



Provincia di **Barletta** – **Andria** – **Trani**



**Nuovi tirocini formativi**  
**Disposizioni Operative**

## Premessa

Il tirocinio formativo e di orientamento è un importante strumento di politica attiva del lavoro, utile a fronteggiare la disoccupazione giovanile e costituisce una effettiva opportunità di inserimento o reinserimento lavorativo per i giovani, gli adulti, per le persone in difficoltà e per le categorie svantaggiate tra cui le persone con disabilità.

Rappresenta dunque per il tirocinante un'opportunità formativa di grande rilevanza ma, al tempo stesso, può essere un'occasione importante per il datore di lavoro per conoscere più da vicino capacità ed abilità del tirocinante, nella direzione di un possibile inserimento lavorativo.

Con le ultime disposizioni dettate dalla legge n.148/2011 (di conversione del D.L.n.138/2011) e da quella più recente n.92 del 28/06/2012, il legislatore ha affrontato la materia dei "Tirocini" con l'intento esplicito di evitarne abusi ed usi distorti ed impropri. La Provincia di Barletta-Andria-Trani al fine di meglio definire il proprio ruolo di "ente promotore", ravvisa la necessità di disciplinarne lo svolgimento in coerenza e nel rispetto dei seguenti quattro principi e criteri direttivi indicati dall'art.1 commi 34, 35 e 36 della citata legge n.92/2012 nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi (entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge):

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;*
- b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;*
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;*
- d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.*

Per le suddette ragioni la Provincia di Barletta - Andria - Trani dispone che la realizzazione di tirocini formativi e di orientamento promossi su richiesta delle aziende/enti del territorio sia disciplinata dalle seguenti disposizioni operative.

## Tipologie di tirocinio attivabili

### Tirocini formativi e di orientamento

In questa categoria rientrano i tirocini espressamente finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità dei giovani nella delicata fase di transizione dalla scuola al lavoro, destinati ai neodiplomati e neolaureati entro i 12 mesi successivi al conseguimento del titolo di studio. **Durata massima 6 mesi.** L'attivazione di questi tirocini non è subordinata all'iscrizione del tirocinante nelle liste dei disoccupati dei centri per l'impiego.

### Tirocini di reinserimento o inserimento al lavoro

Mirati a inserire o reinserire nel mercato del lavoro i soggetti privi di occupazione. Destinati a inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità, immigrati che sono iscritti al Centro per l'impiego; hanno **durata massima 6 mesi** e non rientrano nel campo di applicazione del D.L.138/2011 art.11, convertito nella L.148/2011.

La regolamentazione di tali tirocini è totalmente affidata alle Regioni; in caso di assenza della normativa regionale, il riferimento rimane la legge 196/97 e suo Decreto attuativo 142/98 e la circolare MLPS n.24/2011.

### **Tirocini a favore di categorie svantaggiate**

In questa categoria rientrano disabili, invalidi fisici, psichici, tossicodipendenti, alcolisti, soggetti svantaggiati destinatari di specifiche iniziative di inserimento o reinserimento al lavoro promosse dal Ministero del Lavoro, dalle Regioni o dalle Province, per i quali la situazione resta sostanzialmente invariata. **L'art.7 del Decreto Ministeriale 142/98 alla lettera f) prevede che gli stage per soggetti portatori di handicap possano avere una durata fino a 24 mesi.** Lo stesso articolo alla lettera e) prevede che le persone svantaggiate (invalidi, tossicodipendenti, alcolisti, minori in situazione di difficoltà familiare ecc.) possano essere inserite in tirocini formativi **per un massimo di 12 mesi.**

### **Tirocini curriculari**

Si tratta di quei tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio e promossi da Università, Istituti scolastici, Centri di formazione professionale, che si inseriscono all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione che non abbia come scopo l'inserimento lavorativo. La finalità è quella di migliorare il processo di apprendimento e di formazione con modalità cosiddetta di alternanza scuola-lavoro. I destinatari sono quindi studenti universitari (compresi gli iscritti ai master e corsi di dottorato) per i quali la durata massima è di **12 mesi**; allievi degli istituti professionali di stato, allievi di corsi di formazione professionale per i quali la durata massima è di **6 mesi**; studenti che frequentano la scuola secondaria superiore la cui durata massima è di **4 mesi**, purché all'interno del periodo di frequenza. **Non rientrano nelle tipologie descritte i periodi di praticantato richiesti dagli ordini professionali.**

## **Soggetti coinvolti**

Nell'attivazione di un tirocinio sono tre i soggetti coinvolti:

### **1. Soggetto Promotore**

La Provincia di Barletta Andria Trani – Centri per l'Impiego.

### **2. Soggetto Ospitante**

Datori di lavoro pubblici e privati, con sede legale e/o operativa in Provincia di Barletta Andria Trani, che non abbiano proceduto nei 12 mesi antecedenti la richiesta di attivazione del tirocinio, a licenziamenti per riduzione di personale (esclusa l'ipotesi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) e che non abbiano aperto procedure di cassa integrazione (ordinaria, straordinaria o in deroga) per i propri dipendenti aventi qualifiche identiche a quelle degli aspiranti tirocinanti. I soggetti ospitanti inoltre devono garantire presso la propria sede la presenza di un "Tutore aziendale".

Qualora il soggetto ospitante si configuri come datore di lavoro pubblico, l'approvazione del tirocinio è subordinato alla valutazione della finalità esclusivamente formativa dell'esperienza. In particolare attraverso il tirocinio formativo è data possibilità alla pubblica amministrazione di impegnarsi fattivamente nella formazione culturale e professionale dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro, nella previsione di un inserimento nel settore del lavoro pubblico. La stessa persona può partecipare ad un solo tirocinio presso il medesimo Ente Pubblico.

### 3. Tirocinanti

- ✚ **Laureati e diplomati** da non più di 12 mesi;
- ✚ **Disoccupati o inoccupati**, che abbiano comunque già assolto, o siano stati prosciolti, dall'obbligo scolastico oppure occupati ma ad orario ridotto, tale da consentire lo svolgimento contemporaneo del tirocinio ed il completamento del progetto formativo concordato;
- ✚ **Lavoratori disoccupati inseriti in liste di mobilità.**

Il limite di età minimo per svolgere il tirocinio formativo e di orientamento è di 16 anni, con obbligo scolastico assolto, in caso contrario l'età è elevata a 18 anni.

Per i soggetti minorenni occorre la firma di chi esercita la potestà genitoriale.

I tirocini sono possibili anche per extracomunitari, se in regola con il permesso di soggiorno.

## Durata

La durata massima dei tirocini è di 6 mesi, proroghe comprese, fatto salvo quanto espressamente stabilito dalla legge per particolari categorie di soggetti svantaggiati e già enunciati precedentemente.

I Centri per l'Impiego eviteranno di accordare proroghe del tirocinio se non motivate da particolari e documentate esigenze del progetto (es. lunga assenza per malattia o maternità del tirocinante, sospensione dell'attività per crisi, ecc) e solo se concordate formalmente con il tirocinante e comunque sempre entro la durata massima di sei mesi.

La durata del tirocinio deve essere diversificata a seconda del profilo e del relativo progetto formativo e comunque non deve superare i 6 mesi per i profili più elevati e non deve essere inferiore ai 3 per quelli di livello medio, anche tenendo conto del titolo di studio e delle esperienze lavorative e formative pregresse. Ai fini dell'accoglimento della richiesta di nuove attivazioni le aziende devono aver trasformato almeno il 50% dei tirocini svolti nei 24 mesi precedenti.

In ogni caso, la durata massima del tirocinio non potrà essere superiore a:

- ✚ **3 mesi**, per lavoratori disoccupati o inoccupati il cui progetto formativo è facilmente apprendibile;
- ✚ **4 mesi**, per lavoratori disoccupati o inoccupati il cui progetto formativo è di livello medio;
- ✚ **6 mesi**, per lavoratori disoccupati o inoccupati il cui progetto formativo è di livello alto (per esempio destinato a laureati);
- ✚ **12 mesi**, per soggetti svantaggiati (L. n.381/91 e art.1 L. n.193/00, quali invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione);
- ✚ **24 mesi**, per soggetti portatori di handicap (L. n. 104/92).

Relativamente ai tirocini attivati dai CENTRI PER L'IMPIEGO si dispone che:

Il tirocinio formativo non può essere utilizzato per attività per le quali non sia necessario un periodo formativo, né per sostituire personale in malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale nei periodi, ad esempio, di picco delle attività aziendali.

Inoltre:

1. L'impresa non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, indipendentemente dal profilo professionale;
2. Il lavoratore, occupato in precedenza, presso la medesima azienda e con qualsivoglia tipologia contrattuale, non può essere avviato in tirocinio.
3. Inoltre, qualora l'azienda ricorra frequentemente a questo istituto dovrà essere verificato dal CPI se oltre ai rapporti di tirocinio, l'azienda abbia assunto nei due anni precedenti lavoratori con un regolare contratto di lavoro.

Quanto sopra per evitare che il tirocinio formativo e di orientamento divenga una alternativa a "basso costo" del contratto di lavoro.

4. I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati in tirocinio non costituiscono rapporto di lavoro.
5. Sono escluse le aziende che hanno in corso sospensioni di lavoratori in C.I.G.S, C.I.G. in deroga ed hanno proceduto ad effettuare licenziamenti collettivi nonché riduzione di personale (avviato procedure di mobilità) nei sei mesi precedenti la richiesta di attivazione di tirocinio.

Qualora il datore di lavoro risulti inadempiente rispetto alle disposizioni di cui al punto precedente, i Centri per l'impiego sospenderanno l'attività di promozione dei tirocini per il predetto datore di lavoro per la durata di dodici mesi.

## Trattamento economico facilitazioni benefici rimborso spese

Le aziende sono tenute a riconoscere una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta (*comma 34, lett. d), art.1 legge n.92/2012*).

## Valutazione del progetto formativo

Il progetto formativo deve essere compilato secondo il modello che sarà approvato con provvedimento del Dirigente del Settore Politiche del Lavoro fatta eccezione per i tirocini che coinvolgono disabili, soggetti in condizione di svantaggio e categorie particolari di persone svantaggiate; non sono ammessi progetti formativi che facciano riferimento ad un profilo professionale elementare, connotato da compiti generici e ripetitivi.

La progettazione di un intervento di formazione on the job, deve tener conto delle esigenze aziendali e di quelle del tirocinante in modo da poter progettare un piano formativo basato sui reali fabbisogni di ognuna delle parti.

La conoscenza della persona che intende partecipare al tirocinio è il punto di partenza dell'intero processo formativo e viene compiuta attraverso l'analisi delle competenze di base e tecnico professionali in ingresso.

Contemporaneamente il responsabile aziendale collabora con l'ente promotore alla definizione del processo formativo individuando il profilo, l'area di inserimento e le attività da svolgere.

Un progetto formativo realmente efficace non contiene solamente le attività da svolgere, ma condivide il contenuto del percorso con tutti gli attori coinvolti. L'attivazione di tirocini formativi permette, a persone motivate, di confrontarsi direttamente con il mondo del lavoro, apprendendo sul campo le conoscenze e le competenze tecnico-professionali e trasversali necessarie per ricoprire adeguatamente un preciso ruolo professionale.

L'attenzione posta al Progetto Formativo è dunque fondamentale per la buona riuscita del tirocinio, in quanto personalizza l'iter formativo e definisce il contenuto dell'esperienza, incentrando l'esperienza sul tirocinante.

Il progetto formativo, pertanto, non deve essere considerato un mero atto amministrativo, ma definisce la “qualità” del percorso.

## Tutoraggio soggetto promotore: attività di back per una corretta organizzazione del processo

Per ogni tirocinio il soggetto promotore garantisce la presenza di un Tutor didattico-organizzativo e di un Tutor amministrativo.

Il Tutor amministrativo è responsabile di tutti gli adempimenti amministrativi necessari allo svolgimento dell'esperienza; predispone e stipula la convenzione con i datori di lavoro pubblici e privati ospitanti e trasmette convenzione e progetto:

- ✚ alla Regione Puglia;
- ✚ all'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio;
- ✚ alle rappresentanze sindacali aziendali o in assenza alle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Il Tutor didattico-organizzativo deve svolgere le seguenti funzioni:

- ✚ garantire l'applicazione delle norme attraverso il controllo degli adempimenti normativi richiesti;
- ✚ approfondire la conoscenza delle caratteristiche personali, sociali, professionali e attitudinali del tirocinante, mantenendo con lui un contatto diretto e personale;
- ✚ favorire una maggiore conoscenza reciproca nei rapporti fra il tirocinante e il datore di lavoro;
- ✚ fornire sostegno sia al tirocinante, sia al datore di lavoro, cercando di risolvere eventuali difficoltà pratiche o comportamentali e favorendo il miglior inserimento possibile.

Il tutor didattico-organizzativo ha inoltre il compito di:

- ✚ organizzare il tirocinio;
- ✚ predisporre, in raccordo con il tutor aziendale, il progetto formativo;
- ✚ assicurare la “qualità” formativa dell’esperienza;
- ✚ monitorare le attività svolte e valutare l’efficienza del tirocinio secondo quanto previsto dal progetto formativo.

Il ruolo del tutor è fondamentale perché l’esperienza di tirocinio diventi occasione utile per sviluppare competenze per una efficace permanenza nel mondo del lavoro. La figura del tutor in particolare influenza in modo diretto la possibilità di attivare processi di riflessione critica della propria esperienza formativa e lavorativa; competenza che è strategica per un inserimento proficuo nel mondo del lavoro. Il tutor assume una funzione di orientamento e di sostegno, aiutando il tirocinante a mettere a fuoco la propria posizione nell’organizzazione, a meglio definire il contributo a lui richiesto, a comprendere dinamiche organizzative che potrebbero passare inosservate. Effettua colloqui di accoglienza e di monitoraggio con il tirocinante al fine di assicurarsi che il tirocinio corrisponda alle aspettative della persona. Durante l’attività di monitoraggio il tutor, oltre a verificare il regolare svolgimento del percorso secondo i requisiti previsti dal progetto, rileva anche eventuali problematiche o criticità, si attiva con l’azienda e con il tirocinante per dare risposte adeguate e interviene prontamente qualora riscontri irregolarità o difficoltà rispetto al progetto; verifica e valuta i risultati conseguiti con i risultati previsti.

#### Competenze del tutor del soggetto promotore:

- ✚ conoscenza della normativa di settore;
- ✚ conoscenza del contesto socio-economico;
- ✚ conoscenza degli elementi di base di organizzazione aziendale;
- ✚ conoscenza delle teorie e delle tecniche di gestione del colloquio;
- ✚ conoscenza delle principali teorie e metodologie dell’orientamento scolastico e professionale;
- ✚ inquadramento minimo nella cat. b) della declaratoria dei profili professionali dei dipendenti EE.LL. (vedi nota n.29614 del 18/05/2012 del Dirigente del Settore Politiche del Lavoro di questa Provincia).

Lo standard qualitativo da assicurare ai fini di una buona tutorship è rappresentato da un colloquio preventivo con il candidato tirocinante, uno di presentazione alla sottoscrizione del progetto formativo, e da altri due incontri, uno durante lo svolgimento del tirocinio, l’altro al termine, in accordo con il responsabile aziendale. I Centri per l’Impiego si impegnano a monitorare i tirocini promossi anche attraverso verifiche telefoniche e mediante somministrazione di questionari sull’esito del tirocinio. Il questionario verrà somministrato al tirocinante e separatamente all’azienda ospitante.

In caso di non conformità nello svolgimento del tirocinio rispetto al progetto convenuto, il tirocinante potrà rivolgersi al tutor del soggetto promotore ed ai soggetti destinatari delle comunicazioni.

Il Tutore didattico-organizzativo valuta e certifica, assieme al responsabile aziendale, le competenze acquisite dal tirocinante e rilascia la dichiarazione delle competenze in accordo con l’azienda ospitante.

La serietà del tirocinio è garantita unicamente dalla presenza di un soggetto promotore e di un tutor esterno all’azienda come prescritto tassativamente dalla legge.

Relativamente alla promozione dei tirocini formativi di inserimento o reinserimento, rivolti a disoccupati e inoccupati, anche a tutela delle aziende ed in riferimento al regime sanzionatorio richiamato nella circolare MLPS n.24/2011, va auspicata una valutazione caso per caso, limitandone il ricorso solo quando funzionale ad un progetto di inserimento/reinserimento lavorativo.

## Tutoraggio soggetto ospitante: considerazioni generali

I CPI promuovono il tirocinio solo se l'azienda si impegna all'affiancamento del tirocinante con un tutor professionalmente preparato e inquadrato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti.

Il tutor aziendale è nominato dal soggetto ospitante; egli deve affiancare il tirocinante ed ha il compito di verificare il percorso di apprendimento e favorire la conoscenza del contesto aziendale.

Il tutor aziendale si assume in prima persona il compito di attuare il Progetto formativo e realizza le attività concordate con l'ente promotore e il tirocinante. Durante lo svolgimento del tirocinio possono presentarsi problemi a cui è necessario trovare delle soluzioni, affinché l'esperienza mantenga la sua finalità formativa/orientativa. L'intervento tempestivo del tutor del soggetto ospitante nelle prime settimane di svolgimento dell'esperienza può scongiurare la fine anticipata del tirocinio, apportando anche variazioni al progetto iniziale.

Eventuali variazioni del progetto, possono anche essere richieste dal datore di lavoro ospitante e opportunamente motivate. Acquisito l'assenso del tirocinante, andranno rivolte all'ente promotore per la ratifica tramite il tutor didattico-organizzativo che preliminarmente, ne verificherà la motivazione.

Delle variazioni intervenute il tutor amministrativo provvederà ad informare il competente Settore della Regione, nonché l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio.

Alla fine di ogni tirocinio, il soggetto ospitante dovrà comunicare al Centro per l'Impiego competente l'esito del percorso. Qualora il tirocinio si trasformi in un contratto di lavoro dovrà essere comunicata unitamente all'esito la tipologia contrattuale applicata.

## Promozione della rete territoriale per la qualità dei tirocini

Al fine di garantire un utilizzo del tirocinio quale effettivo momento formativo e di orientamento, sarà stipulata apposita convenzione tra la Provincia di Barletta Andria Trani e l'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro che provvederà alla formazione dei Tutor aziendali permettendo loro di svolgere nel miglior modo possibile il ruolo assegnato e fornendo strumenti e conoscenze adeguate.

Con l'intento di garantire il miglior utilizzo possibile dello strumento del tirocinio, verrà sottoscritta analoga convenzione con la Direzione Provinciale del lavoro, INAIL e INPS provinciali e la Commissione Provinciale Tripartita al fine di rafforzare la rete territoriale ed avviare una crescita qualitativa del processo nel suo complesso. Nell'ambito di detta convenzione sarà prevista una giornata formativa per il tirocinante in materia di lavoro, previdenza e sicurezza; all'esito verrà rilasciato apposito attestato di frequenza.



## Alternanza Scuola-Lavoro

Modalità di apprendimento prevista dall'articolo 18, c.1, lettera a) della Legge Treu 196/97 che prevede l'effettuazione di esperienze "on the job" in enti pubblici e privati e aziende, all'interno di un percorso formativo per coloro che abbiano già assolto l'obbligo scolastico.

Il sistema dell'alternanza scuola-lavoro arricchisce la formazione che i giovani acquisiscono nei percorsi scolastici o formativi, fornendo loro, oltre alle conoscenze di base, competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Attraverso la stipula di apposita "Convenzione quadro", come previsto dall'art.4, c.4, del D.M. n.142/1998, che questa Provincia stipulerà con le istituzioni scolastiche, le imprese, le associazioni di rappresentanza datoriale, gli enti pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, si intende promuovere la pratica della cosiddetta alternanza scuola-lavoro favorendo in tal modo lo svolgimento di stage all'interno del percorso scolastico per gli allievi di III e IV classe, degli Istituti secondari superiori.

### Link utili

#### **[www.jobtel.it](http://www.jobtel.it)**

Portale per l'orientamento, la formazione e il lavoro promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle Camere del Commercio d'Italia (Unioncamere).

#### **[www.polaris.unioncamere.it](http://www.polaris.unioncamere.it)**

E' il sistema delle Camere di Commercio (Unioncamere) per l'orientamento, i tirocini e l'alternanza scuola-lavoro.

#### **[www.ifo.it](http://www.ifo.it)**

Portale del Centro di Formazione e Servizi delle Camere di Commercio. Offre ricerca e selezione del personale, proposte per tirocinio formativo, e apprendistato.

#### **<http://isfol.orientaonline.it>**

Banca dati ISFOL con informazioni per il lavoro, ampie schede professionali e una guida ai percorsi formativi.

### Riferimenti normativi

- Art. 18 Legge del 24 giugno 1997, n.196 recante "*Disposizioni in materia di tirocini formativi e di orientamento*";
- Decreto Interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998 "*Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della L. 196/1997 sui tirocini formativi e di orientamento*";
- Art. 11 Decreto Legge n. 138 del 13 agosto 2011, convertito nella legge n. 148/2011 "*Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo economico*";
- Circolare n. 24 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - "*Articolo 11 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi: primi chiarimenti*";
- Art. 1 c. 35, 36 e 37, Legge n.92 del 28 giugno 2012, "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*".