

61

Edizione n. 15/2023
23 novembre 2023



Nuova disciplina in materia di tirocini extracurricolari della Regione Puglia

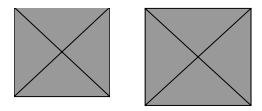
(LEGGE REGIONALE NR. 26 DEL 10 NOVEMBRE 2023
BURP NR. 101 DEL 13-11-2023)

a cura di:

Giuseppe DE BIASE

Coordinatore del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro



Publicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia nr. 101 del 13 novembre 2023, la LEGGE REGIONALE 10 novembre 2023, n. 26 “**Nuova disciplina in materia di tirocini extracurricolari**” che abroga rispettivamente la precedente legge regionale 5 agosto 2013, n. 23 (Norme in materia di percorsi formativi diretti all’orientamento e all’inserimento nel mercato del lavoro); il regolamento regionale 10 marzo 2014, n. 3 (Disposizioni concernenti l’attivazione di tirocini diretti all’orientamento e all’inserimento nel mercato del lavoro); l’articolo 3 della legge regionale 7 aprile 2015, n. 14 (Disposizioni urgenti in materia di sviluppo economico, lavoro, formazione professionale, politiche sociali, sanità, ambiente e disposizioni diverse).

I tirocini per i quali è stata effettuata la comunicazione obbligatoria telematica di cui all’articolo 9 bis, comma 2, del d.l. 510/1996, convertito con modificazioni dalla l. 608/1996, prima della data di entrata in vigore della presente legge restano disciplinati dalla l.r. 23/2013 e dal r.r. 3/2014 fino alla scadenza indicata nel progetto formativo individuale, compresa l’eventuale proroga.

Le convenzioni sottoscritte prima della data di entrata in vigore della presente legge sono adeguate alla nuova disciplina prima dell’avvio dei tirocini in esse previsti.

Entrata in vigore

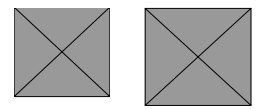
Poiché la Legge regionale entra in vigore dopo 15 giorni dalla data di pubblicazione sul BURP, la suddetta legge **entrerà in vigore il 28 novembre 2023**.

Ambito di applicazione

La presente legge disciplina i tirocini comunque denominati e, in particolare, quelli formativi e di orientamento o di inserimento e reinserimento lavorativo, compresi inoltre quelli finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone già prese in carico dai servizi sociali e sanitari professionali, svolti nel territorio della Regione Puglia. Nel caso in cui, il soggetto ospitante, pubblico o privato, abbia sedi dislocate in più regioni, può avvalersi della facoltà di applicare la suddetta normativa se ha la sede legale in Puglia.

Rimangono esclusi dall’ambito di applicazione della presente legge:

- a) i tirocini curricolari;
- b) i periodi di pratica professionale e i tirocini per l’accesso alle professioni ordinistiche;
- c) i tirocini transnazionali svolti all’estero o presso un ente sovranazionale;
- d) i tirocini rivolti a soggetti extracomunitari promossi all’interno delle quote di ingresso di cui all’articolo 40, comma 9, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394



Destinatari

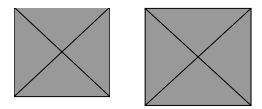
I tirocini di cui alla presente Legge regionale, sono rivolti a persone che **abbiano assolto al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione** di cui all'articolo 1 del Dlgs n.76/20105 e che appartengono a una delle categorie di seguito riportate:

- a) persone in stato di disoccupazione;
- b) lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- c) lavoratori a rischio di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del d.lgs. 150/2015;
- d) persone già occupate e che siano in cerca di altra occupazione;
- e) persone svantaggiate (Disciplina delle cooperative sociali); richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato, protezione sussidiaria e protezione temporanea; titolari di permesso di soggiorno per protezione speciale, calamità, atti di particolare valore civile, e per "casi speciali" di protezione sociale, violenza domestica e particolare sfruttamento lavorativo; vittime di tratta ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24;
- f) persone disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- g) persone già prese in carico dai servizi sociali e sanitari professionali per la partecipazione ai tirocini di inclusione e/o riabilitazione di cui all'articolo 1, comma 2 e alle Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione approvate in Conferenza Stato-Regioni del 22 gennaio 2015;
- h) persone che hanno completato i percorsi di qualifica, diploma professionale e di istruzione secondaria superiore e terziaria entro i dodici mesi dal conseguimento del titolo.

In riferimento all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, necessiterebbe un chiarimento in quanto il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione (conosciuto con l'acronimo DDIF) è stato introdotto dalla legge 53/03, la c.d. Legge Moratti (art. 2, 1° comma, lett. c) e dai successivi Decreti legislativi (76/05 e 226/05), e prevede che tutti i giovani, anche se hanno assolto l'obbligo di istruzione (10 anni), proseguano il loro percorso formativo per ulteriori 2 anni o, in alternativa, fino al conseguimento di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età.

L'esercizio del diritto-dovere completa, quindi, l'obbligo di istruzione, ed è volto ad assicurare che tutti i giovani possano studiare per un periodo almeno di 12 anni, o comunque fino al conseguimento di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età.

Ovviamente rispetto alla Legge regionale precedente (L. 23/2013), questo significa che



per i minori di anni 18 l'età di stipula di un tirocinio extracurricolare si innalza fino a raggiungere o i 12 anni di studio o al conseguimento di una qualifica almeno triennale.

Durata e impegno orario

I percorsi di tirocinio **non possono avere una durata inferiore a due mesi** (ridotta a 1 mese se il soggetto ospitante svolge una attività stagionale) **e una durata non superiore a sei mesi**, comprensiva di proroghe e rinnovo.

La durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovo, è elevabile fino a dodici mesi qualora l'integrazione del PFI (piano formativo individuale), sia stata preventivamente verificata e validata da parte del Centro per l'impiego territorialmente competente, oppure da parte di un ente bilaterale costituito dalle articolazioni territoriali delle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

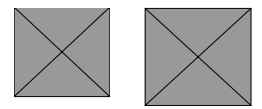
La durata massima dei tirocini è inoltre elevata fino a dodici mesi laddove i destinatari siano persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della l. 381/1991, e può essere elevata fino a ventiquattro mesi laddove siano rivolti a persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della l. 68/1999

Nel caso di tirocini estivi rivolti a studenti, promossi dai servizi per l'impiego e svolti durante le vacanze estive nel periodo di sospensione degli studi, la durata minima non può essere inferiore a quattordici giorni e quella massima non può essere superiore a tre mesi, proroghe comprese.

Il tirocinio può essere rinnovato una sola volta, ferma restando la durata massima.

Una novità riguarda l'orario di impegno massimo che il tirocinante può svolgere. Nella precedente Legge regionale era previsto un orario massimo di trenta ore, con la nuova Legge Regionale, **la partecipazione al tirocinio non può comportare un impegno orario superiore all'orario settimanale previsto dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e applicato dal soggetto ospitante in riferimento alle attività oggetto del percorso formativo. L'impegno orario giornaliero è collocato ordinariamente in fascia diurna, in ogni caso è vietata l'attività formativa in fascia oraria notturna come definita dal contratto collettivo nazionale di riferimento, vale a dire la fascia oraria compresa tra le ore 22.00 e le ore 6.00 o tra le ore 23.00 e le ore 7.00.

Il tirocinio può essere sospeso per maternità, per infortunio o malattia di lunga durata, tali intendendosi quelli che si protraggono per una durata pari o superiore a trenta giorni solari. Il tirocinio può inoltre essere sospeso per i periodi di chiusura aziendale della durata di almeno quindici giorni solari consecutivi preventivamente indicati nel PFI.



Soggetti promotori

In riferimento ai soggetti che possono promuovere i tirocini formativi, oltre ai soggetti già noti quali Centri per l'impiego, Università, istituti di istruzione, soggetti accreditati ai servizi per l'impiego, segnaliamo l'allargamento della platea alle fondazioni di Istruzione tecnica superiore (ITS), agli Enti Bilaterali ed altri soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del d.lgs. 276/2003, costituiti tra articolazioni territoriali delle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a condizione che abbiano almeno una sede operativa nell'ambito del territorio regionale; e la possibilità di attivare i tirocini negli enti locali che si iscriveranno in un apposito albo.

Soggetti ospitanti

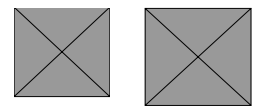
Il soggetto ospitante deve essere in possesso dei seguenti requisiti **al momento dell'attivazione del tirocinio**:

- a) essere in regola con le norme in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- b) garantire l'applicazione del CCNL di riferimento sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- c) essere in regola con la normativa a tutela del diritto al lavoro dei disabili di cui alla l. 68/1999;
- d) non essere sottoposti a procedure concorsuali, salvo sia diversamente previsto da accordi sindacali;
- e) non avere in corso, all'interno della medesima unità operativa, trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga o altri trattamenti di integrazione salariale straordinari erogati dai fondi di cui al decreto legislativo 10 dicembre 2015, n. 148, per attività equivalenti a quelle oggetto del tirocinio, salva diversa previsione contenuta all'interno di specifici accordi sindacali. Non rientra nel già menzionato divieto l'ipotesi in cui il soggetto ospitante abbia in corso contratti di solidarietà di tipo espansivo;
- f) salva l'ipotesi di specifici accordi sindacali, non avere effettuato, all'interno della medesima unità operativa nei dodici mesi che precedono l'attivazione del tirocinio, licenziamenti collettivi e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei confronti di lavoratori impegnati in attività equivalenti a quelle a cui si riferisce il progetto formativo.

limiti numerici e premialità

I soggetti pubblici e privati possono ospitare contemporaneamente il seguente numero di tirocini all'interno di ciascuna unità operativa:

- a) un tirocinante nelle unità operative fino a cinque dipendenti;



- b) fino a due tirocinanti nelle unità operative con un numero di dipendenti compreso tra sei e venti;
- c) un numero di tirocinanti corrispondente a non più del 10 per cento dei dipendenti nelle unità operative che contino più di venti dipendenti: è consentito l'arrotondamento all'unità superiore.

Laddove il soggetto ospitante sia certificato per la parità di genere, oppure sia un'impresa artigiana esercente una attività del settore dell'artigianato artistico, tradizionale e dell'abbigliamento su misura di cui al regolamento regionale 4 febbraio 2015, n. 3 (Articolo 22, legge regionale 5 agosto 2013, n. 24 (Norme per lo sviluppo, la promozione e la tutela dell'artigianato pugliese - Regolamento attuativo) e il tutor aziendale individuato risulti in possesso della qualifica di Maestro Artigiano ai sensi della legge regionale 19 giugno 2018, n. 26 (Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di "Bottega scuola"), la quota di cui alla lettera a) del comma 4 è incrementata a due tirocinanti e quella di cui alla lettera b) è incrementata a tre tirocinanti.

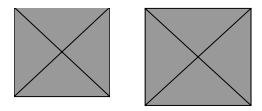
Ai fini del computo, si tiene conto dei lavoratori a tempo indeterminato, nonché dei lavoratori a tempo determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio. Sono esclusi dalla base di calcolo gli apprendisti.

Oltre alla quota di contingentamento di cui sopra i soggetti ospitanti possono attivare ulteriori tirocini solo nel caso in cui abbiano proceduto all'assunzione di uno o più tirocinanti con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi. Nel caso in cui si tratti di contratti a tempo parziale, la riduzione dell'orario di lavoro non deve essere superiore al 50 per cento delle ore settimanali previste dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante. Tale deroga è ammessa nei limiti e alle condizioni di seguito indicate per i soggetti ospitanti con più di 20 dipendenti:

- a) un tirocinio se è stato assunto almeno il 20 per cento dei tirocinanti attivati nei ventiquattro mesi precedenti;
- b) due tirocini se è stato assunto almeno il 50 per cento dei tirocinanti attivati nei ventiquattro mesi precedenti;
- c) tre tirocini se è stato assunto almeno il 75 per cento dei tirocinanti attivati nei ventiquattro mesi precedenti;
- d) quattro tirocini se è stato assunto almeno il 100 per cento dei tirocinanti attivati nei ventiquattro mesi precedenti.

Tale deroga vale anche per i soggetti ospitanti di minore dimensione e fino a venti dipendenti, per i quali è ammessa nei limiti e alle condizioni di seguito indicate per i soggetti ospitanti fino a venti dipendenti:

- a) un tirocinio se è stato assunto almeno il 50 per cento dei tirocinanti attivati nei



ventiquattro mesi precedenti;

- b) due tirocini se è stato assunto almeno il 100 per cento dei tirocinanti attivati nei ventiquattro mesi precedenti.

Condizioni di attivazione del tirocinio

L'attivazione del tirocinio extracurricolare non è consentita:

- a) per ricoprire in autonomia ruoli o posizioni essenziali per il funzionamento dell'organizzazione aziendale del soggetto ospitante;
- b) per far fronte ai periodi di più intensa attività aziendale o stagionale, laddove ordinariamente si ricorrerebbe all'assunzione, anche a termine, di lavoratori subordinati;
- c) per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il tirocinio non può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia avuto con il medesimo soggetto ospitante un precedente rapporto di lavoro in qualsiasi forma contrattuale (subordinata e non) nei ventiquattro mesi antecedenti l'attivazione del percorso formativo. Fa eccezione l'ipotesi in cui, nei sei mesi antecedenti l'attivazione del percorso formativo, il tirocinante abbia svolto prestazioni di lavoro accessorio per conto del soggetto ospitante, per non più di trenta giorni, anche non consecutivi.

In ogni caso, **è fatto divieto al soggetto ospitante di attivare più tirocini con il medesimo soggetto**, anche se relativi a profili professionali diversi e svolti presso unità operative diverse, fatta salva l'ipotesi del rinnovo nel limite di durata massima, nonché la ripetibilità della esperienza formativa prevista dall'articolo 3, comma 5, per i tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione di persone già prese in carico dai servizi sociali e sanitari professionali.

Modalità di attivazione

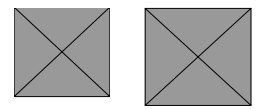
I tirocini sono attivati sulla base di un'apposita convenzione stipulata con il soggetto promotore e di uno specifico piano formativo individuale.

Una novità riguarda la possibilità di svolgimento di tirocini in modalità a distanza o mista che è subordinata ad autorizzazione rilasciata dalla Giunta Regionale con deliberazione da adottarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Tutorato

Il tutor responsabile didattico-organizzativo nominato dal soggetto promotore può seguire contemporaneamente fino a un massimo di venti tirocinanti.

Il tutor designato dal soggetto ospitante può seguire contemporaneamente fino a un



massimo di tre tirocinanti.

Il tutor del soggetto ospitante è individuato tra dipendenti in possesso di adeguate esperienze e competenze professionali che siano coerenti con il PFI e idonee a garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio; quando il tirocinante sia una persona in condizione di disabilità e di svantaggio sociale è richiesto inoltre il possesso delle ulteriori specifiche competenze del caso.

Quando il soggetto ospitante è privo di dipendenti, fermo restando il possesso di adeguate competenze professionali, il tutor coincide con il titolare dell'impresa o un amministratore, un socio o un familiare coadiuvante.

In caso di assenza prolungata del tutor per almeno quindici giorni solari consecutivi, il soggetto ospitante è tenuto a individuare un sostituto dotato di requisiti analoghi a quelli del tutor sostituito. Tale variazione è formalmente comunicata al tirocinante e al soggetto promotore.

Indennità di partecipazione

Altra novità riguarda l'indennità di partecipazione che ricordiamo nella precedente legge regionale nr. 23/2013 era stabilita in euro 450,00. Con la presente Legge regionale, il tirocinante che abbia partecipato ad almeno il 70 per cento del monte ore mensile previsto dal progetto formativo ha diritto a percepire una indennità, al lordo delle ritenute di legge, stabilita nella **misura minima mensile di euro seicento** per i primi sei mesi e **di euro settecento oltre i sei mesi**. Qualora l'impegno orario settimanale previsto nel PFI sia inferiore al 70 per cento dell'orario settimanale previsto dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante, l'importo dell'indennità di partecipazione può essere proporzionalmente ridotto fino alla misura minima **non inferiore a euro trecento mensili**.

Pertanto, ipotizzando un impegno orario di un tirocinante a 20 ore settimanali (su un orario contrattuale di 40 ore settimanali, possiamo supporre che il calcolo da fare per conoscere l'indennità di partecipazione da riconoscere, sia il seguente:

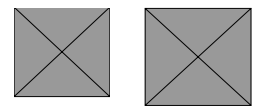
$$28: € 600 = 20 : X$$

$$X = \frac{€ 600 \times 20}{28} = € 428,57$$

28

Dove 28 sono le ore corrispondenti al 70% di 40 ore da CCNL e 20 le ore di impegno del tirocinio.

Per i tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione, l'indennità potrà essere determinata in misura proporzionale al numero



di ore di impegno.

Quando l'effettiva partecipazione al tirocinio sia inferiore alla percentuale del 70 per cento su base mensile, ma comunque pari o superiore al 50 per cento, l'indennità è dovuta nella misura del 50 per cento, fatti salvi gli eventuali rimborsi spese previsti dal progetto formativo e già erogati.

Quando l'effettiva partecipazione al tirocinio sia inferiore alla percentuale del 50 per cento su base mensile l'indennità non è dovuta, fatti salvi gli eventuali rimborsi spese previsti dal progetto formativo e già erogati.

L'indennità, inoltre, non è dovuta nei periodi di documentata sospensione del tirocinio.

Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi che siano percettori di forme di sostegno al reddito in misura almeno pari all'importo minimo, l'indennità di partecipazione non è dovuta per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito. In caso contrario, essa è dovuta a integrazione del sostegno al reddito percepito solo fino a concorrenza con l'indennità minima.

Nel caso di tirocini in favore di soggetti percettori di forme di sostegno al reddito in assenza di rapporto di lavoro i soggetti ospitanti possono erogare un'indennità di partecipazione cumulabile con il sostegno al reddito percepito, anche oltre l'indennità minima, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute per la partecipazione alle attività formative secondo le modalità definite all'interno del progetto formativo.

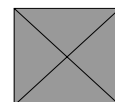
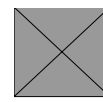
Dal punto di vista fiscale, l'indennità di partecipazione corrisposta al tirocinante è assimilata al reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Testo unico delle imposte sui redditi).

Lo svolgimento del tirocinio non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante non essendo la partecipazione al tirocinio configurabile come attività lavorativa.

Sanzioni applicabili nei confronti del soggetto ospitante

Al soggetto ospitante è fatto divieto di attivare ulteriori tirocini nei successivi dodici mesi alla notifica del provvedimento di interdizione adottato dalla Struttura regionale competente in materia di politiche del lavoro qualora abbia commesso le violazioni riportate all'art 14 della Legge regionale

Nei casi di recidiva, verificatisi nell'arco di ventiquattro mesi dal termine della prima



interdizione, è fatto divieto di attivare nuovi tirocini per una durata di diciotto mesi. Nel caso di successive violazioni compiute nell'arco di ventiquattro mesi dal termine della seconda interdizione, la misura sanzionatoria ha una durata di ventiquattro mesi.