

La certificazione dei tirocini come soluzione alle incertezze e agli abusi*

di Michele Tiraboschi

1. Tirocini: tanti abusi e ancora poche certezze dal nuovo quadro legale

Più di un osservatore persiste, giustamente, nel rilevare il dilagare di finti tirocini formativi e di orientamento che, in realtà, mascherano veri e propri rapporti di lavoro. Il fenomeno non è certamente solo italiano ⁽¹⁾ ed è anzi stato a più riprese denunciato al punto di diventare oggetto di attenzione da parte delle istituzioni comunitarie ⁽²⁾. È tuttavia sufficiente passare in rassegna i molti annunci di stage e tirocini – non di rado pubblicati persino sui portali pubblici delle istituzioni che dovrebbero contribuire al contrasto degli abusi ⁽³⁾ – per rendersi conto di una patologia che, oramai, ha superato il livello di guardia ⁽⁴⁾.

* Il presente articolo è pubblicato in una prima versione anche in *DRI*, 2013, n. 2.

⁽¹⁾ Cfr., tra i tanti, R. Perlin, *Intern Nation – How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, Verso, 2011, cui adde G. Standing, *The Precariat – The new Dangerous Class*, Bloomsbury, 2011, spec. 16, 36, 75-76.

⁽²⁾ Oltre al documento della Commissione europea citato *infra* alla nota 6, cfr. la [relazione del Parlamento europeo sulla promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti](#), 14 giugno 2010, in S. Facello, F. Fazio (a cura di), *Verso linee-guida condivise per i tirocini?*, *Boll. spec. ADAPT*, 2013, n. 1.

⁽³⁾ Eclatante, tra i tanti, il caso della Regione Sardegna. Nel portale della Regione dedicato ai tirocini sono infatti comparsi, a inizio anno, annunci di tirocini palesemente fittizi e irregolari a fianco delle sontuose Linee-guida sulla qualità dei tirocini approvate

Che serva una inversione di rotta nell'utilizzo dei tirocini è fuori discussione. Nessun contributo è tuttavia fornito, al riguardo, dalle Linee-guida della riforma Fornero approvate lo scorso 24 gennaio 2013. Del resto, come argomentato in altra sede ⁽⁵⁾, proprio le Linee-guida, nel prevedere espressamente un equo indennizzo di 300 euro per la "prestazione" resa dal tirocinante, paiono legittimare un abuso strutturale dei tirocini, degradati a mera "esperienza di lavoro", depotenziando così non poco la loro originaria funzione di metodologia della alternanza e leva strategica della integrazione tra scuola e lavoro. Un simile depotenziamento appare confermato anche dalla lettura di molte delle normative regionali attuative dell'Accordo di gennaio. Gli attori regionali, infatti, nella maggior parte dei casi si sono limitati ad una recezione quasi pedissequa di quanto convenuto a inizio anno in sede di Conferenza Stato-Regioni.

2. Tirocini: la via della certificazione

Per far fronte alla situazione di incertezza sulla disciplina applicabile ai tirocini – e per consentire, al tempo stesso, un più che opportuno controllo *ex ante* sulla loro genuinità – una possibile soluzione è rappresentata dal ricorso alla certificazione di cui agli articoli 75 e ss. del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni. Una soluzione questa già discussa peraltro, almeno in termini generali, anche a livello europeo, e precisamente nella Comunicazione della Commissione al parlamento e al Consiglio dello scorso 5 dicembre 2012 ⁽⁶⁾, là dove si ipotizzava (punto 5.2. della comunicazione) l'attribuzione di una sorta di etichetta di qualità, se non sulle convenzioni di tirocinio in sé, quantomeno sui soggetti promotori ovvero sulle imprese ospitanti con il non secondario rischio, tuttavia, di un fai-da-te che, di fatto, ha già

dalla stessa Regione sul volgere del 2012. Cfr. [F. Fazio, Stage: linee-guida non bastano](#), in [Boll. ADAPT, 2013, n. 2](#).

⁽⁴⁾ Cfr. [M. Tiraboschi, Se questo è uno stage](#), in [Boll. ADAPT, 2012, n. 4](#).

⁽⁵⁾ M. Tiraboschi, *I troppi rischi di una scelta che può rivelarsi inadeguata*, in *Il Sole 24 Ore*, 5 gennaio 2013.

⁽⁶⁾ [Commissione europea, Verso un quadro di qualità per i tirocini. Seconda fase della consultazione delle parti sociali a livello europeo a norma dell'articolo 154 del TFUE](#), COM(2012)728 final, 5 dicembre 2012, in [S. Facello, F. Fazio \(a cura di\), op. cit.](#)

preso piede anche nella nostra prassi applicativa ⁽⁷⁾. Sebbene la legge Biagi e il relativo decreto attuativo non si pronuncino espressamente sulla possibilità di certificare i tirocini ⁽⁸⁾, ritengo infatti che esistano ampie e solide argomentazioni a favore della certificabilità del tirocinio nelle sue diverse tipologie così come ora elencate nelle Linee-guida approvate da Governo e Regioni il 24 gennaio 2013 e dalle successive regolamentazioni regionali ⁽⁹⁾.

3. Le argomentazioni tecniche a sostegno della certificabilità dei tirocini: a) una prima ipotesi minimalistica

Secondo una prima linea interpretativa “minimalistica” si potrebbe argomentare che il tirocinio non sia un contratto di lavoro e dunque, rappresentando una semplice esperienza formativa e/o di orientamento, sia poco più di una forma di “lavoro senza contratto”, come tale non riconducibile nel pur ampio campo di applicazione della certificazione stabilito all’articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003, secondo cui «al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro [...]».

Fermo restando che il tirocinio, per espressa previsione contenuta nelle Linee-guida del 24 gennaio 2013, non ha necessariamente contenuti formativi, ma può anche svolgersi nella modalità del mero inserimento al

⁽⁷⁾ Si pensi alla iniziativa denominata *OK Stage* promossa, in assenza di alcun riferimento normativo, dalla Repubblica degli Stagisti, un organismo molto attivo sul versante del contrasto agli stage abusivi che, tuttavia, altro non è se non una S.r.l. priva dunque di finalità pubbliche e/o istituzionali.

⁽⁸⁾ Così come avveniva del resto, prima delle integrazioni apportate al d.lgs. n. 276/2003 dal c.d. collegato lavoro, con riferimento a ipotesi contrattuali che determinano un utilizzo mediato o indiretto di prestazioni di lavoro come, per esempio, nel caso della somministrazione di cui agli artt. 20 e ss. dello stesso d.lgs. n. 276/2003. Cfr. infatti, prima della modifica di cui alla l. n. 183/2010 la risposta positiva contenuta nell’interpello n. 81/2009 del Ministero del lavoro. In materia cfr. F. Pasquini, M. Tiraboschi, *La certificazione dopo il collegato lavoro – Manuale di teoria e pratica*, Il Sole 24 Ore, 2011.

⁽⁹⁾ Ma si vedano già le tipizzazioni dei vari tirocini contenute nella “ricognizione” effettuata dalla circ. Min. lav. n. 24/2011 che sono ora ampiamente confermate e ratificate dalle linee-guida del 24 gennaio 2013.

lavoro di giovani o gruppi svantaggiati, sarebbe tuttavia pur sempre possibile, per una Commissione di certificazione, giungere a una valutazione di conformità all'ordinamento giuridico del tirocinio nel senso di argomentare e certificare, nel singolo caso di specie, la non riconducibilità a un vero e proprio contratto di lavoro e così confermare, anche se solo indirettamente, la genuinità del tirocinio. Una soluzione questa già di per sé non trascurabile, a tutela delle parti interessate dalla attivazione del tirocinio e certamente coerente con la funzione (anche persuasiva ⁽¹⁰⁾) del lavoro svolto dalle Commissioni di certificazione nella prevenzione del contenzioso in materia di lavoro, e che tuttavia mi pare semplicistica e forse anche fuorviante per due distinti ordini di argomentazioni.

4. Segue: b) una seconda ipotesi di piena e convinta legittimazione

Va in primo luogo rilevato che, a seguito della legge n. 92/2012, il tirocinante ha in ogni caso diritto al «riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma, forfetaria, in relazione alla prestazione svolta» (articolo 1, comma 34, lettera *d*). Con questa disposizione si chiarisce inequivocabilmente che il tirocinio, al di là delle finalità del singolo caso concreto, non configura una semplice esperienza di formazione e/o orientamento, ma dà luogo a una vera e propria “prestazione” di lavoro la quale, a sua volta, dà diritto a una controprestazione in denaro, con ciò integrando la formulazione di cui all'articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo cui le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, «una prestazione di lavoro». Si conferma e rafforza così

⁽¹⁰⁾ La forza della certificazione risiede infatti, innanzitutto e prima ancora di ogni considerazione sulla sua tenuta giudiziaria, nell'anticipare in sede amministrativa – e di costruzione del carico probatorio – le problematiche qualificatorie che potranno successivamente essere sottoposte al vaglio del giudice. Cfr. T. Treu, *La riforma della giustizia del lavoro: conciliazione et arbitrato*, in *DRI*, 2003, n. 1, § 6, G. Perone, *Osservazioni sul valore giuridico della certificazione regolata dal D.Lgs. n. 276 del 2003*, in *DL*, 2004, n. 1-2, 1 ss., e già M. Tiraboschi, *Le procedure di certificazione*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi*, in *GL*, suppl., 2003, n. 4, 123 ss. *Contra*, L. Nogler, *La certificazione dei contratti di lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2003, n. 8.

l'impostazione dottrinale ⁽¹⁾ volta a ritenere che il carattere non subordinato del rapporto che intercorre tra tirocinante e soggetto ospitante non escluda la presenza di una vera e propria "relazione giuridica" e, dunque, l'attivazione di diritti, obblighi e responsabilità reciproche. Il rapporto tra soggetto ospitante e tirocinante è, in altri termini, un rapporto giuridico "oneroso", nel senso che la formazione, l'orientamento, il congruo compenso, e la garanzia della tutela della integrità psico-fisica del tirocinante sono un corrispettivo della prestazione (e non della mera attività) lavorativa svolta nel corso dello stage. Anche per il tirocinio vale dunque l'autorevole insegnamento secondo cui, là dove alla prestazione lavorativa corrisponda un vantaggio suscettibile di valutazione economica, giustificato nel nostro caso dall'impegno del soggetto destinatario della prestazione lavorativa di agevolare l'acquisizione di esperienze e attitudini professionali del tirocinante ovvero una chance di inserimento occupazionale, si è necessariamente in presenza di un rapporto oneroso di scambio, non dovendosi più discutere, a seguito della legge n. 92/2012, se le possibilità di apprendimento o in genere i vantaggi indiretti costituiscano o meno un corrispettivo proporzionato al lavoro svolto.

A questo primo rilievo si aggiunge una seconda e decisiva considerazione e cioè il dato, giuridicamente rilevante, che se è vero che il tirocinio formativo e di orientamento non trova la sua origine in un vero e proprio contratto di lavoro stipulato direttamente tra tirocinante e azienda ospitante, è pur sempre vero che la sua liceità è subordinata, almeno nel nostro Paese, alla stipulazione di una formale convenzione di tirocinio con un ente promotore a ciò abilitato dalla legge (di livello regionale o nazionale), che deve essere necessariamente integrata dalla sottoscrizione, da parte del tirocinante, del piano formativo individuale.

La convenzione di tirocinio è un vero e proprio accordo contrattuale in quanto impone precisi diritti, obblighi e responsabilità in capo a tutte le parti stipulanti (promotore e soggetto ospitante) e, per essa, anche in capo al tirocinante stesso di modo che, anche per questa via, è pacificamente possibile ricondurre il tirocinio alla già richiamata formulazione di cui all'articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo cui «le parti

(¹) Cfr. M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, V ed., 198 ss.

possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro».

5. Sviluppi futuri: la certificazione della convenzione di tirocinio e la certificazione delle competenze

Una Commissione di certificazione abilitata ai sensi degli articoli 75 e ss. de decreto legislativo n. 276/2003 potrà dunque certificare, in primo luogo, la convenzione formale di tirocinio tra soggetto ospitante e soggetto promotore e, con essa, anche il piano formativo individuale in modo da valutare (e certificare) in prima istanza la liceità della convenzione stessa e, in seconda istanza, la genuinità dello schema in quanto non riconducibile a un rapporto di lavoro.

Per rafforzare la valutazione formale di conformità del tirocinio all'ordinamento sarebbe peraltro opportuno per la Commissione di certificazione valutare lo schema convenzionale non solo *ex ante*, ma anche *ex post* alla luce cioè della esperienza effettivamente svolta dal tirocinante presso il soggetto promotore.

In questa direzione si muove del resto la stessa riforma Fornero là dove prevede, per le diverse esperienze di lavoro e di formazione, la possibilità di certificare le competenze acquisite. Le stesse Linee-guida sui tirocini del 24 gennaio 2013 impongono infatti di prestare attenzione anche alle modalità di certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dei tirocini, specificando che i soggetti promotori possono rilasciare, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, una attestazione dei risultati, che specifichi le competenze eventualmente acquisite (Linee-guida, punto 9). Nonostante l'utilizzo fuorviante del termine, questa "attestazione" differisce dai documenti che il recente decreto legislativo n. 13/2013 ⁽¹²⁾ indica all'articolo 6 (standard minimi di attestazione): il decreto prevede, infatti, che l'esito del processo di certificazione sia appunto un documento formale rilasciato da un ente titolato (individuato dai soggetti titolari delle competenze in materia, ex articolo 1, comma 2, lettera f, del decreto), di modo che l'attestazione rilasciata dal soggetto

⁽¹²⁾ Su cui cfr. le notazioni critiche raccolte in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), *Certificazione, delle competenze. Prime riflessioni, sul decreto legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.

promotore al termine del tirocinio dovrà successivamente essere sottoposta ad un ente titolato per la certificazione delle competenze.

Una commissione di certificazione – in possesso dei requisiti per un riconoscimento come soggetto titolato al rilascio dei suddetti certificati tra cui, plausibilmente, le istituzioni universitarie – potrebbe dunque certificare, a regime, la convenzione di tirocinio, il relativo piano formativo individuale e, al termine, anche le competenze acquisite dal tirocinante con ciò fornendo un valido contributo alla qualificazione dei tirocini stessi e al contrasto ai molti abusi presenti in materia.