

TIROCINI FORMATIVI

L'occupazione giovanile è una tematica ampiamente dibattuta dalle istituzioni nazionali e comunitarie. Quest'ultime infatti sono impegnate, attraverso programmi specifici, nel contrastare il fenomeno della disoccupazione dei più giovani.

Spesso quando si pensa all'inserimento di ragazze e ragazzi nel contesto lavorativo, l'attenzione ricade sul contratto di apprendistato, dimenticandosi che il tirocinio, o stage, può rappresentare un'importante opportunità soprattutto per gli studenti che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro.

I tirocini generalmente vengono classificati in due tipologie:

1. **Curricolari** – esperienze svolte nei contesti lavorativi, promossi da Università ed Istituzioni Scolastiche a favore dei propri studenti, realizzando percorsi di alternanza scuola-lavoro previsti dai programmi formativi;
2. **Extracurricolari** – a favore di neo-diplomati, neo-laureati, disoccupati o inoccupati ecc.

È importante ricordare i principali requisiti che le aziende ospitanti e tirocinanti devono possedere/rispettare, così come previsto dalle *“Linee Guida in materia di tirocini”* firmate nel 2017 dal Governo e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano:

- il soggetto ospitante (azienda) deve adempiere alla normativa in materia di sicurezza ed igiene negli ambienti di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008;
- nell'unità operativa di svolgimento dello stage non devono essere state attivate procedure di CIG straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio, salvo specifici accordi sindacali;
- l'azienda non deve aver effettuato, nei 12 mesi precedenti, licenziamenti di lavoratori occupati in attività equivalenti a quelli del tirocinante a causa di: superamento periodo di comporto, mancato superamento del periodo di prova, licenziamento per fine di appalto, risoluzione al termine del periodo di apprendistato;
- il tirocinante deve essere, alternativamente: un neo-diplomato o neo-laureato; un soggetto in stato di disoccupazione; beneficiario di strumenti di sostegno al reddito; a rischio disoccupazione; occupato ma in cerca di altra occupazione; disabile o svantaggiato;
- il soggetto ospitante o quello promotore devono farsi carico degli oneri assicurativi Inail nonché di idonea polizza assicurativa RC.

L'azienda ospitante è vincolata dalla possibilità di attivare un determinato **numero massimo** di tirocini, parametrato sia alla dimensione aziendale ma anche, e soprattutto, dalla quantità di stage che al termine del relativo percorso sono stati trasformati in rapporti di lavoro. Anche la **durata** del percorso è stabilita, sia nel limite minimo che massimo.

Sono presenti altri vincoli da rispettare, per brevità non citati, ma il più importante che si vuole precisare è quello relativo all'obbligo del riconoscimento al tirocinante di un'**indennità di partecipazione** che non può essere inferiore ad euro 300,00 lordi mensili (che può essere innalzata da ciascuna Regione), corrisposto o dall'azienda ospitante o dal soggetto promotore, esclusa da contribuzione previdenziale.

È importante sottolineare che il tirocinio è un percorso formativo in azienda, **e non un rapporto di lavoro**, attraverso il quale possono essere acquisite nuove competenze migliorando la preparazione del tirocinante.

I Consulenti del Lavoro di Etide, delegati di Fondazione Lavoro, potranno fornirvi tutte le informazioni e si occuperanno:

- **dell'attivazione del tirocinio formativo**: sarà il Consulente ad occuparsi di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa quali la stipula della convenzione di tirocinio, la definizione e sottoscrizione del progetto formativo individuale del tirocinante;
- **dell'assistenza sullo svolgimento del percorso e tutoraggio**: il tutor aziendale, che ha il compito di formare il tirocinante, valuterà l'avanzamento del percorso confrontandosi con il Consulente del Lavoro (in qualità di tutor della Fondazione Lavoro) ai fini del regolare svolgimento del tirocinio;
- **del rilascio dell'attestazione delle competenze acquisite**: a conclusione del percorso, sulla base delle valutazioni dell'esperienza del tirocinio, la Fondazione Lavoro rilascerà l'attestato delle competenze acquisite al tirocinante; in questa fase (o anche prima del termine del percorso), l'azienda può procedere direttamente con l'assunzione del tirocinante, eventualmente anche con contratto di apprendistato.

Il tirocinio rappresenta uno dei principali strumenti di inserimento lavorativo ed offre l'opportunità alle aziende di formare una nuova risorsa all'interno del proprio contesto aziendale anche in vista, eventualmente, di una successiva assunzione.

La validità ed utilità di tali percorsi è testimoniata dai dati messi a disposizione da Fondazione Consulenti per il Lavoro: **oltre il 60% dei tirocinanti**, che hanno partecipato a un tirocinio promosso dalla Fondazione Lavoro, **ha trovato una occupazione**.

