

Udine, 12 aprile 2017

## **Tirocini, un'opportunità per le imprese**

I tirocini “non curricolari” costituiscono una misura di politica attiva del lavoro finalizzata a facilitare le scelte professionali dei giovani e accompagnarli nella transizione fra percorso di studi e lavoro, ovvero ad agevolare l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone disoccupate.

La disciplina dei tirocini è definita dal “Regolamento Regionale per l'attivazione di tirocini nel territorio del Friuli Venezia Giulia” DPR. 198/2016, in vigore dal 3 novembre 2016, che ha abrogato il precedente Regolamento DPR del 2013 e successive modifiche, includendo in tale regolamentazione anche i tirocini finalizzati all'inclusione sociale.

E' innanzitutto bene specificare che il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato.

### **A quali tipologie di tirocinio si applicano le disposizioni del Regolamento regionale?**

Il regolamento regionale, di seguito analizzato, si applica alle seguenti forme di tirocinio:

- **tirocinio formativo e di orientamento:** rivolto a soggetti che hanno conseguito da non più di 12 mesi un titolo di studio (diploma tecnico superiore, diploma della scuola secondaria superiore, attestato di qualifica o di diploma professionale, laurea)
- **tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro:** rivolto a lavoratori per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro di soggetti privi di occupazione (inoccupati, disoccupati o in mobilità, in cassa integrazione guadagni straordinaria o cassa integrazione in deroga)
- **tirocinio estivo:** rivolto a studenti della scuola secondaria superiore, dei percorsi di Istruzione e Formazione professionale e dell'Università, e può svolgersi nell'arco temporale della sospensione estiva delle attività didattiche
- **tirocinio in favore di soggetti svantaggiati** (disabili, in carico ai servizi sociali, soggetti di cui alla L. 381/91, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, cittadini stranieri in possesso di permesso di soggiorno per motivi umanitari/sussidiari)
- **tirocinio finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone** prese i carico dai servizi sociali e/o dai servizi sanitari competenti
- **tirocinio PIPOL:** rivolto ai giovani iscritti e profilati con il programma **regionale** “*Garanzia Giovani*”, per i quali le imprese possono beneficiare della copertura di una parte dell'indennità di partecipazione erogata al lavoratore.

### **A quali tipologie di tirocinio non si applicano le disposizioni del Regolamento?**

La normativa prevista dal Regolamento Regionale non si applica:

- ai **tirocini curricolari** attivati dalle Università, scuole o centri di formazione professionale in quanto sono esperienze all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione
- ai periodi di tirocinio in **alternanza scuola-lavoro**
- ai tirocini previsti per l'accesso alle **professioni ordinistiche** e ai periodi di pratica professionale.

### Quali soggetti possono essere impiegati con un tirocinio?

I soggetti da impegnare con un tirocinio devono aver compiuto **18 anni di età** (ad esclusione dei tirocinanti in uscita dai percorsi di istruzione e formazione professionale e dei tirocini estivi per gli studenti) e devono essere:

- studenti, ma entro i 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio (diploma della scuola secondaria superiore, attestato di qualifica, diploma professionale, laurea)
- disoccupati, inoccupati, o in mobilità soggetti svantaggiati
- lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria o cassa integrazione in deroga
- per i tirocini finalizzati all'inclusione sociale devono essere in carico ai servizi sociali e/o ai servizi sanitari competenti.

Il Tirocinio non incide sullo stato di disoccupazione posseduto dal tirocinante.

### Quali condizioni deve rispettare l'impresa ospitante?

Il soggetto ospitante è il datore di lavoro presso il quale si realizza il tirocinio.

Il soggetto ospitante deve:

- ✓ essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e con le disposizioni di cui alla legge 68/1999 in materia di diritto al lavoro dei disabili
- ✓ favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro
- ✓ garantire la formazione teorica relativa alle norme sulla sicurezza e sulla salute nello specifico luogo di lavoro
- ✓ designare un tutor aziendale che ha il compito di seguire il tirocinante nello svolgimento del tirocinio (che può seguire al massimo 3 tirocinanti contemporaneamente)
- ✓ assicurare il lavoratore all'Inail e con una polizza per la responsabilità civile verso i terzi.

### Quanti tirocinanti possono essere attivati in azienda?

Per ciascuna "unità operativa" i tirocini possono essere attivati nel rispetto dei limiti numerici indicati in tabella:

<i>Dimensione aziendale</i>	<i>Numero</i>
da 1 a 5 dipendenti a tempo indeterminato	1 tirocinante
da 6 a 19 dipendenti a tempo indeterminato	2 tirocinanti contemporaneamente
da 20 dipendenti a tempo indeterminato e oltre	<= 10% dei dipendenti
<b>impresa artigiana</b> senza dipendenti	1 tirocinante
studi di professionisti senza dipendenti	1 tirocinante
aziende agricole senza dipendenti	1 tirocinante

- non rientrano nel computo dei limiti i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato**
- la deroga prevista per le imprese senza dipendenti è limitata ai percorsi formativi coerenti con l'attività delle imprese
- sono esclusi dal rispetto dei limiti i tirocini in favore dei soggetti svantaggiati ed i tirocini curriculari
- le frazioni di unità uguale o superiori a 0,5 si arrotondano all'unità superiore.

### Per quanto tempo può essere attivato il tirocinio?

La durata del tirocinio è commisurata alla complessità del progetto formativo e:

- non può essere **inferiore a 2 mesi** e superiore a **6 mesi**, proroghe comprese
- non può essere inferiore a **3 settimane** e superiore a **3 mesi** per i tirocini estivi, proroghe comprese
- non può essere inferiore a **3 mesi** e superiore a **6 mesi** per i tirocini con soggetti registrati a Garanzia Giovani - PIPOL
- non può superare i **18 mesi** nel caso dei soggetti svantaggiati

- non può superare i **24 mesi** nel caso di tirocini finalizzati all'inclusione sociale.

E' possibile prorogare la durata iniziale del tirocinio ma entro il limite massimo.

Sospensione del tirocinio: il tirocinio si considera sospeso per i periodi di malattia certificata superiore a 10 giorni consecutivi (anziché 20 giorni come previsto dal precedente Regolamento), astensione obbligatoria per maternità, temporanea interruzione dell'attività dell'impresa ospitante, e la durata complessiva del tirocinio viene prorogata.

I periodi di sospensione per maternità e malattia dovranno essere comunicati dal tirocinante al soggetto promotore, il quale informerà il soggetto ospitante.

### **E' possibile stipulare tirocini estivi?**

Per "tirocini estivi" si intendono i tirocini proposti dalle **strutture scolastiche limitatamente ai propri studenti** delle scuole secondarie superiori, dei percorsi di istruzione e formazione professionale, dell'università.

Il tirocinio deve essere attivato nell'arco temporale di sospensione estiva delle attività didattiche, con giovani **regolarmente iscritti** ad un percorso di formazione o istruzione secondaria o terziaria (per lo studente non è necessario essere in stato di disoccupazione). I giovani devono avere un'età di **almeno 15 anni** compiuti (nel precedente regolamento il limite era di 16 anni) e la durata non può essere inferiore a **3 settimane** e la durata massima non superiore a 3 mesi (comprensivi di proroghe).

Il tirocinante non può realizzare più di 2 tirocini estivi presso la stessa azienda ospitante, anche per progetti formativi di diverso contenuto.

Fermo restando le regole comuni previste per i tirocini formativi, al tirocinante è dovuta l'**indennità di partecipazione** al pari dei tirocini formativi e di orientamento, da corrispondere a settimana nella misura di almeno un quarto dell'indennità mensile prevista. **NB**: è comunque possibile attivare un tirocinio durante il **periodo estivo con gli altri soggetti** rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento (neo diplomati, disoccupati, inoccupati, soggetti svantaggiati, ecc.), applicando la disciplina generale.

### **Quando non si può impiegare un tirocinante?**

Il tirocinio non può essere attivato nei seguenti casi:

- a) l'impresa non è in **regola con la normativa sulla sicurezza** nei luoghi di lavoro
- b) l'impresa non è in **regola con la normativa** in materia di diritto al **lavoro dei disabili**
- c) **nei 12 mesi precedenti** la data di attivazione l'impresa ospitante ha **effettuato licenziamenti** collettivi o plurimi e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, con riferimento alla sola *unità aziendale* nella quale su siano verificati gli eventi e con riferimento alle sole *mansioni a cui erano adibiti* i lavoratori interessati
- d) l'impresa ospitante **ha in corso sospensioni dal lavoro** o riduzioni di orario connesse a qualsiasi tipo di ammortizzatore sociale, con riferimento alla sola *unità aziendale* nella quale su siano verificati gli eventi e con riferimento alle sole *mansioni a cui erano adibiti* i lavoratori interessati
- e) il tirocinante ha già avuto **precedenti rapporti di lavoro** con l'impresa ospitante
- f) il tirocinante ha già svolto un **tirocinio presso la stessa impresa** ospitante, anche se per progetti formativi di diverso contenuto (ad eccezione dei tirocini a favore dei soggetti svantaggiati);
- g) per i tirocini estivi non può realizzare più di **2 tirocini estivi presso la stessa azienda** ospitante, anche per progetti formativi di diverso contenuto
- h) per **sostituire lavoratori dipendenti** dell'impresa ospitante con contratto a termine o per personale assente per malattia, maternità o ferie
- i) per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale.

### **Cosa si deve fare per attivare un tirocinio?**

Se il datore di lavoro desidera ospitare nella propria azienda un tirocinante ma non ha già individuato il soggetto, può comunicare il proprio interesse tramite il form online presente sul sito della regione ([www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it) – formazione lavoro – tirocini e apprendistato – Disponibilità ad ospitare tirocini) oppure prendere contatto con i diversi soggetti promotori: i servizi del lavoro competenti, gli enti di formazione regionali accreditati, le università, le cooperative sociali e i Servizi di integrazione lavorativa (questi ultimi due, rispettivamente per le persone svantaggiate e per i disabili).

Con la manifestazione di disponibilità il datore di lavoro comunica i propri riferimenti, in modo da essere contattato successivamente dai soggetti promotori dei tirocini per approfondire le esigenze specifiche e verificare le possibilità di attivazione.

Una volta individuato il soggetto, il datore di lavoro presenta la convenzione e il progetto formativo che disciplina nel dettaglio il rapporto di tirocinio, gli obiettivi e le modalità di svolgimento.

Il tirocinante può iniziare la sua attività presso l'impresa successivamente alla stipula e firma congiunta del progetto formativo (i tempi previsti per l'attivazione di un tirocinio sono circa 10/15 giorni lavorativi, elevabili a 30/40 giorni se si attiva un tirocinio con un giovane è iscritto a "Garanzia Giovani" e per il quale è possibile usufruire dell'incentivo economico previsto dal Programma PIPOL - ved. oltre).

### **E' prevista un'indennità da erogare al tirocinante?**

Il regolamento prevede che l'impresa ospitante è tenuta a corrispondere al tirocinante una somma a titolo di "indennità di partecipazione" per lo svolgimento del tirocinio ed in coerenza con gli obiettivi del progetto formativo, di importo non inferiore a **500€ lordi mensili**, corrispondenti all'impegno di 40 ore settimanali o a 300€ mensili corrispondenti all'impegno massimo di 20 ore settimanali. L'importo varia proporzionalmente a seconda dell'impegno orario richiesto. Le modalità di erogazione dell'indennità sono definite nel progetto formativo. Dal punto di vista fiscale l'indennità corrisposta al tirocinante è considerata quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente (art. 50 TUIR DPR n. 917/86), e non è soggetta ad obblighi contributivi.

L'indennità di tirocinio non viene corrisposta nelle seguenti ipotesi:

- a) nel caso di tirocini attivati a favore di lavoratori sospesi e percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto già fruitori di ammortizzatori sociali (cassa integrazione, mobilità, ASPI, mini-ASPI)
- b) nel caso di tirocini attivati a favore di soggetti disabili rientranti nell'ambito di applicazione della deliberazione della Giunta regionale 217/2006, per i quali sono previsti premi di incentivazione a carico della Regione, salvo il caso in cui il soggetto ospitante voglia integrare l'indennità con proprie risorse

### **Che differenze ci sono per i tirocini attivati con PIPOL-Garanzia Giovani?**

Per l'attivazione di un tirocinio con un giovane iscritto e profilato al Progetto PIPOL si applica la stessa normativa regionale prevista per i tirocini.

Per l'avvio di un tirocinio con un soggetto iscritto a PIPOL è previsto il finanziamento a carico del Programma pari al **60% dell'indennità di partecipazione** (erogata direttamente al tirocinante per il tramite dell'INPS), mentre il 40% dell'indennità di partecipazione rimane a carico dell'impresa. Ad esempio, per un orario settimanale di 40 ore, € 300 sono erogati dal Progetto PIPOL mentre all'impresa spetta il versamento della restante quota di € 200; se le parti concordano un'indennità di partecipazione mensile superiore ai 500€, la misura dell'indennità aggiuntiva rimane interamente a carico del soggetto ospitante.

Sono inoltre previste le seguenti differenze rispetto alla disciplina regionale prevista per i tirocini, di seguito indicate:

- i tirocini finanziabili PIPOL possono avere una durata compresa tra i 3 e i 6 mesi; nel caso in cui venga attivato un tirocinio di durata maggiore più lungo l'indennità per i mesi successivi al sesto è totalmente a carico del soggetto ospitante
- i giovani profilati nelle fasce 2,3,4 non devono avere compiuto i **30 anni di età**
- il progetto formativo deve essere approvato con decreto del dirigente competente e **l'avvio del tirocinio potrà avvenire successivamente all'adozione del decreto.**
- il giovane non deve frequentare un regolare corso di studi (secondari superiori o universitari) o di formazione e non deve avere in essere alcun contratto di lavoro che determini la perdita del requisito della disoccupazione ai sensi del d. lgs. 181/2000
- le modalità di presentazione del progetto formativo sono diverse a seconda che il tirocinio sia rivolto ad un soggetto appartenente alle fasce 2,3, 4 o alla fascia 5
- non sono ammissibili tirocini in cui titolari, amministratori o soci del soggetto ospitante ed il tirocinante siano coniugi, **parenti** o affini sino al secondo grado
- l'impresa ospitante dovrà trasmettere mensilmente al Servizio Lavoro della Regione copia del registro delle presenze del tirocinante per permettere di dare il mandato di pagamento all'INPS dell'indennità a carico di PIPOL se il tirocinante ha prestato almeno il 70% delle ore di presenza previste nel mese di riferimento.

Per l'anno 2017 è previsto che per l'assunzione a tempo indeterminato o con apprendistato di un giovane iscritto a Garanzia Giovani l'impresa potrà beneficiare, nel rispetto di determinati requisiti, dell'incentivo "Occupazione Giovani".

### Il tirocinio può essere concluso prima della scadenza?

Oltre che alla data di scadenza prevista, il tirocinio può terminare prima:

- da parte **dell'impresa** ospitante in caso di comportamenti del tirocinante tali da far venir meno le finalità del progetto formativo o lesivi dei diritti o interessi del soggetto ospitante, o nel caso di mancato rispetto da parte del tirocinante dei regolamenti aziendali o delle norme in materia di sicurezza, previa comunicazione scritta al soggetto promotore
- da parte **del tirocinante** in qualsiasi momento, dandone preventiva comunicazione scritta e motivata sia al soggetto promotore sia al soggetto ospitante.

### Quali obblighi devono essere rispettati da impresa e tirocinante?

Gli obblighi **per la ditta** ospitante sono:

- essere in **regola con la normativa sulla sicurezza** nei luoghi di lavoro **e** in materia di diritto al **lavoro dei disabili**
- **comunicare** l'avvio del tirocinio al **Centro per l'Impiego** tramite l'inoltro del modello UNILAV almeno 24 ore prima dell'attivazione nonché la conclusione dello stesso
- garantire al tirocinante la formazione individuata nel progetto formativo
- **assicurare** il/i tirocinante/i contro gli infortuni sul lavoro **presso l'INAIL** e per la **responsabilità civile** verso terzi
- erogare **l'indennità di partecipazione**
- garantire un'adeguata **formazione** teorica relativa alle norme sulla sicurezza e sulla salute nello specifico luogo di lavoro
- segnalare l'eventuale **infortunio** occorso durante lo svolgimento del tirocinio agli istituti assicurativi ed al Soggetto promotore entro i tempi previsti dalla normativa vigente
- **comunicare** preventivamente al soggetto Promotore le **interruzioni** del tirocinio che intervengono prima della scadenza del progetto formativo
- **al termine del tirocinio** relazionare le attività svolte e le conoscenze raggiunte

---

Gli obblighi **per il tirocinante** sono:

- svolgere le attività previste dal progetto
  - rispettare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
  - rispettare l'orario previsto e i regolamenti aziendali
  - seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza
  - rispettare gli obblighi di riservatezza relativi ai processi produttivi
- 

### **In caso di irregolarità del rapporto di tirocinio, quali sanzioni si applicano?**

Le linee guida nazionali dispongono che se il tirocinio non risulta conforme alla normativa, anche regionale, 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 (come ad esempio in materia di Libro Unico del Lavoro, prospetto di paga e dichiarazione di assunzione, recupero contributivo).

Per la mancata corresponsione dell'indennità è prevista 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€ (art. 1 c. 35 Legge n. 92/2012).

*(Fonti: Regolamento regionale DPR nr. 0198/Pres del 18.10.2016, in vigore dal 03.11.2016)*