corsivo nostro]. Il documento è disponibile e consultabile online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0408:FIN:IT:DOC>.

⁽¹⁵⁾ G. Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, cit., 74.

⁽¹⁶⁾ Ivi, 77.

⁽¹⁷⁾ G. Bertagna, *Dall'educazione alla pedagogia*, cit., 71-78, e Id., *Lavoro e formazione dei giovani*, cit., 72-85.

formazione professionale) appare, quindi, l'*orthos lógos* pratico che, sempre seguendo il ragionamento di Aristotele, è un «sapere che sovrintende alle azioni umane» ⁽¹⁸⁾ originato da una conoscenza razionale costruita *in itinere*, attimo dopo attimo, contemporaneamente allo svolgersi dell'azione. Si tratta di una conoscenza legata alla singola esperienza, alla singola situazione e denota la reale competenza del mastro (o del giovane allievo che, come da copione, dovrebbe poi arrivare a "superare il maestro") che applica le proprie conoscenze teoriche, tecniche e le proprie abilità per far fronte ad un evento che non può che essere sempre unico ed irripetibile. La competenza, in fondo, ha sempre a che fare con l'inedito, con la risoluzione di problemi più o meno nuovi la cui soluzione è tutt'altro che scontata. Per dimostrare competenza, infatti, «non basta applicare regole in situazioni semplificate ed artificiali (per esempio, nei tradizionali problemi scolastici o in situazioni simulate); serve farlo ogni volta con originalità ed adattamento, nelle situazioni concrete, legate a contesti reali in cui ci si viene a trovare»: essa è «un'inesauribile conversazione riflessiva con la situazione» ⁽¹⁹⁾. Flessibilità e capacità di adattamento sono ormai parole chiave nel panorama lavorativo, oggi più che mai, e l'esperienza di tirocinio offre una formazione in situazione utile all'acquisizione di competenze intese come «schemi d'azione» astratti, più o meno complessi, capaci di adattarsi, ridefinirsi per far fronte a situazioni nuove ⁽²⁰⁾.

Parrebbe però, in fondo, impossibile acquisire maestria in una qualsivoglia professione, considerati i vincoli posti dal contesto e l'apparente inesprimibilità ed ineffabilità dell'*orthos lógos* pratico. Eppure, la questione non è così netta e categorica, ma esistono possibili soluzioni concretizzate nella narrazione delle proprie azioni e nel confronto con l'altro, nell'esposizione delle proprie ragioni ad un interlocutore che possa confermarne o confutarne la verità, la bontà, la giustizia ⁽²¹⁾. Una riflessione continua, quindi, che parte da ciascuno per poi aprirsi agli altri sotto forma di narrazione scritta o confronto

⁽¹⁸⁾ G. Bertagna, *Dall'educazione alla pedagogia*, cit., 324.

⁽¹⁹⁾ G. Bertagna, *Valutare tutti, valutare ciascuno. Una prospettiva pedagogica*, La Scuola, 2004, 37.

⁽²⁰⁾ Isfol, *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Franco Angeli, 2001, 273.

⁽²¹⁾ G. Bertagna, *Dall'educazione alla pedagogia*, cit., 244-350.

dialogico. Ecco allora delinearsi il valore formativo unitario del progetto di tirocinio nelle sue fasi progettuale, operativa e riflessiva, e della relazione di tirocinio che dovrebbe rappresentare una prova tangibile, seppur mai esaustiva, dell'acquisizione di un *orthos lógos* pratico.

2. La dimensione riflessiva

Come si è visto, il tirocinio può costituire un'eccellente occasione di esperienza e di apprendimento.

Tuttavia, esperienza ed apprendimento non sono "cose che accadono", ma dimensioni del soggetto che richiedono, per darsi, una coscienza del soggetto che le pensa, ed un'autocoscienza del soggetto che pensa sé in rapporto a ciò che pensa.

La dinamica del pensiero non può considerarsi, quindi, un'elaborazione astratta e autoreferenziale, quanto, piuttosto, un processo ricorsivo di rielaborazione consapevole di ciò che si vive, e di ciò che si sperimenta e scopre di sé nel vivere ciò che si vive.

Questa duplice stratificazione, lungi dall'essere una contorsione e un arzigogolo intellettuale, è esattamente ciò che permette la funzione riflessiva, decisiva per trasformare la circostanza in esperienza, e la registrazione di dati in apprendimento significativo.

Ciò è a dire – e purtroppo gli accadimenti traumatici lo mettono in luce – che non è sufficiente *vivere* qualche cosa, subendolo, che trasforma il vissuto in esperienza. Così come una rielaborazione degli eventi che li analizzi asetticamente, in modo nosografico, non per questo li rende patrimonio della persona, realtà idiografica.

Tuttavia, che cosa significa, allora, esperienza, perché è necessario e come compiere continuamente questo percorso circolare dall'analisi alla sintesi, dal dentro al fuori, dall'oggettivo al soggettivo, dalla passività all'attività per patrimonializzare l'esperienza stessa?

L'importanza che si attribuisce al concetto di esperienza deriva dal fatto empirico e antropologico che il tirocinio, così come ogni altra autentica occasione formativa, si dà in situazione, in una realtà precisa nel tempo e nello spazio nella quale la persona osserva, apprende, verifica sé in situazione.

Non è possibile sviluppare una razionalità pratica, atta a compiere delle scelte orientate al bene, se non in una situazione tangibile, che interpella

la persona e ne mette in moto tutte le risorse, non solo cognitive, ma anche sensoriali, motorie, relazionali ed etiche ⁽²²⁾.

L'esperienza è, dunque, la circostanza nella quale la persona, incontrando l'altro da sé, e vivendo una situazione, sperimenta una reciprocità che la interroga e che, inevitabilmente, la cambia. La persona, interpellata da ciò che vive, nel rispondere a questa chiamata riconduce ad unità di senso l'esperienza. Nell'esperienza è possibile il passaggio, necessariamente consapevole ed intenzionale, tra il *trovarsi* in situazione e lo *scegliere di essere* in situazione, non solo, ma anche di quali azioni compiere per essere in situazione nel modo migliore, ovvero più praticamente adeguato. *Adaequatio rei et intellectus*, insomma, senza tralasciare il decisivo compito che la persona ha nel tessere, o riconoscere, l'unità di senso del vissuto. L'esperienza va concepita, dunque, non tanto per quel che accade di per sé, come accidente empirico, ma per quel che l'uomo se ne fa, riconoscendosi in prima istanza soggetto, e non oggetto, in situazione, e poi, più ancora, riconoscendosi persona chiamata a ricondurre ad un *unicum*, seppur complesso e articolato, il vissuto che ha coinvolto il dentro e il fuori dell'uomo, la sua capacità di lettura ma anche di azione nel reale e, non infrequentemente, la sua attitudine ad aderire all'inevitabile, riscegliendolo con libertà.

Ma non è questo, per fortuna, il caso del tirocinio, situazione nella quale la scelta dello studente avviene a monte e, seppure sia prescrittivo compierla – nel caso del tirocinio curricolare – essa è accompagnata e guidata, ma lasciata in ultima istanza alla sua iniziativa personale .

Questa sottolineatura del senso dell'*esperienza situata*, richiama esplicitamente l'unità inscindibile di pensiero e azione, trama e ordito il cui intreccio armonico dà origine al tessuto dell'esperienza che diventa consapevolezza, coscienza, ed occasione di scelta, a partire da un giudizio. Pensare è una capacità umana; nel momento in cui l'uomo, attraverso il *lógos*, mette in atto tale capacità, realizza tutto se stesso. Poiché se è vero che l'uomo è un'integrità composta da parti e funzioni diverse, tuttavia, tutte queste risultano tra loro inevitabilmente interconnesse: allorquando egli pensa – e si pensa – e ri-pensa all'esperienza mette in gioco tutti i fattori che lo costituiscono, ragione e

⁽²²⁾ R Sennet, *L'uomo artigiano* [1943], trad. it., Feltrinelli, 2010, 272-277.

passione, desiderio e conoscenza, e addirittura il costante e affascinante rapporto tra ciò che egli è e ciò che potrebbe (e dovrebbe) essere.

«Esperienza [...] sintesi antropologica di soggettivo e oggettivo, di particolare e di universale, di empirico e di trascendentale. Con “esperienza” dobbiamo intendere, infatti, la capacità stessa di relazione umana al mondo, l’apertura secondo tutte le sue forme (speculative e pratiche, cognitive, appetitive e affettive) alla realtà secondo tutte le sue possibilità»⁽²³⁾. Detto in sintesi, sfruttando la suggestione di uno striscione appeso in una scuola, e notato proprio da una tirocinante: fare esperienza, ovvero crescere accorgendosi di crescere.

Ecco, dunque, che il tirocinio rende ben riconoscibili i fattori che costituiscono l’unità di senso dell’esperienza vissuta, anche grazie al frazionamento temporale che contraddistingue il suo svolgimento.

Non a caso il tirocinio è preparato, introdotto, vissuto, *riflesso*, narrato, relazionato.

Tutte le analisi ormai sempre più corpose e articolate, seppure a volte non ancora teoreticamente fondate, sull’alternanza scuola lavoro intesa come alternanza tra teoria e pratica negli stage e nei tirocini (termine privilegiato dalla legge rispetto al precedente, ormai lasciato cadere) concordano nell’evidenziare che queste opportunità formative “lasciano il segno”, potremmo dire sostengono e danno nutrimento al darsi forma della persona, se, e solo se, l’esperienza viene intesa nel senso suddetto, ovvero viene rielaborata e metabolizzata⁽²⁴⁾. Potremmo opportunamente dire *criticata*. Come noto, il termine “critica”, di derivazione greca, ha a che fare con l’azione del vagliare, del cernere, del separare, anche il grano dalla pula. Ovvero del valutare ciò che valga la pena trattenere e ciò che può essere, invece, lasciato andare.

Quanti professionisti desidererebbero, a fine giornata o a fine unità di lavoro, poter avere il tempo per valutare in questi termini il lavoro compiuto? In realtà non sempre è il tempo cronologico che manca per questa revisione, ma è piuttosto che in esso si schiaccia e si tritura

⁽²³⁾ F. Botturi, *Antropologia e relazione educativa nell’attuale contesto tecno-nichilista. Realismo, ideologia e scetticismo nella scuola e nell’educazione*, in *Quaderni della Sussidiarietà*, Fondazione Sussidiarietà, vol. 11, 2010, 11.

⁽²⁴⁾ A titolo esemplificativo si vedano R. Focchiatti (a cura di), *Percorsi di alternanza scuola lavoro: per una didattica dell’andata e del ritorno* e R. Focchiatti (a cura di), *Traiettorie in alternanza. Dentro e fuori i confini delle comunità di pratica*, U.S.R. Veneto, 2007.

l'esperienza, rendendola frammenti di coriandoli che l'aria muove in modo casuale, e transitorio. È invece il tempo *cairotico*, il tempo opportuno, che permette questa dimensione preziosa e insostituibile di appropriazione dell'esperienza unitaria, in luogo della frammentazione tecnicistica e meccanica delle operazioni che avvengono sotto l'égida di *Kronos*.

Il tirocinio garantisce la possibilità ma non la fattualità, che è sempre demandata alla libertà della persona, di vivere questa dimensione cairotica dell'esperienza. Si obietterà, forse, che il tirocinio è, soprattutto, occasione osservativa, ove il coinvolgimento attivo del soggetto sul piano professionale è per sua natura limitato, e che dunque la consistenza della riflessione che da una osservazione può derivare non è quella possibile quando le mani sono in pasta fino in fondo.

Tuttavia, il criterio pedagogico permette di riconoscere anche nell'osservazione ben fatta e partecipata le connotazioni di un'esperienza formativa significativa.

Se, si è detto, è importante riflettere su ciò che si vive per formarsi, è possibile affermare che osservare il contesto, e sé in azione nel contesto, è una prima e fondamentale funzione riflessiva, nonché apprenditiva.

Il tirocinante ha l'enorme vantaggio di poter entrare in una situazione data, già esistente, oliata, funzionante, e di approcciarvisi con libertà di sguardo, ovvero con l'apertura alla novità di ciò che incontrerà. Vive anche il rischio, tanto più presente quanto più la fase di istruzione che avrà preceduto il tirocinio sarà stata caratterizzata da astrazione e tecnicismo, di assumere categorie di lettura dell'esperienza aprioristicamente concepite. Una categoria di lettura, se flessibile e aderente al dato, può rendere leggibile il contesto, ma anche, se rigida come una sovrastruttura, offuscarne completamente la natura e renderla inintelligibile.

Ecco perché il tirocinio, sia curricolare che extracurricolare, offre un'impareggiabile occasione di riverificare in modo circolare e continuo da un lato la pertinenza delle categorie teoretiche acquisite nell'ambito accademico e formale alla realtà data, e dall'altro ricondurre l'esperienza a chiavi di lettura ermeneutiche, senza mai dimenticare che questa operazione eminentemente culturale è effettuata da un essere umano, sintesi incarnata di teoresi e prassi.

È evidente come questa azione non sia affatto immediata ed intuitiva, come d'altro canto Dewey aveva messo ben in luce. Il pensiero riflessivo

rappresenta un'occasione per una costante, reiterata, seria riconsiderazione del soggetto ⁽²⁵⁾, il che implica un'attitudine, e lo sviluppo di un *habitus*, ad uno sguardo trifocale che tenga conto del contesto in cui si è, con le sue caratteristiche formali e non formali (spesso ancor più decisive), di sé in situazione, e delle conoscenze acquisite per la lettura interpretativa dell'esperienza.

In questo flusso di continuo cambio di prospettiva, il rischio di scindere gli aspetti teoretici, relazionali-affettivi e osservativi è sempre dietro l'angolo, così come, viceversa, lo è quello del considerare il tutto come un grumo indistinto di sentimenti ed emozioni, tanto più quando chi vive l'esperienza è un giovane in formazione.

Che cosa può sostenerlo in questa opera di progressiva *com-prensione*? Innanzitutto alcuni fattori epistemologici fondativi, ovvero avere contezza di dove si è, e perché si è lì e non altrove, conoscere il fine pedagogico del tirocinio e aver chiara la natura e lo scopo del contesto professionale nel quale esso si svolge. E già non è poco.

In questa opera, in parte preliminare e prodromica, è decisivo il ruolo del contesto formativo di appartenenza, università o scuola, che ha il fondamentale compito di favorire la permeabilità, anzi, l'integrazione dei contesti professionali ed istruttivi, in un comune orizzonte formativo. L'istituzione scolastica e accademica esprime questa peculiarità astrattamente attraverso la sua stessa struttura di sistema, ma fattivamente attraverso le persone deputate all'accompagnamento e al tutoraggio degli studenti. Sarà il *tutor*, quindi, a proporre allo studente i criteri di scelta per il tirocinio, nonché a focalizzare con lui i criteri di lettura dell'esperienza, *ex ante* per sviluppare uno sguardo sintetico ma anche analitico sulla realtà che si andrà ad incontrare, *in itinere* per rifocalizzarlo in base ai dati osservativi che emergono, ed *ex post* per una rilettura critica dell'esperienza che prenderà, come noto, la forma della relazione di tirocinio, narrazione condivisa, critica e comunicabile, atto di giudizio e valutazione.

Affinché lo sguardo, metafora di lettura dell'esperienza, non diventi strabico o miope, occorre, infatti, porsi alla giusta distanza da ciò che si analizza e, al bisogno, indossare lenti che abilitino ad una migliore percezione. Lo spazio della riflessione, e in esso una serie di rapporti che

⁽²⁵⁾ J. Dewey, *Come pensiamo. Una riformulazione del rapporto fra il pensiero riflessivo e l'educazione* [1910], La Nuova Italia, 1997.

possono guidarla e dispositivi che possono riordinarla, è proprio lo “spazio della giusta distanza”, che permette una valutazione integrale. Non solo giusta distanza ma, potremmo dire, adeguata profondità dello sguardo. La riflessività favorisce la tridimensionalità, ovvero il tenere in debita considerazione tutti i fattori in gioco.

«Il sostantivo *riflessività* è derivato di *riflettere*; s'intende per 'riflessività' l'attitudine alla riflessione, l'abitudine di ponderare lungamente prima di agire» ⁽²⁶⁾; questa definizione, certamente pertinente, dice molto, ma non dice tutto. Non dice del movimento circolare e ricorsivo che caratterizza il pensiero riflessivo di colui che apprende. Ponderare lungamente, come è noto, può portare anche all'immobilità, all'indecidibilità, ad una sorta di asino di Budriano del presente. Forse non è questo il principale ostacolo dei giovani del nostro tempo che spesso, sì, vediamo in una posizione di indecidibilità, più ancora che di indecisione, ma non certo a causa di una eccessiva riflessività, quanto forse piuttosto proprio di una carenza di *lógos*, di pensiero ordinato su di sé, sulla realtà e su di sé in rapporto alla realtà.

“Riflessività” è un sostantivo e, in quanto tale, tende a farsi portatore di un'oggettivazione statica del concetto; se proviamo a volgerci al verbo correlato, *riflettere*, ecco che il movimento dell'agire ricorsivo si rianima, si dinamizza, esprimendo bene il tema dell'andata e del ritorno, del rispecchiamento e del volgersi indietro, di nuovo, come da etimologia del termine.

A ben vedere, molti termini legati alla formazione prevedono questo movimento di andata e ritorno, di ripresa consapevole: ri-torno, ri-presa, appunto, ma anche ri-corsività, ri-capitolazione, ri-ordino, ri-elaborazione, e ancora ricordare, rivelare ridestare, rievocare, riformulare, riguardare, rileggere, rinnovare, ripetere, riunire ecc.

Che cosa hanno in comune, dal punto di vista semantico, tutti questi termini? La caratteristica, appunto, di tornare sull'azione, effettuandone un'organica e vigorosa nuova appropriazione sintetica. Proprio quello, in fondo, che l'azione riflessiva permette di compiere.

Solo a questo punto, e con la consapevolezza della posta in gioco, è possibile far cenno ai dispositivi, siano essi di carattere normativo, didattico, riflessivo, che possono opportunamente accompagnare il

⁽²⁶⁾ L. Perla, *Riflessività*, in G. Bertagna, P. Triani, *Dizionario di didattica. Concetti e dimensioni operative*, La Scuola, 2013, 373.

percorso, soprattutto per fugare i succitati opposti rischi. Un fedele diario di bordo, un protocollo osservativo non limitato a *check-list* o *tally-sheet*, ma spalancato ad accogliere l'imprevisto e l'inaspettato, la realizzazione di interviste di approfondimento, la costruzione di mappe di sistema, sono atti e sistemi che possono aiutare l'appropriazione consapevole di quanto via via si apprende, senza trascurare un elemento fondamentale e caratteristico del tirocinio, così come di tutte le forme di apprendimento in situazione (laboratoriali): «Il nostro conoscere è normalmente tacito, implicito nei nostri modelli di azione e nella nostra sensibilità per le cose delle quali ci occupiamo. Sembra corretto affermare che il conoscere è *nella* nostra azione» ⁽²⁷⁾. Se questa è una caratteristica propria dell'*expertise*, della competenza esperta, il giovane in formazione ha il privilegio e la necessità di esplicitare i propri apprendimenti, poiché l'attivazione di una qualsivoglia competenza non sta tanto nel possesso della competenza specifica, quanto nella mobilitazione stessa della risorsa, e tale mobilitazione non è un meccanismo, ma un atto di libertà e responsabilità, che nasce in una autocoscienza volitiva e intenzionale ⁽²⁸⁾. Allora, e solo a queste condizioni, il tirocinio curricolare sarà occasione per verificare la pertinenza, l'adeguatezza e il legame tra ciò che si impara tra i banchi e ciò che accade nel contesto lavorativo, e valutare di conseguenza se il contesto professionale identificato può davvero corrispondere e diventare ambito di risposta al desiderio e realizzazione dell'energia proattiva e creativa della persona, così che nel darsi forma essa informi di sé l'ambiente. Tuttavia, altrettanto interessante sarà l'esperienza del tirocinio extracurricolare, ove la persona, al contrario, potrà verificare la sua capacità di adattamento, dove accoglierà l'occasione di far imprimere alla propria forma un *restyling* imprevisto, innovativo e complementare a ciò (e a chi) già si è. Se il tirocinio curricolare segue la filiera istruzione-formazione-professione, seppure in modo ricorsivo e flessibile, il tirocinio extracurricolare è un'opportunità divergente, occasione per fronteggiare spiazzamenti cognitivi, scoprire l'inatteso, sviluppare un approccio creativo. Nell'uno come nell'altro caso, la preziosità del tirocinio riflessivamente inteso sta nell'aiutare la persona a conoscersi, un conoscersi non ripiegato autisticamente su sé,

⁽²⁷⁾ D.A. Schön, *Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale*, Dedalo, 1993, 76.

⁽²⁸⁾ G. Bertagna, *Valutare tutti, valutare ciascuno*, cit., 46.

sulle proprie idealizzazioni, astrazioni, aspettative, ma spalancato all'impronta del reale. Frequentare un contesto immaginato, ma non conosciuto, con la posizione di chi recepisce, interroga ciò che vede, cerca il filo rosso che lega quel che scopre in situazione con ciò che sa per cognizione, permette un salto qualitativo nell'esperienza della conoscenza, e costituisce una spinta propulsiva forte e consapevole verso ciò che corrisponde maggiormente alla persona, o verso ciò a cui la persona sente di poter corrispondere, e a cui scopre di poter dare, nel tempo e quando sarà il tempo, un contributo critico e responsabile. Con l'umiltà ma anche la chiara coscienza di chi è disposto ad apprendere dal maestro e da come vede affrontati i problemi, potendosi prendere del tempo per osservare, rivalutare, paragonare narrare.

Il tirocinio ha una potente forza orientativa, che rimette nella razionalità e nelle mani del soggetto riflessivo il timone della sua direzione, e la scelta della sua meta. Teoresi, tecnica e pratica come sintesi di un *io* in azione.

3. La dimensione etica

Si è deciso di porre come terza ed ultima parte del contributo la prospettiva etica perché si ritiene che essa rappresenti una buona ed adeguata sintesi di entrambe le visioni precedentemente presentate a partire dalle quali si evidenzia come dell'esperienza di tirocinio non sia propria solamente una dimensione oggettiva che rimanda a una serie di comportamenti ed operazioni che nei diversi luoghi di formazione (scuola, università o impresa) si concretano per imitazione o applicazione, anche saggia, di un saper fare osservato, ma anche una dimensione soggettiva, una dimensione che rimanda al *dover essere*, quell'invisibile che seppur celato ai nostri occhi costituisce, in realtà, l'aspetto centrale dell'agire, educativo o professionale che sia.

Dal punto di vista relazionale abbiamo visto come nell'esperienza del tirocinio il rapporto maestro/allievo, tutor/studente, professionista/tirocinante non si risolva in una semplice e piatta riproduzione di operazioni viste compiere da altri, ma si fonda su una sorta di *co-pilotaggio* che si manifesta già a partire da una buona impostazione del progetto formativo negoziato con il tutor a seconda dell'ambito in cui si svolgerà la propria esperienza di tirocinio e i propri interessi personali: tappa necessaria, ma non sufficiente, affinché

l'esperienza pratica non si risolve in un «apprendistato meramente passivo, con l'acquisizione di capacità soltanto tecniche o addirittura meccaniche e stereotipate (l'apprendere *dal* lavoro), ma si polarizzi su un apprendere *con* il lavoro, quindi come ricerca, il cui "fare" sia sempre sostenuto, orientato e guidato dall'*inquire* personale. Appunto per questo il tirocinio non va visto come mera aggiunta o addirittura come deviazione (perversa) dal piano di studi, bensì come parte integrante»⁽²⁹⁾. E affinché si realizzi una vera esperienza educativa, non solo per il ragazzo, ma anche per l'esperto d'azienda o il tutor, non è sufficiente *insegnare* come portare a termine un determinato compito. Bensì è necessario che il ragazzo faccia sue le pratiche che vede agite nel contesto professionale, ovvero intraprenda un vero e proprio processo di apprendimento attraverso il quale lo studente possa "afferrare con i sensi e l'intelletto" – questo uno dei significati etimologici della parola "apprendimento" – quanto gli viene proposto. Ed è proprio attraverso questa *ri-assunzione* della teoria "impartita" a scuola o all'università nella pratica oppure della stessa pratica per una pratica futura, che egli non solo inaugura il proprio agire professionale divenendo protagonista attivo, ma aderisce anche spontaneamente ai valori, alle norme, ai codici deontologici espressi da quel contesto professionale specifico. Non è qualcosa che viene o che può essere imposto dall'esterno, bensì nasce da una scelta volontaria, una scelta compiuta secondo intenzionalità e *lógos*, in libertà e responsabilità. Del resto, lo stesso Aristotele, nell'*Etica Nocomachea* scriveva che la scelta «è manifestamente un che di volontario, ma non ogni volontario è possibile oggetto di scelta. Ma non sarà forse quel volontario che è preceduto dalla deliberazione? Infatti la scelta è accompagnata da ragione, cioè da pensiero. E anche il nome sembra suggerire che è ciò che viene scelto prima di altre cose»⁽³⁰⁾. Questo momento della decisione, come ricordato, è il risultato di un *sapere-in-azione*, di quella *phronesis* aristotelica sopra citata, ovvero di un calcolo dei mezzi idonei e necessari che ha per fine l'agire bene che nell'agente è un connubio sapiente di *maestria* (saper fare bene – abilità) *tecnica* (saper fare dettato dalla particolare situazione richiesta – conoscenza) e *riflessività* (riflettere criticamente e analiticamente su ciò che si sta facendo, che si è fatto o che si farà – competenza). Dunque, se

⁽²⁹⁾ C. Laneve, *La didattica tra teoria e pratica*, La Scuola, 2003, 141.

⁽³⁰⁾ *Eth. Nic.*, III, 2, 1111b, 13-17.

il sapere pratico che si realizza nell'esperienza di tirocinio si fonda su questi tre elementi è evidente come esso non escluda né la razionalità teoretica né quella tecnica e trovi il suo sbocco nella scelta consapevole e intenzionale di azioni buone ⁽³¹⁾. Ecco che, quindi, l'agire esercitato nell'esperienza pratica del tirocinio da parte del giovane si trasforma in un *agire competente* in cui la pratica esibita non è banale riproduzione o applicazione procedurale di conoscenze tecniche e teoriche acquisite sui libri o per imitazione.

Un valore sancito dalla stessa etimologia del termine *tirocinium* inteso come esperienza pratica necessaria per esercitare un mestiere o una professione, un passaggio da conoscenze teoriche a competenze pratiche. Esso si configura, infatti, come luogo sociale e cooperativo nel quale ogni soggetto in formazione si assume la diretta responsabilità di svolgere un processo lavorativo concreto, ma in condizioni di accompagnamento, affiancamento e protezione costante da parte sia di un referente dell'ente che aiuta, momento dopo momento, il giovane inesperto intervenendo sulle sue azioni professionali, sia un tutor universitario che, invece, lo guida nella strutturazione del progetto formativo personalizzato e nell'analisi critico-riflessiva della propria esperienza facendogli scorgere le conoscenze e le abilità, implicite o esplicite, presenti nella pratica professionale.

Il tirocinio, infatti, rappresenta per lo studente un'occasione in cui riflettere non solo sul significato della collaborazione tra l'istituzione universitaria e le imprese ⁽³²⁾, ma soprattutto riguarda uno dei primi, se non il primissimo, contatto con il mondo del lavoro finalizzato ad agevolare l'integrazione fra la preparazione teorica e l'esperienza pratica, in cui salta la lettura di un rapporto schematico e dicotomico tra teoresi e prassi. Questo il doppio valore del tirocinio: «*orientativo*, in quanto costruisce un elemento di continua definizione di attitudini e capacità; *conoscitivo*, in quanto costituisce un'occasione di riflessione critica che promuove lo sviluppo di un abito mentale flessibile, in grado di fronteggiare la complessità della realtà educativa» ⁽³³⁾.

⁽³¹⁾ L. Laperla, *Pratica*, in G. Bertagna, P. Triani (a cura di), *Dizionario di didattica*, cit., 292.

⁽³²⁾ C. Gentili, *Il confronto con il mondo del lavoro*, in A. Perucca, *Le attività di laboratorio e di tirocinio nella formazione universitaria*, cit., 101.

⁽³³⁾ A. Bartolini, *Il tirocinio nella professionalità educativa*, cit., 26.

Nel tirocinio le conoscenze diventano azioni, le teorie divengono pratiche e le idee si trasformano in operazioni promuovendo, così, quel sapere pratico-riflessivo capace di coniugare la pratica formativa alla situazione reale. Non è semplice riproduzione o imitazione di buone prassi consolidate, né tantomeno di comportamenti professionali routinari e «se ci si conforma ad un modello di questo tipo, è molto elevato, inoltre, il rischio che il tirocinante non riesca ad acquisire una ragionevole autonomia, non possa sperimentare anche altro rispetto a quello che gli propone il tutor» ⁽³⁴⁾. Vissuto, invece, come momento formativo centrale nella crescita personale e professionale del giovane, il tirocinio rappresenta un contesto di dialogo florido e fecondo tra teoria e pratica, come «insieme di occasioni di osservazione-riflessione e di progetto-azione attraverso cui lo studente universitario prende direttamente contatto con il mondo del lavoro e, quindi, vive alcune esperienze professionali sotto lo sguardo sostentativo di un esperto. Nella piena consapevolezza, però, che esso si configuri non tanto, o soltanto, come la messa in pratica di teorie: significato che schiaccerebbe il tirocinio sull'acquisizione di comportamenti meramente funzionali e lo renderebbe scarsamente idoneo a sviluppare nello studente quelle capacità di analisi critica e di ricerca che sono richieste dalla pratica della professione» ⁽³⁵⁾.

Rappresenta, pertanto, quell'apprendere *dalla pratica, nella pratica, per la pratica*. Per tale ragione, le competenze che la scuola e l'università dovrebbero essere capaci di far acquisire al proprio studente non riguardano solamente il piano dello studio e delle discipline, anzi. Si tratta, piuttosto, di compiti in situazione, di progetti autentici da elaborare, di problemi reali da risolvere, di produzioni da predisporre ecc.. Del resto, il termine "competenza" deriva da *cum*, con, e *petere*, ovvero "dirigersi verso", "muoversi in maniera orientata": in senso pedagogico, «l'insieme delle buone capacità potenziali di ciascuno portate effettivamente al miglior compimento nelle particolari situazioni date» ⁽³⁶⁾. Così, essa non solo riguarda sempre un oggetto – un *qualcosa* portato a compimento – e un soggetto – un *qualcuno* che porta questo

⁽³⁴⁾ L. Genovesi, *La formazione dell'insegnante secondario tra teoria e pratica. Riflessioni e proposte per il tirocinio*, Armando, Roma 2005, 77.

⁽³⁵⁾ C. Laneve, *La didattica tra teoria e pratica*, cit., 141.

⁽³⁶⁾ G. Bertagna, *Valutare tutti, valutare ciascuno*, cit., 42.

qualcosa a compimento – ⁽³⁷⁾, bensì rappresenta la dimostrazione del legame inscindibile tra *théoria*, *téchne* e *phrónesis* ⁽³⁸⁾.

⁽³⁷⁾ G. Bertagna, *Saperi disciplinari e competenze*, in *Studium Educationis*, maggio 2010, vol. 3, n. 2, 5-23.

⁽³⁸⁾ G. Bertagna, *Valutare tutti, valutare ciascuno*, cit., 44.

Nuovo capitolo sui tirocini: la certezza normativa ancora manca

di Umberto Buratti

1. Una trama normativa che non dà certezza

L'obiettivo dichiarato delle Linee-guida nazionali in materia di tirocini sottoscritte il 24 gennaio 2013 era quello di indicare «standard minimi di carattere disciplinare» che lasciassero comunque alle Regioni inalterata la facoltà di fissare «disposizioni di maggiore tutela» ⁽¹⁾. In altre parole, il tentativo dell'accordo di inizio anno, scaturito dai commi 34, 35 e 36 della legge n. 92/2012, consisteva nel provare a fissare un minimo comun denominatore su tutto il territorio nazionale per garantire non solo la maggior uniformità normativa possibile, ma soprattutto per contrastare in questo modo disparità disciplinari e superare vuoti di legge che si prestavano ad alimentare un uso distorto dello strumento. A dire il vero, si trattava di un obiettivo per nulla nuovo. Già i precedenti interventi del legislatore, infatti, si muovevano in questa direzione. Sia l'articolo 18 della legge n. 196/1997 che il relativo decreto ministeriale attuativo n. 142/1998, sia l'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 avevano come scopo primario quello di (provare) a dettare un quadro regolatorio il più possibile chiaro e uniforme.

A distanza di poco più di tre mesi dal termine fissato dalle Linee-guida nazionali per il recepimento da parte delle Regioni dei contenuti

⁽¹⁾ Così recita la premessa dell'accordo. Il testo delle Linee-guida è ora disponibile nel sito www.transizionioccupazionali.it, sezione *Tirocini formativi e di orientamento*, voce *Documentazione nazionale*.

dell'accordo occorre prendere atto che l'obiettivo prefissato non è stato raggiunto. Il quadro normativo attuale, infatti, è più incerto che mai. Da un lato, non tutti gli attori regionali si sono dotati di una disciplina *ad hoc* in materia di tirocini. Pochissimi, poi, lo hanno fatto rispettando la scadenza del 24 luglio. Dall'altro, non mancano tra le Regioni virtuose, ovvero quelle che hanno adempiuto al recepimento, casi in cui la normativa è ancora incompleta vuoi perché si è in attesa di ulteriori regolamenti attuativi, vuoi perché quanto è stato sancito è insufficiente a dare una disciplina compiuta ⁽²⁾. A questo occorre aggiungere un ulteriore intervento da parte del legislatore nazionale contenuto nel decreto-legge n. 76/2013 che rischia di rendere ancora più complesso il quadro finale.

Uno sguardo complessivo sui tirocini fa così emergere, allo stato attuale, una situazione articolatissima: vi sono Regioni con una disciplina completa che è regolarmente in vigore accanto a Regioni con una disciplina frammentaria per le quali occorre destreggiarsi tra vecchi e nuovi regolamenti che ancora devono essere approvati, nonostante siano in molti casi già scaduti i termini. Vi sono inoltre interi territori regionali in cui il legislatore locale ha taciuto per cui ad oggi vi è l'incertezza più totale sulla disciplina a cui far riferimento stante i pronunciamenti della Corte costituzionale. Infine, vi sono nuove previsioni provenienti dalla fonte nazionale che si inseriscono a loro volta in questa sorta di castello di kafkiana memoria fatto di leggi, delibere e regolamenti.

Bisogna prendere atto quindi che, invece di farsi via via più semplice, la trama normativa si è infittita e complicata enormemente. È proprio una simile complessità che obbliga a provare a recuperare il bandolo della matassa per cercare di ritrovarne il capo e dare un minimo di certezza agli operatori pubblici e privati che si trovano oggi nell'incertezza più totale. Un'incertezza che non solo rende arduo il compito dei potenziali soggetti promotori o ospitanti, ma che soprattutto potrebbe imbrigliare i giovani e le persone più a rischio di emarginazione nel mercato del lavoro in un momento in cui, invece, ogni occasione di formazione, orientamento e inserimento lavorativo è quanto mai preziosa.

⁽²⁾ Per una panoramica completa si veda *supra* il contributo di F. Fazio, *Tirocini: una regolamentazione a macchia di leopardo*, e le schede delle singole Regioni con il relativo commento critico.

2. Apprendistato e tirocini: un'alleanza strategica per i giovani

Per iniziare a (ri)trovare il bandolo della matassa è necessario tornare indietro di tre anni, al mese di febbraio 2010, quando Governo e parti sociali sottoscrissero le *Linee guida per la formazione nel 2010*. I punti 2 e 3 del documento prevedevano, infatti, da un lato, un rilancio dell'apprendistato nelle sue diverse tipologie; dall'altro, la definizione di un «un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l'utilizzo distorto dello strumento»⁽³⁾. Si trattava di dar vita ad un'azione combinata nella consapevolezza che, rivolgendosi primariamente alla medesima fascia di età, l'apprendistato e i tirocini potessero ingenerare un ciclo virtuoso all'interno del mercato del lavoro solo se combinati in modo armonico tra di loro. Mentre se, al contrario, vengono posti in una potenziale conflittualità, allora è assai probabile che contribuiscano a generare fenomeni distorsivi. Una sorta di *dumping* che, alimentato dallo snaturamento delle finalità specifiche di ciascuno di questi due strumenti, rende più complesso il già difficile incrocio tra domanda e offerta di lavoro per i più giovani.

Quanto pattuito nel mese di febbraio 2010 venne ripreso nell'ottobre del medesimo anno nell'*Intesa tra Governo, Regioni, Province Autonome e parti sociali per il rilancio dell'apprendistato*⁽⁴⁾. Rispetto al documento precedente, questo contiene un elemento ulteriore. La lettera c del punto 2, infatti, chiarisce che la ridefinizione del quadro giuridico in materia di tirocini ha come scopo evitare la «concorrenza con il contratto di apprendistato». Tutte le parti sedute al tavolo avevano ben chiaro in mente che non era possibile rilanciare tale tipologia contrattuale senza un'azione di contrasto nei confronti dell'uso distorto degli stage. L'acuirsi della crisi economica aveva di fatto accelerato un processo già in corso da tempo che investiva – e investe tuttora – in modo particolare i più giovani: il massiccio ricorso ai tirocini, anche ben pagati, al posto dell'assunzione con una qualsiasi forma contrattuale.

⁽³⁾ Il testo dell'Intesa in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽⁴⁾ Anche il testo di questa Intesa è disponibile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

Un ulteriore passaggio di tale fase può essere rinvenuto nell'*Intesa tra Governo e Parti Sociali* sottoscritta l'11 luglio 2011 ⁽⁵⁾. Con questo accordo, infatti, le organizzazioni sindacali davano il loro parere positivo sulla riforma dell'apprendistato, ma al contempo richiedevano l'avvio di «specifici tavoli tecnici» per quanto riguarda la ridefinizione delle regole sui tirocini.

Il frutto di questa intensa stagione negoziale e di confronto tra gli attori istituzionali e i rappresentanti del mondo del lavoro è stato duplice: la definizione del c.d. Testo Unico dell'apprendistato – il decreto legislativo n. 167/2011 – e il primo tentativo di un chiarimento normativo sulla materia degli stage contenuto nell'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011.

Visti insieme, questi due provvedimenti, si caratterizzano per essere una iniziale risposta coerente al problema della disoccupazione giovanile. Apprendistato e tirocini, infatti, vengono organizzati in modo tale da evitare che il secondo diventi uno strumento più vantaggioso sia dal punto di vista economico che normativo rispetto al primo. Solo così, in una sorta di possibile alleanza strategica, i due istituti possono sfuggire ad una reciproca concorrenza sleale tutta a svantaggio dei giovani.

3. Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini

L'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 costituisce la prima risposta del legislatore nazionale per tentare di arginare la diffusione di un uso improprio dello strumento. Già a partire dalla rubrica dell'articolo – *Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini* – però si comprende la prudenza con cui l'Esecutivo dell'epoca si sia mosso in un terreno complesso e articolato come quello degli stage. Il legislatore, infatti, aveva ben chiara la sentenza n. 50/2005 della Corte costituzionale, che, chiamata a pronunciarsi a proposito dell'articolo 60 del decreto legislativo n. 276/2003 dedicato ai tirocini estivi di orientamento, aveva chiarito come la competenza in materia fosse rimessa in modo esclusivo in capo alle Regioni ⁽⁶⁾. Volendo evitare una sorta di "invasione di

⁽⁵⁾ Si veda sempre www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽⁶⁾ Sul punto si veda sinteticamente M. Biagi (continuato da M. Tiraboschi), *Istituzioni di diritto del lavoro*, IV ed., Giuffrè, 2007, § 69, *I tirocini estivi*.

campo”, dunque, il legislatore sceglie in questo caso la via della definizione dei livelli di tutela essenziali. Non solo. Il comma 1 dell’articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 si apre sancendo che «I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all’espletamento delle iniziative medesime». Da queste primissime battute si evince il rispetto del ruolo dell’attore regionale. Nel voler garantire che i promotori degli stage siano operatori qualificati, infatti, il legislatore non lede le competenze delle Regioni. Al contrario, lascia ad esse il compito di definire le prerogative che un soggetto promotore di tirocini deve possedere per poter operare.

Il secondo periodo del comma 1 dell’articolo 11 contiene un’ulteriore limitazione. Esso stabilisce che, fatti salvi alcuni casi particolari, «i tirocini formativi e di orientamento non curricolari non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio». Il campo di azione delimitato dal legislatore è piuttosto stretto. Non vengono toccate tutte le tipologie di tirocini, bensì, come chiarirà in un secondo momento la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 24/2011, unicamente i tirocini extra-curricolari, ovvero quelli attivabili al termine di un percorso di istruzione di livello secondario e terziario universitario. La limitazione è duplice per cui si prevede che un tirocinio post-diploma o post-laurea non possa avere una durata superiore a 6 mesi e non possa essere attivato oltre 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio. Rispetto alla normativa precedente, contenuta all’articolo 7, comma 1, lettera *d*, del decreto ministeriale n. 142/1998, si assiste ad un “giro di vite” netto. La normativa scaturita dalla c.d. legge Treu concede una durata dello stage pari a 12 mesi e la possibilità di attivazione nei 18 mesi successivi al termine del ciclo di studi. La *ratio* di un simile intervento è chiara: evitare che, finito il percorso di scuola superiore o universitario, i giovani entrino in un in circolo vizioso che li porta a passare da un’esperienza di stage all’altra senza un vero investimento formativo e senza un’adeguata protezione sociale e lavorativa. L’idea del legislatore del 2011 è quella di “chiudere il rubinetto” alla troppo facile attivazione dei tirocini extra-curricolari, per far sì che le aziende e le imprese scelgano il canale dell’apprendistato il

quale, garantendo un certo margine di flessibilità ed economicità, al contempo offre maggiori garanzie anche per i giovani.

Il comma 2 dell'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 viene pensato per colmare il vuoto normativo di molte Regioni in materia di stage. Si stabilisce, infatti, che nel caso di assenza di disciplina regionale, fermi restando i limiti per i tirocini extra-curricolari sopradescritti, trovino applicazione «l'articolo 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e il relativo regolamento di attuazione». Per comprendere una simile scelta da parte del legislatore nazionale occorre ricordare che nel momento in cui l'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 veniva approvato solo 7 Regioni possedevano una normativa in materia di stage, dimostrando come queste, nonostante la competenza esclusiva riconosciuta loro dalla Corte costituzionale ben sei anni prima, non si fossero mai preoccupate di procedere con una disciplina di dettaglio. Da qui la volontà di fornire un primo riferimento certo agli operatori del mercato del lavoro e ai giovani (7).

Le previsioni contenute nel decreto-legge n. 138/2011 non ambivano ad essere una risposta definitiva al problema dei tirocini, bensì, dopo anni di silenzio da parte del legislatore, costituivano il primo tentativo, peraltro limitato, di trovare una soluzione che sapesse limitare gli abusi, senza ridurre le potenzialità dello strumento stage e senza aprire una falsa concorrenza con l'apprendistato appena rinnovato.

Un simile progetto, tuttavia, si è ben presto arenato. Nel mese di dicembre 2012, infatti, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 accogliendo i ricorsi presentati da Toscana, Emilia Romagna, Liguria, Umbria e Sardegna e riconoscendo quell'“invasione di campo” che il legislatore aveva cercato di evitare in tutti i modi.

Le conseguenze di una simile presa di posizione da parte del “giudice delle leggi” tuttavia sono molte. Ad essere “travolto”, infatti, non è solo l'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011, ma potenzialmente anche l'articolo 18 della c.d. legge Treu che viene qui richiamato insieme al suo decreto ministeriale attuativo. Con questa sentenza si apre un vuoto normativo o comunque un'incertezza rilevante i cui effetti non si limitano

(7) Per un commento completo sull'argomento si rimanda ai contributi di S. Facello, F. Fazio, M. Tiraboschi e P. Rauseri presenti in *Parte III. Tirocini formativi e di orientamento: le nuove regole*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011.

solo alla legislazione del 2011, ma si fanno sentire anche nella fase post-Linee-guida per quelle Regioni che non si sono dotate di una regolamentazione oppure ancora rimandano alla legge Treu del 1997 ⁽⁸⁾.

4. Apprendistato e tirocini: le contraddizioni della riforma Fornero e delle Linee-guida nazionali

Lo stretto legame tra apprendistato e tirocini non è tipico solo del biennio 2010-2011. La correlazione tra i due istituti è uno dei capisaldi della c.d. riforma Fornero contenuta nella legge n. 92/2012 che si prefiggeva, come recita il suo *incipit*, l'obiettivo di «realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione».

Il connubio tra quantità e qualità, ricercato *ex lege*, viene promosso sia tramite una valorizzazione dell'apprendistato, che il legislatore vuol trasformare nella modalità di ingresso prevalente dei giovani nel mondo del lavoro, sia mediante un'azione di riorganizzazione dei tirocini. A neanche un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 167/2011 e dell'articolo 11 del decreto-legge 138/2011 la riforma Fornero ritorna nuovamente sul medesimo tema, cercando di rinvigorire l'alleanza tra i due istituti nell'ottica di un rafforzamento reciproco. Tuttavia è un simile rafforzamento l'elemento che viene a mancare dal testo finale della legge n. 92/2012. Le novità della c.d. riforma Fornero in materia di apprendistato di per sé non scardinano l'impianto complessivo del Testo Unico dell'anno precedente e non toccano alcuni aspetti-chiave dell'istituto ⁽⁹⁾. Mentre, al contrario, le previsioni in materia di tirocini hanno delle ripercussioni di non poco peso sull'equilibrio complessivo tra i due strumenti.

⁽⁸⁾ Per un'analisi della sentenza della Corte costituzionale si veda: S. Facello, *Tirocini formativi e di orientamento: l'intervento della Consulta e l'adozione delle linee guida* (nota a C. cost. 19 dicembre 2012, n. 287), in *DRI*, 2013, n. 2. Per un commento critico si veda, invece, M. Tiraboschi, *Tirocini: il rischio di un vuoto normativo*, in *Bollettino speciale ADAPT*, 2013, n. 1.

⁽⁹⁾ Si veda su questo punto: M. Tiraboschi, *L'apprendistato come ipotesi di contratto di lavoro prevalente*, in M. Magnani e M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012.

Sul tema degli stage la prima versione del progetto di legge presentata dall'Esecutivo guidato da Mario Monti prevede una vera e propria delega per la riorganizzazione complessiva del quadro regolatorio ⁽¹⁰⁾. Di fronte a questa palese "invasione di campo" da parte dell'attore statale, durante l'iter parlamentare si è optato per la scelta, più rispettosa delle prerogative regionali, di giungere ad un accordo in Conferenza Stato-Regioni avente come obiettivo la stesura di Linee-guida condivise. Il comma 34 dell'articolo 1 della legge n. 92/2012 indica con chiarezza i quattro principi-cardine per la riorganizzazione della normativa sugli stage:

- revisione della disciplina «anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo»;
- previsione di azioni contro l'uso distorto dei tirocini;
- individuazione degli elementi qualificanti il tirocinio;
- riconoscimento di una «congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta» ⁽¹¹⁾.

La contraddizione della legge Fornero si ritrova tutta in questi criteri direttivi che hanno poi contribuito a strutturare le Linee-guida nazionali: da un lato, si vuole dar vita ad una revisione della normativa sui tirocini perché questi non vengano più attivati a discapito di altre forme contrattuali a contenuto formativo, ovvero l'apprendistato; dall'altro, però si prevede, per la prima volta, una forma di "pagamento" per gli stagisti, trasformando in questo modo lo stage in una sorta di mini-lavoro mini-retribuito. È evidente, quindi, il cortocircuito che si ingenera all'interno del mercato del lavoro tra i due strumenti: uno contrattuale, con i relativi oneri economici e formativi; l'altro pseudo-contrattuale con pochissimi obblighi e soprattutto costi bassissimi.

Se al momento dell'approvazione della legge n. 92/2012 queste contraddizioni potevano solo essere messe in evidenza in prospettiva, a seguito dell'approvazione delle Linee-guida sono diventate evidenti e manifeste. L'accordo del 24 gennaio scorso, infatti, ha diversi meriti: una definizione chiara delle diverse tipologie di tirocinio, della loro durata, dei limiti numerici, degli obblighi in capo ai soggetti promotori, ospitanti

⁽¹⁰⁾ Questo aspetto è stato approfondito da: S. Facello, *La delega sui tirocini formativi e di orientamento: un intervento di dubbia legittimità sul piano costituzionale*, in P. Rauseri, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, ADAPT University Press, 2012, vol. 1.

⁽¹¹⁾ Si veda il commento di E. Carminati, S. Facello, M. Tiraboschi, *Le linee guida sui tirocini formativi e di orientamento*, in *La nuova riforma del lavoro*, cit.

e degli stessi tirocinanti, delle modalità di attivazione e attuazione, delle garanzie assicurative e delle comunicazioni obbligatorie. Tuttavia, nel concretizzare in un importo minimo di 300 euro l'indennità da corrispondere allo stagista porta a compimento quella trasformazione dello stage da strumento formativo a pseudo-forma contrattuale.

L'evoluzione – se di evoluzione si può parlare – del tirocinio in una sorta di “mini-contratto” è l'elemento che alla lunga può portare ad effetti distorsivi all'interno del mercato del lavoro e che nel breve periodo può intaccare il già debolissimo rilancio dell'apprendistato più annunciato a livello legislativo che praticato a livello quotidiano. È evidente, infatti, la concorrenza sleale tra uno stage pagato dai 300 ai 600 euro mensili – come prevedono alcune normative regionali – che vincola debolmente le aziende e un contratto di apprendistato che invece comporta un investimento non solo economico, ma anche formativo, rilevante e di lungo periodo. Il dumping tra i due istituti, se può dunque essere immediatamente vantaggioso in quanto alle imprese viene concesso uno strumento flessibile e poco costoso per fronteggiare la crisi in atto, in una prospettiva di più ampia durata rischia, invece, di ingenerare parecchie conseguenze negative: una vera precarizzazione del mercato del lavoro giovanile e un bassissimo se non nullo investimento in capitale umano e in formazione, elementi indispensabili per una possibile crescita economica.

Al di là dei molti proclami e delle molte enunciazioni di principio la riforma Fornero e le Linee-guida nazionali da essa scaturite si incagliano proprio in un punto centrale: mettere in concorrenza apprendistato e tirocini. Le conseguenze di una simile scelta, per ora, sono solo intuibili e non possono essere suffragate in modo certo da alcuni dati. Il sistema di monitoraggio sull'impatto della legge n. 92/2012, infatti, non dice nulla riguardo all'andamento degli stage. Di certo, però, segnala che l'apprendistato è ancora lontano dall'essere la modalità prevalente di ingresso nel mercato del lavoro ⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ Si veda a tal proposito Isfol, *Effetti della legge n. 92/2012 sulla dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro. Rapporto n. 3*, agosto 2013, in www.fareapprendistato.it

5. Un “pacchetto lavoro” che non scioglie le ambiguità

Ad un anno esatto dalla legge n. 92/2012 un nuovo provvedimento è intervenuto a toccare la questione apprendistato e tirocini: il decreto-legge n. 76/2013. Si tratta quindi del terzo intervento in tre anni.

Se si guarda alle previsioni in materia di stage è possibile dividere il pacchetto lavoro voluto dal Governo Letta in due parti: da un lato, un intervento di tipo normativo; dall'altro, un intervento di tipo economico in senso lato. Il primo aspetto è quello che in questa ricostruzione occorre tener in maggior considerazione.

La prima versione del provvedimento presentata dall'Esecutivo prevede al comma 4 dell'articolo 2 che «fino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142 e la durata massima dei tirocini prevista dall'articolo 7 del predetto decreto interministeriale è prorogabile di un mese». In altre parole si tratta di una sorta di “salvacondotto” triennale per quelle Regioni che non avessero recepito le Linee-guida entro la scadenza prefissata del 24 luglio. La contraddizione di un simile intervento sarebbe stata duplice. In primo luogo, si sarebbe permesso agli attori istituzionali di continuare in uno stato di inerzia ancora per lungo tempo. Secondariamente, si sarebbero portate indietro le lancette dell'orologio ad una legge il cui impianto di fondo è ormai datato e lontano dall'attuale struttura della regolamentazione del mercato del lavoro che ha subito forti modifiche sia dopo la riforma costituzionale del 2001 sia dopo le diverse riforme del lavoro del periodo 2003-2013. L'unico elemento positivo di un simile intervento sarebbe stato quello di dare un quadro di certezza in caso di vuoto normativo regionale. Tuttavia, nel passaggio di conversione del decreto-legge il comma 4 dell'articolo 2 è stato abrogato e dunque allo stato attuale non esiste nessun “salvacondotto” per le Regioni in cui manca una disciplina compiuta. Gli effetti di un simile vuoto non sono, però, di poco conto⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Si veda a tal proposito: F. Fazio, M. Tiraboschi, *Tirocini, un intervento contraddittorio*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, ve della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT University Press, 2013, vol. 10.

L'unico intervento per quanto riguarda la regolamentazione dei tirocini da parte del provvedimento voluto dal Governo Letta è, allo stato attuale, il comma 5-ter aggiunto all'impianto originario dell'articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013 durante l'iter parlamentare. Secondo tale disposizione «per i tirocini formativi e di orientamento di cui alle Linee-guida di cui all'Accordo sancito il 24 gennaio 2013 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni possono fare riferimento alla sola normativa della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale».

Si tratta di un aspetto tecnico particolarmente importante per quanto riguarda la gestione concreta dei tirocini e che al momento dell'uscita delle Linee-guida nel mese di gennaio aveva sollevato più di un dubbio. Il testo dell'accordo di inizio anno, infatti, prevede che «in caso di soggetto ospitante multilocalizzato e quindi anche di pubblica amministrazione con più sedi territoriali il tirocinio sia regolato dalla normativa delle Regione o della Provincia autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato». A questo principio di carattere generale che avrebbe provocato non poche difficoltà organizzative alle imprese interessate, le Linee-guida riconoscono una possibilità di deroga sempre in capo agli attori regionali.

La normativa voluta dal Governo Letta, quindi, sembra voler sciogliere la questione in modo più netto. Tuttavia il nuovo comma 5-ter dell'articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013 non è esente da generare dubbi e qualche possibile confusione. Innanzitutto, la lettura fa emergere che la possibilità di ricorrere ad un'unica normativa regionale e all'accentramento delle comunicazioni obbligatorie non è riconosciuta per tutte le tipologie di tirocinio, ma solo a quelle di formazione e orientamento, ovvero il primo tipo elencato dalle Linee-guida che riguarda i giovani che hanno concluso un percorso di istruzione secondaria superiore o terziaria. Questo vuol dire che un'impresa multilocalizzata potrebbe gestire contemporaneamente situazioni molto diverse tra di loro: in caso di tirocinio extra-curricolare può "sfruttare" le facilitazioni del decreto-legge n. 76/2013, mentre nel caso di tirocinio di inserimento/reinserimento o per persone disabili/svantaggiate, se la normativa regionale non permette

una deroga in questo senso, la stessa azienda sarà chiamata ad applicare norme regionali differenti. Una norma pensata per semplificare, per come è scritta, rischia paradossalmente di rendere ancora più incerto e complesso il compito delle aziende nella scelta della disciplina applicabile.

Accanto a questa difficoltà di ordine pratico, occorre chiedersi se il legislatore nazionale possa intervenire direttamente su una questione come questa senza ledere la esclusiva competenza regionale in materia di tirocini. È questo un problema di ripartizione dei poteri e dei compiti che si è già verificato nel recente passato e che ora potrebbe ripetersi. Non solo. Per quanto apprezzabile sia il tentativo del comma 5-ter dell'articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013 di semplificare l'attivazione dei tirocini, occorre chiedersi se fosse opportuno un simile intervento, visto che proprio le Linee-guida riconoscono un potere di deroga sulla materia in capo alle Regioni.

Da un punto di vista normativo, dunque, il pacchetto lavoro predisposto dal Governo Letta non sembra sciogliere le principali ambiguità che riguardano il complesso sistema dei tirocini. Al contrario, il solo intervento che ha passato il vaglio dell'iter di conversione in legge si presta a creare nuovi dubbi e pesanti incertezze di ordine pratico ⁽¹⁴⁾.

6. Tirocini: un approccio pratico

La lunga ricostruzione della "vicenda tirocini" nell'ultimo triennio aveva un'unica finalità, quella di giungere a (ri)trovare il bandolo della matassa in modo tale da fornire agli operatori del mercato del lavoro e ai giovani un'indicazione il più possibile certa circa il riferimento normativo su cui far affidamento. Al termine di questo iter è possibile provare a sciogliere un simile nodo.

Tre appaiono le situazioni base possibili:

- 1) Regioni che hanno recepito le Linee-guida. In questo caso la normativa di riferimento è quella della Regione;

⁽¹⁴⁾ Per un commento dettagliato si veda: M. Tiraboschi, *Interventi straordinari per l'occupazione giovanile: apprendistato, alternanza e tirocini*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, 2013.

- 2) Regioni che hanno recepito le Linee-guida in modo incompleto. Si tratta di quelle Regioni che pur avendo recepito quanto previsto dalle Linee-guida rimandano a loro volta a successivi regolamenti o delibere attuative. In questo caso occorre rifarsi alla disciplina regionale con particolare attenzione a quanto disposto per la regolamentazione del periodo transitorio;
- 3) Regioni che non hanno recepito le Linee-guida e senza una normativa precedente. In questo caso, vista sempre la comunicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul sito www.cliclavoro.gov.it, potrebbe trovare applicazione la vecchia legge Treu, articolo 18, e il relativo decreto ministeriale attuativo n. 142/1998.

È evidente che la situazione più critica è la terza. In questo caso, infatti, non vi è un'espressione normativa ufficiale da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma l'unico dato disponibile è quanto presente alla voce "tirocini" di www.cliclavoro.gov.it che, pur essendo un sito istituzionale, non ha la stessa autorevolezza di una pronuncia della Corte costituzionale. Qui si dice che, «nell'attesa della pubblicazione ufficiale delle linee-guida e soprattutto dei successivi adeguamenti da parte delle Regioni e Province autonome, la materia dei tirocini rimane regolata dalle rispettive normative regionali e in via residuale dall'art. 18 della L. 196/97 e relativo regolamento di attuazione D.M. n. 142/98»⁽¹⁵⁾. Si tratterebbe di una possibile soluzione che, nonostante sollevi più di un dubbio a livello normativo ed ermeneutico per via della sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012, da un punto di vista pratico sembrerebbe – e il condizionale è più che mai d'obbligo – dare una possibile indicazione concreta agli operatori del mercato del lavoro e ai giovani.

Permangono poi alcuni dubbi di carattere procedimentale per quelle due Regioni – Toscana e Abruzzo – che si erano dotate di una normativa in linea con quanto poi sancito con l'accordo del 24 gennaio scorso. La perplessità riguarda il fatto se ci sia comunque bisogno da parte degli attori istituzionali di un recepimento formale delle Linee-guida oppure no.

⁽¹⁵⁾ Si veda in modo completo al seguente link: www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Formazione/Pagine/Stage.aspx.

A queste tre ipotesi-base si affianca la questione più articolata per quanto riguarda le imprese multilocalizzate. Come emerso in precedenza, in questo caso il decreto-legge n. 76/2013 apre ad una timida semplificazione procedurale sulla quale, però, pesano diversi dubbi.

Lotta agli abusi e sostegno economico: un paradosso tutto italiano

di Umberto Buratti, Francesca Fazio

1. Il rischio di un “dumping” economico

L'equilibrio tra istituti potenzialmente in conflitto tra di loro all'interno della regolamentazione del mercato del lavoro non è mai un obiettivo facile da raggiungere. Molto spesso rimane come meta lontana alla quale ci si avvicina con fatica. Diversi fattori concorrono a rendere arduo un simile compito taluni endogeni alla vita politica di un Paese taluni, invece, esogeni.

Se si prende il caso del rapporto tra tirocini e apprendistato e la ricerca di un (difficile) equilibrio tra i due, non si può non vedere come il compito sia ancor più complesso del previsto. Da un lato, una situazione politica che dal 2011 in poi si caratterizza per una continua “instabilità-stabile” per cui il Legislatore e/o il Governo di turno è costretto a destreggiarsi ripetutamente tra le diverse anime delle maggioranze parlamentari. Dall'altro, una situazione economica globale senza precedenti che investe in primo luogo la popolazione giovanile. In un simile contesto è quanto mai complicato trovare il punto in cui tutte le forze in campo sono simmetricamente disposte.

La ricerca di un simile equilibrio tra tirocini e apprendistato, come è emerso in precedenza, è una costante delle politiche formative e del lavoro dell'ultimo triennio ⁽¹⁾. Con fortune diverse, tanto il Legislatore del

⁽¹⁾ Si veda l'analisi a livello normativo contenuta *supra* in U. Buratti, *Nuovo capitolo sui tirocini: la certezza normativa ancora manca*.

2011, quanto quello del 2012 e del 2013 hanno cercato di dar vita a misure di promozione a livello normativo dell'apprendistato e di contemporaneo contrasto all'uso distorto degli stage. Anzi pur con Esecutivi guidati da tre personalità assai differenti tra di loro, si può dire che un simile duplice obiettivo costituisce il comun denominatore di questi ultimi tre anni. Tuttavia, la promozione dell'apprendistato e la lotta ai tirocini fasulli non si gioca solo a livello normativo. Nel concorrere a determinare l'equilibrio finale, infatti, un ruolo primario hanno le risorse economiche e i relativi incentivi che vengono messi sul piatto della bilancia. Vista da questo punto di vista, la questione appare ancor più complessa. Il 2013, infatti, segna un anno di svolta per i tirocini che per effetto delle Linee-guida diventano una sorta di pseudo-contratti retribuiti dai 300 ai 600 euro. A questo, si deve aggiungere il piano di finanziamento messo in atto dal Governo Letta che, seppur preoccupato di promuovere l'occupazione a tempo indeterminato dei giovani, è finito per destinare ingenti risorse ai percorsi di stage.

Nonostante non sia ancora possibile tratteggiare uno studio certo sulla materia, resa più complessa dalla mancanza di dati incrociati, è già possibile intravedere la rottura del punto di equilibrio tra apprendistato e tirocini. Il primo, infatti, è sicuramente dotato di una buona dose di incentivi economici, ma sconta ancora la mancanza di un apparato legislativo e soprattutto contrattuale in grado di dar vita ad un vero sistema dell'apprendistato. I secondi, invece, al di là di alcuni limiti legati al mancato recepimento delle Linee-guida, sono facili da attivare, costano decisamente meno rispetto all'apprendistato e per di più sono molte volte finanziati sia a livello nazionale che regionale, senza dimenticare le risorse derivanti dall'Unione europea.

In questo modo, però, malgrado gli ultimi due Governi a parole abbiano provato a consolidare l'apprendistato, di fatto lo hanno indebolito legittimando una sorta di "contratto di tirocinio", semplice, snello, poco costoso e talvolta ben incentivato. Non vi è dubbio quindi che in questo modo il punto di equilibrio si sposti sempre più in là, perché le storture create da un *dumping* non solo normativo, ma anche economico, sono complesse da raddrizzare.

2. La “dote” finanziaria del “pacchetto Letta”

Se il limite più grande della riforma Fornero è quello di aver, di fatto, contribuito a trasformare il tirocinio in uno pseudo-contratto, il limite più grande del “pacchetto lavoro” dell’Esecutivo Letta è stato quello di aver voluto promuovere economicamente gli stage senza una strategia complessiva di lungo termine e coerente con le politiche in materia di apprendistato, e non solo ⁽²⁾. È sufficiente scorrere l’articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013 per rendersene conto.

Il comma 5-bis stabilisce un finanziamento per un totale di 1 milione di euro per la promozione di mille tirocini formativi e di orientamento presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. La misura è prevista per il 2014 a favore di giovani con al massimo 29 anni ed è finalizzata genericamente a «sostenere il settore dei beni culturali». Non si può non vedere in questa decisione inserita durante l’*iter* di conversione parlamentare una sorta di “contentino” per un settore particolarmente in crisi. Tuttavia è difficile comprendere qui una prospettiva di lungo periodo. Che fine faranno, infatti, i ragazzi coinvolti nel progetto nel 2015? Quali sbocchi occupazionali di qualità saranno veramente possibili per costoro? Il rischio forte è che, anche in questo caso, si vada ad alimentare una falsa speranza di assunzione nel “porto (relativamente) tranquillo” del pubblico impiego che però è resa impossibile dalle altre normative in materia.

Una critica analoga può essere volta alla decisione del Governo di finanziare con una dote di 2 milioni all’anno per un triennio percorsi di tirocinio all’interno della Pubblica Amministrazione, o meglio, all’interno di quelle realtà pubbliche che non hanno a disposizione un *budget ad hoc*. Anche in questo caso non si vede una strategia di lungo termine. Finito il tirocinio le possibilità di assunzione rischiano di essere vicine allo zero visto il blocco del turn-over di personale nel comparto amministrativo. A quel punto cosa sarà servito il finanziamento previsto dal comma 6 dell’articolo 2 del decreto-legge n. 76/2013?

Una riflessione diversa merita, invece, la dote di circa 11 milioni di euro messa a disposizione dai commi 10-13 sempre dell’articolo 2 del

⁽²⁾ Si veda N. D’Erario, M. Tiraboschi, *I (lunghi) tempi di entrata a regime e le (scarse) risorse finanziarie del pacchetto lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, 2013.

“pacchetto lavoro”. In questo caso ad essere sostenuti economicamente sono i tirocini curriculari organizzati dalle università in base ai propri piani didattici e in favore degli studenti. L’incentivo, che deve essere distribuito in modo meritocratico tra gli atenei italiani i quali a loro volta devono ridistribuirlo in modo altrettanto meritocratico ai propri studenti, è pensato quale forma di cofinanziamento al 50%. In altre parole, le università italiane “pagheranno” massimo 200 euro i propri studenti che svolgono un tirocinio presso un soggetto pubblico o privato e, a sua volta, questo sarà chiamato a corrispondere al giovane un importo uguale per raggiungere la cifra di 400 euro complessivi. Se già il finanziamento dei tirocini da parte dell’attore statale genera perplessità, la previsione di finanziare gli stage curriculari solleva dubbi ancor più rilevanti. Non si capisce, infatti, quale senso abbia promuovere a livello economico una attività che gli studenti devono comunque svolgere in quanto necessaria a maturare i crediti formativi universitari previsti per accedere alla discussione di tesi finale. Con il “pagamento” dei tirocini curriculari si compie un travisamento completo dello strumento che da formativo diviene “pseudo-lavorativo”. Non solo. Occorre chiedersi se nella stagione di rilancio dell’apprendistato una simile dote finanziaria non avrebbe avuto più senso se resa disponibile per attivare un vero *placement* di ateneo, un piano di stimolo all’attivazione dei contratti di apprendistato di alta formazione, un processo di formazione degli operatori universitari che spesso con difficoltà riescono ad attivare simili percorsi. Di questo c’è sicuramente maggior bisogno perché, come rileva puntualmente l’Isfol ogni anno nel suo monitoraggio, le esperienze di alto apprendistato rimangono sporadiche e insignificanti a livello statistico anche se le loro potenzialità a livello occupazionale sono molto più forti di un semplice tirocinio di pochi mesi finanziato ⁽³⁾.

Un ragionamento analogo può esser fatto anche per la dote, ben più sostanziosa, prevista per i giovani del Mezzogiorno che non studiano, non lavorano e non partecipano ad alcuna attività formativa. Per costoro il “pacchetto lavoro” prevede un finanziamento di 168 milioni complessivi destinati a finanziare, come dice la lettera c) del comma 1 dell’articolo 3, “borse di tirocinio formativo”. Una simile riallocazione

⁽³⁾ Si veda a tal proposito M. Tiraboschi, *Interventi straordinari per favorire l’occupazione giovanile: apprendistato, alternanza e tirocini*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il lavoro riformato*, cit.

delle risorse forse poteva essere strutturata in modo diverso e finalizzata ad incentivare percorsi di apprendistato in cui un investimento a lungo termine è realmente presente. Il rischio, infatti, è quello di finanziare esperienze “spot” la cui durata coincide con quella del finanziamento senza però far lievitare e maturare competenze e capitale umano nei giovani che rischiano di passare così da un tirocinio all’altro. Vagando, senza una meta.

3. I fondi europei per i tirocini: un tesoretto che lascia poche tracce

L’analisi dei dati di utilizzo dei fondi provenienti da Bruxelles mette in mostra come la decisione di finanziare i tirocini piuttosto che i percorsi di apprendistato è un trend piuttosto diffuso in Italia. La Commissione europea, infatti, ha da tempo e ripetutamente posizionato il problema della disoccupazione giovanile fra le proprie priorità di intervento ⁽⁴⁾. Di recente è stata emanata dal Consiglio europeo agli Stati Membri una raccomandazione per l’introduzione di schemi di *Youth Guarantee* per assicurare che tutti i giovani fino a 25 anni ricevano, entro quattro mesi dall’abbandono della scuola o dall’ingresso nella disoccupazione, un lavoro di qualità e/o formazione ⁽⁵⁾. Ruoli chiave, per la realizzazione di questi schemi, sono stati attribuiti al tirocinio e all’apprendistato, sui quali la Commissione ha presentato specifiche proposte ⁽⁶⁾. L’implementazione delle numerose iniziative europee per i giovani da parte degli Stati Membri è resa possibile attraverso il Fondo Sociale europeo, che consente, tra le altre cose, di supportare la realizzazione di schemi di tirocinio e apprendistato per i giovani.

Non sempre, in passato, l’Italia ha fatto buon uso dei finanziamenti europei disponibili, spesso sprecando risorse assegnate. Tra quelle sfruttate poi, poco si conosce circa la destinazione e l’impatto delle

⁽⁴⁾ Lo ha fatto esplicitamente nel 2010, lanciando la strategia Europa 2020 e, all’interno di questa, il programma *Youth on the Move*, seguito, nel 2011, da *Youth Opportunities Initiative*, nel 2012 dallo *Youth Employment Package* e nel 2013 dalla *Youth Employment Initiative*.

⁽⁵⁾ Si veda a tal proposito G. Rosolen, M. Tiraboschi, *Prime misure per l’attuazione della cosiddetta “Garanzia per i Giovani”*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il lavoro riformato*, cit.

⁽⁶⁾ Attraverso i documenti *Un quadro di qualità per i tirocini* e *Alleanza europea per l’apprendistato*.

stesse. Appare quindi positiva la creazione, da parte del Ministro per la Coesione Territoriale, in collaborazione con il Dipartimento per lo Sviluppo e la coesione economica e il Dipartimento interministeriale per la programmazione economica, di un portale sull'attuazione degli investimenti programmati nel ciclo 2007-2013 da parte di Regioni e amministrazioni centrali dello Stato con le risorse per la coesione ([OpenCoesione](#)) ⁽⁷⁾.

Attraverso un'indagine su questa banca dati, si cercano di descrivere entità e caratteristiche dei progetti attuati in Italia attraverso lo strumento del tirocinio, al fine di fornire una panoramica sull'utilizzo di risorse pubbliche, europee, nazionali e locali, per questo strumento, onde verificare in un secondo momento il grado di efficacia di impiego delle risorse e di corrispondenza rispetto ai bisogni.

La ricerca attraverso le parole chiave "tirocinio" e "tirocini" restituisce oltre 4.400 progetti, finanziati o in via di finanziamento, dal 2007 ad oggi.

Il costo totale pubblico (come somma di tutte le fonti finanziarie ad esclusione di fonti estere, private e da reperire) di questi progetti ammonta a oltre 210 milioni di euro, di cui circa il 60% proveniente da finanziamento europeo a valere sui Fondi Strutturali Comunitari; il 36,6% (77 milioni di euro circa) da co-finanziamento nazionale e il 2,3% (meno di 5 milioni di euro) da finanziamento a valere su fondi di amministrazioni regionali ⁽⁸⁾.

Si tratta per lo più di singoli progetti del valore compreso fra i 1.000 e i 10.000 euro, circa la metà dei quali ha natura di "Acquisto di beni e servizi" (il 47%), l'altra metà di "Contributi a persone" (51%), mentre una minoranza (1%) di "Incentivi alle imprese" ⁽⁹⁾. Trattandosi prevalentemente di attività di formazione, è utile ricordare come queste compaiano, a livello di tipologia, sia nella natura "produzione e acquisto

⁽⁷⁾ Informazioni disponibili riguardano innanzitutto gli interventi finanziati dai fondi strutturali (FS) europei e relativo cofinanziamento nazionale nell'ambito del ciclo di programmazione 2007-2013 e gli interventi che hanno ricevuto assegnazioni del Fondo di sviluppo e coesione (FSC) dal CIPE a partire dal 2011.

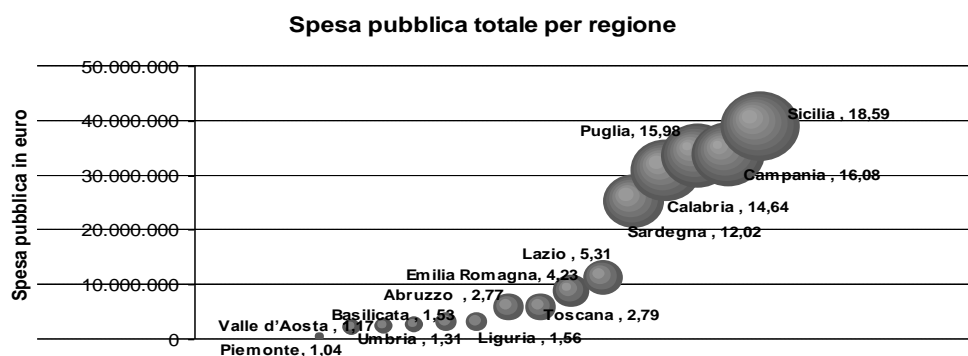
⁽⁸⁾ Precisamente 210.443.995,52 euro utilizzando parola chiave tirocinio e tirocini.

⁽⁹⁾ Secondo la classificazione degli investimenti si intende per "acquisto di beni" la nuova fornitura, la manutenzione straordinaria, altro e per "acquisto di servizi" le attività di assistenza, studi e progettazioni (include realizzazione di applicativi informatici), corsi di formazione, consulenze, progetti di ricerca, altro.

di servizi” sia nella natura “concessione di incentivi ad unità produttive”. Nei due casi, il progetto d’investimento pubblico è molto diverso: nel primo, il soggetto titolare è direttamente responsabile dell’esecuzione del progetto di formazione ovvero lo acquista da un ente “fornitore”; nel secondo, invece, il soggetto responsabile del progetto aiuta un’impresa “agevolando” un intervento di formazione, realizzato nell’interesse dell’impresa stessa. Sebbene dal punto di vista quantitativo, in termini di numero di progetti attivati, quelli incentrati su “contributi a persone” equivalgano quelli di natura di “Acquisto di beni e servizi”, dal punto di vista del valore economico dei finanziamenti pubblici assegnati, i primi rappresentano meno di un quinto dei secondi, rispettivamente 33 contro 176 milioni di euro.

Di tutti i progetti basati sul tirocinio poi, la metà circa riguarda l’asse di priorità “Occupazione e mobilità dei lavoratori” (2.246), un quinto l’asse “Istruzione” (1.008 progetti), un altro quinto “Inclusione sociale” (1.002), mentre una minoranza gli assi, “Servizi di cura infanzia e anziani” (120), “Rafforzamento delle capacità delle PMI” (4), “Competitività per le imprese” (4 progetti) e “Agenda digitale” (1).

Il seguente grafico mostra la spesa pubblica per tirocini dal punto di vista della distribuzione regionale.



Fonte: Elaborazioni su Opencoesione

Nella *top five* di spesa per tirocini compaiono cinque Regioni del sud. Nell’ordine la Regione Sicilia è quella che ha ricevuto più fondi europei, con progetti finanziati (o in via di finanziamento) dal 2007 ad oggi per un valore di quasi 40 milioni di euro (circa il 19% della spesa totale); seguono la Regione Campania, con un valore di quasi 34 milioni di euro (16%), e la Regione Puglia con 33 milioni di euro (16%); la Regione

Calabria con circa 30 milioni (15%) e la Sardegna con circa 25 milioni (12%).

Distanziati, nell'ordine, la Regione Lazio con circa 11 milioni di euro (5%), la Regione Emilia Romagna meno di 9 milioni (4%), Toscana e Abruzzo circa 6 milioni (3%), Liguria, Basilicata e Umbria attorno ai 3 milioni (1,5%), Piemonte e Valle d'Aosta sui 2 milioni (1%), 500 mila euro dalle Marche, mentre somme inferiori ai 150 mila euro sono state spese rispettivamente da Veneto, Lombardia e Friuli Venezia Giulia.

È utile osservare l'esborso destinato ai tirocini, in parallelo con quello destinato a supportare l'apprendistato, essendo quest'ultimo indicato come strumento principale per l'inserimento dei giovani e per il contrasto alla disoccupazione giovanile, sia nella legislazione italiana che da parte dell'Europa.

Nonostante l'apparente centralità attribuita all'apprendistato, la spesa totale appare molto inferiore a quella destinata a supportare i tirocini. La ricerca basata su questa parola chiave nel database di Opencoesione restituisce appena 835 progetti (contro i 4.464 con la parola chiave "tirocini" e "tirocinio") per un totale di finanziamento pubblico pari a 30 milioni di euro, meno di un sesto dei soldi impiegati sui tirocini.

4. La necessità di un monitoraggio di lungo periodo

Da qualunque parte si guardi la questione è più che evidente il trend di rilanciare a parole l'apprendistato, ma di preferire nel concreto il finanziamento dei tirocini. Questo sembra valere sia per le ultime novità legislative italiane che per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse europee.

Se, dunque, una prima evidenza empirica è rinvenuta da questa analisi, che merita comunque di essere ulteriormente approfondita, quel che manca è una conoscenza dell'impatto nel lungo periodo di queste forme di finanziamento. Occorre, infatti, comprendere, al di là della predilezione per il sostegno ai tirocini rispetto all'apprendistato, se questo tipo di *policy* sia realmente in grado di portare i frutti sperati di contrasto alla disoccupazione giovanile. Se così non fosse, l'intero sistema andrebbe ripensato dalle fondamenta. Il rischio di un finanziamento che va a "vuoto" è un lusso che non ci si può concedere visto lo stato dei

conti pubblici italiani e della prossima rimodulazione delle risorse comunitarie.

Per questo motivo è più che mai necessario attivare quel monitoraggio sui tirocini di cui si parla nelle Linee-guida. Un monitoraggio non solo normativo, ma anche economico. Ovvero che sappia intrecciare, per quanto possibile, il costo dell'investimento sostenuto e il "guadagno" ottenuto. Solo in questo modo si potrà evitare, in futuro, una dispersione di risorse che è anche una dispersione enorme di capitale umano non formato e perduto nel vuoto.

Giovani e lavoro: i “profili incompiuti” della riforma francese degli stage *

di Lilli Casano

1. Gli stage in Francia: la riforma mancata

La promulgazione della loi n. 2011-893 per lo sviluppo dell’alternanza e la *sécurisation* dei percorsi professionali ⁽¹⁾ ha riportato all’attualità in Francia il tema dei tirocini formativi in azienda contribuendo tuttavia, almeno secondo i primi commentatori, ad incrementare anziché ridurre l’ambiguità dell’istituto e riaprendo, conseguentemente, il dibattito sull’incertezza e l’incompletezza del quadro regolatorio in materia ⁽²⁾.

I tentativi di semplificazione e di migliore definizione del quadro normativo degli stage si sono sviluppati – in Francia come in altri Paesi ⁽³⁾ – attraverso una doppia azione: la lotta all’utilizzo abusivo dell’istituto, per un verso; la definizione di uno statuto specifico di tutela dello

* Il presente articolo è pubblicato anche in *DRI*, 2012, n. 2.

⁽¹⁾ Così, letteralmente, il titolo della loi n. 2011-893 (*pour le développement de l’alternance et la sécurisation des parcours professionnels*) con specifico riferimento al processo di c.d. “messa in sicurezza” dei percorsi professionali di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e dei lavoratori a rischio di perdita dell’impiego o di precarizzazione dei percorsi occupazionali.

⁽²⁾ In questo senso cfr., per tutti, D. Baugard, *Les stages – Lois et décrets 2006*, in *DS*, 2012, n. 3.

⁽³⁾ Per il caso italiano cfr., sin da ora, l’art. 11 del d.l. n. 138/2011 su cui si veda, per tutti, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all’articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, Milano, 2011.

stagista, per l'altro verso. La stessa collocazione delle modifiche nel corpo legislativo sembra portare traccia di una certa ambivalenza dell'istituto, poiché le disposizioni volte a raggiungere il primo obiettivo sono inserite nel *Code de l'éducation*, mentre quelle volte a definire uno statuto specifico per lo stagista sono collocate nel *Code du travail*.

Attraverso questo intervento il legislatore mira anche a restringere il campo di applicazione degli stage formativi in azienda riducendo il più possibile i margini di sovrapposizione con altre modalità di inserimento occupazionale, tant'è che le modifiche alla disciplina degli stage sono inserite in una legge che ha come scopo principale la promozione dei dispositivi in alternanza (apprendistato e *contrat de professionnalisation*) e l'introduzione di una nuova tipologia contrattuale (il *contrat de sécurisation professionnelle*) finalizzata all'accompagnamento dei lavoratori a rischio di perdita del proprio impiego verso nuove forme di attività (e che sostituisce due dispositivi che avevano la stessa finalità: la *convention de reclassement personnalisé* ed il *contrat de transition professionnelle*). Nell'ottica della *sécurisation* dei percorsi professionali, volta proprio a tutelare le transizioni dalla scuola al mercato del lavoro, tutti i passaggi compiuti dagli individui nei loro percorsi occupazionali devono essere opportunamente definiti e sostenuti attraverso la creazione di diritti e specifiche tutele. In questo quadro anche gli stage vengono definiti come momento di transizione e la loro sfera di operatività viene delimitata rispetto ad altre forme di inserimento (cfr. § 3).

Se sul versante della lotta agli abusi l'intervento sembra segnare dei progressi, l'obiettivo della definizione di uno statuto specifico per gli stagisti appare più difficile da raggiungere ed è stato perseguito dal legislatore francese attraverso interventi che hanno portato i primi commentatori a definire la nuova disciplina allo stesso tempo eccessiva, parziale ed imprecisa ⁽⁴⁾.

La disciplina degli stage formativi in azienda ⁽⁵⁾ era stata già profondamente modificata dalla loi n. 2006-396 che per la prima volta

⁽⁴⁾ Così L. Flament, *Réforme des stages: entre lutte contre les abus et émergence d'un statut particulier*, in *JCP – La semaine juridique – Édition sociale*, 2011, n. 42.

⁽⁵⁾ Da distinguere, nell'ambito della normativa francese, dai tirocini volti all'accesso a determinate professioni, dai periodi di formazione in azienda previsti dai percorsi di alternanza, dalle visite aziendali previste da alcuni percorsi di istruzione professionale per i giovani al di sotto dei 16 anni e dagli stage realizzati nel quadro della formazione professionale continua.

introduceva, all'articolo 9, l'obbligo della stipula di una convenzione tra stagista, impresa ed istituzione formativa, imponendo al tempo stesso una durata massima di 6 mesi e l'obbligo di una gratifica monetaria per gli stagisti a partire dal terzo mese. Il 26 aprile dello stesso anno, il Governo, i rappresentanti delle imprese, degli istituti di istruzione superiore e degli studenti firmavano una *Charte des stages étudiants en entreprise* ⁽⁶⁾, con l'obiettivo di dare maggiore certezza ad alcuni profili. La Carta riafferma il principio secondo cui gli stage non possono essere concepiti al di fuori di un percorso formativo e specifica che lo stage ha lo scopo di permettere la messa in pratica, in un contesto di lavoro, delle conoscenze acquisite e di facilitare il passaggio dall'istruzione al lavoro individuando una serie di modalità d'attuazione che riguardano tanto la stipula della convenzione e la definizione del progetto formativo, quanto lo svolgimento dello stage. Un'ulteriore modifica alla disciplina era poi avvenuta ad opera della loi n. 2009-1437, che riduce a 2 mesi il periodo trascorso il quale allo stagista spetta una gratifica monetaria.

Rispetto a questo quadro normativo, la loi n. 2011-893 interviene abrogando l'articolo 9 della loi n. 2006-396 ed aggiungendo una serie di disposizioni al *Code de l'éducation*, che possiamo così riassumere (articoli 612-8, 9, 10, 11, 12, 13):

- gli stage in azienda sono oggetto di una convenzione tra impresa, istituzione educativa e stagista, le cui modalità di realizzazione sono fissate per decreto;
- gli stage sono obbligatoriamente integrati ad un corso di studi *scolastico o universitario*;
- essi non possono avere ad oggetto l'esecuzione di un compito lavorativo *regolare* corrispondente cioè ad un posto di lavoro *permanente* dell'impresa utilizzatrice;
- la durata massima di uno stage presso una stessa impresa è di 6 mesi per ciascun anno di insegnamento;
- stage successivi nella stessa impresa e per lo stesso posto di lavoro possono essere consentiti solo se viene rispettato un intervallo, tra uno stage e l'altro, pari ad 1/3 della durata dello stage precedente (a meno che questo si sia interrotto prima del termine per iniziativa dello stagista);
- se lo stage si protrae per più di 2 mesi, consecutivi o non, nello stesso anno scolastico, lo stagista ha diritto ad una gratifica monetaria il cui

⁽⁶⁾ In www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Francia – Istruzione, formazione, lavoro*.

ammontare è stabilito dalla contrattazione collettiva o per decreto; la gratifica non è in alcun caso assimilabile alla retribuzione di cui all'articolo 3221-3 del *Code du travail*;

- gli stagisti accedono alle attività sociali e culturali riservate dall'impresa ai propri dipendenti *alle loro stesse condizioni*;
- nel caso di assunzione da parte dell'impresa, al termine di uno stage di almeno 2 mesi, la durata dello stage è tenuta in considerazione ai fini del calcolo del periodo di prova e da esso dedotta; essa rileva, inoltre, ai fini del calcolo dei diritti legati all'anzianità di servizio (modifica all'articolo L 1221-4 del *Code du travail*).

Accanto a queste regole, si ritiene siano ancora in vigore quelle stabilite in tema di modalità di stipula della convenzione di stage fissate dal décret n. 2006-1093 di attuazione dell'articolo 9 della loi n. 2006-396 ⁽⁷⁾, che prevedono: l'individuazione, nella convenzione, delle attività assegnate allo stagista in funzione degli obiettivi formativi prefissati; le modalità di affiancamento da parte del tutor dell'impresa e del tutor didattico; le modalità di conseguimento della qualifica finale (se previsto); le modalità di esecuzione dello stage (date di inizio e fine, ammontare della gratifica monetaria, durata settimanale della presenza dello stagista in azienda, assenze, accesso a facilitazioni concesse ai dipendenti).

Un punto su cui la legislazione rimane lacunosa è la disciplina delle sanzioni in caso di irregolarità degli stage. In assenza di disposizioni in materia si può supporre che il legislatore intenda sempre applicabile la esatta riqualificazione dello stage in termini di contratto di lavoro subordinato, sebbene questa interpretazione abbia sollevato molti dubbi: secondo parte della dottrina essa risentirebbe eccessivamente della attrazione esercitata dalla disciplina dei contratti atipici ⁽⁸⁾, mentre nel caso degli stage la conversione in un contratto di lavoro subordinato potrebbe risultare una sanzione sproporzionata, se le irregolarità rilevate riguardano questioni formali relative alla stipula della convenzione o allo svolgimento dello stage, senza incidere fino al punto di snaturarne la finalità ultima, cioè la formazione. Questo aspetto, unito ad una serie di ambiguità che cercheremo di evidenziare, spinge dunque ad interrogarsi su una questione tanto centrale quanto difficile da dirimere che concerne l'essenza degli stage, la capacità di determinarla e gli strumenti più

⁽⁷⁾ In questo senso cfr. D. Baugard, *op. cit.*

⁽⁸⁾ *Ibidem.*

opportuni per sanzionarne un eventuale snaturamento. Le modifiche apportate dalla loi n. 2011-893 non contribuiscono a fare chiarezza su questo versante, proprio perché mancano l’obiettivo di individuare gli elementi essenziali dello stage in grado di distinguerlo dal lavoro subordinato, cioè cosa lo stage ha *in più*, e non in meno, rispetto a un vero e proprio contratto di lavoro.

Prima di approfondire l’analisi dell’istituto per cercare di giungere ad alcune conclusioni rispetto a questo interrogativo centrale, bisogna innanzitutto sottolineare che gli *stages des étudiants en entreprises* in Francia hanno come caratteristica principale il fatto di essere rivolti esclusivamente a studenti inseriti in un corso di studi, sicché lo stage deve essere integrato in termini di contenuti e di durata (al massimo 6 mesi per anno di insegnamento) al corso di studi, scolastico o universitario, frequentato dallo stagista. Sono in altri termini vietati stage non curriculari, ammessi come noto dalla legislazione di altri Paesi e, segnatamente, dalla normativa italiana.

A seguito delle modifiche apportate dalla loi n. 2011-893, l’articolo L 612-8 del *Code de l’éducation* fa poi riferimento all’impossibilità di concludere stage che abbiano ad oggetto l’esecuzione di un compito lavorativo *regolare* corrispondente ad un posto di lavoro *permanente* dell’impresa utilizzatrice. Lo scopo di una tale limitazione è evitare che gli stage siano utilizzati per occupare posti di lavoro permanenti e quindi in sostituzione di lavoratori dipendenti. Tuttavia la disposizione appare molto difficile da interpretare: si dovrebbe ritenere, quindi, che gli stage possono avere ad oggetto solo compiti non regolari e corrispondenti ad impieghi temporanei? Lo svolgimento di compiti lavorativi riferibili a posizioni stabili nell’impresa rappresenta, in realtà, un vantaggio e non un rischio per lo stagista, a patto che lo scopo non sia esclusivamente procurare un guadagno all’impresa, ma formare lo stagista stesso, cioè a patto che l’esecuzione dei compiti si accompagni ad un contenuto formativo. Si ritorna, dunque, alla questione centrale: come definire l’essenza dello stage in termini di contenuti formativi?

La questione è tanto più complessa quanto più si riflette sul tipo di formazione a cui facciamo riferimento: non si tratta, infatti, nel caso dello stage, di una formazione necessariamente teorica, ma di una acquisizione di competenze attraverso situazioni “di compito”. La stessa distinzione tra formazione generale e formazione specifica rischia di essere fuorviante in questo caso, poiché la formazione impartita durante lo stage non è

necessariamente né l'una, né l'altra: secondo una definizione mutuata dal lessico comunitario ed ormai ampiamente utilizzata, la formazione generale, infatti, riguarda «insegnamenti non applicabili esclusivamente o prevalentemente alla posizione, attuale o futura, occupata presso l'impresa» e fornisce «*qualifiche* ampiamente trasferibili ad altre imprese o settori di occupazione»; quella specifica riguarda «insegnamenti direttamente e prevalentemente applicabili alla posizione, attuale o futura, occupata presso l'impresa» e fornisce qualifiche non trasferibili ⁽⁹⁾ (corsivo dell'Autrice, *ndr*).

L'esperienza dello stage dovrebbe al contrario essere caratterizzata dal superamento della contrapposizione tra queste due dimensioni, attraverso la piena realizzazione del concetto di *impresa formativa*, in cui «la cultura generale [cresce] praticando quella professionale e le competenze trasversali (lavorare in gruppo, autonomia, competenza di giudizio, chiarezza comunicativa ecc.) [crescono] dimostrando quelle professionali o specifiche (di mestiere)» ⁽¹⁰⁾. Questo obiettivo appare tuttavia ambizioso, anche in Paesi come la Francia, che hanno fatto del coinvolgimento delle imprese nella realizzazione delle politiche formative il perno di un sistema regolatorio della formazione professionale di successo.

A fronte di queste difficoltà, il legislatore francese ha scelto di puntare sul rafforzamento degli strumenti di contrasto agli abusi e di basare la qualificazione degli stage sul rispetto delle modalità previste di conclusione delle convenzioni, finendo però per introdurre misure che rischiano proprio di assimilare eccessivamente la figura dello stagista a quello di un lavoratore "particolare". Nei prossimi paragrafi si tenterà di dimostrare, da un lato, come l'introduzione di diritti e forme di tutela mutate dall'area della regolazione dei rapporti di lavoro subordinato (in particolare dalla regolazione dei contratti di lavoro non standard) abbia fatto crescere l'ambiguità della disciplina degli stage (§ 2); dall'altro, come la natura degli *stages en entreprise* in Francia sia essenzialmente connotata dalla loro integrazione ad un percorso formativo scolastico/universitario e dunque dalla possibilità di acquisire

⁽⁹⁾ Regolamento CE 12 gennaio 2001, n. 68/2001, relativo all'applicazione degli artt. 87 e 88 TCE agli aiuti destinati alla formazione.

⁽¹⁰⁾ G. Bertagna, *Quando le leggi non bastano. Ripartiamo dalla impresa formativa*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, Adapt University Press, 2012.

competenze professionali ad esso connesse, come dimostrato dal posto occupato dagli stage nel panorama dei dispositivi d'*insertion* francesi (§ 3). Si proverà, dunque, ad individuare profili specifici verso cui orientare gli sforzi definitivi ed i tentativi di regolazione, per poi confrontare l'esperienza francese con quella italiana, traendo delle brevi conclusioni sulle riflessioni svolte (§ 4).

2. L'inafferrabile essenza dello stage e l'irresistibile attrazione verso i contratti di lavoro

Il quadro regolatorio che abbiamo sinteticamente presentato nel paragrafo precedente non definisce, dunque, in modo preciso cosa sia lo stage in azienda in Francia. L'ostacolo della assenza di una definizione legale *ben definita* è stato finora aggirato dalla giurisprudenza attraverso l'individuazione degli elementi che, essendo caratteristici di un rapporto di lavoro subordinato, allorché riscontrati nell'ambito di uno stage, sono sufficienti a riqualificarlo come lavoro. Tuttavia, si tratta di distinzioni fluide e spesso troppo sottili che non riescono a dare certezza al quadro normativo.

Si è argomentato, ad esempio, che un elemento in grado di distinguere lo stage dal lavoro subordinato è l'assenza di un vincolo di subordinazione tra impresa e stagista, diverso dal rapporto di autorità che può normalmente stabilirsi con il referente aziendale durante lo stage. Ma questa distinzione sembra nella prassi molto difficile da realizzarsi e la sua utilità a qualificare gli stage è stata oggetto di opinioni discordanti in letteratura ⁽¹⁾, finendo per essere ignorata dal legislatore del 2011, che non fa riferimento alla questione del vincolo di subordinazione.

Un altro elemento di distinzione, ripreso invece nella loi n. 2011-893, è stato individuato nel contenuto della prestazione lavorativa: i compiti svolti durante lo stage sarebbero diversi da quelli caratterizzanti

⁽¹⁾ A questo proposito Baugard (*op. cit.*) riporta le posizioni contrapposte di due autori: se per Gamet il vincolo di subordinazione è evidentemente inerente alla situazione dello stage in azienda, secondo Waquet il vincolo di subordinazione sarebbe da escludersi per il semplice fatto che lo stagista rimane sotto il controllo dell'istituzione formativa di riferimento durante il periodo dello stage (L. Gamet, *Le contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi*, LGDJ, Paris, 2002; P. Waquet, *Les pouvoirs de requalification du juge*, in *Droit Ouvrier*, 1997, n. 122).

un'attività economica con un valore di scambio, quale è appunto la prestazione lavorativa, sicché dalla non coincidenza della prestazione effettuata nell'ambito dello stage con quella effettuabile da un lavoratore dell'impresa nella stessa posizione si desumerebbe la regolarità dello stage stesso, ed in questa direzione, come già accennato, va la legge del 2011, seppur con una soluzione discutibile. La Corte di cassazione francese ha avuto però modo di acclarare come lo svolgimento di specifici compiti professionali sia connotato allo stage, il cui scopo è consentire allo stagista di effettuare questo tipo di esperienze lavorative, pertanto lo svolgimento di questi compiti può ritenersi utile ad una riqualificazione in rapporto di lavoro solo se si accompagna all'assenza totale di formazione. Solo l'assenza (o l'insufficienza) del contenuto formativo consentirebbe cioè di ritenere con certezza lo stage riqualificabile in un contratto di lavoro subordinato, dissipando allo stesso tempo i dubbi sull'applicabilità o sulla proporzionalità della sanzione, in quanto l'assenza/insufficienza della formazione è una prova dello svuotamento della natura e delle finalità della stessa convenzione di stage.

Al contrario, il legislatore francese nel 2011 ha creato un regime giuridico incentrato su un insieme di regole volte ad assicurare il rispetto della convenzione di stage e sul tentativo di costruire uno statuto *dignitoso* per lo stagista, ma ad immagine e somiglianza di quello del lavoratore.

Sul primo versante, emerge innanzitutto un rafforzamento del vincolo legato al collegamento dello stage ad un percorso formativo, che la loi n. 2011-893 definisce in termini di *integrazione*, riprendendo quanto già disposto dalla loi n. 2009-1437, ma precisando che può trattarsi di un corso scolastico o universitario. La volontà di reprimere gli abusi, manifestata già ampiamente attraverso il divieto di impiegare gli stagisti in compiti *regolari* e *permanenti*, viene poi riaffermata attraverso l'introduzione di un intervallo obbligatorio tra convenzioni di stage successive (articolo L 612-10 del *Code de l'éducation*), pari ad almeno 1/3 della durata dello stage precedente. La convenzione di stage è poi oggetto di una serie di regole formali, che riguardano i suoi contenuti, che come già anticipato erano state definite dal decreto attuativo dell'articolo 9 della loi n. 2006-396, ancora in vigore. Essa prevede, infine, che l'impresa tenga un registro delle convenzioni di stage diverso da quello del personale (articolo 612-13 del *Code de l'éducation*) e che

al comitato d'impresa siano fornite tutte le informazioni relative alla presenza di stagisti.

Sul secondo versante, la loi n. 2011-893 ha introdotto una serie di regole volte a creare uno statuto specifico per lo stagista ed a definire il suo posto all'interno dell'impresa ospite. In primo luogo, la legge (articolo L 612-11 del *Code de l'éducation*) prevede che lo stagista ottenga una gratifica economica ogni volta che la durata dello stage superi i 2 mesi; gratifica il cui ammontare viene stabilito dalla contrattazione collettiva e versato mensilmente allo stagista, ma che non è in alcun caso assimilabile alla retribuzione. La gratifica lascia impregiudicata la facoltà delle parti di stabilire ulteriori forme di rimborso delle spese sostenute dallo stagista o di prevedere l'accesso a facilitazioni (buoni ristorazione, spese di trasporto) e, sebbene sia obbligatoria solo a partire dal terzo mese di stage, può, su scelta delle parti, essere elargita fin dal primo giorno. Il versamento della gratifica, però, non si accompagna ad alcuna forma di contribuzione da parte dell'impresa, se l'ammontare della stessa non supera il plafond previsto dalla legge (12,5% del tetto orario massimo della sicurezza sociale, cioè 23 euro orari per l'anno 2012, vale a dire una gratifica monetaria mensile di circa 430 euro, rimborsi spese esclusi). Il datore di lavoro sarà tenuto a versare contributi sociali per lo stagista solo se la gratifica supera il minimo stabilito dalla legge; anche in tal caso i contributi saranno calcolati non sul totale della gratifica, ma sulla differenza tra la gratifica totale e la parte di essa corrispondente al minimo garantito per legge, e restano comunque esclusi i contributi per il sostegno al reddito in caso di disoccupazione e quelli per la previdenza complementare. In secondo luogo, la loi n. 2011-893 all'articolo 28 modifica l'articolo L 1221-24 del *Code du travail*, prevedendo che, nel caso in cui uno stagista sia assunto presso l'impresa dove ha effettuato lo stage nei 3 mesi successivi alla conclusione dello stesso, la durata dello stage deve essere sottratta dal periodo di prova massimo consentito; in aggiunta a ciò, ogni stage di durata superiore ai 2 mesi è tenuto in conto nel calcolo dei diritti legati all'anzianità di servizio. Infine, il legislatore si preoccupa di promuovere l'integrazione dello stagista nell'impresa garantendogli l'accesso a tutte le attività culturali e sociali dell'impresa di cui all'articolo L 2323-83 del *Code du travail*, alle stesse condizioni riservate ai lavoratori dell'impresa ospite.

Provando a sintetizzare il ritratto dello stagista che emerge dal nuovo quadro legislativo, appare dunque questa immagine: lo stagista non è un

lavoratore e non può svolgere compiti professionali connessi alla ordinaria attività dell'impresa, né contribuire al raggiungimento dei suoi obiettivi di profitto; ha tuttavia diritto ad una gratifica monetaria per il lavoro che svolge e ad eventuali rimborsi spese, oltre che ad accedere alle attività culturali e sociali cui accedono tutti gli altri dipendenti e dunque ad essere integrato nella vita sociale dell'impresa, ma non ha diritto ad alcuna forma di contribuzione sociale. D'altra parte, l'aver svolto uno stage presso un'impresa rappresenta un'attività equiparabile alla prestazione lavorativa nel momento in cui, concluso lo stage, il giovane viene assunto nell'impresa stessa, tanto che i mesi da stagista sono computati come mesi di lavoro al fine del calcolo del periodo di prova e dei diritti legati all'anzianità.

Sembra quasi superfluo sottolineare l'estrema ambiguità dello statuto così definito, a metà tra lavoro e non lavoro o lavoro non garantito, più che tra lavoro e formazione. È difficile non interrogarsi sulle ricadute concrete di una definizione così ambivalente della posizione dello stagista all'interno dell'impresa. Quali potrebbero essere i compiti assegnati allo stagista, se allo stesso tempo essi non devono costituire un'attività economicamente rilevante per l'impresa, ma devono essere a tal punto rilevanti da spingerla a concedere una gratifica monetaria allo stagista? Come delimitare il processo di integrazione sociale dello stagista nell'impresa, voluto dal legislatore, in modo da non farlo sfociare nella condivisione degli obiettivi aziendali (a cui lo stagista non può contribuire)? L'*integrazione parziale* nella comunità d'impresa e l'*accesso parziale* allo *status* di lavoratore (innegabile al di là degli orpelli definitivi) rappresentano davvero uno *status* specifico per il giovane stagista? Alcune delle soluzioni adottate sembrano in realtà ispirarsi eccessivamente alla disciplina del lavoro temporaneo: dalle regole sulla successione degli stage a quelle riguardanti l'assunzione dello stagista dopo l'esperienza di stage, alla disciplina sanzionatoria della conversione in contratto di lavoro subordinato in caso di irregolarità.

Questi tentativi di assimilazione alla disciplina dei contratti di lavoro non risolvono il problema centrale della definizione di uno statuto specifico per lo stage, basato sulla sua *essenza* ⁽¹²⁾. La formazione dello stagista

(12) Constatando, dunque, come il contenuto formativo sia esattamente ciò che ne connota la natura, Baugard (*op. cit.*) prova ad individuare alcuni elementi che aiutino a

rappresenta un’obbligazione a carico dell’impresa ospite, poiché costituisce l’oggetto della stessa convenzione di stage stipulata tra impresa ed istituzione formativa. L’esecuzione di compiti lavorativi, che come già sottolineato non può essere considerata in sé e per sé indice di irregolarità dello stage, deve avvenire nell’ambito di un continuo accompagnamento dello stagista e di una costante attenzione al modo in cui egli esegue i compiti affidatigli. Il modo di operare dello stagista dovrebbe dunque essere oggetto di puntuali riscontri da parte della figura aziendale di riferimento. Le azioni dello stagista nelle concrete situazioni di lavoro dovrebbero, poi, integrarsi ad un contenuto formativo *sostanziale*. Ciò che il legislatore dovrebbe chiarire, in definitiva, pur senza giungere ad una verità assoluta in materia di stage, anche considerata la variabilità delle circostanze concrete in cui si realizzano, è quali sono gli elementi che giustificano il fatto che lo stagista non è un lavoratore, quali sono i compiti che possono essergli assegnati, quali sono le richieste che possono essere rivolte all’impresa ospite ⁽¹³⁾. Dalla definizione di questi elementi discenderebbero poche semplici regole che in parte sono già presenti nella regolazione vigente: lo stage ha una durata limitata perché limitato è il periodo di tempo necessario ad apprendere determinati compiti; lo stagista non occupa un posto di lavoro (né permanente, né temporaneo, né regolare, né occasionale) ma esegue dei compiti con l’obiettivo di acquisire delle competenze; l’impresa ha il dovere di accompagnarlo in questa esecuzione e di controllare che le competenze che sta acquisendo siano coerenti con il percorso formativo di riferimento. Lo stage si caratterizzerebbe, dunque, in quanto momento di apprendimento di compiti lavorativi, coerenti con le conoscenze teoriche previste dal percorso formativo a cui è integrato e traducibili in competenze verificabili ⁽¹⁴⁾.

Se questa è la definizione corretta dello stage il legislatore del 2011 sembra allora andare in una direzione opposta, individuando nella esecuzione di compiti lavorativi specifici da parte dello stagista addirittura un elemento sufficiente a riqualificare lo stage in un contratto di lavoro. Certo è che, diversamente da quanto sembra proporre la più

definire la natura degli stage e che dovrebbero essere tenuti in considerazione nella valutazione della loro regolarità.

⁽¹³⁾ D. Baugard, *op. cit.*

⁽¹⁴⁾ *Ibidem.*

recente e autorevole dottrina francese ⁽¹⁵⁾, non esiste in astratto una definizione valida di *stage*, posto che detta definizione può semmai essere dedotta dal quadro regolatorio di riferimento in relazione a finalità, disciplina e contenuti caratterizzanti. In questa prospettiva pare allora di particolare importanza contribuire a identificare il posto degli *stage* nel quadro dei dispositivi di *insertion* francesi, chiedendoci a cosa serve lo *stage* in Francia e quali ragioni giustificano la sua sussistenza accanto alle molteplici forme di inserimento occupazionale esistenti in questo contesto.

3. Il ruolo degli *stage* nel quadro delle politiche di *insertion* in Francia

A partire dagli anni Ottanta il concetto di esclusione conquista un posto centrale nelle politiche sociali e del lavoro francesi, configurando una dimensione di marginalità sociale più insidiosa della povertà, perché in grado di coinvolgere ampi strati della società, tra cui i giovani con particolari difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro ⁽¹⁶⁾. L'inclusione dei giovani e dei disoccupati di lunga durata diventa un obiettivo prioritario e si inaugura una stagione che vedrà il moltiplicarsi dei dispositivi d'*insertion* attraverso un'incessante produzione normativa e tentativi ripetuti di definire strumenti idonei a combattere l'esclusione nella sua pluridimensionalità (non solo accesso al lavoro, ma inclusione sociale e piena realizzazione dei diritti fondamentali e di cittadinanza). Con riferimento ai giovani in particolare, accanto ai contratti in alternanza (apprendistato e contratto di professionalizzazione), si moltiplicano le forme di inserimento assistito rivolte ai poco istruiti. Negli anni Ottanta la responsabilità delle politiche di *insertion* si estende alla dimensione locale con la creazione dei PAIO (*permanences d'accueil, d'information et d'orientation*), mentre ai tradizionali *contrats aidés* (*contrat de formation* e *contrat d'emploi-adaptation*) si aggiungono i TUC (*travaux d'utilité collective*) per i giovani disoccupati. Nel 1986 nasce lo *stage d'insertion à la vie professionnelle* (dai 3 ai 6 mesi) successivamente contestato e cancellato perché foriero di occasioni di sfruttamento di

⁽¹⁵⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁶⁾ République Française, *Le politiques d'insertion (1980-2009)*, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Francia – Istruzione, formazione, lavoro.

manodopera giovanile (e svantaggiata) per la copertura di posti di lavoro effettivi. Negli anni Novanta agli sforzi di creazione/modifica dei dispositivi contrattuali si accompagna il lancio di programmi nazionali per l’inserimento, come, ad esempio, il TRACE (*trajet d’accès à l’emploi*), che prevedeva l’orientamento e l’accompagnamento al lavoro dei giovani, o la *bourse d’accès à l’emploi*. Gli anni Duemila sono segnati, infine, dai tentativi di riordino: i CIVIS (*contrats d’insertion dans la vie sociale*) raccolgono la sconfitta degli *stage d’insertion* offrendo opportunità di lavoro contrattualizzato ai giovani dai 18 ai 25 anni, mentre i *contrats aidés* vengono sostituiti dal CUI (*contrat unique d’insertion*)⁽¹⁷⁾.

Il panorama attuale non risulta tuttavia semplificato ed ai giovani in cerca di occupazione si prospettano molteplici opportunità, differenziate a seconda dell’obiettivo: recuperare il *gap* di competenze esistente tra giovani in uscita dal sistema formativo e necessità delle aziende (è il campo dell’*alternance*); creare occasioni di impiego per i giovani nel settore pubblico o nelle attività fuori mercato (è il caso di alcuni *contrats aidés* e del servizio civile); ridurre la penalizzazione dei giovani, soprattutto i meno qualificati, attraverso la riduzione del costo del lavoro (come nei *contrats d’insertion*)⁽¹⁸⁾.

Partendo dall’*alternance*, l’apprendistato e la professionalizzazione sono entrambi contratti di lavoro caratterizzati dall’alternanza di periodi di formazione pratica in azienda e periodi di formazione teorica in un centro di formazione (nel caso dell’apprendistato) o della stessa impresa (nel caso della professionalizzazione). Pur essendo entrambi rivolti a giovani dai 16 ai 25 anni, lo scopo principale del contratto di apprendistato è il conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale iscritta al Repertorio nazionale delle qualifiche, mentre la finalità del *contrat de professionnalisation* è l’inserimento di soggetti con difficoltà occupazionali (oltre ai giovani, anche disoccupati di lunga durata, beneficiari del sostegno al reddito), accompagnato da un aumento del livello di qualificazione. I giovani con un livello di istruzione inferiore al diploma (*niveau IV-III*) o disoccupati da più di 12 mesi possono poi

⁽¹⁷⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁸⁾ S. Issehnane, *Les politiques publiques d’insertion professionnelle des jeunes: la France peut-elle s’inspirer des expériences étrangères?*, in *Revue Interventions Économiques*, 2009, n. 40.

optare per i CIVIS, mentre tutti i giovani che hanno più in generale difficoltà legate a motivi personali o sociali possono essere inseriti attraverso un CUI nel settore pubblico o privato. Più impegnativo, infine, in quanto caratterizzato dall'obbligo di dare accesso ad un contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata superiore ai 6 mesi, o alla creazione di un'impresa, il *contrat d'autonomie*, nato nel 2008 all'interno di un piano per l'occupazione giovanile dal nome suggestivo: *Espoir Banlieues* ⁽¹⁹⁾.

Accanto a queste forme di inserimento merita di figurare una modalità sempre più diffusa, soprattutto tra i giovani con qualifiche tecniche o professionali, e cioè quella che passa per le agenzie di lavoro interinale: il *contrat d'insertion professionnelle intérimaire* ed il *contrat de professionnalisation intérimaire* sono rivolti prevalentemente ai giovani, soprattutto il secondo, e combinano qualificazione per i lavoratori e riduzione dei costi per le imprese, oltre che offrire il vantaggio di una temporaneità strutturale e legittimata, gradita alle imprese ma anche ai giovani che temono l'effetto di stigmatizzazione dei *contrats aidés*. La stessa legge del 2011 estende, poi, all'ambito della somministrazione la possibilità di concludere contratti di apprendistato ⁽²⁰⁾.

Il quadro non è di certo ancora completo, poiché i giovani in cerca di un'esperienza di lavoro possono beneficiare dei programmi organizzati a livello regionale, anche in partenariato con le istituzioni formative, del rinnovato *engagement de service civique* (nuova veste del servizio civile), oltre che degli stage curriculari, cioè compresi nei percorsi di formazione scolastica o universitaria o delle visite in azienda riservate agli allievi della formazione professionale.

La varietà e molteplicità delle forme di accesso al lavoro riservate ai giovani, oltre che la scelta politica di promuovere la diffusione dei contratti in alternanza, gli unici ancora al di sopra del ragionevole dubbio che aleggia sulle politiche di *insertion*, bastano a comprendere gli sforzi del legislatore verso la delimitazione del campo di applicazione ed il controllo del corretto ricorso degli stage nell'impresa. A fronte del

⁽¹⁹⁾ *L'emploi des jeunes, grande cause nationale*, Rapport publique de Monsieur Alain Joyandet, ancien ministre député de Haute-Saône, au Président de la République française, 2012, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Francia – Istruzione, formazione, lavoro.

⁽²⁰⁾ Loi n. 2011-893, art. 7, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce Francia – Istruzione, formazione, lavoro.

vantaglio di opportunità finora illustrate, quale può essere infatti la funzione specifica degli stage in azienda? Come già sottolineato, essi non si rivolgono ai giovani con difficoltà di inserimento (per questi ci sono, tra l'altro, i *contrats aidés* o il lavoro temporaneo) e non hanno lo scopo di assicurare una formazione professionale completa a lungo termine né una concreta esperienza di lavoro (lo stage non è un lavoro ed è più opportuno, in questi casi, optare per l'apprendistato o la professionalizzazione); allo stesso tempo non sono parte integrante di un percorso scolastico (tutt'al più, parte *integrata*), ma neanche un'esperienza occasionale di contatto con l'impresa (come le visite aziendali) o un modo per cimentarsi in un'attività di utilità sociale. Andando per esclusione, la particolarità di una convenzione di stage sarebbe allora creare un'area di contatto tra studenti ed imprese e permettere ai primi di apprendere specifiche competenze legate alla sfera professionale, ma al di fuori da uno schema di lavoro o di un obiettivo di qualificazione ad ampio raggio.

In un contesto di questo tipo, è chiaro che al legislatore non rimaneva allora che circondare di restrizioni la disciplina degli stage, poiché il dubbio che le aziende utilizzino impropriamente questa forma di attività, scarsamente regolamentata e meno impegnativa rispetto alle altre finora elencate, è ancora più forte considerando tutte le possibilità che avrebbero per giocare il loro ruolo di *learning organizations*.

In definitiva, se appaiono dunque comprensibili gli sforzi del legislatore in direzione della lotta all'utilizzo abusivo degli stage, il tentativo di rafforzare la posizione degli stagisti circondandola di diritti caratteristici di un rapporto di lavoro non fa altro che aumentare l'ambiguità dell'istituto costruendo uno status addirittura spropositato su una sostanza, in realtà, abbastanza povera. Se la funzione dello stage non è altro se non l'acquisizione di competenze professionali generiche, più opportuno appare allora limitarne la durata e garantire la trasparenza ed il raggiungimento degli obiettivi formativi, anziché perpetrare uno stato di incertezza e di coinvolgimento lavorativo parziale con la concessione di benefit quali la gratifica monetaria o l'illusione di una integrazione nella comunità aziendale. Ai giovani francesi interessati ad una esperienza di lavoro retribuita e disposti ad accettare condizioni economiche poco vantaggiose in cambio di un addestramento professionale non mancano certo altre occasioni.

4. Conclusioni: possibili sviluppi e spunti di riflessione sulla disciplina italiana

Provando ad immaginare a come tradurre in concreto questi suggerimenti, emerge subito la necessità di ragionare in termini di competenze e di strumenti in grado di valutarne il trasferimento nel corso del processo di apprendimento. Questi interrogativi chiamano in causa il dibattito, centrale nella letteratura pedagogica ⁽²¹⁾, sul passaggio ad un metodo di "apprendimento per competenze", descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito, che ha come sede privilegiata proprio l'impresa. Rimane il problema di individuare modalità certe di definizione e valutazione di queste competenze, diverse dalle conoscenze teoriche: quali devono essere, come possono essere acquisite, come possono essere certificate e rese visibili. Un aiuto in questa direzione potrebbe venire dalle pratiche diffuse fin dagli anni Novanta nell'ambito della formazione aziendale. Nel tentativo di definire i risultati della formazione impartita ai lavoratori in termini di crescita professionale e rendimento economico dell'investimento per l'impresa, alcuni studiosi hanno elaborato tecniche di valutazione dell'apprendimento che registrano i progressi compiuti su aspetti chiave e ne stimano l'impatto sul modo concreto di lavorare dei partecipanti ⁽²²⁾. A questi metodi non sono state di certo risparmiate critiche anche serrate, relative all'estrema difficoltà di determinare il rendimento degli interventi formativi oltre i livelli basilari della soddisfazione soggettiva dei partecipanti o della valutazione esterna dei docenti (anch'essa soggettiva), nelle situazioni in cui le conoscenze trasmesse sono intrinseche a comportamenti o modi di lavorare e difficilmente oggettivabili.

Questi aspetti rappresentano una sfida tutt'altro che facile già per gli interpreti, ancora di più per il legislatore. Sembra che la regolazione degli stage non possa trascurare, però, il collegamento tra gli obiettivi e le modalità di svolgimento ed i contenuti concreti delle esperienze di

⁽²¹⁾ Per tutti cfr. G. Bertagna, *Che cos'è la competenza? Un'analisi e una proposta*, in G. Malizia, S. Ciatelli (a cura di), *Verso la scuola delle competenze*, Armando, Roma, 2009, monografia che raccoglie numerose riflessioni sul tema.

⁽²²⁾ D.L. Kirkpatrick, J.D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs. The Four Levels*, Berrett-Koehler, San Francisco, 1994.

tirocinio, descritti in termini di situazioni di compito, collegati a competenze lavorative, a loro volta traducibili in crediti formativi. Ciò presuppone che in ogni progetto di stage siano indicati dettagliatamente non solo i risultati formativi da ottenere affinché si possano ritenere raggiunti gli obiettivi del tirocinio, ma anche gli strumenti attraverso cui si realizzerà il monitoraggio del processo di apprendimento. I risultati dell’esperienza formativa dovrebbero poi essere registrati in modo da rendere *spendibile* il credito maturato dal tirocinante, dunque in modo che siano riconoscibili dall’istituzione educativa e dalle altre imprese.

Queste considerazioni spingono a riflettere anche su un’altra espressione di cui a volte si abusa nel dibattito sui tirocini formativi: le cosiddette “competenze soft”, un grande contenitore in cui spesso si fa confluire ogni sorta di esperienza e persino di assenza di esperienza, rimandando ad un presunto *savoir-être* indispensabile per entrare nel mercato del lavoro, ma conquistabile con la sola frequentazione di un luogo di lavoro, i cui contorni sono talvolta a tal punto sfumati da produrre, nei fatti, un’assenza di contenuti.

Se, come più volte riconosciuto, il compito di rifondare la regolazione degli stage sulla determinazione puntuale e sulla verifica della loro valenza formativa appare tutt’altro che facile, la strada finora percorsa dal legislatore francese sembra insidiosa poiché aumenta, anziché ridurla, l’attrattiva degli stage in azienda come sostituto funzionale del lavoro e non ne definisce l’importanza come esperienza extra-lavorativa ed ambito specifico di apprendimento.

L’inafferrabilità dell’essenza del tirocinio e la conseguente necessità di uno sforzo in direzione della definizione delle sue funzioni e dei suoi contenuti sono questioni cruciali anche nel caso italiano. D’altra parte nel nostro Paese i tirocini in azienda non curricolari (legge n. 196/1997, decreto ministeriale n. 142/1998, decreto legge n. 138/2011) hanno un ambito di applicazione molto più ampio, essendo almeno di cinque tipi: di accompagnamento alla transizione scuola-lavoro per i giovani diplomati e laureati; formativi e di orientamento per i lavoratori svantaggiati; di inserimento al lavoro per disoccupati ed inoccupati; di integrazione per i cittadini extracomunitari; di praticantato per l’accesso alle professioni.

In mancanza di un panorama ampio di dispositivi di inserimento occupazionale come quello francese, ed in presenza di servizi di incontro tra domanda ed offerta e di orientamento meno efficienti, oltre che di un

mercato del lavoro opaco, la funzione dello stage in azienda appare più rilevante in Italia. I tirocini di formazione ed orientamento sono definiti come interventi volti a realizzare «momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro» (articolo 1, decreto ministeriale n. 142/1998), *momenti* che non costituiscono rapporti di lavoro e possono essere realizzati in tutte le imprese (entro certi limiti numerici) a seguito di convenzioni stipulate dalle stesse aziende con soggetti proponenti abilitati dalle Regioni, perché ritenuti in grado di garantire l'idonea utilizzazione dell'istituto. Sembra che definendo lo stage come «momento di alternanza studio lavoro in un processo di apprendimento» e fissando regole connesse al contenuto delle esperienze svolte nel corso del tirocinio (di cui bisogna individuare obiettivi e modalità *in raccordo* con i percorsi formativi di provenienza, e che possano tradursi in *crediti formativi*) la normativa italiana sia già abbastanza precisa nel fornire una definizione giuridica del tirocinio.

Tuttavia, uno sguardo agli allegati del decreto ministeriale n. 142/1998 ed in particolare allo schema di *Progetto formativo e di orientamento* da accludere alla convenzione di stage basta a rendersi conto di come l'obbligo di indicare genericamente obiettivi e modalità di svolgimento dei tirocini non sia sufficiente a garantire che sia rispettata la finalità del tirocinio stesso come momento di formazione in azienda. In assenza di una richiesta di esplicitazione delle *competenze* da acquisire e delle *situazioni di compito* in cui esse possono essere apprese, ma anche di strumenti di valutazione *in itinere* ed *ex post* delle competenze stesse, la previsione appare di dubbia utilità. Rimane difficile, cioè, valutare la *genuinità* del tirocinio in presenza di così scarse informazioni sul suo contenuto formativo ed in assenza di strumenti di valutazione dei risultati del processo di apprendimento. Nel caso dei tirocini volti all'inserimento dei soggetti svantaggiati o di orientamento, la contropartita offerta dall'impresa in cambio dell'attività svolta dal tirocinante appare ancora più difficile da determinare, in assenza di un monitoraggio dei risultati occupazionali degli stage. In alternativa bisognerebbe forse accontentarsi di definire i tirocini come momento di socializzazione al lavoro per i giovani o i soggetti a rischio di esclusione lavorativa, senza particolari pretese in termini di risultati formativi, occupazionali e senza equivoci

rispetto ad una loro coincidenza con forme sub-garantite di lavoro ed accesso al reddito.

Non sembra questa, tuttavia, l’aspirazione dei candidati stagisti (si sono moltiplicati negli anni e soprattutto nei tempi più recenti i movimenti di protesta contro gli stage fittizi e le richieste di maggiori diritti), né la strada scelta dal legislatore italiano ⁽²³⁾, che a fronte di queste difficoltà è tentato, come è successo anche in Francia, di mutuare da altri ambiti strumenti regolatori la cui applicazione alla fattispecie dei tirocini rischia, comunque, di creare confusione e di riproporre una sovrapposizione tra tirocinio e lavoro sub-garantito, o precario, che si dovrebbe cercare di contrastare. Proprio in questa direzione si concentra il dibattito sulla opportunità o meno di garantire una sorta di “retribuzione minima” al tirocinante, nella forma del rimborso spese. Come ampiamente sostenuto in altre sedi ⁽²⁴⁾, la questione della retribuzione non dovrebbe neanche porsi, poiché ciò che il tirocinante riceve in cambio della sua prestazione all’interno dell’impresa è la formazione (questo, come più volte ribadito, è ciò che distingue lo stage da un rapporto di lavoro subordinato). Dietro la prassi dei rimborsi spese si nascondono, al contrario, troppo spesso rapporti di lavoro camuffati e sottopagati, ed un innalzamento del tetto massimo dei rimborsi non farebbe che esasperare la diffusione di un fenomeno che si cerca, invece, di combattere.

Nel caso italiano, senza dubbio, la molteplicità delle funzioni assegnate agli stage (non solo formazione, ma anche inserimento di soggetti svantaggiati ed orientamento) complica i tentativi di definizione del quadro normativo (da ultimo l’articolo 11 del decreto legge n. 138/2011) e l’individuazione di strumenti opportuni di controllo e sanzione. Recentemente, al centro del dibattito sui tirocini c’è stata anche la questione delle fonti di regolazione ⁽²⁵⁾: a fronte dell’intenzione manifestata dal Governo, con il disegno di legge n. 3249/2012 ⁽²⁶⁾, di affrontare l’incertezza del quadro normativo attuale con una legge

⁽²³⁾ Per un’accurata ricostruzione cfr. S. Facello, F. Fazio (a cura di), *Stage: la formazione “non ha prezzo”*, Boll. spec. Adapt, 2011, n. 23; S. Facello, F. Fazio (a cura di), *Stage senza regole certe*, Boll. spec. Adapt, 2011, n. 44.

⁽²⁴⁾ M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*

⁽²⁵⁾ S. Facello, *La delega sui tirocini formativi e di orientamento: un intervento di dubbia legittimità sul piano costituzionale*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*

⁽²⁶⁾ Ddl n. 3249/2012, art. 12, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, Boll. spec. Adapt, 2012, n. 12.

delega, alcuni commentatori hanno paventato il rischio di incostituzionalità, in quanto la legge interverrebbe in una materia di competenza delle Regioni. Sebbene su questo punto si registrino opinioni discordanti, la individuazione della forma da attribuire agli interventi regolatori non è priva di conseguenze sul contenuto, e viceversa.

Anche nel caso italiano, dunque, una buona regolazione non può che derivare da una precisa individuazione degli obiettivi degli stage in azienda e da una loro giusta collocazione tra gli strumenti di promozione dell'occupazione giovanile. I rischi di sovrapposizione con i casi di ricorso al contratto di apprendistato sono già emersi e sono stati alla base delle recenti modifiche alla disciplina. Le finalità dei due istituti non dovrebbero, in realtà, coincidere: con l'apprendistato si impara un *mestiere*, con il tirocinio si acquisiscono, forse, *competenze* utili per imparare a svolgere un mestiere, o al limite si impara un *lavoro semplice* (o *piccoli compiti*, che costituiscono parti di mansioni più complesse). Tuttavia, la tentazione di utilizzare manodopera giovane ed istruita "a costo zero", considerata la facilità con cui è possibile stipulare convenzioni ed ottenere flussi continui di stagisti, da un lato, e, dall'altro, la ritrosia delle imprese a scommettere su una forma di inserimento impegnativa come l'apprendistato hanno portato molte di esse e costretto molti giovani a trasformare la delicata fase dell'inserimento occupazionale in una successione di stage, variamente "rimborsati" e con dubbie finalità formative.

In questo senso, la comparazione con l'esperienza francese condotta nei paragrafi che precedono aiuta indubbiamente a sottolineare il rischio che una normazione ambivalente sortisca l'effetto di trasformare gli stage in un surrogato, a minor costo e dunque più attrattivo, di altre forme d'impiego, non solo l'apprendistato ma anche forme di lavoro temporaneo o occasionale, che invece sono garantite.

Stage: e se fosse tutto un equivoco nominalistico? *

di Martina Ori

Una esperienza di formazione e di primo orientamento al lavoro? Un contratto di ingresso agevolato? Una invenzione degli imprenditori per far lavorare i giovani senza assumerli? Dietro il problema degli stage – e dei tanti abusi che vengono denunciati – si nasconde, prima di tutto, un problema di ordine terminologico che non aiuta a comprendere quello che lo stage è o, comunque, dovrebbe essere nella delicata transizione dalla scuola al lavoro. Al concetto di stage o tirocinio, nel nostro Paese, si attribuisce a seconda dei casi – o della convenienza – un significato diverso, ora come momento di formazione, ora di esperienza di lavoro.

Il termine stage deriva dall'antico *estage* (evoluto nell'*étage* di oggi) che significava "soggiorno" e si riferiva alla prima esperienza dei giovani preti in canonica. Il termine tirocinio, deriva invece da *tirones*, ma ha, anche storicamente, un significato vicino al primo, quale termine riferito ai giovani soldati romani alla prima campagna o ai giovani appena transitati all'età adulta. Nel linguaggio comune attribuiamo a questi termini un senso non lontano da quello originario, quale prima esperienza di "transizione" nel mondo del lavoro degli adulti.

Ma dare una definizione giuridica del concetto è cosa alquanto più complessa. Qui può venire in aiuto l'esperienza comparata. Interessanti sono infatti i casi di Francia e Germania, che a livello definitorio hanno adottato soluzioni opposte tra loro, ma comunque coerenti con il rispettivo sistema giuridico e culturale. Particolarmente interessante per il

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 33.

nostro Paese è il caso francese, dove si è puntato su una precisa regolamentazione e definizione dei tirocini, emendando nel 2009-2010 la legislazione previgente e risolvendo così una volta per tutte la questione degli stage non curricolari. Oggi, infatti, i tirocini devono essere sempre parte integrante di un processo di apprendimento o un percorso formativo. Secondo la definizione data dal *Code de l'Éducation*, lo stage «corrisponde ad un periodo temporaneo trascorso in contesto professionale durante il quale lo studente acquisisce competenze professionali e mette in pratica quanto acquisito nel corso della formazione al fine del conseguimento del diploma o di una certificazione. Al tirocinante vengono affidate attività conformi al percorso pedagogico definito dall'istituto scolastico e approvato dal soggetto ospitante».

Se tanto nella definizione francese, quanto nell'etimologia latina, il tirocinio è legato a qualcosa per chi è alle prime esperienze, discutibile allora è l'uso che se ne fa, specie in Italia, per adulti o soggetti che hanno già varie esperienze pregresse. Come in Francia, quindi, anche da noi l'obiettivo dovrebbe essere quello di investire su stage curricolari piuttosto che su esperienze che, sebbene classificate come "tirocini", nascondono rapporti di lavoro a basso costo.

La scelta della Francia va proprio in questa direzione. Gli stage non possono avere ad oggetto l'esecuzione di compiti "regolari" tipicamente eseguiti da chi detiene un posto di lavoro permanente presso il soggetto ospitante. La *convention de stage*, estremamente dettagliata e stipulata dai tre soggetti coinvolti, è l'elemento cardine del tirocinio, l'atto pubblico posto a garanzia della genuinità e del corretto utilizzo dell'istituto. In caso di durata superiore ai due mesi è obbligatoria una *gratification* corrisposta al tirocinante. La scelta di campo è chiara: lo stagista non è un lavoratore, non offre una prestazione, non riceve un salario, non ha un contratto ed è sempre uno studente.

Interessante, poi, è il caso della Germania, culturalmente molto diversa. Innanzitutto, in Germania, non esiste una definizione di tirocinio. La legge sulla formazione professionale viene estesa «anche ai rapporti in cui non è previsto un contratto di lavoro instaurati al fine di acquisire competenze occupazionali, conoscenze, abilità o esperienza di lavoro». Il termine tirocinio però non è mai menzionato nella legge, la proposta del partito *Die Linke* nel 2007 di esplicitare il termine non fu accolta. I tirocini possono essere avviati con o senza contratto, essere gratuiti o

prevedere un compenso. La legge non impone obblighi anche se il contratto è generalmente preferito, come è tipico della cultura tedesca, in nome di una maggiore chiarezza tra le parti. Si usa il termine contratto di tirocinio, *Praktikumsvertrag* o *Praktikantenvertrag* anche se questo non implica un rapporto di lavoro e non è automaticamente un contratto di lavoro.

Uno sguardo agli annunci presenti online mostra come questi rassomiglino molto a vere e proprie offerte di lavoro, con l'indicazione delle mansioni e delle qualifiche richieste, e dove non di rado compaiono i termini *Vergütung* o *Gehalt*, utilizzati anche per indicare la retribuzione di una prestazione di lavoro. Secondo il tribunale, comunque, i tirocinanti non sono lavoratori, anche se il tirocinio prevede sia una componente formativa che lo svolgimento di normali compiti di lavoro.

Un tirocinio è considerato dal giudice genuino se l'elemento formativo è *prevalente* sulla prestazione di lavoro, che quindi è ammessa. Laddove prevalga invece la componente lavorativa, il tirocinante avrà diritto alla piena retribuzione, in quanto altrimenti, come indicato dalla corte, il compenso sarebbe troppo basso e quindi *sittenwidrig*, ovvero immorale. Il tema in Germania è molto controverso, tuttavia, l'approccio adottato appare in linea con una cultura della formazione basata sulla effettiva integrazione dell'apprendente nei contesti lavorativi, con un forte orientamento al lavoro e all'acquisizione delle *skill* necessarie nella pratica quotidiana e dove la sostanza prevale sulla forma.

Le criticità non mancano neanche in Francia e Germania, ma, a differenza del nostro Paese, la nozione di tirocinio è comunque coerente con la rispettiva cultura giuridica. Da un lato infatti, in Francia, si è optato per una definizione chiara del tirocinio come esperienza formativa, regolata a livello centrale, dove il legislatore pone un atto obbligatorio, la *convention*, a tutela contro l'abuso dello strumento prevedendo altresì la presenza sempre necessaria di un ente di formazione. In Germania, si lascia ampio spazio di manovra al mercato, alla responsabilità individuale, affinché il tirocinio sia il più possibile vicino ad una reale esperienza di lavoro. Nel nostro Paese, invece, il termine ha un contenuto ambivalente, non è possibile individuare con chiarezza la direzione intrapresa, è una "terra di nessuno", uno spazio intermedio considerato opportunisticamente ora come una prestazione di lavoro depotenziata, ora come una esperienza puramente formativa, correndo il

rischio – ancora una volta – di sprecare una importante opportunità formativa lasciando spazio agli abusi.

Le riforme inutili, il lavoro dei giovani e il buon senso di Pippo *

di Michele Tiraboschi

La dura lezione della legge Fornero, a quanto pare, non è bastata ai nostri politici. Anche un Ministro preparato e prudente come Enrico Giovannini – che ha fatto come suo il motto «[conoscere per deliberare](#)» coniato da Luigi Einaudi nelle *Prediche inutili* del 1955 – si appresta a varare con urgenza un pacchetto di misure sul lavoro di cui si sa già l’impatto negativo o comunque, nella migliore delle ipotesi, nullo sul mercato del lavoro.

Esattamente un anno fa avevamo previsto, in orgogliosa solitudine, quello che sarebbe stato il fallimento della legge n. 92 del 2012 ([P. Rausei, M. Tiraboschi, Lavoro: una riforma sbagliata, Labour Studies e-Book Series, ADAPT University Press, giugno 2012](#)). Non è oggi motivo di particolare soddisfazione aver dimostrato al Ministro Fornero, che ci “bacchettava” pubblicamente [sulle pagine del Sole 24 Ore](#) a proposito della sua legge e delle politiche per l’occupazione dei giovani, che avevamo ragione.

Non è esercizio così complesso anticipare già oggi l’inutilità, e dunque il probabile fallimento, delle misure in corso di predisposizione da parte del Governo. Così sarà, in particolare, per provvedimenti come la staffetta generazionale perché incentrata sulla idea, sbagliata a livello economico e devastante a livello sociale, che per dar lavoro ai giovani sia necessario toglierlo agli anziani (oltre a quanto ho già sostenuto nel [Boll. ADAPT, 13 maggio 2013, n. 18](#), si veda ora, per una efficace dimostrazione di quanto sia erronea questa tesi, [T. Boeri, V. Galasso, Per una vera staffetta](#)

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 20.

[tra generazioni, in *lavoce.info*, 24 maggio 2013](#)). Per non parlare poi dell'ambizioso progetto europeo della c.d. *Youth Guarantee*, fatto ora proprio dal Governo, che, per funzionare, necessita di ingenti risorse pubbliche, oggi non disponibili, e di una efficiente rete di servizi pubblici al lavoro di cui il nostro Paese non ha mai potuto beneficiare (sulla *Youth Guarantee* vedi l'efficace sintesi di [G. Rosolen in *Boll. ADAPT*, 13 maggio 2013, n. 18](#)).

Prediche inutili? Poco importa. Se non fosse che, mentre tecnici e professori (nessuno escluso, beninteso) si spaccano la testa nella ricerca della ricetta miracolosa, le condizioni del mercato del lavoro si stanno rapidamente deteriorando con grave pregiudizio soprattutto per i nostri giovani. E più le condizioni del mercato del lavoro peggiorano, più tecnici e politici si avventurano in ipotesi velleitarie di riforma che, con poco buon senso e attenzione alla realtà, vengono proposte e talvolta imposte in nome degli stessi giovani che sono stati penalizzati dalle riforme precedenti (a livello scientifico ho esplicitato questo punto in [M. Tiraboschi, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa per rifondare il diritto del lavoro?*, in *DRI*, 2012, n. 2](#)).

Parlando di occupazione giovanile e di buon senso una lezione di sano realismo ci viene ora da Beppe Severgnini. Severgnini non è un tecnico e nemmeno un professore. Probabilmente non conosce le (troppe) leggi del lavoro, i regolamenti attuativi e gli incentivi economici messi in campo dal Governo. Sappiamo però che parla con i giovani e i loro genitori e che gira per il mondo con orgoglio italiano, ma senza quei provincialismi che tanto ci penalizzano.

Ebbene, in un recente articolo sulle pagine del Corriere, [Lavorare gratis? Date retta a Pippo](#), Severgnini non solo ci conferma che la crociata legislativa contro i finti tirocini è clamorosamente fallita: «se un ragazzo, pur di trovare un'occupazione, è disposto a lavorare gratis, e un datore di lavoro è ben contento di non pagarlo, state certi: il modo si trova». Più ancora ci aiuta a capire che il problema sta nelle mani dei nostri giovani e che, senza drastici interventi dirigisti calati dall'alto e per questo largamente poco o nulla effettivi, un percorso ragionevole è possibile. Per Severgnini la soluzione sta nella regola di Pippo, un acronimo formato dalle iniziali di cinque suggerimenti. Perché, per quanto affermi ora la legge Fornero, «lavorare gratis si può, ma devono ricorrere queste condizioni:

- **Per scelta**

- Investimento reciproco
- **Persone serie**
- **Patti chiari**
- **Occasionalmente**».

Una regola di buon senso, abbiamo detto. Una regola che, a ben vedere, sarebbe pure facilmente traducibile in una agile normativa di regolazione dei tirocini formativi contribuendo a risolvere una delle principali criticità del nostro Paese nei tormentati percorsi di transizione dalla scuola al lavoro.

“Per scelta” significa che si può anche accettare un tirocinio gratuito, ma che occorrono poi sedi deputate a controllare la genuina volontà del giovane. Questo spiega l’importanza di affidare l’attivazione dei tirocini esclusivamente a soggetti qualificati e che, per vocazione o anche per business, abbiano a cuore il successo del giovane. Sedi ulteriori, come le commissioni di certificazione dei contratti, potrebbero poi controllare il progetto di tirocinio rilasciando un “bollino di qualità” ([vedi M. Tiraboschi, *La certificazione come soluzione rispetto alle troppe incertezze e ai tanti abusi*, in *Boll. ADAPT*, 8 aprile 2013, n. 13](#)).

“Investimento reciproco” significa che l’esperienza di tirocinio non può risolversi in una semplice attività lavorativa. Il giovane va orientato e formato attraverso la presenza di un tutor aziendale e di un preciso percorso di apprendimento certificabile *ex post* da sedi abilitate a verificare le competenze maturate. Specifici provvedimenti regionali (visto che la materia è di competenza delle Regioni) potrebbero invece riconoscere incentivi di stabilizzazione quando il tirocinio è di mero orientamento o inserimento al lavoro.

“Persone serie” significa, ancora una volta, che l’attivazione del tirocinio non può essere affidata a soggetti che non abbiano competenze e titoli per un corretto utilizzo del giovane e per un controllo di quanto avviene nello svolgimento del progetto formativo. A livello normativo si potrebbe ipotizzare un controllo annuale delle Regioni sui promotori dei tirocini al fine di verificare gli esiti dei percorsi attivati, in modo da privare della abilitazione i soggetti, pubblici o privati poco importa, che non abbiano operato nell’anno precedente secondo uno standard qualitativo minimo e inderogabile.

“Patti chiari” significa che le attività dello stagista, anche nelle ipotesi del tirocinio di mero inserimento, vanno dettagliatamente previste e chiarite nel piano formativo allegato alla convenzione di tirocinio di modo che il

giovane non sia chiamato a svolgere attività non contemplate e non validate dal soggetto promotore o da una commissione di certificazione. “Occasionalmente” significa, infine, che il tirocinio deve avere una durata breve e, possibilmente, essere collocato nella fase della transizione dalla scuola o università al lavoro. Parimenti il datore di lavoro non dovrebbe ospitare un numero eccessivo di tirocini, né avvalersi di questo strumento per sopperire a esigenze organizzative o produttive ordinarie. La lezione di Severgnini non si ferma qui. Se anche il Legislatore si dotasse del buon senso di Pippo potrebbe forse capire che non servono soluzioni dirigiste, e tanto meno scelte manichee, su temi così delicati come quelli della occupazione giovanile e dei tirocini. Evitare i tanti abusi senza penalizzare uno strumento importante per la formazione dei giovani, e anche oneroso per le imprese se correttamente utilizzato, è possibile. Non a colpi di divieti e sanzioni, ma semplicemente attivando e responsabilizzando gli intermediari e i protagonisti di questo “patto formativo”. Perché il tirocinio non è buono o cattivo in sé, tutto dipende dall’utilizzo che concretamente se ne fa.

Le regole di Pippo e quelle di Pluto *

di Matteo Monetti

Ancora una volta nel dibattito politico, economico e sociale, l'attenzione si sta concentrando sul tema dell'occupazione giovanile. Tralasciando le varie proposte che si stanno facendo in merito, dalla staffetta generazionale alla *Youth Guarantee*, i tirocini risultano essere oggi uno degli strumenti più utilizzati per il primo contatto dei giovani con il mercato del lavoro. Tuttavia, sebbene gli stage abbiano mostrato un ampio bacino di buone pratiche, bisogna notare che in varie occasioni sono stati utilizzati con un fine diverso da quello formativo.

Per evitare una simile deriva, ci sono cinque semplici proposte che Pluto ha elaborato: **P**romotori qualificati, **L**a genuinità, **U**tilizzare la certificazione, **T**empi certi, **O**bligo di formazione.

Lo spunto viene dato dall'articolo *Lavorare gratis? Date retta a Pippo* (in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 20) postato sul suo blog da Beppe Severgnini il 23 maggio scorso, nel quale vengono indicate cinque regole basilari da seguire quando un giovane decide di prestare il proprio lavoro gratuitamente: **P**er scelta, **I**nvestimento reciproco, **P**ersone serie, **P**atti chiari, **O**ccasionalmente. In questo caso il protagonista è quindi Pippo.

Come per il lavoro gratuito, attraverso alcune semplici regole suggerite da Pluto, si può proporre un modello alternativo in grado di normare i tirocini in modo più stringente. Si garantirebbe così un superamento di alcune finalità utilitaristiche e si approderebbe ad un istituto che tuteli i giovani e fornisca loro una formazione reale e rilevante. Andiamo per ordine.

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 21.

Promotori qualificati. Lo stage prevede una relazione trilaterale che interessa il giovane tirocinante, un soggetto promotore che garantisca la qualità del tirocinio e un soggetto ospitante. L'elencazione delle "istituzioni promotrici" è data dall'articolo 4 delle Linee-guida in materia di tirocini e comprende, ad esempio, servizi per l'impiego, istituti universitari e scolastici, soggetti autorizzati all'intermediazione.

La funzione di tali enti è e risulta essere fondamentale al fine di realizzare un tirocinio realmente formativo. I soggetti promotori devono fornire l'assistenza e la presenza di un referente con funzioni di coordinamento, monitoraggio, redazione dell'attestazione finale. Questi collabora con un tutor aziendale, il quale affianca il tirocinante ed è responsabile dell'attuazione del piano formativo. Grazie alla sua funzione di coordinamento, il soggetto promotore qualificato costituisce un punto di partenza imprescindibile per la nascita di un tirocinio "sano" e regolare.

La genuinità. La natura del tirocinio non può essere alterata da finalità che si discostino da quella preminentemente formativa. Questo è l'elemento che deve caratterizzare uno stage genuino.

È bene ricordare che i tirocini prevedono minimi oneri datoriali e sono esentasse, a fronte di tanti contratti con un alto costo del lavoro. In questo senso, considerando i "tempi di crisi", le tentazioni vi potrebbero essere. Tuttavia è proprio in relazione a questi adempimenti ridotti che non si può ridurre il tirocinio ad uno strumento volto solo ad aggirare le incombenze fiscali e previdenziali.

Se gli stage risultassero realmente genuini, tutta la relazione potrebbe trarne vantaggio: i giovani incentivati a dare un contributo e datori di lavoro pronti a condividere tecniche ed esperienze.

La volontà delle parti di connotare la relazione sotto il profilo della genuinità non può fare altro che innescare un processo virtuoso.

Utilizzare la certificazione. Per verificare che sussistano le condizioni di genuinità, uno strumento funzionale potrebbe essere la procedura di certificazione. Questa, così come regolata dalla c.d. legge Biagi e successive modificazioni, viene riferita genericamente ai «contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro». La natura dei tirocini ha sempre creato problemi di interpretazione. A tal proposito, però, la legge Fornero sembra chiarire ogni dubbio, riconoscendo una "congrua indennità" al lavoratore, in relazione alla "prestazione svolta" e ammettendo quindi il tirocinio all'interno delle fattispecie previste dal decreto legislativo 276/2003.

Una commissione di certificazione potrebbe, anche *ex post*, verificare la coerenza tra quanto scritto nella convenzione di tirocinio e lo svolgimento reale della relazione lavorativa.

Certificando non solo l'accordo, ma anche il piano formativo e le competenze acquisite si potrebbe rendere maggiormente qualificante il contenuto del tirocinio ed incentivare il ricorso genuino di questo istituto.

Tempi certi. Tempi certi significa sia una durata massima della prestazione, sia determinati periodi nei quali attivare il tirocinio. L'articolo 2 delle Linee-guida sottolinea l'importanza che la durata sia prestabilita, in modo da mantenere una relazione occasionale e comunque non duratura.

In riferimento solo ai tirocini formativi e di orientamento (escludendo in questa sede le tipologie di inserimento/reinserimento e quelle a favore dei disabili) è previsto un tetto di massimo di sei mesi, a favore dei soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro i dodici mesi.

Limitare la durata e la collocazione della prestazione contribuisce ad evitare che il tirocinio divenga un espediente per non utilizzare altre forme contrattuali. Lo scopo del tirocinio formativo è quello di dare ai giovani l'opportunità di confrontarsi con il mondo del lavoro e orientarsi per le scelte future. Per un rapporto più duraturo, per imparare una professione tramite il *learning by doing*, lo strumento deputato è un altro: l'apprendistato.

Ogni istituto contrattuale ha la sua funzione precisa ed è giusto che il tirocinio sia un'esperienza temporanea che fornisca al giovane alcuni elementi conoscitivi a riguardo del mercato del lavoro e di una determinata professione. Questo, naturalmente, senza la necessità che si trasformi in un rapporto duraturo.

Obbligo di formazione. Come già accennato, in sede di certificazione vi sarebbe la possibilità di validare il patto formativo stipulato dalle parti, garantendo un reale scambio formativo. Questa finalità risulta determinante sia per la crescita del giovane, sia per valutare l'attinenza con quanto realmente svolto.

Se non dovesse risultare il contenuto formativo, sarebbe difficile giustificare il ricorso ad una misura come il tirocinio che vede in questa "causale" una delle sue caratteristiche fondamentali. È quindi in relazione agli oneri ridotti a cui è sottoposto il datore di lavoro che l'obbligo di garantire formazione assume un valenza centrale.

Tramite cinque pilastri come soggetti promotori qualificati, genuinità, certificazione, tempi certi e obbligo di formazione, c'è la possibilità di rendere i tirocini, per dirla come Severgnini, un investimento reciproco, nel quale il tirocinante presta le proprie energie e in cambio riceve una formazione di qualità e non solo un rimborso spese come spesso accade. Il nodo è proprio questo, garantire una reciprocità tra le parti e connotare maggiormente il tirocinio verso contenuti formativi. Forse, proprio grazie ai suggerimenti di "Pluto", queste finalità possono essere raggiunte.

Se questo è uno stage *

di Michele Tiraboschi

Lo scorso 24 gennaio la Regione Toscana ha approvato una nuova legge dedicata ai tirocini formativi e di orientamento, i c.d. stage. La legge, contenente modifiche al *Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro* (legge regionale 26 luglio 2002, n. 32), è stata subito celebrata dai paladini della battaglia contro la precarietà (si veda, in particolare, il sito www.repubblicadeglistagisti.it) perché sancisce, per la prima volta in Italia, «l'obbligo a carico dei soggetti ospitanti di erogare un importo forfetario a titolo di rimborso spese». L'ammontare dell'emolumento, che sarà determinato mediante un successivo regolamento attuativo, dovrebbe aggirarsi intorno ai 400 euro al mese.

La nostra impressione, tuttavia, è che l'obbligo di riconoscere un compenso agli stagisti finirà, ben presto, per risolversi in un clamoroso boomerang. La previsione di un compenso legittima infatti l'utilizzo degli stage non più, come afferma la legge nazionale, in funzione di una semplice esperienza di primo orientamento al mondo del lavoro ovvero in termini di percorso formativo con metodo della alternanza ma anche e soprattutto per vere e proprie attività lavorative. Prestazioni di lavoro dipendente mascherate sotto forma di stage che certo non mancano e anzi abbondano nella pratica. A titolo meramente esemplificativo si veda la seguente casistica di offerte di stage (recapitatami questa settimana attraverso una newsletter del lavoro) che, a tutta evidenza, nascondono

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 21.

reali rapporti di lavoro dipendente privi di qualsivoglia esperienza educativa e formativa che non sia il lavoro in sé:

Addetto alla cassa del supermercato

http://www.lavoroestage.it/offerta_lavoro/commercio-al-dettagliocommessocassiere/addetto-alla-cassa-supermercato_11692.html

Animazione turistica: selezioni animatori turistici estate 2012

http://www.lavoroestage.it/offerta_lavoro/altro-ristorazioneospitalita-alberghieraturismo/animazione-turistica-selezioni-animatori-turistici-estate-2012_11712.html

Modellista Esperta

http://www.lavoroestage.it/offerta_lavoro/sartoria/modellista-esperta_11555.html

Assistente Store Manager settore elettronica

http://www.lavoroestage.it/offerta_lavoro/gdo-commercio-allingrosso/roma-est-assistente-store-manager-settore-elettronica_11669.html

Si tratta, con tutta evidenza, di mansioni e compiti lavorativi ontologicamente non compatibili con la figura del tirocinio formativo e di primo orientamento al lavoro e che pur tuttavia vengono liberamente pubblicizzati da anni su siti internet e attraverso newsletter dedicate senza che nessuno (Ministero del lavoro, Regioni, ispettori Inps) abbia nulla da obiettare. Con buona pace dei tanti intellettuali illuminati che pensano sufficiente una legge dello stato per sconfiggere il precariato e garantire maggiori e migliori offerte di lavoro per i nostri giovani. Sono del resto gli stessi annunci pubblicati su un sito serio come www.repubblicadeglistagisti.it – invero tra una pubblicità e l'altra contenente mirabolanti offerte di online trading e quelle occasioni last minute di Groupon che non poco contribuiscono a destrutturare il mercato del lavoro dipendente e anche delle professioni – a sollevare più di una perplessità sull'importo di mini e maxi rimborsi che paiono destinati a remunerare (parzialmente) un vero e proprio rapporto di lavoro dipendente di primo ingresso, spesso in forma di consulenza, più che a instaurare un robusto percorso formativo e di orientamento (si veda: <http://repubblicadeglistagisti.it/accounts/stages>). In questi casi, l'accreditamento presso un sito internet che ha come *mission* la tutela degli stagisti attraverso la richiesta di offrire un "compenso" per il lavoro

svolto dallo stagista rischia di apparire poco più di un paravento utile a legittimare un utilizzo seriale del tirocinio.

L'osservazione dell'attuale andamento del mercato del lavoro, con stage "retribuiti" con somme largamente concorrenti a quelle degli ordinari rapporti di lavoro, dovrebbe in ogni caso suggerire di vietare ogni forma di compenso, fatti salvi rimborsi spese adeguatamente documentati.

La nostra convinzione, infatti, è che il "compenso" del tirocinante debba essere la formazione. Una formazione che, in uno con il primo orientamento al mondo del lavoro, deve essere vera e di qualità, là dove esperienze di lavoro possono e devono essere remunerare in base agli standard contrattuali ovvero attraverso robusti percorsi di apprendistato. Decisamente più appropriati, per quelle imprese che intendano avvalersi di giovani alle prime esperienze anche in termini di "prova", sono semmai i "buoni lavoro" della legge Biagi che risultano ora pienamente operativi in tutti i settori produttivi per lavori occasionali con giovani al di sotto dei 25 anni regolarmente iscritti a una scuola o a una università.

Il dibattito sui tirocini è certamente complesso e impone, indubbiamente, la ricerca di un delicato equilibrio che, nel consentire di prevenire e sanzionare gli abusi, non si traduca tuttavia in una penalizzazione per le imprese che fanno un corretto utilizzo degli stage e tanto meno per i giovani che potrebbero vedersi privare di importanti esperienze di formazione e orientamento. Quel che davvero conta, in questi casi, è che i tirocinanti non vengano utilizzati per lavori meramente esecutivi (ed è qui che, sulla scorta della esperienza francese, sta la vera e più significativa novità della legge della Regione Toscana) ovvero per funzioni e attività che non rispettino gli obiettivi formativi del tirocinio stesso così come precisati e concordati nel progetto formativo e di orientamento validato dal soggetto promotore.

Tirocini: dalle Linee-guida e dal “pacchetto lavoro” novità per il pubblico impiego *

di Umberto Buratti

1. Tirocini: quelle incertezze normative che non aiutano

Che quello dei tirocini sia un tema sensibile, lo dimostra il fatto che il Legislatore sia tornato più volte sulla questione negli ultimi due anni nel tentativo, purtroppo infruttuoso, di limitare gli abusi tanto nel settore privato quanto in quello pubblico ⁽¹⁾. La volontà è stata quella di provare a delineare una cornice normativa di riferimento chiara e coerente onde evitare possibili distorsioni. A tal proposito occorre ricordare, innanzitutto, che la competenza della materia è rimessa alle Regioni come ha chiarito in modo inequivocabile la sentenza della Corte costituzionale n. 50 del 2005. Tuttavia, nel 2011 a fronte, da un lato, della mancata regolamentazione da parte delle istituzioni regionali – salvo alcune rare eccezioni – e dall’altro, della progressiva degenerazione nel ricorso agli stage il Legislatore ha definito, con l’articolo 11 del

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Guida al Pubblico Impiego*, Il Sole 24 Ore, n. 9/2013.

⁽¹⁾ Una stima precisa di quante siano le convenzioni stage attivate all’interno della pubblica amministrazione non è disponibile. I tirocini, infatti, non rientrano all’interno del conto annuale elaborato dal ministero dell’Economia e delle finanze. Si veda a tal proposito: Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, *Alcuni dati del conto annuale del periodo 2007-2011*, pubblicato il 4 gennaio 2013 in www.contoannuale.tesoro.it che contiene un monitoraggio aggiornato dell’andamento del mercato del lavoro pubblico.

decreto-legge n. 138/2011, i livelli di tutela essenziali per l’attivazione dei tirocini.

In seguito, con la circolare n. 24/2011, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha ulteriormente chiarito il campo di applicazione della norma e come essa non sia lesiva della potestà riconosciuta in capo alle Regioni. Ciononostante, con sentenza n. 287 del dicembre 2012, la Corte costituzionale ha dichiarato l’illegittimità dell’articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011 creando, di fatto, un vero e proprio vuoto normativo ⁽²⁾.

In una simile situazione, il 24 gennaio 2013 sono state sottoscritte in Conferenza Stato-Regioni le *Linee guida in materia di tirocini* scaturite dall’articolo 1, comma 34 della legge n. 92/2012 che concedeva, ai diversi attori istituzionali coinvolti, 180 giorni di tempo dall’entrata in vigore della c.d. legge Fornero per raggiungere un’intesa in merito. L’accordo contiene diverse e rilevanti novità che, tuttavia, per poter divenire operative necessitavano del recepimento nelle discipline regionali entro il 24 luglio 2013. Al termine del periodo transitorio poche sono state le Regioni adempienti determinando così un nuovo caos normativo e un’ulteriore incertezza sulle regole applicabili. Nel frattempo, poi, è intervenuto lo stesso “pacchetto lavoro” che ha aggiunto altri elementi alla disciplina dei tirocini.

Nonostante, quindi, l’obiettivo del Legislatore fosse quello di fare chiarezza, il quadro nelle regole è oggi più confuso e incerto di prima. Per cercare di districarsi in questo labirinto occorre ripercorrere passo dopo passo le misure intraprese dal gennaio 2013 in poi.

2. Linee-guida: regole valide anche per la PA

Le lunghe premesse dell’accordo siglato il 24 gennaio 2013 si chiudono con l’affermazione secondo cui i principi e i criteri contenuti nelle Linee-guida sono applicabili «anche nel caso in cui il soggetto ospitante sia una Pubblica Amministrazione». Con una simile precisazione si realizza quell’adeguamento tra lavoro privato e lavoro pubblico che, per molti

⁽²⁾ Per una panoramica completa del problema si veda il *Bollettino speciale ADAPT*, 2013, n. 1.

aspetti, tarda ancora a venire su altri istituti riformati sia dalla legge Fornero che dal “pacchetto lavoro”.

Entrando nello specifico del provvedimento, il primo elemento che occorre precisare consiste nel fatto che esso non riguarda tutte le forme di stage, bensì unicamente i tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l’occupabilità dei giovani da effettuare entro dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio; i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro rivolti principalmente a disoccupati e inoccupati; i tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di soggetti disabili. Rimangono invece esclusi dal campo di applicazione delle Linee-guida: i tirocini curriculari, i periodi di pratica professionale e i tirocini previsti per l’accesso alle professioni ordinistiche, i tirocini transnazionali, quelli per soggetti extracomunitari promossi all’interno delle quote di ingresso, quelli estivi.

L’accordo del 24 gennaio prevede anche una durata massima per le esperienze di stage per cui i tirocini formativi e di orientamento non possono superare i sei mesi, mentre per le altre due tipologie si va dai dodici mesi fino ad un massimo di ventiquattro nel caso di soggetti disabili. Questi archi temporali sono comprensivi di eventuali proroghe.

3. Una PA che promuove e ospita

Per quanto riguarda la struttura del percorso di stage, le Linee-guida non presentano grandi novità rispetto al passato. Viene, infatti, confermata un’impostazione triangolare. Da una parte un soggetto che promuove il tirocinio, dall’altro un soggetto che ospita e, infine, il tirocinante. Il *trait d’union* tra questi diversi attori è costituito dalla convenzione e dal progetto formativo che sempre devono accompagnare ogni esperienza di stage.

Il ruolo che la pubblica amministrazione può rivestire è duplice. Essa può essere un soggetto promotore di percorsi di tirocinio, purché accreditata o autorizzata dalle Regioni e dalle Province autonome, oppure essere soggetto ospitante tirocinanti.

A seconda del ruolo che si viene a ricoprire vi sono degli obblighi ben precisi da rispettare. In questa prospettiva risultano particolarmente stringenti alcune previsioni pensate per gli enti che ospitano esperienze di

stage. Le Linee-guida, infatti, esplicitano che «il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante» e che «i tirocinanti non possono essere utilizzati per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso». Simili precisazioni risultano essere preziose soprattutto all'interno della pubblica amministrazione in quanto contribuiscono a evitare possibili degenerazioni nel ricorso degli stage e a prevenire il crearsi di sacche di precariato da stabilizzare con logiche clientelari.

In via generale, poi, le Linee-guida prevedono che sia il soggetto promotore a garantire «il rispetto dell'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, oltre che per la responsabilità civile verso terzi». Tuttavia, nel caso in cui il soggetto promotore sia una pubblica amministrazione, «nelle relative convenzioni si definiranno le modalità attraverso le quali il soggetto ospitante potrà eventualmente assumere a suo carico l'onere delle coperture assicurative». La *ratio* di una simile eccezione sembra doversi collegare all'obbligo di invarianza di spesa previsto dalla stessa legge Fornero anche per l'entrata in vigore delle Linee-guida.

Infine, occorre segnalare che l'applicazione delle nuove norme farà sì che le esperienze di tirocinio, pur non costituendo un rapporto di lavoro, saranno comunque soggette alla comunicazione obbligatoria da parte dell'ente ospitante. In questo modo, sarà possibile in futuro avere una mappatura del reale utilizzo del tirocinio da parte della pubblica amministrazione.

4. Un'esperienza formativa

La volontà di Governo, Regioni e Province autonome di promuovere un uso genuino dei tirocini si rinviene nella lunga elencazione delle prescrizioni riguardo le modalità di attuazione degli stage per lo più orientate a garantire che tale esperienza sia realmente formativa e non, invece, una forma impropria di rapporto di lavoro.

In questa direzione si comprendono i limiti numerici che le Linee-guida vengono a fissare: un tirocinante per le unità operative con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato; non più di 2 tirocinanti contemporaneamente per le unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato che va da 6 a 20; non più del 10% di tirocinanti

rispetto al personale a tempo indeterminato per le unità con 21 o più dipendenti.

Quel che risulta poco comprensibile e altrettanto poco condivisibile, invece, è quanto le Linee-guida prevedono nel caso in cui il soggetto ospitante sia un ente multilocalizzato e/o una pubblica amministrazione con più sedi territoriali. In tale evenienza, l'accordo stabilisce che il tirocinio «sia regolato dalla normativa della Regione o della Provincia Autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato».

Le conseguenze di una simile scelta potrebbero di fatto portare ad un vero e proprio blocco dell'utilizzo degli stage da parte dell'attore pubblico. Le grandi realtà amministrative, come del resto le grandi imprese italiane, sarebbero costrette, se vogliono attivare una convenzione di tirocinio, a tener conto di una moltitudine di discipline regionali tra di loro assai diverse. Di fronte ad una tale complicazione, con molta probabilità, le amministrazioni rinunceranno ad ospitare tirocinanti al loro interno.

Una possibile via di uscita da questa impasse è data dalla deroga, assente in una prima bozza delle Linee-guida, per cui «le Regioni e Province Autonome possono, con appositi accordi, definire disposizioni volte a tener conto delle esigenze delle imprese multi localizzate» ⁽³⁾.

5. Il nodo dell'indennità

Il punto più controverso delle Linee-guida sugli stage rimane quello riguardante l'indennità di partecipazione, già prevista dall'articolo 1, comma 34, della legge n. 92/2012, da erogare a favore del tirocinante. L'accordo del 24 gennaio scorso prevede che: «ferma restando la competenza delle Regioni e delle Province Autonome in materia, in relazione alla preponderante componente formativa della fase di avvio del tirocinio, si ritiene congrua un'indennità di importo non inferiore a 300 euro lordi mensili».

Al di là dell'opportunità o meno di una simile previsione che potrebbe ottenere effetti assai differenti da quelli desiderati dal Legislatore, per la pubblica amministrazione sono state stabilite, al riguardo, alcune

⁽³⁾ Si veda a tal proposito: U. Buratti, *Tirocini e lavoro pubblico: dalla limitazione degli abusi allo stop?*, in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 3.

previsioni specifiche ⁽⁴⁾. Nel caso in cui il soggetto ospitante sia un attore pubblico, a causa del vincolo di invarianza di spesa contenuto nella legge Fornero e a meno di successive norme di finanziamento, le convenzioni di stage «potranno essere attivate solo ove la relativa spesa possa essere coperta mediante risorse contenute nei limiti della spesa destinata ai tirocini nel corso dell'anno precedente all'entrata in vigore alla legge [n. 92/2012] e/o nei limiti della spesa consentita per le finalità formative».

Nei fatti questa decisione bloccherà quasi del tutto l'uso degli stage nel settore pubblico. Esso diventerà pressoché impossibile per quegli enti che non avevano messo a budget una simile voce di spesa nel 2011 e, in generale, per tutte le amministrazioni la cui dote finanziaria per le attività formative è stata costantemente ridotta con le manovre di contenimento dei costi che si sono susseguite negli ultimi anni. Il prezzo per l'ennesima riforma a “costo zero” sarà quasi sicuramente l'estinzione delle esperienze di tirocinio nella pubblica amministrazione.

6. Le sanzioni

L'ultimo aspetto toccato dalle Linee-guida riguarda l'apparato sanzionatorio pensato sempre nell'ottica di una rivalutazione della componente formativa del tirocinio. A partire dall'entrata in vigore delle regolamentazioni regionali, «se il tirocinio non risulterà conforme alla nuova disciplina [...] il personale ispettivo procederà, sussistendone le condizioni, a riqualificare il rapporto come di natura subordinata con relativa applicazione delle sanzioni amministrative applicabili in tale ipotesi». Dal testo dell'accordo non si comprende a che tipo di rapporto di natura subordinata si vuol far riferimento: a un contratto a tempo indeterminato? Oppure a uno a tempo determinato? O a altre forme contrattuali? Oltre a una simile incertezza, non si può non vedere come per il pubblico impiego tale apparato sanzionatorio non sia sufficiente e richieda qualche precisazione ulteriore. La conversione del tirocinio in un rapporto di natura subordinata potrebbe essere in contrasto con i

⁽⁴⁾ Si veda a tal proposito: E. Carminati, S. Facello, M. Tiraboschi, *Le linee guida sui tirocini*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012.

principi di natura costituzionale dell'accesso alla pubblica amministrazione tramite concorso. Sul punto però le Linee-guida non dicono nulla e si tratta di una lacuna che andrà in qualche modo colmata.

7. L'intervento del "pacchetto lavoro" prima e dopo la conversione in legge

Ancor prima della scadenza per l'adeguamento delle discipline regionali alle prescrizioni contenute nelle Linee-guida fissata per il 24 luglio 2013, il Governo è intervenuto nuovamente sui temi del lavoro con il decreto-legge n. 76/2013 contenente «interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti»⁽⁵⁾.

Il c.d. "pacchetto lavoro" pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 28 giugno scorso contiene diverse novità in materia di tirocini, alcune delle quali, però, si sono "perse" nell'iter di conversione⁽⁶⁾.

La versione del provvedimento licenziata dal Governo prevedeva per le Regioni che al 24 luglio 2013 non avessero provveduto a recepire le Linee-guida la possibilità di applicare fino al 31 dicembre 2015 quanto contenuto all'articolo 18 della legge n. 196/1997 e al relativo decreto interministeriale n. 142/1998. In altre parole si sarebbe riportata alla luce la vecchia legge Treu. Nell'iter di conversione parlamentare questo comma, tuttavia, è stato soppresso. Di fatto, dunque, si rischia un vero e

⁽⁵⁾ Per un commento completo al testo del d.l. n. 76/2013 licenziato dal Governo il 26 giugno scorso si veda: M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT University Press, 2013, vol. 10. Un'analisi dell'impatto del provvedimento sul lavoro pubblico è stata presentata anche da: M. Tiraboschi, *Per la P.A. serve una vera progettualità che manca a tutto il Pacchetto Lavoro*; e da: C. Galbiati, *In attesa di un "Pacchetto Lavoro" anche per il pubblico impiego*. Entrambi i contributi sono apparsi sul numero di luglio-agosto di *Guida al pubblico impiego*.

⁽⁶⁾ Sulla contraddittorietà dell'intervento dell'Esecutivo in materia di tirocini prima della correzione parlamentare si veda: F. Fazio, M. Tiraboschi, *Tirocini, un intervento contraddittorio, in Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, cit.

proprio vuoto normativo in quelle Regioni che non provvedano a emanare l'apposita disciplina sui tirocini. Una possibile via d'uscita può essere rappresentata da quanto comunicato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul portale www.cliclavoro.gov.it presentando le Linee-guida del 24 gennaio scorso laddove si afferma che in attesa della legislazione regionale rimangono valide le prescrizioni dell'articolo 18 della legge n. 196/1997. Si tratta di una soluzione che salva da una possibile paralisi, la cui tenuta, però, è labile ⁽⁷⁾.

Sempre il testo licenziato dal Governo prevedeva all'articolo 2, comma 5, che per finanziare i rimborsi da corrispondere ai tirocinanti le Pubbliche Amministrazioni provvedessero «mediante riduzione degli stanziamenti di bilancio destinati alle spese per incarichi e consulenze». Visto il possibile blocco degli stage nel pubblico impiego derivante da quanto contenuto nelle Linee-guida per il loro finanziamento si stabiliva un nuovo canale per reperire le risorse. Tuttavia, anche questa previsione non ha superato il vaglio parlamentare e il comma 5 dell'articolo 2 è stato soppresso.

L'iter di conversione ha salvato, invece, il comma che prevede in via sperimentale e per gli anni dal 2013 al 2015 l'istituzione di un fondo di due milioni di euro all'anno «volto a consentire alle amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, di corrispondere le indennità di partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento». Un apposito decreto del Presidente del Consiglio, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del “pacchetto lavoro” convertito in legge, disciplinerà le modalità di attuazione di questo ulteriore finanziamento messo a disposizione delle Amministrazioni per rimborsare i propri tirocinanti.

Sempre nel passaggio parlamentare il provvedimento del Governo si è arricchito di due nuovi elementi significativi in materia di tirocini. Il primo è finalizzato a «sostenere la tutela del settore dei beni culturali» per il quale è istituito presso il relativo ministero un fondo straordinario per l'anno 2014 di 1 milione di euro denominato *Fondo mille giovani per la cultura*. Lo scopo dichiarato è quello di promuovere tirocini formativi e

⁽⁷⁾ Questa soluzione è stata segnalata e approfondita nell'articolo di M. Tiraboschi, *In attesa delle regioni tirocini con vecchie regole*, in *Il Sole 24 Ore* del 9 febbraio scorso. È da segnalare come nemmeno con la recente circ. n. 35/2013 del 29 agosto il Ministero abbia sentito l'esigenza di chiarire questo aspetto che è centrale onde evitare una maggiore confusione sulla questione tirocini.

di orientamento per giovani fino a 29 anni nei settori delle attività e dei servizi per la cultura. Anche in questo caso un apposito decreto da varare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della normativa disciplinerà i criteri e le modalità di accesso al fondo.

Il secondo e più importante elemento che ha arricchito il "pacchetto lavoro" nel passaggio tra Senato e Camera è la previsione secondo cui per i tirocini disciplinati dalle Linee-guida «i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni possono fare riferimento alla sola normativa della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale». Nella conversione parlamentare, dunque, si è tenuto conto di un grosso limite presente nelle Linee-guida che avrebbe di fatto paralizzato il ricorso agli stage nelle aziende con più sedi nel territorio nazionale e soprattutto per le grandi amministrazioni pubbliche che sarebbero state costrette ad applicare discipline diverse a seconda della Regione di riferimento. Alcuni chiarimenti su questi aspetti sono stati successivamente forniti anche dalla Circolare del Ministero del lavoro n. 35 del 29 agosto 2013.

Oltre a queste previsioni, il decreto-legge n. 76/2013 ne contiene altre sempre in materia di stage. Si tratta però di norme che riguardano i tirocini curriculari che non rientrano nel campo di applicazione delle Linee-guida del 24 gennaio 2013. Il Governo, infatti, ha voluto finanziare al 50% con una dote di circa 11 milioni di euro per l'anno in corso e il 2014 i tirocini che si svolgono durante il percorso universitario. Ulteriori fondi sono stati resi disponibili per le borse di tirocinio formativo a favore dei giovani di età tra i 18 e i 29 anni del Mezzogiorno che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione.

Nel complesso l'intervento del Governo in una materia delicata come quella degli stage è stato ambiguo. Se, infatti, l'obiettivo è quello di promuovere l'occupazione non si comprende il motivo per cui offrire prima un paravento dietro cui nascondersi alle Regioni inadempienti e poi continuare a destinare risorse ad una tipologia particolare, come i tirocini, che non costituiscono un rapporto di lavoro e, spesso, non danno garanzie per il futuro.

A queste ambiguità ha risposto in modo parziale l'intervento correttivo del Parlamento durante la conversione in legge del decreto. Tuttavia,

molti dubbi e perplessità sull’efficacia di queste previsioni ancora non sono stati sciolti.

8. Tirocini: quale cornice legislativa?

Al termine di questa lunga ricostruzione è possibile provare a tracciare la cornice legislativa di riferimento in materia di tirocini. Essendo stato soppresso il comma del “pacchetto lavoro” che riportava in vita la vecchia legge Treu, per l’attivazione degli stage è necessario far riferimento alla disciplina regionale attuativa delle Linee-guida sottoscritte a gennaio 2013.

Qui, tuttavia, si apre un nuovo vulnus in quanto alla data di scadenza del periodo transitorio prevista per il 24 luglio 2013 solo pochissime Regioni avevano proceduto a disciplinare la normativa ⁽⁸⁾. Per superare una simile impasse si può far riferimento a quanto comunicato dal Ministero sul portale www.cliclavoro.gov.it e ricorrere comunque all’articolo 18 della legge n. 196/1997, essendo questa una soluzione di buon senso ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ Al 24 luglio solo nove Regioni risultavano essere adempienti. Tuttavia diverse normative erano state più che altro annunciate, ma non pubblicate ufficialmente nei vari Bollettini Regionali. A tal proposito si veda il forum *open access* dell’Osservatorio di ADAPT Transizionioccupazionali.it che monitora l’evoluzione normativa dei tirocini: <http://moodle.adaptland.it/mod/forum/discuss.php?d=223>.

⁽⁹⁾ www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Formazione/Pagine/Stage.aspx.

Per una revisione dei tirocini: apprendimento e lavoro *

di Luigi Oliveri

Il boom dei tirocini soffoca l'apprendistato e impone un ripensamento deciso dell'istituto. Negli ultimi mesi è possibile osservare (pur in assenza di una stima ufficiale) un netto incremento del ricorso ai tirocini, al quale si affianca, per altro, la propensione evidente delle aziende (in passato molto meno tracciabile) di compensare in modo anche importante l'attività svolta. La quasi totalità dei tirocini prevede una "borsa" e molto significativa è la percentuale di rimborsi che vanno ben oltre i 600 euro mensili.

Tutto questo ha, ovviamente, una spiegazione. Il tirocinio non è un rapporto di lavoro vero e proprio, non comporta sostanzialmente alcun onere amministrativo (tranne la produzione del progetto formativo e la stipulazione della convenzione con i soggetti promotori), richiede solo l'assicurazione obbligatoria e non impone attività di sostituto d'imposta e di versamento di oneri contributivi connessi con la "borsa". Insomma, per i datori di lavoro, è estremamente conveniente attivare un'attività "lavorativa" di semplicissima gestione, che non comporta vincoli particolari, non sta sotto la spada di Damocle dell'articolo 18, pur lasciando aperta la porta a possibili sviluppi di vera e propria contrattualizzazione del rapporto.

Per altro verso, le persone in cerca di lavoro, data la scarsa propensione dei datori di avviare contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato, ma, per la verità, anche di natura più flessibile, traggono

* Il presente articolo è stato pubblicato anche in *Bollettino ADAPT*, 2013, n. 24.

un vantaggio economico (spesso contenuto, ma talvolta anche significativo) dal tirocinio, e spesso lo considerano come un'opportunità irrinunciabile per tentare di restare o fare ingresso nel mondo del lavoro.

Le reciproche evidenti convenienze di datori e lavoratori nell'utilizzo dei tirocini, tuttavia, stanno finendo per distorcerne le finalità.

I tirocini formalmente di "inserimento/reinserimento lavorativo" finiscono per essere rapporti lavorativi fine a se stessi, mediante i quali le aziende, che non intendono o possono compiere investimenti impegnativi e di lunga durata, acquisiscono comunque forze lavorative, spesso da adibire a mansioni elementari, fino a sei mesi. Si accollano l'onere di dover periodicamente acquisire e formare nuovi tirocinanti, unica vera controindicazione ad un rapporto pseudo lavorativo per il resto molto vantaggioso, a fronte della possibilità di "coprire" fabbisogni giudicati non stabili nel tempo.

Il rischio che il tirocinio si riduca ad una sorta di minijob alla tedesca, con ancora minori garanzie, è comprovato dalla scarsa qualità dei progetti formativi, i quali spessissimo si riducono nella mera elencazione delle mansioni del profilo professionale, a conferma che il fine lavorativo vero e proprio prevale su quello formativo.

Nei riguardi dei giovani in particolare, il tirocinio così inteso finisce per pregiudicare l'efficacia di un canale di ingresso nel mercato del lavoro che dovrebbe essere considerato privilegiato, e cioè l'apprendistato.

Sicuramente, a sfavore del contratto di apprendistato, che in effetti è utilizzato in percentuali inferiori al 5% delle altre forme contrattuali, giocano la circostanza che si tratta di un lavoro subordinato a tempo indeterminato: la libera recedibilità al termine del periodo minimo non viene percepita o considerata dalle aziende e dai lavoratori come condizione di massima flessibilizzazione possibile; in secondo luogo, trattandosi di un vero e proprio contratto di lavoro subordinato, esso prevede non solo tutti gli oneri amministrativi, fiscali e previdenziali tipici, ma aggiunge anche quello della formulazione e gestione di progetti formativi piuttosto complessi e dell'obbligo di una formazione vera e propria, da certificare. Tutti oneri assenti, o molto più sfumati, nel tirocinio.

Occorre, allora, evitare che il tirocinio possa essere travisato come strumento per creare una sorta di *dumping* sleale contro le forme contrattuali più virtuose.

A questo scopo, la normativa di regolamentazione dovrebbe farsi maggiormente rigorosa. Non agire esclusivamente o quasi, come si evince dal recente accordo Stato-Regioni, sul ruolo del promotore e del tutor didattico e sull'obbligatorietà di una borsa in un minimo, 300 euro, ben inferiore a quello che in via di prassi si registra.

Pare necessario un profondo ripensamento dell'istituto. Il tirocinio vero e proprio, inteso come "esperienza" e non vero e proprio rapporto di lavoro dovrebbe poter rimanere per pochi e tassativi casi:

- a) Ovviamente, i tirocini curriculari, cioè quelli svolti a completamento ed integrazione di attività didattiche ad ogni livello, dalla formazione professionale agli studi universitari;
- b) I tirocini di orientamento: da limitare, tuttavia, esclusivamente ai casi di lavoratori che abbiano acquisito di recente un titolo di studio, con la obbligatoria assoluta conformità del tirocinio rispetto al percorso di studi o formazione che lo presupponga;
- c) I tirocini quali misura di un complesso progetto di accompagnamento al lavoro, riservato a categorie di lavoratori svantaggiati; non si deve trattare, dunque, di tirocini promossi e gestiti autonomamente, ma di azioni inserite nell'ambito di più complessi e strutturati progetti di aiuto ai disoccupati, nell'ambito dei quali costituiscano uno tra i tanti "moduli" obbligatori (insieme a colloqui di orientamento, bilanci di competenze, esperienze laboratoriali, ecc.);
- d) I tirocini a sostegno dei disabili e dei migranti, confermando pienamente la vigenza della normativa in essere.

In tutti gli altri casi, invece di parlare di tirocini, forse si potrebbe aprire la strada ad un sistema di apprendistato semplificato a tempo determinato. Veri e propri contratti di lavoro subordinato, di durata non superiore a 9 mesi ad esempio, caratterizzati dall'acausalità, cioè dalla non necessità di evidenziare le ragioni giustificative previste dall'articolo 1 del d.lgs. n. 368/2001, essendo sufficiente la causa mista formativa tipica dell'apprendistato. Si potrebbe ammettere la tipica sotto qualificazione iniziale dell'apprendistato.

In questo modo, si attiverebbero veri e propri rapporti di lavoro subordinato, con le necessarie coperture assicurative e previdenziali; il datore potrebbe accedere a sgravi crescenti in caso di prolungamento del rapporto dai primi 3 ai successivi ulteriori 3 e fino ai 9 mesi massimi di

durata ed accedere ad un più ampio ancora sistema premiale (da diluire, però, nel tempo) nell'ipotesi di trasformazione in rapporto di apprendistato vero e proprio o, comunque, di lavoro subordinato di durata superiore ai 12 mesi. I progetti formativi dovrebbero divenire più rigorosi, ma risulterebbe, in effetti, più lineare la loro stretta connessione al mansionario della qualifica e del profilo.

Pur non essendo più tirocinio, ma vero e proprio rapporto di lavoro, per le aziende i vantaggi resterebbero comunque rilevanti: gli sgravi contributivi, la qualificazione del contratto a tempo determinato con la conseguente flessibilità, la possibilità di aver realmente testato in posizione lavorativa effettiva il lavoratore, una minore onerosità del rapporto.

Si accrescerebbero i vantaggi anche per i lavoratori, che accederebbero non ad una mera "esperienza", bensì ad un vero e proprio lavoro, maturando contributi ed abilità lavorative, da registrare poi, a cura dei servizi per il lavoro, nella scheda anagrafico-professionale o libretto formativo.

I servizi per il lavoro, poi, potrebbero essere coinvolti direttamente nell'aiuto nella predisposizione dei progetti formativi e nella co-valutazione degli esiti progettuali.

Linee-guida sui tirocini e certificazione delle competenze: un collegamento ancora da costruire *

di Umberto Buratti

A pochi giorni dall'approvazione del decreto legislativo sulla individuazione, validazione e certificazione delle competenze, il Legislatore è intervenuto su un altro campo assai delicato per le politiche formative: quello degli stage. Il 24 gennaio, infatti, è stato siglato l'accordo in Conferenza Stato-Regioni con il quale sono state promosse le Linee-guida sui tirocini finalizzate a fornire una cornice nazionale di riferimento su una materia soggetta, nel recente passato, a frequenti abusi causati anche dal incerto riparto di competenze tra normativa nazionale e regionale.

Il provvedimento è l'attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 34, della legge n. 92/2012 che, riprendendo sia le Linee-guida sulla formazione sia l'Intesa per il rilancio dell'apprendistato firmate da Governo, Regioni e parti sociali nei mesi di febbraio e ottobre 2010, si è posto come obiettivo la predisposizione di alcuni principi per rendere uniforme il ricorso degli stage in tutto il Paese.

L'essere frutto della riforma Monti-Fornero del mercato del lavoro non è tuttavia l'unico elemento che unisce il decreto legislativo sulla certificazione delle competenze e le Linee-guida sui tirocini. A ben vedere queste saranno il primo possibile banco di prova di quello. Tra le

* Il presente articolo è pubblicato anche in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), *Certificazione, delle competenze. Prime riflessioni, sul decreto legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013, vol. 6.

molte novità che investono il tema degli stage ve ne sono alcune, infatti, che riguardano direttamente il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Seguendo le orme della normativa precedente, le Linee-guida confermano che per poter attivare un tirocinio occorrono tre attori principali: il soggetto promotore, il soggetto ospitante e il tirocinante. I primi possono essere: i servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro; gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici; le istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli con valore legale; i centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché i centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati; le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari, le cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; i servizi di inserimento lavorativo per i disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione; le istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione dalla Regione; i soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 e s.m.i. I secondi, invece, possono essere sia enti pubblici, sia enti privati.

L'attivazione del tirocinio è subordinata alla stipulazione da parte del soggetto promotore e del soggetto ospitante di una apposita convenzione. Allagato a tale documento vi deve essere il piano formativo predisposto in base alle indicazioni fornite dalla Regione o Provincia Autonoma, il quale deve essere firmato da tutti e tre gli attori del percorso di stage, compreso quindi lo stesso tirocinante.

Il progetto formativo è il cuore del percorso di stage: il vero *trait d'union* tra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante. Tra i vari elementi che, secondo le nuove Linee-guida, questo documento deve contenere vi è anche l'indicazione, ove possibile, della: «figura professionale di riferimento nel Repertorio nazionale di cui alla legge n. 92/2012, art. 4, comma 67» e delle: «competenze da acquisire con riferimento alla figura professionale di riferimento».

Un simile rimando *ex ante* è propedeutico ad una nuova fase prevista *ex post*, al termine del percorso di stage. A tal proposito, il punto 9 delle Linee-guida sancisce quale compito del soggetto promotore quello di: «rilasciare, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante,

l'attestazione dei risultati, specificando le competenze acquisite». specularmente, esso affida al soggetto ospitante il dovere di: «valutare l'esperienza svolta ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività svolta e delle competenze eventualmente acquisite».

Il punto 11 delle Linee-guida ritorna su questo dettaglio e precisa ulteriormente che: «al termine del tirocinio il soggetto promotore, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, rilascia una attestazione dei risultati, specificando le competenze acquisite con riferimento, ove possibile, ad una qualificazione inserita nel Repertorio nazionale [...] o nelle more della sua istituzione, con riferimento al Repertorio definito dalla Regione o dalla Provincia Autonoma».

L'intenzione del Legislatore è dunque chiara. Il progetto formativo che soggiace all'esperienza di stage e le competenze che grazie ad esso possono essere acquisite non devono disperdersi bensì essere ricondotte ad uno standard di riferimento pubblicamente valido: il Repertorio, appunto.

Il collegamento tra Linee-guida sui tirocini e il decreto sulla certificazione delle competenze, tuttavia, si arresta qui e non sembra andar oltre. Dal documento approvato in Conferenza Stato-Regioni non si comprende infatti come e se l'attestazione rilasciata alla fine del percorso di tirocinio si inserisca all'interno del percorso di individuazione, validazione e certificazione delle competenze appena varato dal Governo.

Il relativo decreto legislativo sul punto all'articolo 2, comma 1, lettere *i* e *j*, precisa che il processo di individuazione e validazione delle competenze si conclude con un: «documento di validazione», mentre il processo di certificazione delle competenze termina con il rilascio: «di un certificato». L'attestazione che il tirocinante ottiene alla fine della sua esperienza non coincide quindi né col primo né col secondo.

A generare una ulteriore confusione sono poi gli articoli 5 e 6 del decreto legislativo. Il primo, dedicato agli standard minimi di processo, al comma 1, lettera *a*, punto terzo definisce l'attestazione come: «la fase finalizzata al rilascio di documenti di validazione o certificati»; il secondo, rubricato *Standard minimi di attestazione*, sempre al comma 1, lettera *a*, punto terzo, precisa che nei documenti di validazione e nei certificati devono presenti: «le competenze acquisite, indicando, per ciascuna di esse, almeno la denominazione, il repertorio e le qualificazioni di riferimento». È evidente che il termine attestazione qui e nelle Linee-guida sui tirocini

non viene usato come sinonimo e questo non contribuisce a far chiarezza.

La lettura combinata dei due provvedimenti sembra allora lasciar intendere che, una volta terminato il percorso di stage, il tirocinante sia in possesso di una attestazione che però non comporta una immediata individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Se volesse ottenere simili riconoscimenti formali dovrebbe quindi istituire una apposita procedura, rivolgendosi agli enti titolari e titolati individuati dal decreto legislativo.

Si tratta evidentemente di un passaggio burocratico ulteriore che smentisce il principio di semplicità che per espressa volontà del Legislatore dovrebbe guidare l'intero processo certificativo.

Inoltre, il tirocinante, che si trovasse nella condizione di richiedere la certificazione delle proprie competenze acquisite durante l'esperienza di stage, potrebbe cadere nel paradosso di rivolgersi alle medesime istituzioni (universitarie, formative, scolastiche) che hanno promosso il percorso di tirocinio, essendo, molte di queste, enti titolati e titolari a certificare, secondo l'articolo 2, comma 1, lettera g, del decreto legislativo.

Il mancato collegamento dei provvedimenti crea un cortocircuito burocratico che, invece di integrare due snodi fondamentali per le politiche formative, alla fine, li allontana inconsapevolmente e li porta a viaggiare su due binari paralleli, ma distinti.

A ben vedere, sarebbe stato sufficiente trovare una soluzione per cui l'accreditamento e l'autorizzazione a livello regionale dei soggetti promotori dei tirocini coincidesse con il loro accreditamento e con la loro autorizzazione a procedere all'individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

Così facendo, il tirocinante, al termine del proprio percorso di stage, avrebbe avuto un'attestazione davvero spendibile sul mercato del lavoro e le politiche formative avrebbero guadagnato in unità e uniformità.

Verso una regolazione europea dei tirocini *

di Giovanni Fiorillo, Jessica Nespoli

Il documento del dicembre 2012 *Towards a Quality Framework on Traineeship* fa seguito ad una serie di interventi a carattere sussidiario della Commissione europea, nati in risposta alla necessità – internazionalmente condivisa – di definire Linee-guida comuni in tutta Europa, per favorire la comprensione, la comparazione e la semplificazione delle norme relative ai sistemi di transizione scuola-lavoro e l’armonizzazione degli standard qualitativi internazionali, al fine di promuovere la mobilità, la maggiore trasparenza e fruibilità delle informazioni, la maggiore possibilità di controllo e di confronto degli standard a livello europeo.

Già nello scorso giugno, con il rapporto *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Members States* (in *Bollettino speciale ADAPT*, 2013, n. 1), la Commissione europea si proponeva di fornire una panoramica sull’occupazione giovanile negli Stati membri, focalizzandosi in particolar modo sugli strumenti di transizione scuola-lavoro e sulla loro genuinità, «per garantire che tali momenti permettano una vera e propria esperienza di apprendimento e non sostituiscano regolarmente i normali rapporti di lavoro» (ILO, 2012).

Una soluzione standardizzata a livello europeo sembra essere una logica pre-condizione per estendere l’EURES (*EUROpean Employment Service*) ad apprendistato e tirocini come richiesto dal Consiglio europeo nel giugno 2012 e per implementare la strategia *Europa 2020* contribuendo

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Bollettino speciale ADAPT*, 2013, n. 1.

al conseguimento degli obiettivi occupazionali per una crescita «solidale sostenibile ed intelligente».

Nella tabella 1.1 sono evidenziate le principali differenze normative in materia di tirocini nei 27 Stati membri.

Tabella 1.1 – Principali differenze nelle normative dei paesi membri

PROBLEMATICA	SI	NO	NON CHIARO
Definizione normativa di tirocinio	AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, MT, NL, PL, RO, SE, SI, SK	CY, IE, LT, LU, LV, UK	PT
Previsioni sulla durata	BE, BG, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SI, SK, UK	AT, CY, CZ, DK, LV, NL, SE	IE, LT, PT
Previsioni sulla retribuzione	EL, ES, FR, HU, IE, LT, MT, PT, RO, SE, SI, SK	AT, BG, CY, CZ, DK, FI, IT, LU, LV, NL, UK	BE, DE, EE, PL
Previsioni sulle protezioni sociali	AT, BE, BG, CY, EL, FR, LT, RO, SE	CZ, DE, DK, EE, ES, IE, IT, LU, LV, MT, NL, PT	FI, HU, PL, SI, SK, UK
Assenza di barriere legali ed amministrative per i tirocinanti di altri stati europei	DK, IT, MT, SE, SI	BE, DE, EL, ES, FR, IE, LU, LV, NL, PL, RO	AT, BG, CY, CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SK, UK
Ricorso al tirocinio come pratica condivisa	AT, BE, BG, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, IE, IT, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	CY, LU, PL	CZ, HU, RO, SE, SK

Fonte: European Commission, Towards a Quality Framework on Traineeships- Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU, 5 dicembre 2012

Gli obiettivi generali che la Commissione intende perseguire con il documento del dicembre 2012 riguardano sia l'agevolazione del passaggio tra istruzione e lavoro, per aumentare l'occupabilità dei giovani

e ridurre gli abusi relativi ad un impiego distorto di tali strumenti, che la promozione della mobilità all'interno dell' UE, tramite l'incremento dei tirocini transnazionali, con lo scopo di ridurre la disoccupazione strutturale e superare il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro nazionale.

Il perdurare della crisi economica ha ulteriormente deteriorato la qualità dei tirocini e incrementato lo sfruttamento di tale strumento come forma di lavoro subordinato gratuito, giocando un ruolo rilevante nella diminuzione delle *best practices* a discapito dei tirocini di alta qualità.

Per i soggetti ospitanti ci sono pochi incentivi che spingano ad investire in un miglioramento della qualità e poche sanzioni che disincentivino i comportamenti opportunistici. Inoltre, in un contesto di elevata disoccupazione, aumenta la richiesta di attivazione di tirocini, ragion per cui le imprese non sono motivate a diventare competitive offrendo stage adeguati o di qualità superiore rispetto ai competitor. La crisi ha infine inciso in maniera molto evidente su uno dei maggiori benefici per i tirocinanti: quello di avere buone probabilità di essere successivamente assunti dall'impresa al termine del periodo di stage.

Dalle analisi effettuate dalla Commissione, le principali problematiche emerse dalla discussione sui tirocini sono quattro: l'insufficienza dei contenuti formativi, le condizioni di lavoro non soddisfacenti, la nulla o inadeguata retribuzione e il basso numero di tirocini internazionali.

L'insufficienza dei contenuti formativi è da sempre un argomento centrale nel dibattito sui tirocini, in quanto spesso ci si serve di tale strumento per mascherare rapporti di lavoro subordinato alimentando la mancanza di trasparenza sulla qualità del tirocinio e del progetto formativo.

L'introduzione di Linee-guida a livello comunitario e di norme di legge a livello nazionale è una via percorribile per arginare gli abusi e garantire la qualità della formazione effettivamente erogata.

La Commissione sottolinea la necessità di prevedere dei contenuti formativi minimi a livello comunitario, partendo dalle *best practices*, per tracciare delle Linee-guida che chiariscano il quadro normativo attuale e lo semplifichino, al fine di renderlo standardizzabile e ugualmente applicabile in tutti i Paesi membri, ed introdurre dei meccanismi di *feedback* che permettano un controllo costante e più puntuale. La definizione di principi minimi di qualità, elaborati in collaborazione con le parti sociali, come codici di condotta da adottare volontariamente a garanzia della genuinità e della responsabilità sociale d'impresa, sarebbe

indubbiamente un incentivo a promuovere tirocini di alta qualità per le imprese che puntano a migliorare l'immagine aziendale. Per quanto concerne i meccanismi di *feedback* e controllo, un'idea potrebbe essere quella di sottoporre ai tirocinanti dei test per la verifica dell'apprendimento, *in itinere* o alla fine del periodo di stage, come sistema di controllo incrociato, così da responsabilizzare entrambe le parti stimolandone l'impegno congiunto a portare avanti correttamente la formazione.

Condizioni di lavoro non soddisfacenti: a creare preoccupazione sono anche la mancanza di tutele per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il carico di ore lavorative troppo elevato, la difficoltà ad individuare il quadro normativo di riferimento. Per ovviare a tutto ciò, la Commissione sposa le soluzioni emerse dal sondaggio on-line *Changing internships*, auspicando l'introduzione di meccanismi pubblicitari, di forme di retribuzione commisurate ai salari minimi, di certificati di qualità e la garanzia dell'alloggio nel caso di tirocini all'estero. La Commissione propone poi di definire in partenza la natura dell'incarico, chiarendo quindi le mansioni che saranno assegnate al tirocinante.

La questione della previsione o meno di una retribuzione per gli stage è un argomento spinoso sul quale si sta dibattendo anche a livello europeo. Secondo l'analisi condotta dalla Commissione la remunerazione è un importante indice di qualità, la cui assenza solleverebbe questioni di equità di accesso e accentuerebbe lo sfruttamento di forme di impiego non retribuito. L'argomentazione addotta a sostegno dell'erogazione di una remunerazione è quella di evitare la creazione di un'élite di privilegiati, incappando nella discriminazione di giovani che non possono permettersi di sostenere uno stage gratuito e preferiscono cercare forme di lavoro alternative – spesso in nero – che garantiscano un minimo di sostegno economico. L'obiezione posta è che il tirocinio, non costituendo rapporto di lavoro subordinato ed avendo natura formativa, non può avvalersi del sinallagma prestazione-controprestazione, poiché l'erogazione della formazione è di per sé il vero oggetto di scambio ed è già comprensiva di costi indiretti per le imprese (l'usura delle attrezzature, il rallentamento dell'attività del soggetto preposto come tutor ad affiancare il tirocinante).

Inoltre il soggetto ospitante, a fronte dell'esborso di una somma retributiva, si sentirebbe legittimato a pretendere lo svolgimento di attività tipiche del lavoro subordinato e il tirocinante perderebbe la libertà di

sentirsi slegato dagli interessi monetari e dunque la propensione ad esigere una formazione di qualità. Una soluzione percorribile potrebbe essere servirsi dei voucher come rimborso spese, oppure prevedere una borsa di stage come somma forfettaria erogata alla fine del periodo di tirocinio come incentivo per i giovani a portare a termine il percorso formativo.

Resta comunque l'idea che un tirocinio formativo, per essere tale, dovrebbe essere svolto *solo* durante i percorsi di studio, *in parallelo* all'apprendimento teorico, con un ruolo più di formazione in alternanza che di primo inserimento lavorativo, lasciando all'apprendistato quest'ultima funzione.

Infine, per quanto concerne il basso numero di tirocini internazionali, il problema principale riguarda la mancanza – totale o parziale – di trasparenza e chiarezza nelle informazioni circa i diritti, i doveri e gli standard qualitativi dei tirocini offerti, che va a sommarsi alle difficoltà linguistiche e culturali, con l'effetto di disincentivare i giovani ad attivare percorsi formativi all'estero. Una possibile soluzione suggerita dalla Commissione è di migliorare la trasparenza rendendo le informazioni più accessibili e facilmente fruibili, tramite la creazione di una piattaforma web per condividere *feedback*, dati, rapporti e indicazioni, riducendo i costi di transazione nel reperimento di informazioni internazionali.

Il contesto italiano

L'Italia ha avviato negli ultimi anni una politica di depotenziamento degli stage, sia come risposta al cattivo utilizzo che ne è stato fatto, sia per far finalmente decollare il contratto di apprendistato, il quale ha proprio nel tirocinio formativo un potenziale concorrente sleale (tabella 1.2).

Tabella 1.2 – Tirocinio e apprendistato: due strumenti a confronto

	Apprendistato	Tirocinio
Scopo	Completa la formazione per la qualifica professionale o di mestiere	Integra un programma formativo o il CV
Riconoscimenti	Qualifica professionale	Documenta le esperienze pratiche

Livello formativo	Di norma, livelli 3-5 EFQ	Può essere attivato prima della formazione professionale, durante gli studi superiori o dopo la laurea.
Contenuto	Acquisizione completa di conoscenze, abilità e competenze di una professione.	Orientare le aspirazioni lavorative, acquisire parte di conoscenze, abilità e competenze di una professione.
Apprendimento on-the-job	Importante come i corsi	Solitamente complementare ai corsi o come optional
Cornice temporale	Determinata, medio-lungo periodo	Variabile, breve-medio periodo
Durata	Solitamente superiore ai 3 anni in base alle diverse normative nazionali	Solitamente inferiore all'anno
Stato di lavoro	Contratto/ apprendista lavoratore	Solitamente studente, alcune volte volontari
Retribuzione	Retribuito, salario stabilito dai contratti collettivi o dalla legge	Retribuito in maniera varia, spesso non retribuito
Governance	Regolamentazione rigida	Non regolato o regolato dalle parti
Attori	Spesso le parti sociali, fornitori di servizi	Individui, società, Stati, o centri formativi

Fonte: European Commission, *Towards a Quality Framework on Traineeships- Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU*, 5 dicembre 2012

Se l'Italia accetterà di uniformarsi alle Linee-guida europee in materia di stage, dovrà prestare attenzione ad equilibrare in maniera corretta il rapporto stage-apprendistato per non incorrere nel rischio di eludere la disciplina dell'apprendistato mediante l'impiego degli stage.

Si ritiene opportuno sottolineare che le indicazioni fornite dall'Unione non evidenziano alcuna scelta innovativa. A titolo di esempio non è stato previsto il potenziamento del ricorso al *placement* universitario, che può aumentare il grado di occupabilità giovanile avvicinando domanda e offerta di lavoro con la creazione di un ponte fra Università e lavoro.

Attivare servizi di *placement* universitario (o addirittura partendo già dalla scuola secondaria) offre la possibilità di interrompere la catena nessuna esperienza-nessun lavoro-nessuna esperienza. Inoltre, le soluzioni proposte dalla Commissione mirano più all'occupazione che alla formazione, *fair value* dello stage.

Attivare convenzioni di tirocinio significa investire in capitale umano e non reperire forza lavoro a basso costo.

Il sintomatico caso degli stage alla Commissione europea e della massiccia presenza di candidature italiane

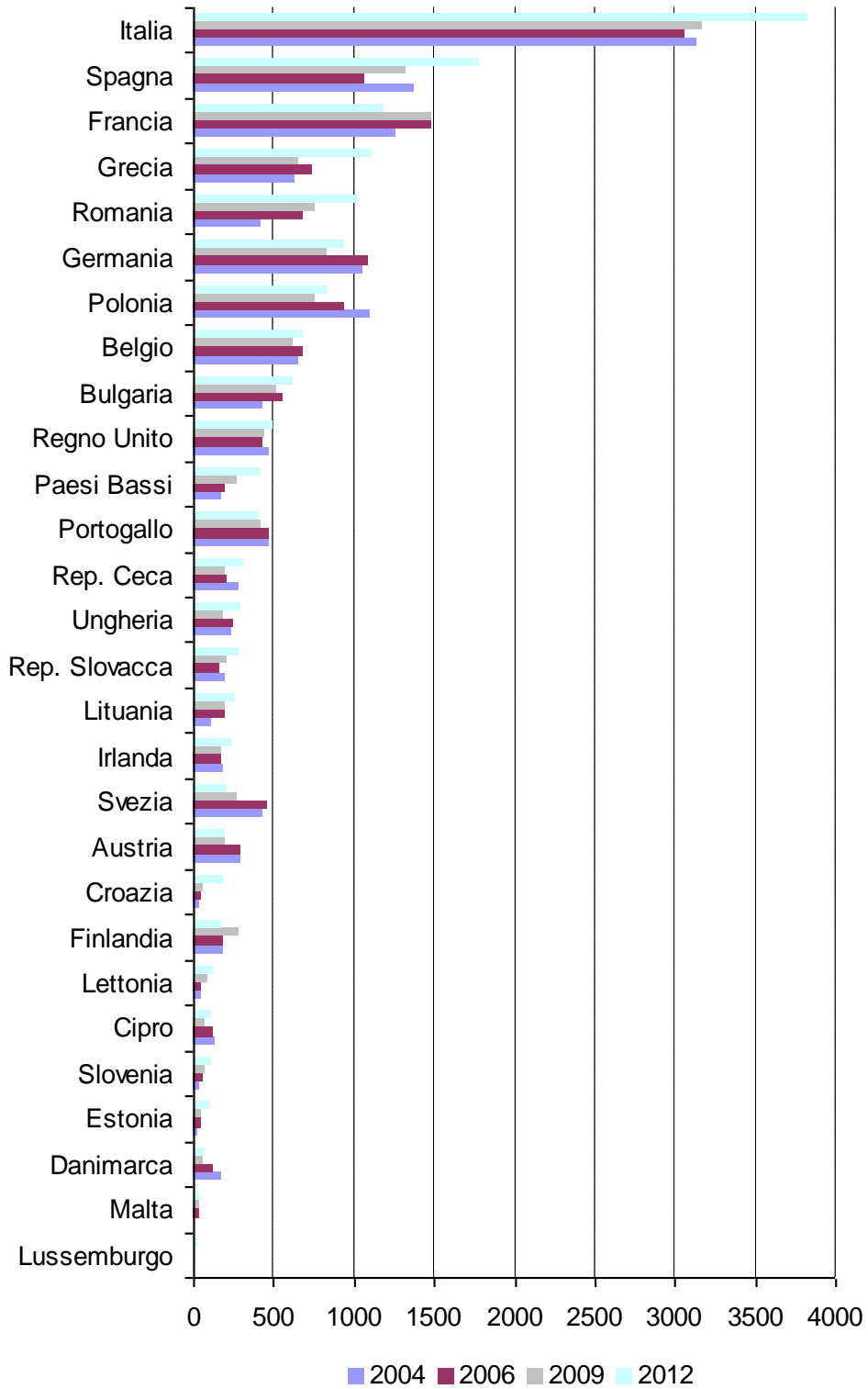
di Francesca Fazio

Uno stage presso la Commissione europea?

È il sogno di molti ragazzi italiani almeno stando alle statistiche rese note dalla Commissione europea riguardanti il numero di domande di stage pervenute dall'ottobre 2003 (primo anno di disponibilità dei dati) ad oggi. Ogni anno la Commissione bandisce 1.300 posti per stage pagati 1.000 euro a titolo di rimborso spese della durata di 5 mesi. Nonostante le lingue di lavoro siano l'inglese, il francese e il tedesco, osservando le statistiche salta all'occhio la preponderanza, su tutti, di domande provenienti dall'Italia.

L'ultimo periodo di stage bandito dalla Commissione (ottobre 2013) ha registrato un vero boom di candidature da parte di italiani: 4.179 richieste contro appena 707 dei tedeschi, 721 dei francesi e 378 degli inglesi. Numerose domande – in ogni caso la metà di quelle italiane – sono pervenute anche da Spagna (2.489) e Portogallo (2.491).

Figura 1 – Numero di domande per nazionalità in vari anni

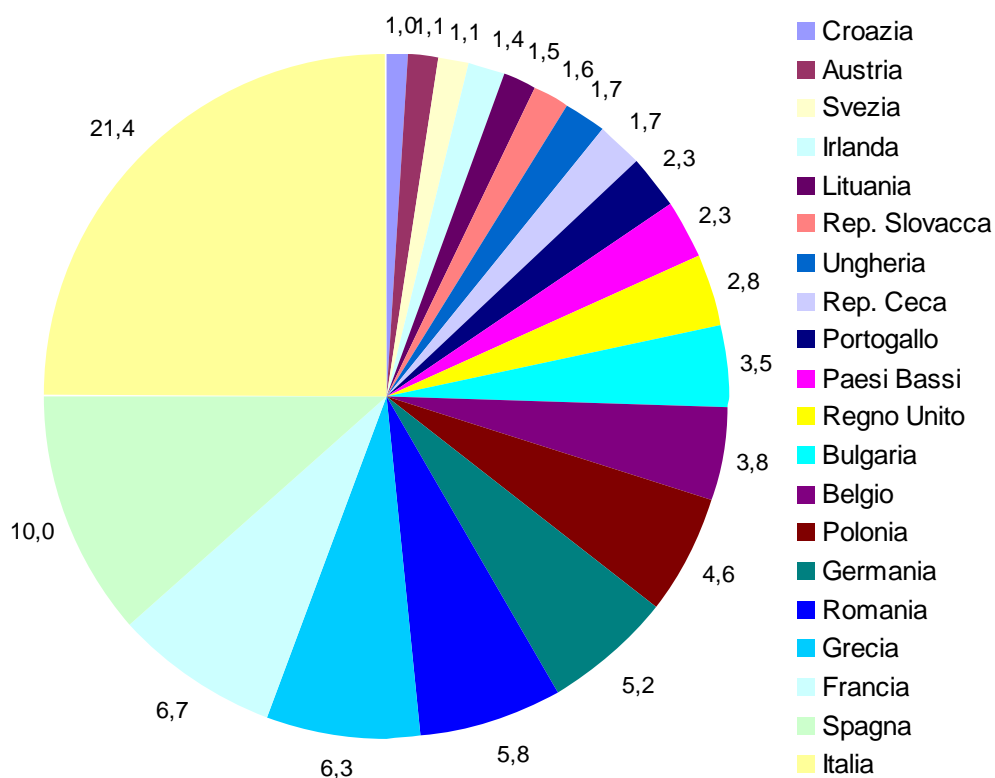


Fonte: elaborazione su dati Commissione europea

Al di là del probabile effetto crisi, è significativo il fatto che l'Italia abbia fatto comunque registrare, dal 2003 e nei dieci anni a venire, il numero maggiore di domande. Sono italiane oltre un quinto delle candidature pervenute alla Commissione europea nel 2012 (la quota in assoluto maggiore), a seguire la Spagna con il 10% del totale delle *applications* (figura 2).

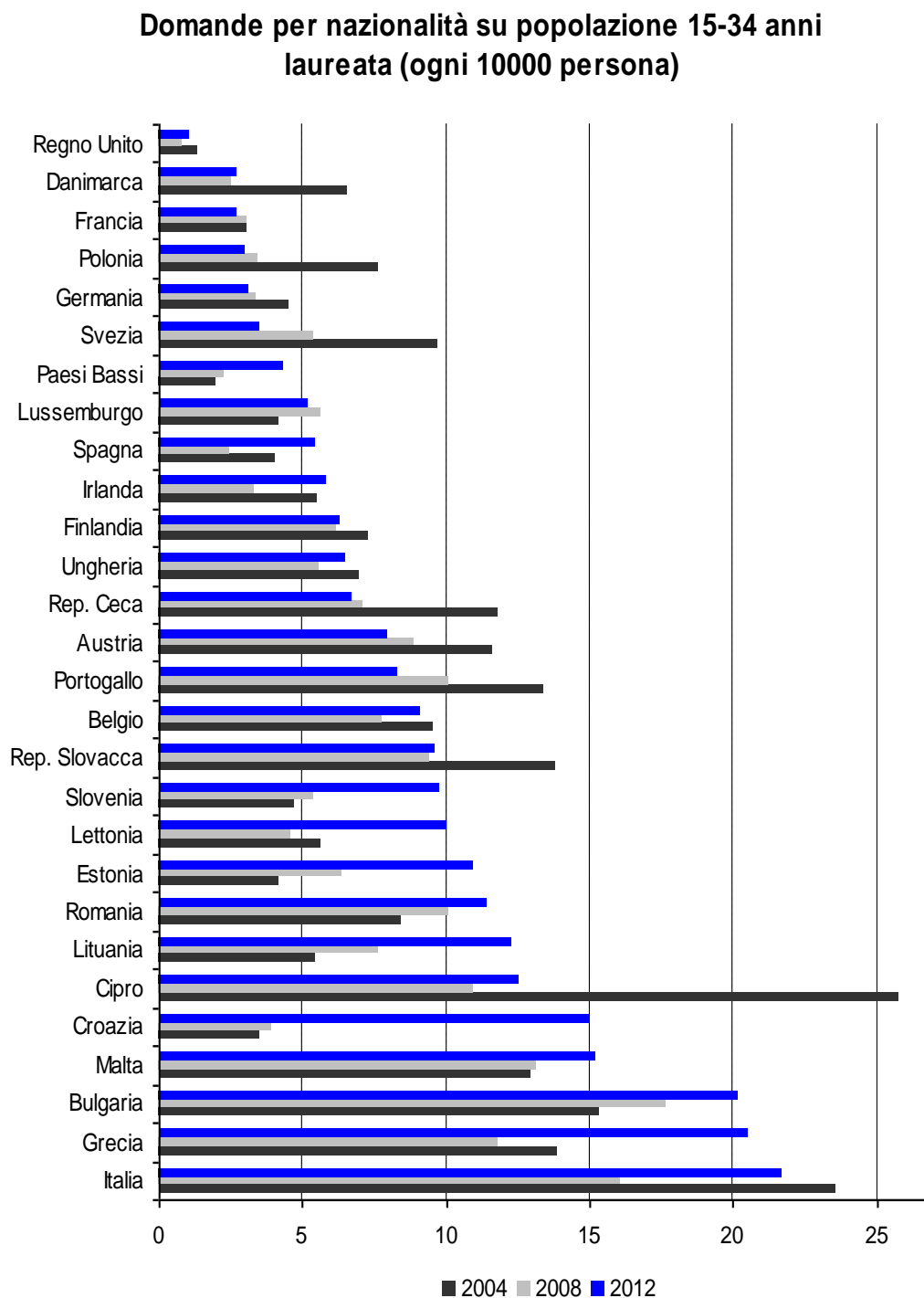
Considerato che il programma di tirocini è aperto a giovani in possesso di laurea almeno triennale, per osservare il diverso fascino esercitato dai tirocini della Commissione europea su giovani di diverse nazionalità occorre rapportare il numero di domande di tirocinio al numero di laureati (under 34).

Figura 2 – Quota di domande di tirocinio per paese (%) nel 2012



Fonte: elaborazione su dati della Commissione europea

Figura 3 – Domande rispetto alla popolazione laureata 15-34 anni (10.000 persone)



Fonte: elaborazione su dati della Commissione europea

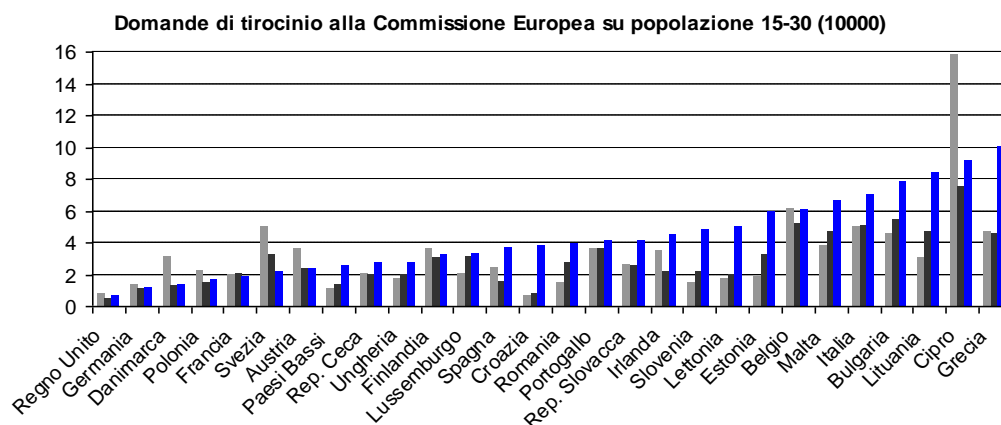
In Italia, nel 2012, hanno fatto domanda 22 persone ogni 10 mila di età inferiore ai 35 anni e in possesso di una laurea triennale o specialistica, criterio necessario per partecipare al bando della Commissione.

Rapportate alla popolazione laureata entro i 35 anni, le nazionalità che più hanno tentato la carriera europea, oltre all'Italia, sono quelle dell'area meridionale e orientale (nell'ordine Grecia, Bulgaria, Malta, Croazia, Cipro, Lituania, Romania, Estonia, Lettonia, Slovenia, Repubblica Slovacca) e, a decrescere dagli altri Stati membri.

Se, nel 2012, oltre 20 italiani ogni 10 mila laureati under 35 hanno fatto domanda alla Commissione europea per un tirocinio, l'ha fatto solo una persona nel Regno Unito, 3 in Danimarca e Francia e 4 in Germania (su 10 mila laureati under 35). Anche rapportando il dato al totale della popolazione giovane (dai 15 ai 30 anni) che potrebbe essere potenzialmente interessata a fare domanda per un tirocinio in Commissione europea, emerge nel 2012 (effetto crisi) la preponderanza dell'area balcanica, meridionale e orientale: Grecia, Cipro, Lituania, Bulgaria, Italia.

Ma anche risalendo nel tempo a prima della crisi i paesi in cui i giovani fanno più domande sono sempre gli stessi indicati.

Figura 4 – Domande su popolazione totale dai 15 ai 30 anni (10.000 persone)

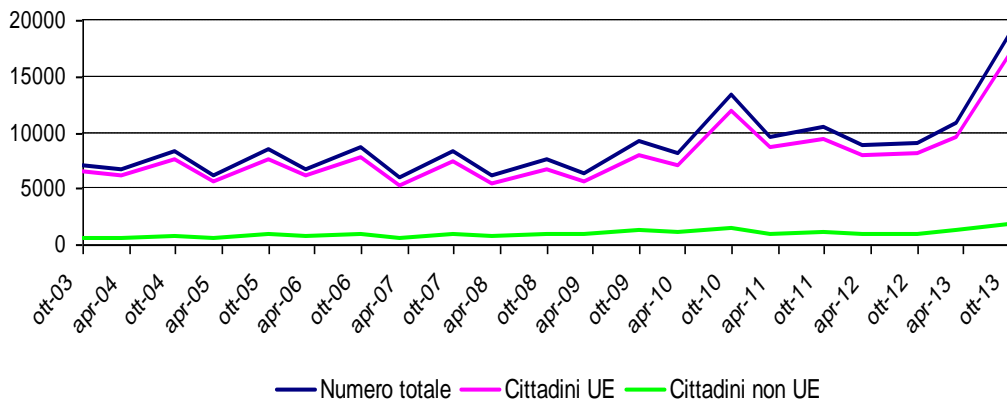


Fonte: Elaborazione su dati della Commissione europea

Il caso dei tirocini presso la Commissione europea offre lo spunto per capire qualcosa in più del mercato del lavoro giovanile nei vari paesi.

Perché l'ambizione a fare un tirocinio alla Commissione è più forte in Italia e in altri paesi meridionali, balcanici e orientali rispetto a altri paesi europei?

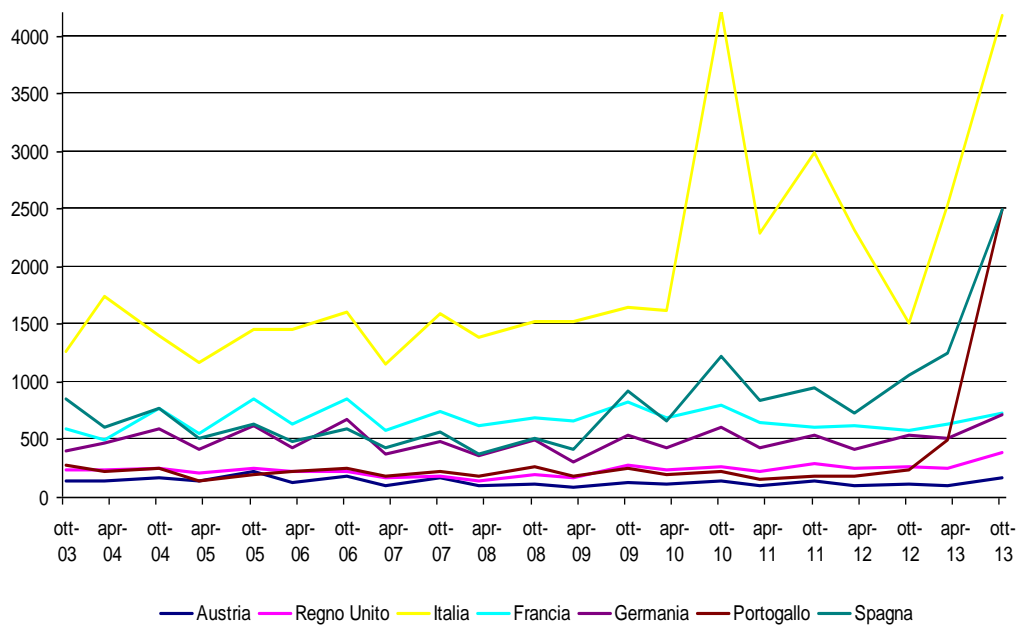
Figura 5 – Numero di domande presentate dal 2003 al 2013



Fonte: Elaborazione su dati della Commissione europea

Un primo punto, come accennato, potrebbe facilmente avere a che fare con la crisi economica.

Figura 6 – Numero di domande presentate dal 2003 al 2013



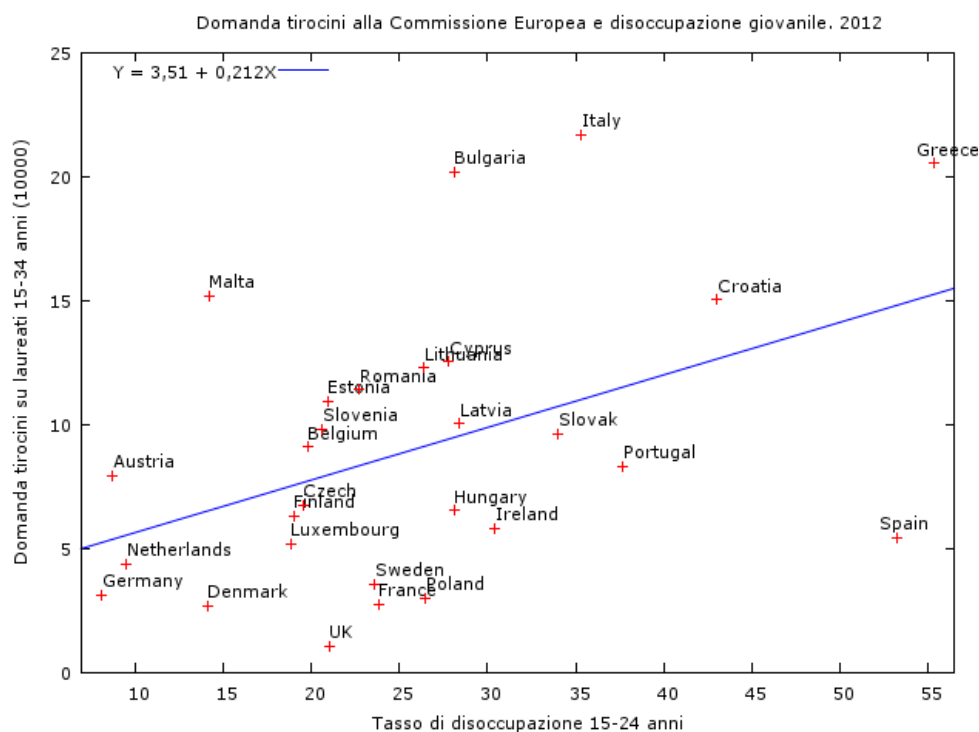
Fonte: Elaborazione su dati della Commissione europea

Dalla semplice osservazione della serie temporale aggregata è possibile osservare l'aumento della popolarità dei tirocini presso la Commissione in tempo di crisi a partire dal 2009 (figura 5). Quando i posti di lavoro scarseggiano, anche per i laureati, uno stage retribuito fino a 1000 euro rappresenta un'alternativa migliore della disoccupazione. L'aumento di domande durante la crisi è percepibile in misura nettamente superiore da parte dei paesi che hanno sofferto maggiormente la crisi – Italia, Spagna, Portogallo – mentre per gli altri paesi rimane costante (figura 6).

Come si vede in figura 7, la relazione fra domande di tirocini alla Commissione europea (proporzionata alla popolazione dai 15 ai 34 anni che possiede una laurea) e tasso di disoccupazione giovanile è positiva (correlazione fra le due variabili pari a +0,44).

I paesi che registrano un maggiore tasso di disoccupazione giovanile sono anche quelli in cui i giovani laureati entro i 34 anni effettuano in proporzione più domande di tirocinio alla Commissione europea. La morsa della disoccupazione giovanile stimola sicuramente l'iniziativa dei giovani a provare strade alternative, magari facendo uno stage all'estero.

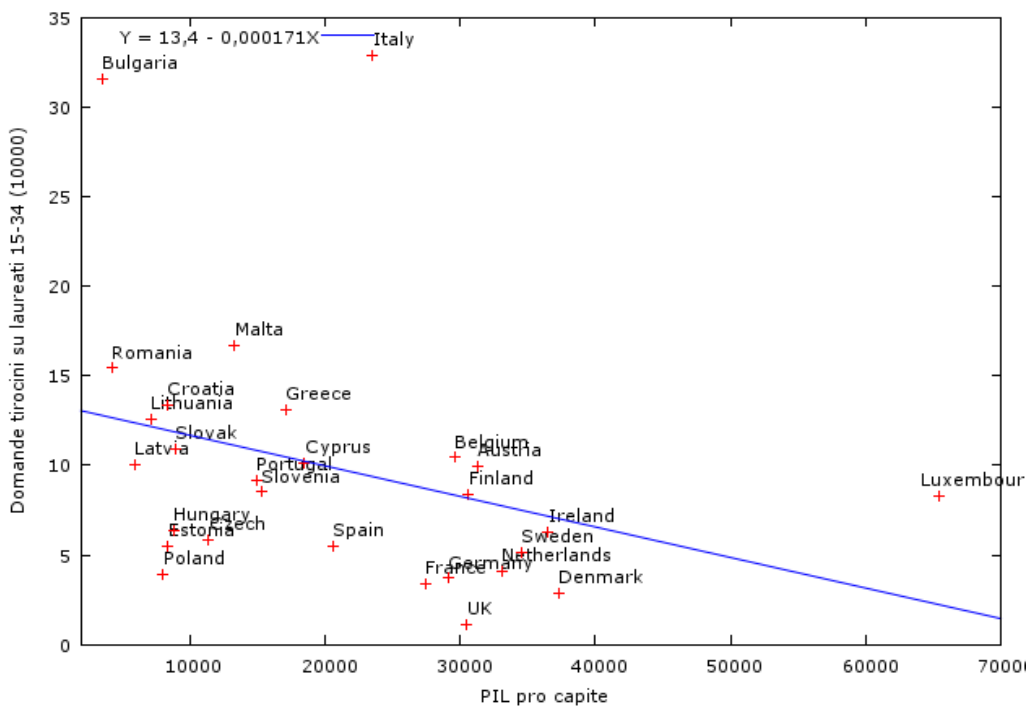
Figura 7 – Domande tirocini e disoccupazione giovanile (2012)



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat e Commissione europea

Strettamente connesso al punto precedente, il generale livello di prosperità dell'economia e, con esso, la capacità di produrre posti di lavoro, maggiore produttività e stipendi più alti, costituisce un elemento verosimilmente in grado di influenzare la percezione sul grado di attrattività di un tirocinio presso la Commissione europea pagato 1000 euro. I paesi che hanno un livello di PIL pro capite più alto sono infatti meno attirati dal programma di stage della Commissione europea (figura 8).

Figura 8 – Domande tirocini e PIL pro capite (2010)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat e Commissione europea

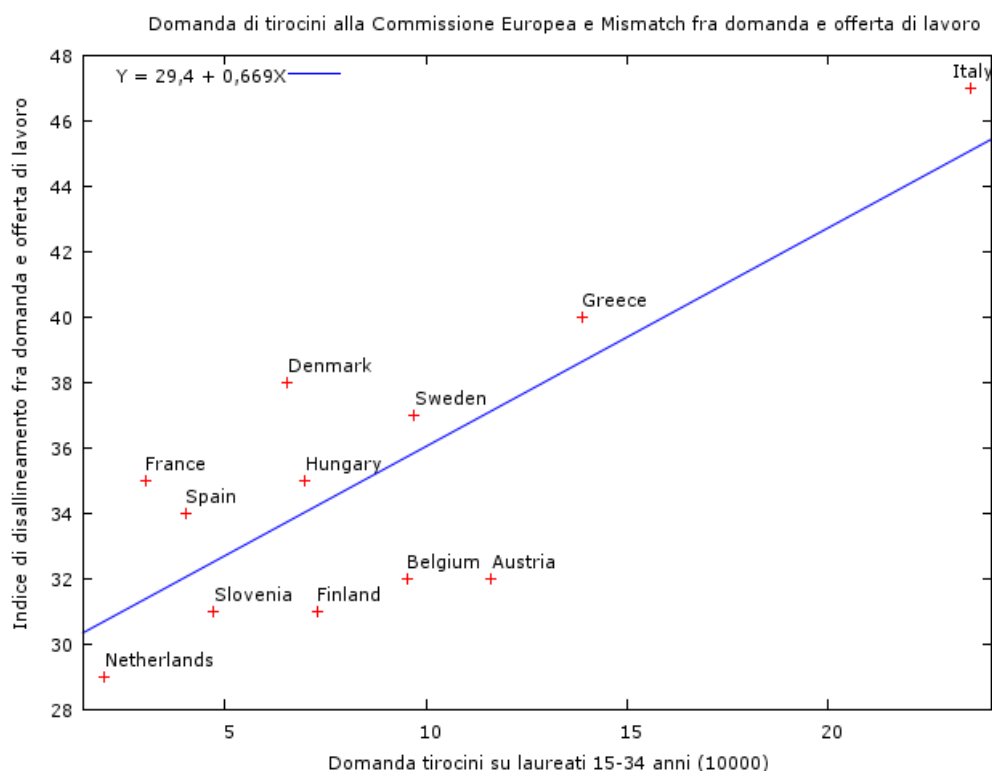
Tuttavia, ribaltando il punto di osservazione, la tendenza a fare domanda di tirocinio alla Commissione europea potrebbe essere connessa ad aspetti legati all'offerta di lavoro, oltre che dipendere dalla situazione economica.

L'ambizione di fare un tirocinio alla Commissione potrebbe derivare dalla scelta di una università piuttosto che di un'altra, ad esempio dall'aver conseguito una laurea in scienze politiche, relazioni internazionali o scienze diplomatiche.

A sua volta, la scelta di un indirizzo di studi di questo tipo o simile – che pur interessante, è dimostrato essere connesso a maggiori livelli di *mismatch* (o disallineamento) fra domanda e offerta di lavoro – potrebbe derivare da caratteristiche culturali del paese e dalla capacità delle istituzioni formative e di orientamento di indirizzare gli studenti, già da prima della scelta del corso di laurea, verso materie maggiormente richieste dal mercato del lavoro.

Questa possibilità potrebbe quindi essere verificata (a livello di intuizione e senza presupporre nessi causali) dall'osservazione delle relazioni bilaterali fra la tendenza dei giovani di un paese a fare domande di tirocinio alla Commissione europea e il grado di raccordo fra scuola, università e mercato del lavoro.

Figura 9 – Domande di tirocinio e disallineamento D/O lavoro

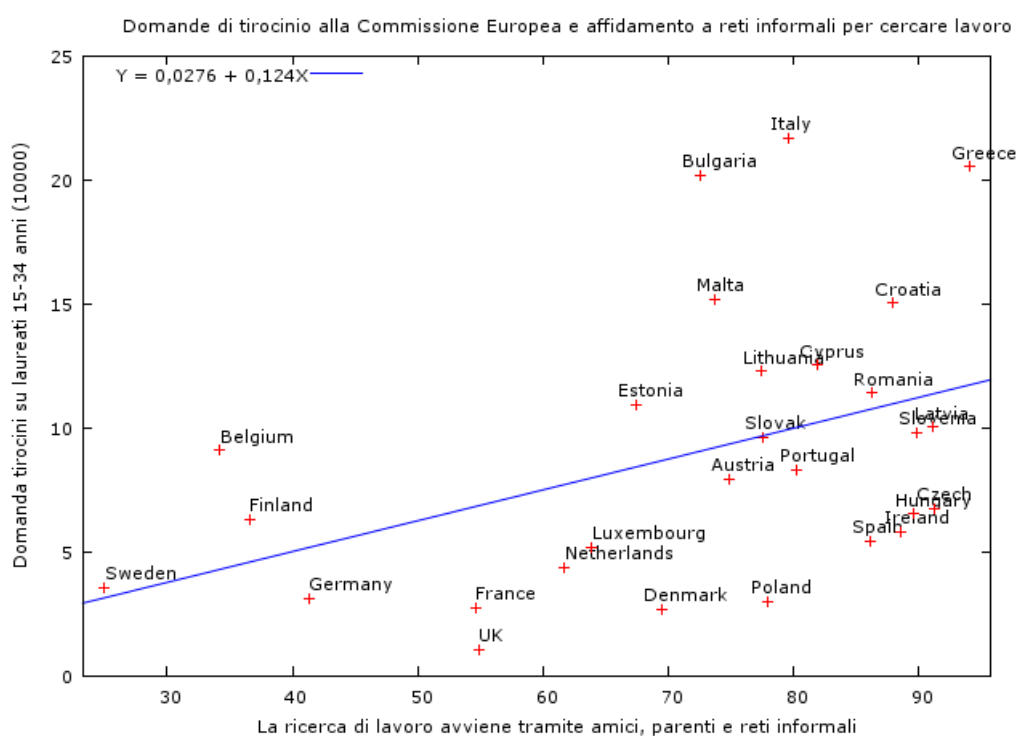


Fonte: elaborazione su dati Eurostat e Commissione europea

Nello specifico, prendendo l'indice di *mismatch* del mercato del lavoro come *proxy* della capacità di un paese di formare giovani per le materie richieste dal mercato (figura 9) e il grado di affidamento a reti informali –

amicali, parentali e di conoscenza – fra le modalità utilizzate per la ricerca di un lavoro come *proxy* del grado di (in)efficienza dei servizi per l'impiego (figura 10), è possibile trovare evidenza di una relazione positiva fra efficienza del mercato del lavoro / coerenza con la sfera formativa e attrattività degli stage alla Commissione europea per i giovani.

Figura 10 – Domande di tirocinio e affidamento a reti informali per cercare lavoro



Fonte: elaborazione su dati Eurostat e Commissione europea

Come è possibile osservare dai grafici, la tendenza a fare domande di tirocinio alla Commissione europea è positivamente legata all'indice di disallineamento fra domanda e offerta di lavoro e al grado di affidamento a reti amicali e parentali (reti informali) in luogo a servizi competenti per l'impiego per la ricerca di un posto di lavoro. A livello intuitivo è quindi possibile ipotizzare che un migliore orientamento dei giovani nella fase di costruzione del proprio percorso formativo e lavorativo attraverso una maggiore conoscenza delle competenze richieste dal mercato e un sistema di servizi per l'impiego efficienti potrebbero concorrere a orientare in modo più pragmatico la domanda di lavoro dei giovani.

Parte IV
**LE NORMATIVE REGIONALI
(PROIEZIONE INFORMATICA)**

Proiezione informatica delle normative regionali

a cura di Matteo Monetti

1. Abruzzo

[Deliberazione n. 154 del 12 Marzo 2012](#)
[Linee guida per l'attuazione dei tirocini extracurricolari nella Regione Abruzzo](#)

[Deliberazione n. 154 del 12 Marzo 2012](#)
[Allegato "A" - Linee guida per l'attuazione dei tirocini extracurricolari nella Regione Abruzzo](#)

[Deliberazione n. 154 del 12 Marzo 2012](#)
[Allegato B - Convenzione di tirocinio extracurricolare attivato in Regione Abruzzo](#)

[Deliberazione n. 154 del 12 Marzo 2012](#)
[Allegato C - Schema di Progetto formativo di Tirocinio extracurricolare](#)

2. Basilicata

[Deliberazione n. 747 del 27 Giugno 2013](#)
[Recepimento Linee guida in materia di tirocini in attuazione dell'art.1, co. 34 L.n. 92/2012 approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome](#)

3. Bolzano

[Deliberazione n. 949 del 24 Giugno 2013](#)

[Criteri per la promozione di tirocini di formazione ed orientamento da parte della Ripartizione Lavoro e delle Aree alla Formazione professionale](#)

[Convenzione Quadro del 24 Gennaio 2001](#)

[Convenzione quadro tra la provincia autonoma di Bolzano, le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali operanti in provincia di Bolzano](#)

4. Calabria

[Deliberazione n. 268 del 29/07/2013](#)

[Proposta di recepimento delle linee guida in materia di tirocini, approvate in Accordo Stato/regioni 24 gennaio 2013 – Regione Calabria](#)

5. Campania

[Deliberazione n. 243 del 22/07/2013](#)

[Modifiche al regolamento regionale 2 Aprile 2010, n. 9 - Regolamento di attuazione di cui alla Legge regionale n. 14 del 18 Novembre 2009, art. 54 comma 1 lett. B\) "Testo Unico della Normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale per la promozione della qualità del lavoro" - Disciplina dei tirocini di formazione e orientamento](#)

[Deliberazione n. 243 del 22/07/2013](#)

[Allegato "A" - "Schema di convenzione per l'attivazione di tirocini formativi in Regione Campania](#)

[Deliberazione n. 243 del 22/07/2013](#)

[Modifiche al regolamento regionale 2 aprile 2010, n. 9 "Regolamento di attuazione di cui alla l.r. n. 14 del 18 novembre 2009, articolo 54,](#)

[comma 1, lett. b\) Testo Unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro](#)

6. Emilia Romagna

[Legge Regionale n. 7 del 19 Luglio 2013](#)

[Disposizioni In materia di tirocini. modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 \(norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro\)](#)

7. Friuli Venezia Giulia

[Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 0166/Pres del 13 settembre 2013](#)

[Regolamento per l'attivazione di tirocini ai sensi dell'articolo 63, commi 1 e 2 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 \(Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro\).](#)

8. Lazio

[Deliberazione n. 199 del 18 Luglio 2013](#)

[Attuazione dell'Accordo adottato dalla Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24 gennaio 2013, in applicazione dell'art. 1, co. 34, legge 28 giugno 2012, n. 92 in ordine alla regolamentazione dei tirocini.Revoca DGR n. 151 del 13 marzo 2009.](#)

[Nota esplicativa Prot. 167150 del 09 Settembre 2013](#)

[Nota esplicativa in merito all'allegato A della Delibera della Giunta regionale n.199 del 18 luglio 2013](#)

[Determinazione n. B04116 del 20 Settembre 2013](#)

[Modifica degli allegati 1 "Modello - Convenzione" e 2 "Modello - Progetto formativo" dell'allegato A della deliberazione della Giunta regionale, 18 luglio 2013, n. 199 "Attuazione dell'Accordo adottato dalla](#)

[Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24 gennaio 2013, in applicazione dell'art. 1, co. 34, legge 28 giugno 2012, n. 92 in ordine alla regolamentazione dei tirocini](#)".

9. Liguria

[Deliberazione n. 1052 del 05 Agosto 2013](#)
[Aggiornamento della disciplina regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e tirocini estivi approvata con d.G.R. 555/2012](#)

10. Lombardia

[Nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini \(Testo in corso di pubblicazione sul Bollettino Regionale\)](#)

11. Marche

[Deliberazione n. 1134 del 29 Luglio 2013](#)
[L.R. n. 2/2005, art. 18: tirocini formativi - Approvazione principi e criteri applicativi sulla base delle "Linee guida in materia di tirocini" definite ai sensi dell'articolo 1, commi 34-36, della L. 92/2012. Revoca DGR n. 608/2006 e DGR n. 1007/2008](#)

12. Molise

[Legge Regionale n. 13 del 29 Luglio 2013](#)
[Disposizioni in materia di tirocini](#)

13. Piemonte

[Deliberazione n. 74-5911 del 03 Giugno 2013](#)

[LR 34/08 artt. 38 - 41. Provvedimento di attuazione dei tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento/reinserimento e tirocini estivi. Attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dai tirocinanti](#)".

14. Puglia

[Legge Regionale n. 23 del 05 Agosto 2013](#)
[Norme in materia di percorsi formativi diretti all'orientamento e all'inserimento nel mercato del lavoro](#)

15. Sicilia

[Direttiva applicativa Prot. n. 43881/US1/2013 del 25 Luglio 2013](#)
[Tirocini Formativi Direttiva applicativa linee guida del 24/01/2013](#)

[Deliberazione n. 269 del 23 Luglio 2013](#)
[Recepimento delle linee guida, in materia di tirocini formativi, indicate nell'Accordo Stato-Regioni sancito in data 24 gennaio 2013](#)

16. Toscana

[Legge Regionale n. 32 del 26 luglio 2002](#)
[Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro](#)

[Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 11/R del 22 Marzo 2012](#)
[Modifiche al regolamento emanato con D.P.G.R. 8 agosto 2003, n. 47/R \(Regolamento di esecuzione della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 "Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro"\) in materia di tirocini](#)

17. Trento

[Legge Provinciale n. 16 del 09 Agosto 2013](#)
[Disposizioni per la formazione del bilancio annuale 2014 e pluriennale 2014-2016 della Provincia autonoma di Trento \(legge finanziaria provinciale 2014\)](#)

[Legge Provinciale n. 19 del 16 Giugno 1983](#)
[Organizzazione degli interventi di politica del lavoro](#)

18. Umbria

[Legge Regionale n. 269 del 10 Settembre 2013](#)
[Ulteriori modificazioni ed integrazioni delle leggi regionali 21 ottobre 1981, n. 69 \(Norme sul sistema formativo regionale\) e 23 marzo 1995, n. 12 \(Agevolazioni per favorire l'occupazione giovanile con il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali\)](#)

19. Veneto

[Deliberazione n. 1324 del 23 Luglio 2013](#)
[Disposizioni in materia di tirocini, ai sensi dell'accordo Conferenza Stato Regioni e Province autonome del 24 gennaio 2013. Deliberazione/CR n. 44 del 14.05.2013.](#)

[Deliberazione n. 1324 del 23 Luglio 2013](#)
[ALLEGATO A - Disposizioni in materia di tirocini ai sensi dell'art. 41 della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3](#)

NOTIZIE SUGLI AUTORI

- Giuseppe Bertagna** Direttore del Dipartimento di Scienze umane e sociali dell'Università degli Studi di Bergamo e Coordinatore della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Umberto Buratti** Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi vdi Bergamo e ADAPT Senior Research Fellow
- Lilli Casano** Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e ADAPT Senior Research Fellow
- Cristina Casaschi** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Francesco Catalfamo** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Annalisa Difronzo** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Francesca Fazio** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA e ADAPT Research Fellow
- Giovanni Fiorillo** ADAPT Junior Fellow
- Mabel Giraldo** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Alessandra Innesti** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Matteo Monetti** ADAPT Junior Fellow

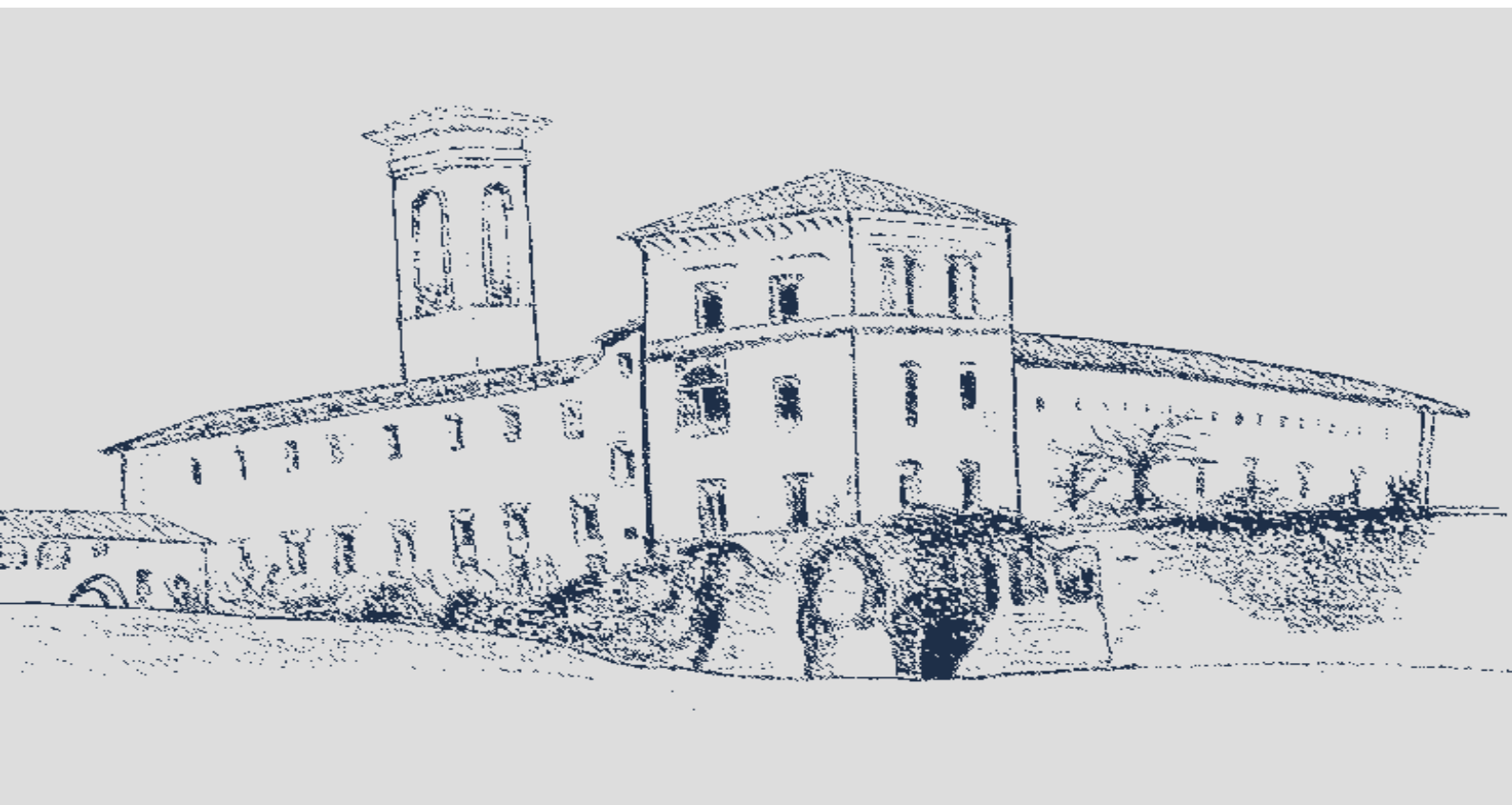
Edoardo Morselli	ADAPT Junior Fellow
Jessica Nespoli	ADAPT Junior Fellow
Isabella Oddo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Luigi Oliveri	Dirigente coordinatore dell'Area servizi alla persona e alla comunità della Provincia di Verona
Martina Ori	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA e ADAPT Research Fellow
Alice Scolari	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Roberta Scolastici	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e Direttore del Centro Studi Marco Biagi e del Comitato scientifico di ADAPT
Giulia Tolve	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

SOCI ADAPT

ABI	Confesercenti	Fondazione CRUI
Adecco Italia	Confimi Impresa	Fondazione studi consulenti del lavoro
ADHR Group	Confindustria	Fondirigenti
Agens	Confindustria Bergamo	GE Oil & Gas – Nuovo Pignone
AgustaWestland	Confindustria Verona	Generazione vincente
Aifos	Confprofessioni	Gi Group
Ailog	Conservas Italia	Gruppo Manutencoop
ANCC-Coop	Consorzio formazione&lavoro	IKEA Italia Retail
ANCE	Coopfond-Legacoop nazionale	INAIL
Angem	Cremonini	Isfol
ANINSEI	Dussmann Service	Italia lavoro
Anmil Onlus	Ebinter	LVH-APA
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza	Ebiter Taranto	Manpower
Assoimprenditori Alto Adige	Electrolux Italia	Marelli motori
Assolavoro	Elior Ristorazione	MCL
Assosistema	Enel	Micron Technology
Bachelor	Eni	Obiettivo lavoro
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Esselunga	Poste italiane
Chiesi Farmaceutici	Farmindustria	Provincia di Verona
CIA	Federalberghi	Quanta
Cimolai	Federdistribuzione	Randstad Italia
CISL	Federmeccanica	Sodexo Italia
CISL FP	Federtrasporto	Synergie Italia agenzia per il lavoro
CNA	Fedit	Telecom Italia
CNA pensionati	Ferrovie dello Stato italiane	UGL
Coldiretti	FILCA-CISL	UIL
Confagricoltura	Fincantieri	Umana
Confartigianato	FIPE	Unindustria Bologna
Confcommercio	FISASCAT-CISL	Unindustria Treviso
Confcooperative	FIT-CISL	Union Labor
	FLAEI-CISL	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS