

Tirocini a rischio di trasformazione se l'azienda ne abusa

Durata, requisiti e attività tra gli indici nel mirino

PAGINA A CURA DI
Stefano Rossi

Il controllo sulla genuinità dei tirocini è al centro dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro per il 2018, con l'obiettivo di evitare che sotto la veste dell'attività formativa si nascondano in realtà dei veri e propri rapporti di lavoro. È quanto emerge dalla circolare 8/2018 dell'Ispettorato, anche in seguito all'adozione delle nuove linee guida sui tirocini, approvate in Conferenza permanente Stato-Regioni il 25 maggio 2017.

Le linee guida regolamentano i tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo), mentre non trattano - neppure a fini di controlli - i tirocini curriculari: tra i quali, i tirocini per accedere alle professioni ordinarie, la pratica professionale, i tirocini svolti all'estero o presso un ente sovranazionale e i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso.

La indicazioni della circolare sono utili alle imprese per non incorrere nel rischio di una riqualificazione del tirocinio in un rapporto di lavoro subordinato. Il punto di partenza, ricorda l'Ispettorato, è rispettare le linee guida predisposte dalle singole Regioni in conformità a quelle nazionali, poiché in questa materia le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva (Corte costituzionale, sentenza 287/2017).

L'attività di vigilanza punterà a verificare la genuinità dei rapporti formativi, perché lo svolgimento della prestazione lavorativa ha notevoli affinità con i profili di etero-direzione tipici di un rapporto di natura subordinata. Quindi, se il personale ispettivo riscontra la violazione delle disposizioni regionali o la

manca dei requisiti tipici del tirocinio, dovrà procedere a riqualificarlo in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato e a tempo pieno, come previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 81/2015.

L'Ispettorato individua pertanto una serie di violazioni della normativa regionale che possono produrre come conseguenza la trasformazione del tirocinio:

- il tirocinante svolge attività elementari e ripetitive che non richiedono un periodo formativo;
- il tirocinio è stato attivato con un soggetto che non rientra nelle

LE SPIE DI IRREGOLARITÀ

Il ricorso sistematico ai percorsi formativi o il superamento delle ore previste sono violazioni al centro del monitoraggio

casistiche regionali,

- il tirocinio ha durata inferiore a quella stabilita dalla legge regionale;
- il soggetto promotore non ha i requisiti richiesti dalla legge regionale;
- manca una convenzione o il piano formativo individuale;
- soggetto promotore e soggetto ospitante coincidono;
- il tirocinio è attivato per sostituire lavoratori in malattia, in maternità o in ferie;
- c'è il solo tirocinante che svolge l'attività d'impresa (ad esempio è l'unico cameriere in un pubblico esercizio);
- il tirocinante ha già avuto negli ultimi due anni con il soggetto ospitante un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;
- il tirocinante ha già svolto tirocini con l'ospitante;

■ sono stati attivati tirocini oltre il numero massimo consentito dalla legge;

■ il tirocinio è svolto per un numero di ore oltre il 50% rispetto a quelle stabilite dal piano formativo individuale;

■ il tirocinante svolge una attività lavorativa diversa rispetto a quella prevista dal piano formativo;

■ al tirocinante sono corrisposte somme ulteriori e non episodiche rispetto a quelle previste dal piano.

La circolare precisa che senza una violazione della normativa regionale può assumere rilievo, per rilevare le caratteristiche di un vero e proprio rapporto di lavoro, l'assoggettamento del tirocinante alle stesse regole del personale dipendente in relazione, ad esempio, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (autorizzazione preventiva per le assenze dal lavoro, organizzazione delle attività in turni) o l'imposizione allo stesso tirocinante di standard di rendimenti periodici.

L'uso fraudolento del tirocinio comporterà per le aziende non solo la riqualificazione del rapporto di lavoro ma anche l'applicazione delle sanzioni amministrative su Libro unico del lavoro, prospetto paga e dichiarazione di assunzione, e il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi.

Gli ispettori del lavoro potranno anche applicare la diffida accertativa per il recupero del credito retributivo, al netto dell'indennità di partecipazione percepita dal tirocinante. Infine, il superamento della durata massima del tirocinio, non essendo coperto dalla comunicazione di assunzione, determinerà la sanzione per lavoro nero, se sono provati gli indici della subordinazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Alcuni casi di tirocini attivati con o senza il rispetto delle linee guida nazionali e delle norme di recepimento regionali. In verde è segnalata la genuinità del rapporto formativo, in rosso la non genuinità

IL SUPERAMENTO DELLE ORE PREVISTE

Un caseificio con sede legale in provincia di Parma attiva un tirocinio extracurricolare della durata di 7 mesi per l'apprendimento della produzione di prodotti lattiero-caseari. In seguito a un controllo dell'Ispettorato territoriale del lavoro è accertato il superamento della durata massima consentita

del tirocinio stabilito dalla delibera della Giunta regionale 356/2018. Inoltre, il piano formativo del tirocinante prevede un orario di lavoro di quattro ore giornaliere per cinque giorni a settimana. Da accertamenti ulteriori, emerge il superamento dell'orario per almeno il 50% delle ore previste.

La conseguenza sarà la riqualificazione del tirocinio in un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno sin dall'inizio purché si riscontri in concreto la natura subordinata del rapporto.

GENUINITÀ DEL TIROCINIO

 NO

DURATA E INDENNITÀ IN REGOLA

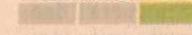
Un'azienda tessile di Napoli con due dipendenti attiva un tirocinio formativo per un lavoratore a rischio di disoccupazione. La durata del tirocinio è di 12 mesi ed è prevista una indennità di partecipazione di 500 euro, secondo la delibera di Giunta 103/2018.

L'impresa ha provveduto ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail secondo le indicazioni fornite dall'Istituto nella circolare 16/2016 e della nota 6295 del 23 settembre 2011. In particolare, il premio è calcolato sulla retribuzione convenzionale annua, pari al

minimale di rendita correlata alle giornate di presenza e al tasso corrispondente alla voce «0611».

Il tirocinio risulta dunque in linea con le previsioni regionali e nazionali in materia.

GENUINITÀ DEL TIROCINIO

 SÌ

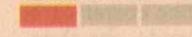
PRECEDENTE COLLABORAZIONE CON L'OSPITANTE

Un'azienda di software situata a Milano attiva un tirocinio formativo per l'attività di progettazione di siti web, secondo la delibera di Giunta 7763/2018. Da accertamenti ispettivi emerge, tuttavia, che l'impresa ha in corso, nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio, una procedura di

sospensione per Cig in deroga, per le stesse mansioni svolte dal tirocinante. Emerge poi che il tirocinante ha avuto, negli ultimi due anni, una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante. L'attività svolta non è conforme a quella individuata nel piano formativo individuale e il tirocinio è stato

avviato per sostituire un dipendente in malattia. Oltre la riqualificazione del tirocinio, scatteranno le sanzioni per il Libro unico del lavoro, la busta paga, la dichiarazione di assunzione e il recupero contributivo.

GENUINITÀ DEL TIROCINIO

 NO

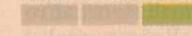
CONTINGENTAMENTO RISPETTATO

Un'impresa di autoricambi con sede a Roma attiva un tirocinio formativo della durata di sei mesi con una indennità di partecipazione di 800 euro. Il piano formativo individuale del tirocinante prevede che la corresponsione dell'indennità sia subordinata a una partecipazione

alle attività formative nella misura del 70 per cento. L'azienda rispetta i limiti all'introduzione di tirocinanti che sono stati stabiliti dall'articolo 8 della delibera della Giunta 533/2017 della Regione Lazio: i tirocinanti attivi contemporaneamente non

devono superare il 10% del numero totale di dipendenti a tempo indeterminato e a termine, se l'organico aziendale supera i 20 dipendenti. Il tirocinio è dunque instaurato correttamente.

GENUINITÀ DEL TIROCINIO

 SÌ

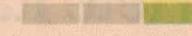
VANTAGGI DALL'ASSUNZIONE DEI TIROCINANTI PRECEDENTI

Un'azienda di abbigliamento con negozi ubicati in diverse regioni attiva un tirocinio per un commesso presso un negozio situato a Potenza. Opta per il regolamento regionale della Basilicata, che prevede una durata di sei mesi per un lavoratore già occupato ma in

cerca di altra occupazione. L'impresa, nei 24 mesi precedenti, ha assunto il 20% dei tirocinanti avviati. Non incontra, dunque, i limiti numerici all'introduzione di tirocinanti posti dall'articolo 8, comma 1, della delibera della Giunta 1130/2017. Il tirocinante svolge i

compiti formativi individuati nella Convenzione e nel piano formativo individuale consegnati prima dell'inizio del periodo formativo. Il tirocinio, dunque, è correttamente svolto.

GENUINITÀ DEL TIROCINIO

 SÌ