

Vademecum per il datore di lavoro - 8 Maggio 2014 Ore 06:00

Come attivare i tirocini di formazione ed orientamento?

di Anastasio Guglielmo - Avvocato, funzionario ispettivo Direzione territoriale lavoro di Reggio Emilia

I tirocini formativi e di orientamento, pur svolgendosi in luoghi di lavoro e pur comportando un "fare" molto simile ad un'attività lavorativa, non costituiscono dei rapporti di lavoro. Quando è possibile per il datore di lavoro attivarli senza incorrere in sanzioni?

In questo articolo trovi anche: Tabella delle sanzioni

Come noto, i tirocini di formazione ed orientamento, pur svolgendosi in veri e propri luoghi di lavoro e pur comportando un "fare" molto simile ad un'attività lavorativa, non costituiscono dei rapporti di lavoro. La loro funzione economica è quella di favorire l'inserimento lavorativo di soggetti a rischio di esclusione sociale (soprattutto giovani), attraverso l'acquisizione di competenze professionali e la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Quadro normativo

Prima di entrare nel vivo dell'argomento, occorre ricordare che il tirocinio, pur essendo conosciuto nel nostro Paese da svariati decenni, ha trovato una regolamentazione organica solo con l'art. 18, L. n. 196/1997. Con la Riforma del titolo V della Costituzione e dopo un incessante *bailamme* in ordine alla competenza legislativa in materia, risolta definitivamente nel 2012 a favore delle Regioni, il Legislatore è tornato sul tema con la c.d. Riforma Fornero, la quale, pur non prevedendo l'abrogazione della vecchia normativa, ha emanato una serie di principi in materia da recepire in sede di Conferenza Permanente Stato-Regioni. Quest'ultimo organo, con l'accordo del 24 gennaio 2013, ha emanato delle **Linee guida** in materia, alle quali le Regioni, nell'esercizio del loro potere legislativo, avrebbero dovuto uniformarsi nel giro di sei mesi.

Pertanto, il quadro legislativo attualmente applicabile all'istituto in parola, è quello di **fonte regionale**; in mancanza, la materia non potrà che essere regolata dalla vecchia normativa nazionale, riletta alla luce dei principi e degli standard minimi di tutela di cui all'accordo del 24 gennaio 2013.

Dal quadro normativo sopra delineato si può, pertanto, sostenere che nel nostro ordinamento sono annoverabili due macro-categorie di tirocini: quelli extra-curricolari e quelli curricolari.

I **tirocini extra-curricolari**, regolati dalle norme regionali (così come delineate dai principi della Conferenza Stato-Regioni), sono volti:

- 1) alla **formazione** ed all'**orientamento**; vengono attivati, per non più di 6 mesi, con l'obiettivo di agevolare le scelte professionali dei giovani e accompagnarli nella transizione fra percorso formativo (scuola, formazione professionale, università) e lavoro, attraverso un'esperienza di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro.
- 2) all'**inserimento/reinserimento** al lavoro, per massimo un anno, di inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità e lavoratori in cassa integrazione (questi ultimi sulla base di specifici accordi).
- 3) all'orientamento e formazione o all'inserimento/reinserimento in favore delle **persone svantaggiate e con disabilità**.

Persone svantaggiate e con disabilità

I **tirocini curriculari**, invece, si caratterizzano per il loro inserimento all'interno di un percorso formativo con una valenza pubblica, ovvero, all'interno di un percorso abilitativo all'esercizio di una determinata professione o attività. Tali forme di tirocinio, si caratterizzano, dal punto di vista normativo, per una certa deregolamentazione, o meglio, dalla circostanza che sono disciplinati dai regolamenti adottati dai soggetti promotori; per quanto da essi non previsto, non può escludersi l'applicazione di alcuni dei principi e degli standard di cui al sopra citato accordo.

Caratteristiche e modalità di attivazione

Anche se tutti e tre i tirocini extra-curriculari hanno il comune denominatore di essere uno strumento di politica attiva del lavoro, volti, cioè, a favorire l'occupazione di determinate categorie di persone, solo quelli di formazione ed orientamento presentano la specificità di accorciare le distanze tra la fine di un percorso scolastico/accademico e l'ingresso nel mercato del lavoro. Non a caso, infatti, tutte e tre le tipologie di tirocinio, presentano una disciplina normativa molto simile sia in punto di modalità di attivazione che di attuazione nonché di tutele minime. Si differenziano, per la diversità dei soggetti cui sono rivolti e per la durata.

Destinatari dei tirocini di formazione ed orientamento, attivabili per non più di 6 mesi comprensivi di proroghe, sono i soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio al massimo da un anno. Chiaramente, l'attivazione del tirocinio presuppone un'apposita **convenzione**, stipulata tra un soggetto promotore e un soggetto ospitante (quest'ultimo datore di lavoro pubblico o privato, imprenditore e non).

Elementi della convenzione di tirocinio

Per ciascun tirocinante, i due soggetti devono concordare un **progetto formativo individuale** che, nel corso dell'esperienza di tirocinio, dovrà essere rispettato fino al raggiungimento degli obiettivi formativi prefissati e, pertanto, costituirà parte integrante del **contratto di tirocinio** stipulato tra il discente ed il datore di lavoro ospitante. Quest'ultimo, il giorno prima dell'avviamento del tirocinante, dovrà comunicare il rapporto contrattuale al Centro per l'Impiego, adottando le classiche modalità previste per la generalità dei lavoratori.

Presupposti e limiti di utilizzo dei tirocini

Prima di entrare nel vivo della disciplina, occorre osservare come tutte le normative regionali richiedono, ai fini dell'attivazione dei tirocini, determinati presupposti sia in capo ai soggetti promotori che a quelli ospitanti. Riguardo ai primi, come noto responsabili della regolarità e della qualità dell'iniziativa, le Linee Guida sopra citate confermano il parallelismo tra i soggetti idonei a promuovere i tirocini e quelli autorizzati ad effettuare intermediazione di manodopera ai sensi dell'art. 6, D.lgs. n. 276/2003. Fermo restando il potere normativo delle Regioni d'integrare tale elenco, occorre ricordare che questi soggetti, in ogni caso, non possono promuovere con lo stesso discente, più di un tirocinio con progetto formativo identico o simile.

Le Linee guida della Conferenza Stato-Regione hanno inserito dei requisiti anche sul versante del soggetto ospitante che, per poter utilizzare il tirocinante,

- dovrà essere in regola con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- dovrà essere in regola con la normativa sul diritto al lavoro dei disabili (id est la normativa sul collocamento obbligatorio di cui alla L. n. 66/1998)
- nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio medesimo, non deve aver effettuato **licenziamenti per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio**, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative;
- nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio, non deve avere in corso procedure di **CIG straordinaria o in deroga**, per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio.

In ultimo, sempre le sopra citate Linee guida impongono anche dei **limiti numerici** all'attivazione dei tirocini; in particolare, nelle more delle singole normative regionali, sarà possibile attivare contemporaneamente:

- un tirocinio, nelle unità produttive fino a cinque dipendenti;
- due tirocini, nelle unità operative con un numero di dipendenti compreso fra sei e venti;
- un numero di tirocini pari al 10% della manodopera dipendente, nelle unità con più di venti lavoratori

Si fa presente che dalla base di calcolo, non vanno considerati i lavoratori disabili assunti ai sensi dell'art.1, L. 66/1998, quelli svantaggiati ai sensi della L. 391/1991 ed i richiedenti asilo politico internazionale.

Disciplina e tutele

Anche se il tirocinio non costituisce un lavoro, l'azienda ospitante dovrà garantire al discente tre ordini di tutele: quelle di tipo prevenzionistico/assicurativo, di tipo economico e di tipo formativo.

Tutele di tipo prevenzionistico/assicurativo

Partendo dalle prime, va osservato che i tirocinanti, ai sensi dell' art.2, D.Lgs. n. 81/2008, vengono equiparati alla generalità dei lavoratori. Pertanto, saranno destinatari di tutte quelle misure prevenzionistiche idonee ad eliminare o ridurre i rischi infortunistici. Non é un caso che i tirocinanti, pur essendo privi di qualsiasi copertura e tutela previdenziale INPS, debbano essere assicurati all' Inail contro gli infortuni e le malattie professionali.

Tutele di tipo economico

Sul versante delle tutele economiche, le sopracitate Linee guida hanno previsto la corresponsione di una indennità di partecipazione pari, almeno, a 300 euro.

Fermo restante la possibilità (riconosciuta alle Regioni) di modificare a rialzo tale importo e di riproporzionare l'indennità all' effettiva partecipazione del tirocinante, la violazione di tale obbligo avrà riflessi non solo sul piano civilistico, ma anche su quello amministrativo.

L'art. 1, comma 32, L. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), ha previsto, in caso di inadempimento, una sanzione pecuniaria che varia da 1.000 a 6.000 euro. Anche se la percezione di tale indennità non incide sullo status di disoccupato, l'obbligo in parola, tuttavia, non opera nel caso in cui il tirocinante sia un percettore di misure di sostegno al reddito. Inoltre, occorre osservare che le somme percepite dal tirocinante non sono soggette a contribuzione previdenziale ma solo al prelievo fiscale, secondo le regole previste per i redditi da lavoro dipendente. In virtù di ciò, il soggetto ospitante sarà tenuto ad adempiere tutti quegli obblighi tipici del sostituto d'imposta, ma non ad iscrivere il tirocinante ed i relativi compensi sul Libro unico del lavoro.

Tutele di tipo formativo

Concludendo, non si può non fare riferimento all' obbligo formativo del tirocinante, il quale dovrà essere adibito a mansioni ed attività formative proprie di un profilo professionale del *"Repertorio nazionale di cui all'art. 4, comma 67, L. n. 92/2012"*. In attesa della definizione di quest' ultimo, occorrerà fare riferimento ai repertori Regionali.

Si ricorda, tuttavia, che il tirocinio non sarà finalizzato all' acquisizione di una delle qualifiche professionali declinate dalle Regioni, ma solo all' acquisizione di competenze proprie di una di quelle qualifiche. Il raggiungimento di tale obiettivo, al termine del periodo di tirocinio, dovrà essere formalizzato all' interno di un sistema di certificazione delle competenze acquisite che, al momento, é ancora in via di definizione. Appare, in ogni caso, opportuno che il datore di lavoro ospitante ed il soggetto promotore si adoperino in maniera tale da lasciare una traccia ufficiale del percorso formativo del discente.

Verifiche ispettive ed aspetti sanzionatori

Al di là della sanzione legata alla mancata corresponsione dell'**indennità di partecipazione**, gli aspetti patologici in ordine all'attivazione dei tirocini sono legati alla mancata comunicazione d'assunzione del tirocinante al Centro per l'Impiego e alla carenza dei presupposti e dei requisiti tipici dell'istituto in parola.

Partendo dal primo fenomeno, la mancata trasmissione della suddetta comunicazione, di per sé, integra una violazione da cui scaturisce una sanzione amministrativa che varia da 100 a 500 euro. Qualora, invece, oltre alla **mancata comunicazione**, venga accertata la carenza dei presupposti e requisiti necessari all'attivazione dei tirocini, sarà applicata (oltre alle sanzioni legate alla trasformazione del rapporto) la c.d. "**maxisanzione per lavoro nero**" che, attualmente, va da un minimo di 1.950 ad un massimo di 15.600 euro, più 195 euro per ogni giorno di irregolare occupazione. Chiaramente, la trasformazione del tirocinio in un ordinario rapporto di tipo subordinato, a prescindere dall'effettuazione della comunicazione al Centro per l'Impiego, avviene, solitamente, nell'ipotesi di carenza dei presupposti e dei requisiti sopra descritti. Potrebbe avvenire anche quando il tirocinio sia utilizzato per sostituire dei lavoratori dipendenti, ovvero, quando il lavoratore venga adibito a mansioni completamente incompatibili con il piano formativo o quando venga adibito a mansioni per le quali non sia necessario alcun periodo formativo.

In tali ipotesi, la riqualificazione del rapporto, determinerà, oltre al recupero dei contributi previdenziali, l'applicazione delle sanzioni riportate nella seguente tabella:

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile
Art.9 bis c.1 e 2, della L. 28.11.1996 n. 608 con modificazioni di cui alla Legge 27 dicembre 2006, n° 296 art..1180 (Legge Finanziaria 2007)	per aver inviato, con dati inesatti, al Centro per l'Impiego territorialmente competente la comunicazione d'assunzione	Art. .19 comma 3 del D.Lgs.276/2003	Sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato che, ridotta, ammonta a 166,67 euro	Si
Art. 39 c. 1 e 2, Legge n. 133/2008	Omissa registrazione dei dati dei lavoratori sul Libro unico del Lavoro (<i>se è scaduto il termine del 16 del mese successivo a quello di instaurazione di fatto del rapporto lavorativo</i>)	Art. 39 c. 7, Legge n. 133/2008	Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1.500 che, ridotta ammonta a 300 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 500 a euro 3.000 che, ridotta, ammonta ad € 1.000,00 <i>Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese)</i>	Si
Art.4-bis, D.Lgs. n. 181/00	Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro , una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale	art.19 comma 2 del D.Lgs.276/2003	Sanzione amministrativa da 250,00 a 1.500,00 euro che, ridotta, ammonta a 500,00 euro	Si, se è materialmente consegnabile al lavoratore
Art. 1, L. n. 4/1953	Per non aver consegnato al	Art. 5, L. n. 4/1953,	Sanzione	Si

	lavoratore il prospettò paga al momento della corresponsione della retribuzione	l'importo della sanzione è stato quintuplicato dalla L. n. 296/2006	amministrativa da 125 a 770 euro (per ogni mese retributivo) che, ridotta ammonta a 250,00 euro	
--	--	--	--	--

Copyright © - Riproduzione riservata