

# I TIROCINI IN ITALIA ED IN PUGLIA DOPO LA LEGGE FORNERO

di Clarenza BINETTI

*Sommario:* 1. Premessa. 2. Quadro storico. 3. Le regole contenute nelle linee guida. 4. I tirocini nella regione Puglia. 5. Conclusioni.

## 1. Premessa

In un periodo di profonda crisi qual è quello odierno dove i tassi di disoccupazione giovanile sono altissimi e il mercato del lavoro è paralizzato, dove si è alla spasmodica quotidiana ricerca di forme contrattuali che possano donare un po' di respiro alle aziende e un briciolo di speranza in più ai giovani inoccupati e disoccupati, lo stato sembra puntare sui tirocini formativi che diventano canale e strumento utile per permettere ai giovani di imparare un mestiere, di crearsi un bagaglio esperienziale certificato da inserire nei curricula o da poter spendere nel futuro, di presentare il proprio saper fare in modo da farsi conoscere e apprezzare da datori di lavoro bisognosi di mano d'opera a fronte di piccole irrisorie entrate, consen-

tendo nel contempo di imparare ad orientarsi nel mondo professionale.

## 2. Quadro storico

I tirocini formativi non sono sicuramente una scoperta dell'ultima ora sebbene siano stati oggetto di recenti interventi modificativi e integrativi.

L'istituto del tirocinio formativo e di orientamento disciplinato dall'art. 18 della l. 196/1997 e dalle norme del decreto del ministro del lavoro 142 del 25 marzo 1998 che ne stabilivano i criteri e le modalità di espletamento, creato a favore di soggetti che avessero già assolto l'obbligo scolastico per la realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro e l'agevo-

lazione delle scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro così come recita l'art. 1 della predetta legge, veniva altresì trasfuso anche nella legge Biagi (decreto legislativo 276/2003) che con l'art. 60 introduceva i tirocini estivi di orientamento<sup>1</sup>.

Complice il difficile periodo economico è però nel 2011 con il d.l. n. 138 convertito con modificazioni nella l. n. 148 che l'attenzione ai tirocini diventa più forte poiché cominciano ad essere considerati come una reale opportunità lavorativa ed un canale utile per l'ingresso nel lavoro, come *trade union* tra la formazione teorica e quella pratica, tra il nozionistico mondo della scuola o l'astratto sapere universitario ed il reale quanto pratico mondo del lavoro.

Si cominciano così a porre paletti fermi alla usufruibilità dei tirocini stabilendo in sei mesi il tempo massimo di loro durata e limitando la possibilità di fruizione degli stessi entro l'anno successivo al conseguimento del diploma di scuola superiore o il diploma di laurea.

Nel 2012 le norme in materia di tirocini formativi subiscono però una seria battuta di arresto in seguito alla decisione della Corte Costituzionale che, con sentenza n. 287 del 2012, dichiarava l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 del d.l. 138/2011 convertito con modificazioni nella l. 148/2011 e riconoscendo la competenza esclusiva in materia di formazione, *rectius* di regolamentazione dei tirocini alle regioni e Province autonome di Trento e Bolzano (ex art. 117 Cost.) e non più allo Stato (salvo per gli aspetti ricadenti nelle materie di potestà legislativa Statale), stabiliva che la materia dei tirocini dovesse essere regolata dalle norme regionali e in via residuale dall'art. 18 della l. 196/1997 e relativo regolamento di attuazione ex d.m. n. 142/98.

Sempre nel 2012 la legge di Riforma del Mercato del Lavoro (cd. legge Fornero

n. 92/2012) si occupa di tirocini formativi all'art. 1 comma 34, 35, 36 decretando l'opportunità di siglare in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano un accordo per la definizione di linee guida che, insieme alla revisione della disciplina dei tirocini formativi, contenesse azioni di previsione e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, le modalità con cui il tirocinante deve prestare la propria attività, gli elementi qualificanti il tirocinio e gli effetti della loro assenza, il riconoscimento di una congrua indennità anche in forma forfetaria per la prestazione svolta a pena del pagamento di una sanzione amministrativa il cui ammontare deve essere "*proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 ad un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24/11/1981 n. 689*" (art. 1, comma 35, l. 92/2012).

Le predette linee guida, stante la previsione legislativa, sono destinate a regioni e province chiamate a recepirne i contenuti da trasporre nelle emanande leggi in materia di ciascuna regione da pubblicare entro sei mesi dalla data dell'accordo.

Regioni e province pertanto, assumono il compito di impegnarsi a modificare la normativa in materia di tirocini, qualora già esistente, in base a quanto contenuto nelle linee guida.

Il 24 gennaio 2013 viene sottoscritto l'accordo Stato-regioni, ex art. 1, comma 34, l. 92/2012 nel quale trovano spazio interessanti distinzioni sulla base delle diverse tipologie di tirocinio.

Quanto stabilito nelle **linee guida** deve applicarsi ai tirocini formativi e di orientamento, ai tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro, ai tirocini di orientamento, formazione, inserimento e reinserimento dei disabili ex art. 1 co. 1 l. 68/1999<sup>2</sup>, persone svantaggiate ex l. 381/1991 richiedenti

<sup>1</sup> La Corte costituzionale con sentenza del 13 gennaio 2005 n. 50 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 60 del d.lgs. 276/2003.

<sup>2</sup> I tirocini per disabili sono infatti previsti dalla L. 68/99 e disciplinati dalle leggi regionali.

asilo e titolari di protezione internazionale, mentre sono escluse dalle previsioni della legge guida i tirocini curriculari promossi da università e istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, né rientrano la pratica professionale o i tirocini previsti per accedere alle professioni ordinistiche, i tirocini transnazionali, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, i tirocini estivi.

### 3. Le regole contenute nelle linee guida

Le linee guida del 23 gennaio 2013 sono un documento che ben si inserisce nel percorso di valorizzazione e rilancio dell'apprendistato avviato nell'ottobre 2010. Stante quanto è possibile leggere in tale documento il tirocinio deve intendersi quale strumento di politica attiva per favorire l'acquisizione di competenze professionali, l'inserimento o il reinserimento lavorativo e consiste in un periodo di orientamento al lavoro e formazione.

Le linee guida individuano tre diverse tipologie di tirocini: **formativi e di orientamento** la cui durata deve essere contenuta nel massimo in 6 mesi sono diretti a giovani in possesso di un titolo di studio conseguito entro i 12 mesi precedenti l'inizio del tirocinio e finalizzati ad agevolare l'occupabilità dei più giovani nel momento più delicato del passaggio dalla formazione al mondo del lavoro mediante la possibilità di acquisizione delle conoscenze direttamente sul campo; **tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro** (di durata al massimo di 12 mesi) che puntano all'inserimento e reinserimento di disoccupati anche in mobilità e inoccupati, lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro e per l'erogazione di ammortizzatori sociali ed infine la terza tipologia di tirocini in cui rientrano i tirocini di **orientamento e formazione o inserimento e reinserimento per i**

**disabili** o anche richiedenti asilo e titolari di protezione individuale nonché svantaggiati ex l. 381/1991.

La durata di quest'ultima tipologia di tirocini è variabile mentre quanto a ripetibilità e durata è concessa la possibilità di deroghe circostanziate.

La regola generale prevede che i predetti ultimi tirocini non debbano superare i 12 mesi, se posti in essere a favore degli svantaggiati, mentre potranno arrivare alla massima durata di 24 mesi i tirocini destinati ai soggetti disabili.

Ogni tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità o malattia lunga<sup>3</sup>.

Nell'ambito del tirocinio tre risultano essere le figure essenziali cui si aggiunge quella dei tutor: soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante.

Soggetti **promotori** possono essere i servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro; gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici; le istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale; centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, se esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione; istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro; soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m. i. nonché enti in house.

In capo al soggetto promotore<sup>4</sup> sorge l'obbligo di assicurare il tirocinante con po-

<sup>3</sup> Per malattia lunga si intende quella che si protrae per oltre un terzo del tirocinio.

<sup>4</sup> Anche le regioni e province possono assumere tale onere. Se il soggetto promotore è una p.a. il soggetto ospitante potrà assumersi l'onere delle coperture assicurative.

lizza per la responsabilità civile verso i terzi e contro gli infortuni sul lavoro (presso l'Inail).

Il soggetto promotore a cui spetta il presidio della qualità dell'esperienza di tirocinio deve favorire l'attivazione del tirocinio supportando il soggetto ospitante e tirocinante sia nella fase di avvio, che nella gestione delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo; deve individuare un responsabile del tirocinio ovvero nominare un tutor, monitorare l'attività di tirocinio sia al fine di garantirne il buon andamento che al fine di raccogliere i dati relativi all'inserimento e reinserimento nel mondo del lavoro da poter riportare nel rapporto annuale di analisi dei tirocini, rilasciare una attestazione dei risultati e competenze acquisite.

Il **tutor** individuato dal soggetto promotore ha il compito di collaborare alla stesura del progetto formativo del tirocinio, monitorare l'andamento del tirocinio, valutare l'esperienza svolta dal tirocinante e considerare la possibilità di una sua assunzione, nonché coordinare l'organizzazione e il programma del tirocinio e concorrere all'attestazione finale.

Sono soggetti **ospitanti** gli enti pubblici o privati presso i quali viene realizzato il tirocinio.

Perché si possa diventare soggetto ospitante occorre che l'ente risulti in regola con *"la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con la normativa di cui alla legge n. 68 del 1999 e successive modifiche, non abbia effettuato licenziamenti, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, ovvero non abbia procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa"* (linee guida).

Il soggetto ospitante definisce il progetto e stipula con il soggetto promotore la convenzione, designa un tutor che dovrà affiancare il tirocinante in tutto il suo percorso formativo individuandolo tra i suoi lavora-

tori in possesso di competenze professionali più vicine allo scopo del progetto formativo, assicura la corrispondenza del percorso al progetto formulato, valuta l'esperienza del tirocinante al fine del rilascio dell'attestato finale.

Le linee guida individuano, in mancanza di un intervento della regione o della provincia, il numero massimo di tirocini attivabili contemporaneamente sulla base delle dimensioni del soggetto ospitante stabilendo che le unità con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato potranno avere un solo tirocinante, due tirocinanti contemporaneamente potranno invece trovarsi nelle unità che hanno da 6 a 20 lavoratori a tempo indeterminato mentre un numero di tirocinanti al massimo pari al 10% del numero dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore) si potranno contemporaneamente trovare in luoghi di lavoro con un numero di lavoratori a tempo indeterminato pari o superiore a 21 unità.

I predetti limiti non varranno però in presenza di tirocini effettuati in favore dei disabili o persone svantaggiate.

Il tutor del soggetto ospitante ha funzioni, almeno in parte, differenti rispetto a quello del soggetto promotore poiché non solo è il responsabile dell'attuazione del piano formativo ma anche dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro. Egli può seguire al massimo 3 tirocinanti contemporaneamente e deve possedere esperienze e competenze adeguate a guidare, accompagnare e supervisionare il tirocinante perché possa raggiungere gli obiettivi previsti.

Al tutor è altresì affidato il compito di aggiornare la documentazione relativa al tirocinio e di coordinarsi con il tutor del soggetto promotore per favorire le condizioni dell'apprendimento del tirocinante, monitorare l'avanzamento del percorso di apprendimento dello stesso con modalità di verifica in itinere.

Il soggetto promotore, così come già anticipato, al termine dell'attività rilascia un attestato specificante le competenze acquisite.

L'esperienza di tirocinio verrà annotata sul **libretto formativo del cittadino**.

Particolarmente interessante risulta la previsione che riguarda la corresponsione al tirocinante di una obbligatoria indennità il cui ammontare, che non può essere inferiore a 300 euro lordi mensili, varia in base alle regioni dovendo essere stabilita dalla normativa regionale.

Tale indennità, da un punto di vista fiscale, sarà da considerarsi come reddito assimilato a quello del lavoro dipendente (cfr. art. 50, d.P.R. n. 917/1986 TUIR) e la sua percezione, così come la partecipazione al tirocinio, non comporterà la perdita dello stato di disoccupazione posseduto dal tirocinante.

La predetta indennità non dovrà corrispondersi in presenza di tirocini in favore di lavoratori sospesi o di chi percepisce forme di sostegno al reddito perché fruitore di ammortizzatori sociali.

Le nuove forme di tirocinio sono soggette a stringenti controlli e pesanti provvedimenti.

Accanto, infatti, alla sanzione amministrativa proporzionata alla gravità dell'illecito commesso nella forbice che va dal minimo di € 1.000 al massimo di € 6.000 nei casi di mancata corresponsione al tirocinante dell'indennità prevista *ex lege*, vi è la possibilità che - qualora i percorsi formativi non dovessero risultare conformi alla nuova disciplina e relativa regolamentazione regionale - il personale ispettivo riqualifichi il tirocinio formativo in contratto di lavoro di natura subordinata con recupero dei contributi previdenziali e premi assicurativi collegati a tale rapporto.

A tale riqualificazione conseguono le relative sanzioni amministrative quali quelle in materia di libro unico del lavoro, prospetto paga, dichiarazione di assunzione nonché le sanzioni amministrative ex l. 689/1981.

Le stesse linee guida rinviano alle regioni la possibilità di inserire nelle proprie leggi altre sanzioni apposite destinate agli inadempienti.

#### 4. I tirocini nella regione Puglia

Con legge 5 agosto 2013 n. 23 la regione Puglia ha recepito le linee guida relativamente ai tirocini formativi modificando la disciplina nazionale in taluni aspetti. La predetta legge recante: "*Norme in materia di percorsi formativi diretti all'orientamento e all'inserimento nel mercato del lavoro*" stante il carattere di urgenza perchè venuta alla luce ben oltre i 6 mesi dalle linee guida, è invero entrata in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione avvenuta in data 7 agosto 2013.

Soggetti alle regole della legge regionale 23/2013 saranno tutti i tirocini svolti nel territorio della Regione Puglia, ancorché promossi da soggetti che hanno sede in altre regioni.

Il tirocinio potrà essere attivato previa convenzione con uno dei soggetti promotori a cui dovrà essere allegato il progetto formativo (uno per ogni percorso da attivare<sup>5</sup>) con gli obiettivi, le conoscenze o competenze possedute dal tirocinante, le competenze da acquisire, la durata, l'articolazione oraria, le modalità di svolgimento del tirocinio, il profilo professionale del tutore responsabile dell'inserimento e dell'affiancamento sul luogo di lavoro.

Oltre alla previsione dei tirocini formativi e di orientamento e quelli di inserimento e reinserimento al lavoro, l'articolo 1 co. 2 della legge contempla anche la tipologia dei tirocini estivi di orientamento di durata massima pari a 3 mesi da svolgersi tra la fine dell'anno scolastico o accademico in corso e l'inizio del successivo, destinati a chi abbia già compiuto i 15 anni di età e finalizzati alla formazione di chi

<sup>5</sup> Al momento della sottoscrizione della convenzione il soggetto promotore individua il tutore responsabile delle attività didattico-organizzative cui è affidato il compito di monitorare l'attuazione del progetto formativo, verificare il rispetto dell'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e della responsabilità civile verso i terzi, che dovrà concernere tutte le attività riconducibili alla attuazione del progetto formativo, se svolte fuori dai locali aziendali.



risulta regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'Università o un istituto scolastico secondario superiore.

Quella dell'inserimento nella legge regionale dei tirocini estivi e della estensibilità ad essi di gran parte delle norme contenute nelle linee guida, costituisce una novità di non poco conto in deroga ai contenuti delle stesse linee guida che hanno escluso la possibilità che le regole generali sui tirocini potessero essere valide per i tirocini estivi.

La legge regionale quasi a completamento delle linee guida nazionali stabilisce la possibilità che il tirocinio di 6 mesi possa essere prorogato al massimo di altri 30 giorni mentre i tirocini di 12 mesi possano essere prorogati al massimo di altri 12 mesi se diretti a disabili, persone svantaggiate, immigrati e titolari di protezione internazionale<sup>6</sup>.

Per il tirocinante vigerebbe il divieto di un impegno superiore alle 30 ore settimanali collocate nella fascia diurna fermo restando l'inesistenza del regime orario, se non per esigenze formative.

I soggetti, sia pubblici che privati, deputati ad ospitare i tirocini, dovranno avere sede legale e/o operativa nel territorio della regione e dovranno rispettare i limiti numerici stabiliti in base al numero dei dipendenti previsti dalle linee guida (massimo 1 tirocinante per unità produttiva con al massimo 5 lavoratori a tempo indeterminato; massimo 2 tirocinanti per unità produttiva in cui lavorano con contratti a tempo indeterminato da 6 a 20 dipendenti, un numero di tirocinanti variabile e non superiore al 10% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato per le unità produttive che occupano più di 20 dipendenti a tempo indeterminato).

La legge regionale precisa che, nei casi di imprese stagionali che operano nel campo del turismo, nel computo dovranno es-

sere inclusi accanto ai lavoratori a tempo indeterminato anche quelli con contratto a tempo determinato la cui durata è superiore a quella del tirocinio<sup>7</sup>.

Rimarrebbero esclusi dal predetto computo numerico i *tirocinanti che versino in una condizione di disabilità ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 68/1999 e quelli che si trovino in una condizione di svantaggio ai sensi della legge 381/1991, nonché gli immigrati, i richiedenti asilo e i titolari di protezione internazionale*.

La regione Puglia, ha stabilito come indennità - non spettante a chi gode già di ammortizzatori sociali anche in deroga o altre forme di sostegno al reddito - la somma non inferiore a 450,00 euro mensili al lordo delle ritenute di legge.

Fermo restando la competenza statale in materia di controlli e sanzioni anche per la mancata corresponsione delle indennità stabilite nei minimi, la regione Puglia prevede altresì "sanzioni accessorie" in caso di mancato rispetto delle norme di cui alla Legge Regionale 23/13 che vanno dalla esclusione del soggetto ospitante dalla partecipazione a bandi per l'assegnazione di contributi per i 5 anni successivi all'accertamento della violazione fino alla revoca dei finanziamenti erogati dalla regione in suo favore.

La regione si riserva per un verso la possibilità di concedere - nel rispetto di quanto stabilito nei relativi bandi pubblici e dalla normativa europea e nazionale in materia - somme a copertura parziale dell'indennità da corrispondere ai tirocinanti, per l'altro verso valuta di conferire, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione e dei finanziamenti europei, incentivi per i soggetti ospitanti che al termine del tirocinio scelgano di assumere il tirocinante con contratto a tempo indeterminato (anche nelle forme dell'apprendistato).

Interessante è la norma di chiusura che

<sup>6</sup> "Il tirocinio è sospeso nel caso di maternità e nel caso di malattia e infortunio che abbiano una durata superiore a un terzo della durata stabilita del percorso formativo".

<sup>7</sup> Il soggetto ospitante non potrà attivare più tirocini con lo stesso soggetto anche se relativi a profili professionali diversi e svolti in unità produttive diverse.

conferisce al regolamento della Giunta<sup>8</sup> che avrebbe dovuto essere approntato entro 6 mesi dalla entrata in vigore della legge particolare importanza soprattutto perché disciplinerebbe i tirocini per tutto quanto non riguarda i limiti di durata, l'impiego orario e il diritto all'indennità.

## 5. Conclusioni

Oggi stiamo assistendo ad una lenta demolizione del rapporto di lavoro in senso classico: i bandi dei concorsi pubblici, cui eravamo abituati anni addietro, sembra siano stati quasi integralmente sostituiti dalle tristi offerte di bandi per NEET e tirocini formativi "retribuiti".

E' sicuramente vero che il tirocinio formativo consente di fare esperienza da inserire nei curricula, conferisce la possibilità di farsi conoscere e di farsi assumere, ma non va tralasciato il fatto che conserva un risvolto infelice.

Probabilmente il legislatore ha peccato di ingenuità, nel momento in cui non ha previsto che il tirocinio più che una opportunità potrebbe tradursi, a lungo andare, in un "parcheggio di capitale umano".

Sembra che il governo e le regioni italia-

ne, non sapendo come impiegare i giovani, o meglio non potendo offrire lavoro ai tanti inoccupati e/o disoccupati ed in possesso di un titolo di studio, abbiano scelto di offrire loro una pseudo occupazione di sei mesi a 300 euro o poco più al mese ... in attesa di tempi migliori. Ma vi è di più.

Un'azienda desiderosa di risparmiare potrà facilmente evitare il canale classico della assunzione scegliendo di puntare su quello alternativo fornito dai tirocini che consentono di avere personale fresco di studi, a costi ridottissimi e rinnovabile ogni sei mesi.

Il tirocinante è infatti gioco forza giovane, ha voglia di apprendere e lavorare e, per di più, può costare anche meno di 500 euro al mese!

In quest'ottica il tirocinio diventerebbe la panacea dei mali delle attività stagionali caratterizzate da periodi di intenso lavoro per pochi mesi all'anno nei quali, si potrebbe concentrare l'attività degli stagisti, evitando così la necessaria assunzione di ulteriore mano d'opera.

Purtroppo il tirocinante non è garantito in alcun modo, non ha dalla sua nessuno strumento che lo tutela né norme che impongano al datore di lavoro di assumerlo.

Bene fanno quelle regioni che incentivano i datori di lavoro che, terminato il periodo di tirocinio, decidono di assumere i loro stagisti con contratti a tempo indeterminato, poiché pongono un piccolo argine allo sfruttamento della manodopera contrastando il triste fenomeno dei datori che indipendentemente dall'impegno profuso dai tirocinanti nell'espletamento dell'attività lavorativa e dalle loro attitudini, dai meriti e dalle conoscenze acquisite fanno già di dover sostituire i tirocinanti non appena il periodo di tirocinio sarà finito.

Non ci resta che sperare che questo istituto, nato come strumento lodevole, non si riveli a lungo andare un modo per aggirare ed evitare le assunzioni o quantomeno che gli incentivi o gli sgravi fiscali destinati a chi assume tirocinanti diventino realmente invitanti così da dare una speranza in più ai giovani.

<sup>8</sup> L'articolo 5 della legge regionale stabilisce i contenuti del predetto regolamento. Esso deve disciplinare: "gli obblighi del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante e le sanzioni per il caso di loro violazione; le modalità di rilascio della specifica autorizzazione alla promozione di tirocini (prevista per le istituzioni private non aventi scopo di lucro); le caratteristiche e i compiti del tutore responsabile didattico-organizzativo e del tutore aziendale; i contenuti della convenzione e del progetto formativo che, in ogni caso, non potrà avere ad oggetto attività meramente ripetitive ed esecutive, per le quali non è richiesto un periodo formativo; le condizioni e le modalità per la registrazione del tirocinio nel libretto formativo del cittadino, con particolare riguardo alla attestazione dei risultati conseguiti e alla certificazione delle eventuali competenze acquisite; le modalità di informazione, controllo e monitoraggio attraverso le quali le province, per il tramite dei centri per l'impiego, garantiscono il corretto utilizzo dei tirocini".

## Abstract

*L'autore ha inteso concentrare la sua attenzione su taluni profili del tirocinio. Il tirocinio può offrire una visione effettiva del mondo del lavoro. Esso consente di mettere in pratica la teoria imparata all'università, di fare esperienze pratiche rendendoti così più occupabile. eppure ci sono perplessità sulla validità del tirocinio. Alcune aziende usano gli stagisti solo per risparmiare, li fanno lavorare per 6 mesi senza una retribuzione adeguata e senza assumerli alla fine del tirocinio anche se hanno mostrato di essere produttivi e affidabile.*

## Abstract

The author has sought to focus his thoughts on certain profiles of internship. An internship can give you a real insight into the world of work. The internship allowing you to build on the theory you learned at university and helping you to gain practical skills and make you more employable. Still there are its concerns on the validity of internship. Some companies use graduate interns just to save money, making them work for 6 months without giving them a decent remuneration, without hiring them after the internship even if they showed to be productive and trustworthy.