



I TIROCINI: LA NUOVA LEGGE N. 1 /2019

COS'E' IL TIROCINIO:

E' uno degli strumenti che la Regione ER ha individuato per supportare l'inserimento lavorativo delle persone, in particolare dei giovani, e per sostenere le loro scelte professionali.

Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di una modalità formativa che consente di **acquisire competenze attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.**

PER CHI CERCA LAVORO:

- *un'opportunità per agevolare le scelte professionali e arricchire il proprio curriculum;*
- *un'occasione per realizzare una esperienza in azienda che accresce il bagaglio di conoscenze e competenze e che crea utili contatti con il mondo del lavoro*
- *per i tirocinanti in condizioni di svantaggio o con disabilità certificate può avere ulteriori finalità di inclusione sociale e di cittadinanza attiva.*

PER LE IMPRESE:

- *uno strumento che facilita l'inserimento di personale.*

Il 4 marzo 2019 l'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna ha approvato una nuova legge, L.R. 01/2019, che regola i tirocini.

La nuova normativa è in vigore dal 1 luglio 2019.

COSA E' CAMBIATO? PRINCIPALI NOVITÀ

REQUISITI TIROCINANTI

I tirocini sono rivolti alle persone che abbiano **assolto al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione** (cioè per i minorenni con età minima di 16 anni e che abbiano conseguito una qualifica professionale oppure maggiorenni).

Non è più vincolante per il candidato l'essere in uno stato occupazionale di "disoccupato/inoccupato" per attivare un tirocinio formativo.

Non possono essere attivati tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate, per attività tipiche, ovvero riservate alla professione.

TIPOLOGIA DI TIROCINIO

Nella nuova Legge è **superata la distinzione** tra tirocini formativi e di orientamento e tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro (non esistono più le tipologie A, B, C).



DURATA

La **durata massima** del tirocinio è di **6 mesi**.

Resta il limite massimo di durata di 12 mesi per i tirocini rivolti a persone in condizioni di svantaggio, che potrà salire fino a 24 mesi nel caso di persone con disabilità

La **durata minima**: non inferiore ai **2 mesi**. Se l'attività è stagionale: non inferiore ad **1 mese**.

E' prevista la **sospensione** del tirocinio (esempio chiusura aziendale per ferie estive/invernali), che non concorre al computo della durata complessiva. Deve esser di almeno 15 gg. e già prevista nel progetto alla partenza del tirocinio.

INDENNITA' DI TIROCINIO

Confermata l'indennità minima per il tirocinante che, in Emilia Romagna, è di **almeno 450€ mensili**. L'obbligo di erogazione rimane in capo al soggetto ospitante.

Il calcolo dell'indennità mensile è sulla base delle presenze: **l'intero importo è erogato a fronte del 70% delle presenze mensili previste nel progetto**.

Per i percettori di ammortizzatori sociali:

- **Lavoratori sospesi**: l'erogazione dell'indennità in presenza di ammortizzatori è possibile solo fino al raggiungimento dell'importo minimo di indennità;
- **Disoccupati**: è possibile cumulare NASPI e indennità.

NUMERO DI TIROCINANTI OSPITATI PER AZIENDA

Cambiato il calcolo delle quote di contingentamento, prima calcolate solo sugli assunti a **Tempo Indeterminato** ora anche su quelli a **Tempo Determinato**, purché la data di avvio sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore dalla data di fine tirocinio.

Il riferimento per il conteggio è la singola unità produttiva.

Esclusi sempre dal computo gli **apprendisti** e i tirocini curriculari.

Più precisamente si avrà:

- da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato o determinato alle condizioni sopra specificate:
1 tirocinante
- da 6 a 20 dipendenti a tempo indeterminato o determinato alle condizioni sopra specificate:
2 tirocinanti
- da 21 a più dipendenti a tempo indeterminato, o determinato alle condizioni specificate: un numero equivalente al **10% dei dipendenti**, con arrotondamento all'unità superiore



PREMIALITA'

Si può ospitare un **ulteriore tirocinio per ogni** proprio tirocinante **assunto nei 24 mesi precedenti** con un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (può essere anche a tempo parziale se la riduzione non eccede il 50% di quanto stabilito a tempo pieno dal ccnl applicato) **fino ad un massimo di 4.**

I tirocini che rientrano nella premialità non si computano ai fini della quota di contingentamento.

NUMERO TIROCINI PER TUTOR

IL TUTOR AZIENDALE può accompagnare fino ad un **massimo di 3 tirocinanti** contemporaneamente.

IL TUTOR DIDATTICO può accompagnare fino ad un **massimo di 40 tirocinanti** contemporaneamente, salvo che i tirocini siano attivati con medesime finalità formative presso il medesimo soggetto ospitante.

AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA

La legge prevede un sistema di **autorizzazione preventiva** all'avvio del tirocinio tramite i sistemi informativi regionali.

I tirocini potranno avviarsi solo a seguito del superamento dei controlli iniziali di conformità e congruenza del progetto, convenzione e comunicazione obbligatoria e precedenti tirocini effettuati dal candidato.

Possibilità di seguire **DUE** modalità differenti di controllo:

- **Istruttoria immediata** (con rinuncia al diritto di modifica e partenza tirocinio non prima del 5°gg. dalle comunicazioni)
- **Istruttoria differita** (con inizio istruttoria dopo 10 gg. e partenza tirocinio non prima del 15°gg. dalle comunicazioni)

Dopo questo controllo di primo livello fatto su tutti i tirocini, **è previsto un controllo a campione**, riguardante le condizioni dichiarate dai soggetti in progetto e convenzione.

IMPIANTO SANZIONATORIO

Si ribadiscono le indicazioni descritte nella Circolare 08/2018 dell'Ispettorato del Lavoro che connota le linee guida per il personale ispettivo. Si punta molto l'attenzione "sulla valutazione complessiva delle modalità di svolgimento del tirocinio in modo da poter ritenere l'attività del tirocinante **effettivamente funzionale all'apprendimento** e non solo all'esercizio di una mera prestazione lavorativa". Nel qual caso la verifica ispettiva andrà a **riqualificare** il tirocinio in rapporto di lavoro subordinato. Modifica fondamentale rispetto alla Legge precedente è **l'impianto sanzionatorio** strutturato a partire dagli ambiti di responsabilità del soggetto promotore (ente di formazione/agenzia per il lavoro) e soggetto ospitante (azienda), che prevede l'interdizione dall'attivazione dei tirocini (da 12 mesi a all'interdizione perenne), nel caso non si rispettino le regole previste.



COSA DEVE FARE L'AZIENDA PER ATTIVARE UN TIROCINIO?

- **Prendere visione dell'informativa** relativa alle regole previste e all'impianto sanzionatorio;
- Compilare e **sottoscrivere** il Modulo richiesta attivazione tirocinio;
- **Sottoscrivere**, insieme al soggetto promotore, una nuova convenzione per ogni tirocinio (o gruppo di tirocini);
- **Sottoscrivere**, insieme al soggetto promotore e al tirocinante, il progetto formativo;
- **Nominare** un responsabile del tirocinio incaricato di seguire, insieme al tutor dell'ente promotore, gli aspetti didattici e organizzativi del tirocinio;
- **Garantire** al tirocinante l'accesso a tutte le conoscenze e capacità necessarie ad acquisire almeno un'unità di competenza della qualifica ai fini della sua certificabilità. Non **utilizzare** il tirocinante per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio.
- Non realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante
- Essere in regola con la legge n. 68 del 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)
- Garantire il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro Dlgs 81/2008.
- Non aver effettuato licenziamenti (salvo giusta causa e giustificato motivo soggettivo e fatti salvi accordi di deroga) nei 12 mesi precedenti.

A titolo di esempio sono parificati al licenziamento per giustificato motivo oggettivo:

- *il licenziamento per superamento del periodo di comporta;*
- *il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova;*
- *la risoluzione del rapporto di apprendistato, per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo; il licenziamento per fine appalto;*
- *il licenziamento di lavoratori somministrati.*

- Non fruire di CIG straordinaria, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, salvo specifici accordi con le organizzazioni sindacali.
- Non essere sottoposto a procedure concorsuali, salvo specifici accordi con le organizzazioni sindacali.
- **In caso di attivazione in Garanzia Giovani** l'imprenditore o i soci e/o gli amministratori del soggetto ospitante, non possono essere legati al giovane da rapporto di coniuge, parentela ed affinità entro il secondo grado.
- **essere consapevole** che le informazioni contenute nel Progetto formativo e prima nel Modulo richiesta attivazione tirocinio, **sono rese ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 e delle responsabilità penali** a cui si può andare incontro in caso di **dichiarazioni mendace o di esibizione di atto falso o contenente dati non rispondenti a verità.**



IL SOGGETTO PROMOTORE

I tirocini devono essere promossi da soggetti terzi rispetto ai tirocinanti e ai datori di lavoro, che **garantiscono la regolarità e la qualità dell'iniziativa.**

Nuovo Cescot E.R., in quanto ente di formazione **accreditato** dalla **Regione Emilia Romagna** è un **SOGGETTO PROMOTORE.**

L'OFFERTA DI NUOVO CESCOT E.R.

Per la gestione dei tirocini il servizio offerto da Nuovo Cescot ER include:

- **L'informazione** relativa alle regole previste e all'impianto sanzionatorio;
- La **redazione** del progetto formativo personalizzato per il tirocinante e per l'azienda.
- La **disponibilità di un tutor didattico** e organizzativo dell'attività e di supporto all'azienda nell'individuazione del Responsabile di tirocinio sul luogo di lavoro.
- La **gestione** di tutte le pratiche e le comunicazioni agli uffici competenti che l'attivazione e la gestione del tirocinio prevede.
- Il **monitoraggio** della formazione in contesto aziendale.
- La garanzia di una formazione idonea, relativa alla prevenzione ambientale e antinfortunistica, secondo le previsioni del **DLgs 81/2008** (laddove l'obbligo non sia già assolto).
- La realizzazione delle verifiche per la **formalizzazione delle capacità e delle conoscenze.**
- Il rilascio, al termine del periodo di tirocinio, dell'attestazione prevista (**Scheda Capacità e Conoscenze** di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 739/2013), a condizione che il tirocinante abbia partecipato ad almeno 45 gg. effettivi di attività.