

A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 23/2018



## [CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Maggio 2018]

### TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

(ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, Circolare n. 8 del 18.04.2018)



L' Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla luce dell'adozione delle linee guida approvate in Conferenza permanente Stato Regioni, ha fornito indicazioni operative utili al corretto inquadramento dei tirocini con particolare riferimento a quelli extracurriculari.

In particolare, viene precisato che l' attività di vigilanza deve principalmente essere finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi in considerazione del fatto che, in termini generali, l'attività lavorativa dei tirocinanti, benché finalizzata all'apprendimento on the Job, presenta nella quasi totalità dei casi aspetti che connotano i rapporti di lavoro subordinato.

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.

Sotto tale profilo, è, altresì, necessario verificare anche l'osservanza della normativa regionale in quanto la stessa potrebbe discostarsi dai principi generali stabiliti dalla Conferenza Stato/Regioni nel 2017.

Pertanto, **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 al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

A titolo esemplificativo sono elencate ipotesi di violazione della normativa regionale:



Circolare MAGGIO 2018  
Pag. 1

# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

---

- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
- tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale (es: soggetti in stato di disoccupazione, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti disabili e svantaggiati, ecc.);
- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale oppure attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;
- totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore oppure totale assenza di Progetto Formativo Individuale;
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tirocinio attivato nei periodi di picco delle attività e per sostituire lavoratori subordinati in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante (es: unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio);
- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto nei due anni precedenti un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante oppure 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);
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito dalla legge regionale;
- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel Progetto Formativo Individuale in modo continuativo e sistematico oppure difformità tra le attività previste dal Progetto Formativo Individuale e quanto effettivamente svolto dal tirocinante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel Progetto Formativo Individuale.

Analogamente, anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, particolare importanza è assunta, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, dall'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente con particolare riferimento alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario di lavoro, oppure l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori subordinati, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali.



# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale e dal Progetto Formativo Individuale, non potrà che essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxisanzione sul lavoro nero.

Diversamente, nel caso in cui il superamento della durata del tirocinio prevista nel Progetto Formativo Individuale 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 del D.L. n. 510/1996 (sanzione prevista l'omessa o tardiva comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego: da un minimo di €. 100,00 a un massimo di €. 500,00 - sanzione soggetta a diffida).

## Ulteriori adempimenti soggetti a sanzioni amministrative:

- il tirocinio, ad esclusione delle ipotesi di tirocini consistenti in un'esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, è soggetto a comunicazione preventiva obbligatoria al Centro per l'Impiego (con sanzione da un minimo di €. 100,00 a un massimo di €. 500,00 - sanzione soggetta a diffida).
- la mancata corresponsione al tirocinante dell'indennità di partecipazione al tirocinio, indicata formalmente nel Progetto Formativo Individuale, comporta, a carico del trasgressore, l'irrogazione di una sanzione amministrativa da un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di €. 6.000,00 - sanzione soggetta a diffida.

## **INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 14450 del 09.06.2017, 16380 del 04.07.2017, 16393 del 04.07.2017, 16587 del 05.07.2017, 16676 del 06.07.2017 e 16681 del 06.07.2017)**



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- in osservanza del principio di correttezza e di buona fede, qualora il datore di lavoro riceva una richiesta di audizione personale da parte del dipendente incolpato, pur successiva al termine di cinque giorni concessi per giustificarsi, ma ricevuta lo stesso giorno dell'adozione del provvedimento, in assenza di prova dell'antioriorità della adozione del licenziamento rispetto alla ricezione della richiesta, deve sospendere l'irrogazione della sanzione e disporre l'audizione;



- il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali dettate dalla L. 604/1966, la nozione di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, posta dalla contrattazione collettiva di settore, non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dalla citata L. 604/1966 e dunque non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa tale prosecuzione, posto che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con quello della libertà di iniziativa economica, garantita dall' art. 41 Cost., che verrebbe radicalmente negata, ove si impedisse all'imprenditore, a fronte di razionali e non arbitrarie ristrutturazioni aziendali, di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa. Ne consegue che il licenziamento del dirigente è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie;
- le assenze per malattia, collegate con lo stato di invalidità, non possono essere incluse nel periodo di comporto, ai fini del diritto alla conservazione del posto di lavoro se l'invalido sia stato adibito a mansioni incompatibili con le sue condizioni fisiche, in quanto l'impossibilità della prestazione lavorativa deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, del prospettato obbligo di tutelare l'integrità fisica del lavoratore, che è gravato, tuttavia, dell'onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie - sulla quale si fonda la responsabilità contrattuale del datore di lavoro - dimostrandone, quindi, l'inadempimento, nonché il nesso di causalità tra l'inadempimento stesso, il danno alla salute e le assenze dal lavoro, che ne conseguono;
- il patto di prova apposto al contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto, debba contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, la quale può essere operata anche per relationem alle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione e sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico. E ciò, non già in virtù di un semplice riferimento alla categoria lavorativa prevista dal contratto collettivo che permetta l'assegnazione del lavoratore ad uno dei plurimi profili rientranti in esso, ma dovendo il riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva, per essere sufficiente ad integrare il requisito di specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova, essere fatto mediante il richiamo alla nozione più dettagliata alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli e profili professionali;

# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

- il verbale di accertamento delle omissioni contributive, ritualmente notificato, vale a costituire in mora il contribuente e, ai sensi dell' art. 2943 c.c., ad interrompere il decorso del termine di prescrizione del diritto a riscuotere le somme dovute;
- in caso di prestazioni che, per la loro natura intellettuale, mal si adattano ad essere eseguite sotto la direzione del datore di lavoro, ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato oppure autonomo, sia pure con collaborazione coordinata e continuativa, il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere necessariamente accertato mediante il ricorso ad elementi sussidiari fattuali emergenti dal concreto svolgimento del rapporto, che il giudice deve individuare in concreto.

Tra essi assumono rilevanza elementi quali l'obbligo di comunicare l'assenza, lo stabile inserimento nell'organizzazione aziendale con obbligo di osservare gli orari, l'incidenza del rischio economico, la continuità delle prestazioni, ecc..

## **NOVITA' LAVORO**

**(Ministero del Lavoro, Decreto 22.03.2018 - Ministero del Lavoro, Sito Internet – ANPAL, Sito Internet - INPS, Messaggio n. 1074 del 09.03.2018)**

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero del Lavoro ha:
  - aggiornato il Modulo TFR2 da utilizzarsi per la destinazione del Trattamento di Fine Rapporto;
  - ufficializzato la proroga al 30 giugno 2018 del termine di invio del rapporto biennale 2016-2017 sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti;
- L' ANPAL ha pubblicato la nota di aggiornamento relativa all' Incentivo Occupazione Giovani;
- L' INPS è intervenuta precisando che la permanenza notturna dei pazienti presso le Unità Operative di Pronto Soccorso è da considerarsi ricovero ospedaliero

## **TUR**

**(BCE, Comunicato stampa del 26.04.2018)**



# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

---

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.03.2018 al 14.04.2018. Il coefficiente è pari a 0,820104%.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

**Studio Tozzi & C. S.a.s.**



Circolare MAGGIO 2018  
Pag. 6

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - [studiotozzi@tin.it](mailto:studiotozzi@tin.it) – sito: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)