

Tirocinio solo per la formazione

Giampiero Falasca

Cercasi muratore da inserire in azienda. Contratto proposto: tirocinio. Questo annuncio non è una delle tante fake news che intasano il web ma, purtroppo, esiste veramente, ed è comparso sul sito gestito dal ministero del Lavoro per l'incontro tra domanda e offerta di manodopera. E non si è trattato di un incidente di percorso: i siti che intermediano le occasioni di lavoro, tanto pubblici quanto privati, sono affollati di ricerche di personale che propongono il contratto di tirocinio per mansioni di carattere meramente pratico e manuale, oppure per compiti che richiedono molti anni di esperienza lavorativa. Questi annunci ci dicono che qualcosa non funziona. Il tirocinio, infatti, è una forma contrattuale a basso costo (poche centinaia di euro di rimborso spese, nessuna tutela collettiva, oneri sociali ridotti) che non è - non dovrebbe essere - utilizzabile per svolgere attività di lavoro subordinato. Si tratta di uno strumento di politica attiva, destinato a soggetti che devono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro, ai quali viene consentito di vivere temporanee esperienze all'interno di un contesto lavorativo, per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere. Il tirocinio, in altre parole, serve ad aiutare il tirocinante a orientarsi sulle proprie scelte professionali e, allo stesso tempo, lo aiuta a incrementare le sue conoscenze mediante la frequentazione di un contesto lavorativo; in nessun caso può essere utilizzato per impiegare manodopera a basso costo e senza tutele all'interno di percorsi nei quali l'aspetto formativo è del tutto inesistente. La differenza tra tirocinio e lavoro subordinato è stata più volte messa in luce dalla giurisprudenza. In diverse pronunce la Corte di cassazione ha ricordato che la prestazione del tirocinante non può essere finalizzata alla soddisfazione dell'interesse dell'altra parte, ma dovrebbe rispondere unicamente a un interesse proprio del praticante, quello alla sua formazione. Ma cosa accade al datore di lavoro che, violando questi criteri, offre al muratore un contratto di tirocinio? Se un ispettore del lavoro o un giudice accertano che il tirocinio maschera un rapporto di lavoro subordinato



ordinario, si abbattano sul datore di lavoro effettivo diverse conseguenze negative. In primo luogo, trovano applicazione tutte le sanzioni amministrative applicabili nei casi di irregolare costituzione di un rapporto di lavoro; inoltre, il falso tirocinante ha diritto di vedersi riconosciuta l' applicazione retroattiva (a partire dal momento in cui il rapporto si è svolto con le modalità tipiche della subordinazione) di tutti i trattamenti economici e normativi spettanti ai dipendenti con mansioni analoghe a quelle svolte. L' incompatibilità del tirocinio con le attività sopra descritte non sta a significare che formazione e subordinazione non si possono conciliare. Se un datore di lavoro vuole assumere una persona come lavoratore subordinato, ma vuole anche accompagnare l' attività lavorativa con un periodo di formazione e addestramento, può fare ricorso a una delle forme di apprendistato disciplinate dal Dlgs 81/2015. In questo modo, può coniugare subordinazione e formazione, senza dover nascondere l' attività lavorativa dietro forme contrattuali che dovrebbero servire a scopi diversi. © RIPRODUZIONE RISERVATA.