



Il tirocinio a rischio subordinazione

Dott. Marco Bellumore
Responsabile Processo Vigilanza
Ispettorato Territoriale del lavoro di Varese
Varese, 15 maggio 2019

Definizione

Art. 18 L. 196/1997

“momenti di alternanza tra studio e lavoro per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini”

Commissione Europea

Comunicazione del 18.04.2012: *“il tirocinio quale strumento che può costituire un trampolino per entrare nel mondo del lavoro”.*

Raccomandazione del 10.03.2014: definisce il tirocinio *“quale porta di ingresso del mercato del lavoro...”* che si sostanzia in *“un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuita e no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l’acquisizione di un’esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l’occupabilità e facilitare la transizione verso l’occupazione regolare”;* si sottolinea *“l’esistenza di un rapporto di qualità del tirocinio e gli esiti occupazionali”...* si richiama *“l’attenzione per l’uso distorto del tirocinio, laddove viene utilizzato per svolgere mansioni di basso livello e che non apportano miglioramenti in termini di professionalità”*

Definizione

Linee – guida 25.05.2017 Conferenza Stato Regioni

“Il tirocinio è una misura di politica attiva, finalizzata a creare un contatto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l’arricchimento del bagaglio di conoscenza, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o il reinserimento lavorativo”.

“Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro”

D.M. 25.03.1998, n. 142 – Regolamento recante norme di attuazione dell’art. 18 L. 196/1997

Art. 1, co. 1 : “I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati ai sensi del comma 1 non costituiscono rapporto di lavoro”

Tirocini a rischio subordinazione

Accordo Stato-Regioni 25.05.2017:

- a) *Il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo;*

- b) *I tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso”*

Tirocini a rischio subordinazione

La compatibilità tra la prestazione di lavoro subordinato (ammessa dall'art. 18, comma 1 L. 196/97) e le finalità formative, rappresenta una questione tuttora aperta.

Sebbene l'art. 1, co. 34 L. 92/2012 deleghi ad un'intesa Stato – Regioni il compito di *“prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto anche attraverso la puntuale individuazione delle **modalità con cui il tirocinante presta la propria attività**”*, le linee-guida non dettagliano modalità di gestione del rapporto, ma indicano semplicemente una serie di divieti di utilizzo del tirocinante.

Tirocini a rischio subordinazione

Relativamente alle modalità di esecuzione della prestazione, i divieti risultano meno precisi e possono indurre ad incertezze.

Rilevano:

- Il divieto di assegnazione del tirocinante ad attività *“equivalenti”* a quelli per cui si è proceduto a licenziamenti individuali o collettivi, nella medesima unità operativa, nei 12 mesi precedenti, senza ulteriore specificazione della nozione di equivalenza;
- Il divieto di *“ricoprire ruoli o posizioni proprie dell’organizzazione del soggetto ospitante”*;
- Il divieto di sostituire il personale *“nei periodi di picco delle attività”*.

Tirocini a rischio subordinazione

Anche la DGR 20.11.2017, n. 7403 di Regione Lombardia si è limitata:

- a escludere al paragrafo 3.2 l’attivazione di tirocini extracurricolari *“per tipologie di attività lavorative elementari”* per *“per ruoli necessari all’organizzazione”*;
- e a vietare le attività *“per l’acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi ovvero riconducibili alla sfera privata”*.

Complessivamente non sembrano compiutamente precisati nel dettato normativo, i margini di praticabilità dei tirocini, al fine di evitare contenziosi circa la genuinità degli stessi ed escludere la configurazione di fatto di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto mancono proprio le previsioni riferite direttamente alle modalità di gestione dei rapporti e alle prestazioni di lavoro eseguibili/non eseguibili

L'attività di vigilanza

L'attività di vigilanza è principalmente finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi visto che l'organizzazione dell'attività dei tirocinanti, anche se finalizzata all'apprendimento on the job, può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'eterodirezione che tipicamente connotano i rapporti di lavoro subordinato.

E' pertanto necessario che la verifica ispettiva valuti complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio in modo tale da poter ritenere l'attività del tirocinante effettivamente funzionale all'apprendimento e non, piuttosto, all'esercizio di una mera prestazione lavorativa.

L'attività di vigilanza

Per le finalità indicate è dirimente anche la verifica dell'osservanza della normativa regionale nel cui ambito viene svolto il tirocinio, tenendo presente che la stessa potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle linee guida adottate in Conferenza Stato – Regioni nel 2017.

A titolo esemplificativo, è evidente che le violazioni della normativa regionale riguardante le seguinti ipotesi, si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.

L'attività di vigilanza

Tavola

Punti di attenzione

- Tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
 - .. tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale;
 - .. tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
 - .. tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;
 - .. totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
 - .. totale assenza di piano formativo individuale (PFI);
 - .. coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
 - .. tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
 - .. tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante (ad esempio nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito);
 - .. tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una co.co.co. con il soggetto ospitante negli ultimi 2 anni;
 - .. tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;
 - .. tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;
 - .. impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto (la sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI);
 - .. difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
 - .. corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.

L'attività di vigilanza

Allo stesso modo, anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro:

- l'eventuale assoggettamento alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (es. forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro);
- l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali;
- l'attività svolta dal tirocinante non è funzionale all'apprendimento, ma si risolve nell'esercizio di *"una mera prestazione lavorativa"*.

In definitiva l'eventuale riqualificazione del rapporto di tirocinio è di per sé sostanzialmente riconducibile ai consueti orientamenti propri della prevalente giurisprudenza di legittimità, in tema di subordinazione.

L'attività di vigilanza

In termini generali il personale ispettivo, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o in caso di mancanza di requisiti propri del tirocinio, fermo restando un accertamento in concreto della reale natura del rapporto intercorso tra le parti, potrà ricondere il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Superamento della durata massima

La prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente ad un tirocinio scaduto *ex lege*, non potrà che essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della **maxisanzione**.

Nel caso in cui, diversamente, il superamento della durata del tirocinio prevista nel PFI risulti comunque inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti di regolarità del rapporto formativo, la fattispecie andrà ricondotta ad una semplice proroga eventualmente sanzionabile solo ai sensi dell'art. 9-bis D.L. 510/1996.

Tabella riassuntiva della riqualificazione

Ipotesi di riqualificazione	Provvedimenti sanzionatori
<ul style="list-style-type: none">▪ Violazioni di specifiche disposizioni delle Linee – guida regionali▪ Indipendentemente dalla violazione delle linee–guida regionali, vengono riscontrati gli elementi tipici del rapporto di lavoro▪ Attivazione di un tirocinio da parte di un soggetto che risulti interdetto▪ La prosecuzione del rapporto di tirocinio per il quale abbia ricevuto l'intimazione alla cessazione	<ul style="list-style-type: none">▪ Omesse registrazioni a LUL▪ Comunicazione di assunzione▪ Lettera di assunzione/contratto▪ Recupero contributivo▪ Diffida accertativa
Comunicazione alla Provincia	