

La disciplina del contratto di tirocinio nella Regione Lombardia

di Marco Frisoni – consulente del lavoro*
e Silvia Frisoni – consulente del lavoro

In una fase di estrema criticità del mercato del lavoro e di drastica riduzione dei livelli occupazionali, il contratto di tirocinio ben potrebbe rappresentare un valido strumento di inserimento e/o reinserimento lavorativo e cruciale meccanismo nell'alveo della complessa e difficoltosa transizione tra scuola e mondo del lavoro.

In realtà, anche a seguito di modifiche normative probabilmente non ponderate con la necessaria attenzione, nonché per effetto, ai sensi dell'art.117 della Carta Costituzionale, del riparto di competenze fra lo Stato e le autonomie territoriali e della relativa frammentazione disomogenea delle fonti che regolamentano l'istituto contrattuale in parola, si può affermare che, allo stato attuale, il tirocinio non sembra assumere i ruoli summenzionati, in aperto contrasto con le politiche occupazionali dettate dal legislatore comunitario e in palese contrasto con talune recenti iniziative, come nel caso della c.d. Garanzia giovani, che poggiano il loro presupposto anche nel genuino utilizzo dei tirocini stessi.

L'accordo [Conferenza permanente Stato-Regioni del 24 gennaio 2013](#), a seguito delle suggestioni provenienti, in tal senso, dalla L. n.92/12, costituisce un tentativo di rendere maggiormente uniforme sul territorio nazionale la disciplina del tirocinio, imponendo alle Regioni e alle Province autonome prescrizioni minime intorno alle quali costruire le proprie normative di riferimento, di talché l'analisi a volo d'uccello dei provvedimenti in materia emanati dalla Regione Lombardia rappresenta l'obiettivo del presente contributo.

Il contratto di tirocinio: geni e finalità

Il continuo e repentino cambiamento che investe, in generale, il mondo del lavoro, richiede un costante adeguamento degli strumenti nella disponibilità di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, fra i quali assumono rilievo preminente i datori di lavoro, i prestatori di lavori e gli operatori professionali di tale peculiare ambito.

In particolare, in una siffatta prospettiva, risulta determinante l'adeguamento del sistema di regolamentazione del mercato del lavoro, in considerazione del fatto che, allo stato attuale, si deve necessariamente coniugare l'esigenza di maggiore flessibilità da parte di chi offre lavoro a fronte di un diffuso stato di disoccupazione e inoccupazione, peraltro con indici sempre in preoccupante crescita e a fronte di una stagnante situazione di crisi economica e finanziaria mondiale, che ha comportato una notevole perdita a livello di posti di lavoro.

In buona sostanza, i datori di lavoro, per fronteggiare in maniera puntuale le mutate situazioni a livello di occorrenza interna e globale, hanno individuato nella

flessibilizzazione dei contratti di lavoro un pilastro fondamentale per ottenere efficienza organizzativa, produttività e, soprattutto, competitività nei mercati mondiali; tutto ciò, evidentemente, comporta un fenomeno di precarizzazione dei lavoratori che, quando genuino, non è in alcun modo finalizzato ad eludere le ordinarie tutele a favore dei prestatori di lavoro, derivanti, in primo luogo, dalla tradizionale figura del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quanto, piuttosto, un nuovo e oggettivo stato di fatto, condizionato da fattori economici, finanziari e concorrenziali esterni, indipendenti dalla volontà dei soggetti datoriali.

Il punto cruciale su cui fondare i parametri di sostenibilità dell'attuale mercato del lavoro ruota intorno alla difficoltosa convivenza fra le predette esigenze rispetto ai contratti di lavoro e all'indifferibile necessità, da parte dei lavoratori, di reperire un'occupazione il più possibile stabile e duratura e, conseguentemente, una fonte reddituale sufficiente per lo sviluppo e il sostegno delle proprie aspirazioni personali e familiari.

Appare evidente come si tratti di un equilibrio decisamente complesso da raggiungere, che rappre-

* Marco Frisoni è anche docente di Amministrazione e gestione del personale e Diritto Amministrativo del Lavoro presso l'Università degli Studi dell'Insubria – Facoltà di giurisprudenza.

senta tuttavia una sfida fondamentale per il futuro, atteso che, con tutta probabilità, anche sulla scorta della congiuntura sfavorevole dell'economia globale, i livelli occupazionali non potranno garantire, a tutti i lavoratori, un inserimento permanente nel mercato del lavoro, essendo frequente, al contrario, la fattispecie caratterizzata da periodi di lavoro brevi, frammentati, con formule contrattuali anche non di natura subordinata, con tutte le problematiche sociali del caso.

In una simile impostazione diviene imprescindibile il reperimento di strumenti idonei a favorire i processi di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso adeguati percorsi di riadattamento delle competenze professionali eventualmente già possedute dai candidati.

Il contratto di tirocinio può essere a pieno titolo inserito all'interno del novero dei meccanismi da ritenersi qualificati per il costante e proficuo perseguimento dei predetti obiettivi, ancorché, in realtà, non si tratti di un istituto normativo inedito, trovando la propria regolamentazione organica nella L. n.196/97, meglio conosciuta come "pacchetto Treu", in ossequio all'insigne giuslavorista che ne favorì la promulgazione e che ha rappresentato per molti anni un primo tentativo di liberalizzazione del mercato del lavoro.

In particolare, prima delle recenti modifiche apportate dalla L. n.148/11 e dalla L. n.92/12, la disciplina di riferimento era fondamentalmente scolpita nell'art.18, L. n.196/97 e nel D.M. n.142/98, in sostituzione della precedente regolamentazione contenuta nell'art.9, co.14-18, L. n.236/93.

In effetti, il richiamato art.18, occupandosi di tirocini di formazione e orientamento, ne specifica il ruolo nel contesto del mercato del lavoro, essendo, fra l'altro, finalizzati a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, nonché ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e *stage* a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico.

Il successivo regolamento di attuazione del 1998 ha invece provveduto a regolamentare gli aspetti tecnici e operativi della disciplina in discussione, approntando altresì un sistema di contingentamento del numero di tirocinanti massimo contemporaneamente presente presso il soggetto ospitante e correlato ai livelli occupazionali dello stesso.

In aggiunta alla disciplina appena descritta occorre ancora rappresentare il fatto che la materia dei tirocini rientra nel contesto dell'istruzione e della forma-

zione professionale e, di riflesso, ai sensi dell'art.117 della Costituzione della Repubblica Italiana, ricadente nell'egida esclusiva della potestà legislativa regionale, nel rispetto dei livelli di tutela essenziale, sempre ai sensi dell'art.117, lett.m).

Tale indiscutibile principio, ribadito anche dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale, ha comportato una frammentazione delle discipline applicabili al contratto di tirocinio, in presenza di provvedimenti normativi regionali e/o provinciali, se delegati dalle regioni a tali enti, non sempre organici, coerenti, puntuali, se non, addirittura, in non poche situazioni, meramente ripetitive dell'art.18, L. n.196/97 e del D.M. n.142/98.

Alla luce dei soggetti destinatari della normativa in parola, la dottrina ha distinto alcune tipologie di tirocinio, fra le quali si rammentano i tirocini di formazione e orientamento in senso stretto e il tirocinio finalizzato all'inserimento e/o reinserimento lavorativo.

1. Quanto alla prima fattispecie, trattasi delle forme di tirocinio peculiarmente delineate dall'art.18, L. n.196/97, e tese a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, nonché ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e *stage* a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico; siamo quindi in presenza di una configurazione di tirocinio connotata da stringenti rapporti con il sistema dell'istruzione, incardinandosi nelle fasi di erogazione della stessa ovvero a immediata conclusione del percorso scolastico del candidato.

2. Il secondo profilo di tirocinio attiene invece all'esigenza di inserimento e/o reinserimento nel mondo del lavoro, correlandosi quindi, prioritariamente, con il sistema delle politiche per l'impiego, sebbene in fisiologica cooperazione con il meccanismo della formazione professionale.

In buona sostanza, si è in presenza di un istituto contrattuale che, pur radicandosi in una disciplina sostanziale comune di riferimento, salvo le eventuali disposizioni regionali vigenti, differenzia i propri scopi con riguardo allo *status* dei potenziali candidati, potendo quindi selezionare, in virtù del caso di specie, le appropriate linee di intervento.

I recenti interventi normativi in materia di tirocinio

Negli ultimi anni il legislatore è intervenuto, per la verità in maniera non sempre coerente e felice, nella

materia dei tirocini, operando, fundamentalmente, su due versanti, dei quali il primo finalizzato al disincentivo all'impiego fraudolento del contratto di tirocinio, mentre il secondo dedicato al tentativo di munire tale istituto negoziale di una regolamentazione uniforme, quantomeno a livello di *standard* minimi, sul territorio nazionale.

In particolare, si registra la previsione contenuta nell'art.11, D.L. n.138/11, che ha disposto alcune rilevanti novità in tema di soggetti promotori, beneficiari e durata dei tirocini, al fine di arginare l'uso non genuino degli stessi; tuttavia tale intervento ha sollevato la questione di legittimità costituzionale, per violazione dell'art.117, co.4, Costituzione, che assegna la competenza legislativa esclusiva alle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale, nel cui alveo deve essere ricondotto il tirocinio.

E, infatti, la Corte Costituzionale, con sentenza n.287 del 19 dicembre 2012, ha dichiarato, per l'appunto, costituzionalmente illegittimo il predetto art.11, poiché invade un territorio di competenza normativa residuale delle Regioni, in quanto la regolamentazione, con legge dello Stato, della durata e dei requisiti che devono possedere i soggetti che promuovono tirocini formativi è illegittima giacché viola le competenze delle Regioni.

La L. n.92/12 ha invece operato un tentativo di armonizzazione della disciplina dei tirocini, prevedendo, per mezzo dell'art.1, co.34, che Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, tramite apposito accordo, definiscano alcune linee guida in materia di tirocini formativi, sulla base dei seguenti criteri:

- a) revisione della disciplina dei tirocini stessi;
- b) previsione di interventi mirati affinché non sia fatto un uso distorto dell'istituto;
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- d) riconoscimento di una congrua indennità, anche su base forfettaria, in relazione alla prestazione svolta.

In attuazione del summenzionato precetto normativo, in data 24 gennaio 2013 sono state sottoscritte, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, le Linee guida in materia di tirocini, al fine di fornire un quadro di riferimento comune a tutte le Regioni e Province autonome coinvolte per l'esercizio delle proprie competenze e potestà legislative e amministrative, fissando, come sopra richiamato, al-

cuni parametri minimi di disciplina uniformi, di massima, a livello nazionale, lasciando tuttavia inalterata la facoltà per le autonomie territoriali di prevedere disposizioni di maggior tutela per il tirocinante.

Alla luce della frammentaria evoluzione normativa sopra descritta, l'attuale disciplina dei tirocini è rimessa quindi alle singole Regioni e Province autonome e, in via sussidiaria, cedevole e residuale, in attesa degli adeguamenti da parte delle autonomie territoriali, ancora al precedente art.18, L. n.196/97 e al D.M. n.142/98.

Non si può non rilevare come, nonostante vi sia stato un impegno degli enti locali coinvolti di recepimento delle Linee guida del 24 gennaio 2013, ad oggi risultino ancora numerosi gli ambiti regionali e provinciali in cui i soggetti preposti nulla hanno legiferato in materia di tirocini ovvero vi abbiano provveduto solo parzialmente oppure, addirittura, in maniera difforme dalle Linee guida, generando quindi una confusione normativa che, obiettivamente, non giova all'utilizzo corretto e puntuale di detto strumento contrattuale ai fini del rilancio del sistema occupazionale.

Cenni sulla normativa della Regione Lombardia

La Regione Lombardia risulta nell'elenco delle autonomie territoriali che hanno proceduto a munirsi di una regolamentazione organica in materia di tirocinio, tramite la [D.G.R. 25 ottobre 2013, n.X/825, pubblicata nel Boll. Uff. Regione 8 novembre 2013, n.45](#), e rubricata, per l'appunto, ai nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini, mentre, con [decreto dirigenziale Regionale Lombardia 5 novembre 2013, n.10031](#), sono state dettate le relative disposizioni attuative.

In prima battuta il legislatore regionale rammenta, in un'ampia premessa, la rilevanza del sistema dei tirocini e la necessità di adeguamento alle Linee guida del 24 gennaio 2013, e precisa il fatto che i tirocini non costituiscono un rapporto di lavoro, bensì una metodologia formativa ovvero una misura di politica attiva finalizzata agli obiettivi dell'orientamento, dell'occupabilità e dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Non solo; come clausola a contenuto generale con finalità protettive, viene affermato che la disciplina in esame definisce uno *standard* minimo inderogabile anche con riferimento a iniziative ed esperienze aventi medesimi obiettivi e struttura dei tirocini, indipendentemente dalla denominazione utilizzata. In buona sostanza si intende garantire le medesime

protezioni e tutele a fattispecie variamente denominate (*stage*, borse lavoro ecc.), ma che, nei fatti, manifestano gli elementi caratterizzanti un'esperienza di tirocinio ed evitare, quindi, che, per mezzo di un'artificiosa variazione lessicale, vengano meno le garanzie volute dal legislatore nazionale e regionale (si veda, sul punto, la risposta a interpello n.7/10 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.)

A mente della D.G.R. n.X/825, rientrano nel relativo campo di applicazione i tirocini promossi sul territorio regionale e rivolti a cittadini dell'Unione europea o a cittadini extracomunitari in condizione di regolarità, a partire dai quindici anni di età o dai sedici anni per i tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro.

Al contrario, sono esclusi dal campo di applicazione dei nuovi indirizzi regionali:

1. i periodi di pratica professionale nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche o riferiti a percorsi abilitanti/regolamentati o per il riconoscimento delle qualifiche professionali possedute dai cittadini degli Stati membri dell'Unione europea;
2. i tirocini transnazionali promossi sul territorio regionale da soggetti a questo titolati dalle normative e regolamentazioni di riferimento, quali ad esempio quelli realizzati nell'ambito dei programmi comunitari per l'istruzione e per la formazione, quali il Lifelong Learning Programme;
3. qualsiasi fattispecie di tirocinio rivolto a soggetti extracomunitari non residenti o non già presenti in territorio italiano in condizione di regolarità promossi all'interno delle quote di ingresso;
4. le borse di studio, quale erogazione attribuita a soggetti, anche non studenti, per sostenere l'attività di studio, ricerca e di specializzazione;
5. altri interventi e misure, aventi medesimi obiettivi e struttura dei tirocini, comunque denominati, se previsti e regolamentati da norme speciali, compresa la speciale disciplina vigente in materia di tirocini attivati dalle cooperative sociali ai sensi della L. n.381/91 e per le finalità di cui all'art.1, co.1, lett.b), della medesima legge.

Dunque, nei casi sopraccitati, la disapplicazione delle norme regionali viene giustificata dal presupposto che, in ordine alle esperienze ivi richiamate, sussistono apposite normative e regolamentazioni ovvero viene a rilievo la specialità della causa dedotta nel percorso esperienziale posto in essere dalle parti interessate.

Conseguentemente, rientrano nella D.G.R. n.X/825 i

tirocini extracurricolari, vale a dire:

- a) tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupazione dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro i cui destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto (si tratta in parte dei tirocini oggetto dell'art.11, L. n.148/11, successivamente cancellato dall'intervento della Corte Costituzionale);
- b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro e rivolti a inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati, lavoratori sospesi, in mobilità e a occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto, con una platea decisamente ampia di potenziali candidati e ben al di là dei soli giovani, poiché nel caso diviene elemento fondante anche l'espulsione del soggetto dal mercato del lavoro e non solo il primo ingresso in tale contesto;
- c) tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di disabili di cui all'art.1, co.1, L. n.68/99, persone svantaggiate ai sensi della L. n.381/91 (si è quindi in presenza di situazioni decisamente peculiari, nel cui ambito viene valutata la situazione di indubbio svantaggio dei candidati);
- d) tirocini estivi di orientamento, promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un'istituzione scolastica o formativa con fini orientativi e di addestramento pratico, ma che non sono direttamente riconducibili al piano di studi e non concorrono al completamento degli obiettivi da questi previsti. Al riguardo, si deve rammentare che il D.Lgs. n.276/03, con l'art.60, aveva previsto, ai sensi della L. n.196/97, quale ulteriore momento di alternanza fra studio e lavoro utile ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, il tirocinio estivo di orientamento, risultando definiti in tal guisa i tirocini con fini orientativi e di addestramento pratico, promossi durante le vacanze estive e rivolti ad adolescenti o giovani, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Tuttavia la Corte Costituzionale, con sentenza 28 gennaio 2005, n.50, ne ha dichiarato l'illegittimità in riferimento all'art.117, co.3 e 4 della Costituzione, in quanto la disciplina dei tirocini, qualora dettata senza alcun collegamento con rapporti di lavoro, e non preordinata in via immediata a eventuali assunzioni, attiene alla formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni.

Sono compresi altresì nella disposizione regionale in esame i tirocini formativi curriculari quale esperienza formativa e orientativa di persone iscritte e frequentanti un percorso di istruzione o formazione di livello secondario, terziario, dottorati, *master* universitari o realizzati da istituti di alta formazione accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale, e in generale percorsi formativi che rilasciano un titolo o una certificazione con valore pubblico.

Essi sono finalizzati all'acquisizione degli obiettivi di apprendimento specifici del percorso stesso, previsti nei relativi piani di studio, realizzati nell'ambito della durata complessiva del percorso, anche se svolto al di fuori del periodo del calendario scolastico o accademico.

La disciplina regionale si preoccupa ancora di determinare l'alveo dei soggetti accreditati alla promozione della convenzione di tirocinio, individuando soggetti muniti di adeguate prerogative e che, quindi, garantiscano la massima affidabilità e correttezza nell'adempimento delle proprie attività, rammentando che il soggetto promotore ha funzioni di progettazione, attivazione e monitoraggio del tirocinio, nonché di garanzia della regolarità e qualità dell'iniziativa, in relazione alle finalità definite nel progetto formativo.

L'attivazione dei tirocini è riservata ai seguenti soggetti: istituzioni scolastiche e accreditati regionali ai servizi di istruzione e formazione professionale e/o ai servizi al lavoro di cui alle Leggi Regionali n.19/07 e n.22/06; autorizzati regionali ai servizi per il lavoro di cui alla L. R. n.22/06; autorizzati nazionali ai servizi per il lavoro ai sensi del D.Lgs. n.276/03; comunità terapeutiche e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, a favore dei disabili e delle categorie svantaggiate che abbiano in carico quali utenti di servizi da loro gestiti; il Ministero del Lavoro quale soggetto promotore, anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti *c.d. in house*.

Attenzione specifica è posta in relazione allo *status* di soggetto ospitante, inteso qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, nell'osservanza delle seguenti condizioni di legitti-

mità: essere in regola con la vigente normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; essere in regola con la normativa di cui alla L. n.68/99 e successive modifiche e integrazioni; nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio medesimo non deve avere 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; ad avvio del tirocinio, 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, apparendo quindi non operante il divieto in caso di Cig ordinaria, sebbene, anche nel caso, sia doveroso un comportamento prudentiale.

Sul punto, la normativa lombarda statuisce ulteriori precisazioni di notevole interesse, ma che, dal punto di vista dei limiti numerici, si riscontrano come di maggiore favore rispetto ai pregressi parametri nazionali, in una logica di promozione genuina del tirocinio per le finalità occupazionali già dedotte in premessa.

In effetti, si sancisce che:

- a) i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività né sostituire il personale nei periodi di malattia, maternità, ferie o infortuni, o per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione, cioè adottando il tirocinio in maniera fraudolenta per dissimulare il contratto di lavoro subordinato, forma comune e dominante di rapporto lavorativo, eludendone in tal modo le rigide prescrizioni normative a favore del lavoratore nella sua qualità di parte debole del contratto;
- b) il soggetto ospitante può realizzare con il medesimo tirocinante un solo tirocinio rientrando tra le tipologie dei tirocini formativi e di orientamento e dei tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, nemmeno per profili formativi e/o di addestramento diversi; si tratta di una previsione estremamente rigida, per evitare l'oggettivo reiterarsi di contratti di tirocinio fra gli stessi soggetti e che si aggiunge all'ulteriore disposizione in forza della quale sempre il soggetto ospitante non può realizzare un tirocinio con persone con cui ha avuto precedenti rapporti di lavoro dipendente o altre forme di collaborazione, definizione, quest'ultima, molto ampia e generica e che forse necessiterebbe di una maggiore spe-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

cificazione finalizzata a definire quali siano i rapporti lavorativi non subordinati che inibiscono la stipulazione di convenzioni di tirocinio (si pensi al lavoro accessorio, alle prestazioni occasionali ecc); al contrario, sembrerebbe quindi ipotizzabile il cumulo con diverse forme di tirocinio, quali quelle curriculari;

- c) nell'ambito di un singolo tirocinio, non è in ogni caso possibile svolgere contemporaneamente il ruolo di soggetto promotore e di soggetto ospitante.

Relativamente ai limiti numerici, da una lettura della disposizione regionale emerge che il soggetto ospitante debba rispettare precisi limiti numerici, applicati all'unità operativa di svolgimento del tirocinio e, dunque, non con riguardo all'intero organico in forza per esempio per soggetti che abbiano una pluralità di sedi, restando il dubbio se per unità produttiva si possano assumere le formule definitorie adottate, seppure per finalità diverse, dallo Statuto dei Lavoratori:

- nelle strutture composte dal solo titolare o con risorse umane in numero non superiore a 5, è ammessa la presenza contemporanea di un solo tirocinante;
- nelle strutture con risorse umane in numero compreso tra 6 e 20 è consentita la presenza contemporanea di non più di due tirocinanti;
- nell'ambito di strutture con risorse umane in numero superiore a 20 si ammette la presenza contemporanea di un numero di tirocinanti in misura non superiore al 10% delle risorse umane presenti, con arrotondamento all'unità superiore.

Ai fini del conteggio delle risorse umane si devono ricomprendere:

- il/i titolare/i di impresa e i coadiuvanti, i liberi professionisti singoli o associati;
- i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi;
- i soci lavoratori di cooperative, come definiti dalla L. n.142001; per i rapporti non a tempo indeterminato deve essere rispettato il limite minimo di durata di 12 mesi;
- per le attività di carattere stagionale, lavoratori e collaboratori a tempo determinato potranno essere conteggiati anche in caso di durate inferiori a 12 mesi, a condizione che il loro contratto abbia inizio prima dell'avvio del tirocinio e si concluda successivamente alla cessazione dello stesso.

In base ai chiarimenti forniti dalla Regione Lombardia, e disponibili sul sito www.lavoro.regione.lombardia.it, si riscontra come i contratti di apprendistato rilevino ai fini del calcolo dei suddetti limiti, del fatto che, ai fini della durata minima di 12 mesi per i contratti a termine, vada considerata la durata iniziale del vincolo, escluse le successive proroghe, e, in maniera per la verità più sfumata, che il lavoratore a tempo parziale conti quale unità intera a prescindere dalla prestazione lavorativa ridotta concordata; nulla viene previsto per altre forme peculiari di lavoro (si pensi al lavoro intermittente, all'eventuale somministrazione di lavoro, anche a tempo indeterminato ecc.), ivi per cui si suggerisce una valutazione estremamente prudentiale.

Si consente quindi, nei fatti, di attivare e promuovere esperienze di tirocinio in contesti lavorativi privi di lavoratori dipendenti, sempre in una logica di diffusione maggiore del percorso in parola, purché nel rispetto del dettato normativo regionale.

Il soggetto ospitante nomina un *tutor*, che è responsabile dell'attuazione del progetto formativo individuale e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutta la durata del tirocinio, anche aggiornando la documentazione relativa al tirocinio, e che deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio; ogni *tutor* del soggetto ospitante può accompagnare contemporaneamente fino a un massimo di tre tirocinanti.

Le durate massime dei tirocini, ivi comprese le eventuali proroghe, sono fissate in sei mesi per i tirocini formativi e di orientamento, dodici mesi per i tirocini di inserimento e reinserimento e stabilite dalle disposizioni degli ordinamenti di studio o dei piani formativi per i tirocini curriculari. La possibilità di svolgimento del tirocinio in orario notturno, vale a dire nella fascia oraria compresa tra le ore 23 e le ore 7 può essere prevista, nell'ambito di intese sindacali aziendali e ferme restando le tutele già previste dalla normativa vigente e in particolare per i minori, a condizione che la specifica attività del soggetto ospitante giustifichi tale modalità di svolgimento.

Il tirocinante ha diritto a una sospensione del tirocinio per maternità, malattia lunga o infortunio, per una durata pari o superiore a 60 giorni, oppure per chiusure formalizzate del soggetto ospitante (si pensi ai periodi di ferie collettive estive o natalizie) e restando inteso che l'arco temporale di sospensione non concorre al computo della durata complessiva

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

del tirocinio.

La disciplina rammenta che i tirocini regolamentati dagli indirizzi regionali e fatta eccezione per i tirocini curricolari, pur non costituendo rapporti di lavoro, sono soggetti alla comunicazione obbligatoria telematica da parte del soggetto ospitante prevista dall'art.9-bis, co.2, D. L. n.510/96, come modificato da ultimo dall'art.1, co.1180, L. n.296/06, fermo restando che, per maggiore semplificazione, come nel caso di soggetti ospitanti privi di lavoratori subordinati e, quindi, non registrati ai servizi per l'impiego, il soggetto ospitante medesimo potrà delegare il compito di effettuare tale comunicazione in sua vece, tra gli altri, al soggetto promotore.

Si rammenta che le violazioni relative alle comunicazioni di cui sopra e delle relative variazioni sono soggette a sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 500,00 per ciascun tirocinante interessato, salva l'esperibilità del procedimento per il pagamento in misura ridotta della sanzione di cui all'art.16, L. n.689/81, con il pagamento di un terzo del massimo o, se più favorevole, del doppio del minimo dell'ammontare della sanzione prevista, e dell'art.13, D.Lgs. n.124/04, che consente l'estinzione del procedimento sanzionatorio a seguito dell'ottemperanza alla diffida del personale ispettivo e del pagamento della sanzione nella misura pari al minimo edittale o a un quarto della sanzione nel caso in cui essa sia stabilita in misura fissa.

In conformità alla L. n.92/12 e alle Linee Guida del 24 gennaio 2013, la disciplina lombarda regola anche gli aspetti concernenti l'indennità di partecipazione a favore del tirocinante, la cui mancata corresponsione 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 € 1.000,00 a un massimo di € 6.000,00, conformemente alle previsioni di cui alla L. n.689/81, restando applicabile il regime agevolato di cui all'art.16 della medesima Legge per il pagamento ridotto della sanzione sia l'applicabilità della diffida ex art.13, D.Lgs. n.124/04, atteso che si deve ritenere sanabile tale illecito.

In particolare, per la partecipazione ai tirocini di formazione/orientamento e di inserimento/reinserimento al lavoro, è corrisposta al tirocinante un'indennità di importo definito dalle parti ed esplicitato nella convenzione di tirocinio che non potrà essere inferiore a € 400,00 mensili, essendo ammessa quindi l'erogazione di indennità di importo maggiore, al

loro delle eventuali ritenute fiscali, riducibile a € 300,00 mensili qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa ovvero qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore al parametro delle 4 ore, mentre, nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi o disoccupati percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità di partecipazione non viene corrisposta.

Dal punto di vista fiscale, le somme corrisposte al tirocinante sono considerate quale reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'art.50, D.P.R. n.917/86 (peraltro, per tali soggetti percettori, è prevista, in presenza delle condizioni di legge, il riconoscimento del *c.d. bonus Renzi*, ai sensi del D.L. n.66/14); in ogni caso, il tirocinio e la percezione della relativa indennità non comportano la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante, anche perché, in caso contrario, si produrrebbe un effetto inverso rispetto all'esigenza di diffonderne l'applicazione genuina, atteso che anche il candidato potrebbe risultare disincentivato a fronte della perdita di un requisito essenziale per conseguire eventuali trattamenti di integrazione e sostegno al reddito.

Regole particolari sono dettate per particolari forme di tirocinio, riguardo alle quali è imprescindibile la valutazione dei requisiti soggettivi dei candidati, nonché talune peculiari finalità dei rapporti instaurati, come nel caso dei tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di soggetti disabili e svantaggiati, che, ferme restando le finalità proprie dei tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento, si caratterizzano per la necessità di creare condizioni favorevoli allo svolgimento del tirocinio da parte di persone caratterizzate da condizioni di disabilità o svantaggio previste all'art.4, L. n.381/91.

Per le suddette finalità si applicano pertanto le seguenti disposizioni specifiche:

- vincoli di durata: per gli svantaggiati la durata massima è di 12 mesi, fatta salva l'estensione fino a 24 mesi nel caso di parere rilasciato da un soggetto terzo competente;
- per i soggetti diversamente abili la durata massima è di 24 mesi, fatte salve particolari difficoltà di inserimento lavorativo sulla base di valutazione espressa dal Comitato tecnico provinciale, nel qual caso non si applicano vincoli di durata e di ripetibilità del tirocinio.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per i soggetti ospitanti attuatori non si applicano i vincoli numerici rispetto alle risorse umane presenti nelle unità operative di svolgimento, mentre il rapporto tra *tutor* e tirocinante è definito nella convenzione di tirocinio e nel progetto formativo individuale, in una forbice compresa tra 1/1 e 1/3, a seconda delle necessità derivanti dalla situazione del tirocinante; in ordine all'eventuale indennità di partecipazione, al fine di garantire le finalità di inclusione, la convenzione di tirocinio e il progetto formativo individuale assumono le determinazioni in merito all'indennità di partecipazione, potendo quindi essere esclusa la stessa.

Rispetto, invece, ai già accennati tirocini estivi di orientamento sono disposte le seguenti indicazioni normative *ad hoc*:

- vincoli di durata: devono essere realizzati nell'arco temporale di sospensione estiva delle attività didattiche, per una durata non superiore a tre mesi;
- soggetti promotori: l'attivazione è riservata alle istituzioni scolastiche o formative presso le quali risulta iscritto il tirocinante, anche mediante accordo con altri soggetti promotori;
- per i soggetti attuatori non si applicano il vincolo per il soggetto ospitante di poter realizzare con il medesimo tirocinante un solo tirocinio, i limiti numerici ragguagliati alle risorse umane presenti nelle unità operative di svolgimento;
- indennità di partecipazione: la convenzione di tirocinio e il progetto formativo individuale assumono le determinazioni in merito all'indennità di partecipazione che, quindi, anche nel caso potrebbe non essere prevista.

Quanto ai tirocini curricolari, si evidenzia come, per i soggetti promotori, l'attivazione è riservata alle istituzioni presso le quali risulta iscritto il tirocinante, o a soggetti ad essa collegati in possesso dei requisiti previsti per l'attivazione dei tirocini; con riferimento

ai soggetti attuatori, non trovano applicazione il vincolo per il soggetto ospitante di poter realizzare con il medesimo tirocinante un solo tirocinio, i vincoli numerici proporzionati alle risorse umane presenti nelle unità operative di svolgimento e i vincoli di non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio o di avere in corso procedure di Cig per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio, mentre l'indennità di partecipazione sarà definita dalla convenzione di tirocinio e il progetto formativo individuale.

In conclusione, appare opportuno soffermarsi sull'apparato sanzionatorio previsto per l'utilizzo fraudolento o al di fuori della normativa regionale del contratto di tirocinio, evidenziando il fatto che la Regione Lombardia si riserva di effettuare controlli sulla base dei dati di monitoraggio e attraverso le verifiche *in loco* presso il promotore, al fine di verificare la corretta gestione del tirocinio, nel rispetto di quanto previsto dagli indirizzi e di quanto stabilito dalle specifiche convenzioni di tirocinio e che, in caso di accertati illeciti, qualora il promotore sia un soggetto appartenente al sistema regionale degli accreditati e autorizzati, assume i provvedimenti sanzionatori previsti dalla normativa vigente sull'accreditamento e sull'autorizzazione e sull'eventuale sospensione/revoca di siffatti provvedimenti.

A livello generale, qualora il tirocinio dovesse risultare non conforme alla regolamentazione regionale di riferimento, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si vedrà costretto a procedere alla riquilificazione del tirocinio in un rapporto di natura subordinata, quale forma comune di lavoro, con discendente applicazione delle relative sanzioni amministrative, disponendo, altresì, il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.