

## STUDIO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI PRATICANTATO

### **Natura giuridica del rapporto di praticantato**

L'art. 3 della legge n. 12/1979 che ha istituito la professione di Consulente del Lavoro stabilisce che per accedere al necessario esame di stato il soggetto è obbligato a compiere almeno due anni di praticantato secondo specifiche modalità stabilite dal Ministero del Lavoro.

Il decreto ministeriale 2 dicembre 1997 che da ultimo ha regolamentato questo rapporto, stabilisce che tale periodo deve essere svolto con diligenza, assiduità e con una frequenza minima di quattro ore medie giornaliere, sotto la direzione del professionista che deve fornire la preparazione idonea per l'esercizio della professione, sia sotto l'aspetto operativo che sotto il profilo comportamentale e deontologico (articolo 5, comma 5).

Inoltre, il professionista è tenuto a consentire al praticante la partecipazione a corsi di preparazione specifica o a corsi di studi universitari o post-universitari (articolo 5, comma 1).

Il rapporto di praticantato per sua natura e finalità è gratuito tuttavia, il professionista può riconoscere durante il rapporto assegni, rimborsi spese, sussidi o borse di studio senza che ciò pregiudichi la finalità di addestramento professionale che si prefigge il tirocinio biennale.

Si evince da tali previsioni che nel rapporto di praticantato per l'esercizio della professione di consulente del lavoro – come in generale per il praticantato nelle altre professioni – l'insegnamento impartito dal maestro è l'unico oggetto del rapporto obbligatorio tra le parti, la cui realizzazione comporta necessariamente un dispendio di attività e di disponibilità psico-fisica dell'allievo, al fine della sua formazione professionale. Di conseguenza, il rapporto che si instaura è contraddistinto dalla mancanza di corrispettività fra le prestazioni delle parti, poiché il maestro si assume esclusivamente l'obbligazione di impartire una determinata istruzione, mentre l'allievo – anche laddove benefici di qualche emolumento – non assume alcun obbligo giuridico nei confronti del professionista. L'opera dell'allievo – pur se eterodiretta – non rientra quindi in un impegno contrattuale di scambio corrispettivo, ma risulta invece strumentalmente necessaria all'acquisizione del corredo di nozioni professionali occorrenti per l'esercizio della professione.

L'elemento della mancanza di corrispettività nelle prestazioni distingue il praticantato dal comune rapporto di lavoro sia subordinato che autonomo, anche nella forma del lavoro coordinato e continuativo, e dalle forme speciali di tirocinio o apprendistato nelle quali vi è comunque un sinallagma contrattuale a causa mista (questa è la posizione della giurisprudenza consolidata in materia: si v., ad esempio, con riferimento specifico al praticantato, Cass. 29 gennaio 1973, n. 276; "Il rapporto di insegnamento, il quale da luogo alla figura giuridica dell'allievo o del praticante, comune a molte professioni per l'esercizio delle quali è necessario, ai fini dell'iscrizione all'albo, il compimento del prescritto periodo di <praticantato>, si distingue dal comune rapporto di lavoro e dalle altre figure speciali di tirocinio o apprendistato perché l'oggetto del contratto è la sola prestazione del maestro"; Cass. 28 ottobre 1978, n. 4946; Cass. 19 luglio 1997, n. 6645: "La <causa> del rapporto di praticantato è quella di assicurare al giovane praticante, da parte di un professionista, le nozioni indispensabili per mettere in atto, nella prospettiva e nell'ambito di una futura determinata professione intellettuale, la formazione teorica ricevuta nella sede scolastica").

Con riferimento ad analoghe attività di "pura" formazione e/o di addestramento, v. anche Cass. 23 luglio 1984, n. 4330; Cass. 14 febbraio 1985, n. 1284; Cass. 18 febbraio 1985, n. 1407; Cass. 25 marzo 1986, n. 2115; Cass. 27 maggio 1986, n. 3559; Cass. 13 giugno 1990, n. 5731; Cass. 1° febbraio 1994, n. 987; Cass. 23 gennaio 1998, n. 630. La medesima posizione è ampiamente condivisa anche dalla dottrina: si v. VALLEBONA A., Istituzioni di Diritto del Lavoro, II Il rapporto di lavoro, Padova, 2004, quarta edizione, pag. 54: "...si sono sempre ritenuti ammissibili rapporti di addestramento, nei quali la prestazione lavorativa, seppur eterodiretta, rimanendo estranea ad uno scambio corrispettivo e strumentale alla formazione, non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, neppure nelle forme miste dell'apprendistato e del contratto di formazione e lavoro").

Peraltro, non si può ovviamente escludere che, nella fase di concreta attuazione del rapporto, le parti si allontanino dallo schema del praticantato, per realizzare un vero rapporto di lavoro subordinato o autonomo, con sistematica utilizzazione della prestazione lavorativa nell'interesse del professionista, anche al di fuori delle esigenze formative e dietro versamento di una retribuzione. In tal caso, si pone il problema della qualificazione giuridica di tale rapporto, come subordinato o autonomo (eventualmente anche coordinato), problema che verrà risolto in base alla sussistenza o meno degli elementi tipici dell'una o dell'altra tipologia negoziale. In ogni caso, questa eventualità non modifica la qualificazione giuridica del rapporto di "puro" praticantato, nei termini che si sono indicati sopra.

### **Gli aspetti fiscali del rapporto di praticantato**

Nell'ipotesi in cui nell'ambito di un rapporto di praticantato il professionista corrisponda un rimborso spese forfetario o sussidio al praticante si ritiene che esso configuri reddito assimilato al lavoro dipendente di cui all'art. 50, lett. c) del Tuir.

Qualora invece, le parti abbiano espressamente regolato il rapporto con un contratto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa ovvero, detti rapporti si riscontrino in concreto, trovano applicazione le ordinarie regole contenute rispettivamente, nell'art. 49 comma 1 e 50, lett. c-bis) del Tuir.

Con riferimento al predetto art. 50, lett. c) il Ministero delle Finanze con la circolare n. 326/1997 ha chiarito che "Il primo elemento che caratterizza le somme in questione, al fine di inquadrarle tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, consiste nel fatto che il beneficiario delle stesse non deve essere legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante".

La stessa circolare inoltre afferma che relativamente agli "assegni, premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale si precisa che rientrano nel novero di tali erogazioni oltre quelle relative ai corsi di specializzazione, qualificazione o riqualificazione per fini di studio o di addestramento professionale anche quelle per corsi finalizzati ad una futura eventuale occupazione di lavoro".

Caratteristiche quest'ultime, che trovano piena corrispondenza nell'attività di praticantato obbligatorio richiesto per l'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro.

D'altronde, l'elemento della mancanza di corrispettività nelle prestazioni caratterizza il praticantato distinguendolo dalle forme di collaborazione coordinata e continuativa di cui alla lettera c-bis) del medesimo art. 50.

Dal tenore di tale ultima previsione infatti, emerge con chiarezza una presunzione di possesso delle competenze professionali del lavoratore volte a produrre un'utilità immediata al committente. Nella fattispecie del praticantato invece, si riviene solo un periodo di istruzione e formazione che è suscettibile di produrre un'utilità futura.

Vale la pena sottolineare che in base al nuovo regime fiscale di tassazione dei redditi introdotto dalla legge n. 289/2003 (cosiddetta no tax area) l'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente degli emolumenti eventualmente corrisposti nell'ambito del rapporto di praticantato, comporta anche l'applicazione delle nuove deduzioni previste dall'art. 11 del Tuir e delle detrazioni previste dagli artt. 13 e 14 del medesimo testo unico.

### **Gli aspetti previdenziali**

Trattandosi di redditi che non hanno natura fiscale di collaborazione coordinata e continuativa, per il rapporto di praticantato non sorge l'obbligo previdenziale di cui alla Gestione Separata Inps istituita dalla legge n. 335/1995. Qualora invece, le parti intendano espressamente regolamentare il periodo di tirocinio mediante un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero, di lavoro subordinato, sorge l'obbligo di iscrizione del lavoratore rispettivamente, nella citata Gestione Separata o Gestione lavoratori dipendenti con il conseguente versamento dei contributi previdenziali.

### **Gli aspetti assicurativi**

Il vigente sistema legislativo prevede la copertura assicurativa obbligatoria per i soggetti che svolgono una delle attività che comportano il rischio che si verifichi un infortunio o che si possa contrarre una malattia professionale. A tal fine, l'articolo 1 del DPR 1124/65 identifica come tali le attività svolte con macchine non mosse direttamente dal lavoratore, con apparecchi a pressione e con impianti elettrici o termici; le attività svolte in ambienti organizzati per opere e servizi in cui si fa uso di tali macchine; le attività complementari o sussidiarie alle attività rischiose.

Si tratta di un'assicurazione che deve essere attivata, senza possibilità di surroga, con l'INAIL. I soggetti del contratto di assicurazione sono il contraente, l'assicuratore e l'assicurato. Le persone da assicurare, in presenza delle condizioni richiamate, sono state individuate dalla norma dapprima nei lavoratori subordinati poi, man mano, l'obbligo assicurativo si è ampliato sino a ricomprendervi anche alcune altre figure, tra le quali – non esaustivamente – si richiamano:

- alcune tipologie di lavoratori autonomi;
- lavoratori e non, soggetti al solo rischio ambientale;
- soggetti completamente estranei all'organizzazione del contraente.

Al fine di individuare, la sussistenza dell'obbligo assicurativo, l'accertamento deve riferirsi, per i lavoratori dipendenti, all'esistenza dei requisiti caratterizzanti la tipologia di contratto (subordinazione, retribuzione, rischio ecc); mentre per le figure, diverse dai lavoratori dipendenti, alla presenza degli altri elementi che fanno scattare l'obbligo assicurativo (collaborazione, coordinamento, continuità, corrispettivo, natura prevalentemente personale della prestazione, rischio connesso alle mansioni esercitate, rischio ambientale ecc).

Il rapporto di praticantato che viene instaurato negli studi professionali dei Consulenti del lavoro, ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e Previdenza sociale del 02.12.1997 non presenta nessuno degli elementi che, nel rispetto dell'attuale normativa, fa sorgere l'obbligo assicurativo. Nella fattispecie, infatti, non si rileva un rapporto né di lavoro subordinato né, tantomeno, di collaborazione coordinata e continuativa anche se, come detto, venisse riconosciuto al praticante un rimborso spese o sussidio. Ne consegue, dunque, che per il praticante non esiste

l'obbligo assicurativo tuttavia, stante l'incertezza delle disposizioni sopra richiamate, sul punto è stato formulato un apposito quesito alla Direzione Generale dell'INAIL.

Qualora, invece, le parti abbiano inteso regolamentare il rapporto intercorrente alla stregua di un normale rapporto di lavoro (subordinato o autonomo a seconda della modalità di svolgimento della prestazione), la copertura assicurativa obbligatoria, seguirà le normali regole previste per la generalità dei lavoratori.