

## **Tirocini nelle imprese multilocalizzate: un passo avanti e due indietro**

di Maria Tuttobene

Le bozze di linee-guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, in corso di definizione presso la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato e Regioni, in attuazione dell'articolo 1, commi 34-36, della legge n. 92 del 2012 (c.d. «riforma Fornero»), prendono in considerazione anche il caso in cui il tirocinante sia ospitato da un datore di lavoro (pubblico o privato) “multilocalizzato”, vale a dire con più sedi operative/produktive ubicate in Regioni diverse.

In particolare, l'ipotesi di intesa in discussione prevede che, in presenza di un soggetto ospitante multilocalizzato, intendendo espressamente con quest'ultimo anche la pubblica amministrazione articolata in più sedi territoriali, il tirocinio, date le sue specifiche caratteristiche, sia regolato dalla normativa della Regione o della Provincia autonoma nel cui territorio è svolto.

L'ipotesi prosegue, poi, chiarendo che a fronte di tirocini attivati in una Regione, ma che prevedono attività formative anche in altre, la regolamentazione di riferimento debba, invece, essere quella della Regione in cui il tirocinio è stato promosso, indipendentemente dal luogo di svolgimento del medesimo.

Dunque, stante tali possibili nuove disposizioni, un soggetto datoriale plurilocalizzato che intenda ospitare tirocinanti nelle sue diverse sedi di lavoro, sarà tenuto ad applicare tante regolamentazioni regionali quante sono le Regioni presso le quali verranno svolte le relative esperienze di tirocinio, fermo però restando che nel caso in cui il progetto formativo preveda fasi di addestramento in differenti Regioni, dovrà applicarsi la normativa non della Regione in cui il tirocinio è realizzato, bensì di quella dove, presumibilmente, si trova il soggetto promotore.

Orbene, assunto quanto sopra, l'impressione generale che se ne ricava è quella di una disciplina che continua a muoversi con l'andatura tipica del “gambero”, che, come è noto, fa un passo avanti e due indietro.

Ebbene sì. È sufficiente volgere lo sguardo all'indietro solo di pochi anni, e segnatamente all'intesa di rilancio dell'apprendistato, siglata il 27 ottobre 2010 tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, per avere una conferma in tal senso. Questa, infatti, nel tentativo di far fronte al problema della differenziazione di legislazione tra Regione e Regione, per cui un'azienda dislocata in più contesti regionali si troverebbe costretta ad applicare, laddove esistenti, differenti discipline, spesso frammentarie e tra loro disallineate, aveva espressamente stabilito che in presenza di imprese plurilocalizzate, i tirocini formativi e di orientamento (oltre ai contratti di apprendistato) potevano essere attivati seguendo esclusivamente, per tutto il territorio nazionale, la regolamentazione della Regione dove il soggetto ospitante ha la propria sede legale.

Peraltro, così disponendo, la predetta intesa non faceva altro che richiamare, sostanzialmente, quanto già in precedenza (circa un mese prima) chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sebbene con specifico ed esclusivo riferimento ad istituti lavoristici nel settore del turismo. Più precisamente, con Circolare del 29 settembre 2010, n. 34, il Ministero aveva espresso l'avviso che nel caso di tirocini formativi e di orientamento caratterizzati dal coinvolgimento di soggetti localizzati in Regioni diverse, e quindi assoggettati a differenti discipline regionali (ad esempio: impresa con sede legale nella Regione X e unità operativa che ospita il tirocinante nella Regione Y,

soggetto proponente nella Regione Z), la regolamentazione applicabile dovesse unicamente essere quella della Regione in cui è ubicata la sede legale del datore di lavoro.

Orbene, il principio dell'unicità della legislazione regionale sembra venire adesso cancellato, con un secco colpo di spugna, dalle bozze di linee-guida in corso di discussione.

Pertanto, a titolo esemplificativo, qualora tali linee-guida fossero approvate nel testo così come oggi conosciuto, un'azienda con unità produttiva in Veneto, Lazio, Campania, Puglia e Lombardia, quest'ultima coincidente con la sede legale, se decide di ospitare tirocinanti in ognuna delle suddette sedi, non potrà più fare riferimento alla sola legislazione lombarda, cioè a quella corrispondente all'ambito territoriale in cui insiste la sede legale, ma dovrà necessariamente applicare la disciplina di tutte e cinque le summenzionate Regioni, ovviamente in funzione del luogo in cui si trova caso per caso l'unità ospitante. In pratica, per il tirocinante che svolge la sua formazione nella sede veneta, si applicherà la regolamentazione della regione Veneto, per il tirocinante ospitato nella sede laziale, quella della regione Lazio, e così via.

Un ritorno, dunque, ad un quadro giuridico-istituzionale a "macchia di leopardo" che, seppure in linea con le competenze esclusive formalmente riservate dall'articolo 117 della Costituzione alle Regioni, comporta un appesantimento operativo che non facilita di certo i datori di lavoro, già di per sé oberati da gravosi oneri burocratici.

Si pensi, ad esempio, alle molteplici difficoltà che può incontrare un soggetto datoriale che intenda attivare uno "stage" in una Regione priva di una disciplina organica ed autosufficiente in materia. Vero è infatti che, nonostante la competenza esclusiva rivendicata in tale ambito, non poche sono le Regioni che hanno ancora una regolamentazione incompleta di mero principio (perché rimanda ad atti di giunta poi mai emanati) o del tutto frammentaria, se non addirittura assente. Quantomeno con l'accentramento normativo il datore plurilocalizzato avrebbe la possibilità di ovviare a tale lacuna facendo riferimento, per tutti i propri tirocinanti, alla legislazione della Regione ove insiste la sede legale.

Per non parlare, poi, del rischio di eccessiva diversificazione legislativa tra le differenti Regioni, e quindi di ingiustificate disparità di trattamento, che le regole comuni dettate dalle nuove bozze di linee-guida non sembrano essere in grado di attenuare, nonostante il loro intento dichiarato sia quello di garantire una maggiore certezza ed uniformità del diritto su tutto il territorio nazionale. Non si vuole di certo qui mettere in dubbio la validità ed apprezzabilità delle motivazioni che, pur sfuggendo, hanno condotto a tale decisione, ma semmai evidenziare come questa sia comunque una scelta che si allontana molto dall'obiettivo di semplificazione degli adempimenti connessi alla gestione di rapporti di lavoro o, comunque, di esperienze lavorative, perseguito negli ultimi anni sia dal legislatore sia dalla prassi amministrativa.

Verrebbe, a questo punto, da chiedersi perché Regioni e Governo abbiano deciso di muoversi in un solco diametralmente opposto rispetto a quello percorso dalla disciplina del contratto di apprendistato, il quale, ancorché ontologicamente diverso dal tirocinio (questo, infatti, non configura un rapporto di lavoro, neppure *sui generis*), ha, in ogni caso, da sempre rappresentato un istituto ad esso comparato, soprattutto sotto il profilo della formazione "on the job".

Merita, a tal proposito, ricordare che il nuovo Testo Unico sull'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011), sulle orme della precedente intesa del 27 ottobre 2010, ha, al contrario, riconosciuto ai datori di lavoro dislocati in più contesti regionali la possibilità (e non l'obbligo) di applicare a tutti i propri dipendenti apprendisti, ovunque assunti ed utilizzati sul territorio nazionale, il percorso formativo delineato dalla Regione ove è situata la propria sede legale.

A fronte delle provocazioni sopra avanzate, qualcuno potrebbe obiettare che la chiave di lettura della nuova potenziale disciplina in materia di tirocini sia insita nello stesso testo dell'ipotesi di accordo, e precisamente nell'espressione di apertura della bozza di linea-guida in tema, che così letteralmente recita "in relazione alle specifiche caratteristiche dei tirocini, sia in termini di finalità che di modalità organizzative".

Nel tentativo di comprendere il vero significato sotteso al suddetto inciso, si potrebbe magari ipotizzare che Regioni e Governo, consapevoli della specificità dell'istituto del tirocinio ed in

particolare della circostanza che lo stesso, come già pocanzi detto, non costituisce un rapporto di lavoro, abbiano deciso di abbandonare definitivamente il principio dell'unicità della normativa regionale proprio per tutelare maggiormente il tirocinante da quei rischi che spesso e volentieri si nascondono dietro a quello che oggi comunemente chiamiamo "stage".

Tolti, infatti, alcuni casi virtuosi di tirocini genuinamente attivati, a nessuno può sfuggire il dato di una realtà sotto gli occhi di tutti gli operatori, che non di rado vede pseudo *stageur* coinvolti in esperienze professionali che di formativo hanno ben poco.

Considerato che è compito di ciascuna Regione dettare regole finalizzate a prevenire e contrastare ogni forma di utilizzo distorto dell'istituto, forse eliminare la possibilità per i datori di lavoro multilocalizzati di applicare un'unica disciplina regionale può essere un modo per responsabilizzare maggiormente le Regioni?

Oggettivamente tale interpretazione appare alquanto lacunosa e poco realistica, a maggior ragione se si considera che il beneficio dell'accentramento normativo non toglie alcuna competenza e responsabilità alle singole Regioni, ma semmai agevola il datore di lavoro nelle sue attività gestionali. Al contrario, il ritorno alla diversificazione legislativa anche in caso di datori di lavoro con sedi in più Regioni porta con sé quelle disparità di trattamento e di tutela che negli anni passati hanno inciso negativamente sulla sana evoluzione dell'istituto medesimo.

Dunque, la premessa che introduce l'ipotesi di linea-guida in commento parrebbe, piuttosto, una sorta di giustificazione della regola che si intende introdurre, sulla cui opportunità le stesse parti che partecipano alla definizione della nuova intesa non si mostrano pienamente sicure, come del resto è desumibile dall'utilizzo del verbo "si ritiene", che già di per sé evoca una posizione non suffragata da alcuna certezza sostanziale.

In conclusione, le criticità ed i nodi pratici in materia sembrano destinati ad aumentare ulteriormente, anche con specifico riferimento ai tirocini realizzati presso soggetti ospitanti multilocalizzati.

*Maria Tuttobene*

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo