

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO ALLA PROVA ISPETTIVA

Con la circolare n. 8/2018, l'INL ricorda che i tirocini sono stati inseriti tra gli ambiti principali di intervento per l'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro per l'anno 2018 e che, per tale ragione, è stato opportuno fornire indicazioni operative che, alla luce dell'adozione delle nuove linee guida approvate in Conferenza permanente Stato-Regioni il 25 maggio 2017, possano essere utili al corretto inquadramento dei tirocini, in particolare di quelli extracurricolari, e che sono finalizzate ad assicurare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.

Gli interventi ispettivi dovranno essere programmati attivando apposite sinergie con le Regioni per individuare possibili fenomeni di elusione, quali, ad esempio, il ricorso sistematico ai tirocini o l'attivazione di un numero di tirocini particolarmente elevato in rapporto all'organico aziendale.

Oggetto delle nuove linee guida sono solo i tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo), mentre sono esclusi i tirocini curricolari, i tirocini previsti per l'accesso alle professioni, nonché i periodi di pratica professionale, i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, che sono regolati dall'accordo 99/CSR del 5 agosto 2014. Inoltre, resta ferma la speciale disciplina in tema di tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione delle persone prese in carico dal servizio sociale, professionale e/o dai servizi sanitari, regolati dall'accordo 7/CSR del 22 gennaio 2015.

Occorre ricordare che, in materia, le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva e che non tutte le Regioni hanno già recepito i contenuti delle Linee guida 2017 (fra quelle che hanno provveduto: Lazio, Calabria, Sicilia, Basilicata, Veneto, Lombardia, Marche Piemonte, Liguria, Molise e Provincia autonoma di Trento). Pertanto, per le Regioni che non hanno ancora provveduto, la disciplina di riferimento resta quella adottata con le linee guida del 2013.

Riqualificazione del rapporto di tirocinio

L'attività di vigilanza è principalmente finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi, perché l'attività dei tirocinanti, anche se finalizzata all'apprendimento *on the job*, può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'etero-direzione, tipici dei rapporti di lavoro subordinato. È pertanto necessario valutare le modalità di svolgimento del tirocinio per verificarne la funzionalità all'apprendimento e non l'esercizio di una mera prestazione lavorativa, nonché l'osservanza della normativa regionale che potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle Linee guida del 2017.

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

Pertanto, l'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali, come pure la violazione dei requisiti soggettivi previsti in capo al tirocinante, al soggetto ospitante e al promotore, si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto.

Anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, però, particolare valore assumerà l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (si pensi ad esempio alla sussistenza di forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro), oppure 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.

Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta, invece, peculiari conseguenze sanzionatorie: la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla CO afferente a un tirocinio scaduto *ex legge*, non potrà che essere ricondotta a una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxi-sanzione.

Nel caso in cui, diversamente, il superamento della durata del tirocinio risulti comunque inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti, si tratterà di una semplice proroga, eventualmente sanzionabile solo ai sensi dell'articolo 9-*bis*, D.L. 510/1996.

Apparato sanzionatorio regionale

Le Linee guida del 2017 hanno previsto la possibilità di recepire uno specifico apparato sanzionatorio in funzione della sanabilità o meno delle violazioni della normativa regionale:

è prevista l'intimazione alla cessazione del tirocinio, pena l'interdizione per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivarne altri nei successivi 12/18 mesi, per le seguenti violazioni definite non sanabili relative:

ai soggetti titolati alla promozione;

alle caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;

alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;

alla durata massima del tirocinio;

al numero di tirocini attivabili contemporaneamente;

al numero o alle percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;

alla convenzione richiesta ed al relativo piano formativo;

diversamente, sono soggette a semplice invito alla regolarizzazione e, in caso di successivo inadempimento alla medesima procedura di intimazione e interdizione, le seguenti ipotesi sanabili:

inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi *tutor*;

violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;

violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.

Laddove le leggi regionali di riferimento abbiano recepito le linee guida sul punto, il personale ispettivo che riscontri le irregolarità provvederà a segnalarle al competente ufficio della Regione. Allo stesso modo, il personale ispettivo avrà cura di comunicare l'adozione dei provvedimenti di riqualificazione.

Risulta, inoltre, possibile che il personale ispettivo riscontri l'attivazione di un tirocinio da parte di un soggetto che risulti interdetto dalla Regione o la prosecuzione del rapporto di tirocinio per il quale abbia ricevuto intimazione alla cessazione: in tali casi si procederà alla riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ulteriori sanzioni amministrative

Permangono alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio:

il tirocinio è soggetto a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego e l'adempimento è a carico del soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie (da tale obbligo sono, tuttavia, escluse le ipotesi di tirocini curriculari);

l'articolo 1, comma 35, L. 92/2012, prevede che la mancata corresponsione dell'indennità di cui all'articolo 34, lettera d), indicata formalmente nel PFI, comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

Disciplina previgente

Nelle Regioni che non hanno ancora recepito le Linee guida 2017 trova ancora applicazione la disciplina regionale già adottata, perciò il personale ispettivo dovrà fare riferimento alla legge regionale vigente nel proprio territorio di competenza, fermo restando, nel caso di soggetto ospitante multi-localizzato, la possibilità di applicare la normativa della Regione ove è ubicata la sede legale.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse. Distinti saluti.

STUDIO MAININI & ASSOCIATI
Ufficio Gestione del Personale

L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione; tuttavia ciò potrebbe non escludere la presenza di eventuali involontari errori o inesattezze.