

FAQ TIROCINI - DGR 1816/2022 (agg.to al 05 ottobre 2020)

1. Che cosa è un tirocinio?

I termini tirocinio, stage, work experience o, i meno usati, internship, traineeship, work placement indicano sempre la medesima realtà: un'esperienza formativa che si svolge in un ambiente di lavoro. È il tirocinio, pertanto, una misura formativa di politica del lavoro finalizzata a far acquisire al soggetto coinvolto (il tirocinante) nuove competenze, conoscenze e abilità. La formazione del tirocinante avviene in situazione lavorativa, mediante l'affiancamento di una persona esperta: si impara vedendo fare, provando e mettendo in pratica. Il tutto si svolge sotto la regia di un terzo soggetto con adeguata competenza di orientamento al lavoro e formazione: il soggetto promotore.

2. Da quando si applica la nuova disciplina?

La disciplina dei tirocini approvata con DGR 1816 del 7 novembre 2017 è entrata in vigore il 1° gennaio 2018. Tutti i tirocini che prevedono una data di avvio successiva al 1° gennaio 2018 devono seguire unicamente la disciplina della DGR 1816/2017 e non più la DGR 1324/2013.

Le convenzioni sottoscritte prima dell'entrata in vigore del 1° gennaio 2018 dovranno essere adeguate alla nuova disciplina prima dell'avvio di nuovi tirocini previsti in convenzione. Per i tirocini attivati all'interno dei programmi avviati con le DGR 840/2015 e DGR 1358/2015 si continua ad applicare la disciplina della DGR 1324/2013 utilizzando però i modelli di convenzione, di progetto individuale di tirocinio, dossier individuale e attestazione finale di tirocinio approvati ai sensi della nuova disciplina

3. A quali tirocini si applica la disciplina DGR 1816/2017?

La nuova disciplina regola lo svolgimento di tutti i tirocini extracurricolari che si svolgono in Veneto presso un soggetto ospitante con sede operativa ubicata nel territorio del Veneto e nei casi in cui il datore di lavoro/soggetto ospitante abbia la sede legale in Veneto e scelga di utilizzare la presente disciplina anche per tirocini attivati in altre regioni italiane.

Viceversa la nuova disciplina non si applica per i tirocini che si realizzano in Veneto nel caso in cui il datore di lavoro/soggetto ospitante abbia la sede legale in altra regione e opti per la disciplina della regione ove è situata la sede legale.

Tale facoltà di scelta tra diverse discipline di tirocinio è ammessa solo per soggetti ospitanti aventi sede legale e sede operativa in più regioni. Ai soggetti promotori non è concessa tale facoltà. Solamente i Servizi per l'Impiego del Veneto, le Università abilitate al rilascio di titoli accademici e istituti dell'AFAM, le Fondazioni di Istruzione Tecnica superiore (ITS), le Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio avente valore legale, che hanno titolo a promuovere tirocini in Veneto è concesso promuovere tirocini fuori regione Veneto, ma utilizzando la disciplina del luogo ove si svolge il tirocinio.

Sotto l'aspetto della tipologia del tirocinio, sono esclusi dalla DGR 1816/17 i tirocini curricolari, per i quali valgono le previsioni dei piani di studio e di offerta formativa, i tirocini per l'accesso alla professione disciplinati da specifiche normative di settore, i tirocini per i migranti extracomunitari nonché i tirocini transnazionali, realizzati nell'ambito di programmi comunitari. I tirocini di inclusione sociale rimangono disciplinati ai sensi della DGR 1406 del 9.09.2016.

4. Quali tipologie di tirocinio extracurricolare sono attivabili?

I tirocini che "extracurricolari", si distinguono in:

- tirocini formativi e di orientamento: tirocini avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo: i tirocini finalizzati ad agevolare 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 e di orientamento: tirocini extracurricolari 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;. Tali tirocini possono essere promossi da CPI, Università, Istituzioni Scolastiche di secondo grado, Enti accreditati alla formazione professionale per i propri allievi.

ATTENZIONE: Questa tipologia di tirocinio può essere facilmente confusa con il tirocinio curricolare: per entrambe le tipologie di tirocinio l'esperienza si svolge all'interno di un percorso di istruzione e/o formazione, i soggetti che possono svolgere la funzione di promotori sono gli stessi (tranne il CPI che può attivare solo tirocini estivi). Le finalità per l'attivazione delle due tipologie di tirocinio sono un po' diverse, ma non così nette da essere determinanti, soprattutto nella realizzazione concreta, pratica del tirocinio: il tirocinio curricolare si svolge per consolidare quanto appreso nel percorso di studi, per realizzare momenti di alternanza scuola lavoro anche se, a seguito di questa esperienza, non è previsto che derivino allo studente il riconoscimento di crediti formativi, mentre il tirocinio estivo ha soprattutto finalità orientative per consentire allo studente di sperimentarsi in professioni altre da quelle per le quali si sta preparando presso la scuola o Università. Differenze importanti invece si riscontrano sotto gli aspetti adempimentali: per la realizzazione di un tirocinio curricolare non si è tenuti all'obbligo di invio delle Comunicazioni Obbligatorie e non vi è obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione, per la realizzazione di tirocini estivi e di orientamento si è tenuti all'invio delle Comunicazioni Obbligatorie ed è dovuta l'indennità di partecipazione.

5. A quali tirocini non si applica la disciplina della DGR 1816/2017?

- Tirocini curriculari: tirocini promossi da Università o istituti di istruzione universitaria abilitati al rilascio di titoli accademici, da una istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, da un organismo di formazione professionale iscritto nell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati, a favore dei propri studenti o allievi, all'interno del periodo di frequenza di un corso di studi o di formazione, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, inseriti in percorsi formali di istruzione e formazione. **ATTENZIONE:** I tirocini svolti all'interno di percorsi formativi che non prevedono al termine del percorso il rilascio di un titolo di studio avente valore legale (qualifica, diploma, laurea master di università, dottorati) non sono curriculari ma extracurriculari e ricadono sotto la disciplina della DGR 1816/2017;
- Tirocini per accesso alle professioni: periodo di pratica professionale richiesto dagli ordini professionali e disciplinati da specifiche normative, il cui completamento costituisce requisito obbligatorio per accedere ad una data professione (come commercialisti, psicologi, ecc.);
- Tirocini transnazionali: tirocini svolti all'interno di programmi promossi dalla Comunità Europea (es. programma Leonardo da Vinci);
- Tirocini per extracomunitari: tirocini svolti da soggetti extracomunitari nell'ambito delle specifiche quote di ingresso come previsto agli articoli 40 e 44 – bis del D.P.R. 394/1999;
- Tirocini di inclusione sociale: tirocini promossi dai Servizi di integrazione lavorativa delle ULSS a favore di soggetti disabili con valenza socio sanitaria e/o riabilitativa ai sensi della DGR 1406 del 9.09.2016.

6. Quale disciplina si applica ai tirocini non regolamentati con la DGR 1816/2017?

Pur non essendo compito della Regione indicare quale sia la regolamentazione di istituti sui quali non ha competenza, allo scopo di fornire comunque un servizio all'utenza, si comunica quanto segue, da tener presente che, nel caso le amministrazioni competenti si dovessero esprimere in modo diverso, è da considerare quanto disposto dalle stesse.

- Ai tirocini curriculari, compresi i tirocini in alternanza scuola lavoro, si applica la disciplina prevista nei regolamenti di Ateneo o degli istituti di formazione e delle scuole superiori. Questi regolamenti possono essere adottati sulla base dei principi contenuti nella normativa statale, oppure rinviando alla disciplina regionale (DGR 1816/2017) o quella statale (DM 142/98).

Per gli aspetti non regolati da atenei o istituti di formazione o anche quando non sia stata emanata alcuna disciplina in materia di tirocini curriculari dagli Atenei o dagli Istituti di formazione si deve fare riferimento alla disciplina statale. I principi non derogabili da regolamenti di Ateneo o istituto di formazione sono la previsione di una convenzione, di un progetto formativo, la presenza di un tutor del soggetto ospitante e di un tutor del soggetto promotore e l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi.

- Per i tirocini per l'accesso alle professioni si prende a riferimento la disciplina che regola le stesse professioni.
- Ai tirocini transnazionali promossi all'interno di programmi comunitari (es. Leonardo Da Vinci), si applica la disciplina prevista nei programmi stessi, oppure quella cui si rinvia nel programma comunitario; nel caso in cui il programma rinvii, per alcuni aspetti o interamente, alla disciplina del territorio ove si svolge il tirocinio, per i tirocini che si realizzano in Veneto si applica la disciplina di cui alla DGR 1816/2017.
- Ai tirocini per extracomunitari residenti all'estero si applica la disciplina prevista nella DGR 1150/2013; per quando non disposto dalla stessa si deve fare riferimento alla DGR 1324/2013.
- Ai tirocini di inclusione sociale promossi unicamente dai Servizi di integrazione lavorativa (SIL) delle ULSS a favore di soggetti presi in carico dagli stessi servizi, si applica la regolamentazione di cui alla DGR 1406 del 9 settembre 2016 e, per quanto non definito dalla stessa, si rinvia alla DGR 1816/2017.

7. Vi sono esperienze che, anche se comunemente sono chiamate tirocinio o stage, non sono soggette alla disciplina sui tirocini?

Per assenza dei contenuti minimi formativi vi sono esperienze che si svolgono in ambiente di lavoro che non possono essere ritenute assimilabili all'esperienza di tirocinio e solo impropriamente sono definite tali:

- le presenze volontarie di medici nelle aziende ospedaliere;
- brevi esperienze svolte da studenti in ambiente lavorativo, normalmente chiamate "stage" che non si configurano come tirocini di alternanza o curricolari, che sono più propriamente assimilabili a visite in contesti aziendali. Lo studente non deve essere chiamato a eseguire compiti, processi o parti di processi produttivi. Si ritiene che brevi esperienze siano quelle che si realizzano in massimo 40 ore o in 2 settimane. Nei suddetti casi, pur dovendo essere presente la copertura assicurativa, non si applica la disciplina della DGR 1816/2017 e pertanto non è dovuto l'invio della comunicazione obbligatoria di avvio sul sistema delle CO, né si è tenuti agli altri obblighi previsti dalla medesima DGR (rispetto dei limiti numerici, utilizzo dell'apposita modulistica, corresponsione della indennità di partecipazione ecc.).

8. Quando un'azienda ospitante ha sedi operative in diverse Regioni, quale regolamento deve seguire?

Le aziende con sedi operative in più regioni hanno la facoltà, non l'obbligo, di optare per la disciplina della regione ove hanno la sede legale. Nel caso il datore di lavoro abbia optato per la disciplina della regione ove ha la sede legale deve seguire in ogni suo aspetto tale regolamentazione: soggetti promotori, procedure di attivazione e relativa modulistica, limiti, importo dell'indennità, comprese le modalità di invio delle comunicazioni obbligatorie, progetto formativo. ecc.

In questo caso, il soggetto promotore dei tirocini svolti presso datori di lavoro che hanno optato per la disciplina vigente nella regione ove hanno la sede legale (e quindi non in Veneto), deve inviare tramite PEC il progetto formativo alle OOSS, alla Direzione territoriale del Lavoro del Ministero del Lavoro e PS, nonché alla Regione

del Veneto (lavoro@pec.regione.veneto.it).

Non è ammesso, per l'avvio di un tirocinio, il caricamento dei progetti formativi sul sistema delle comunicazioni obbligatorie del Veneto e l'invio della relativa comunicazione di avvio del tirocinio su sistemi informativi di altre regioni.

9. Cosa deve fare un soggetto promotore con sede legale fuori dal territorio regionale quando attiva un tirocinio presso una sede ospitante in Veneto?

Deve seguire la disciplina per i tirocini della Regione del Veneto. La facoltà di scegliere la disciplina regionale della sede legale è riconosciuta solo al soggetto ospitante i tirocini, non al soggetto promotore. Le dovute comunicazioni obbligatorie del progetto formativo e di avvio del tirocinio devono essere effettuate al servizio CO del Veneto anche se il soggetto promotore ha accentrato le comunicazioni su servizi informatici di altre regioni.

10. In che cosa si differenziano le diverse tipologie di tirocinio extracurricolare?

Principalmente per le caratteristiche del soggetto tirocinante. Queste determinano la tipologia di tirocinio attivabile e correlativamente le qualità del soggetto che può ricoprire la funzione di soggetto promotore del tirocinio. Il tirocinio formativo e di orientamento è destinato ai soggetti che hanno conseguito un titolo da non più di 12 mesi ed è attivabile dalle università, istituti, scuole, enti formativi dove il tirocinante ha conseguito il titolo. Il tirocinio di inserimento lavorativo invece è rivolto a qualsiasi lavoratore qualunque sia la sua posizione nel mercato del lavoro ed il soggetto che può promuovere tale tipologia di tirocinio sono i CPI, gli enti accreditati ai servizi del lavoro in Regione Veneto, le Agenzie per il lavoro accreditate a livello nazionale ai servizi per il lavoro con una sede in Veneto, i Servizi di integrazione lavorativa e le cooperative sociali per i soggetti svantaggiati presi in carico con le caratteristiche previste nella disciplina. I tirocini estivi e di orientamento sono riservati agli studenti, da svolgersi durante la sospensione delle lezioni e possono essere promossi dalle scuole presso cui sono iscritti o dal CPI.

Il progetto formativo deve essere redatto per qualsiasi tipologia di tirocinio, gli obblighi di comunicazione sono gli stessi. Non vi sono rilevanti differenze tra le 3 diverse tipologie di tirocinio extracurricolare. La disciplina prevede solo la durata minima di un tirocinio estivo sia di 14 giorni.

11. Quando è attivabile un tirocinio di inserimento lavorativo?

Il tirocinio di inserimento lavorativo può essere attivato a favore di soggetti in stato di disoccupazione, sospesi in cassa integrazione guadagni e anche occupati a rischio di disoccupazione (in tale ultima tipologia di lavoratori si comprendono i lavoratori che hanno già ricevuto la comunicazione di licenziamento, e sono ancora in pendenza del periodo di preavviso) e occupati veri e propri. In questo caso poiché la disciplina stabilisce che non si possa attivare un tirocinio con orario settimanale inferiore a metà dell'orario previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro ove si svolge il tirocinio e che complessivamente (orario di tirocinio settimanale e orario del

rapporto di lavoro in essere) non si superi i limiti settimanali di 48 ore, lo stato di lavoratore occupato deve derivare da un rapporto di lavoro necessariamente part-time.

Può essere avviata in tirocinio qualsiasi persona, qualunque sia la sua posizione rispetto il mercato del lavoro. I soggetti privi di lavoro e non formalmente disoccupati, anche inoccupati, devono comunque, essendo il tirocinio una misura di politica attiva del lavoro, acquisire lo status di disoccupato prima che sia attivato a loro favore il tirocinio.

12. I minorenni possono fare un tirocinio?

Per rispondere a questa domanda occorre precisare.

L'obiettivo dell'ordinamento italiano è quello di far conseguire a tutti un titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado o una qualifica professionale entro il diciottesimo anno di età. Per questo motivo tutti i minori, nella fascia di età tra i 6 e i 16 anni, sono soggetti all'obbligo di istruzione di 10 anni. A tale obbligo segue, fino al compimento della maggiore età, l'obbligo formativo al quale si può adempiere proseguendo gli studi nel sistema dell'istruzione scolastica o nel sistema della formazione professionale oppure iniziando un percorso di apprendistato.

Il tirocinio non è una modalità con cui si può assolvere al diritto dovere all'istruzione e formazione. Solo nel caso in cui il minore abbia già conseguito il titolo di studio, di qualifica professionale, lo stesso non è più soggetto all'obbligo formativo e pertanto può essere avviato in tirocinio.

Esistono però delle situazioni in cui il minore, ancorché soggetto all'obbligo di istruzione e formativo, può essere avviato in tirocinio e precisamente queste si ravvisano quando

1. Il minore che sta assolvendo all'obbligo formativo, in quanto studente, iscritto ad una scuola secondaria di secondo grado o professionale, e durante il periodo estivo di sospensione delle lezioni, ha l'opportunità di svolgere un'esperienza formativa di tirocinio estivo di orientamento. Tali tirocini possono essere promossi dalla scuola presso cui il minore è iscritto o da un CPI al fine di consolidare gli apprendimenti scolastici oppure per far sperimentare al minore conoscenze e professionalità diverse da quelle scolastiche, con l'obiettivo di ricondurlo nel percorso scolastico alla ripresa delle lezioni
2. Il minore si trova in dispersione scolastica perché si è ritirato o ha abbandonato il percorso scolastico senza aver conseguito un titolo di studio o una qualifica professionale e non è in apprendistato. Per i soggetti che si trovano in questa situazione, riscontrabile in ARS e a condizione che abbiano compiuto almeno 16 anni di età, il CPI, in base ai compiti assegnati dal D.lgs 76/2005, può attivare un percorso di tirocinio di inserimento lavorativo al fine di contrastare possibili problemi di devianza e con l'obiettivo di ricondurre il minore in un percorso formativo;

3. il minore è stato riconosciuto da una PA in condizione di svantaggio ai sensi della Legge 381/91. Il soggetto deve aver compiuto almeno 16 anni, essere stato preso in carico da una PA e affidato ad una Cooperativa sociale assegnando alla stessa il compito di promuovere interventi di integrazione sociale, compresa la possibilità di attivare lo svolgimento di esperienze di tirocinio extracurricolare. Le cooperative sociali per poter svolgere la funzione di soggetto promotore di tali tirocini a favore di minori devono essere di tipo A iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali.

(FAQ aggiornata il 9 settembre 2019)

13 È possibile attivare un tirocinio per un soggetto occupato?

Sì. Tuttavia il tirocinio deve prevedere un orario minimo del 50% rispetto a quello dell'orario pieno previsto dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante e considerando che settimanalmente, ai sensi del D.lgs 66/2003, non si possono superare complessivamente (orario lavoro dipendente + orario di tirocinio) le 48 ore, il tirocinante non potrà che essere occupato part-time a circa metà orario. Nel caso il soggetto ospitante non applichi alcun CCNL si considera un orario settimanale di 40 ore.

Se il lavoratore è in sospensione o a rischio di disoccupazione, senza obbligo di prestare l'attività lavorativa, il tirocinio può essere comunque attivato.

Nel caso il tirocinante sia un lavoratore autonomo, l'impegno orario previsto dal tirocinio può essere pari all'orario previsto dal CCNL applicato dal soggetto ospitante per i lavoratori con contratto "full time".

14. Chi sono le persone appartenenti alle "categorie svantaggiate"?

Sono ricompresi tra i "soggetti in condizione di svantaggio"

- i disabili iscritti nell'elenco della legge 68/99;
- le categorie ricomprese nella legge 381/91;
- i richiedenti protezione internazionale e titolari di stato di rifugiato di protezione internazionale (DPR 21/2015);
- le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte di organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari (D.lgs 286/98);
- le vittime di tratta (D.lgs 24/2014);
- i lavoratori che soddisfano contestualmente le seguenti 3 condizioni: svantaggiati ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, definiti in condizione di svantaggio sociale da una Pubblica amministrazione e con certificazione ISEE non superiore a quella richiesta per accedere alla misura nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale (attualmente Legge 15 marzo 2017 n. 33).

15. Quali persone sono comprese tra le "categorie particolari di soggetti svantaggiati"?

Appartengono alle “categorie particolari di persone svantaggiate” le persone comprese nella definizione di soggetti svantaggiati ai sensi del regolamento comunitario 651/2014 ed individuate nell’ambito di progetti, programmi o misure di politiche del lavoro o della formazione promossi dalla Regione. In tali progetti o programmi la Giunta regionale potrà regolare deroghe alla disciplina di cui alla DGR 1816/2017 per gli aspetti che riguardano la durata del tirocinio, i limiti numerici, il divieto di ripetibilità del tirocinio, il profilo professionale e l’indennità di partecipazione al tirocinio.

16. Quali sono le differenze tra i tirocini per persone svantaggiate e le categorie particolari di soggetti svantaggiati rispetto a tirocini destinati ad altri soggetti?

Relativamente alla durata massima prevista per i tirocini, per i soggetti svantaggiati disabili è prevista una durata massima di 18 mesi (all’interno di convenzioni di integrazione lavorativa max 24 mesi); per soggetti in condizione di svantaggio e minori in dispersione scolastica disabili è prevista una durata massima di 12 mesi; per categorie particolari di persone svantaggiate il programma regionale può derogare e stabilire una durata massima di 9 mesi.

La DGR 1816/2017 prevede poi la possibilità di derogare per i soggetti svantaggiati e le categorie particolari di soggetti svantaggiati anche alle disposizioni della DGR elencate nella stessa; tuttavia, mentre le deroghe per i soggetti svantaggiati si applicano per previsione normativa della DGR 1816/2017, pur solo se presi in carico da una Pubblica amministrazione, le deroghe per i soggetti rientranti nelle categorie particolari di soggetti svantaggiati si applicano se previste nel programma regionale con le limitazioni previste dallo stesso.

Il divieto di ripetibilità: tale deroga è applicabile a condizione che un soggetto pubblico, che ha in carico la persona, valuti che, per il buon esito del percorso riabilitativo, sia opportuno che vi sia una ripetizione del tirocinio.

Il divieto di prevedere come profilo professionale obiettivo un profilo che prevede lo svolgimento di mansioni elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi: la deroga è utilizzabile per tirocini con finalità riabilitative terapeutiche; in questi casi l’attestazione delle competenze conseguite può essere rilasciata in forma semplificata.

La non computabilità dei tirocini attivati per i soggetti svantaggiati ai fini della determinazione del numero massimo di tirocini ospitabili dal datore di lavoro: per i soggetti svantaggiati la deroga deve essere utilizzata con attenzione per garantire che la persona possa essere seguita nel suo percorso formativo, per le categorie particolari di soggetti svantaggiati la deroga va prevista e disciplinata nel programma promosso dalla Regione o dalla Provincia.

L’obbligo di corrispondere l’indennità di partecipazione può essere derogato prevedendo o la non corresponsione o una indennità ridotta rispetto a quella fissata dalla DGR 1816/2017; per soggetti svantaggiati è possibile applicare la deroga, purché i tirocinanti siano persone in carico da una Pubblica Amministrazione, anche con invio a cooperative sociali; per le categorie particolari la deroga va prevista e

disciplinata nel programma con cui sono stati coinvolti tali soggetti.

17. I tirocini per persone con disabilità sono sempre utili ad ottemperare la legge 68/99?

No. Il tirocinio per i disabili promossi all'interno di una convenzione di integrazione lavorativa stipulata con i Servizi pubblici per l'impiego è l'unica tipologia di tirocinio computabile da un datore di lavoro ai fini dell'ottemperanza degli obblighi della legge 68/99. Tale tirocinio non segue la disciplina della DGR 1816/2017. I tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo per persone svantaggiate, tra le quali i disabili, regolati anche dalla nuova disciplina non possono essere considerati a copertura dell'obbligo della legge 68/99.

18. Qual è la durata minima di un tirocinio?

2 mesi. Se però il tirocinio è svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente la durata minima è ridotta ad un mese e se si tratta di tirocinio estivo e di orientamento di studenti la durata minima è di 14 giorni.

19. Qual è la durata massima di un tirocinio?

La durata massima è di 6 mesi, proroghe comprese, per i tirocini formativi e di orientamento e per i tirocini di inserimento lavorativo. La durata massima dei tirocini estivi e di orientamento è di 3 mesi, proroghe comprese.

È possibile attivare tirocini di inserimento lavorativo che prevedono una durata superiore ai 6 mesi se coinvolgono determinate categorie di persone e purché una Pubblica amministrazione ne condivida la realizzazione del percorso di tirocinio.

- Durata massima di 18 mesi, elevabili a 24 nell'ambito di convenzioni art. 11 legge 68/99, a favore di disabili iscritti alla legge 68/99;
- Durata massima di 12 mesi, proroghe comprese, per soggetti in condizione di svantaggio;
- Durata massima di 9 mesi, proroghe comprese, per categorie particolari di soggetti svantaggiati.

20. Quanto deve durare un tirocinio?

All'interno dei limiti stabiliti di durata minima e massima la durata prevista deve essere congrua con gli obiettivi formativi da conseguire nel periodo. Il soggetto che è responsabile di tale valutazione è il soggetto promotore, in quanto garante dell'esperienza formativa. Gli obiettivi devono essere ritenuti significativi per essere raggiunti in almeno 2 mesi e viceversa non sovrabbondanti, esagerati per un loro conseguimento in 6 mesi.

21. È possibile sospendere il tirocinio per un periodo di tempo?

Sì. Vi è una sospensione del tirocinio che si prevede già al momento dell'avvio del tirocinio ed è nel caso di fermo delle attività da parte dell'azienda/soggetto ospitante per il periodo di ferie. Tale periodo è considerato neutro ai fini della durata massima di tirocinio e per tale periodo non è dovuta l'indennità di partecipazione. Tale ipotesi

di sospensione è applicabile solo se prevista prima dell'attivazione del tirocinio, non in un momento successivo.

Vi è invece sospensione del tirocinio quando per malattia o infortunio di lunga durata che si protraggono per una durata pari o superiore a 30 giorni solari, o di astensione obbligatoria per maternità, il tirocinante non può svolgere l'esperienza formativa. In questi casi il tirocinio è sospeso e può riprendere al termine del periodo per il periodo corrispondente la sospensione. Al verificarsi di una delle 3 suddette fattispecie il soggetto ospitante invia, entro 5 giorni dall'evento o notizia di una delle cause di sospensione, comunicazione e idonea documentazione al soggetto promotore facendo presente la volontà di riprendere il tirocinio una volta terminato il periodo di sospensione. Dal punto di vista informatico la sospensione è trattata sul sistema delle CO come se fosse una proroga. Durante la sospensione non vi è obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione.

22. È possibile sospendere il tirocinio per consentire al tirocinante la partecipazione ad un'attività formativa?

Tale ipotesi è possibile, ma non produce un differimento dei termini, è sospeso solo l'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione al tirocinio. Il periodo formativo deve essere previsto nel progetto formativo di tirocinio, con formazione erogata totalmente all'esterno del contesto aziendale del soggetto ospitante. La partecipazione alla formazione esterna deve essere debitamente documentata. I contenuti della formazione devono essere coerenti con il progetto di tirocinio, riguardare argomenti collegati. La formazione non deve essere relativa alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro che, se dovuta, occorre che sia effettuata prima dell'inizio del periodo di tirocinio. Nel caso si sia deciso di realizzare un periodo formativo in contesto formale successivamente all'avvio del tirocinio, la sospensione del tirocinio deve essere formalizzata con una modifica del progetto. Dal punto di vista procedurale nella comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio si deve riportare come data inizio e termine il primo e l'ultimo giorno di tirocinio, prescindendo da eventuali momenti formativi erogati prima o dopo il tirocinio stesso. Nel progetto formativo inserito nel sistema delle comunicazioni obbligatorie per essere associato alla comunicazione obbligatoria di avvio si deve dar conto, nel campo note, del periodo di formazione esterna che sospende l'esperienza di tirocinio in modo tale che sia giustificata la mancata presenza nell'ambiente di lavoro; Nel caso invece si sia concordato tra soggetto ospitante, tirocinante e promotore di svolgere un periodo formativo esterno durante l'esperienza di tirocinio, la proroga è possibile solo nei limiti massimi di tirocinio attivabile.

23. Quand'è prorogabile un tirocinio?

È possibile prorogare un tirocinio solo nel caso in cui il tirocinio attivato è di durata inferiore al limite massimo stabilito. Tra il tirocinio e la sua proroga non vi deve essere alcun giorno lavorativo di interruzione. Se vi fosse interruzione non si tratterebbe di proroga, ma di ripetizione del tirocinio che è vietata. La proroga, salvo i casi di infortunio, malattia e gravidanza obbligatoria, si giustifica solo per 2 motivi:

1. Non sono stati raggiunti gli obiettivi formativi nel termine inizialmente previsto e considerato congruo;

2. Si ritiene opportuno ampliare i contenuti formativi del tirocinio con nuove attività.

Il soggetto ospitante, in accordo con il tirocinante, deve inviare (in forma scritta) al soggetto promotore la richiesta di proroga. Per consentire a quest'ultimo di valutare la ragionevolezza dei motivi che sottostanno alla proroga, la richiesta deve essere fatta pervenire al promotore entro 15 giorni dal termine previsto di tirocinio. Tale termine ha natura ordinatoria. Il promotore può prendere in considerazione richieste di proroga trasmesse successivamente a tale termine, ma non può essergli addebitata colpa nel caso non disponga la proroga. La richiesta di proroga deve essere caricata sul sistema delle comunicazioni obbligatorie come modifica del progetto e inviata la comunicazione di proroga sul sistema delle CO almeno il giorno prima dell'inizio della proroga, o il giorno di termine del tirocinio da prorogare.

24. Quando può e deve essere interrotto il tirocinio?

Su iniziativa del tirocinante il tirocinio può essere interrotto prima della scadenza indicata nel progetto formativo e nella comunicazione di avvio del tirocinio, dando motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e al tutor del soggetto promotore.

Su iniziativa del soggetto ospitante o del soggetto promotore, il tirocinio può essere interrotto in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti, mediante idonea comunicazione oppure in caso di riscontrata impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi precisati nel progetto nel periodo residuo dell'esperienza.

Al tirocinante non è rilasciata l'attestazione finale di tirocinio se non ha partecipato ad almeno il 70% della durata di tirocinio prevista nel progetto formativo.

26. Il tirocinio deve essere interrotto per variazione del soggetto ospitante?

In caso di variazione del soggetto ospitante dovuta, ad esempio, a fusione, incorporazione, cessione dell'unità operativa dove si svolge il tirocinio, il tirocinio può continuare a condizione che il nuovo soggetto giuridico ospitante dichiari al soggetto promotore che gli obiettivi fissati nel progetto formativo sono perseguibili e attuabili, che gli impegni assunti in convenzione dal precedente soggetto giuridico sono fatti propri dal nuovo soggetto, e inoltre sia comunicato al soggetto promotore la nuova Pat INAIL e il nominativo del tutor aziendale, se cambiato. Nella comunicazione obbligatoria in cui è dichiarato il transito dei dipendenti da un'azienda ad un'altra per effetto delle suddette vicende devono essere inseriti anche i tirocinanti che continuano la loro esperienza formativa presso il nuovo soggetto giuridico.

27. Si può fare tirocinio per qualsiasi profilo professionale?

No. Solo i tirocini attivati a favore di soggetti disabili o in condizione di svantaggio o minori in dispersione scolastica, con finalità terapeutiche e riabilitative e di inserimento sociale e lavorativo, potranno prevedere lo svolgimento di attività

elementari e connotate da compiti generici. Per decidere se si tratta di profili elementari si deve fare riferimento anche alla descrizione dei profili professionali presenti nei contratti collettivi nazionali del lavoro di riferimento applicati dal soggetto ospitante

28. È possibile attivare tirocini per professioni riservate a professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche? (aggiornata il 19 febbraio 2018)

È possibile attivare tirocini extracurricolari ai sensi della DGR 1816/2017 per professioni, ad esempio, di farmacista, avvocato, dottore commercialista, consulente del lavoro, notaio? In base alla regola generale, chiarita nell'accordo in materia di tirocini sottoscritto il 25 maggio 2017 in sede di Conferenza Stato Regioni e Province autonome, non è possibile attivare tirocini per professioni per le quali è previsto lo svolgimento di un tirocinio per l'accesso alla professione stessa e per persone che abbiano già sostenuto l'esame abilitante o qualificante. Tali soggetti sia come persona fisica, che società di persone o società di capitali sono un datore di lavoro e possono accogliere, in quanto tale, soggetti in tirocinio, ma non per profili professionali riservati alle professioni abilitate. Quanto esposto vale solamente per le ccdd. "professioni ordinistiche", cioè per le professioni per il cui esercizio è prevista l'iscrizione ad un ordine, come, a titolo di esempio, ingegnere, avvocato, geologo, ecc.; per quanto riguarda, invece, le professioni per il cui esercizio è previsto un titolo abilitante, ma non l'iscrizione ad un vero e proprio ordine professionale, come, ad esempio, estetista, acconciatore, guida turistica, ecc., nulla osta la possibilità per la persona abilitata di usufruire dell'esperienza formativa propria del tirocinio anche per profili coincidenti con quello per cui hanno acquisito il titolo abilitante.

29. La stessa persona può fare più tirocini per lo stesso profilo professionale?

Sì, ma non con lo stesso soggetto ospitante. Allo stesso modo un lavoratore disoccupato può essere avviato in tirocinio per lo stesso profilo professionale del precedente rapporto di lavoro subordinato, purché con diverso datore di lavoro. Se il tirocinio si svolgesse con lo stesso datore di lavoro si configurerebbe il divieto di ripetibilità del tirocinio.

30. È possibile fare un tirocinio presso un'associazione?

Solamente se l'associazione ha almeno un dipendente a tempo indeterminato, o a tempo determinato purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio.

31. Cosa si intende per libero professionista e piccolo imprenditore? (aggiornata al 2 ottobre 2020)

La delibera 1816/2017 prevede che "liberi professionisti, piccoli imprenditori, società ove il titolare o i soci prestano in modo continuativo l'attività lavorativa a favore della società, senza dipendenti possono ospitare un tirocinante".

Quali sono quindi i soggetti ospitanti che in assenza di dipendenti possono ospitare tirocinanti?

1. piccoli imprenditori ai sensi dell'art. 2083 c.c. che devono essere iscritti alla Camera di Commercio;
2. imprenditori agricoli come definiti dall'art. 2135 c.c.;
3. società iscritte alla Camera di Commercio ove il titolare o i soci prestano in modo continuativo l'attività lavorativa a favore della società stessa
4. liberi professionisti, anche in forma associata e anche esercitanti attività non riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi art. 2229 c.c. i quali:
 - a) possono dimostrare un'esperienza almeno triennale nelle aree di attività (ADA) del progetto formativo del tirocinante (autocertificato)
 - b) hanno avuto un fatturato medio di almeno 30.000 euro annui nell'ultimo triennio (autocertificato)

Resta fermo quanto precisato nella faq n. 28 ovvero il divieto di attivare tirocini extracurricolari per il profilo professionale oggetto dell'abilitazione, per le professioni che prevedono l'iscrizione ad un albo.

32. Come si calcola il numero di tirocinanti ammissibile presso uno stesso soggetto ospitante?

Si calcola in base al numero di dipendenti a tempo indeterminato o di dipendenti a tempo determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio. Non si contano il titolare, i soci dipendenti e i dipendenti con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori in apprendistato. Sono calcolati i lavoratori part-time per intero, come se fossero lavoratori full time, se svolgono più del 50 % dell'orario settimanale previsto dal CCNL, altrimenti non sono contati. I soci dipendenti si contano nel caso sussistano i seguenti requisiti: - l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro (etero-direzione), - l'obbligo di prestare l'attività lavorativa in favore del datore di lavoro - un inserimento, continuo e sistematico, del dipendente all'interno dell'organizzazione tecnica, economica e amministrativa dell'impresa. Gli amministratori, i soggetti che detengono quote rilevanti di società, non possono essere contati, mentre i soci dipendenti di cooperative sono contati. Indirettamente si ritiene che nel caso vi sia stata una comunicazione obbligatoria di assunzione, il socio dipendente è calcolato ai fini della determinazione del numero massimo di tirocini ospitabili, altrimenti non può essere contato.

33. Cosa si intende per unità operativa?

Il numero massimo dei tirocini ospitabili da un datore di lavoro si ricava dal numero dei dipendenti a tempo indeterminato, o di dipendenti a tempo determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio, presenti nella singola unità

operativa. Per unità operativa si intende semplicemente la sede di lavoro, nel significato impiegato per le comunicazioni obbligatorie. Il numero pertanto dei dipendenti di un'unità operativa si desume dalla situazione che emerge dal riscontro nelle comunicazioni obbligatorie.

34. Qualora si preveda di far svolgere il tirocinio in più sedi, come va compilato il progetto formativo e la comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio?

Deve essere indicata un'unica sede e quella che si ritiene prevalente in termini quantitativi, dove si realizza la maggior parte del tirocinio. Nel caso il tirocinante sia chiamato a svolgere la sua esperienza presso altre sedi del soggetto ospitante o fuori sede, per il tirocinante vanno effettuate le medesime comunicazioni che sono previste per i dipendenti dell'azienda. Per i tirocini finanziati con fondi della Regione, della Provincia o di altri enti potrebbero essere previste particolari adempimenti di comunicazione in caso di svolgimento di tirocinio fuori sede.

35. Al fine della verifica del rispetto del limite numerico di tirocinanti, quale tipologia di tirocini si conteggiano?

Si contano, ai fini della verifica del rispetto del limite numerico, tutti i tirocini extracurricolari (tirocini di inserimento lavorativo, formativi di orientamento ed estivi), i tirocini di extracomunitari (artt. 40 e 41 del DPR 394/1999) e i tirocini transnazionali. Sono esclusi dai limiti sopra riportati i tirocini presi in carico da una Pubblica Amministrazione, attivati a favore di "disabili" (soggetti iscritti nell'elenco provinciale disabili come previsto della legge 68/99), e "soggetti in condizione di svantaggio" [soggetti appartenenti alle categorie definite nella legge 381/91, richiedenti protezione internazionale e titolari di stato di rifugiato di protezione internazionale (DPR 21/2015), vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte di organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari (D.lgs 286/98), e vittime di tratta (D.lgs 24/2014); nonché i lavoratori che soddisfano contestualmente le seguenti 3 condizioni: svantaggiati ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, definiti in condizione di svantaggio sociale da una Pubblica amministrazione e con certificazione ISEE non superiore a quella richiesta per accedere alla misura nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale (attualmente Legge 15 marzo 2017 n. 33)].

Possono essere esclusi solo se previsto nei programmi regionali e secondo le regole previste dagli stessi, i tirocini attivati a favore di "categorie particolari di persone svantaggiate": (soggetti non rientranti nella categoria di cui al punto 12 dell'art. 1 all'allegato "A" ala DGR 1816/17, ma compresi nella definizione di soggetti svantaggiati ai sensi del regolamento comunitario 651/2014 ed individuati nell'ambito di progetti, programmi o misure di politiche del lavoro o della formazione promossi dalla Regione.)

Sono altresì esclusi i tirocini attivati dai CPI a favore di minori in dispersione scolastica (minori segnalati ai CPI dagli organi competenti che abbiano assolto all'obbligo di istruzione o minori che abbiano compiuto 16 anni e si trovino nella

condizione di cui all'art. 1 comma 2 DPCM 9.12.1999 n. 535. I tirocini a favore di tali soggetti potranno essere attivati solo dai CPI ai sensi della competenza loro assegnata dal Dlgs 76/2005).

Sono inoltre esclusi:

- I tirocini di inclusione sociale (DGR 1406/2016);
- I tirocini curriculari;
- I tirocini per accesso alle professioni;
- I tirocini attivati in premialità, in deroga ai limiti numerici, così come individuati nei commi 3, 4 e 5 dell'art. 5 dell'allegato "A" alla DGR 1816 del 2017.

I soggetti promotori, tuttavia, anche se, dal punto di vista formale accertano che un datore di lavoro può, in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti nella unità operativa, ospitare persone in tirocinio, hanno il compito, in quanto responsabili dell'esperienza formativa, verificare se nella sede di svolgimento del tirocinio vi siano le condizioni affinché l'esperienza sia realmente formativa per il tirocinante.

36. Cos'è il sistema di premialità del tirocinio? (aggiornata al 1 agosto 2018)

La DGR 1816/2017 ha introdotto un sistema che premia i soggetti ospitanti/datori di lavoro che hanno assunto in apprendistato o con contratto di lavoro subordinato i tirocinanti riconoscendo agli stessi la possibilità di ospitare un numero maggiore di tirocinanti al limite previsto nel regolamento. Le assunzioni devono essere avvenute con contratto di lavoro subordinato di almeno 6 mesi con orario settimanale almeno pari al 50 % dell'orario pieno oppure con contratto di apprendistato. L'art. 5 disciplina 3 diverse fasce di premialità a seconda del numero di lavoratori in organico dell'azienda assunti con contratto a tempo indeterminato (non sono rilevanti i lavoratori assunti a tempo determinato):

1. Le aziende da 1 a 5 dipendenti
2. Le aziende da 6 a 20 dipendenti
3. Le aziende con più di 20 dipendenti.

Ai commi 3,4 e 5 dell'art. 5 sono previste le soglie percentuali e il premio. La verifica sui tirocinanti assunti si effettua sulla base di tutti i tirocini extracurriculari che si sono conclusi negli ultimi 24 mesi con l'eccezione dei tirocini estivi di orientamento, in quanto il loro scopo non è evidentemente quello di favorire l'occupabilità dello studente bensì quello di orientarne le scelte per un rientro a scuola più consapevole.

37. Le Agenzie per il Lavoro possono promuovere un tirocinio?

Sì, se sono tra gli enti accreditati ai servizi per il lavoro nella Regione del Veneto oppure iscritte al sistema di accreditamento nazionale purché abbiano una sede operativa nella Regione del Veneto.

38. Il soggetto promotore può anche essere ospitante?

No, un soggetto promotore non può essere allo stesso tempo ospitante dello stesso tirocinante. Fanno eccezione, in considerazione della peculiarità - le Università, che possono promuovere tirocini formativi e di orientamento e di inserimento lavorativo

per propri ex allievi presso l'Università stessa e - i SIL che possono svolgere la funzione di soggetto promotore di persone disabili e svantaggiate presso le ULSS in cui sono inseriti. In questi due casi concernenti le Università e i SIL, non deve essere sottoscritta una convenzione, ma l'ente assume con proprio atto gli obblighi del soggetto promotore e ospitante, mentre il progetto formativo deve essere regolarmente compilato e trasmesso. I soggetti che possono fungere da promotori (es. le cooperative sociali) che intendano accogliere tirocinanti possono farlo ma i tirocini devono essere promossi altri soggetti.

39. E' possibile svolgere il tirocinio in qualunque giornata o fascia oraria?

Il tirocinio si svolge in fascia diurna. Solo se la particolare tipologia dell'attività lavorativa e la specifica organizzazione del lavoro richiedano uno svolgimento del tirocinio in fascia serale o notturna, è possibile far svolgere il tirocinio non in fascia diurna. Si precisa che nel caso l'attività lavorativa di un'azienda si svolga su turni con rotazione dei lavoratori, il tirocinio va 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 effettuano di giorno. Il giorno lavorativo si suddivide in orario diurno, serale, e notturno negli orari stabiliti nel CCNL applicato dal soggetto ospitante. Nel caso il CCNL non definisca l'orario serale o notturno o il soggetto ospitante non applichi alcun CCNL, si consideri 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. Nel caso si definisca un orario di tirocinio che comprende più di una fascia nel progetto formativo vanno spuntate entrambe le fasce, anche se l'orario di tirocinio prevede uno svolgimento in una fascia in modo molto marginale.

Nel caso in cui il tirocinio si dovesse necessariamente svolgere in fascia serale/notturna si tenga conto di quanto disciplinato dal D. Lgs 66/2003, in particolare dell'art. 7 che prevede che il lavoratore (pertanto a maggior ragione il tirocinante) debba usufruire di 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore: a titolo esemplificativo, se l'orario del tirocinio dovesse terminare alle 23:00, il giorno successivo non potrà iniziare prima delle 10.00.

Per quanto riguarda la possibilità di svolgere il tirocinio in giornate festive si fa presente che non è vi è un divieto ad uno svolgimento del tirocinio in giornata festiva, ma vi deve essere una giustificazione del motivo per cui non sia possibile lo svolgimento dell'esperienza formativa nei giorni lavorativi. Vi devono essere attività, esplicitate nel progetto formativo, che si svolgono solo nei giorni festivi e per cui sussistono esigenze formative che giustificano lo svolgimento in giorno festivo della esperienza di tirocinio. Rimangono ovviamente fermi i limiti orari settimanali previsti dal CCNL e le disposizioni in merito al riposo settimanale nel caso il tirocinio si svolga anche in giorni festivi.

40. Nel corso dello svolgimento del tirocinio è possibile svolgere un'attività lavorativa?

Il tirocinante, nel corso di svolgimento del tirocinio, può svolgere attività lavorative a

condizione che:

- si svolgano con un datore di lavoro diverso dal soggetto ospitante. Si precisa che qualora il tirocinante sia ospitato da un'agenzia per il lavoro, questa non può assumerlo per inviarlo in missione presso altro datore di lavoro;
- non pregiudichino il sostanziale rispetto del progetto formativo;
- si tratti di prestazioni lavorative (subordinate o autonome) che complessivamente (orario di tirocinio e orario di attività lavorativa) non occupino la persona per un orario settimanale superiore a 48 ore;

È utile precisare che, anche se ai fini fiscali l'indennità corrisposta al tirocinante concorre quale reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente, l'indennità di partecipazione non influisce sullo stato di disoccupazione posseduto dal tirocinante.

41. È possibile attivare contemporaneamente per lo stesso tirocinante più tirocini presso diversi soggetti ospitanti?

Si. Complessivamente l'orario settimanale dei due tirocini non può eccedere le 48 ore settimanali e ciascun tirocinio non può prevedere meno di metà orario del CCNL applicato presso il soggetto ospitante. Il tirocinio è una politica attiva del lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo e ad agevolare le scelte professionali, l'occupabilità e l'inserimento nel mercato del lavoro. Principio generale delle politiche del lavoro è che il soggetto che è impegnato in una politica non può svolgere contemporaneamente un'altra politica attiva. Le 2 esperienze di tirocinio pertanto per essere compatibili devono presentare elementi di comunanza di finalità e di acquisizione di competenze.

42. Quale importo è da riconoscere al tirocinante di indennità di partecipazione?

La DGR 1816/2017 ha elevato l'indennità minima di partecipazione al tirocinio a 450,00 euro o a 350,00 euro mensili se il tirocinante usufruisce del servizio mensa o gli vengono consegnati i buoni pasto. La nuova disciplina ha previsto che l'indennità sia corrisposta totalmente se il tirocinante ha un orario settimanale dal 70 % al 100 % dell'orario pieno. Per un'azienda dove l'orario settimanale è di 40 ore, al tirocinante sono riconosciuti almeno 450,00 euro o 350,00 euro, quando svolge almeno 28 ore. La delibera prevede anche che per un tirocinio con un orario tra il 50 % e il 70 % dell'orario pieno sia corrisposta un'indennità del 70 % degli importi sopra richiamati e quindi 315,00 euro o 245,00 euro mensili se con servizio mensa e buoni pasto. Se nel progetto formativo individuale di tirocinio è stato previsto un orario settimanale pieno e il tirocinante è stato assente per qualche giorno, qualora il motivo dell'assenza sia riconducibile al soggetto ospitante o ad assenze del tirocinante per causa di forza maggiore, debitamente giustificate, l'indennità è corrisposta per intero secondo l'importo previsto nel progetto formativo. Diversamente l'assenza devono essere recuperate dal tirocinante. Nel caso, su base mensile, l'orario settimanale previsto inizialmente sia tra le 28 e le 40 ore, e sia, però, sceso mediamente sotto le 28 ore, il soggetto ospitante può riconoscere il 70% dell'importo di indennità previsto a progetto. Nel caso scenda sotto il 50 %

mediamente, su base mensile, il soggetto ospitante può non riconoscere l'indennità. Per tirocini sorti con orario ridotto, per esigenze formative riconducibili a difficoltà del tirocinante, può succedere che mensilmente il soggetto non riesca ad essere presente per il 50 % dell'orario pieno, in tal caso si raccomanda di dare la possibilità di recuperare le ore nei mesi successivi.

43. Il lavoratore che percepisce un ammortizzatore sociale (es. CIGS o NASPI) e viene avviato in tirocinio con corresponsione di un'indennità di partecipazione perde l'ammortizzatore sociale?

L'art. 14 dell'allegato A della DGR 1816/2017 stabilisce che al tirocinante deve essere corrisposta un'indennità di partecipazione e tale obbligo, se non è assunto da altri soggetti, è in capo al soggetto ospitante - datore di lavoro. Tuttavia ai commi 5, 6 e 7 dello stesso articolo si prevede che:

- Nel caso di tirocini in favore di soggetti sospesi in cassa integrazione, non sussiste l'obbligo a carico del soggetto ospitante di corrispondere l'indennità di partecipazione, ferma restando la facoltà di prevederla. A tali lavoratori non potrà essere corrisposta un'indennità superiore al minimo previsto (450,00 euro o 350,00 euro se con buoni pasto per l'orario pieno, o il 70 % di tali importi per un tirocinio con orario settimanale dal 50 al 70 % dello stesso).
- Nel caso di tirocini attivati a favore di lavoratori percettori di NASPI o di altri ammortizzatori legati allo stato di disoccupazione, non sussiste l'obbligo di riconoscere l'indennità, ma vi è la facoltà di prevederla. La circolare INPS n. 174 del 23.11.2017 ha stabilito che l'indennità di disoccupazione è pienamente compatibile con i compensi derivanti da attività di tirocinio senza limite, tuttavia rimane la disposizione della DGR 1816/2017 per cui ai lavoratori percettori di ammortizzatore sociale, in assenza di rapporto di lavoro, è possibile riconoscere un'indennità di tirocinio non superiore a 600,00 euro mensili.

44. Come va calcolata l'indennità di partecipazione al tirocinio per periodi frazione di mese?

Si utilizzi la stessa modalità che impiega l'INPS quando deve erogare trattamenti di sostegno al reddito per periodi inferiori ad un mese intero. Si prende perciò l'importo che dovrebbe essere riconosciuto per un mese intero, si divide per 30 (anche se il mese è di 31 giorni, tranne che per il mese di febbraio per il quale si divide per i giorni effettivi) e si moltiplica per il numero dei giorni del mese del tirocinio. Questa modalità di calcolo si applica anche per i tirocini con orario parziale tra il 50 % e il 70 %. Si chiarisce che la media mensile di presenza del tirocinante va quantificata sulla frazione di mese svolta di tirocinio. Nel caso il tirocinio si interrompa entro 2 settimane dall'inizio per dimissioni o per volontà del soggetto ospitante, al tirocinante può non essere riconosciuta l'indennità di partecipazione. Si ricorda che l'indennità deve essere corrisposta mensilmente da parte del soggetto ospitante. Non è ammesso un unico pagamento dell'indennità al termine del tirocinio. *(FAQ modificata il 28 ottobre 2019)*

45. Come si calcola l'indennità? Cosa si intende per indennità "lorda"?

L'indennità di partecipazione al tirocinio è assimilata a reddito da lavoro e pertanto soggetta a trattenuta IRPEF, secondo le disposizioni vigenti. Il soggetto ospitante, o il soggetto che si farà carico dell'indennità di partecipazione, dovrà 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.

46. Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione?

Sì. Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di corrispondere l'indennità, nella stessa misura dei datori di lavoro privati. Come è stato precisato nell'Accordo Stato Regioni e Province autonome del 24 gennaio 2013, "stante la clausola di invarianza finanziaria prevista dall'art. 1, comma 36, della L. 92/2012, le relative convenzioni potranno essere attivate solo ove la relativa spesa possa essere coperta mediante risorse contenute nei limiti della spesa destinata ai tirocini nel corso dell'anno precedente all'entrata in vigore alla legge stessa e/o nei limiti delle spesa consentita per finalità formative".

47. È previsto un limite massimo di indennità di partecipazione riconoscibile per un tirocinio?

No, non è previsto. Tuttavia un'indennità di partecipazione che prevede un compenso superiore alla retribuzione di ingresso per un apprendista di pari livello (stesso profilo professionale), fa sorgere qualche dubbio sulla genuinità del tirocinio. In tali casi il soggetto promotore deve prestare particolare attenzione alle motivazioni che sottostanno al tirocinio. Il progetto formativo deve essere redatto in modo ineccepibile per porre lo stesso promotore al riparo da eventuali contestazioni degli organi ispettivi che potrebbero disporre per la riqualificazione del tirocinio in un rapporto di natura subordinata con relativa applicazione delle sanzioni amministrative applicabili in tale ipotesi, disponendo il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

48. Si può modificare il modello di convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante?

No. Lo schema tipo di convenzione approvato dalla Regione Veneto non è modificabile nei contenuti e disposizioni. È possibile solamente inserire i loghi del soggetto promotore e/o ospitante o specificazioni che non influiscono sul contenuto della convenzione regionale.

49. Quali sono gli adempimenti amministrativi per avviare un tirocinio?

Prima di attivare un tirocinio è necessario sottoscrivere la convenzione di tirocinio, predisporre e firmare il progetto formativo, inviare detto progetto al sistema delle comunicazioni obbligatorie che produrrà un codice di protocollo) ed effettuare, infine,

la comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio richiamando il codice di protocollo del progetto.

50. Chiarimenti sulla compilazione della convenzione

Nelle premesse alla CONVENZIONE il soggetto ospitante dichiara, sotto la propria responsabilità, quindi consapevole delle responsabilità anche penali in caso di dichiarazioni mendaci:

- che è in regola: con la normativa di cui al D.Lgs n. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro); con l'applicazione integrale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di qualsiasi livello sottoscritti dalle OOSS comparativamente rappresentative a livello nazionale; con gli obblighi della Legge 68/99;
- di non aver in corso procedure concorsuali, oppure che sono in corso procedure concorsuali, ma è stato siglato con le organizzazioni sindacali un accordo che prevede la possibilità di attivazione di tirocini;
- che il tirocinante non verrà impiegato per: sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro; sostituire i lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività; sostituire il personale in malattia, maternità, ferie o congedi parentali;
- che non saranno ospitati tirocinanti:
 - che hanno già svolto con lo stesso un precedente periodo di tirocinio, fatte salve le deroghe previste all'art. 8 del regolamento; che hanno avuto con lo stesso un precedente rapporto di lavoro o una collaborazione o un incarico (prestazioni di servizi) a meno che questi non siano terminati da almeno 24 mesi; che hanno svolto presso il medesimo, nei 6 mesi precedenti l'attivazione, più di 30 giorni, anche non consecutivi, di prestazioni di lavoro accessorio o occasionale (art. 54 bis Legge 21 giugno 2017);
 - per svolgere attività per le quali non sia necessario un periodo formativo e per profili professionali elementari e connotati da compiti generici e ripetitivi, fatta salva la deroga di cui all'art. 12 comma 5 del regolamento;
 - per svolgere, nel caso nella medesima unità operativa sia in corso una procedura di CIG straordinaria - CDS o in deroga, attività equivalenti a quelle

svolte dai lavoratori sospesi, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative che prevedono tale possibilità; per far svolgere attività equivalenti a quelle per le quali il datore di lavoro ha effettuato, nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti all'attivazione del tirocinio, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, licenziamenti collettivi e licenziamenti per fine appalto e risoluzioni del rapporto di lavoro di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo.

Nel caso in cui il soggetto ospitante non si trovi più nelle condizioni dichiarate nella premessa della CONVENZIONE non potranno essere attivati tirocini. Il soggetto ospitante è tenuto a informare prontamente il soggetto promotore della perdita di tali requisiti..

51. Quale voce di premio INAIL deve essere utilizzata per l'apertura di un tirocinio?

Dopo l'entrata in vigore delle disposizioni regionali in materia di tirocini extracurricolari, l'INAIL ha chiarito, con circolare n. 16 del 4 marzo 2014, l'inapplicabilità dell'art. 18 della Legge 196/97 e dell'art. 3 del DM 142/98. In particolare ai sensi dell'art. 3 del DM 142/98 era consentito, ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, che il premio assicurativo per i tirocinanti fosse calcolato sulla base degli imponibili relativi al minimale giornaliero di rendita moltiplicato per i giorni di frequenza del tirocinio e per il tasso di cui alla voce di tariffa 0611 (Tariffa premi 2000). Venuta meno tale disposizione, l'INAIL ha fatto presente come occorra distinguere i tirocini che si svolgono in ambienti (laboratori, aule o simili locali) in disponibilità del soggetto formatore, per i quali si applica il tasso di tariffa proprio della voce "0611" delle varie gestioni, dai tirocini che invece si svolgono in ambiente lavorativo del soggetto ospitante per i quali occorre fare riferimento alle voci che competono alle lavorazioni esercitate dall'azienda /soggetto ospitante. Per i tirocini che prevedono attività parte in laboratorio e parte in situazione lavorativa si applica la classificazione tariffaria "0611" per il periodo svolto in laboratorio e la voce relativa alla specifica lavorazione per la parte svolta in ambito aziendale. L'INAIL ha confermato l'applicabilità della forma assicurativa in "gestione per conto" dello Stato per i tirocini attivati da istituzioni scolastiche e da Università statali. A tali tirocini però non è riconosciuta l'indennità per inabilità temporanea assoluta.

Nella DGR 1816/2017, per i tirocini che si attivano, è stato chiaramente individuato nel soggetto promotore il soggetto responsabile dell'attivazione della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL. Tuttavia è stato anche consentito che gli oneri di assicurazione siano sostenuti dal soggetto ospitante. Nel caso in cui l'obbligo di assicurare il tirocinante sia rimasto in carico al soggetto

promotore, questi dovrà, oltre ad effettuare i dovuti versamenti dei premi INAIL calcolati su voci di premio corrispondenti alle lavorazioni svolte nel contesto aziendale ove si svolge il tirocinio, anche curare gli adempimenti di apertura di voci di premio conformi a tali lavorazioni, se non precedentemente attivate. Nel caso invece l'obbligo di assicurazione sia stato assunto dal soggetto ospitante, questi potrà utilizzare le voci di premio INAIL che l'azienda utilizza per assicurare i propri lavoratori del contesto lavorativo dove si svolge il tirocinio.

52. Gli oneri dell'assicurazione INAIL e dell'assicurazione per la responsabilità civile possono essere sostenuti da soggetti diversi?

Sì: gli oneri economici della copertura assicurativa INAIL e gli oneri economici della copertura assicurativa RC possono essere sostenuti dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore. Nel progetto formativo di tirocinio è possibile indicare distintamente il soggetto al cui carico sono posti gli oneri economici della copertura assicurativa INAIL, ed il soggetto al cui carico sono posti gli oneri economici della copertura assicurativa RC (i soggetti possono non coincidere).

53. Chi deve fare la comunicazione obbligatoria di avvio e/o cessazione del tirocinio?

Il soggetto promotore è obbligato a inviare al servizio telematico messo a disposizione dalla Regione il progetto formativo individuale di tirocinio, in questo modo adempie agli obblighi di comunicazione nei confronti delle organizzazioni sindacali e della Direzione Territoriale del Lavoro e della Regione; come previsto dall'art. 9-bis, comma 2, L. 608/96 e successive modificazioni e integrazioni, è fatto obbligo ai soggetti ospitanti di effettuare per via telematica, anche per il tramite dei soggetti promotori, la comunicazione di avvio del tirocinio, nonché di proroga e interruzione.

Anche nel caso la Comunicazione Obbligatoria di avvio del tirocinio sia effettuata da una Pubblica Amministrazione, o da un'Agenzia per il lavoro, la stessa deve essere inviata entro il giorno precedente l'inizio del tirocinio.

54. Chiarimenti sulla compilazione del progetto formativo

Il soggetto promotore, dopo aver firmato insieme al soggetto ospitante e al tirocinante il progetto formativo, lo carica nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (il progetto può essere pre-caricato dal soggetto ospitante, ma solo il soggetto promotore lo può validare). Con l'approvazione del progetto formativo da parte del promotore e l'invio dello stesso al sistema delle comunicazioni obbligatorie si genera un numero di protocollo che deve essere successivamente richiamato nella comunicazione di avvio del tirocinio, altrimenti la Comunicazione Obbligatoria non può essere perfezionata e inviata. La data di inizio del tirocinio potrà essere diversa e comunque fa fede quella riportata nella comunicazione di avvio. Chiunque sia la persona (rappresentante legale o meno) che sottoscrive il progetto per conto del soggetto promotore o ospitante (la decisione è totalmente rimessa alle decisioni interne dei soggetti) il progetto formativo firmato da promotore e ospitante impegna

formalmente agli obblighi assunti. Le firme sia del promotore sia dell'ospitante come pure del tutor didattico organizzativo (del soggetto promotore) e del tutor aziendale (del soggetto ospitante) possono essere poste in momenti diversi. Prima dell'avvio del tirocinio il promotore e l'ospitante devono consegnare ai tutor copia del progetto formativo affinché siano chiare le responsabilità di ciascuno. La descrizione degli apprendimenti attesi e le attività proposte al tirocinante devono essere coerenti e correlate tra loro e con la figura professionale alla quale fa riferimento il progetto formativo. Il profilo dichiarato nel progetto formativo deve essere il medesimo dichiarato nella comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio. In caso di assunzione al termine del tirocinio da parte del medesimo datore di lavoro, questa non può avvenire per un profilo più basso di quello per cui si è attivato il tirocinio. L'inserimento del progetto formativo da parte del promotore su Comunicazione Obbligatoria Veneto esaurisce gli adempimenti formali: non occorre fare altre comunicazioni né all'Ispettorato del lavoro provinciale (DTL) né alle Organizzazioni Sindacali.

55. Quali competenze deve possedere il tutor didattico organizzativo del soggetto promotore?

I compiti del tutor del promotore sono riconducibili alle attività di predisposizione e valutazione del progetto formativo, agevolando la stesura dello stesso, assicurando che siano correttamente esplicitate le attività e gli obiettivi formativi dell'esperienza. Inoltre è tenuto a confermare la valenza formativa del tirocinio e la congruità del periodo rispetto gli obiettivi. Al termine del tirocinio redige, sulla base degli elementi forniti dall'ospitante, l'attestazione finale di tirocinio per la spendibilità dello stesso sul mercato del lavoro. Sulla base di quanto detto, per svolgere la funzione di tutor sarà necessario avere le competenze dell'operatore del mercato del lavoro. Il regolamento stabilisce che ogni tutor non può seguire più di 40 tirocinanti contemporaneamente. A tal fine si calcolano come un unico tirocinio quelli presenti simultaneamente presso il medesimo soggetto ospitante e attivati con le medesime finalità formative anche se sono alcune unità.

56. Quali competenze deve possedere un tutor aziendale?

L'art. 13 dell'allegato A alla DGR 1816/2017 afferma che il tutor deve essere in possesso di esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio. Il tutor dovrà, pertanto, possedere quantomeno una qualifica almeno pari e coerente con il profilo professionale di riferimento del tirocinio o essere, comunque, persona che svolge un ruolo di coordinamento nell'ambito della unità operativa dove si svolge il tirocinio. Ogni tutor aziendale non può seguire simultaneamente più di 3 tirocinanti.

57. Cos'è il dossier delle evidenze?

Sostanzialmente si tratta di un fascicolo che detiene il soggetto ospitante nel quale sono raccolte le evidenze, cioè 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 l'attestazione finale di tirocinio. La regolare tenuta e compilazione del modello di dossier approvato con decreto del Direttore della Direzione Lavoro della Regione Veneto è valutata ai fini del corretto comportamento del soggetto ospitante. Per tirocini con valenza socio assistenziale il dossier può essere compilato in modo semplificato.

58. Dove si registrano le modifiche al progetto formativo e il percorso di tirocinio?

È opportuno che il soggetto ospitante predisponga un fascicolo di tirocinio o, in base al linguaggio proprio del sistema scolastico italiano, un portfolio delle competenze, in cui sono raccolti ordinatamente e stabilmente le documentazioni più significative del percorso di tirocinio, registrando le eventuali modifiche al progetto individuale di tirocinio, come la sostituzione dei tutor, le variazioni all'orario settimanale, i periodi di tirocinio svolti presso altra sede diversa da quella indicata nel progetto individuale e nella CO. Come pure è opportuno che si svolga, al fine della compilazione della attestazione finale una valutazione delle competenze del tirocinante all'avvio del tirocinio, a metà percorso e al termine dello stesso. La Direzione Lavoro ha messo a disposizione un modello nella pagina internet dedicata ai tirocini. Il fascicolo, o portfolio, va compilato con la collaborazione del soggetto promotore e la tenuta della documentazione nel fascicolo è valutata ai fini del corretto utilizzo dello strumento del tirocinio.

59. Come si attestano le competenze conseguite dal tirocinante?

Il soggetto promotore rilascia al tirocinante un'attestazione sulle competenze acquisite. Tale attestazione è sottoscritta sia dal promotore sia dall'ospitante e riporta una dichiarazione sulle attività svolte e delle competenze acquisite dalla persona nell'ambito dell'esperienza di tirocinio. L' "Attestazione finale del tirocinio" deve essere redatta utilizzando il modello approvato con provvedimento del Direttore della Direzione Lavoro, reperibile nella sezione "documenti" alla pagina dei tirocini (<http://www.regione.veneto.it/web/lavoro/tirocini>). Tale dichiarazione sarà elaborata dal responsabile aziendale o persona delegata (preferibilmente il tutor aziendale) anche in collaborazione con il tutor del soggetto promotore. Inoltre il soggetto promotore potrà rilasciare al tirocinante il dossier delle evidenze, esplicitando le competenze acquisite declinate in conoscenze e abilità, descrivendo le tipologie di evidenze e le motivazioni della scelta delle evidenze.

60. Chi controlla se i soggetti ospitanti sono in regola con i requisiti?

Il soggetto ospitante, con la sottoscrizione della convenzione, rende delle dichiarazioni, della veridicità delle quali è responsabile rispondendone nelle sedi preposte. I Centri per l'impiego effettuano un controllo preventivo presso le banche dati di cui dispongono, prima della sottoscrizione della convenzione riguardo l'ottemperanza agli obblighi della legge 68/99 e sospensioni del lavoro in corso, l'insussistenza di procedure di licenziamento collettivo o di licenziamenti effettuati

per giustificato motivo oggettivo nei 12 mesi precedenti per profili professionali equivalenti a quelli del tirocinio. Gli altri soggetti, promotori di tirocini, non hanno strumenti di controllo e vigilanza. Sono comunque tenuti a richiamare l'attenzione del soggetto ospitante sui requisiti per poter ospitare tirocini. Nel caso, anche indirettamente, venissero a conoscenza di motivi ostativi all'avvio di tirocini presso il determinato soggetto ospitante, devono non procedere con la sottoscrizione della convenzione o con la revoca della convenzione stessa se già sottoscritta. Si deve tener conto che le sanzioni sono erogate sia al soggetto promotore sia ospitante per irregolarità rilevate.

L'art. 17 dell'allegato A alla DGR 1816/2017 disciplina in modo molto più dettagliato di quanto facesse la previgente DGR 1324/2013 la materia dei controlli e delle sanzioni in materia di tirocini.

Nel citato art. 17 viene stabilito che la Regione promuove il corretto utilizzo dei tirocini anche mediante la stipula di appositi protocolli di collaborazione con le sedi territoriali dell'I.N.L entro sei mesi dall'adozione della DGR stessa, e che promuove, di concerto con le parti sociali, misure e strumenti volti ad evitare l'abuso del tirocinio.

Vengono, inoltre disciplinate le sanzioni previste per le violazioni alla disciplina dei tirocini, suddividendole in "sanabili" e "non sanabili", arrivando a prevedere, per i casi più gravi, l'interdizione di 24 mesi dall'attivazione di nuovi tirocini.

Viene previsto che la Giunta regionale istituisca una casella di posta elettronica per la ricezione delle segnalazioni di irregolarità sullo svolgimento dei tirocini da parte degli interessati.

61. In quali sanzioni può incorrere il soggetto ospitante per irregolare utilizzo dello strumento del tirocinio?

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia corrisposto l'indennità di partecipazione al tirocinio, e altri soggetti non si siano assunti tale obbligo e non siano rilevate altre problematiche dall'ufficio ispettivo del Ministero del Lavoro, quest'ultimo applicherà una sanzione amministrativa in misura variabile da 1.000,00 a 6.000,00 euro. Se invece viene rilevata la mancata comunicazione obbligatoria di avvio del tirocinio la sanzione amministrativa per tale violazione varia da 100 a 500 euro. Assieme alla suddetta violazione può essere accertata, anche la carenza dei presupposti e requisiti necessari all'attivazione dei tirocini, in questo caso sarà applicata (oltre alle sanzioni legate alla trasformazione del rapporto) la c.d. "maxisanzione per lavoro nero" che, attualmente, va da 1.950 a 15.600 euro, a cui si aggiungono 195 euro per ogni giorno di irregolare occupazione. La trasformazione del tirocinio in un ordinario rapporto di tipo subordinato a tempo indeterminato viene disposta a prescindere dall'effettuazione della comunicazione obbligatoria di avvio. La carenza dei presupposti viene rilevata, solitamente, nelle ipotesi in cui il tirocinio sia utilizzato per sostituire dei lavoratori dipendenti, ovvero, quando il lavoratore venga adibito a mansioni completamente incompatibili con il piano formativo o quando venga adibito a mansioni per le quali non sia necessario alcun periodo formativo.

62. Può essere superato il limite dei 40 tirocinanti per tutor? cosa si intende quando nella delibera si specifica “ tale limite non è previsto per i soggetti promotori che attivino tirocini con medesime finalità formative presso lo stesso soggetto ospitante?”

Il limite di 40 tirocinanti per tutor non può essere superato, tuttavia i tirocini estivi e di orientamento promossi nel periodo di sospensione delle lezioni dalle scuole per i propri studenti, o in alternativa e via sussidiaria dai CPI, non sono calcolati ai fini di questo limite.

La disciplina spiega inoltre che, nel caso in cui siano stati avviati nello stesso periodo più tirocini con le medesime finalità formative presso il medesimo soggetto ospitante, questi tirocini sono contati, solo ai fini del limite dei tirocinanti per tutor, come se fosse stato attivato un unico tirocinio. I tirocini con medesime finalità formative sono i tirocini che nel progetto formativo inviato al sistema CO risultano avere al quadro H “obiettivi e contenuti” aree di attività (ADA) identiche