

---

# Linee guida per i tirocini extracurricolari

---

di [Sandra Paserio](#)

Publicato il 12 Ottobre 2017

l'importanza dei tirocini come strumento per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, e per il reinserimento lavorativo di soggetti che ne sono stati esclusi, attraverso una qualificazione o riqualificazione professionale, è testimoniata, da un lato, dalla grande attenzione di cui questo istituto gode a livello comunitario e, dall'altro, dai frequenti interventi normativi a livello sia nazionale che territoriale

L'importanza dei tirocini curricolari come strumento per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e per il reinserimento lavorativo di soggetti che ne sono stati esclusi, attraverso una qualificazione o una riqualificazione professionale, è testimoniata, da un lato, dalla grande attenzione di cui questo istituto gode a livello comunitario e, dall'altro, da parte dei frequenti interventi normativi a livello sia nazionale che territoriale.



## 1. LE NUOVE LINEE GUIDA PER I TIROCINI EXTRACURRICOLARI: IL REGIME PREMIALE

L'ultimo intervento in ordine temporale è stata **l'approvazione, in sede di Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017, dell'Accordo sulle linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento**, con il quale è stata rivista parte della disciplina dei tirocini extracurricolari, con alcune importanti novità.

Nei prossimi mesi le regioni (prima fra tutte la regione Lazio che ha deliberato le nuove regole con decorrenza 1° ottobre) provvederanno, attraverso nuove delibere, a recepire le predette linee guida che rappresentano una sorta di "normativa quadro" nel rispetto della quale le singole regioni potranno dettagliare le regole e le specificità applicabili a livello territoriale.

Si ricorda che sfuggono dall'alveo di applicabilità di questa disciplina i tirocini curricolari attivati da scuole, centri di formazione professionale accreditati e università.

Le nuove linee guida lasciano invariata la **durata massima del singolo tirocinio a 12 mesi**, ma introducono una **durata minima pari a due mesi**, ulteriormente ridotta ad un mese per le attività stagionali.

Per quanto riguarda i **limiti quantitativi in rapporto alla dimensione aziendale**, sono state confermate le soglie previgenti:

- 1 tirocinante per datori di lavoro fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- 2 tirocinanti per datori di lavoro tra 6 e 20 dipendenti;
- il 10% di tirocinanti per i datori di lavoro con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Tuttavia, il predetto **limite**, è da ritenersi **flessibile** in rapporto agli esiti positivi di tirocini precedenti e limitatamente ai datori di lavoro con più di 20 dipendenti, in quanto sarà possibile superarlo se risulteranno assunti almeno il 20% dei tirocinanti ospitati nei 2 anni precedenti con rapporto subordinato di almeno sei mesi, anche part time almeno pari al 50% delle ore previste dalla contrattazione collettiva per il tempo pieno.

La **disciplina derogatoria premiale** va da un minimo di un tirocinio se è stato assunto almeno il 20% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti, due con il 50%, tre con il 75% e quattro con il 100%.

Si tratta di un'importante novità che, da un lato, stimola il ricorso al tirocinio e dall'altro  **premia le aziende virtuose** che hanno stabilizzato o confermato in servizio i tirocinanti avendo investito in selezione, formazione e qualificazione professionale.

## 2. OBBLIGHI E DIVIETI

Vale la pena di ricordare che **il tirocinio non è un rapporto di lavoro subordinato**: non sussiste, infatti, quel rapporto sinallagmatico tra prestazione lavorativa e retribuzione che caratterizza, appunto, la subordinazione.

Questa considerazione, valida da un punto di vista giuslavoristico, non trova invece conferma in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**; infatti, dalla lettura dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2008, emerge che è **equiparato al lavoratore subordinato** chi svolge attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere nonché il **soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento**, di alternanza tra studio e lavoro, ovvero tutte quelle attività volte ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Ne consegue che, nell'ipotesi in cui presso un qualsiasi datore di lavoro, sia esso azienda o professionista, siano presenti soggetti che svolgano tirocini formativi, lo stesso sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi, adempiendo agli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta.

Quindi, dovrà, ad esempio:

- valutare in maniera specifica, attraverso la redazione **un'apposita sezione del documento di valutazione dei rischi** (D.V.R.), il rischio connesso all'inserimento, all'interno della propria organizzazione, di tirocinanti, anche attraverso il rimando alla valutazione già operata per altre categorie di lavoratori. Questo perché, trattandosi di una forma di lavoro "atipica" è necessario dimostrare, soprattutto in **sede ispettiva**, di aver accuratamente preso in considerazione eventuali specificità del rischio connesse ad una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, così come avviene, ad esempio, per apprendisti, lavoratori somministrati, lavoratori a domicilio e a chiamata;
- provvedere ad eseguire la **visita medica di idoneità**, in caso di attività soggette a sorveglianza sanitaria, acquisendo un giudizio di idoneità da parte del medico del lavoro;
- assolvere **l'obbligo formativo in materia di salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro solitamente attraverso la formazione generale della durata di 8 ore.

Il legislatore si è anche preoccupato di sancire alcuni principi volti ad **evitare gli abusi nel ricorso al tirocinio** da parte dei datori di lavoro.

Ne sono esempi, il divieto di instaurare tirocini per attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo (attività basiche ed elementari, si pensi, ad esempio, all'attività di pulizie non specializzate), il divieto di impiegare tirocinanti per sostituire lavoratori assenti oppure il divieto di far ricoprire al tirocinante ruoli necessari all'organizzazione del soggetto ospitante.

La ratio di tale disciplina è evidente e consiste, appunto, nell'evitare che il ricorso al **tirocinio possa generare alterazioni concorrenziali** nei confronti di imprese che impiegano esclusivamente lavoratori con regolare contratto di lavoro subordinato, sopportando un costo pieno, considerato che l'indennità di tirocinio, mentre dal punto di vista fiscale è considerata reddito assimilato a quello da lavoro dipendente e, quindi, assoggettata ad Irpef, non risulta invece soggetta a contribuzione previdenziale.

Di analoga ispirazione è il divieto di attivazione per i datori di lavoro che abbiano operato licenziamenti nei 12 mesi precedenti, così come il divieto di attivazione di tirocini per svolgere le stesse mansioni del personale che è stato licenziato nell'ambito di procedure di licenziamenti collettivi, per giustificato motivo oggettivo, per superamento del periodo di comporto, per mancato superamento del periodo di prova, per fine appalto o nel caso di risoluzione del rapporto di apprendistato per atto unilaterale del datore di lavoro.

### **3. TIROCINIO E SUCCESSIVO RAPPORTO DI LAVORO: COSA DOBBIAMO RICORDARE?**

Come accennato, il tirocinio ha un imprescindibile legame con la formazione.

E tale attività formativa porta inevitabilmente con sé alcuni **effetti in caso di successiva instaurazione di un rapporto di lavoro**.

In primis, in caso di instaurazione di un **contratto di apprendistato** preceduto da un periodo di tirocinio, alcuni contratti collettivi prevedono una riduzione della durata del periodo di apprendistato qualora tale contratto venga instaurato per le medesime mansioni già svolte durante lo stage.

Analogo ragionamento, questa volta proveniente dalla giurisprudenza, viene operato per il **periodo di prova**. Infatti, con sentenza n. 1787 del 14 giugno 2016 del Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, è stata dichiarata l'invalidità del patto di prova inserito nel contratto di lavoro subordinato nel caso del lavoratore che, nel precedente periodo di tirocinio, aveva già svolto le medesime mansioni oggetto del patto.

12 ottobre 2017

Sandra Paserio e Giulia Vignati