



GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO
DIPARTIMENTO LAVORO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE

FAQ TIROCINI EXTRACURRICULARI REGIONE ABRUZZO

ALLEGATO ALLA D.D. N. DPH/171 DEL 3 NOVEMBRE 2025

LE PRESENTI FAQ SONO RELATIVE ALLE VIGENTI “*LINEE GUIDA PER L’ATTUAZIONE DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI NELLA REGIONE ABRUZZO*”, APPROVATE CON **D.G.R. N. 488 DEL 30 LUGLIO 2025**. LE STESSE SARANNO COSTANTEMENTE AGGIORNATE SULLA BASE DELLE ESIGENZE RILEVATE IN FASE DI ATTUAZIONE O DEI NUOVI INDIRIZZI/ORIENTAMENTI ED INTERPRETAZIONI CHE DOVESSERO EMERGERE

ESSE SONO STATE STRUTTURATE PER SEZIONI AVENTI AD OGGETTO ARGOMENTI OMOGENEI E CHE SEGUONO – 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.



INDICE

- **SEZIONE A - OGGETTO E FINALITÀ DELLE LINEE GUIDA**
- **SEZIONE B - TIPOLOGIE DI TIROCINI ESCLUSE DALLE LINEE GUIDA**
- **SEZIONE C – DESTINATARI**
- **SEZIONE D - DURATA DEL TIROCINIO**
- **SEZIONE E - SOGGETTI PROMOTORI**
- **SEZIONE F - SOGGETTI OSPITANTI**
- **SEZIONE G - PRESUPPOSTI E CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE**
- **SEZIONE H - SOGGETTO OSPITANTE MULTILocalizzato**
- **SEZIONE I - LIMITI NUMERICI E PREMIALITÀ**
- **SEZIONE L - MODALITÀ DI ATTIVAZIONE, CONVENZIONE E PROGETTO FORMATIVO**
- **SEZIONE M - GARANZIE ASSICURATIVE**
- **SEZIONE N - MODALITÀ DI ATTUAZIONE**
- **SEZIONE O - INTERRUZIONE DEL TIROCINIO**
- **SEZIONE P - TUTORAGGIO**
- **SEZIONE Q - ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA**
- **SEZIONE R - INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE**
- **SEZIONE S - MISURE DI VIGILANZA, CONTROLLO ISPETTIVO E DISCIPLINA SANZIONATORIA**



SEZIONE A

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 extracurricolari nella Regione Abruzzo” approvato con **D.G.R. 30 luglio 2025 n. 488**.

2. Cosa è il tirocinio extracurricolare?

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”.

Inoltre, si precisa che i termini tirocinio, *stage*, *work experience*, *internship*, *traineeship* e *work placement* indicano sempre la medesima esperienza di politica attiva del lavoro: un’esperienza formativa che si svolge in un ambiente di lavoro.

In estrema sintesi, **il tirocinio è una misura formativa di politica attiva del lavoro finalizzata a all’acquisizione di nuove competenze, conoscenze e abilità da parte del soggetto coinvolto** (cioè, il tirocinante).

Sebbene **il tirocinio non è un rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente** (cfr., Nota INL, 21 marzo 2022, n. 530), **la formazione del tirocinante deve avvenire nell’ambito di una situazione lavorativa presso il soggetto ospitante**, garantendo, al contempo, sia l’affiancamento *on the job* di una persona esperta (cioè il tutor), sia la supervisione di un terzo soggetto con adeguata competenza di orientamento al lavoro e formazione (cioè, il soggetto promotore).

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.

Pertanto, **il tirocinio afferenti 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.



SEZIONE B

TIPOLOGIE DI TIROCINI ESCLUSE DALLE LINEE GUIDA

1. 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:

- a) i **tirocini curriculari**, anche nella modalità di tirocinio estivo di orientamento. I tirocini curriculari sono rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o di formazione e finalizzati ad integrare il loro apprendimento con un'esperienza di lavoro. Siffatta tipologia di tirocini è disciplinata dai regolamenti di istituto o di ateneo ed è promossa da scuole, università, od organismi di formazione accreditati;
- b) i **tirocini promossi a favore di giovani o adolescenti**, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o presso un istituto scolastico e che si svolgono durante le vacanze estive, ovvero nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico o scolastico e "inizio di quello successivo.
- c) gli **stage** e le **borse lavoro**, anche a favore di soggetti svantaggiati e disoccupati, finanziati dal Fondo Sociale Europeo o da altri finanziamenti comunitari, nazionali, regionali, e degli Enti locali, nonché le altre *work experiences* riconducibili al tirocinio, la cui durata massima resta regolata dall'art. 7, comma 1, lett. b), D.M., n. 142/1998.
- d) i **tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche**, nonché i periodi di pratica professionale. Tale tipologia di tirocini trova il suo riferimento normativo nazionale nell'art. 6, D.P.R. n. 137/2012;
- e) i **tirocini transazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale**.

2. I tirocini previsti per i periodi di pratica professionale rientrano nella materia oggetto delle Linee Guida del 2025?

No, come detto, nella **faq B-1**. 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.*

In altri termini, un laureato (o un diplomato), 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, ai sensi dell'**art. 10, comma 1, lett. b), delle linee guida**, sono espressamente previsti tra i destinatari 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*".



3. 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 alle precedenti **faq nn. B-1 e B-2**.

4. Cosa sono le professioni ordinistiche?

Le professioni ordinistiche, più note come "libere professioni", sono definite dall'art. 2229 c.c. (rubricato "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. 137/2012 (c.d. *Regolamento recante la riforma degli Ordini professionali*).

5. Possono essere attivati tirocini extracurricolari per le professioni ordinistiche?

Per i professionisti già abilitati all'esercizio della professione ordinistica, come è cenno alle precedenti **faq nn. B-1, B-2 e B-3**, **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".

Pertanto, **possono essere 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** (ad esempio, un avvocato può svolgere un tirocinio extracurricolare 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. 27 delle Linee Guida Regionali**.

6. 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 (ad esempio, l'Acconciatore).

7. Possono essere attivati tirocini extracurricolari per le professioni normate e regolamentate?

No, anche in questo caso **non è possibile attivare un tirocinio extracurricolare nei confronti di un soggetto in possesso dei requisiti per esercitare la professione normata o regolamentata, per le attività tipiche riservate alla professione stessa.**

Tuttavia, possono essere 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 e 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. 27 delle Linee Guida Regionali**.

8. I neolaureati possono attivare un tirocinio extracurricolare?

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

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, lett. a), delle Linee Guida, per i neolaureati, i neoqualificati o i 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.

9. 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 cogenza 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.**



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

No. Ai tirocini di cui all'art. 73 D.L. n. 69/2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 98/2013, in considerazione del loro inserimento nel particolare ambito della formazione presso gli Uffici giudiziari, **non si applica la disciplina generale dei tirocini extracurricolari**. Pertanto, tali tirocini presso gli Uffici Giudiziari saranno disciplinati dalla speciale disciplina di settore.



SEZIONE C

DESTINATARI

1. 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, D.Lgs. n. 150/2015**, **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 la Legge n. 207/2024, 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 parasubordinato, oppure un’attività autonoma od occasionale, il cui reddito è pari o inferiore ad € 8.500 annui, nel primo caso e ad € 5.500 annui nell’altro.

2. Una persona occupata può essere avviata a tirocinio?

L’**art. 10, comma 2, delle Linee Guida** prevede che, al fine di assecondare la ricerca di altra occupazione, **possono essere destinatari dei tirocini non curricolari anche i soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione**.

Tanto premesso, si evidenzia che per occupato si deve intendere un soggetto che svolge:

- a) un’attività di **lavoro dipendente** con un **reddito annuo pari o superiore ad €. 8.500,00 annui**, cui consegue un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni d’imposta spettanti ai sensi dell’art. 13 D.P.R. n. 917/1986;
- b) un’attività di **lavoro autonomo** con un **reddito annuo pari o superiore ad €. 5.500,00 annui**, cui consegue un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni d’imposta spettanti ai sensi dell’art. 13 D.P.R. n. 917/1986).

Tanto premesso, ai fini del rispetto delle norme vigenti in materia di orario di lavoro, **bisogna precisare che il tirocinio deve prevedere un orario minimo del 50% rispetto a quello dell’orario pieno previsto dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante** (inteso come sommatoria dell’orario di lavoro dipendente e dell’orario di tirocinio). Di conseguenza, nel rispetto di quanto previsto dall’**art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003**, **il tirocinante potrà essere impegnato a tempo parziale per un massimo corrispondente metà dell’orario settimanale di riferimento**. Invece, **nel caso in cui soggetto ospitante non applichi alcun C.C.N.L., si considera un orario settimanale di 40 ore** nel rispetto di quanto previsto dall’**art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003**.

Il tirocinio può essere attivato anche qualora **il lavoratore sia in sospensione o a rischio di disoccupazione e senza alcun obbligo di prestare l’attività lavorativa**.

Nel caso il tirocinante sia un lavoratore autonomo, l’impegno orario previsto dal tirocinio



può essere pari all'orario previsto dal C.C.N.L. applicato dal soggetto ospitante per i lavoratori con contratto a tempo pieno.

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

Si. I tirocini extracurricolari possono essere avviati anche nei confronti dei lavoratori a rischio di disoccupazione. A tal proposito, si ricorda che, secondo la definizione dell'**art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 150/2015**, “*sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 150/2015, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego*”;

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

Ai sensi dell'**art. 10, comma 2, delle Linee Guida Regionali**, *posso essere destinatari dei tirocini non curricolari anche i soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione*, purché rientranti nelle categorie di destinatari individuati dall'**art. 10, comma 1, delle Linee Guida Regionali**, ossia:

- a) *i soggetti che abbiano assolto al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione* previsto dall'art. 1, D.Lgs. n. 76/2005;
- b) *i soggetti che hanno completato da non più di dodici mesi i percorsi di istruzione e formazione del sistema regionale di formazione*, o i percorsi di istruzione secondaria di secondo grado o terziaria, compresi i percorsi di master e di dottorato;
- c) *i soggetti in stato di disoccupazione* di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015;
- d) *i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito* in costanza di rapporto di lavoro;
- e) *i lavoratori a rischio di disoccupazione*, che ai sensi dell'art. 19, comma 4, D.Lgs. 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;
- f) *i soggetti disabili fisici psichici e sensoriali* e gli *invalidi civili* di cui all'art. 1, comma 1, Legge n. 68/1999;
- g) *i seguenti soggetti svantaggiati:*
 - i. *soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione* di cui all'art. 4, comma 1, Legge n. 381/1991;
 - ii. *persone inserite nei programmi di assistenza e integrazione sociale a favore delle vittime di tratta e grave sfruttamento* previsti dall'art. 13, Legge n. 228/2003 e dall'art. 18 D.Lgs. n. 286/1998;
 - iii. *vittime di violenza* inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, D.L. n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 119/2013;



- iv. **richiedenti protezione internazionale e titolari di status di “rifugiato” o di “protezione sussidiaria”** di cui all’art. 2, comma 1, lett. e) e g), D.Lgs. n. 25/2008;
- v. **titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari**, di cui all’art. 5, comma 6, D.Lgs. n. 286/1998 ed all’art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 25/2008;
- vi. **profughi** di cui alla Legge n. 763/1981.

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 Regione Abruzzo, 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.

5. 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 lavorative a tempo pieno.

In analogia, infatti, a quanto previsto all’**art. 11, comma 8, delle 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 previste dall’art. 3 D.Lgs. n. 66/2003**, nonché **le norme sull’orario di lavoro previste dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro** del rapporto di lavoro subordinato a cui si affianca l’esperienza di tirocinio. 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 in cui il tirocinante sia un **lavoratore autonomo** ex 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”**.

6. 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 (cfr., art. 68 Legge n. 144/1999; D.M. n. 139/2007; Legge n. 296/2006), 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. n. 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 diciottesimo anno di età.

Pertanto, **ai fini dell'attivazione del tirocinio nei confronti di un minorenni**, 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 minorenne, il progetto formativo individuale è sottoscritto anche da parte di chi ha la rappresentanza legale.

Tuttavia, **esistono 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. n. 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 Pubblica Amministrazione in condizione di svantaggio** ai sensi della Legge n. 381/1991. Ovviamente, il soggetto interessato deve aver compiuto almeno 16 anni, essere stato preso in carico da una Pubblica Amministrazione, 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.

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

Si ricorda che, l'**art. 4, comma 1, lett. a) delle Linee Guida Regionali** esclude l'applicazione delle predette linee nei confronti dei 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.

Diversamente, l'**art. 4, comma 1, lett. b) delle Linee Guida Regionali**, nei confronti di uno studente può essere attivato un ordinario tirocinio extracurricolare da parte di tutti i soggetti promotori previsti dall'**art. 7, comma 3, delle Linee Guida Regionali** se:

- a) **esperienza formativa in tirocinio non è riconducibile agli obiettivi di apprendimento specifici** del percorso previsti nel piano di studi;
- b) **lo studente ha 16 anni ed ha assolto all'obbligo scolastico (10 anni);**
- c) **lo studente esprime il proprio interesse ad una ricerca attiva del lavoro**, attestato dal rilascio della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e del Patto di Servizio.



SEZIONE D

DURATA DEL TIROCINIO

1. Quanto dura il tirocinio?

Il tirocinio ha una durata minima di 2 mesi, fatta eccezione per:

- a) *il tirocinio svolto presso un'attività stagionale.* In tal caso la durata minima è ridotta ad un mese (cfr., art. 12, comma 1, lett. a) delle Linee Guida).
- b) *Il tirocinio rivolto a studenti,* promosso da un Centro per l'Impiego, *svolto durante il periodo estivo.* In tal caso, la durata minima è ridotta a **quattordici giorni** (cfr., art. 12, comma 1, lett. b) delle Linee Guida).

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, lett. a), delle Linee Guida, *il tirocinio ha una durata massima di sei mesi*, comprensiva di proroghe e rinnovi, relativamente a:

- a) *i soggetti* individuati dall'art. 10 delle Linee Guida, che abbiano assolto al **diritto-dovere all'istruzione e alla formazione** previsto dall'art. 1 D.Lgs. n. 76/2005;
- b) *i soggetti* individuati dall'art. 10 delle Linee Guida, **che abbiano completato da non più di dodici mesi i percorsi di istruzione e formazione** del sistema regionale di formazione, o i percorsi di istruzione secondaria di secondo grado o terziaria, compresi i percorsi di master e di dottorato;
- c) *i soggetti beneficiari dei tirocini promossi per il c.d. "reinserimento / orientamento"*, nel rispetto del limite temporale fissato dall'art. 7, comma 1, lett. b), D.M. n. 142/1998;

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, lett. b), delle Linee Guida, *il tirocinio ha una durata massima di dodici mesi*, comprensiva di proroghe e rinnovi, relativamente a:

- a) *i soggetti in stato di disoccupazione* di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015;
- b) *i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro*;
- c) *i lavoratori a rischio di disoccupazione*, i quali, ai sensi dell'art. 19, comma 4, D.Lgs. 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;
- d) *i soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione* di cui all'art. 4, comma 1, Legge n. 381/1991;
- e) *le persone inserite nei programmi di assistenza e integrazione sociale a favore delle vittime di tratta e grave sfruttamento* previsti dall'art. 13, Legge n. 228/2003 e dall'art. 18 D.Lgs. n. 286/1998;
- f) *le vittime di violenza inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere* certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, D.L. n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 119/2013;



- g) i **richiedenti protezione internazionale e titolari di status di “rifugiato” o di “protezione sussidiaria”** di cui all’art. 2, comma 1, lett. e) e g), D.Lgs. n. 25/2008;
- h) i **titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari**, di cui all’art. 5, comma 6, D.Lgs. n. 286/1998 ed all’art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 25/2008;
- i) i **profughi** di cui alla Legge n. 763/1981.

Ai sensi dell’art. 12, comma 2, lett. c), delle Linee Guida, **il tirocinio ha una durata massima di ventiquattro mesi**, comprensiva di proroghe e rinnovi, relativamente a:

- a) i **soggetti disabili fisici psichici e sensoriali**;
- b) gli **invalidi civili** di cui all’art. 1, comma 1, Legge n. 68/1999;

L’art. 12, comma 4, delle Linee Guida ha precisato che, i termini minimi e massimi di durata, si riferiscono al tirocinio attivato tra il medesimo soggetto ospitante ed il tirocinante

Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, salvo il caso di proroghe o rinnovi, nel rispetto comunque della durata complessiva di cui all’art. 12 delle Linee Guida.

2. È possibile sospendere il tirocinio?

Ai sensi dell’art. 13, comma 1, delle Linee Guida, **il tirocinante ha diritto a una sospensione del tirocinio per maternità, infortunio e malattia**, laddove questa si protragga per una durata pari o superiore a **trenta giorni di calendario**.

Il tirocinio può essere, altresì, **sospeso dal soggetto ospitante** per:

- a) i **periodi di chiusura aziendale di almeno quindici giorni di calendario** (cfr., art. 13, comma 2, lett. a) delle Linee Guida);
- b) **causa di forza maggiore** (cfr., art. 13, comma 2, lett. b) delle Linee Guida).

L’art. 13, comma 2, delle Linee Guida ha anche precisato che, nelle ipotesi di cui all’art. 12, commi 3 e 4, delle Linee Guida, **il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio**, nel rispetto dei limiti massimi indicati dall’art. 12, comma 2, delle Linee Guida.

Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi precedentemente indicati (cfr., art. 13, comma 4) delle Linee Guida).

Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per:

- a) lo **svolgimento del servizio civile** (cfr., art. 13, comma 5, lett. a), delle Linee Guida);
- b) **astensione in caso di maternità o malattia lunga**, intendendosi per tale quella che si protrae per una durata pari o superiore ad un terzo del tirocinio (cfr., art. 13, comma 5, lett. b,) delle Linee Guida).

3. Durante il periodo di sospensione il tirocinante ha diritto all’indennità di partecipazione?

No. Nell’ipotesi di sospensione del tirocinio, durante tale periodo **non sussiste l’obbligo di corresponsione dell’indennità di partecipazione** (cfr., art. 24, comma 4, delle Linee Guida).

4. Come bisogna comportarsi in caso di sospensione del tirocinio per una durata superiore ai 30 giorni, 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 deve inviare tempestivamente idonea comunicazione al soggetto promotore. Dal punto di vista del sistema della comunicazione obbligatoria, la sospensione è trattata come se fosse una proroga.

5. 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 di calendario ex art. 12, comma 2, lett. a), delle Linee Guida 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 (ad esempio, in un mese di 30 giorni, interviene una chiusura aziendale di 7 giorni: in tal caso, la percentuale di presenze, che dà diritto alla corresponsione dell'indennità, deve essere riparametrata su 23 giorni).

6. La durata del tirocinio deve essere sempre prevista nel Piano Formativo Individuale?

Si. Ai sensi dell'art. 12, comma 5, delle Linee Guida, **la durata effettiva del tirocinio è indicata all'interno del Piano Formativo Individuale e deve garantire una coerenza con la progettazione formativa**, ovvero una corrispondenza tra gli obiettivi di apprendimento che si definiscono in fase iniziale di progettazione e la sua durata, le modalità di attuazione del percorso, nonché le competenze che ne sono oggetto.

7. Un tirocinio può esser prorogato?

Si. **La proroga del tirocinio si concreta con il prolungamento della durata del tirocinio e con il conseguente rinvio del termine finale, qualora:**

- a) il periodo di tempo inizialmente previsto per il tirocinio non sia stato sufficiente al tirocinante per svolgere completamente il periodo formativo** (cfr., combinato disposto dell'art. 14, commi 1 e 2, delle Linee Guida);
- b) a condizione che il percorso formativo prosegua senza soluzione di continuità** (cfr., combinato disposto dell'art. 14, commi 1 e 2, delle Linee Guida).

Ad ogni buon conto, si ricorda che ai sensi dell'art. 12, comma 8, delle Linee Guida, **l'eventuale proroga non può superare la durata massima complessiva prevista in relazione alla tipologia di tirocinante.**

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

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, delle Linee Guida, la richiesta formale di proroga del tirocinio deve:

- a) essere inviata al soggetto dal soggetto ospitante al soggetto promotore almeno quindici giorni prima** la scadenza del tirocinio, al fine di consentire al soggetto promotore di potere accettare la richiesta o rigettarla. 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 Progetto



Formativo Individuale, per cui potrebbe ritenersi ingiustificata la concessione della proroga richiesta solo nell'imminenza della scadenza del periodo di tirocinio;

- b) indicare espressamente la **durata della proroga**;
- c) **specificare i motivi** per cui non sono stati raggiunti gli obiettivi formativi nel periodo di tirocinio inizialmente previsto. Tali motivi devono essere condivisi e approvati dal Soggetto promotore con lettera formale, che dovrà comunque pervenire al Soggetto ospitante anteriormente alla prevista data di scadenza del tirocinio;
- d) essere munita del **consesso chiaro ed inequivoco del tirocinante**;

Ai sensi dell'**art. 14, comma 4, delle Linee Guida**, l'**eventuale accettazione formale** della richiesta di proroga da parte del soggetto promotore deve:

- a) essere effettuata **in forma scritta**;
- b) contenere l'**espressa condivisione motivata** da parte del soggetto promotore dei motivi posti a giustificazione della richiesta di proroga;
- c) **inviata formalmente dal soggetto promotore e ricevuta dal soggetto ospitante** prima della scadenza del tirocinio.

Una volta ricevuta l'**accettazione della richiesta di proroga, il soggetto ospitante deve inviare, senza ritardo, la comunicazione obbligatoria di proroga del tirocinio**, fermo restando che proroga medesima resta collegata all'originario Progetto Formativo Individuale. (cfr., **art. 14, comma 5, delle Linee Guida**).

Ai fini della proroga, **non è necessario redigere una nuova convenzione**, salvo che la stessa sia scaduta, **o un nuovo Progetto Formativo Individuale, 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. È, tuttavia, necessario aggiornare la comunicazione obbligatoria (Unilav) e – qualora scadute – le coperture assicurative ed Inail.

9. Un tirocinio può essere rinnovato?

In primo luogo, si ricorda il **divieto** sancito dall'**art. 12, comma 8, delle Linee Guida**, secondo il **quale il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, salvo il caso di rinnovi**, nel rispetto comunque della durata massima complessiva prevista dal presente articolo in relazione alla tipologia di tirocinante.

Fermo restando il predetto divieto, **è ammissibile il rinnovo del tirocinio soltanto nel caso in cui venga stipulato un nuovo tirocinio tra i medesimi soggetto ospitante e tirocinante, per conseguire 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 professionale del medesimo settore**, anche presso altra sede operativa del soggetto ospitante (cfr., **art. 15, comma 1, delle Linee Guida**).

Ai sensi dell'**art. 15, comma 2, delle Linee Guida**, il tirocinio rinnovato deve:

- a) essere **temporalmente distinto dal primo percorso**;
- b) essere **stipulato a seguito della sottoscrizione di un nuovo Progetto Formativo Individuale** e, se necessario, anche della convenzione,

In ogni caso:

- a) il rinnovo del tirocinio soggiace ai limiti numerici indicati dall'art. 10 delle Linee Guida



- (cfr., **art. 15, comma 3, delle Linee Guida**);
- b)** il tirocinio può essere rinnovato solo una volta (cfr., **art. 15, comma 4, delle Linee Guida**).



SEZIONE E

SOGGETTI PROMOTORI

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

Ai sensi dell'art. 7, comma 3, delle Linee Guida, i **soggetti promotori** che possono assistere i soggetti ospitanti nella stesura della convenzione e del progetto, fornendo loro ogni assistenza e chiarimento utile al riguardo **sono i seguenti**:

- a) **Centri per l'Impiego**;
- b) **Università e 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) **Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)** di cui alla Legge n.99/2022;
- e) **Istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo**;
- f) **Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali** iscritte nell'albo regionale;
- g) **Aziende Sanitarie Locali**;
- h) **Servizi di inserimento per disabili**;
- i) **Associazioni** iscritte nel registro regionale delle organizzazioni **di volontariato**;
- j) **Organizzazioni sindacali ed Associazioni dei datori di lavoro**;
- k) **Enti bilaterali**;
- l) **Associazioni** di rappresentanza delle **persone con disabilità**;
- m) Soggetti non aventi scopo di lucro iscritti nell'elenco regionale dei **soggetti accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro**;
- n) **Soggetti autorizzati all'intermediazione** dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del **D.Lgs. n. 276/2003**;
- o) **Soggetti autorizzati all'intermediazione** dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del **D.Lgs. n. 150/2015**;
- p) **Soggetti accreditati ai servizi per il lavoro** ai sensi della D.G.R. n. 1100/2015;
- q) **Organismi di formazione accreditati** dalla Regione Abruzzo ai sensi della D.G.R. n. 412/2025;
- r) Soggetti iscritti nell'elenco regionale dei **soggetti accreditati per la formazione e l'orientamento**;
- s) **Istituzioni formative private**, non aventi scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione Abruzzo.

2. Quali sono i principali compiti del soggetto promotore?

L'art. 7, comma 4, delle Linee Guida individua puntualmente **i compiti in capo al soggetto promotore**.



Nello specifico, **ciascun soggetto promotore deve:**

- a) **garantire un adeguato standard qualitativo dell'esperienza di tirocinio;**
- b) **favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante** nella fase di avvio nella gestione delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo;
- c) **individuare un tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio**, scelto tra i soggetti dotati di professionalità, capacità ed esperienza adeguate alle funzioni da svolgere, con funzioni di raccordo con il soggetto ospitante per monitorare l'attuazione del progetto formativo;
- d) **promuovere il buon andamento dell'esperienza di tirocinio** attraverso un'azione di monitoraggio con il soggetto ospitante;
- e) **rilasciare**, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, **l'attestazione dei risultati**, specificando le competenze eventualmente acquisite;
- f) **contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini**. A tal fine, il soggetto promotore redige con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, al fine di evidenziarne i risultati in termini di inserimento/re-inserimento lavorativo. Il Rapporto è inviato alla Regione Abruzzo e reso disponibile attraverso la pubblicazione sul sito internet del soggetto promotore, nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali.
- g) **gestire i servizi in modo da assicurare la piena soddisfazione dei bisogni della collettività regionale**, nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza;
- h) **misurare**, attraverso il di monitoraggio¹, **il servizio fornito all'utenza**, ovvero i risultati delle concrete opportunità offerte ai giovani, nel rispetto delle parità di genere, di confrontarsi con il mondo del lavoro.

3. 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 approvata con apposita Determina Dirigenziale del Servizio "Servizio Politiche Strutturali dell'Occupazione - DPH011"** e pubblicata sul sito selfi.regione.abruzzo.it, alla sezione "Lavoro", sottosezione "Tirocini".

4. 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?

Nel caso in cui abbia fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività riconducibili ad un rapporto di lavoro o ad attività non previste nel Progetto Formativo Individuale (PFI), **il soggetto promotore ha l'obbligo di segnalare il caso all'Ispettorato del Lavoro.**

¹ Per tutto ciò che concerne l'attività di monitoraggio prevista all'**art. 26 delle Linee Guida**, si rinvia ad un successivo emanando atto della Regione Abruzzo.





SEZIONE F

SOGGETTI OSPITANTI

1. Cosa si intende per soggetto ospitante?

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, delle Linee Guida, sono **soggetti ospitanti i datori di lavoro pubblici o privati aventi sede o unità operativa presso la quale viene attivato il tirocinio nella Regione Abruzzo**, fatta eccezione per le ipotesi disciplinate dall'art. 7, comma 12, e dall'art. 9 delle presenti Linee Guida².

2. 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 (cfr., art. 8, comma 9, delle Linee Guida):

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

² Art. 7, comma 12 delle Linee Guida:

“Nel caso di tirocini che prevedano attività formative realizzate in più Regioni, overosia che uno stesso tirocinio si svolga per gran parte della sua durata presso una sede del soggetto ospitante, ma che preveda nel Piano Formativo Individuale brevi e/o temporanei momenti formativi svolti in altre sedi o unità produttive del medesimo soggetto ospitante, la normativa di riferimento è quella della Regione sede di attivazione dei tirocini. Tali brevi e/o temporanei momenti formativi non possono in ogni caso essere superiori a 30 giorni, anche non continuativi per l'intera durata del tirocinio, comprese le eventuali proroghe. Nel Piano Formativo Individuale 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 Piano Formativo Individuale. Il soggetto ospitante dovrà comunque garantire la presenza di un tutor e farsi carico di tutti gli obblighi previsti all'art. 22.”.

Art. 9 delle Linee Guida:

“1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 5-ter, del decreto-legge n. 76/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 99/2013, in relazione a specifiche caratteristiche di tirocini, sia in termini di finalità che di modalità organizzative, in caso di soggetto multilocalizzato (quindi, anche una Pubblica Amministrazione) avente più sedi territoriali, il tirocinio può essere regolato dalla normativa della Regione o Provincia Autonoma dove è ubicata la sede legale del soggetto ospitante.

2. Qualora un soggetto ospitante multilocalizzato scelga, ai sensi del primo comma del presente articolo, una disciplina regionale diversa dalla presente disciplina per un tirocinio il cui svolgimento è realizzato presso un'unità operativa presente in Abruzzo, deve comunicare alla Regione Abruzzo - preventivamente all'attivazione del tirocinio - la scelta operata.

3. Nel caso in cui il soggetto ospitante multilocalizzato non operi la scelta di cui al primo comma, il tirocinio realizzato presso unità operative situate nella Regione Abruzzo è regolato dalla presente disciplina.

4. La disciplina che il soggetto ospitante multilocalizzato intende applicare deve essere obbligatoriamente indicata nella Convenzione, al fine di permettere al personale ispettivo di individuare con certezza il riferimento giuridico rispetto al quale svolgere le attività di accertamento”.



- b) *obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione;*
- c) *rispetto della clausola di invarianza finanziaria* prevista dall'art. 1, comma 36, Legge n. 92/2012 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.

3. **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?**

L'art. 8, comma 13, delle Linee Guida sancisce che, in relazione ad uno stesso tirocinio, ***ciascun soggetto ospitante non può fungere da soggetto promotore e da soggetto ospitante***. Tale principio ***deve essere osservato anche dalle Amministrazioni Pubbliche complesse***, essendo irrilevante che esse presentino strutture amministrative e finanziarie distinte all'interno della stessa struttura organizzativa.

Per quanto concerne i **Centri per l'Impiego**, essi possono svolgere il ruolo di soggetti promotori pubblici nei confronti dell'amministrazione regionale, poiché essi, a seguito dell'entrata in vigore della L.R. n. 26/2025, sono divenuti unità territoriali dell'Agenzia Regionale Abruzzo Lavoro (ARAL), la quale ente regionale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia tecnico-operativa, amministrativa, contabile, finanziaria, patrimoniale ed organizzativa (cfr., art. 7, comma 1, L.R. n. 26/2025) .

4. **Nel caso di un'azienda con più sedi operative situate nel territorio della Regione Abruzzo, è possibile stipulare un'unica convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante, che riporti tutte le sedi operative dell'azienda presso le quali potranno essere attivati i tirocini, oppure è necessario predisporre una convenzione distinta per ciascuna sede?**

L'art. 9 delle Linee Guida riconosce espressamente la fattispecie del soggetto multilocalizzato (pubblico o privato) con più sedi territoriali.

Pertanto, ***è sufficiente stipulare una sola convenzione che riporti l'elenco completo delle sedi operative coinvolte***.

Ovviamente, *dovrà essere predisposto un distinto Progetto Formativo Individuale per ciascun tirocinio con espresso riferimento alla sede di effettivo svolgimento*.

5. **Le limitazioni poste all'art. 8, comma 3, lett. i), delle Linee Guida sono condizioni ostative solo in caso di licenziamento in presenza di contratto di lavoro subordinato, ovvero sono applicabili anche in caso di cessazione di tirocinio?**



No. Non essendo in presenza di un contratto di lavoro subordinato, in caso di cessazione di un tirocinio, **non trovano applicazione le limitazioni** di cui all'**art. 8, comma 3, lett. i), delle Linee Guida.**

Pertanto, anche **in caso di interruzione per motivo oggettivo**, è possibile attivare un nuovo tirocinio.

Sarà, comunque, onore del Soggetto Promotore verificare l'**affidabilità del Soggetto Ospitante**, così come previsto all'**art. 8, comma 3, delle Linee Guida.**



SEZIONE G

PRESUPPOSTI E CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE

1. È possibile avviare un tirocinio presso un soggetto ospitante con cui si è avuto, in passato, un rapporto di lavoro?

Ai sensi dell'**art. 10, comma 5, delle Linee Guida**, non è possibile attivare un tirocinio a favore di un tirocinante che abbia già avuto un rapporto di lavoro (compreso il lavoro in somministrazione), una collaborazione, un incarico (prestazione di servizi) con il medesimo soggetto ospitante nei due anni precedenti all'attivazione del tirocinio.

A tal proposito, è irrilevante l'eventualità 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 ex **art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, conv. in Legge n. 96/2017**, presso il medesimo soggetto ospitante, per non più di trenta giorni, anche non consecutivi, nei sei mesi precedenti l'attivazione. (cfr., **art. 10, comma 6, delle Linee Guida**).

2. Come ci si deve comportare nel caso di un contratto a chiamata inferiore alle trenta giornate lavorative? Il contratto a chiamata viene equiparato ad una prestazione occasionale?

No. Ai sensi dell'**art. 13 D.Lgs. n. 81/2015**, il lavoro a chiamata (o intermittente) è un contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Ne consegue che il lavoro a chiamata è equiparabile a una prestazione occasionale ex **art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, conv. in Legge n. 96/2017**. Pertanto, **la fattispecie non rientra nell'ipotesi disciplinata dall'art. 10, comma 6, delle Linee Guida**.

3. Si può ripetere il tirocinio presso il medesimo soggetto ospitante?

No, neanche per profili professionali diversi. È 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. 12, comma 8, delle Linee Guida**.

4. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo?

Si, come previsto dall'**art. 16, comma 3, primo periodo, delle Linee Guida**.

5. 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 Progetto Formativo individuale (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 (cfr., **art. 16, comma 3, lett. a), delle Linee Guida**).*

6. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano effettuato licenziamenti collettivi?

*No. Non è possibile ospitare tirocinanti se il soggetto ospitante prevede nel Progetto Formativo Individuale 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 (cfr., **art. 16, comma 3, lett. b), delle Linee Guida**).*

7. 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 Progetto Formativo Individuale 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 (cfr., **art. 16, comma 3, lett. c), delle Linee Guida**).*

8. 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 Progetto Formativo Individuale 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 (cfr., **art. 16, comma 3, lett. d), delle Linee Guida**).*

9. 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 Progetto Formativo Individuale 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 (cfr., **art. 16, comma 3, lett. e), delle Linee Guida**).*

10. 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 Progetto Formativo Individuale 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 (cfr., **art. 16, comma 3, lett. f), delle Linee Guida**).*



11. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano in corso procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga?

No. Non è possibile ospitare tirocinante se il soggetto ospitante ha in corso procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità (cfr., **art. 16, comma 2 delle Linee Guida**).

12. 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**).

13. È possibile attivare tirocini presso soggetti ospitanti che abbiano in corso contratti di solidarietà espansivi? Cosa è il contratto di solidarietà espansivo?

Si. Ai sensi dell'**art. 16, comma 2, delle Linee Guida**, 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.

14. 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.

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.

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

Ai sensi dell'**art. 8, comma 3, delle Linee Guida**, i soggetti ospitanti pubblici e privati devono esibire i seguenti parametri di affidabilità:

- a) l'applicazione per i propri dipendenti del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- b) il rispetto delle disposizioni in materia di previdenza;
- c) il rispetto delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) il rispetto delle disposizioni di cui alla Legge n. 68/1999;
- e) non aver subito sanzioni in materia di previdenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché in materia di intermediazione irregolare e/o fraudolenta di manodopera;
- f) l'aver rispettato in passato la normativa concernente il corretto utilizzo dei tirocini;
- g) non avere effettuato licenziamenti, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo nei dodici mesi antecedenti l'attivazione del tirocinio;
- h) non avere in corso procedure di CIGS o di CIG in deroga in corso o cessate nei dodici mesi antecedenti per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità



operativa, fatta eccezione per l'ipotesi in cui sussistano appositi accordi con le organizzazioni sindacali territorialmente più rappresentative che prevedano siffatta possibilità. Tale prescrizione non opera nei confronti dei soggetti ospitanti che abbiano in corso contratti di solidarietà di tipo "espansivo";

- i) **non prevedere - fatta eccezione per i casi il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo**, nonché per quelli oggetto di specifici accordi sindacali - un Piano Formativo Individuale che abbia per oggetto attività equivalenti a quelle per cui, nei dodici mesi antecedenti, nella medesima unità produttiva è intervenuto:
- i. un licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
 - ii. un licenziamento collettivo;
 - iii. un licenziamento per superamento del periodo di comporta;
 - iv. un licenziamento per mancato superamento del periodo di prova;
 - v. un licenziamento per fine appalto;
 - vi. una risoluzione di un rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo;
- j) **non prevedere l'attivazione di tirocini in presenza di procedure concorsuali**, fatta salva l'ipotesi in cui sussistano specifici accordi le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, i quali prevedano espressamente siffatta possibilità

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

L'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 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, D.lgs. n. 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 del citato art. 41 D.lgs. n. 81/2008.*

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.**

Invece, nel caso di attivazione di **un tirocinio con un soggetto minorenne**, salvo che non si tratti di un caso previsto dalla legge per lo svolgimento di particolari attività o l'impiego di determinate sostanze, **non sussiste l'obbligo di effettuare la visita medica preventiva** (cfr., **Nota Min. Lav. 2 maggio 2013, n. 1**).

17. Il tirocinante deve frequentare un corso di formazione ai fini del corretto svolgimento del tirocinio?

Si. Ai sensi dell'art. 8, comma 10, delle **Linee Guida**, su iniziativa di ciascun soggetto ospitante, nel corso del periodo iniziale del tirocinio, **il tirocinante** - senza oneri economici a suo carico - **deve frequentare un corso di formazione della durata di 12 ore, composto da:**

- a) **un modulo di 4 ore sulla normativa in materia di tirocinio;**



- b) **un modulo di 8 ore per l’informativa di base in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.** In caso di **rischio alto del ruolo previsto** per il tirocinante l’informativa di base in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro **può essere elevata alla durata di 16 ore totali.**

Tale formazione iniziale non può essere erogata in modalità asincrona ma, esclusivamente **in presenza.**

La formazione svolta dal tirocinante deve essere **attestata sul libretto formativo individuale**, nonché **avere valore di credito formativo** ai sensi dell’art. 6, D.M., nr. 142/1998. Inoltre, essa ha **valore di indicatore nell’ambito del sistema premiante** descritto dall’**art. 40 delle Linee Guida.**

18. I periodi i “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** (cfr., **art. 12, comma 1, lett. a), delle Linee Guida).**

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

Relativamente, ai tirocini extracurricolari finanziati direttamente dal soggetto ospitante (c.d. **tirocini “autofinanziati”**), in base alla legislazione vigente non esiste una norma che stabilisca espressamente il divieto. Di conseguenza, **nulla osta allo svolgimento di un tirocinio extracurricolare non 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. In tal senso, si è espressa anche una **FAQ pubblicata dal Ministero del Lavoro in data 22 novembre 2017**, in virtù della quale **“nulla osta l’espletamento di un tirocinio sebbene in presenza di rapporti di parentela tra i soggetti coinvolti, fermo restando in ogni caso il rispetto di tutta la normativa di settore”³.**

Invece, per quanto concerne, **gli interventi pubblici finanziati in materia di tirocini, si dovrà far riferimento ai relativi bandi.** Tuttavia, si evidenzia che, secondo la **Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Prot. n. 39/0007435 del 3 aprile 2015**, pur non sussistendo una specifica norma che vieti espressamente l’attivazione di tirocini in presenza di vincoli parentali tra tirocinanti e titolari di aziende ospitanti, **l’orientamento del Ministero è quello di escludere in queste ipotesi l’attivazione dei tirocini, al fine di limitare ed evitare abusi.** In via di principio, **secondo il Ministero del Lavoro, in presenza di tirocini finanziati con risorse pubbliche non è possibile instaurare il tirocinio se tra il tirocinante e il titolare dell’impresa ospitante sussiste un vincolo di parentela e/o affinità.** Si ricorda che siffatte indicazioni ministeriali sono vincolanti per i funzionari ispettivi dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

³ Cfr., <https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/article/%C3%88-possibile-svolgere-un-tirocinio-formativo-e-di-orientamento-di-inserimento-reinserimento-al-lavoro-o-curricolare-tra-soggetti-che-abbiano-tra-di-loro-rapporti-di-parentela-1511367802522>.



SEZIONE H

SOGGETTO OSPITANTE MULTILocalIZZATO

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

Ai sensi dell'art. 2, comma 5-ter, D.L. n. 76/2013 (convertito dalla Legge n. 99/2013), in relazione a specifiche caratteristiche di tirocini, sia in termini di finalità che di modalità organizzative, **in caso di soggetto multilocalizzato avente più sedi territoriali, il tirocinio può essere regolato dalla normativa della Regione o Provincia Autonoma dove è ubicata la sede legale del soggetto ospitante** (cfr., art. 9, comma 1, delle Linee Guida).

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, delle Linee Guida, qualora un soggetto ospitante multilocalizzato **scelga**, ai sensi del citato dell'art. 9, comma 1, delle Linee Guida, **una disciplina regionale diversa da quella vigente in Regione Abruzzo** per un tirocinio il cui svolgimento è realizzato presso un'unità operativa presente in Abruzzo, **deve comunicare alla Regione Abruzzo** - preventivamente all'attivazione del tirocinio - **la scelta operata**. Tale comunicazione deve essere effettuata all'indirizzo pec dph011@pec.regione.abruzzo.it, unitamente ad un'analogha comunicazione alle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Invece, l'art. 9, comma 3, delle Linee Guida ha precisato che, **nel caso in cui il soggetto ospitante multilocalizzato non operi la scelta** di cui al citato dell'art. 9, comma 1, delle Linee Guida, **il tirocinio realizzato presso unità operative situate nella Regione Abruzzo è regolato dalla disciplina vigente in Regione Abruzzo**.

Inoltre, **la disciplina che il soggetto ospitante multilocalizzato intende applicare deve essere obbligatoriamente indicata nella Convenzione**, al fine di permettere al personale ispettivo di individuare con certezza il riferimento giuridico rispetto al quale svolgere le attività di accertamento (cfr., art. 9, comma 4, delle Linee Guida). A tal proposito, si precisa che, **qualora si attivi un tirocinio secondo una disciplina diversa da quella della Regione Abruzzo**, nella comunicazione da inviare a quest'ultima devono anche essere 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.

A livello di prassi, la **Circ. Min. Lav., 29 agosto 2013, n. 35** ha precisato che:

- a) **l'accentramento della disciplina applicabile e delle comunicazioni obbligatorie costituisce una facoltà e non un obbligo;**
- b) **le comunicazioni obbligatorie sono normalmente effettuata dal soggetto ospitante**, sebbene nulla osta a che la stessa sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore. In tal caso, **ai fini dell'accentramento, occorrerà avere riguardo sempre alla sede legale del soggetto ospitante**.

Fermi gli obblighi, anche di tipo contabile, relativi agli adempimenti di natura fiscale, anche in caso di accentramento, **i tirocinanti non devono essere iscritti sul Libro Unico del Lavoro** (cfr., **Vademecum sul LUL del Min. Lav., 2008**).



2. **È 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 necessario utilizzare il modello predisposto dalla Regione Abruzzo solamente in caso di tirocini che sono regolati dalle Linee Guida approvate con la D.G.R. n. 488/2025.

Pertanto, nel caso in cui i tirocini attivati nel territorio della Regione Abruzzo siano legittimamente 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.

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

Nell'ipotesi 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, si è in presenza di un **tirocinio in mobilità interregionale**.

Ai sensi dell'**art. 7, comma 11, delle Linee Guida**, per l'attivazione di tirocini in mobilità interregionale, i **soggetti promotori abilitati a promuovere tirocini presso soggetti ospitanti ubicati sul territorio della Regione Abruzzo** sono solo quelli di cui all'**art. 7, comma 3, lett. a); b), c), e d) delle Linee Guida**, cioè:

- a) i **Centri per l'Impiego**;
- b) le **Università** e **gli Istituti di istruzione universitaria statali e non statali** che rilasciano titoli accademici e dell'AFAM;
- c) le **istituzioni scolastiche statali** e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale;
- d) gli **Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)** di cui alla Legge n. 99/2022;

La disciplina di riferimento per i tirocini in mobilità interregionale attivati dai soggetti ospitanti con sede operativa o legale in Abruzzo è quella disciplinata dalle linee guida approvate con D.G.R. n. 488/2025 (cfr., **art. 7, comma 11, delle Linee Guida**).

Nel caso contrario in cui un soggetto promotore, ubicato sul territorio della Regione Abruzzo, intenda promuovere un tirocinio presso un soggetto ospitante situato presso altra Regione o Provincia Autonoma, lo stesso soggetto promotore dovrà adeguarsi alla disciplina della Regione in cui si svolgerà il tirocinio.

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

Ai sensi dell'**art. 7, comma 12, della Linee Guida**, la fattispecie in esame si realizza nelle **ipotesi in cui**:

- a) un tirocinio che prevede la realizzazione di attività formative più Regioni;
- b) uno tirocinio si svolge per gran parte della sua durata presso una sede del soggetto ospitante, ma che prevede, al contempo, nel Progetto Formativo Individuale brevi e/o temporanei momenti formativi svolti in altre sedi o unità produttive del medesimo soggetto ospitante.

Qualora ricorrano siffatte ipotesi, **la normativa di riferimento è quella della Regione sede di attivazione dei tirocini** (cfr., **art. 7, comma 12, della Linee Guida**).



Tali brevi e/o temporanei momenti formativi **non possono in ogni caso essere superiori a 30 giorni**, anche non continuativi per l'intera durata del tirocinio, comprese le eventuali proroghe. Nel Progetto Formativo Individuale deve essere esplicitato che 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 Progetto Formativo Individuale.

Il soggetto ospitante dovrà comunque garantire **la presenza di un tutor** e farsi carico di tutti gli **obblighi** previsti all' **art. 22 della Linee Guida**.

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

No. L'accreditamento degli Enti di Formazione (ODF) e delle Agenzie per il Lavoro (APL) è di competenza di ogni singola Regione e le relative procedure possono differire da Regione a Regione.

Pertanto, **gli Enti di Formazione (ODF) e le Agenzie per il Lavoro (APL) ODF possono promuovere tirocini solo nelle Regioni presso le quali hanno ottenuto l'accreditamento.**

6. Può essere inserita una seconda sede per il tirocinio, sempre nella Regione Abruzzo e nella stessa Provincia, in un secondo momento, dopo aver avviato il tirocinio, quindi, indicarlo come "multilocalizzato", come previsto dalle Linee Guida, dato che l'ente ospitante vuole inserire il tirocinante anche in una seconda sede, sempre seguito dal tutor ovviamente?

Se sì, chiediamo la seguente:

- a) Si fa una comunicazione sia al vostro Dipartimento che all'Ispettorato del Lavoro e si integra il progetto formativo e la convenzione?**
- b) Si comunica anche ovviamente al consulente per l'Unilav e all'assicurazione per integrare le specifiche della seconda sede.**
- c) Si rifà il calendario specifico indicato in quali giorni e orari sta nella prima e seconda sede?**

Ai sensi dell'**art. 7, comma 12, primo periodo, delle Linee Guida**, nel caso di tirocini che prevedano attività formative realizzate in più Regioni, ovverosia che uno stesso tirocinio si svolga per gran parte della sua durata presso una sede del soggetto ospitante, ma che **preveda nel Progetto Formativo Individuale brevi e/o temporanei momenti formativi svolti in altre sedi o unità produttive del medesimo soggetto ospitante, la normativa di riferimento è quella della Regione sede di attivazione dei tirocini.**

Tali brevi e/o temporanei momenti formativi non possono in ogni caso essere superiori a 30 giorni, anche non continuativi per l'intera durata del tirocinio, comprese le eventuali proroghe (cfr., **art. 7, comma 12, secondo periodo, delle Linee Guida**).

Il Piano Formativo Individuale deve esplicitare le motivazioni per le quali i predetti momenti formativi sono strettamente necessari all'arricchimento delle competenze (cfr., **art. 7, comma 12, terzo periodo, delle Linee Guida**).

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 Piano Formativo Individuale (cfr., **art. 7, comma 12, quarto periodo, delle Linee Guida**).

In ogni caso, **il soggetto ospitante deve garantire la presenza di un tutor e farsi carico di tutti gli obblighi** previsti all'**art. 22 delle Linee Guida** (cfr., **art. 7, comma 12, quinto periodo, delle Linee Guida**).

Infine, si precisa che **la predetta fattispecie non rientra nelle ipotesi di soggetto ospitante multilocalizzato ex art. 9 delle Linee Guida**. Infatti, ai sensi dell'**art. 2, comma 5-ter, D.L. n. 76/2013**, convertito con modificazioni dalla **Legge n. 99/2013**, il tirocinio può essere regolato dalle norme della Regione o Provincia Autonoma dove è ubicata la sede legale del soggetto ospitante, previa comunicazione alla Regione o Provincia Autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato. La disciplina che il soggetto ospitante intende applicare deve essere obbligatoriamente indicata nella Convenzione, in modo da consentire al personale ispettivo un riferimento giuridico certo in relazione al quale svolgere le attività di accertamento.



SEZIONE I

LIMITI NUMERICI E PREMIALITÀ

1. Quanti tirocinanti può avere un soggetto ospitante?

Ai sensi dell'art. 11, comma 1, delle Linee Guida, **il numero dei tirocini attivabile contemporaneamente deve essere proporzionato alle dimensioni dell'unità operativa del soggetto ospitante.**

Tanto premesso, l'art. 11, comma 2, delle Linee Guida indica esplicitamente le seguenti **quote di contingentamento per singola unità operativa**, le quali sono vincolanti per ospitare legittimamente i tirocinanti:

- a) **01 tirocinante ospitabile presso le unità operative da 0 a 05 dipendenti assunti a tempo indeterminato e/o a tempo determinato**, purché il contratto di quest'ultimi abbia una data di inizio del contratto anteriore alla data di avvio del tirocinio ed una data di scadenza posteriore a quella indicata con termine del tirocinio;
- b) **02 tirocinanti ospitabili contemporaneamente presso le unità operative da 06 a 20 dipendenti assunti a tempo indeterminato e/o tempo determinato**, purché il contratto di quest'ultimi abbia una data di inizio del contratto anteriore alla data di avvio del tirocinio ed una data di scadenza posteriore a quella indicata con termine del tirocinio;
- c) **un numero massimo di tirocinanti ospitabili contemporaneamente da un soggetto ospitante privato in misura non superiore al 10% dei lavoratori assunti (con arrotondamento all'unità superiore), presso le unità operative con 21 o più dipendenti assunti a tempo indeterminato e/o a tempo determinato**, purché il contratto di quest'ultimi abbia una data di inizio del contratto anteriore alla data di avvio del tirocinio ed una data di scadenza posteriore a quella indicata con termine del tirocinio.
- d) **il numero massimo di tirocinanti ospitabili contemporaneamente da un soggetto ospitante pubblico, con 21 o più dipendenti, in misura non superiore al 2% (con arrotondamento all'unità superiore) nell'arco di un anno solare** (inteso come il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre), fermo restando tutte le altre condizioni sopra previste.

2. 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?

L'art. 11, comma 2, lett. c), delle Linee Guida prevede esplicitamente **l'arrotondamento all'unità superiore del numero cardinale (espresso in decimi) corrispondente alla percentuale del 10%, qualora quest'ultimo non risulti essere un numero intero.**

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.

Ad esempio, un soggetto ospitante avente un'unità operativa con 21 dipendenti assunti, ha una quota 10% pari a 2,1. In tal caso, si deve arrotondare a 3 e sarà possibile ospitare 3 tirocinanti contemporaneamente presso l'unità operativa di riferimento.

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

Si, ma solo nel caso sia in presenza di **un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato che abbia una data di inizio del contratto anteriore alla data di avvio del tirocinio ed una data di scadenza posteriore a quella indicata con termine del tirocinio.**

4. 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?

Ai fini del calcolo dei limiti numerici, il combinato disposto dell'**art. 11, commi 2 e 10, delle Linee Guida** fa esclusivamente riferimento ai **dipendenti assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o a tempo determinato**, purché il contratto di quest'ultimi abbia una data di inizio del contratto anteriore alla data di avvio del tirocinio ed una data di scadenza posteriore a quella indicata con termine del tirocinio.

A tal proposito, la giurisprudenza consolidata (cfr., *ex multis*, **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 una società in nome collettivo, la subordinazione sussiste solo in presenza di controllo gerarchico** ed è, altresì, necessario che *la prestazione lavorativa non costituisca un conferimento previsto dal contratto sociale*.

A livello di prassi, 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 (cfr., **Messaggio INPS n. 3359 del 17 settembre 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 svolge**, in concreto, **mansioni estranee al rapporto organico con la società**.



5. Cosa si intende per unità operativa?

Il **Messaggio INPS 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*”.

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

No. *Gli apprendisti sono esclusi dalla base di calcolo del numero dei lavoratori subordinati in organico presso il soggetto ospitante.* (cfr., **art. 11, comma 11, delle Linee Guida**).

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

Ai sensi dell’**art.11, comma 4, delle Linee Guida**, qualora il soggetto ospitante privato non abbia dipendenti a tempo indeterminato e determinato, **il tirocinio può essere avviato a condizione che il soggetto ospitante sia titolare di una struttura organizzativa caratterizzata dal suo apporto di lavoro diretto**, al fine di svolgere la funzione di *tutor* di cui all’**art. 22 delle Linee Guida**.

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

L’**art. 11, comma 5, delle Linee Guida** prevede un **meccanismo di premialità**, in favore dei soggetti ospitanti privati che hanno unità operative *con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato*.

Nello specifico, siffatti soggetti ospitanti privati possono procedere all’**attivazione di nuovi tirocini, oltre la quota di contingentamento del 10% di cui all’art. 11 comma 2, lett. c), delle Linee Guida**, a seguito della stipulazione di un **contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, entro 120 giorni dal termine del tirocinio**. Nel caso di **lavoro a tempo parziale**, esso deve essere almeno pari al **50% delle ore settimanali** previste dal Contratto Collettivo applicato dal soggetto ospitante.

La **deroga alla quota di contingentamento del 10%** di cui all’**art. 11 comma 2, lett. c), delle Linee Guida** a favore di tali soggetti ospitanti deve rispettare **i seguenti limiti**:

- a) **01 tirocinio** se è stato **assunto almeno 20% dei tirocinanti** attivati nei 24 mesi precedenti;
- b) **02 tirocini** se è stato **assunto almeno il 50% dei tirocinanti** attivati nei 24 mesi precedenti;
- c) **03 tirocini** se è stato **assunto almeno il 75% dei tirocinanti** attivati nei 24 mesi precedenti;
- d) **04 tirocini** se è stato **assunto il 100% dei tirocinanti** attivati nei 24 mesi precedenti;

Infine, l’**art. 11, comma 6, delle Linee Guida** prevede che i **predetti tirocini attivati in deroga non si computano ai fini della quota di contingentamento**.

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

Ai sensi dell’**art. 11, comma 9, delle Linee Guida** non **si applicano i limiti numerici** di cui



all'art. 11, comma 2, delle Linee Guida in presenza di **tirocini attivati a favore dei soggetti svantaggiati** indicati dall'art. 10, comma 1, lett. g), delle Linee Guida⁴.

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.

10. 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 n. 68/1999, sono ricompresi anche le seguenti **persone in condizione di svantaggio** previste all'art. 10, comma 1, lett. g), delle Linee Guida:

- a) **soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione** di cui all'art. 4, comma 1, Legge n. 381/1991;
- b) persone inserite nei programmi di assistenza e integrazione sociale a favore delle **vittime di tratta e grave sfruttamento** previsti dall'art. 13, Legge n. 228/2003 e dall'art. 18 D.Lgs. n. 286/1998;
- c) **vittime di violenza** inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, D.L. n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 119/2013;
- d) **richiedenti protezione internazionale e titolari di status di “rifugiato” o di “protezione sussidiaria”** di cui all'art. 2, comma 1, lett. e) e g), D.Lgs. n. 25/2008;
- e) **titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari** , di cui all'art. 5, comma 6, D.Lgs. n. 286/1998 ed all'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 25/2008;
- f) **profughi** di cui alla Legge n. 763/1981.

11. I tirocini per persone con disabilità sono sempre utili ad ottemperare la Legge n.68/1999?

No. I soli tirocini che possono essere computati nella quota d'obbligo di assunzioni per disabili, sono quelli attivati nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della L. n. 68/1999.⁵

⁴Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. g), delle Linee Guida, sono **persone in condizione di svantaggio** :

- a) **soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione** di cui all'art. 4, comma 1, Legge n. 381/1991;
- b) persone inserite nei programmi di assistenza e integrazione sociale a favore delle **vittime di tratta e grave sfruttamento** previsti dall'art. 13, Legge n. 228/2003 e dall'art. 18 D.Lgs. n. 286/1998;
- c) **vittime di violenza** inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, D.L. n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 119/2013;
- d) **richiedenti protezione internazionale e titolari di status di “rifugiato” o di “protezione sussidiaria”** di cui all'art. 2, comma 1, lett. e) e g), D.Lgs. n. 25/2008;
- e) titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, di cui all'art. 5, comma 6, D.Lgs. n. 286/1998 ed all'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 25/2008;
- f) **profughi** di cui alla Legge n. 763/1981.

⁵ Cfr., Art. 11. Legge n. 68/199 (Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa)



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

No. L'art. 11, comma 7, delle Linee Guida dichiara espressamente che, ai fini della determinazione dei limiti di contingentamento, *non sussiste alcuna cumulabilità tra i tirocini curriculari e quelli extracurriculari*. Di conseguenza **i tirocini curriculari non sono conteggiati ai fini dei limiti numerici** di cui all'art. 11, comma 2, delle Linee Guida.

13. Un tirocinante può svolgere più tirocini extracurriculari contemporaneamente?

Si. Ai sensi dell'art. 11, comma 8, delle Linee Guida, *il tirocinante può svolgere più tirocini extracurriculari contemporaneamente, nel rispetto dei principi del D.Lgs. n. 66/2003.*

-
1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.
 2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
 3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.
 4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.
 5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.
 6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.
 7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:
 - a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
 - b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
 - c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.



SEZIONE L

MODALITÀ DI ATTIVAZIONE, CONVENZIONE E PROGETTO FORMATIVO

1. Come si attiva il tirocinio extracurricolare?

Per attivare un tirocinio extracurricolare sono necessari:

- a) **la stipulazione della Convenzione** tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti pubblici e privati (cfr., **art. 17, comma 2, delle Linee Guida**);
- b) **la sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato** presso i Servizi per l'Impiego della Regione Abruzzo (cfr., **art. 17, comma 4, delle Linee Guida**)
- c) **la predisposizione del Progetto Formativo individuale (PFI)** sottoscritto da (cfr., **art. 19, commi 1 e 2, delle Linee Guida**):
 - i. il soggetto promotore;
 - ii. il soggetto ospitante (pubblico o privato);
 - iii. il tirocinante.

2. Chi predispose il Progetto Formativo Individuale?

Ai sensi dell'**art. 22, comma 2, delle Linee Guida**, **il Progetto Formativo Individuale (PFI) è predisposto dal tutor didattico del soggetto promotore con la collaborazione del soggetto ospitante.**

3. Si deve effettuare la Comunicazione Obbligatoria?

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

Nello specifico, **il soggetto ospitante**, ai sensi dell'**art. 9-bis, comma 2, Legge n. 608/1996**, **ha l'obbligo di dare comunicazione dell'instaurazione di un rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, entro il giorno antecedente l'avvio del tirocinio, mediante documentazione avente data certa di trasmissione da effettuare con la procedura telematica Unificato LAV in via anticipata, specificando la durata prevista.**

In ogni caso, la Convenzione ed il Progetto Formativo Individuale devono essere trasmessi insieme alle comunicazioni obbligatorie.

In caso di **ritardo o omissione** della comunicazione ex dell'**art. 9-bis, comma 2, Legge n. 608/1996**, il soggetto ospitante è sottoposto all'irrogazione della **sanzione amministrativa pecuniaria** stabilita dall'**art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, nell'importo da € 100 ad € 500, per ogni tirocinante.**



Nel caso in cui, **al termine del tirocinio, intervenga l'assunzione senza soluzione di continuità**, oppure qualora **il tirocinio venga trasformato in un contratto di lavoro subordinato subito dopo il suo ultimo giorno**, il soggetto ospitante / datore di lavoro deve utilizzare il modello Unificato LAV Trasformazione.

Invece, se è intercorsa **un'interruzione**, il rapporto successivamente instaurato deve essere comunicato con il modello Unificato LAV Assunzione.

Per quanto concerne **i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più Regioni**, essi possono **accentrare le comunicazioni obbligatorie e fare riferimento alla normativa della Regione dove è ubicata la sede legale** (art. 2, comma 5-ter, D.L. n. 76/2013, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n. 99/2013). A tal proposito, la **Circ. Min. Lav. 29 agosto 2013 n. 35** ha chiarito ha precisato quanto segue:

- a) **L'accentramento della disciplina e delle comunicazioni è una facoltà e non un obbligo;**
- b) **L'obbligo di comunicazione non comprende i tirocini curricolari**, cioè "i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro";
- c) **la comunicazione è normalmente effettuata dal soggetto ospitante**, sebbene nulla vieta che essa venga effettuata in sua vece dal soggetto promotore. Qualora ricorra tale ultima ipotesi, ai fini dell'accentramento, è necessario avere riguardo sempre alla sede legale del soggetto ospitante.

Fermo restando l'obbligo di rispettare gli obblighi (anche di tipo contabile) relativi agli adempimenti di natura fiscale, **i tirocinanti non devono essere iscritti sul Libro unico del lavoro** (cfr., **Vademecum Min. Lav. sul LUL, 2008**).

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

Come già chiarito nella **faq L-3**, **il Soggetto Ospitante deve effettuare la comunicazione di Assunzione**, salvo che sia diversamente stabilito nella Convenzione.

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

Si. L'art. 18, comma 5, delle **Linee Guida** ricorda che la **Convenzione soggiace alla vigente normativa fiscale, ivi compresa quella sull'imposta di bollo di € 16,00** (ogni 4 facciate scritte e, comunque, ogni 100 righe), ai sensi del **DPR. n. 642/1972**.

Invece, **la marca da bollo non deve essere apposta sul Piano formativo Individuale (PFI) e sugli allegati alla convenzione.**

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

Si. Ai sensi dell'art. 27-bis, **D.P.R. n. 642/1972**, l'esenzione dall'imposta di bollo spetta a:

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

7. **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 nelle disposizioni in essi contenuti.**
È soltanto possibile 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.

8. 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.

9. 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.



SEZIONE M

GARANZIE ASSICURATIVE

1. Il tirocinante deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro?

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, delle Linee Guida, *il soggetto promotore deve garantire il rispetto de:*

- a) *l'obbligo assicurativo a favore del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL;*
- b) *la responsabilità civile verso i terzi, con idonea compagnia assicuratrice.*

Tuttavia, *la Convenzione può prevedere che l'obbligo assicurativo sia assolto dal soggetto ospitante*, invece del soggetto promotore (cfr., art. 20, comma 2, delle Linee Guida).

L'art. 20, comma 3, delle Linee Guida ha, altresì, chiarito che *la copertura assicurativa deve comprendere anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori della sede legale e/o operativa del soggetto ospitante, anche all'estero, rientranti nel Progetto Formativo Individuale (PFI)*. In tal caso, il soggetto ospitante, oltre ad assicurare la tracciabilità dell'esperienza di tirocinio svolta al di fuori della propria sede; deve 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.

Per quanto, riguarda *l'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL*, la **Circ. INAIL, 17 settembre 2013, n. 41** ha chiarito che il tirocinante *rientra*, ai fini del regime assicurativo, *nella fattispecie degli allievi dei corsi di qualificazione, riqualificazione e addestramento professionale*. Nello specifico, *i tirocini sono classificati come i corsi di istruzione e formazione professionale, con applicazione del tasso di tariffa proprio della voce "0611" delle varie gestioni*, salvo che si tratti di corsi che prevedano la partecipazione del tirocinante a lavorazioni esercitate dall'azienda: in tali casi farà riferimento alle voci di tariffa che competono per le specifiche lavorazioni. *La retribuzione imponibile da prendere come base di calcolo ai fini della quantificazione del premio è la retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita rapportata alle giornate di presenza*. Di conseguenza, applicando la voce "0611", **i tassi per tirocinanti sono pari a:**

- a) *il 6 per mille* per le attività svolte da *imprese inquadrato nel commercio;*
- b) *il 9 per mille* per le *imprese inquadrato nel settore industria;*
- c) *il 5 per mille* per le *imprese inquadrato nell'artigianato;*
- d) *l'11 per mille* per altre *attività*.

2. Il tirocinante deve essere assicurato per la responsabilità civile verso terzi?

Come già accennato, nel *faq M-1*, ai sensi dell'art. 20, comma 1, delle Linee Guida, *il soggetto promotore deve garantire il rispetto della responsabilità civile verso i 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.

3. Chi deve garantire le coperture assicurative?

Ai sensi dell'art. 32, comma 3, lett. a), delle Linee Guida, **il soggetto ospitante deve garantire le coperture assicurative dei tirocinanti** contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché per la responsabilità civile, presso compagnie assicurative operanti nel settore.

4. 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, come già detto nella *faq M-3*, l'art. 32, comma 3, lett. a), delle Linee Guida dispone che **il soggetto ospitante deve garantire le coperture assicurative dei tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché per la responsabilità civile**, presso compagnie assicurative operanti nel settore.

In coerenza con quest'ultimo assunto, l'art. 20, comma 3, delle Linee Guida prevede espressamente che la copertura assicurativa deve comprendere anche **eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori della sede legale/operativa del soggetto ospitante, anche all'estero, purché esse siano previste nel Progetto Formativo Individuale (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.



SEZIONE N

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

1. **Il tirocinante può osservare un orario di lavoro superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva?**

Ai sensi dell'**art. 35, comma 2, primo periodo, delle Linee Guida**, *l'impegno orario previsto dal tirocinio non deve superare l'orario settimanale previsto dal contratto o accordo collettivo applicato dal soggetto ospitante.*

Il tirocinio deve svolgersi di norma in fascia oraria diurna. (cfr., **art. 35, comma 2, secondo periodo, delle Linee Guida**). *Lo svolgimento del tirocinio in altre fasce è possibile solo a condizione che la specifica attività del soggetto ospitante giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale e/o notturna, nel rispetto degli artt. Legge n. 977/1967 (cfr., **art. 21, comma 6, delle Linee Guida**) e fatte salve le tutele previste dalla normativa vigente e l'obbligo di effettuare la formazione prevista dal Progetto Formativo Individuale (cfr., **art. 35, comma 2, terzo periodo, delle Linee Guida**).*

A fronte di queste affermazioni di carattere generale, l'**art. 12, comma 7, delle Linee Guida precisa**, altresì, che, *nel Progetto Formativo Individuale deve essere indicato il numero di ore giornaliere e settimanali che il tirocinante deve effettuare, le quali non possono comunque essere superiori alle ore lavorative previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento o dalla contrattazione aziendale applicati dal soggetto ospitante in riferimento ai limiti massimi di durata indicati nel citato art. 12, delle Linee Guida.*

A livello di adempimenti formali tale obbligo si esplica ottemperando alla prescrizione contenuta nell'**art. 19, comma 8, lett. e), delle Linee Guida**, *il quale annovera tra gli elementi descrittivi del tirocinio da indicare nel Progetto Formativo Individuale la durata, le modalità ed il periodo di svolgimento del tirocinio, indicando, altresì, le ore giornaliere e settimanali.* Nello specifico, *il Progetto Formativo Individuale deve indicare il numero di ore giornaliere e settimanali che il tirocinante deve osservare*, che, in ogni caso, non possono essere superiori a quanto previsto dal Contratto Collettivo applicato dal soggetto ospitante, in riferimento alle attività oggetto del percorso formativo.

2. **Il tirocinante ha diritto a disporre delle attrezzature e delle strumentazioni del soggetto ospitante?**

Si. Ai sensi dell'**art. 8, comma 11, lett. f), delle Linee Guida**, *il soggetto ospitante ha l'obbligo di mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, etc. idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate.*



3. 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, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, **i tirocinanti sono equiparati ai lavoratori** ai fini della tutela della sicurezza. Pertanto, *un soggetto ospitante, seppur non abbia dipendenti, ma abbia, invece, nella sua struttura anche solo un tirocinante è tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008*, al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi, **ivi compresa la redazione del DVR**.

4. Il tirocinio può svolgersi in orario notturno?

Come già evidenziato nella *faq N-1*, **il tirocinio deve svolgersi di norma in fascia oraria diurna**. (cfr., art. 35, comma 2, secondo periodo, delle Linee Guida). *Lo svolgimento del tirocinio in altre fasce è possibile solo a condizione che la specifica attività del soggetto ospitante giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale e/o notturna, nel rispetto degli artt. Legge n. 977/1967 (cfr., art. 21, comma 6, delle Linee Guida) e fatte salve le tutele previste dalla normativa vigente e l'obbligo di effettuare la formazione prevista dal Progetto Formativo Individuale (cfr., art. 35, comma 2, terzo periodo, delle Linee Guida)*.

Si precisa che, **qualora l'attività lavorativa di un'azienda venga svolta su turni con rotazione dei lavoratori, il tirocinio deve essere 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.

Si ricorda che *il giorno lavorativo si suddivide in orario diurno, serale, e notturno negli orari stabiliti nel CCNL applicato dal soggetto ospitante*. Nel caso in cui 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 del 14 febbraio 2019** ha fornito il seguente parere. Come detto, tale parere ha ad oggetto la corretta *modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate che*, ai sensi dell'art. 13, D.Lgs. n. 66/2003, *è pari ad otto ore nelle ventiquattro*. Come noto, tale norma prevede che *“l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite”*. Tuttavia, l'art. 13, D.Lgs. n. 66/2003 non dice nulla relativamente al *parametro temporale in relazione al quale effettuare la media oraria del lavoro notturno*. Fortunatamente tale parametro è stato individuato dalla **Circ. Min. Lav. n. 8/2005**, precisando *“tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8/24) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa - salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite - considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione (vedi ad esempio gli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di orario normale di lavoro e orario*



medio). Tanto premesso, La **Nota INL prot. n. 1438 del 14 febbraio 2019** ha chiarito, in coerenza con l'orientamento espresso dalla **Circ. Min. Lav. n. 8/2005**, che la “**settimana lavorativa**”, in assenza di una definizione normativa o contrattuale, **può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni** (nel caso prestazione lavorativa su 5 giorni pertanto il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e, cioè, **nell'arco temporale settimanale al “netto” del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'art. 7, D.Lgs. n. 66/2003**. Tale soluzione, che prescinde da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente interessato, *consente una applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno*, tenendo in debito conto del fatto che *i lavoratori sono abitualmente impiegati su 5 giorni*.

5. Se il tirocinio non si svolge come previsto nel Progetto Formativo Individuale (PFI) o in caso di ritardata corresponsione dell'indennità, il tirocinante a chi deve rivolgersi?

In prima istanza, **il tirocinante può in prima istanza al tutor del soggetto promotore**, al fine di ricevere un'adeguata assistenza, fermo restando che, ai sensi dell'**art. 21, comma 2, lett. k), delle Linee Guida**, **il soggetto promotore ha l'obbligo di segnalare ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante:**

- a)** venga adibito ad attività non previste dal Progetto Formativo Individuale (PFI);
- b)** svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro;
- c)** non gli sia corrisposta la prevista indennità di partecipazione;
- d)** sia il destinatario di condotte o di omissioni che costituiscono violazione della disciplina contenuta nelle Linee Guida approvate con la D.G.R. n. 488/2025.



SEZIONE O

INTERRUZIONE DEL TIROCINIO

1. **Quando può essere interrotto un tirocinio?**

Ai sensi dell'art. 12, comma 9, delle Linee Guida, **il tirocinante può interrompere il tirocinio in qualsiasi momento**, dandone motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto promotore e al tutor del soggetto ospitante.

Inoltre, in virtù dell'art. 12, comma 10, delle Linee Guida, **il tirocinio può anche essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore**, dandone motivata comunicazione scritta all'altra parte ed al tirocinante, in presenza di:

- a) **gravi inadempienze** da parte del tirocinante;
- b) **acclarata impossibilità** a conseguire gli obiettivi formativi del progetto.

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

Si ricorda che il tirocinio non è un rapporto di lavoro. Pertanto, **il tirocinante non ha diritto a ferie o permessi e le assenze devono essere comunicate, ma non giustificate.**

L'assenza prolungata del tirocinante, senza alcuna comunicazione al soggetto ospitante, **può essere causa di interruzione di tirocinio.**



SEZIONE P

TUTORAGGIO

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

Il soggetto promotore individua un “tutor didattico” (cfr., art. 33, comma 1, e art. 36, comma 1, lett. e), delle Linee Guida). Tale tutor didattico:

- a) *è responsabile della coerenza e dell’adeguatezza del progetto di tirocinio formativo (cfr., art. 22, comma 1, delle Linee Guida);*
- b) *è garante della corretta realizzazione del progetto di tirocinio formativo (cfr., art. 22, comma 1, delle Linee Guida);*
- c) *elabora il Progetto Formativo Individuale (PFI), in collaborazione con il soggetto ospitante (cfr., art. 22, comma 2, lett. a), delle Linee Guida);*
- d) *coordina l’organizzazione ed il programma del percorso di tirocinio (cfr., art. 22, comma 2, lett. b), delle Linee Guida);*
- e) *monitora l’andamento del tirocinio a garanzia del rispetto di quanto previsto nel Progetto Formativo Individuale (PFI) ed al fine di assicurare la soddisfazione da parte del soggetto ospitante e del tirocinante (cfr., art. 22, comma 2, lett. c), delle Linee Guida);*
- f) *assicura i necessari supporto e assistenza al tirocinante nel corso dell’intera esperienza di tirocinio (cfr., art. 22, comma 2, lett. d), delle Linee Guida);*
- g) *provvede alla composizione del Dossier individuale, sulla base degli elementi forniti dal tirocinante e dal soggetto ospitante (cfr., art. 22, comma 2, lett. e), delle Linee Guida);*
- h) *provvede alla predisposizione dell’Attestazione finale di cui all’art. 23, delle Linee Guida (cfr., art. 22, comma 2, lett. e), delle Linee Guida);*
- i) *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 (cfr., art. 22, comma 2, lett. f), delle Linee Guida).*
- j) *è responsabile didattico ed organizzativo delle attività e del successivo monitoraggio (cfr. art. 33, comma 1, lett. a) ed art. 36, comma 3 delle Linee Guida);*
- k) *deve collaborare con il “tutor didattico aziendale” (cioè, il tutor del soggetto ospitante ex art. 33, comma 2, delle Linee Guida), al fine di assicurare (cfr., art. 33, comma 3, delle Linee Guida):*
 - i. *il migliore svolgimento delle attività ed il loro monitoraggio;*
 - ii. *l’attestazione dell’attività svolta e delle competenze acquisite.*

2. Com’è scelto e quali competenze deve avere il tutor del soggetto ospitante?

Ai sensi dell’art. 22, comma 4, delle Linee Guida, il soggetto ospitante nomina un tutor



aziendale, il quale è responsabile dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutto il periodo previsto Progetto Formativo Individuale (PFI).

3. Quali sono le funzioni di un tutor aziendale?

Ai sensi dell'art. 22, commi 8 e 9, delle Linee Guida, **il tutor aziendale deve svolgere le seguenti funzioni:**

- a) **favorire l'inserimento del tirocinante;**
- b) **promuovere e supportare lo svolgimento delle attività**, ivi inclusi i percorsi formativi del tirocinante secondo le previsioni del Progetto Formativo Individuale (PFI), anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante;
- c) **aggiornare la documentazione relativa al tirocinio** per l'intera sua durata;
- d) **accertarsi che il registro delle presenze sia correttamente compilato e sottoscritto** giornalmente dallo stesso e dal tirocinante;
- e) **collaborare alla composizione del Dossier Individuale;**
- f) **collaborare alla predisposizione dell'Attestazione finale** di cui all'art. 23 delle Linee Guida;
- g) **collaborare con il tutor didattico per:**
 - i. *definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;*
 - ii. *garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante, attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero processo;*
 - iii. *garantire le varie procedure di tracciamento, documentazione e attestazione dell'attività svolta dal tirocinante.*

4. Un tutor del soggetto ospitante di quanti tirocinanti può essere responsabile?

Ogni tutor aziendale può accompagnare fino ad un massimo di tre tirocinanti contemporaneamente (cfr., art. 22, comma 6, delle Linee Guida).

5. 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. (cfr., art. 22, comma 3, delle Linee Guida).

6. Chi può essere individuato come tutor del soggetto promotore (tutor didattico)?

Di norma, **il soggetto promotore individua un "tutor didattico"** (cfr., art. 33, comma 1, e art. 36, comma 1, lett. e), delle Linee Guida), **scegliendolo all'interno del proprio organico.** Tuttavia, nulla esclude che, **ad integrazione della propria struttura e su specifico e formale incarico, il soggetto promotore possa individuare un tutor esterno**, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.



7. Quali competenze deve possedere il tutor del soggetto ospitante?

Ai sensi dell'art. 22, comma 5, delle Linee Guida, il tutor aziendale deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate a garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio, che devono essere specificate nel proprio curriculum.

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

Il tutor del Soggetto promotore, cioè il tutor didattico, deve:

- a) **possedere le competenze** idonee per garantire il regolare svolgimento dell'esperienza di tirocinio formativo (cfr., art. 22, comma 2, lett. a) e b) e comma 5, delle Linee Guida);
- b) **avere conoscenze di base e generali dell'organizzazione del lavoro e della formazione** all'interno dell'impresa (cfr., art. 22, comma 9, lett. a), delle Linee Guida; (cfr., art. 33, comma 2, lett. c), delle Linee Guida));
- c) **avere conoscenze delle caratteristiche e dell'articolazione di una progettazione formativa** (cfr., art. 7, comma 4, lett. c), delle Linee Guida);
- d) **essere in grado di curare**, in particolare, **le attività di coprogettazione** (unitamente al tutor aziendale) (cfr., art. 33, comma 3), delle Linee Guida)
- e) **essere in grado di:**
 1. **valutare il Progetto Formativo Individuale (PFI)**, agevolando la stesura dello stesso, assicurando che siano correttamente esplicitate le attività e gli obiettivi formativi dell'esperienza (cfr., art. 22, comma 2, lett. a), delle Linee Guida);
 2. **descrivere le competenze del profilo professionale e delle aree di attività (ADA)** che il tirocinante deve svolgere (cfr., art. 22, comma 9, lett. a), delle Linee Guida);
 3. **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 (cfr., art. 22, comma 8, lett. b), delle Linee Guida);
 4. **definire un'attività periodica di verifica e controllo in itinere dell'esperienza formativa** (cfr., art. 22, comma 9, lett. b), delle Linee Guida);
 5. **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 (cfr., art. 22, comma 9, lett. c), delle Linee Guida);
 6. **redigere**, al termine del tirocinio ed unitamente al tutor del soggetto ospitante, **il "Dossier individuale"** (cfr., art. 22, comma 8, lett. d), delle Linee Guida);
 7. **espletare o verificare tutti gli adempimenti amministrativi, burocratici ed assicurativi** connessi all'attività di tirocinio (cfr., art. 22, comma 8, lett. c), delle Linee Guida);
 8. **curare le relazioni e fornisce supporto a tutti i soggetti coinvolti** a vario titolo nelle attività formative (cfr., art. 22, comma 8, lett. c), delle Linee Guida);
 9. **occuparsi di eventuali criticità ed emergenze** che possono manifestarsi durante l'erogazione dell'attività formativa (cfr., art. 22, comma 2, lett. d), delle Linee Guida);



-
- f) **avere conoscenze dei principi e dei preminenti aspetti applicativi de:**
1. *la disciplina regionale in materia di tirocini;*
 2. *la legislazione in materia di lavoro, con particolare riferimento alle politiche attive del lavoro;*
 3. *la legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (cfr., art. 1, comma 725, Legge n. 234/2021; Nota INL, 21 marzo 2022, n. 530);*
- g) **possedere conoscenze informatiche**, tese anche alla raccolta, alla verifica ed all'archiviazione di dati e documenti. Il possesso di tali competenze dovrà risultare, anche in questo caso, dal curriculum da allegare al progetto formativo.

9. Possono essere individuati due tutor aziendali in caso di tirocinante che operi presso un'azienda con turnazione?

Si. La normativa non contiene espresse disposizioni ostantive in tal senso.



SEZIONE Q

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

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

Al termine del tirocinio, sulla base del Progetto Formativo Individuale (PFI) e del Dossier Individuale, **è rilasciata al tirocinante un'Attestazione finale dell'attività svolta e delle competenze eventualmente acquisite** (cfr., **art. 23, comma 1, delle Linee Guida**).

Tale attestazione Finale deve essere firmata (e, quindi, rilasciata) dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante e deve essere redatta in conformità al modello Allegato n. 04 alle Linee Guida (cfr., **art. 23, comma 2, delle Linee Guida**).

Ai sensi dell'**art. 23, comma 3, delle Linee Guida**, l'**Attestazione finale deve:**

- a) *indicare e documentare le attività effettivamente svolte con riferimento alle aree di attività contenute nell'ambito della classificazione dei Settori Economico Professionali, di cui al **Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015**;*
- b) *agevolare la successiva leggibilità e spendibilità degli apprendimenti maturati.*

L'Attestazione Finale costituisce standard minimo di servizio a livello nazionale (cfr., **art. 23, comma 6, delle Linee Guida**) e l'esperienza di tirocinio effettuata deve essere registrata da parte del Centro per l'Impiego competente nella Scheda Anagrafica Professionale (SAP) del tirocinante (cfr., **art. 23, comma 7, primo periodo, delle Linee Guida**). È onere del tirocinante la verifica dell'avvenuto aggiornamento della propria Scheda Anagrafica Professionale (SAP) (cfr., **art. 23, comma 7, secondo periodo, delle Linee Guida**).

L'**art. 23, comma 9, delle Linee Guida** ha specificato che gli esiti formativi del tirocinio devono avere come riconoscimento il **contenuto dell'Attestazione Finale, che deve:**

- a) *descrivere in modo trasparente ed attendibile dei contenuti di competenze acquisiti;*
- b) *indicare il livello di competenza raggiunto nello svolgimento delle attività di tirocinio, specificando, al contempo, gli strumenti di verifica utilizzati.*

In ultimo si ricorda che l'**art. 23, comma 10, delle Linee Guida**¹⁰ ha evidenziato che:

- a) *l'Attestazione Finale rappresenta la base per la Certificazione delle competenze, la quale, a sua volta, è la premessa per il riconoscimento dei crediti formativi, intesi come il valore attribuibile alle competenze acquisite dall'individuo, trasferibile nei contesti formativi (scuola, formazione professionale ed università) e valido ai fini dell'inserimento nei successivi percorsi di istruzione e formazione professionale;*
- b) *tale riconoscimento può determinare la personalizzazione o la riduzione della durata del percorso formativo;*
- c) *la struttura formativa che accoglie, anche in collaborazione con la struttura lavorativa o formativa di provenienza, deve provvedere alla trasferibilità di tale riconoscimento.*



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

Ai sensi dell'**art. 23, comma 3, delle Linee Guida**, ai fini del *rilascio dell'Attestazione finale*, è necessario che **il tirocinante abbia avere partecipato almeno al 70% della durata prevista** nel Progetto Formativo Individuale (PFI).

3. Cos'è il dossier individuale?

Sostanzialmente si tratta di **un fascicolo che detiene il soggetto ospitante** nel quale sono raccolte le **“evidenze”**, cioè **l'insieme della documentazione utile nell'ambito dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ex D.Lgs. n. 13/2013**, organizzati nel rispetto della regolamentazione degli enti pubblici titolari e con specifico riguardo alle qualificazioni ed alle competenze di rispettiva titolarità ricomprese nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (cfr., **art. 23, comma 5, delle Linee Guida**).

In altri termini, *il dossier individuale deve raccogliere tutte 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.



SEZIONE R

INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE

1. A quanto ammonta l'indennità di partecipazione?

Il soggetto ospitante deve corrispondere al tirocinante **un'indennità minima per la partecipazione al tirocinio, che, nella Regione Abruzzo, è fissata in un importo lordo mensile pari a € 800,00** (cfr., **art. 24, comma 1, delle Linee Guida**).

Il soggetto ospitante deve 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. Per un'analisi dettagliata degli aspetti fiscali dell'indennità di partecipazione, si rinvia alla **faq r-4**.

In aggiunta all'indennità *il soggetto ospitante può* – in maniera volontaria - *concedere altre facilitazioni, quali mensa, trasporto, buoni pasto, alloggio ed altro*.

Ai sensi dell'**art. 24, comma 2, delle Linee Guida**, **l'indennità di partecipazione è erogata, su base mensile**, per intero a fronte di una acclarata **percentuale di partecipazione minima ai singoli tirocini pari al 70%** calcolata sulla base delle presenze mensili stabilite dal progetto formativo.

In presenza di **periodi concernenti frazioni di mese, l'indennità di partecipazione al tirocinio deve essere erogata per intero a fronte di una acclarata partecipazione minima al tirocinio pari al 70%** calcolata sulla base delle presenze mensili stabilite dal progetto formativo. **Se tale partecipazione risulta essere inferiore al 70%**, deve essere corrisposta al tirocinante **un'indennità calcolata sulla base dei giorni di effettiva presenza** (cfr., **art. 24, comma 3, delle Linee Guida**).

L'**art. 24, comma 5, delle Linee Guida** ha chiarito che **l'indennità di tirocinio è:**

- a) *corrisposta per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito;*
- b) *pari alla differenza tra l'importo dell'indennità nella misura prevista al primo comma e l'importo del sostegno al reddito, qualora inferiore.*

Inoltre, l'**art. 24, comma 10, delle Linee Guida** indica **una previsione specifica per i soggetti che usufruiscono di altre forme di aiuto e/o sostentamento** diverse dall'integrazione salariale e dal sostegno al reddito. Esclusivamente su richiesta del tirocinante, si può concordare di **ridurre l'indennità di partecipazione mensile** di cui al **art. 24, comma 1, delle Linee Guida**, che comunque **non può essere inferiore a € 600,00 lorde**. A tal fine, è necessario *allegare al Progetto Formativo Individuale, un'apposita autodichiarazione resa*, ai sensi dell'art. 45 D.P.R. n. 445/2000, da parte del tirocinante relativamente alla tipologia ed all'entità del sussidio percepito.

In ultimo, l'**art. 24, comma 13, delle Linee Guida** ricorda che, ai sensi dell'**art. 1, comma 722, Legge n. 234/2021**, **la mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione** prevista



dall'art. 1, comma 721, lett. b), n. 234/2021 comporta, a carico del trasgressore, l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di € 1.000 a un massimo di € 6.000, conformemente alle previsioni di cui alla Legge n. 689/1981.

2. Qual è l'importo massimo dell'indennità di partecipazione riconoscibile per un tirocinio? Le Linee Guida approvate con la D.G.R. n. 488/2025, al pari dell'Accordo Stato Regioni l'Accordo del 25 luglio 2017, n. 86/CSR, 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.

3. È 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.

Invece, nella ratio sottesa 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.

A tal proposito, la **Circ. INL 18 aprile 2018, n. 8**, 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”.



4. Qual è la base fiscale del tirocinio extracurricolare?

Per quanto concerne **la base fiscale dell'indennità corrisposta al tirocinante extracurricolare**, l'art. 24, comma 11, delle Linee Guida, ricorda che, in base all'art. 50, comma 1, lett. c), D.P.R. n. 917/1986, **essa è considerata quale reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente**. A tal proposito, la Ris. A.E. n. 95/E/2002 ha chiarito che sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente *“le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, compresi i tirocini e gli stage, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante”*.

Ad ogni buon conto, stante la non configurabilità della **partecipazione al tirocinio** quale attività lavorativa, siffatta partecipazione, unitamente alla **percezione dell'indennità, non comportano la perdita dello stato di disoccupazione** eventualmente posseduto dal tirocinante.

Ne **consegue l'obbligo di assoggettare le somme corrisposte al tirocinante allo stesso trattamento fiscale previsto per i redditi da lavoro dipendente**. In particolare, si dovrà assoggettare le somme a trattenute a titolo di IRPEF, applicando le aliquote per scaglioni di reddito previste dall'art. 11 D.P.R. n. 917/1986, applicando le relative detrazioni.

Ai fini della **determinazione dell'imposta netta** da trattenere e versare, devono essere riconosciute **le detrazioni di imposta per produzione del reddito** (cfr., art. 13, D.P.R. n. 917/1986) parametricate alla durata del periodo di tirocinio a cui il reddito corrisposto è riferito. Possono essere, altresì, riconosciute **le detrazioni per i familiari a carico** (cfr., art. 12, DPR n. 917/1986), qualora esse siano richieste dal tirocinante.

Nel caso in cui le detrazioni non coprano interamente l'imposta lorda calcolata, **la somma trattenuta deve essere versata tramite F24 con il codice tributo 1004**.

Alla fine del periodo di tirocinio, ovvero alla fine dell'anno, ferma restando l'opportunità di elaborare e consegnare al tirocinante un prospetto fiscale finalizzato alla verifica del corretto operato del sostituto d'imposta, **il sostituto d'imposta deve effettuare il conguaglio fiscale ai sensi dell'art. 23 D.P.R. n. 600/1973**. Si ricorda, altresì, che **le addizionali regionali e comunali all'IRPEF sono dovute soltanto qualora sia presente un IRPEF trattenuta** al tirocinante. Entro il **28 febbraio** di ciascun anno, **il sostituto d'imposta deve consegnare al dipendente la Certificazione CUD** attestante i redditi erogati e le ritenute operate. Si sottolinea che assume particolare rilevanza *l'indicazione nell'annotazione AI che il reddito erogato è classificabile come reddito di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente indicando il periodo di tirocinio effettuato nel periodo d'imposta e il reddito prodotto*. Tale indicazione deve anche indicare che *si è in presenza di rapporto (sebbene se non di lavoro dipendente) a tempo determinato in modo da giustificare la concessione delle detrazioni ex art. 12 previste nella misura annuale minima di € 1.380* (le quali possono essere riconosciute in capo al tirocinante anche in fase di conguaglio, se oggetto di richiesta esplicita da parte di quest'ultimo, in modo da non rapportarle al periodo di tirocinio). Si precisa che, **qualora**, se nel corso del periodo d'imposta, **il soggetto ospitante assumesse il tirocinante con un contratto di natura subordinata** (a tempo indeterminato o a tempo determinato), **il datore di lavoro**, nella sua qualità di sostituto d'imposta, **deve effettuare un conguaglio di fine rapporto o di fine anno complessivo di tutti i redditi** (assimilati o di lavoro dipendente) **erogati**. In tal caso, al momento dell'elaborazione della certifica-



zione CUD, devono essere distintamente indicati nell'annotazione AI i due periodi contraddistinti dalle differenti tipologie di rapporto. Inoltre, entro il **31 luglio di ciascun anno**, il sostituto d'imposta deve inoltrare tramite il modello 770/S il record del percipiente/tirocinante indicante i dati retributivi già esplicitati nella certificazione CUD, indicando nella casella anagrafica relativa a "categorie particolari" il codice P riferito ai redditi ex **art. 50, comma 1, lett. c), D.P.R. n. 917/1986**.

In ultimo, si deve ricordare sempre che **l'«indennità» per i tirocinanti ed i «rimborsi spese» sono due cose differenti. È, altresì, differente è anche il trattamento tributario che subiscono**. All'**indennità**, come detto, trova applicazione la trattenuta IRPEF lorda con aliquota minima del 23% per somme fino ad € 15.000, unitamente alle detrazioni dall'imposta lorda rapportate al periodo di lavoro nell'anno di riferimento. I soggetti ospitanti devono preliminarmente richiedere ai percettori una dichiarazione (autocertificazione), al fine di procedere ad un corretto calcolo delle trattenute. Il soggetto ospitante deve trattenere gli oneri fiscali (cioè, IRPEF ed eventuali altre imposte locali) già all'atto dell'erogazione. Invece, per quanto concerne i **rimborsi spese** effettuati, se supportati da adeguate "pezze giustificative", essi non sono oggetto di operazioni fiscalmente rilevanti (cfr., **artt. 51 e 52 D.P.R. n. 917/1986**).

5. Se l'indennità di partecipazione non viene corrisposta sono previste delle sanzioni?

Ai sensi dell'art. 1, comma 722, Legge n. 234/2021, **la mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione** prevista dall'art. 1, comma 721, lett. b), Legge n. 234/2021 **comporta, a carico del trasgressore, l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso**, in misura variabile da **un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 6.000**, conformemente alle previsioni di cui alla Legge n. 689/1981 (cfr., **art. 24, comma 13, delle Linee Guida**).

6. Il lavoratore sospeso e comunque percettore di integrazione salariale ha diritto all'indennità di partecipazione?

No. Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, **in quanto fruitori di ammortizzatori sociali non è dovuta l'indennità di partecipazione** (cfr., **art. 24, comma 6, delle Linee Guida**).

7. 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?

Nel caso di tirocini in favore di **soggetti percettori di forme di sostegno al reddito**, in assenza di rapporto di lavoro, **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 nella misura prevista all'art. 24, comma 1, delle Linee Guida e l'importo del sostegno al reddito, qualora inferiore** (cfr., **art. 24, comma 7, delle Linee Guida**).

È, altresì, riconosciuta la facoltà in capo al soggetto ospitante di erogare un'indennità di partecipazione cumulabile con l'ammortizzatore percepito, anche oltre l'indennità minima prevista dalla presente disciplina regionale (cfr., **art. 24, comma 8, delle Linee Guida**).



8. Nel caso di tirocini in favore di soggetti già occupati in cerca di altra occupazione il lavoratore ha diritto all'indennità di partecipazione?

In presenza di tirocini in favore di *soggetti già occupati ed in cerca di altra occupazione, non è dovuta l'indennità*, in quanto *già percettori di un reddito da lavoro*, fatta salva l'ipotesi in cui il *reddito da lavoro*, opportunamente documentato, sia inferiore all'indennità prevista dal tirocinio (cfr., **art. 24, comma 9, primo periodo, delle Linee Guida**). In tal caso, deve essere corrisposta al tirocinante un'indennità pari alla differenza tra l'importo dell'indennità nella misura prevista al primo comma e l'importo da reddito di lavoro percepito, qualora inferiore (cfr., **art. 24, comma 9, secondo periodo, delle Linee Guida**).

9. Il disoccupato che partecipa ad un tirocinio extracurricolare perde lo status di disoccupato?

No. Ai sensi dell'**art. 24, comma 12, delle Linee Guida**, dato che *la partecipazione ad un tirocinio extracurricolare non è qualificabile come un'attività lavorativa, siffatta partecipazione e la conseguente la percezione della relativa indennità non comportano la perdita dello stato di disoccupazione* eventualmente posseduto dal tirocinante.

10. Negli eventuali periodi di sospensione del tirocinio l'indennità di partecipazione viene erogata?

No. Nell'ipotesi di sospensione del tirocinio, durante tale periodo *non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione* (cfr., **art. 24, comma 4, delle Linee Guida**).

11. L'indennità di partecipazione al tirocinio va calcolata in base alle ore effettivamente svolte?

No. Ai sensi dell'**art. 24, comma 2, delle Linee Guida**, *l'indennità di partecipazione deve essere erogata, su base mensile*, per intero, a fronte di una acclarata *percentuale di partecipazione minima ai singoli tirocini pari al 70% calcolata sulla base delle presenze mensili stabilite dal progetto formativo*.

Inoltre, in presenza di *periodi concernenti frazioni di mese, l'indennità di partecipazione al tirocinio deve essere erogata per intero a fronte di una acclarata partecipazione minima al tirocinio pari al 70% calcolata sulla base delle presenze mensili stabilite dal progetto formativo. Se tale partecipazione risulta essere inferiore al 70%*, deve essere corrisposta al tirocinante *un'indennità calcolata sulla base dei giorni di effettiva presenza* (cfr., **art. 24, comma 3, delle Linee Guida**).



SEZIONE S

MISURE DI VIGILANZA, CONTROLLO ISPETTIVO E DISCIPLINA SANZIONATORIA

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

Ai sensi dell'art. 27, comma 1, delle Linee Guida, sono riservate alla competenza in materia di vigilanza in ordine a:

- a) *la corretta qualificazione dei rapporti di tirocinio;*
- b) *l'omissione delle comunicazioni obbligatorie sui tirocini;*
- c) *la mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione.*

2. 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 "*l'ipotesi di lavoro nero*". In tal caso, **il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, fermo restando un accertamento in concreto della reale natura del rapporto intercorso tra le parti, **potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, così come previsto dall'art. 1, D.Lgs. n. 81/2015 (cfr., **Circ. INL 18 aprile 2018, n. 8**).

A titolo esemplificativo, la **Circ. INL 18 aprile 2018, n. 8** ha chiarito che possono ricorrere **le seguenti ipotesi di violazione della normativa regionale**:

- a) *tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;*
- b) *tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale;*
- c) *tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;*
- d) *tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;*
- e) *totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;*
- f) *totale assenza di Progetto Formativo Individuale;*
- g) *coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;*
- h) *tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;*



- i) *tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (ad es., unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;*
- j) *tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;*
- k) *tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;*
- l) *tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;*
- m) *impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel Progetto Formativo Individuale in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal Progetto Formativo Individuale;*
- n) *differmità tra quanto previsto dal Progetto Formativo Individuale in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;*
- o) *corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel Progetto Formativo Individuale.*

Ad ogni buon conto, *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.).*

3. **Quali sono le violazioni sanabili?**

Ai sensi dell'**art. 27, comma 4, delle Linee Guida, sono violazioni sanabili tutti i casi di:**

- a) *inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;*
- b) *violazioni di quanto prescritto dalla Convenzione richiesta e/o dal relativo Piano Formativo Individuale (PFI).*

Inoltre, l'**art. 27, comma 5, delle Linee Guida** ha chiarito che, in presenza delle violazioni sanabili di cui all'**art. 27, comma 4, delle Linee Guida, è previsto un invito alla regolarizzazione la cui esecuzione non determina l'applicazione di sanzioni, qualora:**

- a) *la durata residua del tirocinio consente di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti le violazioni della durata massima del tirocinio;*
- b) *al momento dell'accertamento, non sia ancora superata la stessa durata massima stabilita dalle norme.*



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

In caso di violazioni sanabili, ai sensi dell'art. 27, comma 6, delle Linee Guida, ove l'invito di cui all'art. 27, comma 5, delle Linee Guida 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 Abruzzo o da altre Pubbliche Amministrazioni.

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

In caso di seconda violazione nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione, deve essere comminata un'interdizione della durata di 18 mesi, fermo restando il rimborso degli eventuali contributi a qualsiasi titolo corrisposti dalla Regione Abruzzo (cfr., art. 27, comma 7, delle Linee Guida).

In caso di terza o maggiore violazione nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione, deve essere comminata un'interdizione della durata di 24 mesi, fermo restando il rimborso degli eventuali contributi a qualsiasi titolo corrisposti dalla Regione Abruzzo (cfr., art. 27, comma 8, delle Linee Guida).

6. Quali sono le violazioni non sanabili?

Ai sensi dell'art. 27, comma 2, delle Linee Guida, le violazioni sono non sanabili, quando il tirocinio è stato attivato senza il rispetto delle condizioni e dei limiti previsti con riferimento a:

- a) i soggetti titolati alla promozione e alle caratteristiche oggettive e soggettive richieste al soggetto ospitante;
- b) la proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;
- c) la durata massima del tirocinio;
- d) il numero dei tirocini attivabili contemporaneamente;
- e) il numero o alle percentuali di assunzioni dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- f) la convenzione richiesta e al relativo Progetto Formativo Individuale.

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

Ai sensi dell'art. 27, comma 3, delle Linee Guida, in caso di violazioni non sanabili di cui all'art. 27, comma 2, delle Linee Guida, è prevista l'intimazione della cessazione del tirocinio da parte dell'organo individuato dalla Regione Abruzzo con successivo atto del Direttore del Dipartimento regionale competente in materia di lavoro 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 Abruzzo o da altre Pubbliche Amministrazioni.

8. Se ad un soggetto ospitante viene comminata una sanzione amministrativa pecuniaria, quali conseguenze subirà sull'attivazione dei tirocini?

Se il procedimento irrogativo della sanzione amministrativa pecuniaria è stato estinto ai sensi



dell'art. 16, comma 1, Legge n. 689/1981⁶, il soggetto ospitante può avviare regolarmente tirocini.

Invece, i sensi dell'art. 28 Legge n. 689/1981⁷, in assenza di estinzione del procedimento sanzionatorio ai sensi dell'art. 16 Legge n. 689/1981, sussiste il divieto di avviare tirocini permane per la durata di cinque anni decorrenti dal giorno in cui è stata commessa la violazione punita con la sanzione amministrativa pecuniaria.

Infine, in caso di pendenza del giudizio di opposizione ex art. 22 Legge n. 689/1981⁸ all'ordinanza-ingiunzione prevista dall'art. 18 Legge n. 689/1981⁹, permane il divieto di avviare tirocini per tutta la durata del predetto procedimento giudiziario.

⁶ Art. 16, comma 1, Legge 24 novembre 1981, n. 689 (Pagamento in misura ridotta) 1. È ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.

⁷ Art. 28, Legge 24 novembre 1981, n. 689 (Prescrizione) 1. Il diritto a riscuotere le somme dovute per le violazioni indicate dalla presente legge si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione.

2. L'interruzione della prescrizione è regolata dalle norme del codice civile.

⁸ Art. 22, Legge 24 novembre 1981, n. 689 (Opposizione all'ordinanza-ingiunzione) 1. Salvo quanto previsto dall'articolo 133 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104, e da altre disposizioni di legge, contro l'ordinanza-ingiunzione di pagamento e contro l'ordinanza che dispone la sola confisca gli interessati possono proporre opposizione dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria. L'opposizione è regolata dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

⁹ Art. 18, Legge 24 novembre 1981, n. 689 (Ordinanza-ingiunzione) 1. Entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire all'autorità competente a ricevere il rapporto a norma dell'articolo 17 scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima autorità.

2. L'autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione ed alle persone che vi sono obbligate solidalmente; altrimenti emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti comunicandola integralmente all'organo che ha redatto il rapporto.

3. Con l'ordinanza-ingiunzione deve essere disposta la restituzione, previo pagamento delle spese di custodia, delle cose sequestrate, che non siano confiscate con lo stesso provvedimento. La restituzione delle cose sequestrate è altresì disposta con l'ordinanza di archiviazione, quando non ne sia obbligatoria la confisca.

4. Il pagamento è effettuato all'ufficio del registro o al diverso ufficio indicato nella ordinanza-ingiunzione, entro il termine di trenta giorni dalla notificazione di detto provvedimento, eseguita nelle forme previste dall'articolo 14; del pagamento è data comunicazione, entro il trentesimo giorno, a cura dell'ufficio che lo ha ricevuto, all'autorità che ha emesso l'ordinanza.

5. Il termine per il pagamento è di sessanta giorni se l'interessato risiede all'estero.

6. La notificazione dell'ordinanza-ingiunzione può essere eseguita dall'ufficio che adotta l'atto, secondo le modalità di cui alla legge 20 novembre 1982, n. 890.

7. L'ordinanza-ingiunzione costituisce titolo esecutivo. Tuttavia, l'ordinanza che dispone la confisca diventa esecutiva dopo il decorso del termine per proporre opposizione, o, nel caso in cui l'opposizione è proposta, con il passaggio in giudicato della sentenza con la quale si rigetta l'opposizione, o quando l'ordinanza con la quale viene dichiarata inammissibile l'opposizione o convalidato il provvedimento opposto diviene inoppugnabile o è dichiarato inammissibile il ricorso proposto avverso la stessa.