



Sommario

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2	RIFERIMENTI.....	2
3	TERMINI E DEFINIZIONI.....	2
4	RESPONSABILITA'.....	3
5	GENERALITA'	3
6	COLLOQUI ED ASSUNZIONI	3
7	CONTROLLO SUI FORNITORI.....	4
8	PIANI DI RECUPERO	4
9	COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE	5
10	DEFINIZIONE LAVORO MINORILE IN ITALIA.....	5
10.1	BAMBINI (minori di 15 anni e soggetti all'obbligo scolastico):	5
10.2	ADOLESCENTE (15-18 anni):	5
11	ALTERNANZA SCUOLA LAVORO.....	7
12	TIROCINIO	8

Rev.	Data	Descrizione modifiche
0	11.07.2024	Prima emissione
1	09.12.2024	Inserite altre tipologie di lavoro minorile

Verificato (Responsabile Gestione SA 8000)

Approvato (Direzione Generale)



1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo di questa procedura è definire le modalità con cui, garantisce di non utilizzare e di non favorire l'utilizzo del lavoro infantile e minorile.

Inoltre specifica le attività che verrebbero realizzate da SP&S S.R.L. per attuare il recupero di bambini che dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede e le modalità di intervento che verrebbero adottate in caso di rilevamento dell'utilizzo del lavoro minorile presso i suoi fornitori.

In particolare:

- definisce le modalità con cui SP&S S.R.L. promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella Convenzione ILO138 (consente il lavoro come età minima in Paesi sviluppati pari a 13 anni per i lavori leggeri, 15 anni per i lavori regolari, 18 anni per i lavori rischiosi, età minima in Paesi in via di sviluppo pari a 12 anni per lavori leggeri, 14 anni per lavori regolari, 18 anni per lavori rischiosi) e nella raccomandazione ILO 146 (pone come obiettivo il progressivo elevamento dell'età minima di ammissione al lavoro a 16 anni);
- definisce le modalità con cui SP&S S.R.L. pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico;
- inoltre definisce come la SP&S S.R.L. gestisce giovani lavoratori (apprendisti, stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

2 RIFERIMENTI

- Norma SA 8000:2014
- Convenzione dei diritti dell'uomo Convenzione dei diritti dell'infanzia Piattaforma ONU sui diritti delle donne D.l.gs 395\1999 modificato da d.lgs 262\2000
- Convenzione ILO138 ratificata con l.10-04-1981, n.157 Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro Convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile ratificata con l..25-05-2000, n.148;
- Convenzione ILO 146 del 26/06/1973 - Raccomandazione relativa all'età minima per l'assunzione all'impiego
- D.Lgs. 04-08-1999 n.345 (integr. D.Lgs.n.262/2000) Attuazione della direttiva 94/33/CEE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
- L. 17-10-1967 n.977 Tutela dei fanciulli e degli adolescenti L.10-04-1981 n.157 Età minima per l'assunzione all'impiego L.19-07-1994 n. 451 Contratti di formazione lavoro
- L. 24-06-1997 n.196 Apprendistato e tirocini formativi (D.M. n.142/1998).
- Legge 53/03 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale"
- D.Lgs 59/04 "Definizione delle norme generali relative alla scuola dell'infanzia e al primo ciclo dell'istruzione, a norma dell'articolo 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53"

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima

stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo,

nel qual caso si applica l'età più elevata.

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella

definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Giovane lavoratore - Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che

 <p>SOCIETA' PROGETTAZIONE & SERVIZI s.r.l. <i>we chart innovation</i></p>	PROCEDURA LAVORO MINORILE	P 23 Rev. 1 09.12.2024 Pagina 3 di 9
--	----------------------------------	---

non abbia compiuto i 18 anni.

Assunzione: stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.

Azione di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

4 RESPONSABILITA'

La responsabilità di assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni è della Direzione.

La responsabilità della applicazione delle procedure di verifica del lavoro infantile e degli eventuali programmi di recupero spetta al Rappresentante della Direzione.

5 GENERALITA'

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, SP&S S.R.L. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana, ed in particolare sotto i 16 anni come specificato dalla Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro.

Al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini, nella seguente procedura, sono stabilite ed illustrate le attività che verrebbero adottate di SP&S S.R.L. per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso fornitori.

Nel caso in cui SP&S S.R.L. venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espone i giovani lavoratori alle situazioni sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

6 COLLOQUI ED ASSUNZIONI

È compito del Responsabile Personale, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi che non si tratti di un bambino, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, ecc.).

Per facilitare il reperimento di tutti i dati significativi l'Amministrazione utilizza in fase di colloquio iniziale il CV del candidato, annotando eventuali aggiunte.

Successivamente al momento dell'assunzione l'Amministrazione, in collaborazione col Consulente del Lavoro, richiede i seguenti documenti:

- Carta d'identità;
- Codice fiscale;

Tali documenti escludono categoricamente l'assunzione di un bambino. S.I.EI, data la collaborazione per l'alternanza scuola lavoro per ospitare stage presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, e nel caso in cui, per un qualche motivo, decidesse di assumere un giovane lavoratore, quindi con un'età tra i 15 ed i 18 anni, si impegna ad astenersi dall'espone tali giovani lavoratori a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute fisica e mentale rispettando inoltre le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente. In particolare, per la formazione iniziale si rimanda alla procedura P5 – Formazione del personale e per la valutazione dei rischi alla documentazione relativa al D.lgs 81/08. Inoltre si assicura che il giovane non sia adibito ad attività di pura manovalanza e che sia sottoposto alla formazione necessaria che permetta all'apprendista di conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.

	PROCEDURA LAVORO MINORILE	P 23 Rev. 1 09.12.2024 Pagina 4 di 9
---	----------------------------------	---

7 CONTROLLO SUI FORNITORI

Se si viene a conoscenza, tramite il monitoraggio sui fornitori, di una realtà collegata da contratti di fornitura di prodotti o di fornitori in outsourcing, in cui si ha la presenza di bambini occorre:

- verificare l'età;
- verificare il bisogno di lavoro;
- verificare accesso ai trasporti per la scuola;
- verificare tipo di lavoro (pesante o leggero);
- verificare il totale ore lavoro e se si tratta di lavoro part-time o full time;
- verificare i rischi per la salute.

Inoltre se si riscontra l'utilizzo di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si deve verificare se sono esposti a lavori pericolosi o nocivi e che si rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente (vedi par. 5 Generalità e par. 2 Riferimenti).

La Responsabilità di tali attività è del Rappresentante della Direzione che, nel caso in cui riscontri una gestione anomala (non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento, ...) di giovani lavoratori, ha il compito di intervenire nei confronti del fornitore e di concordare con lo stesso apposite azioni per assicurare a tali giovani lavoratori delle condizioni lavorative sicure e rispettose della normativa vigente.

8 PIANI DI RECUPERO

Accertata l'esistenza o meno del lavoro minorile, sia presso SP&S S.R.L. che presso i fornitori, occorre dare la massima protezione verso i rischi di salute e sicurezza, quando possibile allontanare dal lavoro il bambino per poi riassumerlo al sopraggiungere dei requisiti minimi per l'assunzione, e trovare nel frattempo soluzioni alternative.

Ciascun bambino verrà inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione: si provvederà innanzitutto a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico.

Il Rappresentante della Direzione redige un Piano di recupero per il bambino, determinando:

- la criticità della situazione del bambino;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, SP&S S.R.L. si può avvalere del sostegno di associazioni attive nel settore (es. : Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per il reinserimento nella società del bambino stesso.

Al fine di assicurare il reale svolgimento di tale piano, e di sostenere la famiglia del bambino nelle spese da sostenere per il suo svolgimento, S.I.EI., direttamente o tramite suoi fornitori (quando responsabili) si impegna a:

- assicurare l'istruzione al bambino tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- fornire al bambino licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia, o in alternativa, fornire al minore un lavoro leggero e sicuro per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive.

Una volta programmati e sviluppate azione di rimedio queste sono monitorate dal Rappresentante della Direzione con colloqui con le autorità scolastiche e sociali e seguendo precisi piani di verifiche, opportunamente registrate.

 <p>SOCIETA' PROGETTAZIONE & SERVIZI s.r.l. <i>we chart innovation</i></p>	<p>PROCEDURA LAVORO MINORILE</p>	<p>P 23 Rev. 1 09.12.2024 Pagina 5 di 9</p>
--	---	---

9 COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE

Il rifiuto del lavoro infantile viene comunicato a tutti i livelli, nel Codice Etico Aziendale comunicato, anche all'esterno, a tutti i suoi Stakeholders.

Durante le verifiche ispettive, sia interne che eventualmente presso fornitori si va sempre a verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori.

L'osservanza del Codice Etico è un requisito assolutamente necessario per SP&S S.R.L. e per tutti i suoi Dipendenti e Collaboratori. SP&S S.R.L. confida che tutti i Dipendenti e Collaboratori siano a conoscenza delle leggi che riguardano la loro attività. SP&S S.R.L. confida inoltre che i Dirigenti forniscano le istruzioni e i consigli necessari.

SP&S S.R.L. , infine, si impegna a far sì che Dipendenti, Collaboratori o altri interlocutori dispongano di sistemi accessibili per segnalare potenziali violazioni.

10 DEFINIZIONE LAVORO MINORILE IN ITALIA

La disciplina sul lavoro minorile è contenuta nella legge 17 ottobre 1967, n. 977, e si applica ai minori di 18 anni con un contratto di lavoro subordinato, anche speciale. Vi sono 2 categorie di minori, gli adolescenti e i bambini, distinti in base all'età e al fatto che abbiano concluso o meno il periodo di istruzione obbligatoria; l'appartenenza all'una o all'altra categoria è fondamentale per individuare l'attività cui il minore può essere adibito. Il legislatore vieta, infatti, di adibire al lavoro i bambini (salvo casi eccezionali quali le attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e nello spettacolo).

10.1 BAMBINI (minori di 15 anni e soggetti all'obbligo scolastico):

L'art. 1 della legge n. 977/1967 considera bambini i minori che hanno meno di 15 anni, o che pur avendo 15 anni sono ancora soggetti a obbligo scolastico. Il legislatore vieta di adibire al lavoro i bambini, salvi casi eccezionali quali le attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e nello spettacolo: in tal caso ai bambini si applica la disciplina prevista per gli adolescenti, salvo alcune peculiarità.

Ai sensi dell'articolo 18, co. 2, della legge n. 977/1967, per i minori che non hanno compiuto 16 anni l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali. Anche per i bambini, la legge n. 977/1967 dispone che l'orario di lavoro dei minori non può durare oltre le 4 ore e 30 minuti senza interruzioni; ove l'orario di lavoro superi 4 ore e 30 minuti in una giornata dovrà, infatti, essere concessa una pausa intermedia di almeno 1 ora. In ogni caso l'orario di lavoro dei bambini deve essere articolato in modo da consentire l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Ai sensi dell'articolo 17 della legge n. 977/1967, in deroga al divieto di adibire i minori al lavoro notturno, è previsto che nei settori dello spettacolo la prestazione lavorativa possa protrarsi non oltre le ore 24,00. In tal caso, una volta compiuta la prestazione, il minore ha diritto a un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

Per adibire i bambini al lavoro è necessario che venga rilasciata un'apposita autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente: alla domanda di autorizzazione va allegato l'assenso scritto di chi esercita la potestà genitoriale. L'ITL, anche sulla base delle dichiarazioni del datore, entro 30 giorni dalla domanda rilascia o nega l'autorizzazione: questa è valida solo per l'attività per cui è stata richiesta e per l'ambito territoriale di competenza. L'autorizzazione dell'ITL non è necessaria nel caso di assenza di un rapporto di lavoro, e in particolare per il rilascio, a titolo gratuito, di una intervista da parte di un minore in un programma televisivo (INL, Nota 11 settembre 2019 n. 7966).

10.2 ADOLESCENTE (15-18 anni):

Ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 977/1967, sono adolescenti i minori che hanno compiuto i 15 anni di età ma non ancora i 18 e non sono più soggetti all'obbligo scolastico. Gli adolescenti possono svolgere attività lavorativa in tutti i settori, fermi i limiti che derivano dalla legge a tutela della loro integrità psico-fisica.

 <p>SOCIETA' PROGETTAZIONE & SERVIZI s.r.l. <i>we chart innovation</i></p>	PROCEDURA LAVORO MINORILE	P 23 Rev. 1 09.12.2024 Pagina 6 di 9
--	----------------------------------	---

Ai sensi dell'articolo 2 del codice civile, la capacità di agire si acquista al compimento del 18° anno di età; sono tuttavia fatte salve le leggi speciali che prevedono un'età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro. La capacità lavorativa si acquista in presenza delle seguenti condizioni previste dalla legge n. 977/1967 e dall'articolo 1, co. 622, della legge n. 296/2006:

- a) compimento dei 16 anni;
- b) assolvimento dell'obbligo scolastico.

Ai sensi dell'articolo 6 e dell'allegato 1 della legge n. 977/1967, è vietato adibire i minori a lavorazioni e lavori potenzialmente pregiudizievoli per il pieno sviluppo fisico del minore. Le attività vietate indicate nell'allegato 1 sono quelle che li espongono ad agenti fisici, biologici e chimici e a processi e lavori pericolosi e/o pesanti in generale, quali: lavori di fabbricazione e manipolazione di esplosivi e/o ordigni; di mattatoio; comportanti l'impiego di gas, eccetera. Le attività potenzialmente pericolose indicate nell'allegato 1 possono essere svolte, in deroga al divieto, su autorizzazione dell'ITL e previo parere della ASL, per motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa in aula o in laboratori adibiti all'attività formativa, sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e protezione.

Nel rispetto delle garanzie previste dalla legge, a condizione che venga rispettato (o sia già stato assolto) l'obbligo scolastico, è possibile stipulare con i minori adolescenti le seguenti tipologie contrattuali:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato;
- c) intermittente;
- d) prestazione di lavoro a domicilio;
- e) contratto di lavoro occasionale, sia con Libretto Famiglia che con il Contratto di Prestazione Occasionale;
- f) apprendistato, come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015.

Ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 977/1967, i minori possono essere ammessi al lavoro (anche per le lavorazioni non a rischio) solo se riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica preassuntiva; la visita medica dovrà essere effettuata periodicamente con cadenza non superiore a 1 anno. La visita medica, a cura e spesa del datore, può essere effettuata presso l'ASL territorialmente competente o presso un medico in rapporto di dipendenza con il SSN o che operi in convenzione con lo stesso, o presso il medico di base. Il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità totale o parziale va comunicato al datore, al lavoratore minorenni e a chi esercita la potestà genitoriale. L'articolo 42 del D.L. n. 69/2013 ha abolito l'obbligo del certificato attestante l'idoneità per l'assunzione di lavoratori minorenni.

Ai sensi dell'articolo 28, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro o prima di modificare in modo rilevante le condizioni di lavoro, deve effettuare la valutazione dei rischi tenendo presenti eventuali specifici pericoli in considerazione dell'età dei lavoratori. A tal fine egli dovrà aver riguardo, a titolo esemplificativo, a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) movimentazione manuale dei carichi. L'articolo 19 della legge n. 977/1967, infine, dispone che è vietato adibire i minori adolescenti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro dei minori adolescenti segue la stessa disciplina normativa vigente per la generalità dei lavoratori, salvo deroghe ed eccezioni più favorevoli per le peculiari esigenze di tutela loro accordata.

Ai sensi dell'articolo 18, co. 2, della legge n. 977/1967, per i minori di età compresa tra 16 e 18 anni l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. Secondo quanto disposto dall'articolo 19 della medesima legge, gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 977/1967 è vietato adibire i minori al lavoro notturno. In via eccezionale e per il tempo strettamente necessario, gli adolescenti che abbiano compiuto 16 anni possono essere adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento aziendale, purché:

- a) tale lavoro sia temporaneo;



- b) vi sia un'indisponibilità di lavoratori adulti;
c) vengano concessi entro 3 settimane pari periodi di riposo compensativo. In questo caso è necessario che il datore effettui una comunicazione all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente indicando la causa di forza maggiore, i nomi dei minori e il numero di ore rientranti nella fascia notturna in cui sono stati occupati.

Per quanto concerne la disciplina dei riposi, la legge n. 997/1967 dispone che l'orario di lavoro dei minori non può durare oltre le 4 ore e 30 minuti senza interruzioni; laddove l'orario di lavoro superi 4 ore e 30 minuti in una giornata dovrà essere concessa una pausa intermedia di almeno 1 ora. Ai minori adolescenti va inoltre assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, possibilmente consecutivi e coincidenti con la domenica. Solo per comprovate ragioni tecnico organizzative, il periodo di riposo può essere ridotto senza però scendere mai sotto le 36 ore consecutive.

Ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 977/1967, gli adolescenti hanno diritto a un periodo annuale di ferie pari a 20 giorni. Tuttavia, la dottrina maggioritaria ritiene che tale previsione debba considerarsi incompatibile con la previsione del D.Lgs. n. 66/2003, che fissa per la generalità dei lavoratori un periodo minimo più lungo di 4 settimane.

Ai sensi dell'articolo 37 della Costituzione, ai minori deve essere assicurata parità di trattamento retributivo a parità di lavoro, non essendo ammessi trattamenti differenziati in ragione dell'età. L'articolo 2126 del codice civile dispone che il lavoro minorile prestato in violazione delle norme sull'età minima di accesso al lavoro costituisce una prestazione di fatto e come tale dà comunque diritto alla retribuzione per l'attività effettivamente prestata.

11 ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

L'alternanza scuola lavoro ha una durata prestabilita ed obbligatoria che dipende anche dal tipo di scuola. Per i licei, l'alternanza scuola lavoro dura 200 ore: per gli istituti tecnici, 400 ore e per gli istituti professionali sempre 400 ore.

Le ore sono totali e vanno accumulate nell'ultimo triennio di scuola: l'alternanza scuola lavoro non è retribuita e non prevede nessun tipo di rimborso spese, e questo è uno dei punti che provoca maggiore tensione a livello scolastico.

L'alternanza scuola lavoro è obbligatoria per tutti gli studenti di terza, quarta, quinta superiore a prescindere dal tipo di scuola. È prevista una carta dei diritti e doveri dello studente in alternanza, che disciplina quali sono i diritti dello studente e le norme da tenere in azienda, inoltre c'è una piattaforma online che permette di segnalare eventuali criticità.

L'alternanza scuola lavoro può essere svolta sia durante l'anno scolastico, nell'orario delle lezioni, che durante i periodi di vacanza. Eventuali esperienze lavorative all'estero possono essere considerate congrue ai fini delle ore dell'alternanza scuola lavoro.

I progetti vengono svolti presso delle aziende e imprese del territorio ma anche enti di volontariato, istituzioni ed ordini professionali.

Per poter accedere all'alternanza scuola lavoro bisogna innanzitutto scegliere il percorso di alternanza scuola lavoro, poi incontrare le aziende. Si tiene quindi il periodo di lavoro e infine la valutazione delle competenze.

La scelta della giusta alternanza scuola lavoro avviene per mezzo del tutor scolastico, che è un professore che si occupa di seguire gli studenti e di controllare che l'alternanza scuola lavoro si svolga sempre correttamente.

Insieme al docente avviene la scelta della struttura che ospita il ragazzo, e quindi si tiene l'alternanza. Al termine del progetto viene rilasciato un certificato delle competenze che certifica appunto che tipo di competenze ha raggiunto il ragazzo al termine del lavoro nell'azienda, sul quale deve mantenere anche gli obblighi di riservatezza.

Accedendo alla piattaforma si potrà svolgere la formazione generale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro INAIL-MIUR in modalità e-learning; la durata media del corso è di 4 ore come previsto dalla normativa per i PCTO.



12 TIROCINIO

Il tirocinio è un'attività formativa di politica attiva che crea un contatto diretto tra soggetto ospitante (azienda) e tirocinante, tramite un soggetto promotore che promuove e monitora il periodo di orientamento al lavoro. Scopo del tirocinio è di favorire, tramite un periodo di formazione in azienda, l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Stage e tirocinio sono usati come sinonimi e, nella sostanza, si tratta del medesimo istituto: infatti, il termine stage è una parola francese che corrisponde in italiano al termine tirocinio. Deve essere assolutamente tenuto presente che il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro, trattandosi di un periodo formativo e di orientamento al lavoro che non obbliga in alcun modo il soggetto ospitante ad assumere il tirocinante al suo termine.

In base all'art. 1, co. da 34 a 36 (abrogati, con decorrenza 1° gennaio 2022, dall'articolo 1, co. 726, della legge 30 dicembre 2021, n. 234), della legge 28 giugno 2012, n. 92, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano sono i soggetti atti a definire la normativa sui tirocini, con il solo vincolo di osservare le linee guida nazionali che ne dettano gli standard minimi.

Tali linee guida sono state aggiornate dalla Conferenza Stato, Regioni e Province autonome il 25 maggio 2017: esse operano come criteri di indirizzo generale in assenza di specifiche disposizioni emanate dalla regione in cui si svolge il tirocinio.

Lo svolgimento del tirocinio prevede il coinvolgimento, oltre che del tirocinante (ossia della persona direttamente coinvolta in tale esperienza), anche del soggetto promotore e di quello ospitante.

I tirocini possono essere curricolari ed extracurricolari: i primi sono inseriti in un piano di studio di università e istituti scolastici per completare il processo di formazione e orientamento mediante la cd. "alternanza scuola – lavoro".

I tirocini extracurricolari hanno il fine di creare o ricreare un contatto con le aziende e possono essere:

- a) formativi e di orientamento, per agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione tra scuola e lavoro: i destinatari devono possedere un titolo di studio riconosciuto, conseguito entro e non oltre i 12 mesi dall'attivazione del tirocinio;
- b) inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro; destinatari sono: i disoccupati, gli inoccupati, i lavoratori sospesi in regime di CIGO, CIGS e CIGD;
- c) orientamento e formazione o inserimento/reinserimento a favore di persone con disabilità, svantaggiate o titolari di protezione internazionale.

Posto che le regioni e le province autonome possono deliberare limiti diversi da quelli fissati dalle linee guida, gli standard minimi prevedono una durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, non superiore a 12 mesi, fatta eccezione per i tirocini di orientamento e formazione o inserimento e reinserimento con soggetti disabili, svantaggiati o titolari di protezione internazionale, per i quali la durata massima può arrivare a 24 mesi. La durata minima non può essere inferiore a 2 mesi, salvi i tirocini attivati presso soggetti ospitanti che operano in attività stagionali, per cui la durata minima è ridotta a 1 mese. L'orario massimo è definito in base al contratto di lavoro di riferimento mentre l'orario minimo non può essere inferiore a 20 ore settimanali.

Il tirocinio si attiva attraverso una convenzione stipulata tra soggetto promotore e ospitante sulla base dei modelli predisposti da regioni e province autonome. Alla convenzione va allegato un progetto formativo individuale (PFI) predisposto sulla base delle linee guida del 25 maggio 2017. Una volta stipulata la convenzione e redatto il PFI, va inviata la comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante e aperta la posizione assicurativa Inail, nonché stipulata la polizza assicurativa di responsabilità civile per tutte le attività inserite nel progetto formativo. Soggetto ospitante e promotore si avvalgono ciascuno di un proprio tutor per la realizzazione del tirocinio e la redazione del PFI: essi collaborano al fine di definire le condizioni ottimali per favorire l'apprendimento.

Quanto ai rapporti tra l'istituto in esame e l'applicazione della maxi sanzione per lavoro in "nero", si rinvia alla procedura "Lavoro nero: maxi sanzione", aggiornata alla luce delle indicazioni che sono state fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Nota 19 aprile 2022, n. 856.

Il progetto formativo individuale deve essere redatto sulla base delle linee guida del 25 maggio

 <p>SOCIETA' PROGETTAZIONE & SERVIZI s.r.l. <i>we chart innovation</i></p>	<p>PROCEDURA LAVORO MINORILE</p>	<p>P 23 Rev. 1 09.12.2024 Pagina 9 di 9</p>
--	---	---

2017. Esse dettano gli standard minimi di riferimento, tuttavia le regioni e le province autonome possono intervenire per migliorarli. In linea generale il PFI deve contenere:

- a) l'indicazione degli obiettivi formativi e le modalità di attivazione e svolgimento del tirocinio;
- b) l'importo dell'indennità di partecipazione in favore del tirocinante;
- c) la durata del tirocinio, con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- d) le garanzie assicurative;
- e) le attività che il tirocinante dovrà svolgere.

L'art. 1, co. 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92, prevede che al tirocinante venga erogata un'indennità di partecipazione. È competenza delle regioni e province autonome fissarne gli importi minimi, ma le linee guida indicano come congrua un'indennità non inferiore a 300,00 euro lordi mensili. L'indennità viene erogata per intero a fronte di una partecipazione minima mensile di almeno il 70% dell'attività di tirocinio.

Nelle ipotesi di sospensione non vi è l'obbligo di erogare l'indennità mensile.

Tali disposizioni sono state abrogate, con decorrenza 1° gennaio 2022, dall'articolo 1, co. 726, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, e sostituite da quelle contenute nei co. da 720 a 725. Per ulteriori indicazioni sulle novità introdotte dalla legge di bilancio 2022, si veda quanto precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la Nota 21 marzo 2022, n. 530.

Dal punto di vista fiscale, in base a quanto previsto dall'art. 50 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), l'indennità di partecipazione è equiparata ai redditi assimilati da lavoro dipendente, applicando le aliquote, a scaglioni di reddito, indicate nel TUIR. Per determinare l'imposta netta da trattenere e versare, vanno riconosciute le detrazioni di imposta per redditi assimilati (art. 13, DPR n. 917/1986) ragguagliate alla durata del tirocinio e spettano anche le detrazioni per familiari a carico (art. 12, DPR n. 917/1986) ove richieste dal tirocinante. Il tirocinio non configura un rapporto di lavoro: l'indennità di partecipazione non costituisce retribuzione e non è soggetta a oneri contributivi.

Il soggetto ospitante, salvo diverso accordo, deve attivare una copertura assicurativa Inail e una polizza di responsabilità civile verso terzi con idonea compagnia assicurativa: la copertura assicurativa deve comprendere tutte le attività che rientrano nel PFI, anche se svolte fuori dell'azienda. Per quanto riguarda l'Inail, occorre verificare gli importi stabiliti dall'istituto assicuratore di anno in anno con propria circolare.