



## TIROCINI FORMATIVI: NUOVA OPPORTUNITÀ LAVORATIVA

Nell'ambito di un nuovo e più integrato rapporto tra sistema formativo e mondo del lavoro, particolare interesse riveste l'istituto del tirocinio, in quanto consente di coniugare la crescita culturale con la crescita professionale e si rivolge ad un'ampia platea di soggetti, non rilevando in alcun modo l'età del tirocinante ma esclusivamente la qualifica soggettiva.

### QUADRO NORMATIVO

L'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n.196, ha delineato in modo organico l'assetto legislativo concernente i tirocini formativi e di orientamento, superando la frammentazione normativa che caratterizzava in precedenza il settore e rimuovendo alcune limitazioni organizzative ed amministrative che avevano determinato uno scarso sviluppo qualitativo e quantitativo delle iniziative.

Oggi, infatti, la norma citata e il successivo decreto ministeriale n.142 del 25 marzo 1998, che ne definisce le finalità, le modalità di attivazione e gli obblighi amministrativi, consente di realizzare gli obiettivi fissati dal legislatore ovvero di alternare momenti di studio e di lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Occorre però sin da ora ricordare che, anche in seguito alle precisazioni contenute nella sentenza della corte costituzionale n.50/05, **la disciplina dei tirocini appartiene alla competenza normativa delle regioni**, in virtù del fatto che il nuovo testo dell'art.117 Cost. attribuisce alla competenza concorrente delle Regioni la materia della "tutela e sicurezza del lavoro", nella quale devono considerarsi rientranti le politiche attive del lavoro, il mercato del lavoro, i servizi per l'impiego, le agenzie di mediazione e di lavoro somministrato, gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione, nonché l'attività di controllo e di vigilanza e quella esclusiva in materia di "istruzione e formazione professionale", di cui all'art.117, co.4 della Costituzione.

Da tale quadro si evince come, per la corretta applicazione del tirocinio, occorrerà riferirsi, in caso di assenza di una specifica disciplina regionale, alla norma nazionale; in caso contrario riferirsi

alle disposizioni regionali che potrebbero disciplinare in modo difforme il rapporto di orientamento/formazione.

## DEFINIZIONE

Preliminarmente occorre chiarire la **natura giuridica non contrattuale del rapporto di tirocinio che esclude un rapporto di lavoro subordinato** (lett.d), art.18, L. n.196/97): consiste in un periodo di formazione finalizzato a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e ad agevolare le scelte professionali dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ed è svolto sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori (enti bilaterali, associazioni sindacali o università e istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale e, in ultimo, anche la Fondazione Consulenti per il Lavoro ) e datori di lavoro.

**Lo stage è quindi un rapporto trilaterale**, regolato da una specifica convenzione, che coinvolge tre soggetti:

- ▶ **il soggetto promotore**,
- ▶ **il tirocinante** (beneficiario dell'esperienza formativa),
- ▶ **il soggetto ospitante** (l'azienda).

Il già citato art.18 L. n.196/97 riconosce due tipologie di tirocinio:

**tirocinio di orientamento:** facilita le scelte professionali mediante diretta conoscenza dell'attività lavorativa;

**tirocinio formativo:** sviluppo delle competenze acquisite nel percorso formativo con le competenze acquisibili nel mondo professionale.

l'ottica prevista dalle disposizioni in esame è dunque una visione integrata tra percorsi di istruzione e formazione e il mondo del lavoro, la cui valenza sia nel contempo formativa e di orientamento.

L'obbligo del soggetto ospitante sarà quello, essenzialmente, di far svolgere, sulla base di un progetto formativo/orientamento un'adeguata attività formativa al tirocinante.

Come anticipato il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro poiché non ne riveste le caratteristiche.

L'istituto è finalizzato all'inserimento del soggetto in un contesto preordinato alla sua formazione professionale: la prestazione lavorativa è ammessa in quanto indispensabile per la formazione stessa.

Non essendo configurabile un rapporto di lavoro subordinato, non è consentita la corresponsione di alcuna retribuzione.

Occorre ricordare che, in un caso specifico, è consentito considerare il tirocinio al pari di un'assunzione, e cioè lo *stage* previsto dalla L. n.68/99, che riguarda le aziende soggette alla disciplina del collocamento obbligatorio.

In tale fattispecie, infatti, i disabili impegnati nel tirocinio sono computati nella quota di riserva, ma esclusi dalla base di computo (art.6 DM 22/01/2001, art.13, co.3, L. n.68/99).

### **PROMOZIONE DEL TIROCINIO**

La promozione dello *stage* può essere effettuata, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da:

- ➔ agenzie per l'impiego istituite ai sensi degli artt.24 e 29 della legge 28 febbraio 1987, n.56, sezioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'art.1 della medesima legge, ovvero strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
- ➔ provveditorati agli studi, istituzioni scolastiche statali e non statali ma abilitati al rilascio di titoli di studio con valore legale;
- ➔ università o istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- ➔ 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 o in seguito a accreditamento ai sensi dell'art.17, L. n.196/97;
- ➔ servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- ➔ istituzioni formative private, senza scopo di lucro, autorizzate dalla Regione;
- ➔ Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Gli obblighi a carico dell'azienda, richiamati dal DM n.142/98 e dai modelli di 'convenzione' e di 'progetto formativo e di orientamento' sul tirocinio sono:

- ▶ garantire al tirocinante l'assistenza e la formazione necessarie al buon esito del tirocinio;
- ▶ aprire la posizione Inail per il tirocinante;
- ▶ permettere al *tutor* dell'ente promotore di monitorare l'andamento del tirocinio;
- ▶ definire il *tutor* aziendale;
- ▶ segnalare entro i tempi previsti dalla normativa vigente agli istituti assicurativi e al soggetto promotore eventuali incidenti durante lo svolgimento del tirocinio.

### **A CHI SI RIVOLGE**

Destinatari dell'esperienza del tirocinio possono essere tutti quei soggetti che hanno assolto l'obbligo scolastico (i provvedimenti normativi hanno elevato l'età minima per il lavoro ad anni 16 e 10 anni di scuola dell'obbligo) mentre **NON** viene prevista un'età massima.

La normativa di riferimento estende ai cittadini comunitari e extracomunitari la possibilità di effettuare periodi di *stage* in Italia.

I cittadini extracomunitari possono essere ammessi a partecipare agli *stage* secondo i principi di reciprocità, criteri e modalità fissati con decreto interministeriale del 22 marzo 2006. I

n tale provvedimento viene stabilito che lo straniero extracomunitario che si trova all'estero, pertanto privo del permesso di soggiorno, può entrare in Italia per svolgere un periodo di addestramento formativo, previo il rilascio di un visto di ingresso per motivi di studio o formazione da parte della rappresentanza diplomatico-consolare. Per l'extracomunitario regolarmente soggiornante in Italia trova invece integrale applicazione la norma nazionale o la regolamentazione regionale.

I destinatari si possono quindi così riassumere:

- ✓ **studenti** frequentanti la scuola secondaria;
- ✓ soggetti **disoccupati e inoccupati** (compresi gli iscritti nelle liste di mobilità o di cassa integrazione guadagni straordinari), per favorire l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro;
- ✓ **allievi di istituti professionali** di stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;
- ✓ **persone svantaggiate** ai sensi dell'art.4, co.1, L. n.381/91:
  - invalidi fisici, psichici e sensoriali;
  - soggetti in trattamento psichiatrico;
  - tossicodipendenti;
  - alcolisti;
  - minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari;
- ✓ **portatori di handicap.**

### SOGGETTI OSPITANTI

**I datori di lavoro, sia pubblici che privati**, possono ospitare, a prescindere dall'attività aziendale, gli *stageurs* nei limiti previsti dalla normativa vigente. Essa infatti stabilisce che:

1. le aziende **fino a cinque dipendenti** a tempo indeterminato possono ospitare **un tirocinante**;
2. le aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso **tra sei e diciannove** possono ospitare non più di **due tirocinanti** contemporaneamente;

3. le aziende con **più di venti dipendenti** a tempo indeterminato possono ospitare tirocinanti in misura non superiore al **dieci per cento** dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

La norma non definisce un numero minimo di dipendenti necessari per l'attivazione del tirocinio, ma prevede un numero massimo, a seconda delle dimensioni aziendali come sopra elencate, al fine di garantire che l'esperienza formativa sia efficace e consenta un buon rapporto tutore/tirocinante.

Occorre qui segnalare che il Ministero del Lavoro ha generalmente inteso che le aziende, con un numero di dipendenti inferiore a 6, possono ospitare un tirocinante esclusivamente se è instaurato almeno un contratto di lavoro subordinato, mentre le disposizioni regionali possono disporre diversamente e quindi consentire anche alle aziende, senza dipendenti, di ospitare almeno 1 tirocinante.

#### **DURATA DEL TIROCINIO**

**Il decreto ministeriale n.142/98, art.7, disciplina la durata massima**, nulla viene detto in merito alla durata minima, dell'esperienza formativa:

Studenti frequentanti la scuola secondaria	4 mesi
Soggetti disoccupati e inoccupati (compresi iscritti liste mobilità Cigs)	6 mesi
Allievi di istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale	6 mesi
Studenti frequentanti attività formative <i>post-diploma</i> o <i>post-laurea</i>	6 mesi
Studenti universitari, dottorati di ricerca scuole o corsi di perfezionamento	
E specializzazione, scuole postsecondarie anche non universitarie	12mesi
Persone svantaggiate ai sensi dell'art.4, co.1, L. n.381/91	12mesi
Portatori di <i>handicap</i>	24mesi

Nel computo dei limiti sopra indicati non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o civile nonché dei periodi di congedo per maternità/paternità; in questi casi il tirocinante può richiedere al soggetto ospitante una sospensione del rapporto formativo.

La legge non si esprime in merito all'interruzione del computo della durata massima del rapporto di *stage* in caso di malattia, infortunio o congedo parentale ma, a parere di chi scrive, è plausibile che la stessa sia ammissibile.

Giova qui ricordare che non vi sono limiti per il numero di *stage* che un soggetto può svolgere in aziende diverse, mentre non è ammesso

ALBA, Via San Paolo n. 3/A – tel. 0173-366212 - CANALE - P.zza Trento T. n. 21 – tel. 0173-970386

[www.ansaldiassociati.it](http://www.ansaldiassociati.it)

superare i limiti di durata se lo *stage* viene svolto all'interno della stessa azienda. La proroga è invece possibile, oltre agli eventi sospensivi sopra citati (proroga pari alla durata dell'evento che ha causato la sospensione), nel caso in cui lo *stage* abbia una durata, inizialmente pattuita, inferiore ai limiti massimi sopra evidenziati; in tale caso la stessa sarà possibile solo fino al raggiungimento dei citati termini.

#### **MODALITÀ ESECUTIVE ART.4 DM N.142/98**

**Il tirocinio deve rientrare in un progetto personale di formazione o ricerca del lavoro che viene perfezionato dagli enti promotori.**

Ordinariamente lo *stage* viene proposto all'azienda da soggetti promotori che sottopongono all'azienda la convenzione da sottoscrivere ai fini dell'attivazione dell'esperienza formativa.

La sottoscrizione della convenzione precede sempre l'inizio dell'attività di formazione.

Nella convenzione devono essere indicati, oltre ai dati identificativi degli attori principali (soggetto promotore, azienda ospitante e tirocinante), anche la durata dello *stage*, le modalità di svolgimento (le strutture aziendali in cui sarà inserito il tirocinante, orari di presenza, eventuale compenso pattuito o altri *benefit* economici che si intendono riconoscere), **il nominativo del tutore designato dal soggetto promotore in veste di responsabile didattico organizzativo e del responsabile (o tutore) aziendale**, il quale avrà il compito di affiancare il tirocinante e di valutare poi le competenze acquisite al termine del tirocinio stesso, gli estremi delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e responsabilità civile e il progetto formativo che costituisce parte integrante della convenzione (si veda la bozza di progetto formativo allegata).

#### **PROGETTO FORMATIVO**

E' il documento in cui vengono dichiarati obiettivi e modalità del tirocinio nel quale viene descritto l'iter formativo che dovrà seguire lo *stagista*.

Viene redatto dall'ente promotore in base all'indicazione fornita dall'azienda che attiva lo *stage* e deve essere sottoscritto dal *tutor* dell'ente e dal tutore aziendale e dal tirocinante (rafforza rapporto trilaterale).

L'ente promotore dovrà far sottoscrivere dalle parti la convenzione e il progetto formativo e successivamente inviarli a: Regione, Direzione Provinciale del Lavoro e RSU o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali esterne.

Una volta inserito nella struttura aziendale il tirocinante dovrà svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento, inoltre è tenuto a:

- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio e anche successivamente alla conclusione dello stesso.

Va da sé che il tirocinante deve altresì rispettare le norme, i regolamenti aziendali e le indicazioni ricevute dal tutore. Qualora il soggetto ospitato non si attenesse alle istruzioni ricevute o fosse indisciplinato, l'ospitante, non potendo esercitare alcun potere disciplinare nei confronti del tirocinante, non essendo costituito un rapporto di lavoro subordinato, dovrà riferire il comportamento non corretto al *tutor*, salvo interrompere il tirocinio nei casi più gravi.

#### **ADEMPIMENTI OPERATIVI**

Pur non costituendo un rapporto di lavoro subordinato (art.1, co.2, D.M. n.142/98), l'art.1, co.1180 della L. n.296/06 prevede la comunicazione preventiva all'attivazione dello *stage* stesso al Centro per l'Impiego competente e la comunicazione entro 5 giorni dalla cessazione dello *stage*.

Per completezza d'informazione si ricorda che restano esclusi dall'obbligo di comunicazione soltanto quei tirocini promossi da soggetti e istituzioni formative a favore dei propri studenti e allievi frequentanti che costituiscano dei meri periodi di alternanza scuola/lavoro nell'ambito del ciclo di studi. Tutto ciò si sostanzia allorché si verifichino le seguenti condizioni:

- promozione da parte di un'università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di un'istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la regione o la provincia;
- destinatari studenti universitari, studenti di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;
- svolgimento all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

Di converso, rientrano negli obblighi di comunicazione i tirocini promossi dai centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo.

Nulla osta che, fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante, la comunicazione sia fatta in sua vece dal soggetto promotore.

**Il soggetto ospitante** dovrà:

- ▶ far svolgere le attività formative e di orientamento secondo gli obiettivi e con le modalità contenute nel progetto formativo;
- ▶ indicare il responsabile aziendale o una figura interna che segua l'esperienza formativa;
- ▶ garantire la sicurezza e la salute del tirocinante sul luogo di lavoro.

**Il soggetto in formazione dovrà poi essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail e presso un'ideale compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Tali obblighi assicurativi sono normalmente a carico del soggetto promotore, ma può essere previsto che sia il soggetto ospitante a sostenere tale onere.**

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni Inail e sulla base dei tassi approvati con DM 12 dicembre 2000 alla voce di tariffa 0611.

Essendo il tirocinante assicurato all'Inail, nel caso di infortunio sul lavoro il soggetto ospitante è tenuto, se l'assenza supera i tre giorni, a denunciare all'Istituto assicuratore, con le ordinarie modalità, l'avvenuto infortunio; se l'assenza è inferiore ai tre giorni sarà sufficiente registrare il nominativo sul registro infortuni.

Come più volte evidenziato nel corso della trattazione, il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro subordinato e, quindi, non presuppone il riconoscimento di alcuna retribuzione al soggetto in formazione; ma, in alcuni casi, potrebbe essere riconosciuto allo stesso una borsa di studio o altri incentivi di carattere economico.

Le somme, erogate a cadenza mensile o al termine del periodo di tirocinio, potranno essere riconosciute dall'azienda, a sua discrezione, oppure essere erogate dagli enti promotori che possono accedere ad appositi fondi regionali o europei.

La borsa di studio erogata è **esente da contribuzione previdenziale**, ma dal punto di vista fiscale deve essere trattata nel rispetto di quanto previsto dall'art.50 del Tuir, che la assimila a redditi di lavoro dipendente; infatti il co.1, lett.c) cita testualmente: *"...le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante..."* sono assimilati a redditi di lavoro dipendente.

Tale assimilazione obbliga il soggetto ospitante a calcolare le imposte e ad applicare le detrazioni, con le modalità previste per i lavoratori dipendenti, versare le ritenute d'acconto determinate utilizzando il mod. F24 e il codice tributo 1004 per l'Irpef ordinaria e i codici 3802 e 3806 per il versamento delle addizionali regionali e comunali; effettuare, a fine anno, il conguaglio fiscale; redigere il modello CUD (compilando evidentemente per il rapporto di *stage* solo la parte fiscale) e compilare il modello 770 Semplificato nella parte relativa alle comunicazioni per lavoro dipendente e redditi assimilati.

L'azienda potrà anche corrispondere ai tirocinanti somme a titolo di rimborso delle spese sostenute; a questo proposito occorre precisare che le spese sostenute per recarsi presso il soggetto ospitante concorrono a formare il reddito imponibile, mentre restano esclusi i rimborsi analitici corrisposti a fronte di incarichi da eseguirsi al di fuori del comune ove ha sede l'impresa e i rimborsi forfetari nel limite di 46,48€, per trasferta in Italia, e di 77,47€ per trasferta all'estero; i limiti evidenziati vengono ridotti di un terzo o di due terzi qualora si riconosca il rimborso delle spese di viaggio o di alloggio oppure entrambe.

Non esiste comunque alcun obbligo, sia per il soggetto ospitante sia per il soggetto promotore, di annotare il tirocinante sul Libro Unico del Lavoro.

Al termine del rapporto di *stage* il soggetto ospitante è tenuto a comunicare al Centro per l'Impiego, entro cinque giorni, la cessazione e dovrà provvedere a certificare, affinché lo stesso abbia valenza quale acquisizione dei crediti formativi da far valere nei percorsi scolastici, l'esperienza.

Successivamente l'azienda potrà eventualmente assumere l'ormai ex-tirocinante con qualsiasi tipologia contrattuale, anche con contenuto formativo (apprendistato o inserimento), mantenendo intatto il diritto alle agevolazioni economico - normative se previste.