

---

# I tirocinii formativi come strumento di ingresso nel modo lavorativo

---

di [Marta Bregolato](#)

**Pubblicato il 20 Giugno 2013**

i tirocinii formativi sono strumenti di politica del lavoro per rendere più semplice il traghettaggio dalla scuola (fase formativa) al primo accesso al mercato del lavoro; nella volontà del legislatore vorrebbero essere un aiuto per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro

La Legge n. 92 del 28.06.2012 pubblicata nel supplemento ordinario n. 136 della Gazzetta Ufficiale n. 153 del 03.07.2012 ed entrata in vigore il 18.07.2012, che più brevemente nel proseguo definiremo “Riforma Fornero” ha introdotto importanti novità in materia di stage e tirocini formativi.

Per capire l’ambito di applicazione delle novità introdotte è necessario definire correttamente cosa si intende con il termine “tirocini formativi”.

I tirocini formativi sono strumenti di politica del lavoro per rendere più semplice il traghettaggio dalla scuola (fase formativa) al primo accesso al mercato del lavoro.

Rappresentano momenti di alternanza fra studio e lavoro nell’ambito dei processi formativi che hanno lo scopo anche di agevolare le scelte professionali dei futuri lavoratori mediante l’esperienza diretta sul campo.

I tirocini possono essere distinti fra:

- **“curricolari”** inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari o esperienze previste all’interno di un percorso di istruzione o formazione al fine di affinare il processo di apprendimento e di formazione con alternanza appunto tra istruzione e lavoro; i tirocini curricolari danno diritto a crediti formativi
- **“non curricolari”** realizzati per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Non sono da considerarsi invece stage o tirocini formativi quei rapporti di lavoro ed eventuale formazione diffusi soprattutto in alcuni particolari settori (quali ad esempio la moda, la comunicazione le pubbliche relazioni) che avvengono al di fuori di qualsiasi rapporto con scuole, università o altri enti formativi.

Tali rapporti sono da considerarsi “stage atipici” nella gran parte dei casi tra l’altro illeciti perché posti in essere in violazione delle norme in materia di lavoro subordinato e quindi elusivi dei diritti dei lavoratori che se impugnati potrebbero costituire un contratto di lavoro con ogni conseguenza in termini di diritti economici, normativi e stabilità di rapporto (ovvero trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato).

Si ricorda che i tirocini, proprio per la loro peculiarità di carattere formativo, non costituiscono rapporti di lavoro; infatti lo stagista o il tirocinante non può per nessuna ragione essere considerato un lavoratore dipendente mancando di tutte le caratteristiche peculiari del lavoro subordinato, ovvero: soggezione al potere direttivo, organizzativo o disciplinare dell’azienda ospitante, vincolo di subordinazione.

Possono essere promossi da soggetti pubblici o privati, con o senza scopo di lucro, anche in forma associata, quali ad esempio:

- centri per l’impiego, università, agenzie del lavoro, provveditorati agli studi, istituzioni scolastiche statali che rilascino titoli di studio con valore legale e i centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, Consulenti del Lavoro attraverso la Fondazione Lavoro.
- Comunità terapeutiche e cooperative sociali, servizi di inserimento lavorativo per disabili, istituzioni formative private non a scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione regionale;
- Soggetti autorizzati all’intermediazione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai sensi del Decreto Legislativo n. 276/2003.

**I Soggetti promotori** del tirocinio devono essere in possesso di specifici requisiti determinati dalle normative regionali.

**I soggetti ospitanti**, pubblici o privati, devono essere in regola con le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e di salute nonché di collocamento obbligatorio.

Le aziende che negli ultimi 12 mesi abbiano attuato licenziamenti, ad esclusione dei licenziamenti attuati per giusta causa, o abbiano in essere procedure di riduzione dell’orario di lavoro a causa di procedure di cassa integrazione non possono attuare tirocini formativi per le stesse mansioni o nelle stesse unità produttive.

I soggetti ospitanti non potranno realizzare più tirocini con lo stesso soggetto, fatta salva la possibilità di prorogare il periodo di tirocinio precedentemente stabilito purché nei limiti di durata previsti.

E' previsto un numero massimo di tirocinanti per azienda, così identificabili in base al numero dei lavoratori assunti nelle medesime:

- 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato per le aziende con più di 20 dipendenti;
- 2 per le aziende con più di 5 dipendenti;
- 1 per le aziende con meno di 5 dipendenti.

La Riforma (**art. 1 comma 34**) prevedeva che le linee guida fossero fissate dalla Conferenza permanente tra Stato – Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano che si è tenuta il 24 gennaio 2013 – Repertorio n. 1.

Le Regioni con propri Leggi dovranno recepire le Direttive contenute nella Conferenza; ricordiamo che le linee guida indicate nella Conferenza sono un punto minimo di riferimento e che pertanto le singole Regioni, potendo, potranno eventualmente anche migliorarle a beneficio dei tirocinanti.

La Conferenza ha introdotto:

- il compenso minimo garantito
- la durata massima del contratto in base al titolo di studio
- i requisiti per le aziende ospitanti al fine di evitare abusi.

Sempre la Conferenza permanente tra Stato – Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano ha escluso dall'applicazione delle linee guida:

- gli stage che si effettuano durante la frequenza della scuole, master o corsi di specializzazione;
- i periodi di pratica professionale o per l'accesso alle professioni ordinistiche (praticantato);
- i tirocini transazionali;
- gli stage per stranieri iscritti nelle quote di ingresso;

- i tirocini di riqualificazione professionale volti al reinserimento del personale per esempio inoccupato, disoccupato, cassaintegrato;
- i tirocini promossi a favore di particolari categorie disagiate (disabili, detenuti, invalidi fisici o psichici, tossicodipendenti);
- i tirocini estivi.

Come abbiamo detto la Conferenza ha introdotto un importante concetto: quello della congrua indennità o congruo compenso in relazione alla prestazione svolta.

La Conferenza ha fissato tale “**indennità congrua**” in € 300,00 mensili lordi anche se alcune Regioni si sono impegnate ad innalzare tale limite fino a 400,00 mensili lordi (€ 500,00 mensili lordi per la Regione Toscana).

L’indennità non sarà corrisposta nel caso di tirocinanti che percepiscono forme di sostegno al reddito quali per esempio per ammortizzatori sociali.

Inoltre le Parti si sono impegnate anche ad individuare modalità incentivanti la trasformazione, da parte del soggetto ospitante, del tirocinio in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I risultati e l’effettiva efficacia delle misure volte a sostenere i tirocini formativi saranno oggetto di monitoraggio trascorsi due anni dalla data della Conferenza Stato – Regioni del 24.01.2013.

Per le aziende che contravverranno a tale indicazione sono applicabili sanzioni amministrative da € 1.000 a € 6.000.

Sono vietati i tirocini formativi per le mansioni a bassa specializzazioni (ovvero per quelle mansioni per le quali non è necessaria una specifica formazione) o nei casi di problemi di organico (per sostituzione personale in malattia, maternità, ferie).

La **durata** per i tirocini formativi è così individuabile:

- 6 mesi per neo diplomati o neo laureati;
- 12 mesi per disoccupati (chi ha cioè perso il lavoro ed è ancora in età a lavoro) e inoccupati (chi è cioè alla ricerca del proprio primo lavoro);
- 24 mesi per disabili.

La durata massima prevista è da intendersi comprensiva delle eventuali proroghe.

Il tirocinante ha diritto alla sospensione del tirocinio in caso di maternità o malattia lunga (intendendosi quella sospensione per malattia pari o superiore ad un terzo della durata del tirocinio).

I periodi di sospensione per le motivazioni di cui sopra non rilevano ai fini del conteggio della durata massima complessiva del periodo di tirocinio come sopra individuato.

Il contratto di stage è formalmente una Convenzione sottoscritta tra il soggetto promotore e quello ospitante nella quale sono riportati:

- Obiettivi;
- Modalità di svolgimento del tirocinio (così da assicurare allo studente il massimo raccordo con i percorsi formativi svolti presso la struttura di provenienza;
- I dati del tutor e del responsabile dell'azienda;
- Gli estremi identificativi della **posizione assicurativa Inail** a copertura dei rischi derivanti da infortuni sul lavoro;
- Gli estremi identificativi della **polizza per responsabilità civile verso terzi** sottoscritta presso un'idonea compagnia assicuratrice; a tale proposito si ricorda che l'obbligo di tutela assicurativa non è in nessun modo derogabile, né eliminabile o sostituibile dalle normative regionali.
- La durata del tirocinio;
- Il settore aziendale di inserimento.

Il tirocinante è **obbligato**, durante lo stage a:

- Svolgere le attività previste dal progetto formativo;
- Rispettare le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Mantenere la riservatezza sulle informazioni aziendali;

- Seguire le indicazioni del tutor e rispettare i regolamenti aziendali.

Il soggetto ospitante deve individuare all'interno della propria struttura e del proprio progetto di tirocinio un **tutor** al quale demanderà l'effettivo affiancamento del tirocinante.

Il tutor sarà individuato tra i lavoratori con la maggiore esperienza nell'ambito del progetto formativo in cui è inserito il tirocinio. E' responsabile dell'attuazione del piano formativo.

In particolare il tutor **dovrà:**

- Favorire l'inserimento del tirocinante;
- Promuovere l'acquisizione delle competenze secondo il progetto formativo del tirocinio, anche coordinandosi, se necessario con gli altri lavoratori;
- Aggiornare la documentazione relativa al percorso formativo (registri) per tutta la durata del tirocinio;
- Accompagnare e supervisionare il percorso formativo del tirocinante.

Soggetto promotore dei tirocini e soggetti ospitanti in accordo dovranno collaborare per:

- Definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
- Garantire, anche attraverso verifiche, il monitoraggio sull'andamento del percorso formativo;
- Garantire la certificazione e l'attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.

Il potere di controllo ispettivo, vigilanza, la disciplina sanzionatoria spetta alle Regioni e alle Provincie Autonome, in affiancamento alle competenze statali di vigilanza.

E' bene ricordare che l'art. 6 del testo approvato dalla Conferenza tra Stato – Regioni e Provincie Autonome prevede che l'applicazione delle linee guida nello stesso contenute non dovrà produrre nuovi o maggiori oneri finanziari a carico della finanza pubblica.

Speriamo che questa affermazione non ponga ostacoli o rallentamenti ad uno strumento che come detto vuole essere un ponte tra formazione e lavoro.

20 giugno 2013

Marta Bregolato