

3.5 Tirocini e apprendistati

In questa pagina

- [Linee guida ufficiali sui tirocini e gli apprendistati](#)
- [Promozione di tirocini e apprendistati](#)
- [Riconoscimento dei risultati dell'apprendimento](#)
- [Finanziamento](#)
- [Garanzia della qualità](#)

Linee guida ufficiali sui tirocini e gli apprendistati

La normativa italiana distingue due tipologie di tirocini: i tirocini extracurricolari e i tirocini curricolari.

Tirocini extracurricolari

La recente evoluzione del quadro normativo di riferimento prevede che la competenza della **regolazione dei tirocini extracurricolari** spetti in via esclusiva alla Regioni e Province autonome, pur tenendo conto dei provvedimenti e delle disposizioni europee in materia.

Inoltre, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in collaborazione con INAPP il “[Manuale del tirocinante](#)” come guida pratica al tirocinio extracurricolare.

Gli elementi centrali delle nuove “**Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento**” (Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017) riguardano:

- **la definizione** del tirocinio extracurricolare in quanto misura formativa di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante, allo scopo di favorire l’arricchimento del suo bagaglio di conoscenze, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e formazione on the job che non si configura come un rapporto di lavoro;
- **l’attivazione dei tirocini extracurricolari** attraverso la stipula di un “contratto” (il progetto formativo) che deve essere sottoscritto non soltanto dal tirocinante e dal soggetto che lo ospita, ma anche dal soggetto promotore, ovvero un ente terzo che ha il compito di garantire la qualità e il buon esito del tirocinio, monitorando il percorso formativo e contribuendo alla valutazione dei risultati di apprendimento. Gli enti che possono promuovere tirocini sono i Servizi pubblici per l’impiego, le scuole, le università e altri enti accreditati. L’attivazione del tirocinio prevede inoltre la predisposizione di una Convenzione stipulata tra il soggetto ospitante e il soggetto promotore;
- **i contenuti formativi del tirocinio** in termini di obiettivi formativi e attività da affidare al tirocinante; queste ultime dovranno essere individuate con riferimento alle “Aree di Attività” definite nell’ambito della classificazione dei Settori economico professionali;
- **la tutorship di supporto** al tirocinante, che deve essere seguito, assistito e supportato durante il suo percorso formativo da un tutor del soggetto ospitante responsabile del raggiungimento degli obiettivi formativi. Il tirocinante è seguito anche da un tutor del soggetto promotore, il quale ha il compito di monitorare l’andamento del tirocinio, assicurando un adeguato standard qualitativo dell’esperienza e intervenendo in caso di problemi o criticità;

- le **condizioni di lavoro** che il soggetto ospitante è tenuto a garantire, mettendo a disposizione del tirocinante gli strumenti e le attrezzature necessarie per lo svolgimento delle attività previste dal progetto formativo, nel rispetto della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Inoltre le Linee guida stabiliscono i limiti di durata massima giornaliera e settimanale, con riferimento a quanto previsto dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante per le attività oggetto del tirocinio;
- le **coperture assicurative** contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi. Non sono invece previsti i congedi per malattia, la maturazione di ferie o il versamento dei contributi previdenziali, trattandosi di prerogative connesse in via esclusiva ai rapporti di lavoro;
- le **indennità di partecipazione**, il cui importo minimo mensile non può essere inferiore a 300 euro. Il contributo è più alto se il tirocinio viene svolto al di fuori del territorio di residenza, grazie a un voucher parametrato sulla base delle attuali tabelle CE dei programmi di mobilità. La mancata corresponsione comporta una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso.

Il tirocinio extracurricolare è una misura formativa di politica attiva ampiamente diffusa e utilizzata. Come indicato nel primo [Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari](#) curato da ANPAL, in Italia nel periodo 2014-2017 sono stati attivati complessivamente circa 1.263.000 tirocini extracurricolari.

Inoltre il tirocinio risulta essere di gran lunga la misura di politica attiva più utilizzata nell'ambito del Programma Garanzia Giovani: al 30 aprile 2018, il tirocinio rappresentava il 59% delle oltre 662mila azioni di politica attiva complessivamente avviate. Sul totale dei tirocini attivati nel periodo 2014-2017 (1.263.048) quelli afferenti a Garanzia Giovani rappresentano il 28,2%, ovvero in termini assoluti poco più di 355mila.

Tirocini curriculari

I tirocini curriculari sono disciplinati dai Regolamenti di istituti scolastici o di Ateneo, i quali definiscono tutti gli aspetti relativi alle convenzioni di tirocinio con le aziende, alla promozione dei tirocini e al loro riconoscimento formativo. La normativa generale di riferimento cui gli istituti scolastici e gli Atenei debbono attenersi è rappresentata dall'art. 18 della [Legge 196/97](#) e dal relativo regolamento di attuazione ([Decreto 142/98](#)).

I tirocini curriculari sono esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione. Questo tipo di percorso è pertanto promosso da soggetti e istituzioni formative a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, ovvero scuole, università, centri di formazione professionale convenzionati con la Regione o la Provincia, ecc.

I contenuti formativi dei tirocini curriculari devono essere coerenti con il percorso scolastico, formativo o universitario dello studente. Il tirocinio curricolare, al contrario di quello extracurricolare, non prevede l'obbligo di riconoscere un'indennità, anche se l'azienda può, a sua discrezione, erogare un rimborso spese. Per avviare uno stage curricolare sono necessari, come per il tirocinio extracurricolare, una convenzione tra il soggetto promotore e la struttura ospitante, e un Progetto formativo concordato e firmato dai tre attori: promotore, azienda e studente.

Anche nel caso dei tirocini curriculari, inoltre, il tirocinante deve essere seguito, assistito e supportato da un tutor del soggetto ospitante - che ha la responsabilità di garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi - e da un tutor del soggetto promotore, il quale ha il compito di monitorare l'andamento del tirocinio, assicurando un adeguato standard qualitativo dell'esperienza e intervenendo in caso di problemi o criticità.

Sistema duale

Il **Sistema duale** (attuato in Italia attraverso la [Legge 107/2015](#) e il [D. lgs. 81/2015](#) - decreto attuativo della [Legge delega 183/2014](#)) è un modello formativo integrato tra scuola e lavoro che, creando un rapporto continuativo e coerente tra i sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro, punta a ridurre il divario tra le competenze erogate dalle istituzioni formative e quelle richieste dalle imprese. Le principali finalità del sistema duale sono la diminuzione della dispersione scolastica e della disoccupazione giovanile e il supporto all'integrazione lavorativa dei giovani.

Per sostenere l'avvio del modello di apprendimento duale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con le Regioni e le Province autonome, ha varato nel settembre 2015, la prima sperimentazione di questo modello nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). A partire dall'anno formativo 2015/16, la sperimentazione gestita dai centri di formazione professionale accreditati dalle Regioni ha rappresentato l'occasione per attuare un modello formativo integrato tra sistema educativo e lavoro che, da un lato, ha favorito la creazione di un rapporto continuativo e coerente tra mondo della formazione e del lavoro e, dall'altro, ha supportato la transizione scuola-lavoro, lavorando sulla riduzione del gap tra competenze acquisite in contesti formativi e competenze richieste dal tessuto produttivo.

Il progetto ha avuto una durata biennale (anni formativi 2015/2017) e si è realizzato attraverso due linee di intervento:

- la Linea 1 - Sviluppo e rafforzamento del sistema di *placement* dei Centri di Formazione Professionale ha previsto il coinvolgimento di ANPAL Servizi, che ha fornito servizi di supporto o di rafforzamento alla costituzione di uffici di orientamento e *placement* presso i 300 enti formativi selezionati dalla stessa. I centri selezionati hanno ricevuto un contributo fino a 35mila euro con l'obiettivo di garantire l'erogazione diretta di servizi di orientamento di primo livello, di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro finalizzato all'attivazione di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- la Linea 2 ha previsto l'attivazione di percorsi di IeFP in modalità duale. Per essere considerati duali, questi percorsi dovevano prevedere un monte ore dedicato alla pratica lavorativa maggiore rispetto agli ordinari percorsi di IeFP e IFTS. A questo scopo, si è previsto l'utilizzo dell'alternanza (ex scuola – lavoro) rafforzata e dell'impresa formativa simulata con periodi di applicazione pratica non inferiori a 400 ore annue. Accanto a queste due modalità formative, il progetto sperimentale ha previsto il ricorso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. primo livello), con contenuti di applicazione pratica non inferiori al 40% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno.

Per realizzare il progetto di sperimentazione il Ministero del lavoro ha sottoscritto - a gennaio 2016 - Protocolli d'intesa con le singole Regioni, che stabiliscono le tipologie d'intervento e le modalità di realizzazione per ciascun percorso nell'ambito della loro potestà legislativa esclusiva in materia.

L'**alternanza scuola-lavoro** recentemente rinominata "**Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento**" (PCTO) per effetto della [Legge 145/2018](#), art. 1, comma 784 è una metodologia didattica integrata nel sistema educativo con l'obiettivo di arricchire i percorsi del secondo ciclo con competenze spendibili nel mercato del lavoro. La recente riforma ha ridefinito il contingente orario dei PCTO prevedendo nel triennio 90 ore nei licei, 150 ore per gli istituti tecnici e 210 per gli istituti professionali. I PCTO si possono svolgere interamente o solo in parte all'estero.

Apprendistato

L'**apprendistato** è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È uno degli strumenti cardine del sistema duale italiano ed è anche una delle misure previste dal programma [Garanzia Giovani](#). Proprio in virtù della sua natura, in parte lavoristica e in parte formativa, viene ritenuto lo strumento contrattuale più idoneo a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani tra i 15 e i 29 anni.

L'apprendistato si articola in tre livelli:

1. primo livello - apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore per i giovani dai 15 ai 25 anni non compiuti finalizzato a conseguire una delle suddette qualificazioni in ambiente di lavoro;
2. secondo livello - [apprendistato professionalizzante](#) per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
- terzo livello - [apprendistato di alta formazione e ricerca](#) per i giovani dai 18 ai 29 anni compiuti finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi dei percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca e per il praticantato per l'accesso alle professioni con ordini professionali.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi. Il livello di inquadramento contrattuale del giovane non può essere inferiore di due livelli rispetto a quello del lavoratore che svolge la sua stessa mansione. Al termine del periodo di formazione, l'impresa stabilisce se proseguire il rapporto di lavoro subordinato ordinario a "tutele crescenti" oppure recedere, fornendo il preavviso secondo i termini stabiliti dal contratto collettivo.

Il contratto di apprendistato, indipendentemente dalla tipologia utilizzata, deve essere sempre accompagnato dal **Piano formativo individuale (PFI)**, ovvero da un documento nel quale deve essere individuato il percorso di formazione che l'apprendista dovrà seguire, oltre alle modalità attraverso le quali lo stesso sarà attuato durante il rapporto di lavoro. Nelle tipologie di I e III livello, il PFI deve prevedere la stipula di un Protocollo tra istituzione formativa e impresa (che stabilisce le modalità di individuazione degli allievi e le reciproche responsabilità), accompagnata da un dossier individuale dell'apprendista che attesta gli apprendimenti maturati durante il percorso formativo, agevolando la sua successiva leggibilità e spendibilità.

Il PFI è parte integrante del contratto e viene redatto congiuntamente dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro nel rispetto della normativa e degli standard formativi vigenti a livello nazionale e regionale. Il PFI stabilisce il contenuto, la durata ed i risultati di apprendimento dei percorsi formativi. Per l'apprendistato professionalizzante il PFI può essere elaborato in forma sintetica, anche facendo ricorso a moduli e formulari predisposti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Nell'ambito dell'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a erogare come corrispettivo non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità.

Le imprese che assumono con contratto di apprendistato possono beneficiare di **numerose agevolazioni**. Per evitare abusi nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale e per poter assumere nuovi apprendisti le imprese con più di 50 dipendenti devono confermare al termine della formazione almeno il 20% degli apprendisti assunti nell'ultimo triennio.

Promozione di tirocini e apprendistati

È possibile attivare i **Tirocini in mobilità geografica nazionale e transnazionale** con l'obiettivo di favorire un'esperienza formativa e professionale fuori regione o all'estero. Il fine è quello di rafforzare il proprio curriculum e mettersi in diretto contatto con territori e mercati del lavoro più dinamici e in grado di offrire maggiori opportunità occupazionali.

I tirocini formativi, di orientamento e di inserimento/reinserimento lavorativo sono rivolti anche alle persone con disabilità e delle categorie protette di cui alla [legge 68/1999](#) "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Riconoscimento dei risultati di apprendimento

Al termine del tirocinio, sulla base del **Piano formativo individuale** e del **Dossier individuale** è rilasciata al tirocinante un'attestazione finale, firmata dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante. Tale attestazione indica e documenta le attività effettivamente svolte con riferimento alle aree di attività contenute nell'ambito della classificazione dei Settori professionali ([Decreto Interministeriale 30/6/2015](#)) e pertanto ne agevola la successiva leggibilità e spendibilità degli apprendimenti maturati.

Al fine del rilascio dell'Attestazione finale, il tirocinante deve aver partecipato almeno al 70% della durata prevista nel Piano formativo.

Sia il dossier che l'attestazione finale costituiscono documentazione utile nell'ambito dei servizi di individuazione, **validazione e certificazione delle competenze acquisite** [cfr. § 3.3. sezione Sviluppo delle Competenze], in coerenza con le competenze ricomprese nel [Repertorio nazionale di titoli di istruzione e formazione e delle qualifiche professionali](#).

Finanziamento

Ai sensi dell'[art.68 della Legge 114/1999](#), il Ministero del Lavoro ripartisce annualmente tra le Regioni e Province Autonome 279.109.570,46 euro a carico del Fondo sociale, per supportare l'occupazione e la formazione, e potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani, attraverso l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età. Tale obbligo può essere assolto anche in percorsi integrati di istruzione e formazione: a) nel sistema di istruzione scolastica; b) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale c) nell'esercizio dell'apprendistato". L'importo sopra citato è stato ulteriormente integrato con una quota pari a 50 milioni di euro con le leggi di bilancio 2018 e 2019, mentre per l'annualità 2020 l'integrazione è stata pari a 46,7 milioni.

Tra le risorse complessive sono state allocate negli anni 2018 e 2019, 125 milioni di euro. Con la [legge finanziaria 2020](#) è stato stanziato l'importo di complessivo 121.700.000 euro.

Le Regioni stabiliscono le risorse destinate all'attivazione dei tirocini e le modalità di erogazione dell'indennità di partecipazione.

Le attività formative dei percorsi di apprendistato vengono finanziate attraverso lo stanziamento di fondi da parte del Ministero del Lavoro (Fondo sociale occupazione e formazione) e una quota di cofinanziamento a carico delle Regioni e Province Autonome (Piani Operativi regionali ed altri fondi propri).

Incentivi dedicati

Il Decreto Crescita (D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge con modificazioni dalla [legge 58/2019](#)) ha previsto un incentivo con una duplice finalità: potenziare l'apprendimento delle competenze professionali richieste dal mercato del lavoro e favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Nel dettaglio, l'incentivo riguarda coloro che dispongono erogazioni liberali per almeno 10mila euro, nell'arco di un anno, per la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale (anche a indirizzo agrario) e che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati provenienti dalle medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il beneficio riconosciuto ai datori di lavoro si concretizza in un esonero contributivo parziale (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL) per un periodo massimo di dodici mesi. La sua decorrenza è fissata a partire dall'esercizio finanziario 2021; in particolare sono stanziati 3 milioni di euro per l'anno 2021 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Inoltre, anche nel 2019 è stato confermato l'incentivo riservato alle assunzioni degli iscritti al Programma Garanzia Giovani. Si tratta di un esonero dal versamento della contribuzione previdenziale, ad eccezione dei premi e contributi INAIL, a carico del datore di lavoro, della durata di 12 mesi, per un massimo di 8.060 euro annui. L'incentivo riguarda le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) e con apprendistato professionalizzante.

Garanzia di qualità

Le [Linee guida del 2017](#) prevedono che l'attuazione dei tirocini sia oggetto di monitoraggio sia da parte delle amministrazioni regionali - con riferimento ai tirocini realizzati nei rispettivi territori - sia da parte dell'amministrazione statale, la quale provvede alla predisposizione di un report annuale di analisi, monitoraggio e valutazione dell'attuazione dei tirocini su scala nazionale.

In attuazione di quanto previsto dalle Linee guida, ANPAL ha pubblicato in collaborazione con INAPP nel dicembre 2019 il primo [Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari](#), nel quale vengono analizzati gli andamenti, le caratteristiche e gli esiti occupazionali dei tirocini extracurricolari attivati tra il 2014 e il 2017.

Attraverso le **Linee guida** è sostenuta inoltre l'attività di vigilanza svolta dalle Regioni, tramite protocolli sottoscritti insieme alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Lo stesso Ispettorato del Lavoro ha provveduto a fornire al personale ispettivo, con la [Circolare n. 8 del 18 aprile 2018](#), precise indicazioni operative per la verifica e l'accertamento di eventuali violazioni nell'utilizzo dell'istituto. Inoltre, le Regioni si sono impegnate ad adottare un sistema sanzionatorio specifico che funzioni da deterrente a un utilizzo distorto di questo strumento formativo.

Oltre alle sanzioni già previste dalle Linee guida del 2013 per mancato invio delle comunicazioni obbligatorie o per mancata corresponsione dell'indennità, le Linee guida del 2017 hanno introdotto sanzioni differenziate per:

- violazioni non sanabili punite con l'intimazione della cessazione del tirocinio e l'interdizione per dodici mesi nei confronti del soggetto promotore e di quello ospitante dall'attivazione di nuovi tirocini;
- violazioni sanabili per cui le sanzioni suddette sono irrogate solo in caso di mancato accoglimento dell'invito alla regolarizzazione.

Va infine ricordato che la verifica della qualità dei tirocini curricolari ed extracurricolari in relazione a quanto previsto nei Progetti formativi è responsabilità del soggetto promotore.

Per i contratti di apprendistato, oltre alla tutela della garanzia retributiva (il divieto di retribuzione a cottimo e l'introduzione di limiti alla possibilità di inquadramento), e sempre in un'ottica di protezione del lavoratore, esistono tutele previdenziali in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e assegno familiare. L'apprendista inoltre rientra nell'ambito di applicazione della Nuova Assicurazione sociale per l'impiego.

Nel caso non vengano rispettati gli obblighi formativi, scatta una sanzione economica in capo al datore di lavoro, che dovrà versare la differenza tra la contribuzione erogata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

Nel 2019 INAPP ha pubblicato il [XVIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato](#), redatto in collaborazione con INPS. Il documento offre un'analisi di dettaglio degli andamenti occupazionali degli apprendisti e dei livelli di partecipazione ai percorsi formativi dedicati. Il Rapporto include una descrizione dello stato di regolamentazione dell'apprendistato nelle disposizioni legislative regionali e provinciali e nella contrattazione collettiva.

Nel 2018 INAPP ha pubblicato il [Monitoraggio sulla sperimentazione del Sistema Duale – A.F.2016-2017](#), che illustra lo stato di avanzamento della partecipazione ai percorsi sperimentali del sistema duale della IeFP, promossi dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e avviati a seguito dell'Intesa del 24 settembre 2015 e dei successivi protocolli tra lo stesso Ministero e le Amministrazioni regionali.