

**GLI STAGE NEL SETTORE TURISMO**  
**LA NUOVA DISCIPLINA COMMENTATA**

EDIZIONI ISTA  
Istituto Internazionale di Studi  
e Documentazione Turistico Alberghiera  
“Giovanni Colombo”  
00187 Roma – Via Toscana 1

copyright © 2004 Federalberghi & Ista

Gli stage nel settore turismo. La nuova disciplina commentata. Di Alessandro Massimo Nucara, Angelo Giuseppe Candido, Claudia Console.

Questo volume è stato realizzato in collaborazione con il Master in Economia e Management del Turismo dell'Università La Sapienza di Roma.

Copertina di Noemi Moauro. Finito di stampare nel mese di novembre 2004 presso la tipografia Copygraphic di Roma.

## **Premessa**

I tirocini formativi e di orientamento, comunemente definiti stage, costituiscono uno degli strumenti meglio capaci di colmare il divario tra domanda e offerta di lavoro e, soprattutto, lo scostamento tra le competenze di chi cerca lavoro e quelle richieste dalle imprese.

La gestione di uno stage richiede un certo impegno a tutti i soggetti coinvolti (soprattutto se si affronta questa esperienza per la prima volta) ma offre indubbi vantaggi.

Vantaggi per l'impresa ed il tirocinante, che possono migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro.

Vantaggi per la scuola, che ottimizza l'efficienza del percorso formativo.

Vantaggi per il sistema territoriale, cui è assicurato un utile ritorno in termini di professionalità diffusa.

L'utilizzo corretto e consapevole della disciplina dei tirocini, così come la conoscenza delle più recenti innovazioni dettate in materia dalla riforma Biagi, favorisce l'effettiva realizzazione di tali vantaggi.

Abbiamo quindi ritenuto opportuno illustrare analiticamente le caratteristiche dell'istituto, con l'auspicio di rispondere con efficacia e tempestività alle esigenze degli imprenditori.

Bernabò Bocca  
Presidente di Federalberghi



## Indice

<b>I tirocini nell'ordinamento italiano .....</b>	<b>9</b>
le origini dell'istituto .....	9
il praticantato .....	10
il riconoscimento dei titoli di formazione .....	11
l'inserimento lavorativo dei disabili .....	12
il lavoro dei detenuti .....	12
l'addestramento dei lavoratori stranieri .....	12
tirocinio ed alternanza tra scuola e lavoro .....	13
le politiche attive del lavoro .....	13
<b>I tirocini formativi e di orientamento .....</b>	<b>15</b>
nozione .....	15
figure chiave .....	17
promotore .....	18
soggetto ospitante .....	19
tirocinanti .....	19
tirocinanti stranieri .....	20
tutor e responsabile aziendale .....	21
convenzione .....	21
progetto formativo .....	22
durata del periodo di tirocinio .....	23
limiti quantitativi .....	24
limiti quantitativi per le attività stagionali .....	25
attività svolta dal tirocinante .....	26
durata giornaliera e settimanale del tirocinio .....	28
incompatibilità con il servizio civile .....	29
borse di studio .....	29
interruzione dello stage .....	30
crediti formativi .....	31
coperture assicurative .....	31
denuncia dell'infortunio .....	32
comunicazioni ai centri per l'impiego .....	33

denuncia nominativa degli assicurati .....	33
tirocini e collocamento dei disabili .....	34
regime fiscale delle somme percepite dai tirocinanti ...	34
tirocinio e reddito familiare .....	35
incentivi fiscali .....	36
rimborso degli oneri .....	37
contratti a termine stipulati dopo i tirocini .....	37
<b>I tirocini estivi di orientamento.....</b>	<b>39</b>
disciplina applicabile .....	39
età dei destinatari.....	39
durata .....	41
periodo di svolgimento .....	41
limiti quantitativi .....	42
borse di studio .....	43
computabilità dei tirocinanti.....	43
convenzione e progetto formativo.....	43
tutor .....	44
<b>Istituti a confronto .....</b>	<b>45</b>
<b>I risultati di un'indagine sul campo .....</b>	<b>47</b>
<b>legge 24 giugno 1997, n. 196 .....</b>	<b>50</b>
articolo 18 - Tirocini formativi e di orientamento.....	50
<b>decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142..</b>	<b>53</b>
articolo 1 - finalità .....	54
articolo 2 - modalità di attivazione.....	54
articolo 3 - garanzie assicurative .....	55
articolo 4 - tutorato e modalità esecutive .....	56
articolo 5 - convenzioni .....	57
articolo 6 - valore dei corsi.....	57
articolo 7 - durata .....	58
articolo 8 - estensibilità ai cittadini stranieri .....	59

articolo 9 - procedure di rimborso.....	59
articolo 10 - norme abrogate .....	60
schema di convenzione .....	62
progetto formativo e di orientamento.....	65
<b>circolare Ministero del Lavoro 15 luglio 1998, n. 92 ..</b>	<b>67</b>
1. Modalità di attivazione.....	68
2. Limiti numerici dei giovani da inserire come tirocinanti .....	71
3. Considerazioni generali.....	71
<b>nota Ministero del Lavoro 18 settembre 1998.....</b>	<b>74</b>
<b>decreto ministeriale 22 gennaio 2001 .....</b>	<b>76</b>
articolo 1 - Soggetti ammissibili .....	76
articolo 2 - Criteri di priorità generali .....	76
articolo 3 - Criteri di priorità specifici .....	76
articolo 4 - Modalità di rimborso .....	77
articolo 5 - Distribuzione risorse.....	77
articolo 6 - Computabilità dei tirocinanti ai fini della normativa sul lavoro dei disabili .....	78
<b>decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.....</b>	<b>79</b>
articolo 60 - Tirocini estivi di orientamento .....	79
<b>circolare Ministero del Lavoro 30 luglio 2004, n. 32 ..</b>	<b>80</b>
1. Finalità.....	80
2. Destinatari e limiti di età .....	80
3. Durata e sussidio economico.....	81
4. Garanzie assicurative .....	83
5. Modalità di attivazione.....	83
6. Tutorato e modalità esecutive .....	85
7. Invio Convenzioni e Progetti formativi.....	87
8. Valore dei corsi .....	88

Schema di Convenzione di tirocinio estivo di orientamento.....	89
<b>Le guide degli alberghi .....</b>	<b>93</b>

## **I tirocini nell'ordinamento italiano**

Questo volume si propone di illustrare le modalità di organizzazione e di gestione dei cosiddetti stage aziendali, in conformità a quanto previsto dalla disciplina dei tirocini formativi e di orientamento dettata dal “pacchetto Treu”<sup>1</sup> e dalla disciplina dei tirocini estivi di orientamento recentemente introdotta con la “riforma Biagi”<sup>2</sup>.

Prima di addentrarci nell'esame analitico dei due istituti citati, appare opportuno segnalare che l'ordinamento italiano disciplina lo svolgimento dei tirocini anche in altri contesti.

Ne risulta un uso anfibologico del termine, rinvenendosi una pluralità di tirocini, ciascuno dei quali contraddistinto da proprie peculiarità, sia in relazione alle finalità perseguite dal legislatore sia in relazione agli strumenti utilizzati.

### **le origini dell'istituto**

Già nel lontano 1924, il legislatore, nell'ambito dei “provvedimenti per diminuire la disoccupazione”, prevedeva la possibilità di concedere contributi straordinari o continuativi alle scuole di tirocinio qualora il loro funzionamento avesse concorso efficacemente a

---

<sup>1</sup> articolo 18, legge 24 giugno 1997, n. 196 (Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario)

<sup>2</sup> articolo 60, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

diminuire la disoccupazione mediante la specializzazione della mano d'opera<sup>3</sup>.

Lo stesso provvedimento prevedeva inoltre la possibilità di imporre l'obbligo di frequentare le scuole di tirocinio, sanzionandone la violazione con la cessazione dal godimento del sussidio<sup>4</sup>.

Pochi anni più tardi, fu il codice civile a rivolgere una specifica attenzione al tirocinio, cui è dedicata un'apposita sezione<sup>5</sup>.

In realtà, le disposizioni ivi contenute sono volte a disciplinare l'apprendistato (durata, retribuzione, formazione, attestato, etc.), in quanto il codice civile non opera distinzioni tra i due istituti ed utilizza i termini "tirocinio" e "apprendistato" come due sinonimi.

### **il praticantato**

Una forma particolare di tirocinio è il cosiddetto praticantato, spesso richiesto ai fini dell'esercizio di una attività e/o dell'iscrizione in un albo, che consiste in un periodo di pratica lavorativa da svolgersi in stretto collegamento con un soggetto già abilitato all'esercizio della medesima attività.

Ad esempio, lo svolgimento di un periodo di pratica è tradizionalmente richiesto per l'accesso alla professione di

---

<sup>3</sup> articolo 66, regio decreto 7 dicembre 1924, n. 2270 (Gazzetta Ufficiale 27 gennaio 1925, n. 21)

<sup>4</sup> articolo 67, regio decreto 7 dicembre 1924, n. 2270

<sup>5</sup> articoli 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, regio decreto 16 marzo 1942, n. 262 (Gazzetta Ufficiale 4 aprile 1942, n. 79)

medico<sup>6</sup>, revisore contabile<sup>7</sup>, consulente del lavoro<sup>8</sup>, giornalista<sup>9</sup>, avvocato<sup>10</sup>.

Oggi, tale requisito viene richiesto anche per lo svolgimento di altre attività quali l'assistente sociale<sup>11</sup>, il maestro di sci<sup>12</sup>, l'estetista<sup>13</sup>, l'insegnante<sup>14</sup>, le professioni turistiche<sup>15</sup>, etc.

### **il riconoscimento dei titoli di formazione**

Le disposizioni che regolano il riconoscimento dei titoli di formazione acquisiti in altri Stati membri dell'Unione Europea prevedono che il riconoscimento sia subordinato, a scelta del richiedente, al compimento di un tirocinio di adattamento oppure al superamento di una prova attitudinale<sup>16</sup>.

---

<sup>6</sup> articolo 5, legge 30 luglio 1990, n. 212 (Gazzetta Ufficiale 4 agosto 1990, n. 181)

<sup>7</sup> decreto presidente della Repubblica 6 marzo 1998, n. 99 (Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1998, n. 88)

<sup>8</sup> articolo 3, legge 11 gennaio 1979, n. 12 (Gazzetta Ufficiale 20 gennaio 1979, n. 12)

<sup>9</sup> articolo 34 legge 3 febbraio 1963, n. 69 (Gazzetta Ufficiale 20 febbraio 1963, n. 49)

<sup>10</sup> articolo 8, regio decreto legge 27 novembre 1933 n. 1578 (Gazzetta Ufficiale 5 dicembre 1933, n. 281), convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 22 gennaio 1934, n. 36 (Gazzetta Ufficiale 30 gennaio 1934, n. 24), come modificato dall'articolo 10, legge 27 giugno 1988, n. 242 (Gazzetta Ufficiale 1 luglio 1988, n. 153) e dall'articolo 246, decreto legislativo 19 febbraio 1998, n. 51 (Gazzetta Ufficiale 20 marzo 1998, n. 66, supplemento ordinario)

<sup>11</sup> articolo 3, decreto ministeriale 30 marzo 1998 n. 155 (Gazzetta Ufficiale 22 maggio 1998, n. 117)

<sup>12</sup> articolo 4, legge regionale Val d'Aosta 31 dicembre 1999, n. 44 (Bollettino Ufficiale della Regione 11 gennaio 2000, n. 2)

<sup>13</sup> articolo 3, legge 4 gennaio 1990, n. 1 (Gazzetta Ufficiale 5 gennaio 1990, n. 4)

<sup>14</sup> articolo 1, decreto ministeriale 26 maggio 1998 (Gazzetta Ufficiale 3 luglio 1998, n. 153)

<sup>15</sup> articolo 3, legge regionale Piemonte 26 novembre 2001, n. 33 (Bollettino Ufficiale Regione 5 dicembre 2001, n. 49)

<sup>16</sup> articolo 6, decreto legislativo 2 maggio 1994, n. 319 (Gazzetta Ufficiale 28 maggio 1994, n. 123, supplemento ordinario)

## **l'inserimento lavorativo dei disabili**

Numerose leggi regionali concernenti la promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate si propongono di perseguire le proprie finalità anche attraverso iniziative di formazione, di tirocinio, di orientamento, di transizione al lavoro<sup>17</sup>.

## **il lavoro dei detenuti**

I detenuti e gli internati che mostrino attitudini artigianali, culturali o artistiche possono essere esonerati dal lavoro ordinario ed essere ammessi ad esercitare, per proprio conto, attività artigianali, intellettuali o artistiche.

I soggetti che non abbiano sufficienti cognizioni tecniche possono essere ammessi a un tirocinio retribuito<sup>18</sup>.

## **l'addestramento dei lavoratori stranieri**

Le norme che regolano l'ingresso in Italia degli stranieri prevedono la possibilità di rilasciare il permesso di soggiorno per motivi di formazione professionale, per un

---

<sup>17</sup> legge regionale Lazio 21 luglio 2003, n. 19 (Bollettino Ufficiale Regione 9 agosto 2003, n. 22, supplemento ordinario); legge regionale Lombardia 4 agosto 2003, n. 13 (Bollettino Ufficiale Regione 8 agosto 2003, n. 32, supplemento ordinario); legge regionale Sardegna 28 ottobre 2002, n. 20 (Bollettino Ufficiale Regione 4 novembre 2002, n. 32); legge regionale Calabria 26 novembre 2001, n. 32 (Bollettino Ufficiale Regione, 5 dicembre 2001, n. 104, supplemento ordinario); legge regionale Basilicata 20 luglio 2001, n. 28 (Bollettino Ufficiale Regione 24 luglio 2001, n. 49); legge regionale Emilia Romagna 25 febbraio 2000, n. 14 (Bollettino Ufficiale Regione 29 febbraio 2000, n. 35); legge regionale Friuli Venezia Giulia 27 ottobre 1994, n. 17 (Bollettino Ufficiale Regione 28 ottobre 1994, n. 43, supplemento straordinario, n. 55).

<sup>18</sup> articolo 20, legge 26 luglio 1975, n. 354 (Gazzetta Ufficiale 9 agosto 1975, n. 212, supplemento ordinario)

periodo non superiore al biennio, a persone che svolgono periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani. Durante tale periodo di addestramento, il lavoratore interessato può effettuare anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato mediante un rapporto di tirocinio<sup>19</sup>.

### **tirocinio ed alternanza tra scuola e lavoro**

La riforma del sistema di istruzione e formazione professionale prevede la possibilità di svolgere l'intera formazione dai quindici ai diciotto anni attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di convenzioni con imprese o con le rispettive associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con enti pubblici e privati ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono rapporto individuale di lavoro<sup>20</sup>.

### **le politiche attive del lavoro**

La consapevolezza del ruolo strategico che i tirocini possono svolgere al fine di concorrere a determinare una maggiore efficienza del mercato del lavoro è ampiamente

---

<sup>19</sup> articolo 27, comma 1, lettera f), decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1998, n. 191, supplemento ordinario); articolo 40, decreto presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 (Gazzetta Ufficiale 3 novembre 1999, n. 258, supplemento ordinario)

<sup>20</sup> articolo 4, legge 28 marzo 2003, n. 53 (Gazzetta Ufficiale 2 aprile 2003, n. 77)

diffusa ed ha concorso, nell'ultimo decennio, a conferire un nuovo impulso all'istituto, del quale sono state riconosciute e valorizzate le potenzialità.

Si ricorda, ad esempio, l'impegno comune assunto da Governo e parti sociali per la "promozione del raccordo tra scuola e lavoro, da realizzare anche attraverso la generalizzazione di stage a carattere fortemente orientativo e formativo ... creando le condizioni per la messa a regime di un dispositivo polivalente di formazione, orientamento, tendente a favorire un primo contatto tra giovane in formazione ed impresa"<sup>21</sup>.

In senso analogo si è mossa anche la legislazione regionale, che ha incluso a pieno titolo i tirocini tra gli strumenti di politica attiva del lavoro finalizzati all'allargamento della base occupazionale, alla promozione di interventi di formazione continua, al sostegno ed alla qualificazione dell'occupazione, al riequilibrio qualitativo tra la domanda e l'offerta di lavoro, al superamento delle difficoltà di impiego dei soggetti particolarmente deboli nel mercato del lavoro<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> accordo interconfederale 24 settembre 1996

<sup>22</sup> articolo 1, legge regionale Emilia Romagna 25 novembre 1996, n. 45 (Bollettino Ufficiale Regione 29 novembre 1996, n. 140); articolo 2 legge regionale Marche 20 maggio 1997, n. 31 (Bollettino Ufficiale Regione 29 maggio 1997, n. 31)

## **I tirocini formativi e di orientamento**

L'attuale disciplina dei tirocini formativi e di orientamento è dettata dall'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal decreto ministeriale di attuazione 25 marzo 1998, n. 142<sup>23</sup>, ai quali si è aggiunto, in tempi più recenti, il decreto ministeriale 22 gennaio 2001<sup>24</sup>.

A tale disciplina si è giunti dopo una lunga serie di decreti legge non convertiti e reiterati<sup>25</sup>.

### **nozione**

I tirocini formativi e di orientamento, comunemente chiamati stage, hanno, come dice lo stesso termine, una duplice valenza: da una parte quella di formare il giovane attraverso l'alternanza tra studio e lavoro, dall'altra quella di agevolare le sue scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo lavorativo<sup>26</sup>.

A queste finalità, previste e volute dal legislatore, se ne è aggiunta, nella prassi, una terza che ha fatto dello stage uno dei principali canali di accesso al mercato del lavoro.

---

<sup>23</sup> in Gazzetta Ufficiale 12 maggio 1998, n. 108

<sup>24</sup> in Gazzetta Ufficiale 26 marzo 2001, n. 71

<sup>25</sup> articolo 7, decreto legge 14 giugno 1995, n. 232 (Gazzetta Ufficiale 14 giugno 1995, n. 137); articolo 8, decreto legge 4 agosto 1995, n. 326 (Gazzetta Ufficiale 4 agosto 1995, n. 181); articolo 8, decreto legge 2 ottobre 1995, n. 416 (Gazzetta Ufficiale 4 ottobre 1995, n. 232); articolo 8, decreto legge 4 dicembre 1995, n. 515 (Gazzetta Ufficiale 4 dicembre 1995, n. 283); articolo 6, decreto legge 1 febbraio 1996, n. 40 (Gazzetta Ufficiale 3 febbraio 1996, n. 28); articolo 6, decreto legge 2 aprile 1996, n. 181 (Gazzetta Ufficiale 3 aprile 1996, n. 79); articolo 6, decreto legge 3 giugno 1996, n. 301 (Gazzetta Ufficiale 3 giugno 1996, n. 128); articolo 7, decreto legge 2 agosto 1996, n. 405 (Gazzetta Ufficiale 3 agosto 1996, n. 181); articolo 7, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 511 (Gazzetta Ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231)

<sup>26</sup> articolo 18, comma 1, legge 24 giugno 1997, n. 196

I tirocini non costituiscono rapporti di lavoro ma rientrano nella categoria dei cosiddetti lavori senza contratto<sup>27</sup>.

Dal momento che non sono riconducibili a un'ipotesi di lavoro subordinato, l'azienda che accoglie presso di sé un tirocinante non è obbligata a:

- assumerlo al termine dell'esperienza formativa;
- retribuirlo, ma può assegnargli una borsa di studio oppure, a sua discrezione, può corrispondergli un rimborso spese (ad esempio per il trasporto) e/o consentirgli di accedere gratuitamente alla mensa aziendale (o fornire un servizio sostitutivo a mezzo buoni pasto);
- sostenere oneri contributivi di tipo previdenziale e assistenziale<sup>28</sup>.

Il fatto che tra tirocinante ed azienda ospitante non sussista un vincolo di tipo contrattuale non esclude che ci siano obblighi, diritti e responsabilità reciproci.

Si parla, a questo proposito, di rapporto oneroso, nel senso che “la formazione, l'orientamento e la garanzia della tutela della integrità psico-fisica del tirocinante sono un corrispettivo all'attività lavorativa svolta nel corso dello stage<sup>29</sup>”.

---

<sup>27</sup> Marco Biagi continuato da Michele Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, 2003, pagina 233

<sup>28</sup> come si vedrà in seguito, questa regola può subire una eccezione, sia pur di portata limitata, qualora l'azienda decida di sostenere l'onere relativo all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che, ai sensi della normativa, sarebbe a carico del soggetto promotore

<sup>29</sup> Marco Biagi continuato da Michele Tiraboschi, 2003, opera citata

Anche se la legge non ha stabilito sanzioni specifiche per l'inosservanza delle norme sui tirocini formativi, questo non significa che essa sia lecita o senza conseguenze.

In proposito, è stato osservato che “il rischio maggiore è che i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro, di fronte a gravi inadempimenti, possano individuare i brevi periodi di tirocinio come rapporti di lavoro a termine, con conseguente sanzione di illecito amministrativo per il mancato pagamento delle relative retribuzioni e conseguenti oneri sociali”<sup>30</sup>.

Preme sottolineare, quindi, che il tirocinio non è e non deve essere un espediente per mascherare un rapporto di lavoro.

In proposito, il CCNL Turismo storicamente prevede che “per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali”<sup>31</sup>.

### **figure chiave**

L'attivazione e lo svolgimento di un tirocinio coinvolgono ufficialmente, oltre al tirocinante e all'imprenditore che lo

---

<sup>30</sup> Francesco Lavoro, *Tirocini formativi e di orientamento: come si avviano e quanto possono durare*, in *Job in Tourism*, 2003, n. 42

<sup>31</sup> articolo 8, lettera b), contratto nazionale lavoratori alberghi, pensioni e locande 22 settembre 1959 applicabile “erga omnes” ai sensi del decreto presidente della Repubblica 2 gennaio 1962, n. 771 (Gazzetta Ufficiale 16 luglio 1962, n. 178, supplemento ordinario n. 1), ora in articolo 182 CCNL Turismo 22 gennaio 1999

ospita, un insieme di soggetti: il promotore, il tutor, il responsabile aziendale.

### **promotore**

Il ruolo di soggetto promotore può essere svolto, anche su proposta delle rappresentanze dei datori di lavoro, degli enti bilaterali e dei sindacati dei lavoratori, da un insieme di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati senza scopo di lucro, anche associati tra loro, ed in particolare<sup>32</sup>:

- agenzie regionali e sezioni circoscrizionali per l'impiego, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
- università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- provveditorati agli studi;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- centri pubblici (o a partecipazione pubblica o in convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati) di formazione professionale e/o di orientamento;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, se esistenti;

---

<sup>32</sup> articolo 18, comma 1, lettera a), legge 24 giugno 1997, n. 196

- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- istituzioni formative private senza scopo di lucro, diverse da quelle sopraindicate, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della regione.

Al soggetto promotore spettano compiti di assistenza e garanzia.

### **soggetto ospitante**

Il tirocinio può svolgersi sia presso datori di lavoro pubblici sia presso datori di lavoro privati<sup>33</sup>, ivi comprese le associazioni sindacali e, più in generale, le cosiddette organizzazioni di tendenza<sup>34</sup>.

Il soggetto ospitante è tenuto a favorire l'esperienza lavorativa del tirocinante attraverso la conoscenza diretta delle tecnologie e dell'organizzazione aziendale ed anche attraverso la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro<sup>35</sup>.

### **tirocinanti**

Possono accedere ai tirocini formativi e di orientamento solo i soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

---

<sup>33</sup> articolo 4, comma 2, decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142

<sup>34</sup> Ministero del Lavoro, nota 2 settembre 1998

<sup>35</sup> Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

Anche il tirocinante ha, come si è accennato in precedenza, degli obblighi nei confronti dell'azienda ospitante, ed in particolare è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- mantenere la riservatezza riguardo a dati, informazioni o conoscenze sui processi produttivi e i prodotti, acquisite durante lo stage;
- seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o di altro tipo;
- rispettare i regolamenti aziendali<sup>36</sup>.

### **tirocinanti stranieri**

Possono accedere ai tirocini formativi e di orientamento anche i cittadini comunitari, che svolgano in Italia un'esperienza professionale, anche nell'ambito di programmi comunitari, e i cittadini extracomunitari, secondo principi di reciprocità e con criteri e modalità che verranno stabiliti con decreto dal Ministero del Lavoro<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

<sup>37</sup> articolo 8, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 3

## **tutor e responsabile aziendale**

Il soggetto promotore è tenuto a nominare un tutor, che segua il giovane in qualità di responsabile didattico-organizzativo delle attività di formazione ed orientamento.

Al tempo stesso anche il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la presenza di un responsabile aziendale, che funga da punto di riferimento per il tirocinante<sup>38</sup>.

## **convenzione**

Precondizione fondamentale per lo svolgimento dei tirocini è la convenzione<sup>39</sup>, che viene stipulata tra soggetto promotore e datore di lavoro.

Il tirocinante può svolgere l'esperienza formativa anche presso una pluralità di aziende; in questo caso la convenzione può essere stipulata fra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

Sono, inoltre, ammesse c.d. "convenzioni quadro" a livello territoriale fra i soggetti promotori istituzionali e le associazioni dei datori di lavoro interessate<sup>40</sup>.

Ogni convenzione può riguardare, come spesso accade, una pluralità di tirocini.

---

<sup>38</sup> articolo 4, comma 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

<sup>39</sup> allegato 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

<sup>40</sup> articolo 4, comma 4, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

È compito del soggetto promotore trasmettere copia della convenzione alla Regione, alla Direzione provinciale del Lavoro, alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di esse, alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative<sup>41</sup>.

### **progetto formativo**

Ad ogni tirocinio deve corrispondere un progetto formativo e di orientamento<sup>42</sup>, in cui siano indicati:

- gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, in coerenza con il percorso formativo fino a quel momento svolto dal giovane;
- i nominativi del tutor incaricato dal soggetto promotore e del tutor aziendale;
- gli estremi identificativi delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile;
- il periodo di svolgimento e la durata del tirocinio, in modo tale che quest'ultima sia adeguata alla complessità del progetto stesso;
- il settore aziendale di inserimento, fermo restando che l'esperienza formativa può svolgersi anche in più settori della stessa azienda.

---

<sup>41</sup> articolo 5, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

<sup>42</sup> allegato 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

Come per la convenzione, anche il progetto formativo deve essere trasmesso dal soggetto promotore alle istituzioni interessate.

### **durata del periodo di tirocinio**

Il tirocinio non ha una durata minima, purché l'esperienza svolta in azienda sia sufficiente alla realizzazione del progetto formativo, ma ha invece dei limiti massimi di durata, che variano a seconda della tipologia del tirocinante. In particolare:

- fino a 4 mesi: per gli studenti della scuola secondaria;
- fino a 6 mesi: per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità;
- fino a 6 mesi: per gli allievi degli istituti professionali di Stato o di corsi di formazione professionale e per gli studenti che frequentano attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;
- fino a 12 mesi: per gli studenti che frequentano corsi di laurea o di diploma universitario, dottorati di ricerca, scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione sia universitari che non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;
- fino a 12 mesi: per le persone svantaggiate (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in

situazioni di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, etc.<sup>43</sup>), con l'esclusione delle persone portatrici di handicap;

- fino a 24 mesi: per i soggetti portatori di handicap.

Nei limiti di durata massima non vengono computati gli eventuali periodi di astensione dal lavoro a causa dello svolgimento del servizio militare o civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Inoltre, è possibile prorogare il tirocinio per una o più volte a condizione che la durata dell'esperienza formativa non superi nel suo complesso i limiti massimi indicati per ogni tipologia di tirocinante.

### **limiti quantitativi**

Il numero di tirocinanti che ciascun datore di lavoro può ospitare è commisurato al numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato<sup>44</sup>, secondo le proporzioni di seguito indicate:

- un tirocinante nelle aziende che hanno fino a cinque dipendenti a tempo indeterminato;
- non più di due tirocinanti contemporaneamente nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove;

---

<sup>43</sup> articolo 4, comma 1, legge 8 novembre 1991, n. 381

<sup>44</sup> articolo 1, comma 3, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 2

- nelle aziende con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente; in proposito, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, nell'ipotesi in cui il calcolo della percentuale produca frazioni di unità, tali frazioni si arrotondano all'unità superiore solo nell'ipotesi in cui la frazione è superiore o pari a un mezzo<sup>45</sup>.

C'è da aggiungere che, anche se la norma non disciplina esplicitamente il caso dell'azienda che occupi venti dipendenti, si può affermare pacificamente che presso di questa non possano trovare collocazione più di due tirocinanti contemporaneamente, in quanto a tale risultato si giunge sia che si applichi il criterio previsto per l'azienda che occupi diciannove dipendenti sia che si applichi il criterio previsto per l'azienda che occupi ventuno dipendenti.

### **limiti quantitativi per le attività stagionali**

La correlazione tra gli assunti a tempo indeterminato e il numero di tirocinanti aveva inizialmente precluso, nei fatti, la possibilità di accesso a tale istituto da parte delle aziende stagionali.

La Federalberghi, considerato come tale limitazione non fosse prevista dalla legge, ha ripetutamente sollecitato il Ministero a rivedere tale orientamento e, in assenza di risposta, ha provveduto ad impugnare formalmente il decreto con ricorso amministrativo presentato presso il Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio.

---

<sup>45</sup> Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 2

A tal punto, il Ministero del Lavoro, con una nota indirizzata alla Federalberghi e per conoscenza a tutte le direzioni regionali e provinciali del lavoro<sup>46</sup>, ha modificato le istruzioni diramate in precedenza precisando che le aziende stagionali che operano nel settore turismo e che occupano lavoratori assunti a tempo determinato possano comunque usufruire dei tirocini di formazione ed orientamento a condizione che la durata del rapporto dei suddetti lavoratori sia superiore a quella dei tirocinanti e comunque tale da avere inizio prima dell'avvio degli stages e di concludersi successivamente alla conclusione dei medesimi.

In tali casi quindi il numero dei lavoratori a tempo determinato può essere utilizzato insieme a quello dei lavoratori a tempo indeterminato per il calcolo del numero massimo di tirocinanti che un'azienda può ospitare contemporaneamente.

### **attività svolta dal tirocinante**

Per lungo tempo, lo svolgimento dei tirocini è risultato penalizzato dalle resistenze che venivano contrapposte ad ogni tentativo di integrare il tirocinante nell'organizzazione aziendale.

Ne sia prova il testo di un articolo della legge quadro in materia di formazione professionale<sup>47</sup>, oggi abrogato, che, nel prevedere la possibilità di effettuare presso le imprese

---

<sup>46</sup> Ministero del Lavoro, nota 18 settembre 1998

<sup>47</sup> articolo 15, legge 21 dicembre 1978, n. 845 (Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 1978, n. 362)

periodi di tirocinio pratico e di esperienza in particolari impianti e macchinari o in specifici processi di produzione oppure per applicare sistemi di alternanza tra studio ed esperienza di lavoro, sanciva l'obbligo di finalizzare tali attività all'apprendimento e non a scopi di produzione aziendale.

In tale solco si inserì e si sviluppò la legislazione regionale che, nell'indirizzare il raccordo tra il sistema della formazione professionale e il sistema produttivo, affermò in maniera sostanzialmente uniforme che il tirocinio, costituendo attività formativa, non potesse essere utilizzato per scopi di produzione aziendale<sup>48</sup> e che in ogni caso gli allievi non potessero essere utilizzati per scopi direttamente produttivi<sup>49</sup>.

Il mutato contesto e, soprattutto, l'espressa abrogazione della norma nazionale sopra citata, inducono a ritenere che oggi il tirocinante, l'istituzione formativa e l'impresa godano di una più ampia libertà di manovra e, pertanto, che il progetto formativo e di orientamento possa legittimamente prevedere anche il coinvolgimento attivo del tirocinante nell'attività produttiva, a condizione che tale coinvolgimento sia coerente e non in contrasto con la finalità perseguita.

---

<sup>48</sup> si veda, ad esempio: articolo 21, legge regionale Calabria 19 aprile 1985, n. 18 (Bollettino Ufficiale Regione 29 aprile 1985, n. 30, edizione straordinaria); articolo 23, legge regionale Molise 30 marzo 1995, n. 10 (Bollettino Ufficiale Regione 1 aprile 1995, n. 7 - Gazzetta Ufficiale 14 ottobre 1995, terza serie speciale, n. 41); articolo 14, legge regionale Lazio 25 febbraio 1992, n. 23 (Gazzetta Ufficiale 28 agosto 1992, terza serie speciale, n. 33)

<sup>49</sup> articolo 5, legge regionale Lombardia 7 giugno 1980, n. 95 (Bollettino Ufficiale Regione 12 giugno 1980, n. 24)

## **durata giornaliera e settimanale del tirocinio**

Le finalità perseguite dalla normativa sull'orario di lavoro<sup>50</sup>, in applicazione di una direttiva comunitaria<sup>51</sup>, sono anzitutto volte alla tutela della salute e della sicurezza.

La circostanza che il tirocinio non costituisca un rapporto di lavoro non esime quindi dal trattare la materia con una particolare cautela, in specie quando si ha riguardo a tirocinanti minorenni, anche in considerazione della disciplina speciale che la legislazione italiana detta in relazione all'orario di lavoro dei minori<sup>52</sup>.

Coerentemente con tale impostazione, il progetto formativo e di orientamento elaborato dal Ministero del Lavoro<sup>53</sup> prevede l'indicazione dei tempi di accesso ai locali aziendali<sup>54</sup>.

Per questa via, pur non qualificando il tempo trascorso dal tirocinante in azienda come "orario di lavoro", si richiede di fatto di prevedere e indicare formalmente la durata giornaliera e/o settimanale del tirocinio.

In tale ambito, le disposizioni che regolano l'orario della prestazione lavorativa (durata massima giornaliera, durata

---

<sup>50</sup> decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Gazzetta Ufficiale 14 aprile 2003, n. 87, supplemento ordinario)

<sup>51</sup> CE direttiva Consiglio 23 novembre 1993, n. 104 (Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 13 dicembre 1993, n. L 307)

<sup>52</sup> legge 17 ottobre 1967, n. 977 (Gazzetta Ufficiale 6 novembre 1967, n. 276), come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 (Gazzetta Ufficiale 8 ottobre 1999, n. 237)

<sup>53</sup> allegato 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

<sup>54</sup> tale indicazione spiega peraltro anche una funzione di tutela dell'azienda, prevenendo la permanenza impropria del tirocinante nei locali aziendali al di fuori dei periodi previsti

massima settimanale, riposo giornaliero, riposo settimanale, tutela del lavoro notturno, etc.) possono costituire un parametro di riferimento operativo utile al fine di determinare i confini entro i quali il soggetto ospitante e il soggetto promotore possono autonomamente organizzare lo svolgimento dei tirocini, sia con riferimento alla quantità di tempo trascorsa in azienda dal tirocinante, sia con riferimento all'articolazione ed alla distribuzione dei relativi turni di presenza.

### **incompatibilità con il servizio civile**

Il cittadino che presta servizio civile non può assumere impieghi pubblici e privati, iniziare attività professionali, né iscriversi a corsi o a tirocini propedeutici ad attività professionali che impediscano il normale espletamento del servizio<sup>55</sup>.

### **borse di studio**

Secondo il Ministero del Lavoro, il combinato disposto dell'articolo 18, comma 1, lettera g) della legge n. 196 del 1997 e dell'articolo 9 del decreto ministeriale n. 142 del 1998 ammette l'eventualità (non l'obbligo) di erogare al tirocinante una "borsa lavoro"<sup>56</sup> con oneri a carico del soggetto ospitante, salva la possibilità per costui di un rimborso totale o parziale delle somme eventualmente erogate da parte di fondi pubblici<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> articolo 16, legge 8 luglio 1998, n. 230 (Gazzetta Ufficiale 15 luglio 1998, n. 163)

<sup>56</sup> a differenza di quanto previsto per i tirocini estivi (vedi oltre) la normativa non fornisce indicazioni esplicite in merito all'ammontare della borsa

<sup>57</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.2 (Gazzetta Ufficiale 11 agosto 2004, n. 187)

### **interruzione dello stage**

In assenza di una norma di carattere generale che ne vieti l'interruzione, sia il soggetto ospitante sia il tirocinante possono decidere di non portare a termine il periodo di tirocinio.

Ciò può avvenire sia per cause interne al rapporto (ad esempio, insoddisfazione dell'una o dell'altra parte), sia per cause esterne (ad esempio, esigenze aziendali di carattere tecnico, produttivo, o organizzativo, così come esigenze familiari o scolastiche del tirocinante).

Naturalmente tale azione non è priva di conseguenze.

Per quanto riguarda il tirocinante, l'interruzione dello stage comporta il rischio di non portare a termine il proprio percorso formativo oltre alla rinuncia ad un'eventuale retribuzione e/o rimborso spese.

Dal canto suo l'azienda viene meno all'impegno assunto con l'ente promotore che potrebbe, in linea teorica, citarla in giudizio o, molto più presumibilmente, non considerarla più un soggetto affidabile e quindi interrompere questo tipo di collaborazione per il futuro.

In entrambi i casi è buona norma che il soggetto che intende interrompere il tirocinio ne dia comunicazione scritta all'ente promotore, indicando anche le motivazioni di tale decisione e, se possibile, documentandole.

Può risultare inoltre opportuno che la convenzione tra l'azienda e l'ente promotore stabilisca il comportamento che le parti devono tenere in caso di interruzione del tirocinio.

### **crediti formativi**

Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro<sup>58</sup>.

Il calcolo e, quindi, l'assegnazione di questi crediti formativi non sono stati regolamentati dal legislatore ma demandati alle singole istituzioni promotrici, con la conseguenza che non esiste un metodo univoco di valutazione.

### **coperture assicurative**

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro può stipulare

---

<sup>58</sup> articolo 6, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92 § 3

la convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico<sup>59</sup>.

Il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini Inail e sulla base del tasso del 9‰ (voce 0720 della tariffa dei premi)<sup>60</sup>.

I soggetti promotori sono altresì tenuti ad assicurare i tirocinanti per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia assicuratrice.

Per entrambe le assicurazioni in precedenza indicate, le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda purché rientranti nel progetto formativo<sup>61</sup>.

È, inoltre, facoltà della Regione assumere su di sé l'onere di tali coperture assicurative.

### **denuncia dell'infortunio**

In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, il soggetto ospitante è tenuto a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta dal soggetto promotore) ed al soggetto promotore<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> articolo 3, comma 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

<sup>60</sup> articolo 3, comma 3, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

<sup>61</sup> articolo 3, comma 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

<sup>62</sup> articolo 4, allegato 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

## **comunicazioni ai centri per l'impiego**

E' di prossima entrata in vigore<sup>63</sup> l'obbligo di comunicare l'instaurazione del tirocinio al competente servizio per l'impiego (quello nel cui ambito è ubicata la sede di svolgimento del tirocinio).

I datori di lavoro saranno altresì tenuti a comunicare, entro cinque giorni, la trasformazione da rapporto di tirocinio a rapporto di lavoro subordinato. Non risultano, invece, indicazioni esplicite in merito all'obbligo di comunicare la cessazione del tirocinio, diversamente da quanto previsto per la cessazione dei rapporti di lavoro dipendente.

## **denuncia nominativa degli assicurati**

Le comunicazioni illustrate nel paragrafo precedente saranno valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

In attesa dell'attivazione del nuovo sistema, è opportuno ricordare che, allo stato attuale, non risultano indicazioni ufficiali in merito alla sussistenza dell'obbligo di comunicare all'INAIL il codice fiscale dei tirocinanti all'atto della instaurazione e della cessazione del rapporto, al pari di quanto avviene per la generalità dei lavoratori<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> l'obbligo diventerà operativo a decorrere dalla data stabilita nel decreto ministeriale con il quale verranno definiti i moduli unificati per le comunicazioni obbligatorie e le modalità di trasferimento dei dati

<sup>64</sup> articolo 14, comma 2, decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38

In via prudenziale è quindi opportuno che il soggetto ospitante si assicuri che il titolare del rapporto assicurativo (di norma, il promotore), provveda a tale adempimento. Ovviamente, qualora sia il soggetto ospitante a provvedere alla copertura assicurativa, egli curerà anche la comunicazione all'INAIL del codice fiscale del tirocinante.

### **tirocini e collocamento dei disabili**

Il combinato disposto delle norme che regolano i tirocini ed il collocamento dei disabili<sup>65</sup> produce effetti rilevanti sotto un duplice profilo:

- i datori di lavoro computano nella quota di riserva le persone disabili impegnate in tirocini realizzati nell'ambito di particolari convenzioni;
- le persone disabili impegnate in tirocini realizzati nell'ambito di tali convenzioni sono escluse dalla base di computo della cosiddetta quota di riserva.

### **regime fiscale delle somme percepite dai tirocinanti**

L'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in relazione alle somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> legge 12 marzo 1999, n. 68 (Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario); articolo 9, comma 1, lettera c), decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; articolo 6, decreto ministeriale 22 gennaio 2001

<sup>66</sup> Agenzia delle Entrate, risoluzione 21 marzo 2002, n. 95/E

Tali somme sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e, in particolare, rientrano nell'ipotesi prevista dall'articolo 47, comma 1, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, ai sensi del quale sono assimilate ai redditi di lavoro dipendente "le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante".

Le eventuali indennità percepite dai tirocinanti, sostitutive del servizio di trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante, sono assoggettate interamente a tassazione così come è assoggettato a tassazione l'eventuale rimborso al lavoratore di biglietti o di tessere di abbonamento per il trasporto<sup>67</sup>.

Le somme percepite dai tirocinanti quale rimborso delle spese sostenute per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante nel comune e fuori del comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, trattandosi di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente sono assoggettate al regime fiscale previsto per i lavoratori dipendenti<sup>68</sup>.

### **tirocinio e reddito familiare**

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito sull'insieme dei redditi del nucleo familiare, rientrano nel nucleo stesso i figli di età non superiore a ventisei anni

---

<sup>67</sup> Ministero delle Finanze, circolare 23 dicembre 1997, n. 326

<sup>68</sup> articolo 51, comma 5, decreto presidente della Repubblica n. 917 del 1986

dediti agli studi o a tirocinio gratuito purché conviventi e a condizione che non posseggano redditi propri di importo superiore all'importo della pensione sociale<sup>69</sup>.

Peraltro, la detrazione per i figli compete indipendentemente dalla circostanza che gli stessi abbiano o meno superato determinati limiti di età o che siano o non siano dediti agli studi o a tirocinio gratuito e, pertanto, ai fini dell'attribuzione della detrazione, gli stessi non passano mai nella categoria di altri familiari<sup>70</sup>.

### **incentivi fiscali**

Per incentivare lo svolgimento degli stage, è stata prevista, in aggiunta alla ordinaria deduzione, l'esclusione dall'imposizione sul reddito d'impresa delle spese sostenute per stage aziendali destinati a studenti di corsi d'istruzione secondaria o universitaria, a diplomati o laureati per i quali non sia trascorso più di un anno dal termine del relativo corso di studi<sup>71</sup>.

L'effettività delle spese per stage è comprovata dalle convenzioni stipulate con gli istituti di appartenenza degli studenti, da attestazioni concernenti l'effettiva partecipazione degli stessi o da altra idonea documentazione<sup>72</sup>.

---

<sup>69</sup> articolo 19, legge 29 dicembre 1990, n. 408 (Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 1990, n. 303)

<sup>70</sup> Agenzia delle Entrate, provvedimento 25 gennaio 2001 (Gazzetta Ufficiale 12 febbraio 2001, n. 35, supplemento ordinario n. 25)

<sup>71</sup> articolo 1, comma 1, lettera c), decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 (Gazzetta Ufficiale 2 ottobre 2003, n. 229, supplemento ordinario) convertito, con modificazioni, nella legge 24 novembre 2003, n. 326 (Gazzetta Ufficiale 25 novembre 2003, n. 274, supplemento ordinario)

<sup>72</sup> articolo 1, comma 3, decreto-legge n. 269 del 2003 convertito, con modificazioni, nella legge n. 326 del 2003

L'incentivo si applica alle spese sostenute nel primo periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento che lo ha introdotto<sup>73</sup>.

### **rimborso degli oneri**

Il decreto ministeriale 22 gennaio 2001 ha stabilito le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Il provvedimento riserva una particolare attenzione al rimborso degli oneri (ivi comprese le spese per il vitto e l'alloggio dei giovani tirocinanti), sostenute da datori di lavoro del centro nord che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno<sup>74</sup>.

I rimborsi sono previsti prioritariamente per i progetti di tirocinio di orientamento e di formazione definiti all'interno di programmi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale<sup>75</sup>.

### **contratti a termine stipulati dopo i tirocini**

Sempre al fine di incentivare il ricorso ai tirocini, intesi quale strumento capace di facilitare l'ingresso dei giovani

---

<sup>73</sup> articolo 1, comma 4, decreto legge n. 269 del 2003 convertito, con modificazioni, nella legge n. 326 del 2003

<sup>74</sup> articolo 1, decreto Ministero del Lavoro 22 gennaio 2001; articolo 9, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142

<sup>75</sup> articolo 9, comma 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

nel mondo del lavoro, il legislatore ha stabilito che sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage<sup>76</sup>.

---

<sup>76</sup> articolo 10, comma 7, lettera d), decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235)

## **I tirocini estivi di orientamento**

Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico<sup>77</sup>.

La circostanza che a tali tirocini siano assegnati fini "orientativi e di addestramento pratico" sembra segnare una differenza rispetto ai tirocini "formativi e di orientamento" sin qui conosciuti dall'ordinamento, accentuandosi il carattere orientativo dell'esperienza in azienda.

### **disciplina applicabile**

Salvo quanto previsto dal decreto n. 276, ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142<sup>78</sup>. Nel ricordare che, ai sensi delle norme richiamate, i tirocini non costituiscono rapporto di lavoro, riepiloghiamo i contenuti delle principali disposizioni applicabili.

### **età dei destinatari**

L'articolo 60 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 riserva l'accesso ai tirocini estivi agli adolescenti e ai

---

<sup>77</sup> articolo 60, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

<sup>78</sup> articolo 60, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

giovani iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

Il Ministero del Lavoro<sup>79</sup> ha affermato che, a tali fini:

- sono da considerarsi "adolescenti" i minori di età compresa fra i quindici e i diciotto anni, che non siano più soggetti all'obbligo scolastico;
- sono da considerarsi "giovani" i soggetti di età superiore ai 18 anni e fino ai 25 anni compiuti, giusto quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'articolo 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297.

Occorre però rilevare che la disposizione richiamata dal Ministero qualifica come giovani anche i soggetti in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti.

Sembrirebbe pertanto possibile interpretare la norma nel senso di ammettere lo svolgimento di un tirocinio estivo anche nel caso in cui il giovane abbia un'età compresa tra i venticinque e i ventinove anni compiuti.

Il tema riveste particolare interesse non tanto e non solo in relazione ad eventuali "studenti ritardatari" ma anche e soprattutto con riferimento a giovani che frequentino percorsi di specializzazione post laurea, che più frequentemente potrebbero trovarsi nella condizione di aver superato il venticinquesimo anno di età.

---

<sup>79</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 2.1

In proposito, è stata prospettata la possibilità di ammettere che l'ultraventicinquenne sia destinatario di tirocinio estivo soltanto nell'ipotesi in cui non abbia terminato gli studi, atteso che il nuovo istituto può trovare applicazione nel periodo tra un anno accademico e l'altro<sup>80</sup>.

### **durata**

I tirocini estivi non possono avere durata superiore a tre mesi. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini<sup>81</sup>.

Si registra quindi una differenza rispetto alla disciplina tradizionale del tirocinio, che prevede una durata massima che può variare, a seconda dei casi, tra quattro e ventiquattro mesi, senza alcuna limitazione in relazione alla collocazione temporale del periodo.

### **periodo di svolgimento**

Il tirocinio estivo di orientamento si svolge nel periodo compreso tra la fine di un anno accademico e l'inizio di quello successivo.

Considerato, in proposito, che il termine e la successiva ripresa dell'attività scolastica, in relazione a ciascun anno accademico, per gli Istituti Secondari Superiori risultano diversi in ogni Regione, e che formalmente nelle Università l'anno accademico comprende l'arco temporale

---

<sup>80</sup> Eufrazio Massi, *I tirocini estivi di orientamento*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2004, n. 18

<sup>81</sup> articolo 60, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003; Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.1

continuativo dal 1° novembre al 31 ottobre successivo, il Ministero ha ritenuto che i tirocini estivi possano essere attivati nel periodo estivo che decorre dal giorno successivo al termine delle lezioni a quello precedente l'inizio di quelle del successivo anno. Pertanto, ciascun Istituto scolastico farà riferimento al periodo dei mesi estivi in cui la propria attività scolastica sia effettivamente sospesa<sup>82</sup>.

Per quanto riguarda l'individuazione del periodo estivo, corre l'obbligo di sottolineare la differenza, sia pur minima, tra l'accezione più comune del termine, riferita al periodo intercorrente tra il 21 giugno ed il 20 settembre di ogni anno e quella, tecnicamente più rigorosa, relativa alla stagione dell'anno che nell'emisfero boreale inizia il 21 giugno (solstizio d'estate) e termina il 23 settembre (equinozio d'autunno)<sup>83</sup>.

### **limiti quantitativi**

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento<sup>84</sup>.

Considerato che la materia non è stata disciplinata dal CCNL Turismo, i limiti quantitativi previsti per la generalità dei tirocini<sup>85</sup> non si applicano a questa

---

<sup>82</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.1

<sup>83</sup> nell'emisfero australe, l'estate va dal 21 dicembre al 21 marzo

<sup>84</sup> articolo 60, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003; Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.4

<sup>85</sup> tali limiti sono disciplinati dall'articolo 1, comma 3, del decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

particolare tipologia, salvo diversa disposizione della contrattazione integrativa.

### **borse di studio**

Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro<sup>86</sup>. Il chiarimento esplicito circa l'eventualità delle erogazioni conferma che queste non hanno carattere obbligatorio<sup>87</sup>.

### **computabilità dei tirocinanti**

L'attivazione del tirocinio estivo di orientamento, non determinando l'instaurazione di un rapporto di lavoro di natura subordinata fra l'azienda ed il tirocinante, non comporta la cancellazione dagli elenchi tenuti dai Centri per l'Impiego.

Il tirocinante, quindi, per il periodo di fruizione della borsa, non entra nel computo della media dei dipendenti occupati nei mesi precedenti<sup>88</sup>.

### **convenzione e progetto formativo**

I rapporti tra impresa e soggetto promotore sono regolati da una convenzione, cui va allegato un progetto formativo individuale.

---

<sup>86</sup> articolo 60, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

<sup>87</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.2

<sup>88</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.3

A tal fine, è disponibile uno schema di convenzione elaborato dal Ministero del Lavoro<sup>89</sup> sulla falsariga di quanto stabilito per i tirocini formativi e di orientamento.

Per quanto riguarda il progetto di orientamento, il Ministero rinvia al modello previsto per i tirocini formativi e di orientamento, rammentando di aggiungere nel testo i dati relativi all'eventuale tutor formativo interno dell'istituto scolastico e formativo<sup>90</sup>.

### **tutor**

Anche nel caso di tirocini estivi, i soggetti promotori devono nominare un tutore, che assume le funzioni di responsabile didattico-organizzativo delle attività; analogamente, le imprese ospitanti devono nominare un responsabile aziendale dell'inserimento.

Qualora il promotore non sia l'istituzione scolastica e formativa, questa può designare un proprio tutor formativo interno che, in collaborazione con il tutor designato dal promotore, svolge il ruolo di assistenza e guida degli studenti impegnati nel tirocinio estivo<sup>91</sup>.

---

<sup>89</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, allegato

<sup>90</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 6.10

<sup>91</sup> Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 6.5

## Istituti a confronto

Riepiloghiamo alcune caratteristiche delle due tipologie di tirocini sin qui descritte, evidenziando le differenze rispetto a due tipologie di rapporti di lavoro.

	<b>tirocinio formativo</b>	<b>tirocinio estivo</b>	<b>lavoratori studenti</b>	<b>lavoro a termine</b>
<b>base giuridica</b>	convenzione	convenzione	contratto collettivo	contratto collettivo
<b>destinatari</b>	soggetti post obbligo	studenti post obbligo sino a 25 anni <sup>92</sup>	studenti in genere	tutti
<b>durata</b>	variabile <sup>93</sup>	< 3 mesi	libera	libera
<b>periodo di svolgimento</b>	sempre	estate	sempre	sempre
<b>rapporti attivabili</b>	10% dei dipendenti <sup>94</sup>	v. contratto collettivo	v. contratto collettivo	v. contratto collettivo
<b>rapporto di lavoro</b>	no	no	si	si
<b>compenso</b>	non previsto	borsa di studio <sup>95</sup>	paga (ridotta)	paga (normale)

<sup>92</sup> secondo una diversa interpretazione, sarebbe possibile lo svolgimento del tirocinio estivo sino a ventinove anni compiuti

<sup>93</sup> la durata massima varia tra quattro ventiquattro mesi

<sup>94</sup> tale percentuale si applica ai datori di lavoro che occupano venti o più dipendenti assunti a tempo indeterminato; coloro che occupano un numero di dipendenti compreso tra sei e diciannove possono ospitare non più di due tirocinanti (contemporaneamente); chi occupa sino a cinque dipendenti può ospitare un tirocinante

<sup>95</sup> la erogazione della borsa di studio ha carattere eventuale

In particolare, preme sottolineare che l'istituto del tirocinio estivo non deve essere confuso con quanto previsto dal CCNL Turismo in tema di assunzione a tempo determinato di lavoratori studenti<sup>96</sup>.

Quest'ultima tipologia, infatti, concerne veri e propri rapporti di lavoro, instaurabili senza alcuna formalità procedurale, nei casi in cui la contrattazione integrativa abbia disciplinato la materia ed alle condizioni dalla stessa previste.

Un'ulteriore differenza significativa tra i due istituti riguarda la possibilità di assumere lavoratori studenti anche al di fuori del periodo estivo e anche per periodi superiori a tre mesi.

---

<sup>96</sup> articolo 81 CCNL turismo 22 gennaio 1999

## I risultati di un'indagine sul campo

Un'interessante analisi della diffusione dei tirocini formativi è quella effettuata dal Sistema Informativo Excelsior, nell'ambito dell'indagine annuale sulla domanda di lavoro espressa dalle imprese.

In questa indagine, che viene promossa e realizzata dall'Unioncamere in collaborazione con Ministero del Lavoro e FSE<sup>97</sup>, una batteria di domande è destinata a rilevare l'entità e le caratteristiche del ricorso allo stage da parte delle imprese italiane.

---

### Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage, per settore di attività (Italia, anno 2002)

---

	v.a.	%
totale	125.981	10,7
industria	53.407	11,2
servizi	72.574	10,3
servizi turistici <sup>98</sup>	9.723	11,2

---

fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2003

Dai risultati dell'indagine 2003<sup>99</sup> si evince che nel corso del 2002 le aziende che hanno ospitato tirocini o stage sono state circa 126 mila, pari al 10,7% delle imprese con

---

<sup>97</sup> si tratta di un'indagine campionaria annuale condotta su oltre centomila imprese private non agricole di varie dimensioni, a partire da quelle con almeno un dipendente

<sup>98</sup> alberghi, ristoranti e altri servizi turistici

<sup>99</sup> che ha preso in esame i tirocini ospitati dalle imprese italiane nell'anno 2002

dipendenti. Di queste la maggior parte sono aziende di medie e medio-grandi dimensioni, localizzate soprattutto nel nord Italia.

Per quanto riguarda più propriamente il settore turistico<sup>100</sup>, sono oltre 9 mila e settecento le aziende che hanno accolto stagiaire, pari al 11,2% delle aziende con dipendenti.

È significativo notare come lo stage sia in molti casi propedeutico all'assunzione: vari rapporti di monitoraggio ISFOL-Ministero del Lavoro, ad esempio, documentano che più del 60% degli stagisti trova solitamente lavoro dopo il tirocinio ed oltre il 40% presso la stessa azienda<sup>101</sup>.

---

**Incidenza delle imprese che hanno selezionato tramite tirocini sul totale imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage, per settore di attività e classe dimensionale (Italia, anno 2002)**

---

	dipendenti				totale
	1 - 9	10 - 49	50 - 249	250 e oltre	
totale	38,3	43,7	42,1	21,5	40,6
industria	46,9	48,5	34,7	18,7	45,7
servizi	33,9	38,9	50,2	25,2	36,9
servizi turistici <sup>102</sup>	24,5	24,8	40,1	33,3	25,5

---

fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2003

---

<sup>100</sup> la categoria considerata è composta da: alberghi, ristoranti e servizi turistici

<sup>101</sup> fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Rapporto 2003 sulla formazione continua in Italia

<sup>102</sup> alberghi, ristoranti e altri servizi turistici

A questo proposito, infatti, l'indagine Excelsior rileva che oltre il 40% delle imprese che ospitano tirocini ricorre allo stage come strumento di selezione e reclutamento, in particolare nel Mezzogiorno.

Il settore turistico segna uno scostamento rilevante rispetto a questo trend: solo il 25,5% delle imprese dichiara di avere selezionato personale tramite il tirocinio. La tendenza si inverte per quanto riguarda le imprese di maggiori dimensioni (da cinquanta dipendenti in su), che fanno registrare valori addirittura superiori rispetto alla media nazionale.

**legge 24 giugno 1997, n. 196**

(... omissis ...)

**articolo 18 - Tirocini formativi e di orientamento**

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica od operanti in regime di

convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;

b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;

c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;

d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a 12 mesi, ovvero a 24 mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;

e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;

f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio

pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;

g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del fondo di cui all'articolo 1 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;

h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;

i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purché gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e siano finalizzati all'occupazione.

(... omissis ...)

**decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142**

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, di concerto con IL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE e con IL MINISTRO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA

Vista la legge del 24 giugno 1997, n. 196, recante disposizioni in materia di promozione dell'occupazione e in particolare l'articolo 18 della predetta legge 24 giugno 1997, n. 196, contenente disposizioni in materia di tirocini formativi e di orientamento, il cui primo comma stabilisce che, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate disposizioni attuative;

Ritenuto di dare attuazione a tale prescrizione;

Udito il parere del Consiglio di Stato reso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 9 marzo 1998;

Considerato che criteri e modalità dei rimborsi di cui all'articolo 9, comma 1, lettere a) e b), del presente regolamento non possono costituire oggetto di disciplina regolamentare, essendo per essi prevista separata decretazione successiva al regolamento medesimo, a norma dell'articolo 18, comma 1, lettera g), e dell'articolo 26, comma 6, della sopracitata legge n. 196 del 1997, anche in considerazione della necessità di verificare le risorse finanziarie preordinate allo scopo;

Data comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri con nota del 18 marzo 1998;

Emana il seguente regolamento:

### **articolo 1 - finalità**

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, sono promossi tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

2. I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati ai sensi del comma 1, non costituiscono rapporti di lavoro.

3. I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:

- a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- b) con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- c) con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

### **articolo 2 - modalità di attivazione**

1. I tirocini formativi e di orientamento sono promossi, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

- a) agenzie per l'impiego istituite ai sensi degli articoli 24 e 29 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, sezioni

circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 della medesima legge, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;

b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;

c) provveditorati agli studi;

d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;

e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;

g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.

2. I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della regione.

### **articolo 3 - garanzie assicurative**

1. I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori

dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Le regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative.

2. Nel caso in cui i soggetti promotori delle iniziative di cui all'art. 1 siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL.

3. Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni del lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi, approvata con decreto ministeriale del 18 giugno 1988.

#### **articolo 4 - tutorato e modalità esecutive**

1. I soggetti promotori garantiscono la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.

2. I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio, contenente:

- a) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
- b) i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;

- c) gli estremi identificativi delle assicurazioni di cui all'articolo 3;
  - d) la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;
  - e) il settore aziendale di inserimento.
3. L'esperienza può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.
4. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati. E' ammessa la stipula di "convenzioni quadro" a livello territoriale fra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.
5. I modelli di convenzione e di progetto formativo e di orientamento cui fare riferimento sono allegati al presente decreto.

#### **articolo 5 - convenzioni**

1. I soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competente per territorio in materia di ispezione nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

#### **articolo 6 - valore dei corsi**

1. Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici,

possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

### **articolo 7 - durata**

1. I tirocini formativi e di orientamento hanno durata massima:

a) non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;

b) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;

c) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;

d) non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;

e) non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f);

f) non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.

2. Nel computo dei limiti sopra indicati non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.

3. Le eventuali proroghe del tirocinio sono ammesse entro i limiti massimi di durata indicati nel presente articolo, ferme restando le procedure previste agli articoli 3, 4 e 5.

#### **articolo 8 - estensibilità ai cittadini stranieri**

1. Le presenti disposizioni sono estese ai cittadini comunitari che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari, in quanto compatibili con la regolamentazione degli stessi, nonché ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità da definire mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'interno, il Ministro della pubblica istruzione e il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

#### **articolo 9 - procedure di rimborso**

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabilite:

a) le modalità e i criteri di ammissione delle imprese al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio previsti dall'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni del centro e del nord, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, quelli relativi alle spese sostenute per il vitto e l'alloggio del giovane. Alle finalità del presente comma si provvede nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo,

nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

b) le modalità e i criteri per il rimborso, ai sensi dell'articolo 26, comma 6, della legge n. 196 del 1997, degli oneri sostenuti, a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dai soggetti ospitanti nel caso in cui i soggetti promotori dei tirocini siano le strutture individuate all'articolo 2, comma 1, punto a), del presente decreto;

c) le modalità e le condizioni per la computabilità, ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini, purché questi ultimi siano finalizzati all'occupazione e siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

2. I rimborsi di cui ai punti a) e b) sono previsti prioritariamente per i progetti di tirocinio di orientamento e di formazione definiti all'interno di programmi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

3. Resta ferma la possibilità, per le istituzioni scolastiche, di realizzare esperienze di stage e di tirocinio incluse nei piani di studio previste dal vigente regolamento.

#### **articolo 10 - norme abrogate**

1. Si intendono abrogate con effetto dalla data di entrata in vigore del presente regolamento le seguenti norme: i commi 14, 15, 16, 17 e 18, dell'articolo 9, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il comma 13, dell'articolo 3, del decreto-legge 30 ottobre

1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché l'articolo 15, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

## Allegato 1

### **schema di convenzione di tirocinio di formazione ed orientamento**

( articolo 3, quinto comma, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale)

Tra il/la ..... (soggetto promotore) con sede in ....., codice fiscale ....., d'ora in poi denominato "soggetto promotore", rappresentato/a dal sig. .... nato a ..... il .....; e ..... (denominazione dell'azienda ospitante) con sede legale in ....., codice fiscale ..... d'ora in poi denominato "soggetto ospitante", rappresentato/a dal sig. .... nato a ..... il .....

Premesso che al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi i soggetti richiamati all'art. 18, comma 1, lettera a), della legge 24 giugno 1997, n. 96, possono promuovere tirocini di formazione ed orientamento in impresa a beneficio di coloro che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859. Si conviene quanto segue:

#### articolo 1

Ai sensi dell'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, la ..... (riportare la denominazione dell'azienda ospitante) si impegna ad accogliere presso le sue strutture

n. .... soggetti in tirocinio di formazione ed orientamento su proposta di ..... (riportare la denominazione del soggetto promotore), ai sensi dell'art. 5 del decreto attuativo dell'art. 18 della legge n. 196 del 1997.

#### articolo 2

1. Il tirocinio formativo e di orientamento, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera d), della legge n. 196 del 1997 non costituisce rapporto di lavoro.

2. Durante lo svolgimento del tirocinio l'attività di formazione ed orientamento è seguita e verificata da un tutore designato dal soggetto promotore in veste di responsabile didattico organizzativo, e da un responsabile aziendale, indicato dal soggetto ospitante.

3. Per ciascun tirocinante inserito nell'impresa ospitante in base alla presente Convenzione viene predisposto un progetto formativo e di orientamento contenente:

- il nominativo del tirocinante;
- i nominativi del tutore e del responsabile aziendale;
- obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione dei tempi di presenza in azienda;
- le strutture aziendali (stabilimenti, sedi, reparti, uffici) presso cui si svolge il tirocinio;
- gli estremi identificativi delle assicurazioni INAIL e per la responsabilità civile.

#### articolo 3

1. Durante lo svolgimento del tirocinio formativo e di orientamento il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

- mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio.

articolo 4

1. Il soggetto promotore assicura il/i tirocinante/i contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché per la responsabilità civile presso compagnie assicurative operanti nel settore. In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, il soggetto ospitante si impegna a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta dal soggetto promotore) ed al soggetto promotore.

2. Il soggetto promotore si impegna a far pervenire alla regione o alla provincia delegata, alle strutture provinciali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competenti per territorio in materia di ispezione, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali copia della Convenzione di ciascun progetto formativo e di orientamento.

....., (data) .....

(firma per il soggetto promotore) .....

(firma per il soggetto ospitante) .....

Allegato 2 (su carta intestata del soggetto promotore)

**progetto formativo e di orientamento**

(rif. Convenzione n. .... stipulata in data .....

Nominativo del tirocinante ..... nato  
a ..... il ..... residente  
in ..... codice fiscale .....

Attuale condizione (barrare la casella):

- studente scuola secondaria superiore
- universitario
- frequentante corso post-diploma  
post-laurea
- allievo della formazione professionale
- disoccupato/in mobilità
- inoccupato

(barrare se trattasi di soggetto portatore di handicap)  
si no

Azienda ospitante .....  
Sede/i del tirocinio (stabilimento/reparto/ufficio)  
.....

Tempi di accesso ai locali aziendali  
.....

Periodo di tirocinio n. mesi ..... dal ..... al .....

Tutore (indicato dal soggetto promotore)  
.....

Tutore ..... aziendale  
.....

Polizze assicurative:

- Infortuni sul lavoro INAIL posizione n. ....
- Responsabilità civile posizione n. .... compagnia .....

Obiettivi e modalità del tirocinio

.....  
.....  
.....  
.....

Facilitazioni previste

.....  
.....  
.....  
.....

Obblighi del tirocinante:

- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo od altre evenienze;
- rispettare gli obblighi di riservatezza circa processi produttivi, prodotti od altre notizie relative all'azienda di cui venga a conoscenza, sia durante che dopo lo svolgimento del tirocinio;
- rispettare i regolamenti aziendali e le norme in materia di igiene e sicurezza.

....., (data) .....

Firma per presa visione ed accettazione del tirocinante

Firma per il soggetto promotore .....

Firma per l'azienda .....

**circolare Ministero del Lavoro 15 luglio 1998, n. 92**

Tirocini formativi e di orientamento. Decreto ministeriale 142 del 25 marzo 1998

Sulla Gazzetta Ufficiale del 12 maggio 1998, serie generale n. 108, è stato pubblicato il regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento.

Le nuove disposizioni, che si inquadrano nelle misure predisposte dal governo per promuovere l'occupazione e realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro anche mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, realizzano gli impegni assunti dal governo nei confronti delle parti sociali in occasione dell'Accordo per il lavoro (settembre '96).

Esse definiscono in particolare: modalità di attivazione dei tirocini medesimi, garanzie assicurative, tutorato e modalità esecutive, lo schema tipo delle convenzioni, il valore dei corsi eventualmente realizzati, la loro durata, l'estensibilità ai cittadini stranieri.

Per quanto riguarda, invece, le procedure di rimborso (art. 9), si rinvia a un decreto successivo del ministro del lavoro e della previdenza sociale, in cui si terrà conto dei limiti finanziari preordinati allo scopo, a valere sul fondo per l'occupazione presso lo scrivente ministero.

Preliminarmente va ribadito che i rapporti instaurati tra i datori di lavoro privati e pubblici, da un lato, e i giovani

tirocinanti, dall'altro, non costituiscono un rapporto di lavoro (1, comma 2).

E' fatta salva l'efficacia delle convenzioni già stipulate ai sensi dell'art. 9 della legge 236/93, commi 14-18.

### **1. Modalità di attivazione**

I tirocini formativi e di orientamento sono promossi dai seguenti soggetti, anche associati tra di loro (cfr. art. 2):

- 1) agenzie regionali per l'impiego, sezioni circoscrizionali per l'impiego e, in questa prima fase di attuazione delle norme relative al decentramento delle competenze dallo stato alle regioni in materia di impiego fino al 31.12.98, le direzioni provinciali del lavoro e le direzioni regionali del lavoro;
- 2) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali, abilitati al rilascio di titoli accademici (Murst ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica; dipartimento per l'autonomia universitaria e degli studenti in grado di fornire i chiarimenti necessari);
- 3) provveditorati agli studi;
- 4) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale (ministero della pubblica istruzione direzione generale dell'istruzione professionale in grado di fornire i chiarimenti necessari);
- 5) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o di orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o con la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'art. 17 della legge 24.06.97 n. 196. In particolare, per quanto concerne la corretta individuazione di tali centri i

competenti uffici della regione e della provincia potranno dare indicazioni circa la natura dei suddetti centri;

6) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti. Anche in questo caso si raccomanda agli uffici in indirizzo di effettuare gli opportuni accertamenti presso i competenti uffici (regioni o altri uffici);

7) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione. I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle sopraindicate, sulla base di un'autorizzazione specifica, ferma restando la possibilità di revoca da parte della regione.

Il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio;
- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento a essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze;
- rispettare i regolamenti aziendali.

I soggetti che ospitano i tirocinanti sono tenuti:

- a favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro mediante la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro;

- a designare il "responsabile aziendale" incaricato di seguire il tirocinante (anche il soggetto promotore individuerà, per parte sua, un tutor del tirocinante).

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail oltre che per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia assicuratrice.

Tali coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento (art. 3).

I soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale di questo ministero competente per territorio in materia di ispezione nonché alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale (art. 5).

L'esperienza del tirocinante può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.

Qualora le esperienze si realizzino in una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati (art. 4).

## **2. Limiti numerici dei giovani da inserire come tirocinanti**

Per i limiti numerici dei giovani da inserire come tirocinanti si rinvia a quanto esplicitato nel decreto medesimo, art. 1 punti a), b) e c), precisando che:

- per il punto a) le aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5 possono inserire un tirocinante;
- le aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 6 a 19 possono inserire fino a 2 tirocinanti contemporaneamente;
- per il punto c) le aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato possono inserire tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti contemporaneamente.

Nell'ipotesi in cui il calcolo della percentuale produca frazioni di unità, tali frazioni si arrotondano all'unità superiore solo nell'ipotesi in cui la frazione è superiore o pari a 1/2.

## **3. Considerazioni generali**

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro pubblici e privati.

Alla convenzione, predisposta secondo il modello allegato al decreto medesimo, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio (anch'esso allegato al decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale).

Per quanto attiene alla durata dei tirocini in base a quanto previsto all'art. 7 del decreto medesimo si ha:

- a) una durata non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;
- b) una durata non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati, ivi compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- c) una durata non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei 18 mesi successivi al conseguimento del titolo corrispondente alla formazione seguita;
- d) una durata non superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al conseguimento del titolo corrispondente alla formazione seguita;
- e) una durata non superiore a 12 mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1, art. 4, della legge 381/91, con l'esclusione dei soggetti individuati nel successivo punto f);
- f) durata non superiore a 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.

Le attività svolte nel corso dei tirocini (art. 6) possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere

riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.

La normativa su richiamata (art. 8) si estende ai cittadini comunitari che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari, nonché ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità da definire mediante decreto dello scrivente ministero di concerto con le altre amministrazioni interessate.

**nota Ministero del Lavoro 18 settembre 1998**

MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE GENERALE IMPIEGO  
DIVISIONE VII

Prot. n. 1405 / AG - 26      Roma, 18 settembre 1998

Alla Federalberghi

Alle Direzioni Regionali  
del Lavoro

Alle Direzioni Provinciali  
del Lavoro

In riferimento alla situazione rappresentata da codesta Federazione con note del 2 e del 22 giugno in tema di tirocini formativi e di orientamento e, in particolare, all'interpretazione dell'articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale n. 142 del 1998 si comunica quanto segue.

Lo scrivente ritiene che le aziende stagionali che operano nel settore turismo e che occupano lavoratori assunti a tempo determinato possano comunque usufruire dei tirocini medesimi a condizione che la durata del rapporto dei suddetti lavoratori sia superiore a quella dei tirocinanti e comunque tale da avere inizio prima dell'avvio degli stages e di concludersi successivamente alla conclusione dei medesimi.

In tali casi quindi il numero dei lavoratori a tempo determinato può essere utilizzato unitamente a quello dei lavoratori a tempo indeterminato per il calcolo delle soglie di cui all'articolo 1, comma 3.

Ciò al fine di non vanificare gli aspetti innovativi contenuti nel decreto su citato, tenendo conto al tempo stesso delle specificità del settore alberghiero, nonché della necessità di disporre, su un piano applicativo, di lavoratori che, per quanto non a tempo indeterminato, agevolino la conoscenza diretta del mondo del lavoro attraverso idonee modalità di affiancamento del tirocinante.

Il Ministro

MD

## **decreto ministeriale 22 gennaio 2001<sup>103</sup>**

Ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dalle imprese per i tirocini formativi

### **articolo 1 - Soggetti ammissibili**

Possono presentare la domanda di rimborso (totale o parziale) limitatamente agli oneri finanziari di cui al punto a) (ivi comprese le spese sostenute per il vitto e l'alloggio dei giovani tirocinanti) e b) (spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) di cui all'art. 9, comma 1 del decreto ministeriale n. 142/1998 del 25 marzo 1998 i datori di lavoro privati e pubblici che abbiano sottoscritto una convenzione per l'attuazione di tirocini formativi e di orientamento ai sensi di quanto previsto dal medesimo decreto.

### **articolo 2 - Criteri di priorità generali**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 del decreto ministeriale n. 142/1998, del 25 marzo 1998 i rimborsi di cui all'art. 9, comma 1, lettera a), avranno luogo per quegli accordi di programma quadro approvati dalle regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente rappresentative a livello regionale.

### **articolo 3 - Criteri di priorità specifici**

Per quanto riguarda il rimborso totale o parziale degli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui al punto b), comma 1, del decreto

---

<sup>103</sup> Gazzetta Ufficiale 26 marzo 2001, n. 71

ministeriale n. 142/1998 del 25 marzo 1998 destinato alle imprese nei territori di cui all'obiettivo 1 del regolamento U.E. n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993, vale il criterio della minore dimensione dei soggetti ospitanti e dell'attivazione di tirocini in favore dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999.

#### **articolo 4 - Modalità di rimborso**

Le modalità di rimborso sono stabilite dalle convenzioni di cui all'art. 2.

#### **articolo 5 - Distribuzione risorse**

1) Le risorse relative agli anni 1998 e 2000 saranno destinate alle misure di cui all'art. 9, comma 1, punto b), nel limite del 15% per le regioni Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Basilicata, Campania e Molise;

a) l'importo del 15% è distribuito così come risulta dall'allegata tabella la per l'anno 1998, 1b per l'anno 2000 sulla base, del 20% quale quota fissa, del 40% sulla base del tasso di disoccupazione regionale, 40% sulla base della popolazione residente nella regione.

2) Le rimanenti risorse relative agli anni 1998 e 2000 saranno destinate alle misure di cui all'art. 9, comma 1, punto a), alle regioni Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Basilicata, Campania e Molise secondo l'allegata tabella 2a per l'anno 1998, 2b per l'anno 2000 sulla base del 20% quale quota fissa, del 40% sulla base del tasso di disoccupazione regionale, 40% sulla base della popolazione residente nella regione;

a) il trasferimento delle risorse avverrà a favore delle regioni del centro nord secondo quanto previsto in almeno

due accordi di programma quadro che le regioni del sud stipuleranno con regioni del centro nord;

b) qualora negli accordi di programma quadro stipulati da ciascuna regione del sud entro il centovesimo giorno dalla registrazione del presente decreto non vengano impegnate le somme disponibili, dette somme saranno ridistribuite tra le altre regioni del sud;

c) qualora le somme previste negli accordi di programma quadro non vengano spese dalle regioni del centro nord, le stesse somme torneranno nella disponibilità della/e regione/i del sud;

d) sulla base degli accordi di programma quadro stipulati tra regioni del sud e regioni del centro nord, il Ministero del lavoro trasferirà le risorse alle regioni del centro nord nel limite delle tabelle 2a e 2b.

#### **articolo 6 - Computabilità dei tirocinanti ai fini della normativa sul lavoro dei disabili**

1. Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili impegnate in attività di tirocinio sono regolate, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale n. 142 del 1998, secondo quanto segue:

i datori di lavoro computano nella quota di riserva le persone disabili impegnate in tirocini realizzati nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68 del 12 marzo 1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

le persone disabili impegnate in tirocini realizzati nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68 del 1999 sono esclusi dalla base di computo della quota di riserva di cui all'art. 4 della medesima legge.

(...omissis...)

**decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**

(... omissis ...)

**articolo 60 - Tirocini estivi di orientamento**

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2 Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.

(... omissis ...)

## **circolare Ministero del Lavoro 30 luglio 2004, n. 32**

L'art. 60 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introduce un nuovo istituto, i Tirocini estivi di orientamento, destinati ad "adolescenti e giovani", regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università o un Istituto scolastico di ogni ordine e grado.

Ad eccezione di alcune specifiche disposizioni contenute nel citato decreto legislativo, lo stesso art. 60 rinvia per l'ulteriore disciplina all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 ed al decreto del Ministro del lavoro e previdenza sociale del 25 marzo 1998, n. 142.

Nel rammentare ai soggetti interessati e a vario titolo coinvolti nel relativo procedimento che lo strumento in esame è già direttamente applicabile ed operativo, stante la peculiarità dell'Istituto si ritiene comunque opportuno fornire alcuni chiarimenti, rimandando, per gli aspetti non contemplati nella presente Circolare, alle prescrizioni contenute nelle norme sopra indicate.

### **1. Finalità**

1. I "Tirocini estivi di orientamento" si inseriscono nelle misure volte ad assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, agevolandone le scelte professionali.

### **2. Destinatari e limiti di età**

1. Riguardo ai destinatari, si rammenta che le nozioni di "adolescenti" e "giovani" vanno desunte dalla normativa vigente in materia, ossia dalla legge 17 ottobre 1967, n.

977, come novellata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, e successive modificazioni, di attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro - che definisce "adolescente" il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni - nonché dal decreto legislativo n. 297/2002, che ha modificato il decreto legislativo n. 181/2000 (recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro), in cui all'art. 1, comma 2, si ribadisce la nozione di "adolescente" di cui al decreto legislativo n. 345/99 e si definisce "giovane" il soggetto di età superiore ai 18 anni e fino ai 25 anni compiuti.

Ciò premesso, pertanto, si precisa che il limite minimo per poter i giovani fruire del Tirocinio in questione sono i 15 anni di età.

### **3. Durata e sussidio economico**

1. Il Tirocinio estivo di orientamento ha una durata massima di tre mesi, anche in caso di pluralità di tirocini, e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e l'inizio di quello successivo.

Considerato, in proposito, che il termine e la successiva ripresa dell'attività scolastica, in relazione a ciascun anno accademico, per gli Istituti Secondari Superiori risultano diversi in ogni Regione, e che formalmente nelle Università l'anno accademico ricomprende l'arco temporale continuativo dal 1° novembre al 31 ottobre successivo, si precisa che i Tirocini in esame possono essere attivati nel periodo estivo che decorre dal giorno successivo al termine delle lezioni a quello precedente l'inizio di quelle del successivo anno.

Pertanto, ciascun Istituto scolastico farà riferimento al periodo dei mesi estivi in cui la propria attività scolastica sia effettivamente sospesa.

2. Analogamente a quanto statuito dal combinato disposto dell'art. 18, comma 1, lett. g) della legge n. 196/1997 e dell'art. 9 del D.M. n. 142/1998 per i Tirocini formativi e di orientamento, anche per i Tirocini estivi di orientamento di cui all'art. 60 in questione è prevista l'eventualità - ma non l'obbligatorietà - di erogare a favore del Tirocinante una borsa lavoro, per un importo massimo mensile di 600 Euro, onere gravante sul "soggetto ospitante", salva la possibilità per costui di un rimborso totale o parziale delle somme eventualmente erogate da parte di Fondi pubblici.

3. L'attivazione del Tirocinio estivo di orientamento non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro di natura subordinata fra l'azienda ed il Tirocinante e, pertanto, non comporta la cancellazione dagli elenchi tenuti dai Centri per l'Impiego. Il medesimo, quindi, per il periodo di fruizione della borsa, non entra nel computo della media dei dipendenti occupati nei mesi precedenti.

4. I datori possono ospitare tirocinanti senza limiti percentuali massimi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

5. Il Tirocinio estivo di orientamento, inoltre, proprio per la sua funzione di avvicinamento al mondo del lavoro, non può precludere la possibilità che il Tirocinante possa essere assunto a tempo indeterminato anche part-time, o mediante altre forme contrattuali previste dalle norme, da qualsivoglia "soggetto ospitante", nel corso o al termine

(senza soluzione di continuità) della fruizione del Tirocinio stesso, purché ovviamente ricorrano i presupposti necessari all'instaurazione del costituendo rapporto di lavoro, incluso il prioritario assolvimento del diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione da parte del Tirocinante.

#### **4. Garanzie assicurative**

1. I Soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto di orientamento e di addestramento pratico.

2. Le Regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative.

3. Nel caso in cui i soggetti promotori delle iniziative di Tirocinio estivo siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il soggetto che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL.

#### **5. Modalità di attivazione**

1. Come quelli formativi e di orientamento, ex art. 2 del D.M. n. 142/1998 i Tirocini estivi di orientamento sono promossi, anche su proposta degli Enti bilaterali e delle

Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

- a) Enti e Agenzie Regionali del Lavoro (ex Agenzie Regionali per l'impiego), Centri per l'impiego, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
- b) Università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) Uffici Scolastici Regionali;
- d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione.

2. I Tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica

autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della Regione.

## **6. Tutorato e modalità esecutive**

1. I Tirocini estivi di orientamento sono progettati, attuati, verificati e valutati, sotto la responsabilità del Soggetto promotore, che in ogni caso dovrà operare in stretto raccordo con l'Istituzione scolastica o formativa frequentata dagli studenti destinatari dei Tirocini medesimi.

2. I Tirocini sono svolti sulla base di apposite Convenzioni con le imprese, o con le rispettive Associazioni di rappresentanza, o con le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere durante il periodo estivo gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono, come già precisato, rapporto individuale di lavoro.

3. I Soggetti promotori garantiscono la presenza di un Tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; questi favorisce l'inserimento dello studente nel contesto operativo, lo assiste nel percorso di orientamento e di addestramento pratico e fornisce all'istituzione scolastica o formativa ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l'efficacia dei processi orientativi e di addestramento pratico.

4. I soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.

5. Attesa la particolarità della fattispecie, qualora il Soggetto promotore non sia l'Istituzione scolastica e formativa, questa può designare un proprio Tutor formativo interno che, in collaborazione col Tutor formativo di cui al punto 3, svolge il ruolo di assistenza e guida degli studenti impegnati nel Tirocinio estivo.

6. L'esperienza può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.

7. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i Tirocini e l'Associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati

8. E' ammessa la stipula di "convenzioni quadro" a livello territoriale fra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i Tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.

9. Alla Convenzione, che può riguardare più Tirocini, deve essere allegato un progetto di orientamento e di addestramento pratico per ciascun tirocinio, contenente:

a) il nominativo del tirocinante;

b) i nominativi ed i compiti del tutore incaricato dal soggetto promotore e di quello dell'Istituzione scolastica e formativa (se designato), ed il nominativo del responsabile aziendale;

c) la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;

- d) gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione dei tempi di presenza in azienda;
- e) le strutture aziendali (settore, stabilimenti, sedi, reparti, uffici) presso cui si svolge il tirocinio;
- f) gli aspetti relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei partecipanti;
- g) gli estremi identificativi delle assicurazioni INAIL e per la responsabilità civile;
- h) i rapporti e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nei percorsi formativi di Tirocinio estivo di orientamento.

10. Il modello di convenzione è allegato alla presente Circolare, opportunamente adattato dall'Allegato n. 1 del decreto del ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 142/1998; per il modello di progetto di orientamento e di addestramento pratico si rinvia all'Allegato n. 2 del medesimo decreto ministeriale (si rammenta di aggiungere nel testo, altresì, i dati relativi al Tutor formativo interno dell'Istituto scolastico e formativo, se designato).

## **7. Invio Convenzioni e Progetti formativi**

1. I Soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della Convenzione e di ciascun Progetto di orientamento e di addestramento pratico alla Regione, alla struttura territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio in materia di ispezione nonché alle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in

mancanza, agli organismi locali delle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

## **8. Valore dei corsi**

1. Le attività svolte nel corso dei Tirocini estivi di orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

## **Schema di Convenzione di tirocinio estivo di orientamento**

Tra il/la .....  
(soggetto promotore) con sede in  
....., codice fiscale  
..... d'ora in poi denominato  
"soggetto promotore", rappresentato/a dal Sig.  
..... nato a ..... il .....

e

..... (denominazione  
dell'azienda ospitante) con sede legale in  
....., codice fiscale  
..... d'ora in poi denominato "soggetto  
ospitante", rappresentato/a dal sig. ....,  
nato a ..... il .....

Premesso

che al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi i soggetti richiamati all'art. 60 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono promuovere Tirocini estivi di orientamento in impresa a beneficio di coloro che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, e successive modificazioni ed integrazioni.

Si conviene quanto segue:

## articolo 1

Ai sensi dell'articolo 60 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, la ..... (riportare la denominazione dell'azienda ospitante) si impegna ad accogliere presso le sue strutture n. .... soggetti in Tirocinio estivo di orientamento su proposta di ..... (riportare la denominazione del soggetto promotore), ai sensi dell'art. 5 del decreto attuativo dell'art. 18 della legge n. 196 del 1997.

## articolo 2

1. Il Tirocinio estivo di orientamento, ai sensi dell'articolo 60 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dell'art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, non costituisce rapporto di lavoro.

2. Durante lo svolgimento del Tirocinio l'attività di orientamento e di addestramento pratico è seguita e verificata da un Tutore designato dal soggetto promotore in veste di responsabile didattico/organizzativo, da un Tutore designato dall'Istituzione scolastica e formativa (se incaricato) e da un responsabile aziendale, indicato dal soggetto ospitante.

3. Per ciascun tirocinante inserito nell'impresa ospitante in base alla presente Convenzione viene predisposto un progetto di orientamento e di addestramento pratico contenente:

a) il nominativo del tirocinante;

- b) i nominativi ed i compiti del tutore incaricato dal soggetto promotore e di quello designato dall'Istituzione scolastica e formativa, ed il nominativo del responsabile aziendale;
- c) la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;
- d) gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione dei tempi di presenza in azienda;
- e) le strutture aziendali (settore, stabilimenti, sedi, reparti, uffici) presso cui si svolge il tirocinio;
- f) gli aspetti relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei partecipanti;
- g) gli estremi identificativi delle assicurazioni INAIL e per la responsabilità civile;
- h) i rapporti e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nei percorsi formativi di Tirocinio estivo di orientamento e di addestramento pratico.

### articolo 3

1. Durante lo svolgimento del Tirocinio estivo di orientamento e di addestramento pratico il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto di orientamento e di addestramento pratico;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

- mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio.

articolo 4

1. Il soggetto promotore assicura il/i tirocinante/i contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, nonché per la responsabilità civile presso compagnie assicurative operanti nel settore. In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, il soggetto ospitante si impegna a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta dal soggetto promotore) ed al soggetto promotore.

2. Il soggetto promotore si impegna a far pervenire alla Regione o alla Provincia delegata, alle strutture provinciali del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali competenti per territorio in materia di ispezione, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali, copia della Convenzione di ciascun progetto di orientamento e di addestramento pratico.

....., (data) .....

.....

(firma per il soggetto promotore)

.....

(firma per il soggetto ospitante)

## **Le guide degli alberghi**

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compiuto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992

Per una politica del turismo, 1993

Ecologia in albergo, 1993

Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993

La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993

Il turismo culturale in Italia, 1993

Il turismo marino in Italia, 1993

Serie storica dei minimi retributivi, 1993

Il finanziamento delle attività turistiche, 1994

Igiene e sanità negli alberghi, 1994

Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995

Il franchising nel settore alberghiero, 1995

La prevenzione incendi: il registro dei controlli, 1996

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997

Il lavoro temporaneo, 1997

Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi, 1998

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999  
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003  
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000  
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000  
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000  
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000  
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000  
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000  
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001  
Le stagioni dello sviluppo, 2001  
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 –2002  
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001  
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001  
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002  
I congedi parentali, 2002  
Il turismo religioso in Italia, 2002  
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004  
I condoni fiscali, 2003  
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003  
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003  
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004  
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004  
I contratti part-time nel settore turismo, 2004  
I tirocini formativi nel settore turismo, 2004