

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Tirocini formativi e riforma dell'apparato sanzionatorio: evoluzione o involuzione?

di **Bruno Olivieri**

La Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021) segna una c.d. “nuova era” nella Regolamentazione dei tirocini formativi extra curriculari in quanto opera una importante revisione della loro disciplina, soprattutto per quel che concerne l'apparato sanzionatorio qualora il percorso formativo sia gestito in modo difforme dalle prescrizioni della normativa regionale.

Dal 1° gennaio 2022 il novellato apparato sanzionatorio fa spazio alla “fraudolenza” che, al posto della “illiceità”, mira da un lato a sanzionare più pesantemente l'intenzione del soggetto ospitante a comportarsi difformemente alle prescrizioni normative ma, dall'altro lato, esautora dal principio di automaticità la tutela del tirocinante che caratterizzava la riqualificazione dei tirocini irregolari ante riforma.

Tirocini formativi e di orientamento. Cosa sono?

Il tirocinio formativo è generalmente definibile come una misura di politica attiva del lavoro finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'acquisizione di nuove conoscenze e/o competenze professionali, l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

La normativa attualmente vigente in materia di tirocini è quella novellata dalla L. 234/2021, articolo 1, commi da 720 a 726, che va a sostituirsi alla previgente regolamentazione ex L. 92/2012^{[\[1\]](#)}.

“Art. 1 comma 720 L. 234/2021

Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”.

Il tirocinio “*formativo*” si consolida in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione e che, per quanto tale è caratterizzato da un approccio formativo *on the job*, non può assimilarsi a nessun'altra forma di prestazione giuridicamente tipizzata, mancando il nesso della “*corrispettività e onerosità*” tipica di un ordinario rapporto di lavoro.

Interpello Mlps n. 44/2008:

“(...) il tirocinio formativo e di orientamento, o stage, è un periodo di formazione on the job, ossia una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'azienda, non costituente rapporto di lavoro, finalizzata a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un addestramento pratico direttamente sul luogo di lavoro”.

Un rapporto di lavoro identifica una relazione giuridicamente qualificata in cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa e il datore di lavoro/committente si avvantaggia di tale prestazione per la soddisfazione dei propri interessi.

Pertanto, un rapporto di lavoro è identificabile da una comunione di scopo tra datore di lavoro e lavoratore in cui il completamento del sinallagma contrattuale è sancito dalla corresponsione di una retribuzione/compenso.

L'attivazione di un tirocinio formativo presuppone una “*trilaterale compartecipazione attiva*” al programma di formazione e orientamento da parte di un soggetto promotore, che ha il presidio della qualità dell'esperienza e dell'apprendimento nel tirocinio, di un soggetto ospitante, che ha la responsabilità sulla realizzazione dei contenuti del piano formativo individuale, del tirocinante che, quale destinatario del contenuto formativo, ha l'obbligo di attenersi a quanto previsto dal piano individuale svolgendo le attività concordate con i *tutor* del soggetto promotore e soggetto ospitante.

La regolamentazione dei tirocini formativi *extra* curriculari è contenuta nelle linee guida approvate dalla conferenza Stato-Regioni che assicura la concretizzazione delle finalità legislative; a loro volta le linee guida sono recepite da ciascuna regione nell'ambito delle competenze a esse spettanti per dettagliare il “*comportamento*” che tutti i partecipanti devono rispettare nello svolgimento dell'esperienza formativa.

Sostanzialmente le linee guida approvate dalla conferenza Stato-Regioni indicano delle condizioni minime che i tirocini formativi e di orientamento devono rispettare, lasciando alla discrezione delle singole regioni la facoltà di dettagliare le specifiche disposizioni di maggiore tutela in materia di indennità di partecipazione e apparato sanzionatorio.

Si ribadisce che non rientrano nella regolamentazione delle linee guida regionali i tirocini di tipo curriculare previsti all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche, i tirocini transnazionali e i tirocini attivati per soggetti *extra* comunitari all'interno delle quote di ingresso.

Come anticipato in apertura, la L. 234/2021 ha operato una significativa modifica della regolamentazione dei tirocini formativi e di orientamento con l'obiettivo di disincentivarne l'uso irregolare, attraverso una maggiore prevenzione veicolata con le nuove linee guida per riqualificarne l'accessibilità, oltre che con un rinforzato monitoraggio e controllo culminante nella radicale modifica all'apparato sanzionatorio.

Legge di Bilancio 2022. Le modifiche alle linee guida

Le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021) in materia di tirocini sono a tutt'oggi parzialmente attuate in quanto le disposizioni contenute nel comma 721, articolo 1, L. 234/2021, che fissa i criteri su cui dovranno essere emanate le nuove linee guida della conferenza Stato-Regioni, sono ancora in attesa di recepimento, nonostante sia già ampiamente decorso il termine legislativo fissato al 30 giugno 2022.

Infatti, secondo il comma 721, il Governo e le Regioni avrebbero dovuto concludere entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, un nuovo accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari, sulla base dei criteri di cui alle lettere da a) a e) del comma 721.

Quindi a oggi restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali stabilite conformemente alle linee guida approvate dalla conferenza Stato-Regioni del 25 maggio 2017.

In attesa dell'emanazione delle nuove linee guida della conferenza Stato-Regioni che daranno attuazione alle modifiche legislative, ci si accinge intanto a commentarle con riferimento alle vigenti disposizioni.

“Art. 1 comma 721, lett. a) L. 234/2021, revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale”.

Uno degli aspetti su cui ci si è notevolmente interrogati dalla lettura dell'intero comma 721, articolo 1, L. 234/2021, è il giro di vite operato dal Legislatore nel richiamare l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale.

Se si pensa che attualmente una delle categorie più “popolose” di tirocinanti è rappresentata dai soggetti in stato di disoccupazione, qualora fosse confermata la letterale interpretazione legislativa, si può immaginare l'impatto che potrebbe avere la modifica.

La disposizione in questione è, inoltre, già stata posta al vaglio della Corte Costituzionale che, con la recentissima sentenza n. 70/2023, ne ha sancito l'incostituzionalità rinvenendo nella previsione legislativa una “*indebita invasione dello Stato in una materia di competenza residuale delle Regioni*”, quindi una violazione dell'articolo 117, Costituzione.

Si legge nella suddetta sentenza:

“Tale limitazione determina anche in questo caso, analogamente a quanto affermato nel richiamato precedente, «un’indebita invasione» (sentenza n. 287 del 2012) della competenza legislativa regionale residuale in materia di formazione professionale”.

Pare chiara e senz’altro “benevola” l’intenzione del Legislatore di razionalizzare l’accesso al tirocinio *extra* curriculare per limitarne l’elusività. Tuttavia, in attesa dell’emanazione delle nuove linee guida e nelle more di una dettagliata e specifica definizione regionale di quali siano le caratteristiche dei soggetti rientranti nella richiamata categoria, si potrebbe ipotizzare, a parere dello scrivente, che le novellate disposizioni riferiscano a una definizione generalizzata di inclusività sociale, abbracciando numerosi aspetti e ambiti, tra i quali l’inclusione lavorativa, seppur con nuovi e più stringenti limiti.

“Art. 1 comma 721, lett. b) L. 234/2021, individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d’impresa”.

La proposta di cui alla lettera b) è quella di rinnovare le linee guida sugli aspetti che possano complementariamente disincentivare un tirocinio “*non genuino*”.

Previsione di una “congrua” indennità di partecipazione

L’indennità di partecipazione, si ricorda, è riconosciuta al tirocinante come mero ristoro dai costi sostenuti dal tirocinante per partecipare all’esecuzione materiale del progetto formativo, escludendone qualsiasi natura retributiva.

L’intento della modifica potrebbe essere quello di rideterminare il parametro di “congruità” che renda l’indennità di partecipazione economicamente più equilibrata per il tirocinante (anche nella misura minima) ma non anche conveniente per il soggetto ospitante qualora finalizzata a remunerare una dissimulata prestazione lavorativa.

Le vigenti linee guida del 2017 definiscono congrua un’indennità di partecipazione di importo non inferiore a 300 euro lordi mensili, erogata per intero a fronte di una partecipazione minima ai tirocini del 70% su base mensile.

Durata massima complessiva comprensiva di eventuali rinnovi

Le vigenti linee guida del 2017 fissano a 12 mesi, elevabile a 24 mesi per i soggetti disabili, la

generalizzabile durata massima del tirocinio^[2].

L'intento sembrerebbe qui non tanto quello di modificare la durata complessiva massima in sé, piuttosto di riallinearla in funzione di più dettagliati parametri di "congruità" agli obiettivi formativi da conseguire. Conseguentemente attivare un monitoraggio più stringente alle eventuali proroghe, anche per i periodi di sospensione^[3], piuttosto che di avvio di nuovi tirocini con contenuti formativi nella sostanza simili a esperienze formative precedentemente svolte con il medesimo soggetto, ricordando che sono già oggetto di "attenzione" degli attuali accertamenti ispettivi.

Limiti numerici in relazione alle dimensioni d'impresa, attualmente fissati proporzionalmente al numero dei dipendenti (unità) in essere presso l'unità produttiva sede del tirocinio, su cui si attende di conoscere le eventuali modifiche.

"Art. 1 comma 721, lett. c) L. 234/2021 definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione".

Al termine dei tirocini è rilasciata al tirocinante un'attestazione finale attestante le competenze acquisite sulla base del piano formativo individuale e del *dossier* individuale.

L'attestazione è firmata dal soggetto promotore, titolare di doveri di natura prettamente formale relativi alla progettazione, attuazione e monitoraggio del tirocinio, e dal soggetto ospitante, quale effettivamente responsabile dell'acquisizione delle competenze tecnico-professionali previste dal progetto formativo.

Ribadendo che la genuinità di un tirocinio formativo è valutata, prima di tutto, dall'esistenza di una *effettiva* attività formativa in favore del tirocinante che garantisca le finalità di cui al PFI^[4], le nuove linee guida potrebbero muoversi nell'enunciare parametri per una più "empirica" valutazione della effettiva progressione professionale del tirocinante, al fine di evitare che l'attestazione si estrinsechi in una mera formalità amministrativa (seppur già con le dovute responsabilità del soggetto promotore che la sottoscrive).

"Art. 1 comma 721, lett. d) L. 234/2021 definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio".

Le previsioni contenute nella lettera d) sembrerebbero richiamare, almeno nella forma, il meccanismo di stabilizzazione ex articolo 42, comma 8, D.Lgs. 81/2015 per i contratti di apprendistato.

Tuttavia, non dimenticando che la finalità del tirocinio non è funzionale a un interesse di natura imprenditoriale, la previsione di una così generalizzata clausola di contingentamento potrebbe essere eccessivamente limitante e discriminante per quei soggetti ospitanti che,

avendo già “*genuinamente*” partecipato alla formazione del tirocinante, non possano offrirsi disponibili a favorire nuove e ulteriori esperienze formative in azienda.

“Art. 1 comma 721, lett. e) L. 234/2021 previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell’istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività”.

Sulla scorta delle modifiche già analizzate, la lettera e) conclude con l’esigenza di ridefinire i parametri in base ai quali rivalutare la genuinità sostanziale del tirocinio sulla base delle effettive modalità di svolgimento del rapporto formativo.

I principi enunciati per contrastare un uso distorto dell’istituto integrano chiaramente quegli “*indici*” di valutazione già delineati la prassi ispettiva del 2018^[5].

Legge di Bilancio 2022. Modifiche all’apparato sanzionatorio

Contrariamente allo *stand-by* delle nuove linee guida, hanno invece trovato immediata operatività le novellate disposizioni sanzionatorie contenute nei commi 722 e 723, articolo 1, L. 234/2021.

“Art. 1 comma 722. La mancata corresponsione dell’indennità di cui alla lettera b) del comma 721 comporta a carico del trasgressore l’irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell’illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro (...)”.

Il comma 722, articolo 1, L. 234/2021, conferma il previgente apparato sanzionatorio^[6] in tema di indennità di partecipazione, prevedendo, in caso di mancata corresponsione, l’irrogazione di una sanzione amministrativa “*proporzionata alla gravità dell’illecito commesso*”.

Questo rimando a un principio di “*proporzionalità*” sembra amalgamarsi a quello di “*congruità*” richiamato nella quantificazione dell’indennità, lasciando in qualche modo desumere che l’illecito possa essere rilevabile anche laddove l’indennità di partecipazione non sia conforme ai parametri dettati dalle linee guida regionali.

“723. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell’ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale”.

Il contenuto del comma 723, articolo 1, L. 234/2021, è la vera novità in quanto stravolge

completamente la qualificazione di “*irregolarità*” del tirocinio, tracciando una netta linea di demarcazione ante e *post* riforma.

Fino al 31 dicembre 2021 la violazione delle disposizioni regionali o la mancanza dei requisiti sostanziali del tirocinio era considerata circostanza illecita da cui ne scaturiva la prioritaria tutela di riqualificare la prestazione resa dal tirocinante che, se non formativa, doveva necessariamente essere inquadrata nella forma comune di rapporto di lavoro.

Dal 1° gennaio 2022 la violazione delle disposizioni regionali è invece prioritariamente sanzionata sul soggetto ospitante come cosciente volontà di infrangere la legge, quindi considerata circostanza di frodolenza penalmente rilevante.

L’impatto del contenuto *ex* comma 723 è di notevole importanza in relazione a 3 aspetti.

Il primo è sicuramente la rilevanza penale dell’utilizzo “*consapevolmente illegittimo*” del tirocinio a fronte dell’esigenza di una prestazione lavorativa. Il senso di rincarare il peso della sanzione è quello di porre a carico del soggetto ospitante una responsabilità ben più importante di una amministrativa (riqualificazione del rapporto di lavoro), sanzionando a monte il dolo nell’acquisizione di una vera e propria prestazione lavorativa a basso costo.

Il secondo aspetto riguarda l’identificazione della frodolenza nella violazione dei principi che disciplinano la regolare gestione del tirocinio. Il Legislatore esalta la dolosa consapevolezza con cui il soggetto ospitante recluta un tirocinante, attribuendole natura penale in qualsiasi circostanza che abbia dato luogo a una violazione, formale o sostanziale, delle linee guida regionali e sull’insussistenza delle medesime nella regolamentazione del rapporto.

Nota INL n. 1451/2022:

“Con riferimento alla natura fraudolenta del tirocinio, ai fini della contestazione del reato in questione, è poi sufficiente provare che il rapporto di tirocinio si è svolto come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. Ciò in quanto la frodolenza consiste, secondo il dettato normativo, proprio nell’avvalersi di lavoratori nella veste di tirocinanti”.

L’accertamento della natura fraudolenta e l’addebito dell’ammenda operano sui tirocini irregolari attivati dalla data del 1° gennaio 2022.

Anche i tirocini *extra* curriculari irregolari attivati fino al 31 dicembre 2021 (*ante* riforma) e proseguiti dopo il 1° gennaio 2022 potranno essere accertati come fraudolenti in logica a una ricostruzione unitaria dell’intero rapporto in termini di irregolarità, ma l’ammenda sarà invece applicabile per le sole giornate che decorrono dal 1° gennaio 2022.

Nota INL n. 1451/2022:

“In relazione alla corretta commisurazione della sanzione penale (ammenda di 50 euro per ciascun

tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio) (...) si deve ritenere che il reato di cui al comma 723 si possa configurare solo a decorrere dal 1° gennaio 2022, con conseguente commisurazione della relativa sanzione per le sole giornate che decorrono da tale data”.

Se ci si sofferma a riflettere sugli effetti che la neo-qualificazione della fraudolenza potrebbe avere anche sotto il profilo dell'indagine ispettiva, si potrebbe ipotizzarne un impatto anche sulla *ratio* accertativa degli organi di vigilanza che, dal 1° gennaio 2022, dovranno indagare con ancora “più responsabile” minuzia i dettagli che caratterizzano il rapporto con un tirocinante, proprio in funzione dei risvolti penalmente rilevanti con l'adozione della prescrizione obbligatoria *ex* articolo 20, D.Lgs. 758/1994, finalizzata alla immediata cessazione del tirocinio fraudolento e “condanna” del soggetto ospitante.

Il terzo aspetto riguarda la “depotenziata” tutela del tirocinante di poter rivendicare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Dal 1° gennaio 2022 scompare l'automatica riqualificazione del tirocinio irregolare alla forma comune di rapporto di lavoro, la cui rivendicazione diventa opzionabile a discrezione del tirocinante a partire dalla pronuncia giudiziale, senza che ci sia più alcuna automatica consequenzialità all'accertata dissimulazione di un vero e proprio rapporto di lavoro.

Tuttavia, la medesima discrezionalità non opera con riferimento ai profili previdenziali, considerato che il rapporto previdenziale sussiste *ex lege* di fronte all'instaurazione “*di fatto*” di un rapporto lavorativo, e ai conseguenti recuperi contributivi che, dunque, si legittimano automaticamente per il solo riconoscimento della natura subordinata del rapporto.

Nota INL n. 1451/2022:

“In tal caso, come evidenziato con circ. n. 10/2018, va considerato che il rapporto previdenziale intercorrente tra datore di lavoro e Istituto trova la propria fonte nella legge e presuppone esclusivamente l'instaurazione di fatto di un rapporto di lavoro. Il rapporto previdenziale è quindi sottratto alla disponibilità delle parti (v. ad es. Cass. sent. n. 5551 del 1° marzo 2021) ed il conseguente recupero contributivo non può ritenersi condizionato dalla scelta del lavoratore di adire l'A.G. per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al soggetto ospitante”.

Sulla genuina qualificazione dei tirocini *extra* curriculari

Cambia il “*vestito*” dell'apparato sanzionatorio ma, di fatto, non i principi su cui continua a basarsi l'indagine accertativa, legata ancora agli indici già minuziosamente delineati nei precedenti documenti di prassi ispettiva emanati in materia di tirocini.

Nonostante la riforma operata dalla Legge di Bilancio 2022, i contenuti della circolare INL n. 8/2018 continuano a essere un solido punto di riferimento per una complessiva qualificazione

genuina (o meno) di un tirocinio *extra* curriculare, sulla base del comportamento assunto dal soggetto ospitante e dal tirocinante, in riferimento a quelli che sono classificabili come veri e propri indici del mancato rispetto delle linee guida regionali. :

Nota INL 530/2022:

“(..) al fine di valutare l’uso scorretto del tirocinio e, quindi, la condotta fraudolenta del datore di lavoro che ha impiegato il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratore dipendente, il personale ispettivo dovrà ad oggi fare riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alle istruzioni operative già fornite da questo Ispettorato con circ. 8/2018”.

La richiamata attività di vigilanza descritta nella circolare INL n. 8/2018 si esplicita in una verifica “funzionale” del tirocinio formativo, valutando se l’attività del tirocinante è effettivamente finalizzata all’apprendimento piuttosto che, elusivamente, all’esecuzione di una prestazione lavorativa.

“È 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”.

Quindi l’ispettore nel valutare la genuinità o meno di un tirocinio formativo dovrà attivarsi con una minuziosa analisi del rispetto della regolamentazione regionale, tanto su aspetti di natura “formale” che sostanziale, in ragion del fatto che “la stessa potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle linee guida adottate in conferenza Stato/Regioni”.

I criteri accertativi enunciati dalla circolare INL n. 8/2018 sono quelli riproposti anche in una consolidata giurisprudenza nell’ottica di investigare sulle effettive modalità di svolgimento del tirocinio, in ragione della posizione debole di uno dei contraenti, che potrebbe essere indotto ad accettare una qualifica del rapporto diversa da quella reale pur di garantirsi un posto di lavoro^[7].

Le violazioni di natura formale riguardano il mancato rispetto di requisiti di natura soggettiva o amministrativa e che, configurandosi come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto, sono più direttamente accertabili e comportano di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.

A riguardo la circolare INL n. 8/2018 richiama a una “violazione formale” della regolamentazione regionale nelle seguenti ipotesi:

- 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 PFI;
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito *ex lege*;
- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive.

In merito alla valutazione di attività elementari e ripetitive l'accertamento ipotizzerà un'irregolarità laddove il contenuto del PFI non si estrinseca in nessuna partecipazione a contenuto professionale.

Una valutazione che va certamente effettuata anche in funzione dello specifico contesto aziendale in cui insiste il tirocinio formativo, e che, in ogni caso, potrebbe essere inversamente evinta da quella che è sintomaticamente circostanza qualificativa della subordinazione.

“se l'attenuazione del potere direttivo è stata di solito riscontrata nella giurisprudenza di legittimità in relazione a prestazioni lavorative dotate di maggiore elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo; tuttavia, un analogo strumento discrezionale può validamente adottarsi, all'opposto, con riferimento a mansioni estremamente elementari e ripetitive (...)”[\[8\]](#)

Sempre a riguardo delle attività svolte dal tirocinante nell'ambito di quelle richiamate nel PFI, l'attribuzione di compiti analogamente riconducibili ad attività lavorativa dei lavoratori addetti all'azienda non è di per sé sufficiente a smentire la finalità formativa propria del contatto di tirocinio ma va investigata sempre funzionalmente all'effettivo e concreto inserimento delle medesime nell'organizzazione imprenditoriale[\[9\]](#).

Le violazioni di natura sostanziale sono investigabili nel difforme comportamento tenuto dalle parti finalizzato a dissimulare un vero e proprio rapporto di lavoro.

“(...) in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, 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 (...), 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”.

L'accertamento di tali violazioni richiede un'indagine ispettiva mirata a verificare che il tirocinante non sia stabilmente inserito nell'organizzazione aziendale e organizzato alla stregua di un ordinario “*fattore della produzione*” (lavoratore) al fine di soddisfare la primaria esigenza imprenditoriale.

In questo caso l'accertamento dell'ispettore dovrà basarsi sull'analisi dell'effettivo atteggiarsi delle parti nel rapporto di tirocinio, indicizzandone una “*violazione sostanziale*” della

regolamentazione regionale nelle seguenti circostanze:

- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire a esigenze organizzative del soggetto ospitante;

A riguardo è utile richiamare la pronuncia n. 472/2012 del tribunale di Lucca che ribadisce che l'inserimento del tirocinante nell'organizzazione produttiva del soggetto ospitante deve avere *“la sola finalità di fargli conoscere un contesto aziendale”*.

- 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;
- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi 2 anni;

Su questo aspetto è utile richiamare anche l'orientamento giurisprudenziale che, con la pronuncia della Corte di Cassazione n. 18192/2016, ha chiaramente ribadito che il riscontro di una pregressa professionalità emergente dagli specifici compiti svolto e dal ruolo assunto nell'azienda e, in particolare, l'esistenza di un rapporto tra le parti in epoca antecedente al tirocinio, può essere indice sintomatico per la sussistenza di un rapporto diverso da quello formativo, seppur formalmente svolto sotto la guida di un *tutor*.

- 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;
- 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.

Su quest'ultimo punto è importante sottolineare che per *“somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI”* si fa riferimento ad aspetti di natura qualitativa e quantitativa:

- in merito alla natura qualitativa, le ulteriori somme si ritengono sintomaticamente di natura retributiva laddove sono qualificabili come competenze tipicamente (se non addirittura esclusivamente) attribuibili ai lavoratori subordinati (ad esempio erogazione di benefit individuali o piani di incentivazione);
- in merito alla natura quantitativa, torna utile il richiamato concetto di “congruità”, non potendosi ritenere legittimamente tale l'indennità di partecipazione economicamente “prossima” al normale trattamento retributivo di un lavoratore inquadrabile nella

medesima qualificazione professionale del tirocinante.

Tutte circostanze che fino al 31 dicembre 2021, costituivano, quindi, il presupposto per valutare la genuinità del tirocinio in funzione di una riqualificazione del rapporto stesso in subordinato.

Le modifiche che attengono al nuovo apparato sanzionatorio vigente dal 1° gennaio 2022 si sono manifestate come quello che, a parere dello scrivente, è una sorta di “*effetto parabola*”. L’evoluzione, da un lato, nel sanzionare il soggetto ospitante sin dall’intenzione di eludere la norma, l’involuzione, dall’altro, nel privare il tirocinante dell’automatico diritto a vedersi riqualificato come lavoratore in caso di accertato utilizzo irregolare del tirocinio.

[1] Ai sensi del comma 726, articolo 1, L. 234/2021, dal 1° gennaio 2022 sono abrogati i commi da 34 a 36, articolo 1, L. 92/2012.

[2] Si ricorda che è previsto anche il limite relativo alla durata minima, ordinariamente pari a 2 mesi, ridotto a 1 mese per i soggetti ospitanti che operano stagionalmente, la cui violazione è in ogni caso contemplabile come indice di formale violazione della normativa regionale.

[3] Soprattutto nella prevista circostanza di chiusura aziendale di almeno 15 giorni, onde evitare commistione con l’istituto delle ferie che riguarda invece i lavoratori dipendenti.

[4] Vedasi come riferimento la pronuncia del Tribunale di Varese, sentenza n. 124/2021, della Cassazione, sentenza n. 6787/2002, del Tribunale di Milano, sentenza n. 522/2011.

[5] Eccetto che per la riqualificazione a lavoro subordinato ai sensi di quanto previsto dal comma 723, articolo 1, L. 234/2021 che spetta, ora, solo a seguito di rivendicazione giudiziaria del tirocinante.

[6] La previsione del comma 722, articolo 1, L. 234/2021 ricalca esattamente quella dell’articolo 1, comma 35, L. 92/2012.

[7] Cassazione n. 25508/2022.

[8] Cassazione civile n. 18271/2010.

[9] Rif. Tribunale di Napoli, sentenza n. 190/2017.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

