

## **TIROCINI...DOMANDE E RISPOSTE**

<b>COS'É IL TIROCINIO? .....</b>	<b>pag. 2</b>
<b>DESTINATARI .....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>SOGGETTO PROMOTORE – CONSORZIO LIGURIA FORMAZIONE .....</b>	<b>pag. 5</b>
<b>SOGGETTO OSPITANTE .....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>LIMITI NUMERICI .....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE .....</b>	<b>pag. 9</b>
<b>CONVENZIONE E PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE .....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>DURATA .....</b>	<b>pag. 13</b>
<b>INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE .....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>GARANZIE ASSICURATIVE .....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>TUTORSHIP .....</b>	<b>pag. 17</b>
<b>OBIETTIVI FORMATIVI, DOSSIER E ATTESTAZIONE FINALE .....</b>	<b>pag. 18</b>
<b>COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE .....</b>	<b>pag. 19</b>
<b>SORVEGLIANZA SANITARIA .....</b>	<b>pag. 20</b>

## COS'É IL TIROCINIO?

Il TIROCINIO è una misura formativa di politica attiva del lavoro che prevede lo svolgimento di un'esperienza in ambiente lavorativo e non costituisce rapporto di lavoro, finalizzata a conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e affiancamento direttamente sul luogo di lavoro, al fine di favorire l'inserimento lavorativo e l'occupabilità del soggetto.

Tipologie di Tirocinio:

- **TIROCINI CURRICULARI:** tirocini inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione e formazione professionale, con la finalità di affinare il processo di apprendimento e di formazione in modalità di cosiddetta alternanza;  
La regolamentazione dei tirocini curriculari è demandata agli ordinamenti delle istituzioni e dei percorsi nel cui ambito vengono realizzati.  
I tirocini curriculari non sono soggetti a comunicazione obbligatoria.
- **TIROCINI DI ACCESSO ALLA PROFESSIONE:** tirocini richiesti dagli ordini professionali e disciplinati da specifiche normative di settore, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera c), del D.L. 138/2011 convertito dalla L. 148/2011, comprensivi dei tirocini di adattamento previsti dall'articolo 4, comma 1, lett. g) del D.Lgs. 206/2007.
- **TIROCINI EXTRACURRICULARI:** i tirocini che non possono essere definiti tirocini curriculari o per accesso alla professione sono tirocini extracurriculari.  
I tirocini extracurriculari sono sempre soggetti a comunicazione obbligatoria.
- **TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO:** tirocini avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale, indipendentemente dallo stato di disoccupazione durano al massimo 6 mesi e sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella fase di transizione dalla scuola/formazione professionale al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro.
- **TIROCINI DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO LAVORATIVO:** tirocini mirati a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori disoccupati, inoccupati, sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali e/o lavoratori occupati e/o a rischio di disoccupazione.
- **TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO:** tirocini promossi durante le vacanze estive, nel periodo di sospensione degli studi, a favore di un adolescente o giovane, regolarmente iscritto ad un corso di laurea o post laurea, o ad un ciclo di studi di istruzione secondaria di secondo grado, o di formazione professionale, con fini orientativi e formativi.
- **TIROCINI PER EXTRACOMUNITARI:** tirocini extracurriculari svolti da soggetti extracomunitari nell'ambito delle specifiche quote di ingressi come previsto agli articoli 40 e 44-bis del D.P.R. 394/1999 disciplinati nello specifico con d.G.R. 471/2015 e DE 857/2015.  
Quali tirocini extracurriculari questi tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria.
- **TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE:** tirocini attivati a favore di soggetti disabili e/o svantaggiati finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone ed alla riabilitazione promossi dai servizi sociali e/o socio-sanitari che hanno incarico le persone e disciplinati nello specifico con d.G.R. 283/2017.  
Quali tirocini extracurriculari questi tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria.

## **DESTINATARI**

### **Qual è l'età minima per accedere al tirocinio?**

I giovani destinatari di tirocini devono aver compiuto 16 anni e, in quanto minorenni, devono aver assolto l'obbligo di istruzione ai sensi della normativa nazionale vigente. Quest'ultimo requisito non è richiesto per i soggetti maggiorenni che, in quanto tali, non sono più soggetti all'obbligo. Nel caso di soggetti minorenni, il progetto formativo deve essere firmato da un genitore o da chi ne esercita la potestà parentale o tutela.

### **La condizione di assolvimento dell'obbligo di istruzione vale anche nel caso di tirocinanti minorenni extracomunitari?**

Nel caso di cittadini stranieri, non essendo possibile dichiarare o certificare l'assolvimento di un simile obbligo, previsto peraltro dall'ordinamento italiano per i propri cittadini, lo status di svantaggiato sarà condizione prevalente ai fini dell'attivazione del tirocinio.

### **Per partecipare a un tirocinio, il tirocinante deve sottoscrivere qualche contratto?**

Poiché il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come rapporto di lavoro, non si deve sottoscrivere alcun tipo di contratto. Esso, infatti, si realizza mediante un "Progetto formativo individuale" concordato tra un soggetto promotore, un soggetto ospitante e il tirocinante nel quale vengono definiti gli obiettivi formativi da conseguire nonché le relative modalità di attuazione. Per tale finalità il soggetto promotore e il soggetto ospitante sottoscrivono apposita convenzione che stabilisce diritti e doveri delle parti coinvolte mentre il progetto formativo che individua gli obiettivi formativi che si intendono trasferire al tirocinante deve essere sottoscritto anche da quest'ultimo.

### **È possibile attivare un tirocinio extracurricolare nei confronti di studenti?**

Sì, è possibile attivare tirocini extracurricolari in favore di studenti. La qualità di studente non è incompatibile con eventuali altri "status" quali, ad esempio, quello di inoccupato o disoccupato. È pertanto possibile in questi casi attivare tirocini al di fuori del proprio percorso di istruzione o formazione compatibilmente con l'impegno formativo in essere.

E' sempre inoltre possibile attivare a favore degli studenti i tirocini estivi di orientamento ora disciplinati dalla d.G.R 466/2018.

### **Per partecipare a un tirocinio bisogna essere disoccupati? Bisogna anche aver fatto la DID (Dichiarazione di immediata diponibilità)?**

Per attivare un tirocinio non è necessario che il tirocinante sia un disoccupato ai sensi dell'articolo 19 d.lgs. 150/2015, pertanto non è assolutamente necessario che aver fatto la c.d. did-on-line. Come peraltro specificato nella nuova disciplina regionale all'articolo 2, i possibili beneficiari della misura tirocinio possono anche essere persone occupate in cerca di altra occupazione ma anche semplicemente "persone prive di occupazione" nonché "altri soggetti privi di occupazione". In ogni caso, Lo stato di disoccupazione ai sensi del d.lgs. 150/2015 si autocertifica. La registrazione al Centro per l'Impiego o la presentazione di DID e patto di servizio potrebbero però essere previsti come obbligatori nell'ambito di bandi a valere su fondi pubblici.

**E' possibile l'inserimento in tirocinio per un soggetto occupato?**

Si, qualsiasi sia la tipologia di contratto in essere, purché l'impegno orario settimanale sia compatibile con l'attività lavorativa svolta e, ovviamente, preveda l'acquisizione di competenze diverse da quelle lavorative già possedute.

**Si può attivare un tirocinio per un farmacista?**

La disciplina regionale all'articolo 7, comma 6, dispone che "non sono attivabili tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione". Nello specifico, una professione è regolamentata se richiede il possesso di un diploma specifico, il superamento di esami particolari o l'iscrizione a un ordine professionale prima di poterla esercitare. Tali, pertanto, sono, ad esempio: i farmacisti, gli psicologi, i veterinari, gli ingegneri, gli avvocati, i giornalisti e simili. Ciò non vuol dire che costoro non possono fare tirocini, ovviamente possono sempre farne per profili diversi dalla loro specifica qualificazione, ma che diventa un abuso dello strumento se si pretende di attivare loro un tirocinio formativo per una professione per la quale sono già qualificati.

## **SOGGETTO PROMOTORE – CONSORZIO LIGURIA FORMAZIONE**

**Visto che il soggetto promotore deve garantire la qualità del tirocinio, in che modo può verificare i requisiti richiesti al soggetto ospitante?**

Prima di attivare un tirocinio, il CLF ha la responsabilità di verificare che il soggetto ospitante sia in possesso dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla disciplina di cui alla d.G.R. 1186/2017. E' pertanto tenuto, innanzitutto, a informare in modo chiaro ed esaustivo il soggetto ospitante sulle condizioni e limitazioni previste dalla disciplina ai fini dell'attivazione del tirocinio nonché dei successivi adempimenti richiesti nel corso del suo svolgimento (es. limiti numerici, formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, monitoraggio, ecc.).

Si ricorda però che, con la sottoscrizione della convenzione, il soggetto ospitante rende delle dichiarazioni della cui veridicità è responsabile e può essere chiamato a risponderne nelle opportune sedi a tal fine preposte.

## **SOGGETTO OSPITANTE**

### **Quali soggetti possono ospitare tirocini?**

Può essere un soggetto ospitante di tirocinio qualsiasi datore di lavoro, pubblico o privato, libero professionista e piccolo imprenditore senza dipendenti, con sede legale e/o unità operativa ubicata sul territorio regionale ovvero con sede legale fuori regione e unità operativa in Liguria.

### **Sono un'azienda che vuole ospitare un tirocinante: cosa devo fare?**

Poiché il tirocinio è una misura formativa e non un rapporto di lavoro, per prima cosa è necessario mettersi in contatto con il CLF, centro di formazione professionale in qualità di soggetto promotore (o altro soggetto accreditato). Definiti gli obiettivi formativi del tirocinio, il CLF provvederà alla predisposizione della convenzione e, una volta individuato il tirocinante, del relativo progetto formativo individuale.

### **Può essere attivato un tirocinio se il soggetto ospitante ha effettuato dei licenziamenti nei 12 mesi precedenti?**

Sì, purché il tirocinio NON riguardi attività equivalenti a quelle dei lavoratori licenziati nella medesima unità operativa per i seguenti motivi: licenziamento per giustificato motivo oggettivo, licenziamenti collettivi, licenziamento per fine appalto, risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo.

### **E' possibile proseguire il tirocinio in caso di subentro o fusione di aziende?**

In caso di subentro o fusione di aziende che coinvolge un'unità operativa dove si sta svolgendo uno o più tirocini, per ogni tirocinante ne deve essere data tempestiva comunicazione al soggetto promotore il quale valuterà con l'azienda subentrante se, con il nuovo soggetto ospitante, è possibile proseguire il percorso di tirocinio. Se le condizioni formative del tirocinio non subiscono sostanziali modifiche, e le parti sono tutte d'accordo, è auspicabile che il tirocinio prosegua fino alla sua naturale conclusione. In questo caso il soggetto promotore provvederà a modificare in tal senso il Progetto Formativo inserendo, in una nota, la data di cambio ragione sociale e allegare al PFI un documento che attesti tale modifica e la volontà del soggetto subentrante di subentrare anche nel ruolo di soggetto ospitante del tirocinio alle medesime condizioni di attivazione. La stessa procedura vale anche nel caso di mutata ragione sociale del soggetto ospitante durante il periodo di svolgimento del tirocinio.

### **Se un soggetto multilocalizzato vuole attivare un tirocinio quale normativa deve applicare?**

La regola generale per l'attivazione di un tirocinio prevede che la normativa di riferimento sia quella della Regione ove è ubicata l'unità operativa presso la quale si svolgerà il tirocinio. Anche la Comunicazione Obbligatoria relativa al tirocinio viene infatti recepita nella Regione in cui ha sede l'unità operativa, a prescindere da dove questa venga materialmente effettuata.

Nel solo caso di attivazione di tirocini formativi, i soggetti ospitanti con sedi operative in più Regioni hanno la facoltà, non l'obbligo, di optare per la disciplina della regione ove hanno la sede legale accentrando in tal modo tutte le pratiche. Per maggiori chiarimenti, si rinvia alla specifica Circolare in materia prot. PG/2018/139841 del 15/05/2018 disponibile al seguente link: <https://www.regione.liguria.it/homepage/scuola-e-formazione/occupazione/tirociniextracurricolari/normativa-e-disposizioni.html>

## **LIMITI NUMERICI**

### **Quali sono i limiti numerici da rispettare per attivare di un tirocinio?**

Il soggetto ospitante deve rispettare i seguenti limiti numerici relativi alla specifica unità operativa nella quale si intende svolgere il tirocinio:

- unità operative fino a 5 dipendenti: un solo tirocinante
- unità operative con numero di dipendenti tra 6 e 20: non più di due tirocinanti contemporaneamente
- unità operative con numero di dipendenti superiore a 20: un numero di tirocinanti in misura non superiore al 10% delle risorse umane presenti, con arrotondamento all'unità superiore.

### **A quali dipendenti occorre far riferimento per determinare il limite numerico dei tirocini attivabili?**

Al fine di determinare il limite numerico dei tirocini attivabili, si deve tener conto esclusivamente del personale dipendente nell'unità operativa interessata dall'attivazione del tirocinio.

### **Come si devono conteggiare i dipendenti ai fini del computo dei limiti numerici?**

Si devono conteggiare:

- i dipendenti a tempo indeterminato (ivi compresi i soci lavoratori);
- i dipendenti a tempo determinato purché la data di inizio del contratto a tempo determinato sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio;
- i soci che svolgono attività regolare nell'unità operativa con rapporti di durata superiore a un anno e percepiscano un compenso per l'attività svolta diverso da quello di partecipazione agli organi amministrativi della società.

Non si devono conteggiare:

- gli apprendisti;
- i lavoratori con contratti ad intermittenza o a chiamata;
- i lavoratori con contratti di somministrazione.

I dipendenti in forza con contratto part-time vanno computati in maniera proporzionale al servizio prestato (esempio: un part-time al 50% equivale a 0,5 dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore).

### **Nel computo dei tirocini attivabili, bisogna contare tutti i tipi di tirocinio?**

Ai fini del rispetto dei limiti numerici fissati con la d.G.R. 1186/2017, si devono contare tutti i tirocini extracurricolari attivi contemporaneamente di cui alle seguenti tipologie:

- formativi e di orientamento;
- inserimento/reinserimento lavorativo;
- formativi e di orientamento per cittadini extracomunitari residenti all'estero
- tirocini transnazionali.

Sono invece ad oggi esclusi dal computo i tirocini:

- curricolari;
- quelli previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- estivi di orientamento;
- di inclusione sociale di cui alla d.G.R. 283/2017;
- di inserimento/reinserimento lavorativo attivati a favore di soggetti disabili e svantaggiati;
- attivati in deroga ai limiti per premialità (art. 3, commi 4 e 5 d.G.R. 1186/2017).

### **Cos'è la deroga per premialità?**

La DGR 1186/2017 ha introdotto un sistema premiante che riconosce la possibilità di attivare un numero maggiore di tirocinanti rispetto al limite fissato nella disciplina ai soggetti ospitanti che, nei 24 mesi precedenti l'attivazione del nuovo tirocinio, hanno assunto con contratto di apprendistato, ovvero di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (nel caso di part time, esso deve essere almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal CCNL applicato dal soggetto ospitante), almeno una quota dei tirocinanti già ospitati.

La premialità è attribuita in base alla dimensione del soggetto ospitante secondo le seguenti soglie percentuali:

#### **A. unità operative con più di venti dipendenti**

- a. un tirocinante, oltre il limite, se è stato assunto almeno 20% dei tirocinanti ospitati;
- b. due tirocini, se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti ospitati;
- c. tre tirocini, se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti ospitati;
- d. quattro tirocini, se hanno assunto il 100% dei tirocinanti ospitati;

#### **B. unità operative con dipendenti tra sei e venti**

- a. un tirocinante, oltre il limite, nel caso sia stato assunto il 50% dei tirocinanti ospitati;
- b. due tirocinanti, oltre il limite, nel caso sia stato assunto il 100% dei tirocinanti ospitati;

#### **C. unità operative con dipendenti tra zero e cinque:**

- a. un tirocinante, oltre il limite, nel caso sia stato assunto il 75% dei tirocinanti ospitati;

### **I tirocini estivi sono soggetti agli stessi limiti numerici degli altri tirocini?**

I tirocini estivi attivati ai sensi della disciplina approvata con d.G.R. 466/2018 sono esclusi dal computo dei tirocini attivati. In particolare, questi sono esclusi completamente dal computo se attivati da istituzioni scolastiche, università, ITS, centri di formazione (come il CLF) e l'Agenzia ALFA.



## **CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE**

### **E' possibile attivare un tirocinio presso l'azienda per la quale il tirocinante abbia svolto attività di lavoro accessorio?**

Si, è possibile attivare un tirocinio per un soggetto che abbia prestato presso la stessa azienda attività di lavoro accessorio (ai sensi degli artt. 48-50 del d.lgs. 81/2015) se la durata complessiva della prestazione nell'arco degli ultimi 6 mesi non è superiore ai 30 giorni lavorativi, anche non continuativi.

### **E' possibile attivare un tirocinio presso l'azienda per la quale il tirocinante abbia svolto attività di prestazione occasionale?**

Si, è possibile attivare un tirocinio per un soggetto che abbia prestato presso la stessa azienda attività di prestazione occasionale (ai sensi dell'art. 54bis del d.l. 50/2017 convertito dalla L. 96/2017) se la durata complessiva della prestazione nell'arco degli ultimi 6 mesi non è superiore ai 30 giorni lavorativi, anche non continuativi.

### **E' possibile attivare un tirocinio presso l'azienda con la quale il tirocinante abbia già avuto un rapporto di lavoro?**

Se il rapporto di lavoro, o l'eventuale contratto di collaborazione o prestazione di servizi, è stato svolto per attività equivalenti a quelle del tirocinio, indipendentemente dall'azienda presso la quale l'attività è stata svolta, non è mai possibile attivare un tirocinio.

Se il rapporto di lavoro, o l'eventuale contratto di collaborazione o prestazione di servizi, era relativo a mansioni e attività differenti da quelle per le quali si intende attivare il tirocinio, questo può essere attivato anche presso la stessa azienda.

### **E' possibile ripetere il tirocinio presso il medesimo soggetto ospitante?**

E' solo possibile limitatamente al caso di rinnovo con cambio del profilo professionale di riferimento o la tipologia di tirocinio (prima formativo e di orientamento e poi di inserimento/reinserimento lavorativo) nel rispetto comunque della durata massima prevista dall'articolo 3 della disciplina regionale. E' comunque sempre necessario motivare adeguatamente l'eventuale richiesta di rinnovo prevedendo anche un'adeguata integrazione del PFI.

### **E' possibile ripetere un tirocinio per la stessa figura professionale?**

E' possibile ripeterlo, presso un soggetto ospitante diverso, solo se nel progetto formativo individuale sono previste attività e competenze (ADA) differenti da quelle già acquisite dal tirocinante in precedenti esperienze lavorative e/o di tirocinio e che contribuiscano allo sviluppo dell'occupabilità o al completamento e/o integrazione delle competenze necessarie ai fini della certificazione della relativa qualifica professionale.

### **Un tirocinante può essere inserito in un'azienda presso la quale abbia precedentemente svolto un'attività lavorativa?**

Il tirocinante non può essere avviato in tirocinio presso un soggetto ospitante laddove, per attività equivalenti a quelle del tirocinio, abbia avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico o una prestazione lavorativa nei due anni precedenti all'attivazione del tirocinio, fatto salvo le uniche eccezioni previste dalla disciplina nel caso di lavoro accessorio o prestazione occasionale.

### **Possano essere attivati tirocini extracurricolari per le professioni ordinistiche?**

Per i professionisti abilitati all'esercizio delle professioni ordinistiche non è mai possibile attivare un tirocinio per le attività tipiche o riservate alla professione, mentre è possibile farlo per le altre eventuali attività.

Per attività tipiche della professione si intendono quelle attività definite per norma per l'esercizio della professione. Molte di esse sono individuate dal D.P.R. 5 giugno 2001 n. 328 recante "Modifiche ed integrazioni della disciplina dei requisiti per l'ammissione all'esame di Stato e delle relative prove per l'esercizio di talune professioni, nonché della disciplina dei relativi ordinamenti" fra le quali si segnalano: l'architetto (art. 16), assistente sociale (art. 21), il biologo (art. 31), il chimico (art. 35), il geologo (art. 41), l'ingegnere (art. 46), lo psicologo (art. 51).

### **E' vero che non si possono fare tirocini che prevedono attività in turni notturni e/o festivi?**

L'articolo 12 comma 2 della disciplina stabilisce che "*è fatto divieto di adibire il tirocinante a svolgere attività in orario notturno, a meno che l'organizzazione del lavoro del soggetto ospitante non ne giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale e/o notturna*". Il divieto è rivolto soprattutto nei confronti dei giovani tirocinanti ed è assoluto nel caso di minori. Tuttavia se per la tipologia dell'attività produttiva o di servizio è contemplato anche il suo svolgimento nelle fasce notturne, il tirocinio è consentito anche in tale modalità: diventa in questi casi onere cogente del soggetto promotore monitorare il corretto svolgimento del tirocinio anche nella fase di articolazione svantaggiosa nell'orario serale e/o notturno.

Nulla osta che il tirocinio si svolga su turnazione, ed eventualmente anche nei giorni festivi, purché il soggetto ospitante giustifichi tale modalità se finalizzata alle esigenze formative per il raggiungimento del profilo professionale obiettivo del tirocinio ed il tirocinante sia maggiorenne e pertanto cosciente dell'impegno che comporta la sua sottoscrizione del PFI. Ai fini di una corretta vigilanza e monitoraggio del tirocinio, in questi casi la presenza del tirocinante presso il soggetto ospitante deve essere formalizzata in anticipo nel PFI, o dettagliata con specifico documento allegato allo stesso.

## **CONVENZIONE E PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE**

### **Quali documenti servono per attivare un tirocinio?**

I tirocini vengono attivati a seguito della sottoscrizione di apposite Convenzioni stipulate tra il soggetto promotore (CLF) e il soggetto ospitante, secondo modelli approvati dalla Regione e resi disponibili telematicamente ai soggetti promotori a tal fine accreditati al sistema informativo telematico denominato SIL-TOL WEB. Alla Convenzione deve essere redatto un Progetto formativo individuale (PFI) per ogni tirocinante.

### **Che cos'è la Convenzione?**

La Convenzione è un documento che disciplina i rapporti di collaborazione e reciproci impegni tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante ai fini della realizzazione di uno o più tirocini. La Convenzione deve essere validata sul sistema informativo telematico denominato SIL-TOL WEB, sottoscritta da entrambe le parti, datata e registrata con protocollo del soggetto promotore prima di accedere alla successive fasi. Il soggetto promotore è tenuto a conservare l'originale della convenzione, sul quale, nei casi previsti per legge, deve essere apposta la marca da bollo, e darne copia al soggetto ospitante.

Le Convenzioni hanno durata massima di 36 mesi ed in ogni caso devono coprire l'intera durata del tirocinio.

### **Deve essere apposta la Marca da bollo sulla Convenzione? E chi lo deve pagare?**

Le disposizioni statali in materia di imposta di bollo valgono a prescindere di ogni regolamentazione regionale. Nello specifico l'articolo 1 del D.P.R. n. 642 del 26/10/1972 dispone che *“sono soggetti all'imposta di bollo gli atti, i documenti e i registri indicati nell'annessa Tariffa”*, fanno eccezione gli atti amministrativi dello Stato, delle Province, dei Comuni e loro consorzi non espressamente previsti nella predetta Tariffa, gli atti contenuti nella Tabella allegata al D.P.R. e le ulteriori ipotesi esentative tassativamente previste dalla legge. Le convenzioni di tirocinio, in assenza di specifica norma di esenzione, sono pertanto soggette a tassazione sin dall'origine ai sensi dell'articolo 2 della Tariffa, parte I, allegata al D.P.R. 642/1972. I casi di esenzione sono quelli previsti dall'articolo 16 della Tabella – Allegato B del D.P.R. 642/1972 relativamente ad atti e documenti posti in essere da amministrazioni dello Stato, regioni, province, comuni, loro consorzi e associazioni, nonché comunità montane sempreché vengano tra loro scambiati (atti tra P.A.) e quelli previsti dal successivo articolo 27 bis relativamente a quelli posti in essere da organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS) e dalle federazioni sportive ed enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI.

Di norma l'imposta di bollo è a carico del soggetto ospitante, salvo diverso accordo tra le parti.

La marca da bollo deve essere apposta solo sulla copia che resta al soggetto promotore, quale copia originale, mentre quella per il soggetto ospitante viene considerata a tutti gli effetti “copia conforme” per il soggetto ospitante.

### **Che cos'è il Progetto Formativo Individuale (PFI)?**

Il progetto formativo individuale è il documento successivo alla Convenzione nel quale, a seguito dell'individuazione del tirocinante beneficiario del tirocinio, viene dettagliato e formalizzato il percorso formativo che si intende realizzare e le relative modalità di attuazione che si intendono porre in essere per trasferire un certo numero di competenze al tirocinante. La compilazione è a carico del CLF quale soggetto promotore mediante il sistema informativo telematico denominato SIL-

TOL WEB dopo aver concordato con il soggetto ospitante gli elementi qualificanti il percorso formativo, nonché le specifiche modalità di svolgimento.

Una volta validato, il progetto formativo viene stampato in tre copie e sottoscritto da tutte le parti coinvolte - il soggetto promotore, il soggetto ospitante ed il tirocinante.

**Il progetto formativo individuale può essere modificato dopo che il tirocinio è iniziato?**

Il PFI può essere aggiornato anche dopo l'avvio del percorso di tirocinio. Nel caso di modifiche minori è sufficiente allegare al PFI un documento sottoscritto da tutte le parti coinvolte dal quale risulti che tutti le approvano nonché la data delle loro decorrenza. Nel caso di modifiche più sostanziali (es. orario, sede di svolgimento, competenze) occorre operare la modifica sul sistema SIL-TOL WEB e stampare una nuova versione del PFI che andrà sottoscritta dalle parti e allegata alla precedente. Non possono essere variati gli elementi fondamentali del tirocinio, cioè i soggetti coinvolti ed il periodo di tirocinio, salvo eventuale modifica societaria del soggetto ospitante (nel quale caso è onere del soggetto promotore valutare l'opportunità o meno di proseguire o interrompere il tirocinio) o sospensione del tirocinio per le casistiche previste dall'articolo 17 della disciplina regionale.

**E' previsto un impegno orario settimanale minimo o massimo per lo svolgimento del tirocinio?**

Non è stato fissato un impegno orario settimanale minimo mentre l'impegno orario settimanale massimo è fissato dal CCNL applicato da soggetto ospitante. Comunque il numero di ore giornaliero e settimanali del tirocinio, nonché la relativa fascia di presenza del tirocinante, devono essere specificate nel PFI. E' assolutamente vietato far fare dello straordinario al tirocinante, è invece ammissibile l'eventuale recupero di brevi assenze previo accordo tra le parti.

## **DURATA**

### **Quanto può durare un tirocinio?**

I tirocini disciplinati con d.G.R. 1186/2017 non possono avere durata inferiore a 2 mesi.

La durata massima invece è così diversificata:

- non superiore a 6 mesi nel caso di tirocini formativi e di orientamento a favore lavoratori disoccupati o occupati in cerca di nuova occupazione e non superiore a dodici mesi se a favore dei persone disabili o svantaggiate;
- non superiore a 12 mesi nel caso di tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo a favore di lavoratori disoccupati o occupati in cerca di nuova occupazione e fino ad un massimo complessivo di ventiquattro mesi per le sole persone disabili.

All'interno dei limiti sopraindicati, la durata effettiva del tirocinio viene esplicitamente indicata nel PFI deve essere in ogni caso congrua in relazione agli obiettivi formativi da conseguire.

### **Un tirocinio si può prorogare? Quante volte?**

Sì, il tirocinio si può prorogare, ma tale eventualità deve essere preventivamente concordata col soggetto promotore che ne valuta la effettiva opportunità e congruità formativa. E' possibile effettuare più proroghe purché si rispetti il limite di durata massimo del tirocinio previsto dalla normativa vigente.

La proroga consiste nel prolungamento della durata di uno stesso PFI, prima della sua scadenza, nel caso in cui sia necessario un periodo di tempo maggiore rispetto al previsto per raggiungere gli obiettivi delle attività già assegnate al tirocinante. La proroga è prevista anche nel caso in cui il tirocinio sia stato sospeso per le cause previste dalla disciplina.

### **Come si fa la proroga di un tirocinio?**

Occorre che il soggetto promotore, una volta condivisa con il soggetto ospitante l'opportunità di procedere alla proroga, acceda nuovamente al sistema informativo telematico denominato SILTOL WEB e registri un nuovo PFI a carico della medesima convenzione selezionando l'apposita voce "proroga" compilando specificatamente il campo relativo alla motivazione della proroga. Il nuovo PFI dovrà essere nuovamente stampato e sottoscritto dalle parti entro e non oltre la data di inizio del periodo di proroga in quanto questa deve essere effettuata senza soluzione di continuità.

Sarà altresì necessaria una nuova comunicazione obbligatoria relativa alla proroga.

### **In cosa consiste il rinnovo di un tirocinio?**

Si ha il rinnovo di un tirocinio quando questo viene attivato a favore del tirocinante presso lo stesso soggetto ospitante, ma con profilo professionale differente, oppure quando, al termine di un tirocinio formativo e di orientamento, valutata dal soggetto promotore la sussistenza delle condizioni oggettive, il tirocinio viene ri-attivato a favore del tirocinante presso lo stesso soggetto ospitante ma con finalità di inserimento o reinserimento lavorativo. La durata complessiva del tirocinio e dell'eventuale rinnovo non può comunque superare i limiti fissati dall'articolo 3 della disciplina regionale.

### **Come deve essere effettuato il rinnovo di un tirocinio?**

Occorre che il soggetto promotore, una volta condivisa con il soggetto ospitante l'opportunità di procedere alla proroga, acceda nuovamente al sistema informativo telematico denominato SILTOL

WEB e registri un nuovo PFI a carico della medesima convenzione selezionando l'apposita voce "rinnovo" compilando specificatamente il campo relativo alla motivazione della proroga. Il nuovo PFI dovrà essere nuovamente stampato e sottoscritto dalle parti. Sarà altresì necessaria la relativa comunicazione obbligatoria.

### **In quali casi si può sospendere il tirocinio?**

Il tirocinio può sempre essere sospeso per i periodi di chiusura aziendale della durata di almeno dieci giorni solari (es. ferie estive) laddove tali pause sono registrate sul sistema SIL-TO\_ WEB.

Può inoltre essere sospeso per maternità, o paternità, obbligatoria nonché per infortunio o malattia lunga del tirocinante, intendendosi per tali quelli che si protraggono per una durata pari o superiore a trenta giorni solari.

Entrambi i predetti periodi di sospensione non concorrono al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi fissati dall'articolo 3 della disciplina. Qualora il periodo di sospensione si prolunga per una durata pari o superiore al cinquanta per cento di quella prevista nel PFI per il tirocinio, questo deve intendersi interrotto. Se lo ritiene opportuno, il soggetto ospitante di comunque decidere di proseguire il tirocinio oltre tale termine, purché ne venga data tempestiva comunicazione al soggetto promotore e questo esprima parere favorevole alla conservazione del tirocinio. Durante il periodo di sospensione non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione al tirocinante.

### **In caso di assenza del tirocinante è possibile sospendere il tirocinio?**

I casi di sospensione sono tassativamente quelli previsti dalla disciplina di cui alla d.G.R. 1186/2017. Il tirocinio non è un rapporto di lavoro, quindi il tirocinante non ha diritto a ferie o permessi, ma le assenze devono comunque essere comunicate al soggetto ospitante anche se non giustificate. In caso di assenze reiterate che non consentano il raggiungimento del 70% o il 50% minimo di frequenza mensile, l'indennità potrà essere riparametrata o non erogata.

### **Come deve essere gestita la sospensione in caso di un tirocinio già avviato?**

I periodi di sospensione aziendale devono essere inseriti sul sistema SIL-TOL WEB quali pause prevedibili. I periodi di sospensione per malattia potranno essere registrati solo dopo l'avvio del tirocinio apportando l'opportuna modifica al PFI. Le malattie brevi o le assenze per motivi personali del tirocinante non danno diritto ad alcuna sospensione del tirocinio.

### **Si può interrompere un tirocinio?**

Il tirocinante può interrompere il tirocinio in qualsiasi momento, ma ne deve dare motivata comunicazione scritta al *tutor* del soggetto promotore ed al *tutor* del soggetto ospitante.

Il soggetto ospitante e il soggetto promotore possono interrompere anticipatamente il tirocinio per ragioni oggettive che possono essere connesse a particolari evenienze intervenute dopo l'attivazione del tirocinio, in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto ovvero a comprovate inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti.

Le motivazioni a sostegno dell'interruzione devono risultare da apposita documentazione trattenuta agli atti del soggetto promotore e del soggetto ospitante.

## **INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE**

### **E' vero che il tirocinio deve essere retribuito?**

Il tirocinio non è un rapporto di lavoro, pertanto NON è consentito alcun corrispettivo che sia correlato alla prestazione effettuata dal tirocinante nel suo percorso di apprendimento. E' tuttavia obbligatoria l'erogazione di un'indennità di partecipazione di tirocinio di importo non inferiore a 500,00 euro lordi mensili o 400,00 euro lordi mensili se sommati ad un rimborso spese di valore superiore a euro 100. Nulla vieta al soggetto ospitante di riconoscere una cifra maggiore purché questa non sia mai equiparabile al corrispettivo riconosciuto un dipendente per il medesimo profilo professionale. L'importo minimo si deve intendere erogato a fronte dell'attivazione di un tirocinio a tempo pieno rispetto all'orario previsto dal CCNL di riferimento; nel caso di attivazione di tirocini part-time, esso può essere riproporzionato in base all'effettivo impegno orario prestato.

L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima al pari almeno al 70%, su base mensile. Qualora l'effettiva partecipazione al tirocinio sia inferiore alla percentuale del 70%, su base mensile, ma comunque pari o superiore al 50%, l'indennità viene erogata nella misura del 50%, fatti salvi gli eventuali rimborsi spese già erogati. Se invece la partecipazione fosse inferiore alla percentuale del 50%, su base mensile, l'indennità non è dovuta, fatti salvi gli eventuali rimborsi spese già erogati.

### **L'indennità di partecipazione è soggetta a ritenute fiscali?**

L'indennità di partecipazione prevista dalla disciplina è lorda. Dal punto di vista fiscale l'indennità corrisposta al tirocinante è considerata reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

### **A chi spetta l'erogazione dell'indennità di partecipazione?**

Il riconoscimento dell'indennità di partecipazione deve essere garantito soggetto promotore. La sua effettiva erogazione, poi, può essere a carico del soggetto promotore stesso, del soggetto ospitante o di un soggetto terzo – purché in accordo con le parti – anche nella modalità del cofinanziamento tra soggetti diversi. Il soggetto erogatore deve comunque essere individuato sia nella Convenzione (nel caso di soggetto terzo nell'articolo 5 a testo libero) che nel progetto formativo individuale.

### **In caso di sospensione l'indennità viene comunque erogata?**

Nei periodi di sospensione per le motivazioni individuate dalla disciplina viene sospesa anche l'erogazione dell'indennità di partecipazione.

### **E' possibile erogare l'indennità di partecipazione ai soggetti percettori di ammortizzatori sociali?**

Nel caso di tirocini in favore di lavoratori percettori di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di norma l'indennità non è dovuta. Tuttavia, nel caso in cui il predetto sostegno al reddito sia inferiore all'importo minimo previsto dalla disciplina regionale, per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito, al tirocinante deve essere corrisposta un'indennità solo fino a concorrenza dell'indennità minima.

Nel caso di tirocini in favore di soggetti percettori di forme di sostegno al reddito, in assenza di rapporto di lavoro, per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito, al tirocinante deve essere corrisposta un'indennità almeno fino a concorrenza dell'indennità minima.

In questo caso tuttavia, nulla vieta al soggetto ospitante di erogare un'indennità di partecipazione, interamente cumulabile con il sostegno al reddito percepito, anche oltre l'indennità minima.

## **GARANZIE ASSICURATIVE**

### **Chi deve aprire la posizione INAIL e assicurare il tirocinante?**

Il soggetto promotore è tenuto a garantire il rispetto dell'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e per la responsabilità civile verso terzi con idonea compagnia assicuratrice a favore del tirocinante. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'impresa (attività di formazione esterna, trasferte, ecc.) e rientranti nel progetto formativo individuale. A chi spetta l'onere economico delle coperture assicurative viene definito in convenzione.

### **I tirocinanti possono effettuare trasferte, sia in Italia che all'estero? Le trasferte sono coperte dall'INAIL?**

Sì, è possibile effettuare trasferte in Italia e all'estero. La copertura è quella indicata ufficialmente dall'INAIL, che si estende sul territorio nazionale, europeo e dei Paesi extraeuropei convenzionati. Per le modalità di attivazione della copertura rivolgersi agli uffici competenti dell'INAIL. Eventuali trasferte all'estero devono essere comunicate preventivamente al soggetto promotore che dovrà valutarne l'eventuale valore formativo nonché le garanzie e tutele a tale fine poste in essere dal soggetto ospitante. In caso di valutazione negativa da parte del soggetto promotore, il soggetto ospitante è diffidato dal mandare il tirocinante all'estero. Traccia del valore formativo aggiunto realizzato con la trasferta all'estero dovrà risultare anche nelle evidenze dossier individuale.



## TUTORSHIP

### **Chi può essere individuato come *tutor* dal soggetto ospitante?**

Il *tutor* del soggetto ospitante deve essere individuato tra i lavoratori in forza che siano in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con le competenze da trasferire al tirocinante e previste nel progetto formativo individuale. Qualora il *tutor* avesse un contratto diverso dal tempo indeterminato, il periodo contrattuale deve coprire interamente la durata del tirocinio. Un apprendista, sebbene dipendente, non può MAI essere individuato quale *tutor* di un tirocinante in quanto non in possesso di adeguate competenze visto che anch'egli sta seguendo un percorso formativo. Nel caso di soggetti ospitanti privi di dipendenti, il tutor deve essere il legale rappresentante e/o il titolare dell'impresa.

### **Quanti tirocinanti può seguire un *tutor* del soggetto ospitante?**

Ogni tutor del soggetto ospitante può accompagnare fino a un massimo di tre tirocinanti contemporaneamente, compresi i soggetti disabili e svantaggiati.

### **E' possibile prevedere un sostituto del *tutor* del soggetto ospitante?**

Si, in caso di assenza prolungata del *tutor* il soggetto ospitante è tenuto ad individuare un sostituto dotato di requisiti analoghi a quelli del tutor sostituito. Tale variazione deve essere formalmente comunicata al tirocinante e al soggetto promotore.

Tale possibilità è prevista anche nel caso in cui il *tutor* individuato svolga la propria attività lavorativa su turni non perfettamente coincidenti con la presenza del tirocinante.

### **Chi può essere individuato come *tutor* dal soggetto promotore?**

Il CLF individua al proprio interno un *tutor* referente del tirocinio tra soggetti in possesso di diploma di laurea ovvero di diploma di istruzione secondaria superiore e di pluriennale esperienza nel settore. A integrazione della propria struttura e su specifico incarico, il soggetto promotore può individuare un *tutor* esterno, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

### **Qual è il limite massimo di tirocinanti che può seguire un *tutor* del soggetto promotore?**

Considerate le molteplici casistiche e tipologie di tirocinio che può trovarsi a seguire un soggetto promotore, non vi è un limite specifico al numero di tirocinanti che ogni *tutor* del soggetto promotore può accompagnare contemporaneamente. Si richiede tuttavia che sia un numero di compatibile con l'organizzazione interna del soggetto promotore ma tale da garantire la corretta gestione del tirocinio. La Regione Liguria può comunque prevedere specifiche limitazioni a tale numero in relazione a tirocini finanziati tramite propri avvisi pubblici.

## **OBIETTIVI FORMATIVI, DOSSIER E ATTESTAZIONE FINALE**

### **Come devono essere individuate le attività formative da assegnare al tirocinante?**

Le attività formative oggetto del tirocinio devono fare riferimento, in prima istanza, alle figure professionali presenti nel Repertorio ligure delle figure professionali (<http://professioniweb.regione.liguria.it/>) e comunque alle aree di attività contenute nell'ambito della classificazione dei Settori Economici Professionali di cui all'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (d.l. del 30 giugno 2015), consultabile sul sito dell'INAPP al seguente link: [http://atlantelavoro.inapp.org/atlante\\_lavoro.php](http://atlantelavoro.inapp.org/atlante_lavoro.php)

### **Cos'è il dossier individuale?**

È uno strumento di monitoraggio predisposto per tracciare il tirocinio nel corso del suo svolgimento ai fini dell'attestazione finale dell'attività svolta. È il *tutor* del soggetto promotore che provvede alla composizione del dossier individuale, sulla base degli elementi forniti dal tirocinante e dal soggetto ospitante: in sostanza è un documento cartaceo nel quale il *tutor* del soggetto promotore, in collaborazione con il *tutor* del soggetto ospitante, registra le attività affidate al tirocinante nel PFI e la relativa valutazione.

### **E' vero che non è possibile attivare un tirocinio per mansioni elementari?**

Il tirocinio è un percorso formativo finalizzato all'arricchimento del bagaglio di conoscenze e competenze professionali con l'obiettivo di incrementare e sviluppare l'occupabilità, pertanto di norma è vietato attivare un tirocinio per mansioni elementari e ripetitive. Unica eccezione nel caso in cui il candidato tirocinante sia carente anche di competenze di base e trasversali e/o vi siano esigenze specifiche e personali (es. disabili e soggetti svantaggiati) e comunque, anche in questi casi, la durata del tirocinio deve essere congrua con il raggiungimento di obiettivi formativi, sebbene elementari, entro i limiti fissati dalla disciplina. Queste eccezioni devono essere sempre motivate o all'interno del PFI o con uno specifico documento da allegare al PFI.

### **Quale soggetto rilascia l'attestazione finale delle attività svolte dal tirocinante?**

Al termine del tirocinio il CLF, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, rilascia un'attestazione delle attività svolte dal tirocinante con valutazione positiva.

### **L'attestazione delle attività svolte deve essere rilasciata anche nel caso il tirocinio si concluda anticipatamente?**

Se il tirocinante ha partecipato ad almeno il 70% della durata del tirocinio come prevista nel PFI è possibile rilasciare l'attestazione relativamente alle attività svolte e per le quali è stato raggiunto l'obiettivo formativo.

Se la partecipazione è stata tra il 50% ed il 70%, il soggetto promotore dovrà valutare se e cosa attestare tra le attività effettivamente svolte.

Se la partecipazione risulta inferiore al 50%, il soggetto promotore consegnerà al tirocinante il Dossier individuale fino ad allora implementato così che possa eventualmente richiedere il riconoscimento delle competenze acquisite mediante l'ICV.

## **COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE**

**Una volta registrati i dati del tirocinio sul sistema informativo SIL-TOL WEB questo assolve anche alle Comunicazioni Obbligatorie?**

No, il sistema informativo regionale assolve all'obbligo di comunicazione alla Regione stessa, all'ispettorato del Lavoro e alle organizzazioni sindacali come previsto dall'articolo 5 del D.M. 142/1998.

Di norma, la comunicazione obbligatoria è a carico del soggetto ospitante (o di un suo delegato), utilizzando gli usuali canali amministrativi. Deve essere indicata la data di effettivo avvio del tirocinio.

**Un'azienda con accentramento per le comunicazioni in un'altra Regione, può effettuare la CO sul quel sistema informatico?**

Sì, la comunicazione obbligatoria può essere effettuata tramite il sistema informatico di un'altra Regione.

**Quando occorre effettuare la CO in caso di proroga o rinnovo?**

In caso di proroga la CO deve essere effettuata prima del termine del tirocinio. In caso di rinnovo entro i 5 giorni successivi alla conclusione del tirocinio stesso.

## SORVEGLIANZA SANITARIA

L'interpello n. 1 del 02.05.2013 il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fornito precisazioni in relazione all'applicazione delle disposizioni concernenti la sorveglianza sanitaria dei soggetti stagisti, tirocinanti e studenti minorenni e maggiorenni.

La risposta all'interpello

Il Ministero ha innanzitutto chiarito che lo stage o il tirocinio formativo e di orientamento rappresenta una forma di inserimento temporaneo nell'azienda che non costituisce rapporto di lavoro, finalizzato a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e sperimentare in modo concreto il mondo del lavoro attraverso formazione e addestramento.

Il rapporto, come noto, coinvolge tre soggetti: soggetto promotore, tirocinante, azienda ospitante.

### **Adolescenti**

Al riguardo, bisogna ricordare che ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 977/67 gli adolescenti possono essere ammessi al lavoro a condizione che venga riconosciuta mediante una visita medica l'idoneità all'attività lavorativa cui saranno adibiti. La sussistenza dei requisiti deve essere verificata almeno una volta l'anno.

### **Maggiorenni**

Ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2008 i soggetti beneficiari di iniziative di tirocini formativi e di orientamento, nonché gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazione o ai lavoratori in questione sono equiparati ai lavoratori ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

L'equiparazione effettuata da tale disposizione ha valenza solo ed unicamente per le misure di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008, misure che pertanto devono essere attuate anche nei confronti di stagisti e tirocinanti equiparati a lavoratori.

### **OSSERVA**

Al fine di fornire un riferimento concreto per l'applicazione della vigilanza sanitaria anche a stagisti e tirocinanti, riportiamo di seguito la definizione di lavoratore contenuta nell'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della quale tali soggetti vengono assimilati nella categoria al fine dell'applicazione delle disposizioni concernenti la sorveglianza sanitaria:

«**lavoratore**»: "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di

lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; [...]; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; [...]; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni”.

**Concludendo:** nel caso in cui un'azienda introduca uno stagista o un tirocinante (minorenne o maggiorenne) deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria nel caso in cui sia esposto a rischi per la salute e/o la sicurezza e di conseguenza sia equiparato alla definizione di 'lavoratore' come sopra esposto a prescindere del tempo di permanenza, la sorveglianza sanitaria seguirà le caratteristiche previste dal Medico Competente per la mansione a cui verrà avviato il soggetto stagista o tirocinante.

Per approfondimenti:

<https://www.regione.liguria.it/homepage/scuola-e-formazione/occupazione/tirocini-extracurricolari.html>