

Roma, 27 gennaio 2012



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva  
Prot. 37/0001573

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del Lavoro  
Via Cristoforo Colombo, 456  
00145 Roma*

Oggetto: tirocini – sanzioni amministrative in materia di collocamento.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello a questa Direzione per conoscere se, con riferimento all'art. 9 bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996), come modificato dagli artt. 4 e 5 della L. n. 183/2010, nel caso in cui l'organo ispettivo qualifichi diversamente un contratto di tirocinio comunicato regolarmente nei termini al Servizio competente, siano applicabili o meno le sanzioni amministrative previste dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Come noto, la Legge Finanziaria n. 296/2007, all'art. 1, comma 1180, nell'ambito della materia del collocamento, ha esteso l'obbligo di effettuare la comunicazione di lavoro a tutti i datori di lavoro per tutte le tipologie di lavoro subordinato o autonomo in forma coordinata e continuativa anche a progetto o per il socio lavoratore di cooperativa nonché per l'associato in partecipazione, non solo per l'instaurazione o cessazione del rapporto di lavoro ma anche per ogni suo evento modificativo, includendo in tale ambito anche la trasformazione dei tirocini in lavoro subordinato.

Recentemente l'art. 11 del D.L. n. 138/2011 ha introdotto rilevanti novità in materia di tirocini, peraltro nell'ottica di assicurare *“livelli essenziali di tutela nella promozione e realizzazione dei tirocini formativi e di orientamento”*, così come spiegato nella circolare n. 24/2011 di questo Ministero. La stessa circolare chiarisce che, se ricorrono tutti gli elementi per una valutazione di non legittimità del tirocinio, il personale *“dovrà procedere a riqualificare il rapporto come di natura subordinata con relativa applicazione delle sanzioni amministrative applicabili in tale ipotesi (come ad esempio in tema di Libro Unico del Lavoro, prospetto di paga e dichiarazione di assunzione), disponendo al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi così omessi”*.

Pertanto, in considerazione del quadro normativo sopra riportato – ove risulti dovuta la comunicazione obbligatoria (come meglio specificato delle note di questo Ministero n. 440 del 4/01/2007 e n. 4746 del 14/02/2007) e ove non si tratti di tirocinio ma di un rapporto di lavoro, per esempio di tipo subordinato (soggetto, quindi, all’obbligo di comunicazione di cui all’art. 1, comma 1180 L. n. 296/2007) – appare corretto ritenere applicabile la sanzione di cui all’art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003. Del resto così avviene in ogni altra ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata “ab origine”. Ai fini dell’applicabilità delle sanzioni va infatti ricordato che la stessa non è legata esclusivamente ad una omissione ma anche ad una diversa o errata indicazione dei dati contenuti nell’apposito modello, atteso che il precetto descritto dall’art. 1, comma 1180 della L. n. 296/2006 richiede l’indicazione di alcuni specifici elementi finalizzati ad un corretto monitoraggio dell’andamento del mercato del lavoro (dati anagrafici del lavoratore, data di assunzione, data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, tipologia contrattuale, qualifica professionale e trattamento economico e normativo applicato).

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

CC - 1471