



GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO LAVORO-SOCIALE

SERVIZIO LAVORO

AGGIORNAMENTO N. 3 DEL 9 dicembre 2019

N.B: sono state evidenziate in verde le integrazioni e le revisioni rispetto all'aggiornamento n. 2 del 27 settembre 2019

FAQ TIROCINI EXTRACURRICULARI REGIONE ABRUZZO

Le presenti faq sono relative alle vigenti “*Linee guida per l’attuazione dei tirocini extracurricolari nella Regione Abruzzo*”, approvate con **D.G.R. n. 112 del 22 febbraio 2018**. Le stesse saranno costantemente aggiornate sulla base delle esigenze rilevate in fase di attuazione o dei nuovi indirizzi/orientamenti ed interpretazioni che dovessero emergere. Alcune delle faq sono state condivise in sede di Coordinamento tecnico della Conferenza delle Regioni, o mutate da altre Regioni, condividendone il contenuto.

Le presenti faq sono state strutturate per argomenti, seguendo – per quanto possibile - l’oggetto degli articoli di cui si compongono le Linee guida regionali, così da permettere una più facile comprensione e un più rapido confronto.

OGGETTO E FINALITÀ DELLE LINEE GUIDA

- 1. Da quale norma è regolata la disciplina dei tirocini extracurricolari in Abruzzo?**
Il tirocinio extracurricolare è regolato con il documento denominato “LINEE GUIDA PER L’ATTUAZIONE DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI NELLA REGIONE ABRUZZO ai sensi dell’articolo 1, commi 34-36, legge 28 giugno 2012, n. 92”, approvato con DGR n. 112 del 22 febbraio 2018.
- 2. Cosa è il tirocinio extracurricolare?**
È “una misura di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorire l’arricchimento del bagaglio di conoscenze, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o reinserimento lavorativo”.
- 3. Il tirocinio extracurricolare si può considerare come un rapporto di lavoro?**
Il tirocinio extracurricolare non è un rapporto di lavoro.

4. Quali sono le tipologie di attività per le quali non è necessario un periodo formativo e per le quali quindi non può essere utilizzato un tirocinio?

Rientrano in tali tipologie le mansioni elementari e ripetitive, riferite in particolare al livello EQF 1. Il tirocinio, pertanto, per mansioni elementari e ripetitive può essere attivato solo nel caso in cui il candidato tirocinante sia carente anche di competenze di base e trasversali e/o vi siano esigenze specifiche e personali; in ogni caso la durata del tirocinio deve essere congrua con il raggiungimento di obiettivi elementari. Tale prescrizione deve essere tenuta in considerazione anche per soggetti disabili e svantaggiati. La motivazione deve essere contenuta in una relazione che evidenzia tale necessità.

TIPOLOGIE TIROCINI ESCLUSE DALLE LINEE GUIDA

5. Quali tipologie di tirocini sono escluse dalle predette linee guida regionali in materia di tirocini extracurricolari?

Non rientrano tra le materie oggetto delle Linee guida le seguenti tipologie di tirocini:

- I) i tirocini curriculari, anche nella modalità di tirocinio estivo, promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;*
- II) i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche, nonché i periodi di pratica professionale;*
- III) i tirocini transazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;*
- IV) i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, per i quali si rinvia all'Accordo 99/CSR del 5 agosto 2014 recante "Linee guida in materia di tirocini per le persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica", già oggetto di recepimento con D.G.R.4 novembre 2014 n. 704, e relativamente alle quali con Determinazione Direttoriale n. 103/DPG del 13/10/2015 ne viene garantita allo stato l'operatività.*

6. I tirocini previsti per i periodi di pratica professionale rientrano nella materia oggetto delle Linee Guida del 2018?

No, come detto nella faq precedente; tuttavia se i laureati o diplomati non sono ancora iscritti ad ordini professionali è possibile attivare un tirocinio, purché non sia valido per l'accesso alle professioni o per la pratica professionale. Un laureato o diplomato, in altri termini, che non abbia ancora iniziato il percorso per il conseguimento dell'abilitazione professionale od iscrizione all'ordine professionale può svolgere un'esperienza di tirocinio limitatamente alle attività relative al titolo di studio posseduto, tenuto peraltro conto che tra i destinatari espressamente previsti dalle nuove linee guida regionali 2018 (art. 3, comma 1, lettera a), vi sono anche i "soggetti che hanno completato da non più di 12 mesi i percorsi di istruzione e formazione professionale nel sistema regionale di formazione, o i percorsi di istruzione secondaria di secondo grado o terziaria, compresi i percorsi di master e di dottorato".

7. Possono essere attivati tirocini in favore di professionisti già abilitati alle professioni ordinistiche o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate?

No, non è possibile attivare tirocini per persone che abbiano già sostenuto l'esame abilitante o qualificante per l'esercizio di una professione, sia essa ordinistica o regolamentata, per le "attività tipiche ovvero riservate alla professione". Se la persona, al contrario, non è in possesso dei requisiti necessari per l'accesso alla professione (previsti dalla cosiddetta "regolamentazione all'accesso"), può svolgere un'esperienza formativa di tirocinio extracurricolare connesse ad attività professionale o regolamentata, fatto salvo quanto previsto alla precedente faq n. 6.

8. Cosa sono le professioni ordinistiche?

Le professioni ordinistiche, più note come "libere professioni", sono definite dall'articolo 2229 del Codice civile ("Esercizio delle professioni intellettuali"), per l'esercizio delle quali è obbligatorio essere iscritti in

albi tenuti da Ordini o Collegi, ai sensi di quanto indicato nel D.P.R. n. 137 del 2012 (Regolamento recante la riforma degli Ordini professionali).

9. Possono essere attivati tirocini extracurriculari per le professioni ordinistiche?

Per i professionisti già abilitati all'esercizio della professione ordinistica, come è cenno nella faq n. 7, non è mai possibile attivare un tirocinio per le attività tipiche o riservate alla professione. Per le attività tipiche si intendono quelle per l'esercizio delle quali è necessario aver superato l'esame di stato e/o l'iscrizione all'albo o all'ordine professionale. Il limite non riguarda il profilo soggettivo bensì quello oggettivo: infatti, non appare in discussione la possibilità di attivare tirocini in favore di "professionisti abilitati" o "qualificati", quanto invece l'oggetto del piano formativo che non può prevedere le "attività tipiche ovvero riservate alla professione"

Possono essere, quindi, attivati tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni ordinistiche, ma per attività non tipiche della professione, ossia che non qualificano in modo distintivo l'esercizio della professione stessa e per una durata strettamente necessaria all'acquisizione delle competenze previste nel progetto formativo (es.: un avvocato può svolgere un tirocinio extracurriculare per mansioni di segreteria). Al fine di evitare un abuso od un uso distorto dell'istituto nei casi appena evidenziati, il Soggetto promotore, a cui spetta il presidio della qualità e della correttezza dell'esperienza formativa, dovrà operare un'attenta ed approfondita valutazione preventiva circa le attività oggetto di tirocinio, valutare la congruità della durata in rapporto alle attività formative da svolgere, nonché garantire ogni opportuna, periodica e documentata attività di verifica e controllo in itinere, tramite il proprio tutor, affinché le attività formative svolte dal tirocinante risultino quelle effettivamente indicate nel Progetto Formativo Individuale (PFI), anche per non incorrere nelle sanzioni previste dall'art. 19 delle linee guida regionali.

10. Cosa si intende per professioni regolamentate e normate?

Si definiscono regolamentate le professioni per le quali l'accesso e l'esercizio dell'attività sono disciplinate da apposita normativa statale e/o regionale, che definisce il percorso formativo propedeutico al conseguimento del titolo necessario per esercitare la specifica professione (es: Acconciatore).

11. Possono essere attivati tirocini extracurriculari per le professioni normate e regolamentate?

No, anche in questo caso non è possibile attivare un tirocinio extracurriculare nei confronti di un soggetto in possesso dei requisiti per esercitare la professione normata o regolamentata, per le attività tipiche riservate alla professione stessa. Possono essere, tuttavia, attivati tirocini in favore di professionisti abilitati allo svolgimento di professioni regolamentate, ma per attività non tipiche della professione, ossia che non qualificano in modo distintivo l'esercizio della professione stessa e per una durata strettamente necessaria all'acquisizione delle competenze previste nel progetto formativo individuale (PFI). Al fine di evitare un abuso od un uso distorto dell'istituto nei casi appena evidenziati, il Soggetto promotore, a cui spetta il presidio della qualità e della correttezza dell'esperienza formativa, dovrà operare un'attenta ed approfondita valutazione preventiva circa le attività oggetto di tirocinio, valutare la congruità della durata in rapporto alle attività formative da svolgere, nonché garantire ogni opportuna, periodica e documentata attività di verifica e controllo in itinere, tramite il proprio tutor, affinché le attività formative svolte dal tirocinante risultino quelle effettivamente indicate nel Progetto Formativo Individuale (PFI), anche per non incorrere nelle sanzioni previste dall'art. 19 delle linee guida regionali.

12. I neolaureati possono attivare un tirocinio extracurriculare?

Sì. Lo status di neolaureato, come quello di neoqualificato o neodiplomato, non preclude in alcun modo l'accesso alla misura del tirocinio extracurriculare, a condizione che sia in stato di disoccupazione e dichiararsi,

tramite il sistema unitario delle politiche del lavoro, la sua immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego. Per i neolaureati, neoqualificati o neodiplomati che hanno completato da non più di 12 mesi i relativi percorsi di istruzione e formazione professionale, la durata massima del tirocinio non può superare i 6 mesi.

13. Un laureato può svolgere un tirocinio extracurricolare presso lo stesso soggetto ospitante in cui ha svolto un tirocinio curricolare?

I tirocini extracurricolari e i tirocini curricolari sono regolati da discipline diverse ed autonome, tra di loro pertanto non sono raffrontabili in termini di presupposti, di condizioni e di obblighi. È possibile, quindi, che un tirocinante coinvolto in un progetto formativo curricolare possa poi svolgere un tirocinio extracurricolare presso il medesimo soggetto ospitante. Al fine di evitare un abuso od un uso distorto dell'istituto, anche in questo caso, spetta al Soggetto promotore valutare l'effettiva necessità e coerenza di ogni nuovo progetto formativo in riferimento alle competenze possedute/sviluppate dal tirocinante in occasione di altre e precedenti esperienze formative, dandone adeguata motivazione nel progetto formativo individuale.

14. Ai tirocini formativi presso gli Uffici giudiziari disciplinati dall'art. 73 del D.L. del 21 giugno 2013 n. 69, si applica anche la disciplina generale dei tirocini extracurricolari?

No. Ai tirocini di cui all'art. 73 del D.L. n. 69/2013, in considerazione del loro inserimento nel particolare ambito della formazione presso gli Uffici giudiziari, non si applica la disciplina generale dei tirocini extracurricolari. I tirocini presso gli Uffici Giudiziari saranno pertanto disciplinati dalla speciale disciplina di settore.

DESTINATARI

15. Cosa si intende per soggetto "in stato di disoccupazione"?

Ai fini dell'attivazione del tirocinio extracurricolare, per potersi definire "in stato di disoccupazione", ai sensi dell'art. 19 del D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii., l'interessato deve essere privo di impiego e dichiarare, tramite il sistema unitario delle politiche del lavoro, la sua immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego. Con D.L. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 26/2019, così come chiarito dall'Anpal con circolare 1/2019, il legislatore reintroduce l'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione, che si mantiene anche laddove il disoccupato svolga un'attività di lavoro dipendente o autonoma il cui reddito è pari o inferiore a 8.145 euro annui nel primo caso e 4.800 euro annui nell'altro.

16. Una persona occupata può essere avviata a tirocinio?

Sì, la nuova disciplina permette di svolgere tirocini ai soggetti già occupati, per assecondare la ricerca di altra occupazione. Sono considerati soggetti occupati le persone che abbiano in corso un rapporto di lavoro dipendente o svolgano attività di lavoro autonomo, il cui reddito di lavoro corrisponda a un'imposta lorda superiore alle detrazioni spettanti ai sensi del Testo Unico delle imposte sui redditi: reddito superiore a euro 8.145 nel caso di lavoro dipendente o superiore a euro 4.800 nel caso di lavoro autonomo.

17. Possono essere attivati tirocini in favore di lavoratori a rischio di disoccupazione?

Sì. I tirocini extracurricolari possono essere avviati anche nei confronti dei lavoratori a rischio di disoccupazione, che secondo la definizione dell'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 150/2015, sono "i lavoratori a cui è stato intimato il licenziamento, mediante ricezione di apposita comunicazione, anche in pendenza del periodo di preavviso".

18. È possibile attivare un tirocinio extracurricolare in favore di soggetti titolari di partita IVA?

Si, purché rientranti nelle categorie di destinatari individuati dalle linee guida regionali, ossia in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D.lgs 150/2015, ovvero soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione. Per quanto concerne la definizione di stato di disoccupazione per lavoratori autonomi si rinvia alla faq n. 15. Inoltre, considerato che le linee guida nazionali in materia di tirocini extracurricolari, così come recepite dalla nostra Regione, nella prospettiva di promuovere il tirocinio come politica attiva del lavoro, hanno previsto la possibilità di attivare un tirocinio non solo per disoccupati, ma anche per soggetti già occupati, si ritiene plausibile ricomprendere in quest'ultima categoria anche i lavoratori autonomi, ossia titolari di una partita IVA movimentata, che intendano orientarsi verso nuove opportunità occupazionali.

19. Per soggetti occupati, in cerca di altra occupazione, si intendono solo gli occupati part-time o vengono inclusi anche i lavoratori con contratti full-time?

Le linee guida regionali prevedono che, al fine di assecondare la ricerca di altra occupazione, possono essere destinatari dei tirocini extracurricolari anche i soggetti già occupati, purché impegnati in attività lavorativa non a tempo pieno.

In analogia, infatti, a quanto previsto all'art. 10, comma 8, delle vigenti linee guida regionali (possibilità per il tirocinante di svolgere più tirocini contemporaneamente), l'impegno orario cumulativo, derivante dal rapporto di lavoro e da quello di tirocinio, deve rispettare le disposizioni sull'orario di lavoro che regolano il contratto di assunzione attivo, ai sensi del D.lgs n. 66 in data 8 aprile 2003 e di quanto previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Tenuto conto, inoltre, che la situazione in esame si presenta come potenzialmente elusiva della normativa sull'orario di lavoro, il soggetto promotore, tramite il suo tutor, dovrà prestare particolare attenzione nella redazione del progetto formativo, laddove si chiede di precisare i tempi effettivi giornalieri e settimanali di accesso del tirocinante ai locali del Soggetto ospitante, da specificare nel calendario allegato allo stesso progetto formativo. Nel caso il tirocinante sia un lavoratore autonomo (art.2222 c.c.) si ritiene che l'impegno orario previsto dal tirocinio possa essere pari all'orario previsto dal CCNL applicato dal soggetto ospitante per i lavoratori con contratto "full time".

20. È possibile attivare tirocini per minori non studenti? Qual è l'età minima per accedere al tirocinio?

Si possono attivare tirocini in favore di minori che abbiano almeno 16 anni di età, a condizione però che siano contemporaneamente anche "studenti", cioè stiano regolarmente frequentando un percorso di istruzione professionale o scolastica. Infatti, ai sensi della vigente normativa statale (Legge n. 144 del 17/5/1999 art. 68, DM 22 agosto 2007, n. 139 e L. 27 dicembre 2006, n. 296) l'istruzione è obbligatoria (c.d. obbligo scolastico e/o di istruzione) per 10 anni e comprende il primo ciclo di istruzione e i primi due anni del secondo ciclo. Tale obbligo riguarda dunque la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni. I dieci anni dell'obbligo scolastico si collocano, altresì, nell'ambito del c.d. "diritto-dovere all'istruzione e alla formazione" (L. n. 53/2003 e successivi decreti attuativi, D.lgs 76/2005), in quanto assolto l'obbligo scolastico (10 anni) i giovani devono espletare il diritto-dovere d'istruzione e formazione, ossia devono "formarsi" per almeno 12 anni (dunque, 10 anni obbligo scolastico + 2) o, comunque, fino al conseguimento di una qualifica professionale e/o titolo di studio entro il 18° anno di età. Ai fini, pertanto, dell'attivazione del tirocinio nei confronti di un minore, e solo in quel caso, il Soggetto promotore dovrà acquisire il certificato rilasciato dall'istituzione scolastica o formativa, al quale il ragazzo è iscritto. Sempre nel caso in cui il tirocinante sia un minore, il progetto formativo individuale è sottoscritto anche da parte di chi ha la rappresentanza legale.

Esistono però delle situazioni in cui il minore ancorché soggetto al diritto-dovere all'istruzione, può essere avviato in tirocinio e precisamente queste si ravvisano allorquando:

- a. Il minore si trova in dispersione scolastica perché si è ritirato o abbandonato il percorso scolastico senza aver conseguito il titolo di studio o una qualifica professionale e non è in apprendistato. Per i soggetti che si trovano in questa accertata situazione, e a condizione che abbiano compiuto almeno 16 anni di età, il Centro per l'Impiego (CPI), in base ai compiti assegnati dal D.lgs 76/2005, può attivare un percorso di tirocinio extracurricolare al fine di contrastare possibili problemi di devianza e con l'obiettivo di ricondurre il minore in un percorso formativo;
- b. Il minore è stato riconosciuto da una PA in condizione di svantaggio ai sensi della L. 381/91. Il soggetto deve aver compiuto almeno 16 anni, essere stato preso in carico da una P.A., che nell'affidarlo ai soggetti autorizzati, gli assegna il compito di promuovere interventi di integrazione sociale, compresa la possibilità di attivare lo svolgimento di esperienze di tirocinio extracurricolare.

21. I tirocini extracurricolari possono essere attivati anche nei confronti di studenti?

Si ricorda che non rientrano tra le materie oggetto delle linee guida regionali in materia di tirocini extracurricolari i cosiddetti " tirocini estivi", promossi durante la pausa estiva delle attività didattiche a favore di un adolescente o giovane, regolarmente iscritto ad un ciclo di studi o ad un percorso formativo e finalizzati all'acquisizione degli obiettivi di apprendimento specifici del percorso stesso, previsti nei piani di studio, realizzati nell'ambito della durata complessiva del percorso. Tuttavia se l'esperienza formativa in tirocinio non è riconducibile agli obiettivi di apprendimento specifici del percorso previsti nel piano di studi, e lo studente di età minima di 16 anni e che ha assolto all'obbligo scolastico (10 anni) – in aderenza a quanto stabilito alla faq 19 (fermo, cioè, l'obbligo di assicurare anche il diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione, per 12 anni) - esprime l'interesse sin da subito alla ricerca attiva del lavoro, e richiede quindi il rilascio della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e del Patto di Servizio, in quanto la qualità di studente non è incompatibile con lo "status" di disoccupato - nei suoi confronti può essere attivato un ordinario tirocinio extracurricolare da parte di tutti i soggetti promotori previsti nelle linee guida regionali.

DURATA DEL TIROCINIO

22. Quanto dura il tirocinio?

Il tirocinio ha una durata minima di 2 mesi e una durata massima di 12 mesi. Per i soggetti ospitanti che operano stagionalmente, la durata minima è ridotta a 1 mese. Per i tirocini a favore di soggetti disabili, la durata massima è prolungata a 24 mesi.

23. È possibile sospendere il tirocinio?

Si, per maternità, per infortunio o malattia di lunga durata, intendendosi per tali quelli che si protraggono per una durata pari o superiore a 30 giorni solari. Il tirocinio può essere inoltre sospeso per i periodi di chiusura aziendale della durata di almeno 15 giorni solari, o per cause di forza maggiore.

24. Come bisogna comportarsi in caso di sospensione del tirocinio per una durata superiore ai 30 gg, per maternità, infortunio o malattia di lunga durata?

In questo caso il tirocinio è sospeso e può riprendere al termine del periodo corrispondente alla sospensione. Al verificarsi di una delle tre suddette fattispecie (maternità, infortunio, malattia di lunga durata) il soggetto ospitante invia tempestivamente idonea comunicazione al soggetto promotore. Dal

punto di vista della del sistema della comunicazione obbligatoria, la sospensione è trattata come se fosse una proroga.

25. Il periodo di sospensione concorre al computo della durata complessiva del tirocinio?

No

26. Nel caso di periodi di chiusura aziendale inferiori a 15 giorni, come ci si regola?

Non si tiene conto dei periodi di chiusura aziendale inferiore a 15 giorni e quindi non si procede al conteggio dei medesimi. In pratica, per periodi inferiori a 15 giorni, non si procede con l'attivazione della sospensione, ma gli stessi non saranno computati ai fini della percentuale di presenze che il tirocinante è chiamato ad assicurare nel mese (es: mese di 30 gg, chiusura aziendale di n. 7 gg: la percentuale di presenze, che da diritto alla corresponsione dell'indennità, andrà riparametrata su 23 gg).

27. Durante il periodo di sospensione il tirocinante ha diritto all'indennità di partecipazione?

No.

28. In caso di maternità, malattia o infortunio, il periodo di sospensione viene computato ai fini della durata massima del tirocinio?

No.

29. La durata del tirocinio deve essere sempre prevista nel PFI?

Nel PFI deve sempre essere indicata la durata del tirocinio.

30. Un tirocinio può esser prorogato?

Il tirocinio può essere prorogato, ma la durata complessiva non può eccedere quella massima prevista dalle Linee Guida. La proroga si realizza con il prolungamento della durata del tirocinio e quindi con il rinvio del solo termine finale, quando il tempo inizialmente previsto per il tirocinio non sia stato sufficiente al tirocinante per svolgere appieno il percorso formativo, ed a condizione che il percorso formativo prosegua senza soluzione di continuità.

31. In caso di proroga del tirocinio, quali procedure è necessario seguire?

Il soggetto ospitante deve darne formale, preventiva e motivata comunicazione al soggetto promotore, almeno 15 giorni prima della prevista scadenza del tirocinio, al fine di consentire al Soggetto promotore di potersi formalmente esprimere sulla stessa. Il soggetto Promotore, nel concedere la proroga, deve attentamente valutare gli esiti delle verifiche e dei controlli in itinere effettuati dallo stesso nel corso del tirocinio, laddove soprattutto il percorso formativo sia risultato regolare e conforme agli obiettivi ed al cronoprogramma fissati nel PFI, per cui potrebbe ritenersi ingiustificata la concessione della proroga richiesta solo nell'imminenza della scadenza del periodo di tirocinio. Ai fini della proroga non è necessario redigere una nuova convenzione, salvo che la stessa sia scaduta, o un nuovo PFI, ma compilare e sottoscrivere debitamente l'apposito riquadro dello stesso piano formativo ("Proroga Tirocinio"), allegando allo stesso piano formativo la nota di richiesta di proroga del soggetto ospitante e la nota di condivisione ed approvazione del soggetto promotore. E' tuttavia necessario aggiornare la comunicazione obbligatoria (Unilav) e – qualora scadute – le coperture assicurative ed Inail.

32. Un tirocinio può essere rinnovato?

Il tirocinio può essere rinnovato per una sola volta, fermo restando il rispetto dei limiti numerici. Il rinnovo si realizza nel caso di nuovo tirocinio tra medesimi soggetto ospitante e tirocinante, temporalmente distinto dal primo percorso, con sottoscrizione di un nuovo progetto formativo individuale per il conseguimento di competenze integrative che il tirocinante ha l'obiettivo di sviluppare in aggiunta a quelle

precedentemente maturate, nella medesima area professionale o di differenti competenze in altra area professionale del medesimo settore, anche presso altra sede del soggetto ospitante.

33. In caso di rinnovo del tirocinio, quali procedure è necessario seguire?

In questo caso è necessario redigere un nuovo Piano formativo individuale (PFI), compilando debitamente anche l'apposito riquadro dello stesso piano formativo ("Rinnovo del tirocinio"). Sarà eventualmente necessario stipulare anche una nuova convenzione, nel caso in cui la precedente sia giunta a scadenza, o qualora sia cambiato il soggetto promotore. E' necessario presentare una nuova comunicazione obbligatoria (Unilav) e – qualora scadute – aggiornare le coperture assicurative ed Inail.

SOGGETTI PROMOTORI

34. A quali soggetti promotori rivolgersi per attivare il tirocinio?

Ci sono molteplici soggetti promotori (si veda articolo 6 delle Linee Guida regionali approvate con D.G.R. 112/2018), che possono assistere i soggetti ospitanti nella stesura della convenzione e del progetto, fornendo loro ogni assistenza e chiarimento utile al riguardo. I soggetti promotori sono:

- a) centri per l'impiego;*
- b) istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM;*
- c) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;*
- d) fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS);*
- e) organismi di formazione accreditati dalla Regione Abruzzo ai sensi della D.G.R. n. 247/2015;*
- f) cooperative sociali iscritte nello specifico albo della Regione Abruzzo;*
- g) organismi e associazioni operanti nel terzo settore con sede operativa nella Regione Abruzzo;*
- h) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;*
- i) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della regione;*
- j) aziende sanitarie locali, relativamente ai soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitanti e di inserimento sociale;*
- k) soggetti autorizzati alla intermediazione dall'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma ,1 lettera h) del decreto legislativo n. 150/2015 e successive modificazioni ovvero accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 del medesimo decreto, ivi inclusi i soggetti autorizzati ex lege all'attività di intermediazione ai sensi dell'art. 6 del D. lgs. n. 276 del 2003;*
- l) soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, ai sensi della DGR del 29 dicembre 2015 nr. 1100, che abbiano sede operativa nel territorio della Regione Abruzzo;*
- m) Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).*

35. Quali sono i principali compiti del soggetto promotore?

L'art. 13 delle linee guida regionali individua puntualmente i compiti in capo al soggetto promotore. Preme in particolare sottolineare che spetta al soggetto promotore il presidio della qualità e della correttezza dell'esperienza, nonché dell'apprendimento nel tirocinio e il compito di promuovere il buon andamento dello stesso, anche attraverso una periodica azione di verifica, controllo e di monitoraggio.

36. Con quale modalità e tempi si attua la verifica in itinere circa il corretto svolgimento dell'esperienza di tirocinio?

L'attività di verifica in itinere circa il corretto svolgimento del tirocinio, posta in capo al soggetto promotore con la collaborazione del soggetto ospitante, si svolge principalmente attraverso la funzione di tutoraggio e si attua secondo

le modalità, la tempistica e la modulistica allegata alla “Direttiva per l’attivazione e verifica in itinere tirocini extracurricolari Regione Abruzzo”, approvata con determina direttoriale n. 27/DPG in data 08.05.2019 e pubblicata sul sito selfi.regione.abruzzo.it, alla sezione “Lavoro”, sottosezione “Tirocini”.

37. Cosa deve fare il soggetto promotore nel caso in cui abbia motivi per ritenere che il tirocinante viene adibito ad attività riconducibili ad un rapporto di lavoro?

Il soggetto promotore ha il compito, ove abbia fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività riconducibili ad un rapporto di lavoro o ad attività non previste nel PFI, di segnalare il caso all’Ispektorato del Lavoro.

SOGGETTI OSPITANTI

38. Cosa si intende per soggetto ospitante?

Qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, ed enti presso i quali viene realizzato il tirocinio.

39. Se il soggetto ospitante è un’amministrazione o ente pubblico, quali procedure e principi deve rispettare?

Il soggetto ospitante pubblico nella ricerca di candidature per l’attivazione di tirocini deve rispettare i seguenti principi:

a. principio di trasparenza nella selezione delle candidature, mediante avvio di procedura ad evidenza pubblica;

b. obbligo di corrispondere l’indennità di partecipazione;

c. rispetto della clausola di invarianza finanziaria prevista dall’art. 1, comma 36, della legge n. 92 del 2012, e fatte salve successive norme di finanziamento, le convenzioni potranno essere attivate solo ove la relativa spesa possa essere coperta mediante risorse contenute nei limiti della spesa a ciò destinata nel corso dell’anno precedente all’entra in vigore alla legge stessa e/o nei limiti della spesa consentita per finalità formative.

40. Atteso che le linee guida regionali dispongono che il medesimo soggetto non può fungere, in relazione ad uno stesso tirocinio, da soggetto promotore e da soggetto ospitante, come ci si deve comportare nel caso in cui la sovrapposizione di ruoli riguardi in generale strutture amministrative pubbliche complesse, come nel caso delle ASL o le Università laddove, ad esempio, le facoltà/dipartimenti di Medicina intendano promuovere tirocini ospitati all’interno degli ospedali di riferimento, o come nel caso dei Centri per l’Impiego, recentemente incardinati nelle amministrazioni regionali, qualora si presentasse per gli stessi l’opportunità di promuovere un tirocinio in una delle strutture della propria amministrazione regionale di appartenenza?

Il principio generale va preservato verificando che, anche per le amministrazioni pubbliche complesse, il soggetto promotore e il soggetto ospitante presentino strutture amministrative e finanziarie distinte. Si ritiene, poi, opportuno consentire ai CPI, in virtù del loro importante ruolo di soggetti promotori pubblici, di avviare tirocini ospitati nelle altre strutture della medesima amministrazione di appartenenza.

PRESUPPOSTI E CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE

- 41. È possibile avviare un tirocinio presso un soggetto ospitante con cui si è avuto, in passato, un rapporto di lavoro?**
Se il tirocinante ha avuto un rapporto di lavoro, compreso il lavoro in somministrazione, una collaborazione o un incarico (prestazioni di servizi) con il medesimo soggetto ospitante negli ultimi due anni precedenti all'attivazione del tirocinio, il tirocinio non può essere avviato, a nulla rilevando che la mansione del tirocinio sia diversa da quella oggetto del contratto di lavoro o che lo stesso rapporto di lavoro sia stato di breve durata. Il tirocinio può essere attivato solo nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia svolto prestazioni di lavoro occasionale (che il Legislatore ha inteso tipizzare ex D.L. 50/2017) presso il medesimo soggetto ospitante, per non più di 30 giorni, anche non consecutivi, nei 6 mesi precedenti l'attivazione.
- 42. Come ci si deve comportare nel caso di un contratto a chiamata inferiore alle 30 giornate lavorative? Il contratto a chiamata viene equiparato ad una prestazione occasionale?**
Il lavoro a chiamata, secondo la legislazione vigente, è un contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato) con il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per l'esecuzione di attività a carattere discontinuo o intermittente. Non è quindi equiparabile a una prestazione occasionale. Pertanto la fattispecie non rientra nel comma 11 dell'art. 8 delle vigenti linee guida regionali.
- 43. Si può ripetere il tirocinio presso il medesimo soggetto ospitante?**
No, neanche per profili professionali diversi. E' fatta salva la proroga e il rinnovo del tirocinio con il medesimo soggetto ospitante, nell'ambito della durata massima del tirocinio prevista dalla disciplina regionale, alle condizioni e secondo le modalità indicate all'art. 4, comma 6, delle vigenti linee guida regionali.
- 44. La stessa persona può fare più tirocini per lo stesso profilo professionale?**
Il progetto formativo individuale (PFI) ha a riferimento il sistema delle qualifiche e delle aree di attività (ADA). Pertanto, il tirocinio per uno stesso profilo professionale può essere ripetuto, solo laddove le competenze, le conoscenze e le capacità relative ad una precedente esperienza di tirocinio non siano già state interamente formalizzate o certificate al tirocinante. Inoltre è possibile svolgere un tirocinio per lo stesso profilo professionale, anche nel caso in cui le relative competenze sia state già attestate, solo a condizione – però - che il settore economico/merceologico di riferimento sia diverso (es. commesso di vendita di macelleria e commesso di vendita di abbigliamento).
- 45. Il tirocinante può essere inserito nell'organizzazione aziendale?**
No
- 46. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo?**
Si, come previsto dall'art. 8 commi 3, delle Linee Guida regionali approvate con D.G.R. 112/2018.
- 47. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?**
No, non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, a meno che non siano decorsi oltre 12 mesi dai licenziamenti stessi e fatti salvi specifici accordi sindacali.

- 48. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti collettivi?**
No, non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato licenziamenti collettivi, a meno che non siano decorsi oltre 12 mesi dai licenziamenti stessi e fatti salvi specifici accordi sindacali.
- 49. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti per superamento del periodo di comporta?**
No, non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato licenziamenti per superamento del periodo di comporta, a meno che non siano decorsi oltre 12 mesi dai licenziamenti stessi e fatti salvi specifici accordi sindacali.
- 50. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova?**
No, non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, a meno che non siano decorsi oltre 12 mesi dai licenziamenti stessi e fatti salvi specifici accordi sindacali.
- 51. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti per fine appalto?**
No, non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato licenziamenti per fine appalto, a meno che non siano decorsi oltre 12 mesi dai licenziamenti stessi e fatti salvi specifici accordi sindacali.
- 52. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano risolto il contratto di apprendistato, al termine del periodo formativo?**
No, non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti a quelle per cui ha risolto il contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, a meno che non siano decorsi oltre 12 mesi e fatti salvi specifici accordi sindacali.
- 53. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano in corso procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga?**
Salvo che gli accordi con le organizzazioni sindacali prevedano diversamente, non è possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso, relativamente alle attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità produttiva.
- 54. Cosa si intende per attività equivalenti?**
Per attività equivalenti, si intendono quelle che rientrano nella stessa categoria di inquadramento prevista dalla contrattazione collettiva (equivalenza formale) e che siano omogenee con riferimento alla specifica qualificazione e capacità professionale richiesta, intesa come insieme di nozioni, esperienze, cognizioni tecniche e abilità operativa (equivalenza sostanziale).
- 55. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano in corso contratti di solidarietà espansivi?**
Sì.
- 56. Cosa è il contratto di solidarietà espansivo?**
Il contratto di solidarietà espansivo è un accordo aziendale che prevede la riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione dei lavoratori dipendenti, con la contestuale assunzione di nuovi lavoratori con contratto a tempo indeterminato, al fine di incrementare l'organico.
- 57. La risoluzione consensuale di un rapporto di lavoro, intervenuta presso un soggetto ospitante nei 12 mesi precedenti l'attivazione di un tirocinio, costituisce un motivo ostativo per l'attivazione di tirocini extracurricolari?**
No. Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro non rientrano nelle ipotesi impeditive previste dalle linee guida e quindi nei provvedimenti di competenza delle Regioni in materia di tirocini extracurricolari.

Pertanto, un soggetto ospitante che abbia proceduto a risoluzioni consensuali di rapporti di lavoro, può legittimamente ospitare tirocini, nel rispetto in ogni caso della normativa di settore.

58. Il soggetto ospitante quali altre condizioni deve rispettare per l'attivazione di un tirocinio?

Il soggetto ospitante deve essere anche in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008) e con la normativa di cui alla Legge n. 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

59. Il tirocinante deve essere sottoposto a visita medica da parte del soggetto ospitante?

L'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008 equipara al "lavoratore" il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento. La visita medica preventiva, di cui all'art. 41 del D.Lgs 81/2008, è intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica. Le linee guida regionali in materia di tirocini pongono in carico al soggetto ospitante, nella fase di avvio del tirocinio, sia un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché - se prevista - la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del medesimo decreto. La valutazione circa la sussistenza o meno dell'obbligo di sottoporre il tirocinante anche a visita medica preventiva, presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, da parte dell'azienda e del suo medico competente, della sussistenza delle condizioni imposte dalla vigente normativa in materia.

60. Il medesimo soggetto può fungere, in relazione ad uno stesso tirocinio, da soggetto promotore e da soggetto ospitante?

No.

61. I periodi di "picco delle attività" comprendono anche le attività stagionali?

No. La stagionalità non è da considerarsi picco di lavoro episodico, ma costituisce una caratteristica strutturale di talune attività produttive. La disciplina regionale prevede una durata specifica per i tirocini in attività a carattere stagionale (vedasi art. 4, comma 2 delle linee guida approvate con D.G.R. 112/2018).

62. E' possibile attivare un tirocinio, nel caso in cui tra il datore di lavoro e il tirocinante intercorra un legame di parentela?

In base alla legislazione vigente (non esiste norma che stabilisca espressamente il divieto), nulla osta allo svolgimento di un tirocinio non agevolato (finanziato), sebbene in presenza di rapporti di parentela tra i soggetti coinvolti (soggetto ospitante e tirocinante), fermo restando in ogni caso il rispetto di tutta la normativa di settore.

Per gli interventi pubblici finanziati in materia di tirocini, si dovrà invece far riferimento ai relativi bandi.

SOGGETTO OSPITANTE MULTILocalizzato

63. Cosa si intende per tirocini svolti presso soggetti ospitanti multilocalizzati e quale disciplina regionale si applica?

La ratio della norma tiene conto della dimensione organizzativa che connota alcuni soggetti ospitanti, sia pubblici che privati, che si definiscono appunto "multilocalizzati", in quanto presentano una o più unità operative dislocate in altre regioni, diverse rispetto alla regione dove è situata la propria sede legale. In questo caso, il soggetto ospitante nell'attivare un tirocinio presso una propria sede operativa (sita in una Regione diversa da quella dove è collocata la sede legale), nei confronti di un tirocinante residente/domiciliato presso la stessa Regione dove è localizzata la sede operativa, ha la facoltà di

scegliere quale disciplina regionale applicare: cioè, quella della Regione dove ha la sua sede operativa e nella quale è stato attivato il tirocinio o, in alternativa, la disciplina della Regione in cui ha la sede legale.

- 64.** Nel caso il soggetto ospitante multilocalizzato scelga di applicare una disciplina diversa da quella adottata dalla Regione Abruzzo, per un tirocinio il cui svolgimento è realizzato presso una propria unità operativa sita nel territorio abruzzese, come deve comportarsi?

Il soggetto ospitante, o il soggetto promotore, deve inviare una comunicazione circa la scelta operata, sia alla Regione Abruzzo (al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: dpg007@pec.regione.abruzzo.it), sia alle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro. Permane la necessità che, qualora si attivi un tirocinio secondo una disciplina diversa da quella della Regione Abruzzo, nella comunicazione da inviare a quest'ultima siano anche contenuti le informazioni e i dati dello specifico Progetto Formativo Individuale, compresi i dati delle corrispondenti comunicazioni obbligatorie, non sempre interamente accessibili tramite i sistemi informativi. Nella convenzione è inoltre obbligatorio indicare la disciplina che intende applicare, in modo da consentire al personale ispettivo un riferimento certo in relazione al quale svolgere le attività di accertamento.

- 65.** E' possibile utilizzare la convenzione di tirocinio predisposta dalla Regione Abruzzo anche nel caso in cui il tirocinio sia regolato da un'altra disciplina regionale?

No, è possibile utilizzare il modello predisposto dalla Regione Abruzzo solamente in caso di tirocini che sono regolati dalle linee guida approvati con D.G.R. 112/2018. Nel caso, quindi, i tirocini attivati nel territorio della Regione Abruzzo siano regolamentati da altre discipline regionali, si dovrà far riferimento a quest'ultime, anche per quanto concerne tutti i modelli da utilizzare per l'attivazione del tirocinio.

- 66.** Cosa si intende per tirocini in mobilità interregionale e quale disciplina si applica?

Caso diverso è quello in cui un tirocinante debba svolgere le sue attività formative presso la sede operativa o la sede legale di un soggetto ospitante collocata in una regione italiana o provincia autonoma diversa da quella della sua residenza/domicilio. Nel caso di tirocini in mobilità interregionale, i soggetti promotori abilitati a promuovere i tirocini presso soggetti ospitanti ubicati nella Regione Abruzzo sono solo i Centri per l'Impiego, le Università, le Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale e Coreutica (AFAM), le Istituzioni scolastiche statali e non statali, le Fondazioni di Istruzione Superiore (ITS). La disciplina di riferimento per i tirocini in mobilità interregionale attivati dai soggetti ospitanti con sede legale o operativa in Abruzzo è quella disciplinata dalle linee guida approvate con D.G.R. 112/2018. Nel caso inverso, qualora cioè sia un soggetto promotore ubicato sul territorio della Regione Abruzzo a voler promuovere un tirocinio presso un soggetto ospitante situato presso altra regione o provincia autonoma, lo stesso soggetto promotore dovrà adeguarsi alla disciplina della regione dove si svolge il tirocinio.

- 67.** Cosa si intende per tirocini con brevi momenti formativi in altre sedi o unità produttive del medesimo soggetto ospitante e quale disciplina si applica?

La fattispecie si realizza quando un tirocinio si svolge per gran parte della sua durata presso una sede del soggetto ospitante, ma che preveda nel PFI brevi/temporanei momenti formativi svolti in altre sedi o unità produttive del medesimo soggetto ospitante, situate anche fuori della Regione Abruzzo. In questo caso la normativa di riferimento è quella della Regione sede di attivazione dei tirocini. Tali brevi/temporanei momenti formativi non possono in ogni caso essere superiori a 30 gg., anche non continuativi per l'intera durata del tirocinio, comprese le eventuali proroghe. Nel PFI devono essere esplicitate le motivazioni per le quali i predetti momenti formativi sono strettamente necessari all'arricchimento delle competenze. Ai fini dell'attività di monitoraggio e di controllo, le giornate formative svolte in sede diversa da quella di attivazione del tirocinio devono essere espressamente indicate nel calendario allegato al PFI. Il soggetto ospitante dovrà comunque garantire la presenza di un

tutor e farsi carico di tutti gli obblighi assicurativi e previdenziali e di tutte le altre spese connesse (trasporto, vitto, alloggio, ecc.).

68. E' possibile svolgere brevi /temporanei momenti formativi anche presso le sedi dei clienti del Soggetto ospitante?

Si, nel rispetto ovviamente delle condizioni stabilite dalla normativa regionale. Tali brevi/temporanei momenti formativi non possono comunque essere superiori ai 30 gg, anche non continuativi, per l'intera durata del tirocinio, comprese le eventuali proroghe. Nel progetto formativo individuale (PFI) devono essere esplicitate le motivazioni per le quali i predetti momenti formativi sono strettamente necessari all'arricchimento delle competenze. Ai fini dell'attività di monitoraggio e di controllo, le giornate formative svolte in sede diversa da quella di attivazione del tirocinio devono essere espressamente indicate nel calendario allegato al PFI. Il soggetto ospitante dovrà comunque garantire la presenza di un tutor e farsi carico di tutti gli obblighi assicurativi e previdenziali e di tutte le altre spese connesse (trasporto, vitto, alloggio, ecc.). Nel caso specifico, poi, si dovrà accertare che nei confronti del tirocinante siano adottate tutte le eventuali e previste misure in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, durante la sua permanenza presso la sede del cliente del soggetto ospitante.

69. E' possibile attivare tirocini extracurricolari presso soggetti ospitanti che prevedono uscite giornaliere?

Si. Tutt'altro caso è infatti l'attivazione di tirocini presso soggetti ospitanti che prevedono uscite giornaliere presso cantieri, sedi di clienti o luoghi pubblici (imprese di pulizie, edilizia, ambulanti, impiantisti ecc.). In quest'ultima fattispecie, il Soggetto Promotore deve comunque fornire documentata prova della periodica attività di verifica e di controllo posta in essere, anche attraverso il proprio tutor, per constatare il corretto andamento dell'esperienza formativa. Il progetto formativo dovrà comunque prevedere dei momenti formativi presso la sede legale/operativa del Soggetto ospitante, ai fini dell'erogazione della necessaria attività formativa di orientamento professionale e di approfondimento sui principali aspetti del progetto formativo (PFI), nonché di informazione e formazione generale e specifica in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro. A tale riguardo, appare utile evidenziare che poiché il tirocinante è equiparato al lavoratore, ai fini dell'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 2, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 81/2008), il Soggetto ospitante presso cui sarà attivato il tirocinio dovrà – se del caso - anche predisporre o integrare il Documento di Valutazione dei Rischi, di cui all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, con la sezione per i tirocinanti, predisporre protocolli (es: di autocontrollo in caso di ambulanti nel settore alimentare), ecc. Nel caso, poi, il tirocinante svolga la propria esperienza formativa presso cantieri in cui operano più imprese anche non contemporaneamente, dovranno esseri predisposti – se del caso – il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) per le lavorazioni ed attività interferenti, e nominato il relativo coordinatore.

70. Un Ente di Formazione o un Agenzia per il lavoro accreditati presso una Regione possono attivare tirocini presso una Regione diversa?

No. Essendo l'accreditamento degli Enti di Formazione (ODF) e delle Agenzie per il Lavoro (APL) di competenza di ogni singola Regione, le relative procedure possono differire da Regione a Regione. Pertanto, gli ODF e le APL possono promuovere tirocini solo nelle Regioni presso le quali hanno ottenuto l'accreditamento, salve eventuali diverse disposizioni in materia delle Regioni.

71. Quanti tirocinanti può avere un soggetto ospitante?

Il numero massimo di tirocinanti (si veda articolo 10 delle Linee Guida regionali approvate con D.G.R. 112/2018) ospitabili presso ciascun soggetto ospitante varia in relazione al numero di dipendenti dello stesso. E così, da 0 a 5 dipendenti, il soggetto ospitante può inserire 1 solo tirocinante; da 6 a 20 dipendenti, il soggetto ospitante può inserire non più di 2 tirocinanti, contemporaneamente. Da 21 dipendenti in poi, il soggetto ospitante può inserire tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti, contemporaneamente. Il numero massimo di tirocinanti ospitabili contemporaneamente in caso di soggetto ospitante pubblico, con ventuno o più dipendenti, non può essere superiore al 2 % con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando tutte le altre condizioni sopra previste.

72. Per le unità operative del soggetto ospitante, con un numero di dipendenti pari o superiore alle 21 unità, come si effettua l'arrotondamento all'unità superiore, ai fini del calcolo del numero dei tirocini attivabili contemporaneamente?

Da una lettura testuale delle linee guida è previsto l'arrotondamento solo all'unità superiore, pertanto nel caso in cui la seconda cifra dopo la virgola del numero decimale derivante dal calcolo della quota del 10% sia pari o superiore ad 1, il numero dei tirocini attivabili contemporaneamente andrà arrotondato all'unità superiore (es. azienda con 21 dipendenti; quota 10% = 2,1 - arrotondamento a n. 3 tirocinanti).

73. Nel computo dei dipendenti del soggetto ospitante rientrano anche quelli assunti con contratto a tempo determinato?

Sì, ma solo nel caso in cui la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio.

74. Nel numero dei dipendenti di un'azienda, al fine del calcolo del numero massimo di tirocinanti ospitabili contemporaneamente, sono compresi anche i soggetti titolari di cariche sociali?

Le linee guida in materia di tirocini, ai fini del calcolo dei limiti numerici, fanno riferimento ai "dipendenti", ovvero ai lavoratori in rapporto di subordinazione con il proprio datore di lavoro. La giurisprudenza consolidata (fra tutte vedasi Corte di Cassazione, sentenza n. 6576/2016) ha ribadito che "nelle società di persone che non siano enti giuridici distinti dai singoli soci, un rapporto di lavoro subordinato tra la società ed uno dei soci (che, assumendo la veste di dipendente, non perde i diritti connessi alla predetta qualità), è configurabile, in via eccezionale, nella sola ipotesi in cui il socio presti la propria attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio, e sempre che la predetta prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale". In altri termini per il socio di Snc, la subordinazione sussiste solo in presenza di controllo gerarchico ed è inoltre necessario che la prestazione lavorativa non costituisca un conferimento previsto dal contratto sociale. Un simile orientamento si è consolidato anche sulla compatibilità della titolarità di cariche sociali nell'ambito di società di capitali e lo svolgimento di attività di lavoro subordinato per la stessa società (vedasi messaggio INPS n. 3359 in data 17.09.2019), laddove la valutazione di detta compatibilità presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, della sussistenza dei seguenti condizioni: 1) il potere deliberativo diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato ad un organo (collegiale) nel suo complesso e/o ad un altro organo sociale espressione della volontà imprenditoriale il quale espliciti un potere esterno; 2) sia fornita la rigorosa prova della sussistenza del vincolo di subordinazione ed assoggettamento quindi al potere di supremazia gerarchica; 3) il soggetto svolga, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società.

75. Cosa si intende per unità operativa?

L'Inps, con il messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, ha chiarito che per unità operativa si intende "il luogo ove si svolge stabilmente l'attività lavorativa di uno o più dipendenti ovvero la sezione produttiva aziendale avente caratteristiche di omogeneità".

76. Nel computo dei dipendenti del soggetto ospitante rientrano anche quelli assunti con contratto di apprendistato?

No.

77. Nel caso in cui il soggetto ospitante non abbia dipendenti, il tirocinio può essere sempre avviato?

Solo nel caso in cui il soggetto ospitante sia titolare di una struttura organizzativa caratterizzata dal suo apporto di lavoro diretto, in modo da poter svolgere la funzione di tutor.

78. Il soggetto ospitante che assume i tirocinanti è sottoposto agli stessi limiti numerici di quelli che non assumono?

È previsto un meccanismo di premialità, in favore dei soggetti ospitanti con più di 20 dipendenti, in caso di assunzione di tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti e precisamente:

- *in caso di assunzione di almeno il 20% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti, si può attivare un ulteriore tirocinio;*
- *in caso di assunzione di almeno il 50% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti, si possono attivare due ulteriori tirocini;*
- *in caso di assunzione di almeno il 75% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti, si possono attivare tre ulteriori tirocini;*
- *in caso di assunzione del 100% dei tirocinanti inseriti nei 24 mesi precedenti, si possono attivare quattro ulteriori tirocini.*

79. I limiti numerici riguardano anche i tirocini attivati in favore di disabili?

I limiti numerici non si applicano per i tirocini in favore di soggetti disabili, svantaggiati, richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria, vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, vittime di tratta.

80. Cosa si intende per soggetti "in condizione di svantaggio"?

Nelle Linee guida regionali, tra i destinatari dei tirocini, oltre ai soggetti disabili iscritti nell'elenco di cui alla Legge 68/99, sono ricompresi anche le persone in condizione di svantaggio, tra cui:

a) *le categorie ricomprese nella Legge 381/91 (invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno, i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e ss.mm.);*

b) *i richiedenti protezione internazionale e titolari di stato rifugiato di protezione internazionale (D.P.R.21/2015);*

c) *le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte di organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari (D.Lgs 286/98);*

d) *le vittime di tratta (D.Lgs 24/2014).*

81. Tra i destinatari dei tirocini, così come indicati nelle vigenti linee guida regionali, vi sono anche le "vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e i soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari ai sensi del D.lgs 286/1998". Quali soggetti rientrano in tale categoria?

Il D.L. 113/2018, convertito nella Legge 1 dicembre 2018 n. 132 (c.d. decreto Salvini) ha modificato il D.lgs 286/1998, abrogando la norma che consentiva il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi umanitari. Il decreto Legge 113/2018 è entrato in vigore il 5.10.2018. Il permesso di soggiorno per motivi umanitari in

corso di validità alla predetta data resta valido fino alla scadenza. L'istituto della "protezione umanitaria", peraltro non riconducibile direttamente a obblighi europei, è stato invece razionalizzato dall'art. 1 del D.L. 113/2018, enucleando le seguenti tipologie di permessi di soggiorno "speciali" per esigenze di carattere umanitario, aventi durata limitata e in taluni casi convertibili ove l'interessato si sia effettivamente integrato (vedasi circolare del Ministero dell'Interno prot. n. 83774 in data 18.12.2018):

- cure mediche (articolo 19, comma 2, lett. d-bis del D.lgs n. 286/1998 – Testo Unico in materia di Immigrazione - TUI); il permesso viene rilasciato nel caso in cui gli stranieri versino in condizione di salute di particolare gravità, debitamente accertata da struttura pubblica sanitaria. E' rinnovabile previa verifica della permanenza delle condizioni. La norma non chiarisce se consenta o meno di svolgere attività lavorativa e/o formativa, compatibile con il grave stato di salute; in assenza di una norma che attualmente lo vieti, e fatte salve le interpretazioni più restrittive che dovessero essere formulate dai competenti organi statali, si ritiene che sussista al momento la possibilità di far svolgere un tirocinio formativo;
- protezione per "casi speciali" connessi a: motivi di protezione sociale ossia le vittime di violenza o di grave sfruttamento (art. 18 TUI); per le vittime di violenza domestica (art. 18-bis del TUI); situazioni di contingente ed eccezionale calamità (articolo 20-bis TUI); particolare sfruttamento del lavoratore straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel relativo procedimento penale (art. 22, comma 12-quater TUI); atti di particolare valore civile (art. 42-bis TUI);
- protezione speciale, connessa alla impossibilità di sottoporre lo straniero a espulsione o respingimento (art. 32, comma 3, del D.Lgs n. 25/2008 in materia di procedure per il riconoscimento e la revoca dello status di protezione internazionale), in attuazione del cosiddetto principio del non-refoulement (art. 19, commi 1 e 1.1 TUI).

All'art. 3, comma 1, lettera e), delle vigenti linee guida regionali in materia di tirocini extracurriculari (D.G.R. 112/2018), nelle more del loro aggiornamento, laddove si fa riferimento - tra i destinatari dei tirocini - alle "vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del d.lgs 286/1998", devono intendersi le tipologie di permesso di soggiorno "speciali" per esigenze di carattere umanitario, di cui è cenno sopra.

82. I tirocini per persone con disabilità sono sempre utili ad ottemperare la legge 68/99?

No. Il tirocinio per i disabili promosso all'interno di una convenzione di integrazione lavorativa stipulata con gli "uffici competenti" (Servizi pubblici per l'Impiego), ai sensi dell'art. 11 della L.68/1999, è l'unica tipologia di tirocinio computabile da un datore di lavoro ai fini dell'ottemperanza degli obblighi della stessa legge 68/99. I tirocini extracurriculari per persone svantaggiate, tra le quali i disabili, regolati anche dalla nuova disciplina regionale non possono essere considerati a copertura dell'obbligo della legge 68/99.

Tuttavia si ritiene che i tirocini previsti dalla convenzione ex art. 11, come parte di progetti di raggiungimento degli obiettivi della L. 68, possano far riferimento alle modalità attuative ed alla modulistica, laddove compatibili, previste dalla normativa regionale in materia di tirocini extracurriculari, esattamente come quelli attivati in favore di persone con disabilità al di fuori delle convenzioni ex art. 11. Si tenga anche presente che tra i presupposti e le condizioni che devono essere preventivamente in possesso del soggetto ospitante vi è anche quello di essere "in regola con la normativa di cui alla Legge n. 68 del 1999 e ss.mm.". In altri termini, l'aver adempiuto alle disposizioni di cui alla Legge 68/1999 deve essere un pre-requisito e condizione per l'attivazione del tirocinio extracurricolare, e non può essere utilizzato a questo scopo, fuori dalle convenzioni ex art. 11.

83. I tirocini curriculari sono conteggiati ai fini dei limiti numerici?

No, non c'è cumulabilità tra tirocini curriculari ed extracurriculari e pertanto i tirocini curriculari non sono conteggiati ai fini dei limiti numerici.

84. Un tirocinante può svolgere più tirocini extracurriculari contemporaneamente?

Si, nei limiti del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e ss. mm. ii..

MODALITÀ DI ATTIVAZIONE: CONVENZIONE E PROGETTO FORMATIVO

85. Come si attiva il tirocinio extracurricolare?

Per attivare un tirocinio extracurricolare sono necessari la stipula della convenzione tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante e la predisposizione del Progetto formativo individuale (PFI), sottoscritto quest'ultimo anche dal tirocinante.

86. Chi predispose il PFI?

Il PFI è predisposto dal soggetto promotore con la collaborazione del soggetto ospitante.

87. Nel caso in cui l'ADA non sia presente nel Repertorio Regionale delle qualificazioni e dei profili professionali, come ci si deve comportare per la redazione del Progetto formativo individuale (PFI)?

Se l'ADA non è presente nell'Atlante del lavoro e qualificazioni – Regione Abruzzo, si può fare riferimento all'elenco nazionale.

Attualmente il Repertorio della Regione Abruzzo delle qualificazioni e dei profili professionali contiene la correlazione con le ADA (Aree di Attività) dell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni per una parte dei profili. A mano a mano che la revisione prosegue, tutti i nuovi profili saranno pienamente correlati. L'Atlante del lavoro è inoltre attualmente in manutenzione, alcune funzionalità potendo essere non disponibili.

In tale situazione transitoria, al fine di individuare le ADA oggetto del tirocinio, è dunque opportuno procedere in questo modo:

1) andare sul sito "Atlante del lavoro e delle qualificazioni" (<https://atlantelavoro.inapp.org/>);

2) entrare nella sezione "Atlante lavoro" ed individuare il SEP (Settore Economico Professionale) in cui ci si attende si collochino le attività che saranno svolte dal tirocinante. Esistono 24 SEP: 23 sono settoriali; quello denominato "Area Comune" è invece trasversale a tutti i settori, e contiene attività spesso importanti per i tirocini, quali segreteria, contabilità, marketing e processi commerciali, magazzino e logistica. E' dunque molto importante inquadrare bene il settore, procedendo anche per tentativi;

3) una volta trovato il SEP, l'Atlante consente una navigazione "dal generale al particolare", che permette di scegliere ad ogni passaggio un ambito di attività sempre più specifico, fino a che si giunge all'ultimo livello informativo, quello appunto dell'ADA. L'ADA è la principale unità informativa dell'Atlante del lavoro, e contiene la descrizione delle singole attività costituenti e dei risultati attesi. Se in una ADA si trova una o più attività oggetto del tirocinio, è sufficiente indicare il suo codice numerico e la relativa denominazione nell'apposito campo del formulario di progetto. E' possibile che le attività del tirocinante siano collocate su più ADA fra loro contigue. In ogni caso ci si aspetta che ogni tirocinio resti all'interno di un solo SEP;

Nel caso in cui le attività da svolgere nell'ambito di un tirocinio siano ricomprese in una ADA caratterizzata da un codice CP 11 (Classificazione delle Professione ISTAT 2011) diverso da quello individuato, il riferimento da utilizzare resta in ogni caso il codice ADA.

Infine, nei rari casi in cui le attività di interesse non siano ricomprese nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, le stesse andranno specificate nell'apposito riquadro del PFI. Attenzione., però, prima di giungere a questa scelta, tornare a consultare l'Atlante attraverso approcci alternativi.

88. Qualora il soggetto ospitante interessato ad attivare un tirocinio sia un'associazione sportiva, che non ha la registrazione alla Camera di Commercio, nel progetto formativo alla voce "iscrizione R.I.-REA" cosa deve essere indicato?

Qualora l'associazione sportiva non sia soggetta all'obbligo di iscrizione al REA (si vedano in ogni caso le indicazioni fornite sull'argomento dal Ministero dell'Industria con circolare n. 3407/C in data 09.01.1997), non andranno indicati i relativi dati.

89. Si deve effettuare la Comunicazione Obbligatoria?

Si, pur non costituendo i tirocini un rapporto di lavoro, sono soggetti alla comunicazione obbligatoria di avvio, proroga o cessazione, ai sensi delle disposizioni vigenti, da parte del soggetto ospitante.

90. Chi deve effettuare la comunicazione obbligatoria di avvio e/o cessazione del tirocinio?

Il Soggetto ospitante, salvo che sia diversamente stabilito nella convenzione.

91. È richiesta l'apposizione della marca da bollo sulle convenzioni per tirocini extracurricolari? E sul PFI?

Si, in quanto le convenzioni ed i contratti, vanno assoggettati all'imposta di bollo di € 16,00 (ogni 4 facciate scritte e, comunque, ogni 100 righe), ai sensi del DPR. 642/1972 e ss.mm.ii. La marca da bollo non va invece apposta sul Piano formativo Individuale (PFI) e sugli allegati alla convenzione. E' stato adottato, con determina direttoriale n. 21/DPG in data 5 aprile, il nuovo modello di convenzione e la nota informativa per la sua corretta compilazione, pubblicate sul sito selfi.regione.abruzzo.it, alla sezione "Lavoro", sottosezione "Tirocini".

92. Le Onlus sono esonerate dall'apporre la marca da bollo sulle convenzioni?

Si. Ai sensi dell'articolo 27-bis del D.P.R. 642/1972 così come integrato dall'art. 17 del D.lgs 460/1997 l'esenzione dall'imposta di bollo spetta a:

- *le Onlus iscritte all'apposita Anagrafe presso l'Agenzia Entrate;*
- *le associazioni di volontariato iscritte al registro regionale del volontariato;*
- *le federazioni sportive ed Enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.*

93. Si può modificare il modello di convenzione o di progetto formativo individuale (PFI)?

No. Lo schema tipo di convenzione e del Progetto formativo individuale (PFI) approvati dalla Regione Abruzzo non sono modificabili nei contenuti e disposizioni. E' possibile soltanto inserire i loghi del soggetto promotore e/o soggetto ospitante o specificazioni e/o integrazioni di dati e informazioni, che non influiscono sul contenuto dei predetti documenti, ma anzi ne facilitano la migliore comprensione in casi particolari e specifici.

94. Ciascuna convenzione con il soggetto ospitante è legata ad un singolo tirocinio, o una convenzione potrà essere collegata a più tirocini?

Ad una convenzione potranno essere collegati più tirocini, nel limite numerico massimo consentito dalla disciplina regionale, e quindi più progetti formativi individuali, a condizione che il soggetto ospitante e soggetto promotore coincidano con promotore e ospitante del progetto formativo. Anche la durata della convenzione potrà essere superiore a quella dei singoli progetti formativi attivati nel corso della validità della stessa convenzione. Nel caso in cui il soggetto ospitante ed il soggetto promotore non si trovino più nelle condizioni previste dalla disciplina regionale e nella convenzione, ai fini dell'attivazione di tirocini, non potranno più avviarne dei nuovi. Il rappresentante legale del soggetto che non è più nelle condizioni di attivare tirocini dovrà tempestivamente e formalmente informare l'altra parte.

- 95.** Per quanto riguarda la conservazione della documentazione, chi tra Soggetto Promotore e Soggetto Ospitante ha l'onere di conservare la convenzione riportante in originale la marca da bollo?
Tale obbligo ricade in capo al soggetto promotore.
- 96.** Cosa è necessario per i “delegati” dei rappresentanti legali alla firma delle convenzioni e dei progetti formativi?
Procura validata con atto notarile oppure autodichiarazione resa dal rappresentante legale, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 445/2000.
- 97.** Esiste un modello di calendario in cui sia possibile riportare i tempi effettivi giornalieri e settimanali di accesso del tirocinante ai locali del Soggetto ospitante?
Sì. E' pubblicato sul sito selfi.regione.abruzzo.it, alla sezione “Lavoro”, sottosezione “Tirocini”.
- 98.** Come dobbiamo comportarci nel caso in cui il cambiamento di orario riguarda una sola giornata?
Se il cambiamento di orario riguarda una sola giornata è sufficiente la formale e preventiva comunicazione, da inviare via pec o e.mail, ai fini della sua tracciabilità, da parte del soggetto ospitante e la relativa motivazione. Nel caso, invece, l'orario cambi del tutto o sia legato alla turnazione del personale incaricato di garantire la funzione di tutor, va redatto e trasmesso un nuovo calendario.
- 99.** Esiste un modello di registro delle presenze?
Sì. E' pubblicato sul sito selfi.regione.abruzzo.it, alla sezione “Lavoro”, sottosezione “Tirocini”.
- 100.** In attesa che venga istituita presso la Regione Abruzzo una piattaforma informatica dedicata, sulla quale pubblicare da parte del Soggetto Promotore la convenzione ed il Progetto formativo Individuale (PFI), a chi e come tramettere la predetta documentazione?
Salvo quanto previsto da appositi avvisi e bandi, ai quali pertanto ci si dovrà attenere, le convenzioni e i progetti formativi di tirocinio dovranno essere, al momento, inviati sia alla Regione Abruzzo, sia alle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro, tramite posta elettronica certificata (pec Regione: dpg007@pec.regione.abruzzo.it). Inoltre copia della convenzione e del PFI dovrà essere inviata, tramite posta elettronica certificata (laddove esistente) o posta elettronica ordinaria, anche alle rappresentanze sindacali aziendali e/o unitarie ovvero in mancanza alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I Centri per l'impiego provvederanno alla trasmissione della suddetta documentazione tramite posta elettronica ordinaria.

GARANZIE ASSICURATIVE

- 101.** Il tirocinante deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro?
Il tirocinante deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro, presso l'INAIL. Essi rientrano, ai fini del regime assicurativo, nella fattispecie degli allievi dei corsi di qualificazione, riqualificazione e addestramento professionale (cfr circ. Inail n. 41 del 17 settembre 2013).
- 102.** Il tirocinante deve essere assicurato per la responsabilità civile verso terzi?
Il tirocinante deve essere assicurato per la responsabilità civile verso terzi, con idonea compagnia assicuratrice. Laddove la polizza assicurativa sia comunque idonea a coprire il citato rischio, si potrà – se del caso - non indicare i nominativi dei tirocinanti, mentre è necessario specificare nella stessa il numero complessivo dei tirocinanti che il soggetto ospitante può attivare, nonché gli estremi della convenzione stipulata e la sua durata.
- 103.** Chi deve garantire le coperture assicurative?
La convenzione può prevedere che l'obbligo assicurativo venga assolto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore.

- 104.** Nel caso di eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori della sede legale/operativa del soggetto ospitante, anche all'estero deve essere garantita anche la copertura assicurativa?
Si, ed a condizione che tale attività sia prevista nel PFI. In tal caso, il soggetto ospitante, oltre ad assicurare la tracciabilità dell'esperienza di tirocinio svolta al di fuori della propria sede, dovrà provvedere a rimborsare al tirocinante tutte le eventuali spese sostenute e regolarmente documentate per vitto, alloggio, trasporto e quanto altro necessario per svolgere la predetta esperienza esterna.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

- 105.** Il tirocinante può osservare un orario di lavoro superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva?
Il tirocinante non può osservare un orario di lavoro, giornaliero e settimanale, superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva. Il numero di ore giornaliere e settimanali deve essere indicato nel calendario allegato Progetto formativo individuale (PFI).
- 106.** Il tirocinante ha diritto a disporre delle attrezzature e delle strumentazioni del soggetto ospitante?
Si, il soggetto ospitante deve mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature e le strumentazioni necessarie allo svolgimento delle attività assegnate e previste nel PFI, nonché l'equipaggiamento idoneo.
- 107.** Il tirocinante ha diritto ad essere informato e formato in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro?
Rientra tra i compiti del soggetto ospitante garantire una adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi degli artt. 36 e 37 del d.lgs. 81/08. Ciò deve avvenire nella fase di avvio del tirocinio.

- 108.** Per l'attivazione del tirocinio il soggetto ospitante deve essere in possesso del Documento di Valutazione dei rischi (DVR)?
Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008 i tirocinanti sono equiparati ai lavoratori. Conseguentemente, un soggetto ospitante che non ha dipendenti, ma che ha invece nella sua struttura anche solo un tirocinante è tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal D.lgs 81/2008 al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi, compresa la redazione del DVR.

- 109.** Il tirocinio può svolgersi in orario notturno?
Il tirocinio dovrà svolgersi di norma in fascia diurna, a meno che l'organizzazione del lavoro del soggetto ospitante non ne giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale e/o notturna, nel rispetto degli artt. 15 e 17, Legge, 17 ottobre 1967, nr. 977 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti).

Si precisa che nel caso l'attività lavorativa di un'azienda si svolga su turni con rotazione dei lavoratori, il tirocinio va comunque svolto in fascia diurna, in quanto si presume che non vi siano attività che si espletano in orario serale o notturno che non si effettuino anche di giorno. Il giorno lavorativo si suddivide in orario diurno, serale, e notturno negli orari stabiliti nel CCNL applicato dal soggetto ospitante. Nel caso il CCNL non definisca l'orario serale o notturno o il soggetto ospitante non applichi alcun CCNL si considerino la seguente distinzione in fasce: diurna dalle 6.00 alle 20.00, serale dalle 20 alle 24.00, notturna dalle 00.00 alle 6.00. Relativamente al periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite dell'orario notturno, L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) con nota prot. n. 1438 in data 14.02.2019 ha fornito il proprio parere.

- 110.** Se il tirocinio non si svolge come previsto nel PFI o in caso di ritardata corresponsione dell'indennità, il tirocinante a chi deve rivolgersi?
Il tirocinante può rivolgersi in prima istanza al tutor del soggetto promotore, al fine di ricevere un'idonea assistenza, fermo restando l'obbligo del soggetto promotore di segnalazione ai competenti organi

ispettivi, nei casi previsti all'art. 13, comma 2, lettera g), delle linee guida regionali del 2018, nonché all'organo individuato dalla Regione nei casi previsti all'art. 19 delle stesse Linee Guida.

INTERRUZIONE DEL TIROCINIO

111. Quando può essere interrotto un tirocinio?

Il tirocinio può essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze dell'altra parte o nel caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto, dandone motivata comunicazione scritta all'altra parte e al tirocinante. Qualora sia il tirocinante ad interrompere il tirocinio dovrà darne motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e al tutor del soggetto promotore.

112. Cosa si intende per grave inadempienza del soggetto promotore o soggetto ospitante, ai fini dell'interruzione del tirocinio?

Per grave inadempienza si intende il mancato rispetto degli obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante indicati nella convenzione e nel PFI.

113. L'assenza del tirocinante per diversi giorni consecutivi, senza darne comunicazione, legittima l'interruzione del tirocinio da parte del soggetto promotore/ospitante?

Il tirocinio non è un rapporto di lavoro, quindi il tirocinante non ha diritto a ferie o permessi e le assenze devono essere comunicate, ma non giustificate. Nel caso di assenza prolungata del tirocinante, senza alcuna comunicazione al soggetto ospitante, può essere causa di interruzione di tirocinio.

TUTORAGGIO

114. Quali sono i compiti del tutor del soggetto promotore?

Il tutor del soggetto del soggetto promotore:

- *elabora il PFI in collaborazione con il soggetto ospitante;*
- *coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio;*
- *monitora l'andamento del tirocinio a garanzia del rispetto di quanto previsto nel Progetto formativo e con l'obiettivo di assicurare la soddisfazione da parte del soggetto ospitante e del tirocinante;*
- *assicura il necessario supporto ed assistenza al tirocinante nel corso dell'intera esperienza di tirocinio;*
- *provvede alla composizione del Dossier individuale, sulla base degli elementi forniti dal tirocinante e dal soggetto ospitante nonché alla predisposizione dell'Attestazione finale;*
- *acquisisce dal tirocinante elementi in merito agli esiti dell'esperienza svolta, con particolare riferimento ad una eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante, ove questo sia diverso da una pubblica amministrazione.*

115. Come è scelto e quali competenze deve avere il tutor del soggetto ospitante?

Il soggetto ospitante individua e designa il tutor tra i propri dipendenti. Il tutor del soggetto ospitante ha la funzione di affiancare il tirocinante sul luogo di lavoro e deve avere le esperienze e le competenze professionali adeguate e coerenti con il PFI, che devono essere specificate nel curriculum da allegare al progetto formativo. Il tutor del soggetto ospitante può accompagnare fino ad un massimo di tre tirocinanti contemporaneamente.

116. Un tutor del soggetto promotore di quanti tirocinanti può essere responsabile?

Ogni tutor del soggetto promotore può accompagnare fino ad un massimo di venti tirocinanti contemporaneamente. Tale limite non è previsto per i soggetti promotori che attivino tirocini con medesime finalità formative presso il medesimo soggetto ospitante.

117. Chi può essere individuato come tutor del soggetto promotore?

Il soggetto promotore individua al proprio interno un tutor referente del tirocinio. Ad integrazione della propria struttura e su specifico e formale incarico, il soggetto promotore può individuare un tutor esterno, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

118. Quali competenze deve possedere il tutor del soggetto promotore?

Il tutor del Soggetto promotore deve essere in possesso di competenze atte a garantire il regolare svolgimento dell'esperienza di tirocinio formativo. Ha conoscenze di base e generali dell'organizzazione del lavoro e della formazione all'interno dell'impresa. Ha conoscenze delle caratteristiche e dell'articolazione di una progettazione formativa ed è in grado di curare, in particolare, le attività di coprogettazione (unitamente al tutor aziendale) e valutazione del progetto formativo individuale (PFI), agevolando la stesura dello stesso, assicurando che siano correttamente esplicitate le attività e gli obiettivi formativi dell'esperienza. E' in grado, quindi, di descrivere le competenze del profilo professionale e delle aree di attività (ADA) che il tirocinante andrà a svolgere e di preparare e condurre le relazioni con lo stesso tirocinante e con il tutor aziendale, gestendo le dinamiche relazionali in funzione delle caratteristiche della situazione e degli obiettivi da raggiungere. E' in grado di definire un'attività periodica di verifica e controllo in itinere dell'esperienza formativa, di predisporre un sistema di rilevazione e raccolta informazioni che consenta di definire e confermare la valenza formativa del tirocinio e la congruità del periodo formativo rispetto agli obiettivi. Al termine del tirocinio redige, unitamente al tutor del soggetto ospitante, il "Dossier individuale". Espleta o verifica tutti gli adempimenti amministrativi, burocratici ed assicurativi connessi all'attività di tirocinio. Cura le relazioni e fornisce supporto a tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nelle attività formative. Si occupa, inoltre, di eventuali criticità ed emergenze che possono manifestarsi durante l'erogazione dell'attività formativa. Ha conoscenze dei principi e dei preminenti aspetti applicativi della disciplina regionale in materia di tirocini, della legislazione in materia di lavoro ed in particolare di politiche attive, nonché in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Possiede conoscenze informatiche, tese anche alla raccolta, alla verifica ed all'archiviazione di dati e documenti. Il possesso di tali competenze dovranno risultare, anche in questo caso, dal curriculum da allegare al progetto formativo.

119. Possono essere individuati 2 tutor aziendali in caso di tirocinante che operi presso un'azienda con turnazione? Si, la normativa non contiene espressa disposizioni ostative in tal senso.

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

120. Cosa è l'Attestazione finale e chi la rilascia?

L'Attestazione finale è il documento in cui è indicata l'attività svolta dal tirocinante, ed è rilasciata dal soggetto promotore. Essa è predisposta dal soggetto promotore in collaborazione con il soggetto ospitante ed è sottoscritta da entrambi.

121. L'Attestazione finale è rilasciata anche in caso di interruzione del tirocinio da parte del tirocinante?

Ai fini del rilascio dell'Attestazione finale è necessario che il tirocinante abbia partecipato almeno al 70% della durata del tirocinio prevista dal PFI.

122. Cos'è il dossier individuale?

Sostanzialmente si tratta di un fascicolo che detiene il soggetto ospitante nel quale sono raccolte le "evidenze", cioè le prove documentali che testimoniano che il tirocinante ha svolto le attività previste nel progetto e che è in grado di

svolgere tali attività con competenza. Tale fascicolo diviene la base per redigere, al termine dell'esperienza formativa, l'attestazione finale di tirocinio.

INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE

123. A quanto ammonta l'indennità di partecipazione?

È corrisposta al tirocinante un'indennità minima per la partecipazione al tirocinio, che nella Regione Abruzzo è fissata in un importo lordo mensile pari a euro 600,00. In aggiunta all'indennità il soggetto ospitante può – in maniera volontaria - concedere altre facilitazioni, quali mensa, trasporto, buoni pasto, alloggio ed altro (da specificare). L'indennità di partecipazione al tirocinio essendo assimilata a reddito di lavoro è soggetta a trattenuta IRPEF, secondo le disposizioni vigenti. Il soggetto ospitante, o il soggetto che si farà carico della corresponsione dell'indennità, dovrà curare l'invio telematico all'Agenzia delle Entrate dei redditi corrisposti e rilasciare al tirocinante l'idonea certificazione, onde consentire la presentazione della dichiarazione dei redditi per l'anno precedente. Nella somma dell'indennità di partecipazione non rientrano i costi della copertura assicurativa.

124. Qual'è l'importo massimo dell'indennità di partecipazione riconoscibile per un tirocinio?

Le vigenti linee guida, sia nazionali che regionali, non prevedono un importo massimo dell'indennità di partecipazione. Tuttavia un'indennità di partecipazione di importo superiore alla retribuzione di ingresso per un apprendista di pari livello (stesso profilo professionale), fa sorgere qualche dubbio sulla genuinità e sulla correttezza del tirocinio. In tali casi, il soggetto promotore deve prestare particolare attenzione alle motivazioni che sottostanno alla corresponsione di una indennità di partecipazione così elevata, in favore di un soggetto che sta svolgendo un'esperienza formativa. Se del caso, il progetto formativo individuale deve essere redatto in modo ineccepibile per porre al riparo sia il soggetto ospitante da eventuali contestazioni degli organi ispettivi che potrebbero disporre per la riqualificazione del tirocinio in un rapporto di lavoro, sia lo stesso soggetto promotore dall'applicazione delle sanzioni di competenza regionale.

125. E' possibile attivare un tirocinio part -time e quindi riparametrare l'indennità minima di partecipazione, in base alla percentuale del part time?

Appare utile ricordare che il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione e non si configura quindi come un rapporto di lavoro subordinato, che può essere anche a tempo parziale (part-time), caratterizzato cioè da una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario (full -time) e quindi della relativa retribuzione. Nella ratio sottesa, invece, all'esperienza di tirocinio, la relativa durata - con riferimento anche delle ore giornaliere e settimanali di svolgimento - deve essere coerente e congrua con le attività formative previste nel Piano individuale formativo (PFI), a nulla rilevando – ai fini della quantificazione dell'indennità minima di partecipazione - che il numero delle stesse ore giornaliere e settimanali che il tirocinante è tenuto ad osservare siano inferiori alle ore previste dal contratto collettivo o dalla contrattazione aziendale applicati dal soggetto ospitante. D'altronde, anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), nella circolare n. 8/2018 in data 18 aprile 2018, nel fornire indicazioni operative per il personale ispettivo in materia di tirocini extracurricolari, ha tenuto a precisare che - anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale - "particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (si pensi ad esempio alla sussistenza di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro), oppure l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali".

- 126. Se l'indennità di partecipazione non viene corrisposta sono previste delle sanzioni?**
È prevista la sanzione amministrativa variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, ai sensi dell'art. 1, comma 34, legge n. 92/12.
- 127. L'indennità di partecipazione può essere assimilata alla retribuzione?**
La retribuzione è il corrispettivo della prestazione lavorativa e rientra nel sinallagma del rapporto di lavoro (a prestazioni corrispettive: prestazione lavorativa – retribuzione). Il tirocinio non è un rapporto di lavoro e, dunque, dà diritto ad una "indennità", come previsto dalla legge n. 92/12 e dalle linee guida in materia, non ad una "retribuzione". Tuttavia dal punto di vista fiscale l'indennità corrisposta al tirocinante è considerata quale reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente.
- 128. Il lavoratore sospeso e comunque percettore di integrazione salariale ha diritto all'indennità di partecipazione?**
Così come previsto dall'art. 17 comma 4, delle linee guida regionali, ai lavoratori sospesi e percettori di forme di sostegno al reddito, non è corrisposta l'indennità di partecipazione, se l'importo del sostegno al reddito è superiore a quello dell'indennità di partecipazione. Se, invece, l'importo di sostegno al reddito è inferiore a quello dell'indennità di partecipazione questa viene corrisposta fino a concorrenza di quella minima mensile prevista dalla Regione Abruzzo (600,00 euro lorde).
- 129. Nel caso di tirocini in favore di percettori di forme di sostegno al reddito, in assenza di rapporto di lavoro, la persona ha diritto all'indennità di partecipazione?**
Sì, così come previsto dall'art. 17, comma 5, delle linee guida regionali, l'indennità di tirocinio è corrisposta per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito ed è pari alla differenza tra l'importo dell'indennità e l'importo del sostegno al reddito, qualora inferiore. Il soggetto ospitante può tuttavia erogare un'indennità di partecipazione cumulabile con l'ammortizzatore percepito, anche oltre l'indennità minima prevista dalla disciplina regionale.
- 130. Nel caso di tirocini in favore di soggetti già occupati in cerca di altra occupazione il lavoratore ha diritto all'indennità di partecipazione?**
No, così come previsto dall'art. 17, comma 6, delle linee guida regionali, fatto salvo il caso in cui il reddito da lavoro, opportunamente documentato, sia inferiore all'indennità prevista dal tirocinio; in tale ipotesi verrà corrisposta al tirocinante una indennità pari alla differenza tra i 600 euro dell'indennità su base mensile e l'importo da reddito di lavoro percepito, qualora inferiore. Viene fatta salva la facoltà di integrazione volontaria da parte del soggetto ospitante.
- 131. Il disoccupato che partecipa ad un tirocinio extracurricolare perde lo status di disoccupato?**
Il tirocinio extracurricolare non è un rapporto di lavoro e, dunque, la partecipazione ad esso non comporta la perdita dello status di disoccupato.
- 132. Negli eventuali periodi di sospensione del tirocinio l'indennità di partecipazione viene erogata?**
No, durante tale periodo non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione.
- 133. L'indennità di partecipazione al tirocinio va calcolata in base alle ore effettivamente svolte?**
No, non è possibile un frazionamento dell'indennità sulla base delle ore effettivamente svolte. L'indennità, pertanto, viene erogata per intero solo se, su base mensile, viene raggiunto il 70% delle presenze da parte del tirocinante, garantendo così una partecipazione "minima" all'esperienza formativa.

MISURE DI VIGILANZA, CONTROLLO ISPETTIVO E DISCIPLINA SANZIONATORIA

134. Quali sono le disposizioni in materia di tirocinio riservate allo Stato?

Sono riservate alla competenza statale i casi di violazione delle disposizioni sulle comunicazioni obbligatorie, sulla mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione e sulla corretta qualificazione del rapporto di tirocinio e quindi alla sua eventuale riqualificazione in rapporto di lavoro subordinato.

135. Nel caso in cui il tirocinante venga adibito ad attività riconducibili ad un rapporto di lavoro, quale regime sanzionatorio si applica?

Si applica la normativa di competenza statale in quanto trattasi di violazione di lavoro e non di tirocinio. Se un tirocinante viene adibito a svolgere attività riconducibili ad un rapporto di lavoro, potrebbe configurarsi la "ipotesi di lavoro nero". La sanzione dell'interdizione dall'attivazione di nuovi tirocini può essere comunque disposta dalla Regione nei confronti dei soggetti ospitanti, anche nel caso di riqualificazione del tirocinio in rapporto di lavoro subordinato operata dagli organi di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del lavoro (I.N.L.).

136. Quali sono le violazioni sanabili?

Sono sanabili le inadempienze nei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai tutor o le violazioni della convenzione e del PFI. In presenza di violazioni sanabili, se la durata residua del tirocinio consente di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti, o in caso di violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non è ancora stata superata la durata massima stabilita dalle norme, è previsto un invito alla regolarizzazione, la cui esecuzione non determina l'applicazione di sanzioni.

137. Quali sanzioni sono previste in caso di violazioni sanabili?

In caso di violazioni sanabili, è previsto l'invito alla regolarizzazione, senza sanzioni. Ove l'invito non venga adempiuto, è prevista l'intimazione della cessazione del tirocinio e l'interdizione per 12 mesi, rivolta al soggetto promotore e/o a quello ospitante, i quali sono tenuti al rimborso degli eventuali contributi a qualsiasi titolo corrisposti dalla Regione o da altre pubbliche amministrazioni.

138. Quali sanzioni sono previste in caso di reiterazione delle violazioni sanabili?

In caso di seconda violazione, nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione dall'attivazione di nuovi tirocini, questa avrà una durata di 18 mesi. In caso di terza o ulteriore violazione, nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione dall'attivazione di nuovi tirocini, questa avrà una durata di 24 mesi. In entrambi i casi è previsto il rimborso degli eventuali contributi a qualsiasi titolo corrisposti dalla Regione.

139. Quali sono le violazioni non sanabili?

Le violazioni sono non sanabili, quando il tirocinio è attivato senza il rispetto delle condizioni e dei limiti previsti con riferimento:

- ai soggetti titolati alla promozione e alle caratteristiche oggettive e soggettive del soggetto ospitante;
- alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;
- alla durata massima del tirocinio;
- al numero dei tirocini attivabili contemporaneamente;
- al numero o alle percentuali di assunzioni dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- alla convenzione richiesta e al relativo PFI.

140. Quali sanzioni sono previste in caso di violazioni non sanabili?

In caso di violazioni non sanabili, è prevista l'intimazione della cessazione del tirocinio da parte dell'organo individuato dalla Regione Abruzzo e l'interdizione per 12 mesi dall'attivazione di nuovi tirocini, rivolta al soggetto promotore e/o al soggetto ospitante, i quali sono anche tenuti al rimborso degli eventuali contributi a qualsiasi titolo corrisposti dalla Regione o da altre pubbliche amministrazioni.

141. Quali sanzioni sono previste in caso di reiterazione delle violazioni non sanabili?

In caso di seconda violazione, nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione dall'attivazione di nuovi tirocini, questa avrà una durata di 18 mesi. In caso di terza o ulteriore violazione, nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione dall'attivazione di nuovi tirocini, questa avrà una durata di 24 mesi.