

Per i giovani una possibilità di avviamento al lavoro

## **Il Tirocinio formativo e di orientamento**

Durata massima, indennità e regola prestabilita

di Paolo Bellini



I tirocini formativi e di orientamento sono una grande novità nel campo del lavoro e della preparazione dei giovani all'attività professionale. Sono nati per agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di chi ha terminato gli studi o si trova espulso dal ciclo lavorativo e trova con il tirocinio una nuova occasione di esperienza professionale presso un'azienda o un ente pubblico. E' anche un valido strumento per le aziende che possono così utilizzarlo per la selezione del personale in vista di eventuali assunzioni. Infatti con il tirocinio non si configura un rapporto di lavoro classico, visto che non prevede una retribuzione vera e propria, ma una indennità massima pattuita. Cosa più importante è che al termine del periodo di tirocinio non vi è l'obbligo di assunzione del tirocinante. Ciò che

l'azienda è tenuta a fare è semplicemente certificare l'esperienza svolta dal tirocinante, che avrà valore di credito formativo. La durata massima del tirocinio varia a seconda che lo si attivi per studenti di scuola secondaria (termine 4 mesi); per inoccupati o disoccupati ivi compresi i lavoratori in mobilità, per allievi di istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea (termine massimo del tirocinio di 6 mesi). Dura al massimo un anno, invece, il tirocinio per studenti universitari (inclusi studenti di corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca, scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione, nonché 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) così come per persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91 e di due anni per i disabili. Per dare vita al tirocinio è necessario sottoscrivere un'apposita convenzione tra l'azienda, che ospiterà il tirocinante e l'ente promotore, (centri per l'impiego, università, istituzioni scolastiche statali e non, cooperative sociali, ecc). La convenzione va completata con un progetto formativo e di orientamento che indica gli obiettivi, i tempi e le modalità di svolgimento del tirocinio. Va detto che le esperienze oggi vissute sono tutte favorevoli sia per le aziende, che si ritrovano in casa forza lavoro, seppur da formare e preparare, che non pretende ferie, malattia, permessi, ma solo di poter imparare un mestiere; sia per i tirocinanti che in questo modo toccano con mano il lavoro e i rapporti aziendali, con prospettive di crescita e di realizzazione futura. Tra gli obblighi aziendali vi è quello di assicurare il tirocinante con regolare polizza contro gli infortuni e i danni che possono capitargli durante l'attività formativa. Non è possibile ospitare in azienda più di uno al massimo due tirocinanti, il tutto in funzione dei dipendenti attivi e presenti sul posto di lavoro. Dai dati in nostro possesso il 67% dei tirocini si trasformano in rapporto di lavoro contrattualizzato, con predominanza verso l'apprendistato formativo biennale. Quindi il tirocinio è un efficace strumento di recruiting di forza lavoro, che retribuisce il giovane con un'indennità prestabilita, "regola compresa" e dove il Centro per l'Impiego o l'Agenzia regionale per il lavoro (o altro Ente di riferimento), diventano gli interlocutori del tutor – imprenditore.