



POMARA SCIBETTA & PARTNERS

Commercialisti – Revisori Legali

Luciana Pomara
Giuseppe Scibetta
Onorina Zilioli
Alessia Carla Vinci
Roberto Scibetta
Sabrina Iannuzzi

Stefania Zilioli
Rosaria Marano
Nunzio Incampo

Member of
INTEGRA  INTERNATIONAL®

Your Global Advantage

Via F.lli Gabba, 1/A
I- 20121 Milano - Italy
Tel. +39 02 784 241
Fax +39 02 782 464
e-mail: info@pomarascibetta.it
www.pomarascibetta.com
Corso Italia, 25/A
I- 22060 Campione d'Italia
(Como) – Italy
Tel. e Fax +4191 649 60 76

News per i clienti dello studio

N. 80

1 Giugno 2018

Ai gentili clienti Loro Sedi

Tirocini extracurricolari: INL illustra le sanzioni applicabili in caso di violazione della legge regionale

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con **circolare n. 8/2018**, ha fornito alcune precisazioni relativamente alle **sanzioni applicabili a quei lavoratori che stipulato rapporti di tirocinio irregolari**. Secondo quanto chiarito dal citato provvedimento di prassi, emanato al fine di allineare l'attività ispettiva, la prosecuzione del tirocinio oltre la durata massima consentita dalla legge costituisce prosecuzione di fatto di un rapporto di lavoro senza comunicazione preventiva, con conseguente **riqualificazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e applicazione della sanzione i) fino a 9.000 euro** in caso di prosecuzione del rapporto per un periodo contenuto in 30 giorni; **ii) fino a 18.000 euro** in caso di prosecuzione fino a 60 giorni; **iii) fino a 36.000 euro** in caso di prosecuzione oltre 60 giorni. Le verifiche, segnala INL si concentreranno sui **tirocini extracurricolari** (quindi per le fattispecie che

non si riferiscono a pratica professionale o esperienze incluse in un piano di studio) ed, in particolare, sulle seguenti ipotesi: *i)* tirocini per **attività elementari e ripetitive** per le quali non è richiesta formazione; *ii)* tirocini di **durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale**; *iii)* tirocini per sostituire dipendenti nei picchi di attività o malattia, maternità o ferie; *iv)* tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito dalla legge.

Premessa

Con circolare n. 8/2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alcune precisazioni in relazione alle **sanzioni applicabili nel caso di stipula di tirocinio extracurricolare irregolare**. Ci si riferisce, in particolare, a quei **tirocini che vengono stipulati al di fuori di piani di formazione ed istruzione in violazione delle normative regionali**. A solo titolo esemplificativo, INL potrebbe ravvisare irregolarità, e quindi provvedere alla **riqualifica del rapporto ed all'irrogazione delle sanzioni nelle seguenti ipotesi**:

1. tirocini che non rispettano i termini previsti dalla legge;
2. piano di formazione totalmente assente;
3. svolgimento di sole mansioni esecutive o ripetitive;
4. stipula del rapporto in occasione di ferie, malattia o picchi stagionali.

Di seguito, illustriamo i **chiarimenti** che sono stati **forniti da INL**, specificando che nel caso di accertamento di un rapporto irregolare di tirocinio, potrà trovare applicazione la c.d. "maxi sanzione".

La riqualificazione del rapporto di tirocinio

Secondo quanto chiarito dalla circolare INL, **l'attività di vigilanza** in materia è **finalizzata** alla **verifica della genuinità dei rapporti formativi** atteso che, in termini generali, l'organizzazione dell'attività dei tirocinanti – benché finalizzata all'apprendimento – può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'eterodirezione che tipicamente connotano i rapporti di lavoro subordinato.

Osserva

Risulta 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**. Sotto tale profilo, quindi, può risultare dirimente anche la verifica dell'osservanza della normativa regionale, nel cui ambito viene svolto il tirocinio tenendo presente che la stessa potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle linee guida adottate in Conferenza Stato/Regioni nel 2017.

In termini generali il personale ispettivo, ove riscontri la **violazione delle disposizioni regionali** che regolano l'istituto o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, **potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, così come previsto dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 81/2015.**

La circolare fornisce il seguente **elenco di ipotesi di riqualificazione**:

IPOTESI RIQUALIFICAZIONE	
I	Tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive.
II	Tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le linee guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati).
III	Tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale.
IV	Tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale.
V	Totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore.
VI	Totale assenza di PFI.
VII	Coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante.
VIII	Tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie.
IX	Tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito.
X	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 due anni.
XI	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.
XII	Tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege.
XIII	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.
XIX	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.
XX	Corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.

Appare, quindi, evidente che l'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali – quali ad esempio la convenzione di tirocinio o il Piano formativo individuale – come pure la violazione dei requisiti soggettivi previsti in capo al tirocinante, al soggetto ospitante e al promotore, si configurano come **irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.**

Allo stesso modo, anche 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 (si pensi ad esempio alla sussistenza di forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro), 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.

Il **superamento della durata massima del tirocinio** stabilita dalla legge regionale comporta, invece **ulteriori conseguenze sanzionatorie**. In tali casi, infatti, **la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente ad un tirocinio scaduto ex lege, non potrà che essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxisanzione.**

MAXI SANZIONE	
Fattispecie	Periodo di cessazione della condotta dal 24.09.2015
Impiego del lavoratore sino a trenta giorni	Da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare.
	Da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare minore o straniero.
Impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni	Da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare.
	Da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare minore o straniero.
Impiego del lavoratore oltre sessanta giorni	Da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare.
	Da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare minore o straniero.

Osserva

In riferimento alla riduzione delle sanzioni applicabili, si deve precisare che sia all'ipotesi sanzionatoria base, sia all'ipotesi sanzionatoria attenuata (i cui importi sono indicati sopra in tabella) sono ammessi (a seconda della data di commissione dell'illecito) i seguenti istituti deflattivi:

→ **riduzione delle sanzioni con procedura di diffida:** qualora il datore di lavoro ottemperi agli

obblighi stabiliti dal personale ispettivo è autorizzato a pagare le sanzioni nella misura del minimo edittale e di un quarto per la maggiorazione giornaliera (la diffida, secondo quanto chiarito dalla nota n. 20549/2015, costituisce elemento oggettivo per poter accedere alla riduzione della sanzione);

→ **ammissione al pagamento della sanzione in misura ridotta:** qualora il pagamento avvenga entro il termine di 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notificazione dell'irregolarità può pagare le sanzioni nella misura di un terzo della sanzione massima oppure del doppio della sanzione minima.

Nel caso in cui, diversamente, il superamento della durata del tirocinio prevista nel PFI risulti comunque inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti di regolarità del rapporto formativo, la fattispecie andrà ricondotta ad una semplice proroga eventualmente sanzionabile solo ai sensi dell'articolo 9 bis D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996).

Le sanzioni di competenza regionale

Le linee guida del 2017 hanno previsto la possibilità di **recepire uno specifico apparato sanzionatorio in funzione della sanabilità o meno delle violazioni della normativa regionale**. In proposito è prevista l'intimazione alla cessazione del tirocinio, **pena l'interdizione per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivarne altri nei successivi 12/18 mesi, per le seguenti violazioni definite non sanabili relative:**

- ai soggetti titolati alla promozione;
- alle caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;
- alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;
- alla durata massima del tirocinio;
- al numero di tirocini attivabili contemporaneamente;
- al numero o alle percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- alla convenzione richiesta ed al relativo piano formativo.

Diversamente sono soggette, in una prima fase, a semplice **invito alla regolarizzazione** e, in caso di successivo inadempimento alla medesima procedura di intimazione ed interdizione, le seguenti ipotesi sanabili:

- inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;
- violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;
- violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.

Laddove le leggi regionali di riferimento abbiano recepito le linee guida sul punto, il personale ispettivo che abbia, nel corso degli accertamenti, riscontrato le irregolarità – sanabili e non

sanabili – di cui sopra, **provvederà a segnalarle al competente ufficio della Regione**. Allo stesso modo, il personale ispettivo avrà cura di comunicare – così come espressamente stabilito dalle linee guida del 2017 – l'adozione dei provvedimenti di riqualificazione.

Risulta, inoltre, possibile che il personale ispettivo riscontri l'attivazione di un tirocinio da parte di un soggetto che risulti interdetto dalla Regione o la prosecuzione del rapporto di tirocinio per il quale abbia ricevuto intimazione alla cessazione; in tali casi si procederà alla riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato, in coerenza con quanto rappresentato nel paragrafo precedente.

Ulteriori sanzioni

La circolare INL precisa che **il tirocinio è soggetto a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego**. L'adempimento è a carico del soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro **già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie**. Da tale obbligo sono, tuttavia, escluse le ipotesi di tirocinio consistenti in un'esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione (tirocini curriculari). Pertanto, come già chiarito dal Ministero del lavoro con nota n. 440 del 4 gennaio 2007 e successivamente con nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, **non sono oggetto di comunicazione i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro**.

Inoltre, l'art. 1 comma 35 L. n. 92/2012 prevede che la mancata corresponsione dell'indennità, indicata formalmente nel PFI, comporta a carico del trasgressore **l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti