

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Circolare 15 luglio 1998, n. 92

Tirocini formativi e di orientamento. D.M. 142 del 25 marzo 1998

Sulla G.U. del 12 maggio 1998, serie generale n. 108 è stato pubblicato il regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento. Le nuove disposizioni, che si inquadrano nelle misure predisposte dal Governo per promuovere l'occupazione e realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro anche mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, realizzano gli impegni assunti dal Governo nei confronti delle parti sociali in occasione dell'accordo per il lavoro (settembre 1996). Esse definiscono in particolare: modalità di attivazione dei tirocini medesimi, garanzie assicurative, tutorato e modalità esecutive, lo schema tipo delle convenzioni, il valore dei corsi eventualmente realizzati, la loro durata, l'estensibilità ai cittadini stranieri.

Per quanto riguarda, invece, le procedure di rimborso (articolo 9), si rinvia a un decreto successivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, in cui si terrà conto dei limiti finanziari preordinati allo scopo, a valere sul Fondo per l'occupazione presso lo scrivente Ministero.

Preliminarmente va ribadito che i rapporti instaurati tra i datori di lavoro privati e pubblici, da un lato, e i giovani tirocinanti, dall'altro, non costituiscono un rapporto di lavoro (articolo 1, comma 2).

E' fatta salva l'efficacia delle convenzioni già stipulate ai sensi dell'articolo 9 della legge 236/1993, commi 14-18.

1. Modalità di attivazione

I tirocini formativi e di orientamento sono promossi dai seguenti soggetti, anche associati tra di loro (cfr articolo 2):

1) agenzie regionali per l'impiego, sezioni circoscrizionali per l'impiego e, in questa prima fase di attuazione delle norme relative al decentramento delle competenze dallo Stato alle Regioni in materia di impiego fino al 31 dicembre 1998, le Direzioni provinciali del lavoro e le Direzioni regionali del lavoro;

2) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali, abilitati al rilascio di titoli accademici (MURST, Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica, dipartimento per l'autonomia universitaria e degli studenti in grado di fornire i chiarimenti necessari);

3) provveditorati agli studi;

4) istituzioni scolastiche statali che rilascino titoli di studio con valore legale (Ministero della Pubblica Istruzione, Direzione generale dell'istruzione professionale in grado di fornire i chiarimenti necessari);

5) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o di orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o con la Provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196. In particolare, per quanto concerne la corretta individuazione di tali centri competenti uffici della Regione e della Provincia potranno dare indicazioni circa la natura dei suddetti centri;

6) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti. Anche in questo caso si raccomanda agli uffici in indirizzo di effettuare gli opportuni accertamenti presso i competenti uffici (Regioni o altri uffici);

7) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione.

I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle sopraindicate, sulla base di un'autorizzazione specifica, ferma restando la possibilità di revoca da parte della Regione.

Il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento, rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro: mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio;

- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze;

- rispettare i regolamenti aziendali.

I soggetti che ospitano i tirocinanti sono tenuti:

- a favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro mediante la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro;

- a designare il «responsabile aziendale» incaricato di seguire il tirocinante (anche il soggetto promotore individuerà, per parte sua, un *tutor* del tirocinante).

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL oltre che per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia assicuratrice. Tali coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento (articolo 3).

I soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della concezione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla Regione, alla struttura territoriale di questo Ministero competente per territorio in materia di ispezione nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale (articolo 5).

L'esperienza del tirocinante può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.

Qualora le esperienze si realizzino in una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati (articolo 4).

2. Limiti numerici dei giovani da inserire come tirocinanti

Per i limiti numerici dei giovani da inserire come tirocinanti si rinvia a quanto esplicitato nel decreto medesimo, articolo 1, punti *a)*, *b)* e *c)*, precisando che:

- per il punto *a)* le aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5, possono inserire un tirocinante;

- le aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 6 a 19, possono inserire fino a 2 tirocinanti contemporaneamente;

- per il punto *e)* le aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, possono inserire tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti contemporaneamente.

Nell'ipotesi in cui il calcolo della percentuale produca frazioni di unità, tali frazioni si arrotondano all'unità superiore solo nell'ipotesi in cui la frazione è superiore o pari a 1/2.

3. Considerazioni generali

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione, predisposta secondo il modello allegato al decreto medesimo, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio (anch'esso allegato al decreto pubblicato in G.U.).

Per quanto attiene alla durata dei tirocini in base a quanto previsto all'articolo 7 del decreto medesimo si ha:

- a)* una durata non superiore a quattro mesi nel caso in cui soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;

b) una durata non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati, ivi compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;

c) una durata non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al conseguimento del titolo corrispondente alla formazione seguita;

d) una durata non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al conseguimento del titolo corrispondente alla formazione seguita;

e) una durata non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1, articolo 4 della legge 381/1991, con l'esclusione dei soggetti individuati nel successivo punto f);

f) una durata non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.

Le attività svolte nel corso dei tirocini (articolo 6) possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro.

La normativa su richiamata (articolo 8) si estende ai cittadini comunitari che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari, nonché ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità da definire mediante decreto dello scrivente Ministero di concerto con le amministrazioni interessate.

Il numero massimo di tirocinanti nei rapporti di stage

L'art. 1 del decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142, recita testualmente al comma 3: "I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati: aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante".

Ho raccolto al riguardo pareri contrastanti, nel senso che alcuni sostengono che la parola "datori di lavoro" escluderebbe la possibilità di ospitare un tirocinante per quegli imprenditori che non occupano alcun lavoratore o che hanno in essere solo contratti a progetto, mentre altri sostengono il contrario, ritenendo che, se così fosse, il legislatore avrebbe previsto espressamente aziende con dipendenti a tempo indeterminato in numero compreso tra uno e cinque.

Vorrei quindi sapere quale delle due interpretazioni va condivisa.

Risposta

La disciplina operativa dei tirocini formativi e di orientamento trova organica regolamentazione nel DM 25 marzo 1998, n. 142, emanato sulla base delle linee guida di cui all'art. 18, legge 24 giugno 1997.

Come indicato nel quesito, l'art. 1 del DM n. 142/1998, all'art. 1, comma 3, dispone: "I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati: aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante - omissis".

All'articolo 4, comma 2, il citato decreto recita testualmente: "I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati".

La normativa citata, nel determinare chi può dare ospitalità ai tirocinanti utilizza sia il termine "datore di lavoro" che quello di "azienda". Dall'analisi del disposto normativo, i termini sopra riportati vanno intesi nella locuzione più ampia, già fatta propria da molte convenzioni quadro vigenti, di "soggetto ospitante", con conseguente opportunità di instaurare una convenzione di stage per enti pubblici, liberi professionisti, cooperative, ecc.

Per quanto attiene la possibilità di instaurare una convenzione di tirocinio con un soggetto ospitante senza dipendenti, va sicuramente privilegiata l'interpretazione che comprende tutti i potenziali datori di lavoro. Tale considerazione è supportata dall'interpretazione letterale della norma dove viene riportata l'indicazione di "non più di cinque dipendenti", mentre il legislatore avrebbe potuto delimitare diversamente con la semplice affermazione "da uno a cinque dipendenti". Non si intravede, inoltre, nella ratio complessiva del provvedimento una particolare motivazione per ridurre nel numero le opportunità formative attraverso l'esclusione di una fascia importante di soggetti, che, va ricordato, nell'ambito di un altro importante rapporto di tipo formativo, quale l'apprendistato, possono assumere fino a tre apprendisti. Da ultimo, ricordo l'esperienza già acquisita dall'esame di molte convenzioni in essere, patrocinate da soggetti promotori pubblici e privati, laddove non è stato ritenuto fatto ostativo l'assenza di dipendenti in forza all'atto della stipula.

Numero massimo di stages stipulabili da un'azienda.

Gli stage o tirocini formativi e di orientamento ai sensi del d.m. 142/1998 attuativo dei criteri di cui all'art. 18 della legge 196/97 c.d. "pacchetto treu" prevede nelle aziende con forza lavoro superiore a 6 lavoratori la possibilità di avere non più di 2 stage contemporaneamente "rebus sic stantibus". Se un'azienda lavora su 2 turni può avere 4 stagisti (2 al primo turno e 2 al secondo turno) o sempre e solo non più di 2 a prescindere dai turni?

Risposta

Nessuna delle disposizioni sopra richiamate prevede la relatività tra il numero degli stagisti consentiti ed i turni di lavoro osservati in azienda, prendendo a riferimento unicamente l'organico aziendale a tempo indeterminato. Se per ipotesi infatti si trattasse di una grande azienda con turni di lavoro continuativi (ad es. 4 turni di sei ore nelle 24 ore) ciò consentirebbe la quadruplicazione del numero degli stagisti consentiti. E' evidente, quindi che, in assenza di specifiche deroghe, rimane invalicabile il numero massimo consentito unicamente rapportato all'organico complessivo in forza.

Trattamento fiscale da applicare al compenso corrisposto al tirocinante

Abbiamo stipulato un progetto formativo e di orientamento (soggetto promotore: Centro per l'impiego) stabilendo di corrispondere al tirocinante un importo di € 600 a titolo di borsa lavoro e rimborso spese.

Chiediamo: quale trattamento fiscale dobbiamo applicare al compenso (e relativa documentazione)?

Risposta

Nell'ordinamento positivo, l'inserimento temporaneo dei giovani nel mondo produttivo è demandato agli stages o tirocini formativi e di orientamento. In verità, è giusto il caso di rilevare che a detta disciplina, civilisticamente intesa, ultimamente se ne è aggiunta altra con il D.Lgs n. 276/2003: il tirocinio estivo di orientamento.

Con riferimento all'oggetto del presente parere, in via preliminare, va premesso che nel caso di specie non trattasi, almeno sotto il profilo civilistico, di rapporto di lavoro di natura subordinata; piuttosto trattasi di rapporto formativo puro e semplice. Alla base di tutto il datore di lavoro, per

poter ospitare un tirocinante, deve far riferimento ad apposita convenzione con l'ente promotore, alla quale deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio.

I promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti, contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, nonché, per la responsabilità civile verso terzi, presso idonea compagnia assicuratrice e, infine, devono garantire la presenza di un tutore quale responsabile didattico-organizzativo delle attività.

Quanto ai datori di lavoro ospitanti, essi devono favorire l'esperienza dei tirocinanti e designare il responsabile aziendale incaricato di seguire il tirocinante.

Infine, il tirocinante dovrà rispettare i regolamenti aziendali, seguire le disposizioni dei tutori e fare loro riferimento per qualsiasi evenienza, mantenere la riservatezza dei dati, rispettare le norme di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro e soprattutto svolgere le attività formative previste dal progetto formativo e di orientamento.

Il numero dei tirocinanti impiegabili in azienda, lo si ricorda, non è libero. Infatti, fino a cinque lavoratori impiegati a tempo indeterminato è possibile usufruire di un solo tirocinante, oltre detta soglia ed entro le 19 unità impiegate a tempo indeterminato è possibile usufruire al massimo di 2 tirocinanti contemporaneamente, oltre le 20 unità impiegate a tempo indeterminato il numero dei tirocinanti impiegabili contemporaneamente dovrà essere contenuto nei limiti del 10%.

Quanto alla borsa lavoro che l'azienda intende corrispondere al tirocinante ed al relativo inquadramento tributario, l'art. 50, comma 1, lettera c), del DPR 22 dicembre 1986, n. 917, qualifica dette erogazioni quali redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Ne consegue che le modalità di tassazione saranno quelle di cui all'art. 52 del Tuir.

Fonti normative: art. 9, commi 14 e 18, L. n. 263/1993; art. 18, L. n. 196/1997; DM n. 142/1998; art. 50, comma 1, lettera c), ed art. 52, DPR n. 917/1986.