RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LUCA CARATTI

Le sanzioni per il tirocinio "mascherato"

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con un nuovo intervento, chiarisce il regime sanzionatorio applicabile ai tirocini fraudolenti.

Il **tirocinio** , secondo le previsioni indicate all' **art. 1, c. 720 L. 234/2021** , è un " ***percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro*** *, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al riconoscimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare* ".
Il successivo comma 721 dispone che, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio, il Governo e le Regioni dovranno definire le linee guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari. Da quanto sopra emerge, come già noto, che esistono **2 differenti tipologie di tirocinio: curriculare e extracurriculare** . Sino al recepimento delle nuove linee guida restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali.

A decorrere **dal 1.01.2022** la medesima legge di Bilancio ha introdotto una **specifica sanzione** da applicarsi qualora il datore di lavoro, fraudolentemente, abbia impiegato il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di un lavoratore dipendente. Nello specifico si applica, a carico del soggetto ospitante, la pena dell' **ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio** . Trattandosi di **sanzione penale** , punita con la pena pecuniaria, la stessa è soggetta a prescrizione obbligatoria volta a far cessare il rapporto in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione.

Se è pacifico che la suddetta sanzione è applicabile ai tirocini fraudolenti instaurati a decorrere dal 1.01.2022, qualche dubbio è sorto in ordine all'applicabilità anche ai tirocini extracurriculari iniziati prima e proseguiti dopo l'entrata in vigore della norma. Sul punto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota 11.07.2022, n. 1451, evidenzia che **la disposizione sanzionatoria è applicabile anche ai rapporti svoltisi " *acavallo* " dell'entrate in vigore della L. 234/2021** . Ciò in virtù del fatto che la condotta del datore di lavoro è riconducibile nel novero degli **illeciti di natura permanente** in quanto l'offesa al bene giuridico si protrae per tutta la durata del rapporto di tirocinio.
In relazione poi alla corretta commisurazione della sanzione penale l'Ispettorato ritiene che il reato si possa configurare solo dal 1.01.2022, con conseguente commisurazione della relativa sanzione **per le sole giornate che decorrono da tale data** . Ai fini della **contestazione del reato** in questione sarà sufficiente provare che il rapporto di tirocinio si è svolto come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. Ciò in quanto la fraudolenza consiste proprio nell'avvalersi di lavoratori in veste di tirocinanti.
Viene altresì ricordato che **non potranno trovare applicazione le sanzioni amministrative** di norma applicabili per le ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro in termini di subordinazione (es. omessa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoroâ€¦).

È opportuno segnalare che sebbene sia il tirocinante, per espressa previsione normativa, a valutare se richiedere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale, **con riferimento ai profili previdenziali ed ai conseguenti recuperi contributivi tale " *libertà* " non è concessa** . Infatti, va considerato che il rapporto previdenziale intercorrente tra il datore di lavoro e Istituto trova la propria fonte nella legge e presuppone esclusivamente l'instaurazione di fatto di un rapporto di lavoro. Il rapporto previdenziale è quindi sottratto alla disponibilità delle parti e il conseguentemente recupero contributivo non può ritenersi condizionato dalla scelta del lavoratore di adire all'Autorità Giudiziaria per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al soggetto ospitante.

Riproduzione vietata - mercoledì 27 luglio 2022