

Tirocini extracurricolari con durata minima di due mesi

Nuove Linee guida per i tirocini formativi e di orientamento da recepire nei prossimi mesi

/ Francesca TOSCO

Superare le criticità emerse nell'applicazione delle discipline regionali sui **tirocini**, affrontando le problematiche relative all'attuazione della misura nel programma "Garanzia Giovani". Tenere conto dell'evoluzione normativa, caratterizzata dall'approvazione dei decreti attuativi del Jobs Act, e delle disposizioni europee nel frattempo intervenute, con la sollecitazione a garantire adeguati livelli qualitativi delle esperienze di tirocinio e rafforzare la vigilanza sulla genuinità delle stesse, per far emergere ipotesi fittizie. Sono queste le finalità dell'Accordo intervenuto il 25 maggio 2017 in sede di Conferenza Stato-Regioni sulle nuove "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", destinate a sostituire quelle di cui all'Accordo del 24 gennaio 2013, nella definizione di un rinnovato quadro di riferimento nazionale.

Oltre a molte conferme, il nuovo documento presenta **precisazioni** e **novità**, che le Regioni e le Province autonome – titolari della competenza normativa (con facoltà di integrare e modificare *in melius* gli standard minimi comuni) – dovranno recepire entro 6 mesi.

Confermata l'esclusione dei tirocini curriculari, dei periodi di pratica professionale, dei tirocini transnazionali e per soggetti extracomunitari, nel definire il proprio oggetto, le nuove Linee guida superano la suddivisione in tipologie, parlando genericamente di **"tirocini extracurricolari"**, rivolti, oltre che a disoccupati ex art. 19 del DLgs. 150/2015 – compresi coloro che abbiano completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria – a beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, a soggetti disabili e svantaggiati, anche a lavoratori "già occupati" o "a rischio di disoccupazione".

Il tirocinio continua ad essere definito come un periodo di orientamento e formazione, finalizzato all'acquisizione di competenze e all'inserimento/reinserimento lavorativo, senza dar vita ad un rapporto di lavoro. Esso si svolge sulla base di convenzioni tra determinati soggetti promotori e soggetti (persone fisiche o giuridiche, pubbliche o private) ospitanti, redatte secondo modelli predisposti a livello regionale e recanti, per ciascun tirocinante, un Piano formativo individuale (All. 1 del nuovo Accordo).

Tra i promotori si inseriscono le Fondazioni di Istruzione tecnica superiore e l'ANPAL, mentre si conferma che il soggetto ospitante, con riferimento ad attività equivalenti a quelle del tirocinio e alla medesima unità produttiva, **non deve**:

- aver effettuato, nei 12 mesi precedenti, fatti salvi specifici accordi sindacali, licenziamenti diversi da quelli

per giusta causa e giustificato motivo oggettivo (si specificano le tipologie di recesso ostative);

- aver in corso procedure di CIGS o CIG in deroga (vengono fatti salvi, di nuovo, specifici accordi sindacali).

Non si possono attivare tirocini in presenza di **procedure concorsuali** (salvo diverso accordo), in favore di professionisti abilitati o qualificati per attività tipiche o riservate alla professione, né in favore di qualunque soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro, collaborazione o prestazione di servizi con l'ospitante negli ultimi due anni. Viene, invece, ammessa l'attivazione in presenza di contratti di solidarietà espansivi.

La durata massima dei tirocini viene uniformata a 12 mesi, con l'eccezione di quelli per disabili, che possono durare fino a 24 mesi. Innovativa è la previsione di una durata minima di due mesi, ridotta a un mese per le attività stagionali e a 14 giorni per i tirocini promossi dal servizio per l'impiego, svolti da studenti nel periodo estivo. Sono disciplinate le ipotesi di proroga, ammessa nel rispetto della durata massima (fermo che non è possibile realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante), di **sospensione** per maternità, malattia (di almeno 30 giorni) o chiusura aziendale (di almeno 15 giorni), nonché di interruzione anticipata.

Resta invariato il **numero massimo** di tirocini attivabili contemporaneamente (uno nelle unità produttive fino a cinque dipendenti, due per quelle tra sei e 20 dipendenti, 10% dell'organico in presenza di più di 20 dipendenti), con la differenza che, nella base di computo, sono considerati anche i dipendenti a tempo determinato. Al fine di incentivare l'assunzione dei tirocinanti, viene, inoltre, introdotto un meccanismo premiale che consente ai datori di maggiori dimensioni di superare la quota di contingentamento (fino a 4 tirocini in più), secondo una progressione crescente in base alla percentuale dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti che risultino essere stati stabilizzati.

A presidio delle finalità formative, è ancora prescritta la presenza di **due tutor**, uno nominato dal promotore e uno individuato dal soggetto ospitante tra i propri lavoratori, chiamati a collaborare alla realizzazione del piano e nel processo di tracciamento e documentazione dell'attività, con la predisposizione del dossier individuale (All. 2) e dell'attestazione finale (All. 3). Sul piano delle tutele, il diritto del tirocinante all'indennità di 300 euro lordi al mese (reddito assimilato al lavoro dipendente) è subordinato a una partecipazione minima mensile del 70%. Infine, è integrata la disciplina sanzionatoria, con reazioni differenziate a seconda del carattere, sanabile o meno, della violazione.