

I tirocini formativi e di orientamento (Stages)

Il Decreto legge n.138/2011 con le misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo Sviluppo, è stato convertito in legge n. 148 del 14 settembre 2011 che, tra le altre cose, modifica i tirocini formativi, così conosciuti dall'articolo 18 della legge n. 196 del 1997(c.d. Pacchetto Treu) e dal D.M. n.142/1998.

Il motivo principale che ha portato il legislatore a definire gli ambiti di applicazione e di durata dei tirocini è stato quello di limitarne l'uso distorto che favoriva questa tipologia di lavoro a discapito di procedure lavorative più costose per l'azienda, quale, ad esempio, l'apprendistato che, un po' per questo motivo, un po' perché caratterizzato da norme farraginose e poco lineari, non è mai decollato appieno. In effetti questa norma rientra in una operazione "allargata": da una parte la limitazione all'uso del tirocinio; dall'altra la realizzazione di un apprendistato semplificato e maggiormente appetibile per le aziende.

Facendo, così, in modo che il nuovo apprendistato diventi la porta di ingresso dei giovani al mondo del lavoro

I tirocini nascono con la Legge 196/1997 ("Norme in materia di promozione dell'occupazione") che, all'articolo 18, introduce, per l'appunto, i Tirocini formativi e di orientamento.

Sono creati "al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro".

I principi ed i criteri generali sui cui si basano i tirocini (detti anche stages), sono:

- a) promozione delle iniziative da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati;
- b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle Regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;
- d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;
- e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività;
- f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;

g) possibilità di ammissione al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante.

Cosa sono e quanti sono i tirocini formativi

I tirocini, così come previsti dalla normativa del 1997, si dividono in 2 categorie:

1. tirocini "curricolari": inseriti in programmi di alternanza scuola-lavoro o legati a istituti professionali
2. tirocini "non curricolari": realizzati al fine di agevolare le scelte professionali mediante:
 - a. la conoscenza diretta del mondo del lavoro al fine di favorirne l'occupazione
 - b. la creazione di una opportunità per acquisire una specifica professionalità

L'obiettivo principale del tirocinio è: la realizzazione di una esperienza formativa -presso aziende pubbliche o private - a tempo limitato.

La sua natura giuridica è atipica, in quanto, avendo finalità esclusivamente formative, non si configura come attività lavorativa subordinata.

In considerazione di ciò, il soggetto ospitante non è tenuto a pagare alcuna retribuzione né contribuzione al tirocinante.

Può, eventualmente, decidere di erogargli un compenso, quale rimborso spese per gli oneri sostenuti (es.spese di trasporto), che è assoggettato alla ritenuta d'acconto a fini IRPEF del 20%.

Gli elementi basilari per l'attivazione e la definizione di un tirocinio formativo sono:

1. Ente promotore (colui il quale promuove il tirocinio formativo)
2. Ente ospitante (l'azienda presso la quale avviene il tirocinio)
3. Tirocinante (il giovane stagista)
4. Convenzione (contratto Ente promotore – Ente ospitante)
5. Progetto formativo
6. Coperture assicurative

Gli enti promotori sono:

1. Centri per l'impiego;
2. Università ed istituzioni universitarie anche non statali;
3. Ex Provveditorato agli Studi;
4. Istituzioni Scolastiche Statali e non statali parificati (che rilasciano titoli di studio con valore legale);
5. Enti di Formazione Professionale e/o orientamento accreditati;

6. Comunità Terapeutiche, Enti Ausiliari e Cooperative Sociali (purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti);
7. Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
8. Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, appositamente autorizzate dalla Regione;
9. i Consulenti del lavoro per i propri studi professionali e le aziende clienti, purché delegati dalla Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro (dal 1° gennaio 2010).

I soggetti ospitanti sono i datori di lavoro pubblici e privati. Questi soggetti possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività aziendale.

Al fine della genuinità del tirocinio, i soggetti ospitanti hanno alcuni obblighi che possiamo così sintetizzare:

- favorire l'esperienza dei tirocinanti nell'ambiente di lavoro mediante la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale, nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro.
- designare il responsabile aziendale incaricato di seguire il tirocinante (Tutor tecnico).

Esistono dei limiti numerici ai quali i datori di lavoro debbono attenersi. I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti nei seguenti limiti, in relazione al numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato:

- fino a 5 dipendenti – 1 tirocinante
- da 6 a 20 dipendenti – 2 tirocinanti
- oltre 20 dipendenti – un numero di tirocinanti che rappresenti massimo il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Per il calcolo dei limiti numerici si tiene conto dell'unità operativa in cui si svolgerà l'attività formativa. Le piccole imprese, in cui siano occupati in via continuativa soci e/o collaboratori familiari e che sono privi di dipendenti a tempo indeterminato, possono avvalersi dei tirocini formativi a condizione che sia espressamente dichiarato nella convenzione.

Tra gli elementi essenziali per la realizzazione di un tirocinio c'è anche la figura dei tutor.

Ne sono previsti due:

- il Tutor didattico-organizzativo (designato dal soggetto promotore) o svolge un ruolo di garante della regolarità e qualità dell'iniziativa formativa prevedendo visite in azienda e contatti periodici con il tirocinante;
- il Tutor tecnico (individuato dall'azienda ospitante) o svolge un ruolo di supporto nella realizzazione del programma previsto nel progetto di tirocinio e per la formazione del ragazzo. Inoltre, accompagna il tirocinante durante tutto il percorso formativo all'interno dell'azienda.

Parliamo ora brevemente della "Convenzione". I tirocini sono svolti sulla base di convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati (soggetti

ospitanti) sulla base di un apposito modello, allegato al Decreto Ministeriale n. 142 del 1998.

E' possibile stipulare convenzioni "quadro" a livello territoriale tra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.

Alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo individuale.

Il progetto formativo è una pianificazione, realizzata tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante, sui contenuti del tirocinio.

E' individuale e va costruito in base alla valutazione delle esperienze e delle caratteristiche professionali del tirocinante, individuando le capacità e conoscenze che lo stesso dovrà acquisire attraverso l'esperienza formativa e di orientamento.

Accompagna il tirocinante ed il tutor per tutta la durata del tirocinio.

E' il punto di riferimento per le verifiche intermedie e le valutazioni finali.

Il progetto formativo, per essere valido, deve contenere alcuni elementi imprescindibili:

1. gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio o per gli studenti, la corrispondenza tra il tirocinio e lo studio effettuato o i nominativi del tutor didattico-organizzativo e del tutor tecnico;
2. gli estremi identificativi delle assicurazioni o contro gli infortuni sul lavoro o per la responsabilità civile verso terzi;
3. la durata del tirocinio;
4. i tempi di presenza giornalieri in azienda;
5. il settore aziendale di inserimento; o è possibile svolgere il tirocinio in più settori operativi della medesima organizzazione.

Elemento decisivo ai fini della identificazione concreta del tirocinio instaurato tra tirocinante e soggetto ospitante è la **rispondenza tra progetto formativo e di orientamento ed attività effettivamente espletata dal tirocinante**.

Ultima componente basilare, per rendere un tirocinio valido, è l'**obbligo assicurativo**.

I soggetti promotori devono **assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro** (all'INAIL) **e la responsabilità civile contro i terzi** (con altra idonea compagnia assicuratrice).

Dopo aver riepilogato brevemente la figura del tirocinio formativo, ritorniamo alle **novità normative ed alle modifiche apportate a questa esperienza lavorativa** dal DL 138/2011 convertito con modif. in Legge 148/2011.

I cambiamenti previsti dalla nuova normativa **riguardano esclusivamente i «tirocini formativi e di orientamento» legati ai percorsi di transizione dalla scuola o dall'Università al lavoro**, e cioè quelli finalizzati ad agevolare le scelte professionali mediante una formazione in ambiente produttivo ed una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Le modifiche sono, sostanzialmente, due:

- **i tirocini formativi e di orientamento c.d. “non curricolari” non potranno avere una durata superiore a sei mesi**, proroghe comprese;
- **potranno essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neolaureati** entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Con la **circolare n. 24, del 12 settembre 2011**, il **Ministero del Lavoro** ha fornito alcuni importanti **chiarimenti** in merito **all’applicazione della disposizione legislativa**, elencando tutte le tipologie di tirocinio non rientranti nelle stringenti valutazioni della nuova normativa.

1. **i tirocini “curricolari”**: inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici, la cui finalità è quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione.

Devono essere promossi da soggetti ed istituzioni formative (università o istituti di istruzione secondaria abilitati ai rilasci di titoli accademici, da istituzioni scolastiche che rilascino titoli di studio con valore legale, da centri professionali operanti in regime di convenzione con regioni o Province) a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro;

2. i cosiddetti «**tirocini di reinserimento o inserimento al lavoro**». E cioè quelli svolti a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e degli inoccupati.

La disciplina di questi rapporti resta integralmente affidata alle Regioni.

3. **i tirocini promossi a favore di particolari categorie disagiate** (per i quali resta in vigore la disciplina dettata dall’articolo 11, comma 2, Legge n. 68/1999):

- soggetti in trattamento psichiatrico,
- tossicodipendenti,
- alcolisti,
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione.

4. **i tirocini promossi a favore degli immigrati nell’ambito dei decreti flussi** (previsti dall’articolo 27, lettera f), del T.U. n. 286 del 1998).

5. **i periodi di praticantato richiesti dagli ordini professionali**, che restano disciplinati da normative di settore.

Altro importante chiarimento, fornito dalla nota ministeriale, attiene alla **validità di quei tirocini formalmente approvati** (ad esempio con bandi o convenzioni) **prima del 13 agosto 2011** (data di entrata in vigore del Decreto legge n. 138/2011).

Infatti, precisa che **a questi tirocini dovrà essere applicata la vecchia normativa**.

Stessa risposta è stata data anche per quei **tirocini “non curricolari” avviati e che sono ancora in essere dopo il 13 agosto 2011**. Questi potranno proseguire fino alla scadenza con le disposizioni della vecchia normativa. **Unica modifica riguarda le eventuali proroghe che saranno, comunque, soggette ai nuovi limiti di durata**.

Come la legge, così anche la circolare ministeriale, termina con una **raccomandazione al proprio personale ispettivo, ed indirettamente ai soggetti utilizzatori** (datori di lavoro pubblici e privati), **sul rispetto delle regole.**

Il personale ispettivo, al fine di stroncare gli abusi ed un utilizzo distorto di questo strumento formativo, **è tenuto a verificare** l'effettiva tipologia del tirocinio ed **a valutare la legittimità del tirocinio anche alla luce della normativa regionale vigente.** Nell'eventuale **mancata conformità alla nuova disciplina ed alla relativa regolamentazione regionale di riferimento**, il personale ispettivo dovrà procedere con la riqualificazione del rapporto come di natura subordinata, con la relativa applicazione delle sanzioni amministrative applicabili in tale ipotesi (come ad esempio in tema di Libro unico del lavoro, prospetto paga e dichiarazione di assunzione), disponendo il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi.

Il mancato rispetto delle regole in materia di tirocini dovrà, inoltre, portare al **recupero del credito retributivo maturato dal tirocinante/lavoratore attraverso la procedura di diffida accertativa operata sempre dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro**