

In data 28 Dicembre 2017 la Regione Piemonte ha pubblicato la delibera (n. 85-6277 del 22/12/2017) con la quale ha recepito quanto previsto dalle “Linee guida in materia di tirocini” stabilite dall’accordo stipulato dalla Conferenza Stato-Regione lo scorso 24 Maggio 2017.

Con l’occasione riteniamo di fare cosa utile riepilogando le norme generali per l’instaurazione di un tirocinio formativo.

Il Consiglio dell’Unione Europea definisce il tirocinio come “un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuito o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l’acquisizione di una esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l’occupabilità e facilitare le transizioni verso un’occupazione regolare”.

Il tirocinio, quindi, deve essere finalizzato a creare un contatto fra l’azienda ospitante ed il tirocinante per contribuire all’arricchimento del suo bagaglio di conoscenze e competenze lavorative: non è configurabile come un rapporto di lavoro, ma bisogna effettuare le comunicazioni obbligatorie.

Sono esclusi i tirocini curriculari, cioè quelli promossi da Università, scuole o altri enti di formazione, che rientrano in un percorso formale di istruzione o formazione, i periodi di pratica professionali ed altri casi specifici.

I tirocini possono essere attivati nei confronti di:

- Soggetti in stato di disoccupazione (art. 19 D.lgs. 150/2015);
- Soggetti che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria entro 12 mesi dal conseguimento del titolo;
- Lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- Lavoratori a rischio di disoccupazione;
- Soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- Soggetti disabili e svantaggiati (L. 68/99).

La durata massima del tirocinio non può superare i 6 mesi; per i soggetti disabili può arrivare a 12 mesi.

In tutti i casi, la durata non può essere inferiore a 2 mesi (ridotta a 1 mese per le aziende che operano stagionalmente).

Le assenze pari o superiori a 30 giorni per maternità, malattia o infortuni sospendono il tirocinio e non vengono considerate ai fini della sua durata. Analogamente avviene per le chiusure aziendali pari o superiori a 15 giorni.

Il tirocinio viene attivato sulla base di convenzioni stipulate fra il soggetto promotore (servizi per l’impiego, università, scuole, ecc.) ed il soggetto ospitante (qualsiasi soggetto, pubblico o privato, presso cui si realizza il tirocinio). Nella convenzione vengono esplicitate le modalità di realizzazione, gli obblighi assicurativi, la nomina del tutor del soggetto promotore e di quello del soggetto ospitante (che dovranno collaborare per un proficuo svolgimento del percorso formativo), nonché i criteri per la verifica del percorso svolto. Inoltre viene anche stabilita l’indennità da corrispondere al tirocinante (non inferiore a € 600,00 lordi mensili per un impegno massimo di 40 ore settimanali, da riproporzionare al numero di ore e comunque non inferiore a € 300,00 per 20 ore settimanali).

Elemento essenziale del tirocinio è il progetto formativo individuale (PFI), che viene concordato fra il soggetto promotore, l’azienda ospitante ed il tirocinante; questo documento definisce i contenuti della formazione, le modalità di attuazione e gli obiettivi da conseguire.

Il soggetto ospitante deve essere in possesso di alcuni requisiti essenziali:



- Essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza e con la norma relativa ai lavoratori disabili (L. 68/99);
- Non deve avere in corso procedure di Cassa Integrazione Straordinaria (o in deroga) nella medesima unità produttiva e per attività equivalenti a quelle del tirocinio;
- Non deve aver effettuato, nei 12 mesi precedenti, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, licenziamento per superamento del periodo di comporta, per mancato superamento del periodo di prova, per fine appalto e per risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro. I licenziamenti riguardano dipendenti che svolgevano attività equivalenti a quelle previste per il tirocinio.

Non possono essere promossi tirocini dalle aziende che hanno in corso procedure concorsuali.

Il tirocinante, in ogni caso, non può ricoprire ruoli o posizioni nell'organizzazione aziendale, né può sostituire personale in malattia, maternità o ferie; non può, inoltre, sostituire lavoratori nei periodi di picco dell'attività.

Inoltre operano limiti e divieti se il tirocinante ha avuto precedenti rapporti lavorativi con l'azienda.

In alcuni casi i divieti sono superabili se si è in presenza di accordi con le organizzazioni sindacali.

Il numero di tirocini che si possono attivare contemporaneamente è commisurato alle dimensioni del soggetto ospitante, secondo i criteri seguenti:

in assenza di dipendenti e fino a 5: 1 tirocinante

tra sei e venti dipendenti (*): 2 tirocinanti

oltre i 20 dipendenti (*): tirocinanti non superiori al 10% dei dipendenti

per le aziende con più di 20 dipendenti vengono previsti incrementi del numero dei tirocinanti se si è provveduto all'assunzione di tirocinanti che hanno svolto il percorso formativo.

(*) I dipendenti da prendere in considerazione sono quelli con un contratto a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con data di inizio antecedente a quella del tirocinio e data di fine successiva a quella di scadenza del tirocinio. Sono esclusi gli apprendisti.

Da sottolineare l'importanza dell'attestazione finale, che deve essere rilasciata al tirocinante al termine del tirocinio, sulla base del PFI e del Dossier individuale (che raccoglie tutta la documentazione utile alla valutazione del tirocinio), nella quale sono riportate le attività svolte, al fine di agevolare la trasparenza e la spendibilità delle competenze acquisite.

I tirocini sono sottoposti alle misure di vigilanza ed al controllo ispettivo sul corretto utilizzo di questo istituto da parte degli organi statali.

La Regione Piemonte, ferme restando le sanzioni previste a livello statale, ha provveduto ad inserire apposite norme sanzionatorie nei casi di specifiche inadempienze.

La presente relazione non può essere considerata esaustiva, ma ha solamente l'intento di illustrare, in maniera generale, i principi fondamentali dei tirocini.

Il testo completo della Disciplina Regionale è reperibile al seguente indirizzo:

http://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2017/52/attach/dgr_06277_1050_22122017.pdf



Elaborato da Studio Sarica e Associati

www.consulentedellavorotorino.it