



Associazione per gli Studi Internazionali
e Comparati sul Diritto del Lavoro
e sulle Relazioni Industriali

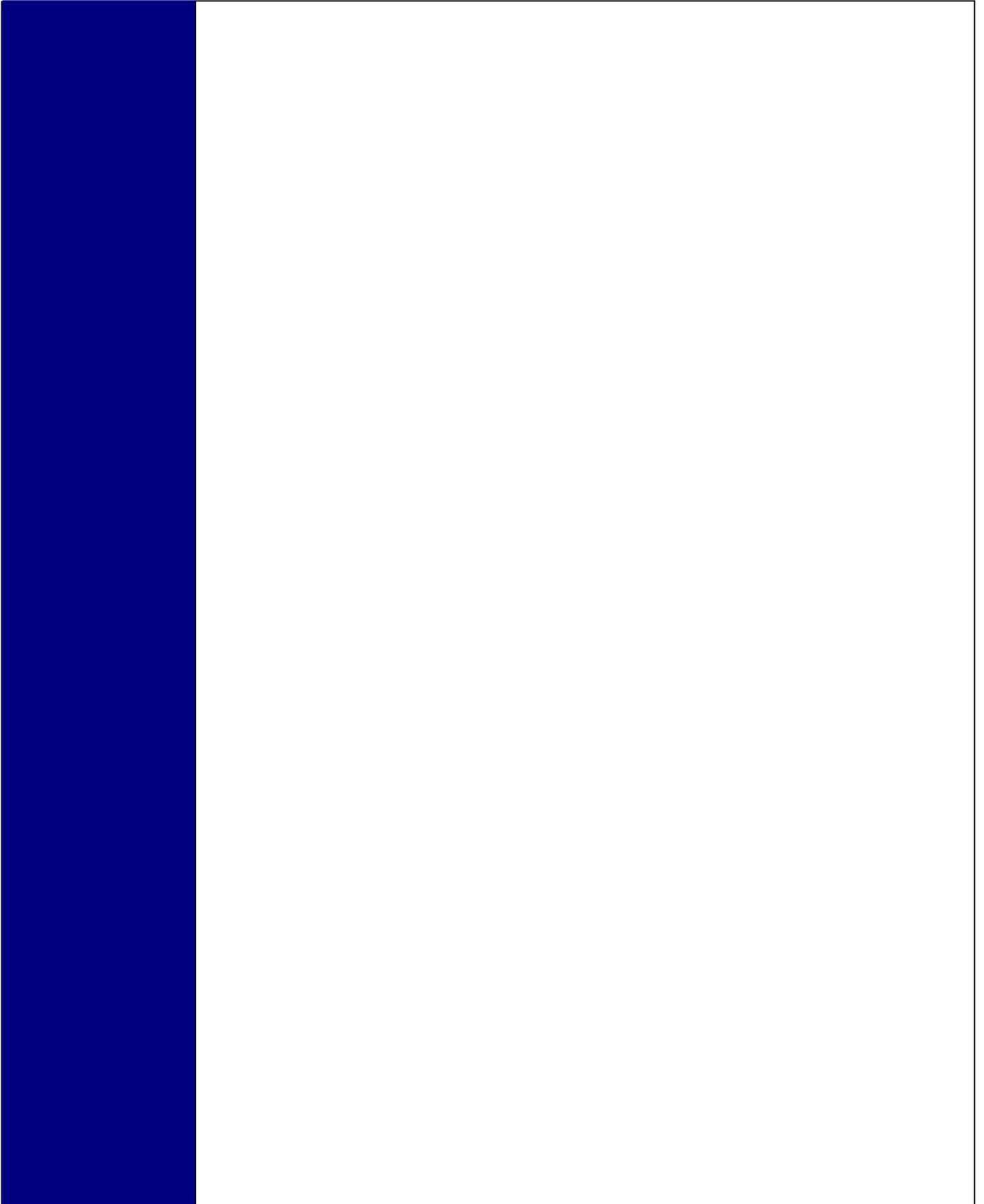
*I tirocini formativi e di orientamento
e il quadro legale*

di

Michele Tiraboschi

Collana ADAPT

Modena - n. 2/2001



COLLANA ADAPT, n. 2/2001

*Collana registrata il giorno 11 novembre 2001 presso il Tribunale di Modena.
Registrazione: n.1609.*

*Stampata, in conformità alle leggi n. 62/2001, n. 47/1948 e n. 374/1939, nel
mese di dicembre 2001 dal Centro Stampa dell'Università degli Studi di
Modena e Reggio Emilia.*

Direzione Scientifica: Prof. Marco Biagi

Curatore della Collana : Prof. Michele Tiraboschi

ADAPT

c/o Centro Studi Internazionali e Comparati

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Facoltà di Economia

Viale Berengario 51, 41100 Modena

Tel. 059.2056745; fax 059.2056743

e-mail: biagi@unimo.it

I tirocini formativi e di orientamento e il quadro legale

di

Michele Tiraboschi

SOMMARIO:

1. Premessa.
2. L'evoluzione del quadro normativo.
3. La disciplina giuridica dei tirocini formativi e di orientamento.
4. La convenzione di tirocinio: soggetti promotori e durata.
5. L'azienda ospitante: principali obblighi.
6. Il tirocinante: principali obblighi.
7. I profili della disciplina dei tirocini che restano ancora controversi.
8. I tirocini formativi e di orientamento *sui generis*.

1. Premessa

La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento (c.d. *stage*) è contenuta nell'articolo 18 della Legge n. 196/1997. Il Decreto Ministeriale n. 142/1998 ha poi provveduto a specificare le indicazioni di carattere generale contenute nell'articolo 18, dettando le disposizioni necessarie a rendere concretamente operativo l'istituto.

Il tirocinio formativo e di orientamento rappresenta invero una sorta di novità nell'ambito dei canali giuridici di ingresso nel mercato del lavoro, come del resto ampiamente dimostrato dalla sua scarsa utilizzazione — almeno sino a tempi recenti — nella prassi aziendale. In effetti, lo *stage* ⁽¹⁾ risulta funzionale alle più recenti evoluzioni in materia di formazione del personale e gestione delle risorse umane in azienda, che, anche sulla scorta di importanti sollecitazioni contenute nelle fonti comunitarie (cfr., recentemente, Ball S., 2000), paiono sempre più decisamente

¹ Nonostante nella prassi aziendale si sia soliti pronunciare il termine *stage* in inglese, si deve tuttavia sottolineare, da un lato, l'origine francese dell'istituto e, dall'altro lato, la non corrispondenza del termine inglese *stage* alla fattispecie del tirocinio formativo e di orientamento. *Work experience* è, infatti, la terminologia giuridica inglese utilizzata per designare il concetto di tirocinio formativo e di orientamento in azienda. Sempre sul piano terminologico pare poi opportuno precisare che, nonostante l'ambigua terminologia adottata dal legislatore italiano, l'istituto del "tirocinio formativo e di orientamento" di cui all'articolo 18 della Legge n. 196/1997 non deve essere confuso con il "tirocinio" di cui agli articoli 2130-2134 del Codice Civile (come integrati, successivamente, dalla Legge n. 25/1955). La disciplina codicistica, infatti, concerne esclusivamente la regolamentazione del contratto di apprendistato, che è cosa ben diversa (sia sul piano tipologico sia sul piano funzionale) dallo *stage* in azienda. In dottrina, tende invece a ricondurre al *genus* del tirocinio una pluralità di «tipi, contrattuali e non», tra cui il contratto di apprendistato, il tirocinio formativo e di orientamento, le borse lavoro e, se bene intendo, anche il contratto di formazione e lavoro, Sala-Chiri M., 2000, 303, 323. Sempre questo A. (pp. 322-327) pare poi prospettare una distinzione concettuale tra tirocinio vero e proprio e *stage*. Se con tale distinzione terminologica si vogliono differenziare, come proposto da una corrente di pensiero nel campo della gestione delle risorse umane, le attività di alternanza formativa svolte all'interno di un processo formativo (*stages*) dalle attività svolte da singoli tirocinanti al di fuori di un percorso formale di istruzione e formazione (tirocinio in senso stretto), occorre tuttavia precisare che tale «accezione non sembra corrispondere all'intenzione del legislatore, che disciplina nella dizione tirocinio le due tipologie di attività». In questo senso, giustamente, ISFOL — FSE, 1999, 10.

orientare le scelte del legislatore nazionale verso percorsi di formazione in alternanza.

L'esperienza di altri Paesi, e segnatamente il sistema di formazione c.d. «dualistico» di alcuni Paesi del nord Europa (Danimarca, Svezia e Germania), mostra del resto come i processi formativi e di orientamento, per essere effettivamente strumentali all'obiettivo della lotta alla disoccupazione e dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, devono porsi al di là della trasmissione tradizionale del sapere (e cioè del sapere inteso come complesso di conoscenze culturali e tecniche per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa), e incidere invece sia sulla concreta applicazione del sapere in un dato contesto organizzativo sia sulle modalità di inserimento ambientale nei processi di produzione di beni o servizi (tale profilo è bene evidenziato da Varesi P.A., 1998 e da Biagi M. 1996. Per riferimenti comparati all'esperienza della formazione in alternanza v. Biagi M., Tiraboschi M., 1999a). In questo senso, la regolamentazione dei tirocini formativi e di orientamento si pone dunque in una zona di confine tra intervento sulla formazione delle risorse umane e intervento di politica attiva del lavoro.

2. L'evoluzione del quadro normativo

Sebbene l'articolo 18 della Legge n. 196/1997 introduca una disciplina dei tirocini formativi e di orientamento largamente innovativa rispetto al quadro legale previgente, l'origine dell'istituto non è tuttavia nuova.

Dopo l'introduzione — invero del tutto teorica — della fattispecie nel nostro ordinamento, avvenuta con l'articolo 16-*bis* della Legge n. 285/1977 (cfr. Napoli M. 1996), un primo nucleo significativo di disciplina può essere infatti individuato nell'articolo 15 della Legge n. 845/1978 (legge-quadro sulla formazione professionale), relativamente al «tirocinio pratico e di esperienza» istituito con il concorso degli organismi di formazione professionale regionale o convenzionata (cfr. Napoli M., 1979).

Successivamente, l'articolo 3, comma 3, della Legge n. 863/1984 aveva disposto che le Regioni, d'intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative, potessero organizzare attività di formazione professionale anche mediante «periodi di formazione in azienda», con conseguente facoltà per le imprese di assumere nominativamente il tirocinante al termine del periodo di

formazione (cfr. Napoli M., 1985). L'articolo 9, commi 14-18, della Legge n. 236/1993, nel tentativo di consolidare l'istituto, aveva infine introdotto una terza tipologia di tirocinio formativo e di orientamento, estendendone l'applicazione al di là del settore della formazione professionale, chiamando per la prima volta anche le Università (unitamente ad altre strutture scolastiche) a promuovere per i loro studenti periodi di presenza sul lavoro collegati a progetti formativi o di orientamento, al fine di agevolare le scelte professionali degli allievi mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Ulteriori tentativi di regolamentare la fattispecie — finalizzati soprattutto all'obiettivo di consentire un effettivo decollo dell'istituto, le cui enormi potenzialità operative risultavano indubbiamente mortificate dalla scarsa chiarezza del dato legale relativamente agli ambiti operativi delle disposizioni di legge e, dunque, dalle incertezze in cui erano costretti a muoversi gli enti promotori dei tirocini e le stesse aziende ospitanti — sono stati compiuti negli anni immediatamente successivi, mediante una decretazione di urgenza che largamente anticipa i contenuti dell'articolo 18, Legge n. 196/1997, ma che tuttavia non è mai stata convertita in legge ⁽²⁾.

Al fine di evitare inutili sovrapposizioni normative, il Decreto n. 142/1998 abroga ora tutta la disciplina previgente sopra richiamata, fatti salvi i tirocini inclusi nei piani di studio che le istituzioni scolastiche potranno continuare a realizzare secondo le procedure e le modalità fino a oggi previste da norme regolamentari ⁽³⁾.

La disciplina contenuta nella Legge n. 196/1997 può dunque essere considerata come il punto di arrivo di un lungo processo evolutivo della fattispecie, suscettibile tuttavia di ulteriori perfezionamenti e adattamenti, in parallelo con la riforma dei cicli scolastici e formativi, in uno con la costante opera legislativa di ammodernamento della strumentazione giuridica di accesso al mercato del lavoro. Si deve infatti ricordare che la regolamentazione dei tirocini formativi e di orientamento dovrà a breve inserirsi — e coordinarsi — con un più ampio progetto di riordino della formazione professionale mirato alla integrazione

² Cfr., in particolare, il Decreto Legge n. 511/1996. Per l'analisi di questa vicenda v. Angiello B., 1997, p. 364 ss.

³ Cfr. l'articolo 9, comma 3, del Decreto Ministeriale n. 142/1998

del sistema di formazione professionale con il mondo scolastico e con il mondo del lavoro ⁽⁴⁾.

Ulteriori modalità di utilizzo della fattispecie potranno poi essere determinate dalla contrattazione collettiva, che già oggi, parallelamente alla sua diffusione nella prassi aziendale, mostra un significativo interesse a governarne le logiche seppure il più delle volte in funzione di mera tutela della forza-lavoro dipendente. Solo raramente la contrattazione collettiva disciplina infatti tale fattispecie in funzione promozionale dell'occupazione e dell'orientamento della forza-lavoro giovanile nelle fasi di ingresso nel mercato del lavoro.

3. La disciplina giuridica dei tirocini formativi e di orientamento

La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento è, dunque, il risultato dei principi e criteri direttivi indicati nell'articolo 18 della Legge n. 196/1997, a cui ha fatto seguito la normativa di dettaglio contenuta nel Decreto Ministeriale n. 142/1998. Nella regolamentazione della fattispecie, particolare rilievo assumono, tuttavia, anche le prassi operative degli attori a vario titolo coinvolti: alcune lacune presenti, come vedremo successivamente, nella normativa di legge e regolamentare ad essa sottostante, sono infatti colmate, con orientamenti invero non sempre univoci, dalle istituzioni regionali o locali e, spesso, anche dagli stessi soggetti promotori e dalle aziende ospitanti, indicando talvolta in forma sostanziale sui contenuti e la disciplina dello *stage*. Nel silenzio della legge, infatti, taluni profili di particolare rilievo (come, per esempio, la fissazione di una "borsa" o "premio" di *stage*, ovvero la disciplina della sospensione o del recesso dalla convenzione di tirocinio) sono regolamentati dalle intese tra soggetti promotori e soggetti ospitanti, talvolta sulla scorta di linee di indirizzo tracciate a livello di normativa regionale.

Vero è, in ogni caso, che, nel tentativo di risolvere le principali criticità dell'istituto riscontrate nella precedente fase di sperimentazione, la nuova normativa definisce in maniera puntuale i propri ambiti di operatività e fornisce puntuali risposte ai principali dubbi sollevati in vigenza della previgente legislazione. Quantunque, come detto, permangano ancora delle lacune che danno luogo a non facili problemi

⁴ Cfr., in particolare, il d.P.R. 26 maggio 2000 contenente il Regolamento di attuazione dell'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144, concernente l'obbligo di frequenza di attività formative, fino al diciottesimo anno di età.

interpretativi, la maggiore certezza del diritto applicabile dovrebbe consentire di rilanciare in maniera definitiva lo strumento dei tirocini formativi e di orientamento. Vengono chiariti, in particolare, gli obiettivi dello *stage* e la ripartizione degli obblighi, degli oneri e delle responsabilità dei tre soggetti coinvolti (ente promotore, azienda ospitante, tirocinante). Viene esteso, poi, il numero dei soggetti legittimati a promuovere la stipulazione di convenzioni di *stage*. Viene estesa, infine, anche la durata del periodo di presenza in azienda, chiarendo contestualmente la platea dei soggetti interessati a fruire dell'istituto.

Da questo punto di vista, di estrema importanza è la disposizione contenuta nella lett. d) dell'articolo 18, Legge n. 196/1997, che ribadisce la natura giuridica non contrattuale del tirocinio formativo e di orientamento, escludendo in radice la possibilità che esso possa configurare un rapporto di lavoro dipendente, seppure *sui generis*. Questo, del resto, è quanto statuito già nella Legge n. 236/1993, là dove si escludeva espressamente la natura subordinata del rapporto instaurato tra tirocinante e azienda, e confermato da una giurisprudenza consolidata della Corte di Cassazione ⁽⁵⁾. Infatti, *«nel rapporto che si istituisce nei corsi di formazione e perfezionamento indetti dall'impresa (o, comunque, da potenziali datori di lavoro), l'unico oggetto del contratto (...) è costituito dall'insegnamento impartito dall'imprenditore (o comunque dal soggetto che abbia istituito il corso), dando luogo, cioè, ad una peculiare figura contrattuale, in cui esula qualsiasi corrispettività tra le prestazioni delle dette parti, in quanto il dispendio di energia psico-fisica dell'allievo — che non acquista peraltro diritto all'assunzione —, e l'opera che può essere richiesta al medesimo, è strettamente funzionale alla formazione e perfezionamento professionale perseguito»*⁽⁶⁾.

A differenza di altri percorsi di formazione in alternanza, come per esempio il contratto di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, lo *stage* non rientra dunque nel novero dei contratti di lavoro c.d. «flessibili», cioè dei contratti che si discostano dal modello standard del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e neppure nel novero dei contratti di lavoro c.d. a «causa mista», cioè nei contratti dove l'obbligazione lavorativa si accompagna a una obbligazione

⁵ Cass. 23 gennaio 1998, n. 630, in *DPL*, 1998, p. 1560; Cass. 13 giugno 1990, n. 5731, *ivi*, p. 2565; Cass. S.U. 28 luglio 1986, n. 4814, *ivi*, 3078.

⁶ Cass. 1° febbraio 1994, n. 987, in *OGL*, 1994, 757 ss

formativa (Maresca A., Ciucciovino S., 1998) o dei contratti «speciali» di lavoro subordinato (in questo senso, invece, se bene intendo, Cavallaro L., 1999, p. 110).

Naturalmente, perché la natura non subordinata del rapporto venga confermata occorre che il tirocinio non sia un mero espediente nominalistico finalizzato a mascherare un vero e proprio rapporto di lavoro (7). A questo fine, elemento decisivo ai fini della qualificazione concreta del rapporto instaurato tra tirocinante e soggetto ospitante è la rispondenza tra progetto formativo e di orientamento dedotto in convenzione (v. *infra*) e attività effettivamente espletata dal tirocinante in corso di rapporto.

La precisazione posta dall'articolo 18, lett. d), Legge n. 196/1997 non è tuttavia «assolutamente inutile», come pure sostenuto da parte della dottrina (Cavallaro L. 1999, 108). Il legislatore, infatti, non ha posto in questo caso una «presunzione legale» circa la corrispondenza tra un determinato tipo legale e una determinata attività concreta riconducibile alla formazione o all'orientamento in azienda, limitandosi piuttosto a definire i tratti caratterizzanti della fattispecie astratta (il tirocinio formativo e di orientamento), da cui è escluso il carattere «subordinato» della prestazione lavorativa annessa alla formazione e/o all'orientamento. Del resto, nel caso dello *stage* è del tutto escluso un rapporto di natura contrattuale tra tirocinante e azienda ospitante visto che, come vedremo, il tirocinante è parte terza nel rapporto convenzionale tra soggetto promotore e soggetto ospitante.

Analogamente ad altri rapporti che implicano una prestazione lavorativa e che presuppongono una sorta di «delavorizzazione» dello schema contrattuale rispetto alla fattispecie generale di cui all'articolo 2094 del Codice Civile — quali le borse lavoro, i piani di inserimento professionale e i lavori socialmente utili — manca, in questo caso, una diretta correlazione causale tra attività lavorativa e controprestazione economica che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato. E anzi, a differenza degli altri strumenti di inserimento professionale indicati, il tirocinio formativo e di orientamento non prevede, almeno di norma, la corresponsione di alcuna somma di denaro al tirocinante: il corrispettivo della attività lavorativa svolta dal tirocinante in azienda è cioè rappresentato dalla occasione di formazione e/o di orientamento. E' vero tuttavia che, in numerose circostanze, l'azienda ospitante contribuisce a premiare il tirocinante con un

⁷ Cass. 20 aprile 1990, n. 3284.

“premio” o “borsa” di *stage* al termine della presenza in azienda⁽⁸⁾.

Da questo ultimo punto di vista, sul piano del trattamento normativo e fiscale, la borsa corrisposta al tirocinante al termine dello *stage* viene disciplinata così come previsto dall'art. 47, lett. c), del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, di cui al D.P.R. n. 917/1986. Infatti, secondo quanto precisato dalla circolare del Ministero delle finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997, la lettera c) dell'art. 47 del T.U.I.R. comprende, tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (sul punto cfr. Ferraro G., 1998, 723-725).

Il carattere non subordinato del rapporto che intercorre tra tirocinante e soggetto ospitante non esclude, peraltro, la presenza di una «relazione giuridica» e, dunque, l'attivazione di diritti, obblighi e responsabilità reciproche. Si pensi, in particolare, al dovere di sicurezza in capo all'azienda ospitante rispetto alla normativa prevenzionistica ovvero all'obbligo di fornire adeguata formazione ovvero l'orientamento al tirocinante. Quantunque di natura giuridica non contrattuale e privo dell'obbligo di corrispondere al tirocinante un corrispettivo economico, il rapporto tra azienda ospitante e tirocinante è dunque “oneroso”, nel senso che la formazione, l'orientamento e la garanzia della tutela della integrità psico-fisica del tirocinante sono un corrispettivo dell'attività lavorativa svolta nel corso dello *stage* (*contra*, senza tuttavia prospettare alcuna argomentazione a sostegno di tale tesi, Sala-Chiri M., 2000, spec. 327). Anche per il tirocinio formativo e di orientamento vale dunque l'autorevole insegnamento secondo cui laddove alla

⁸ La presenza di una “borsa” di *stage* è invece normalmente presente nei percorsi di tirocinio formativo e di orientamento attivati nell'ambito dei programmi di indirizzo e finanziamento del Fondo Sociale Europeo, che tuttavia, come vedremo successivamente, non sono riconducibili alla ipotesi disciplinata dall'articolo 18 della Legge n. 196/1997 e dal relativo decreto di attuazione. Cfr., tra i tanti, i progetti di *Stage del Fondo Sociale Europeo* per il 2000 gestiti dall'Ifoa Marche dal Centro per l'impiego di Jesi che prevedono, a favore dei disoccupati residenti nelle aree dell'Obiettivo 2, «un compenso pari a €. 3.000.000 (al loro della ritenuta d'acconto pari al 20%), erogato dal Fondo Sociale Europeo per il tramite del soggetto gestore» e la possibilità per il soggetto ospitante di emettere «a carico del soggetto gestore, una fattura dell'importo di €. 500.000 IVA compresa, a copertura dei costi sostenuti per l'ospitalità dello stagista». Ulteriori dati e informazioni su questa tipologia di tirocinio sono reperibili al sito <<http://www.server1.comune.jesi.ancona.it/informag.../stage.htm>>.

prestazione lavorativa corrisponde un vantaggio suscettibile di valutazione economica, giustificato nel nostro caso dall'*impegno* del soggetto destinatario della prestazione lavorativa di agevolare l'acquisizione di esperienze ed attitudini professionali del tirocinante, si è necessariamente in presenza di un rapporto oneroso (Treu T., 1968, 98), dovendosi semmai discutere «se le possibilità di apprendimento o in genere i vantaggi indiretti costituiscano un corrispettivo proporzionato al lavoro svolto (Menghini L., 1998, 342).

Dalla qualificazione del tirocinio formativo e di orientamento come rapporto oneroso scaturiscono, peraltro, importanti conseguenze specialmente in punto di recesso dalla convenzione di stage tra soggetto promotore e azienda ospitante: infatti, solo ricostruendo in termini di onerosità il rapporto che intercorre tra tirocinante e soggetto ospitante pare possibile valorizzare il ruolo dei tirocini formativi e di orientamento nell'ambito dei percorsi formativi e di ingresso nel mercato del lavoro. In quanto finalizzato alla acquisizione di crediti formativi e scolastici direttamente spendibili sul mercato del lavoro o nell'ambito dei percorsi scolastici e di istruzione il tirocinio comporta dunque significativi oneri in capo a tutti i soggetti coinvolti (v. *amplius infra*, § 4 e spec. 7.).

Non solo. Il tirocinio formativo e di orientamento non trova la sua origine neppure in un vero e proprio contratto stipulato direttamente tra tirocinante e azienda ospitante, ma piuttosto in una convenzione sottoscritta tra ente promotore accreditato, che opera come una sorta di intermediario, e azienda ospitante. Come specificato dal Decreto Ministeriale n. 142/1998, il tirocinante è invitato ad apporre una firma non alla convenzione, ma soltanto al progetto formativo e di orientamento allegato alla convenzione e, comunque, solo per presa visione e accettazione di quanto concordato bilateralmente tra i due firmatari della convenzione.

In ogni caso, quantunque utile per saggiare le qualità personali e le competenze tecnico-professionali del tirocinante, fungendo talora anche come una sorta di periodo di prova ⁽⁹⁾, il tirocinio

⁹ Tale profilo non è al momento oggetto di una sistematica opera di monitoraggio. Anche il recente *Rapporto di Monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro* del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale (Roma, giugno 2000) non contiene precise indicazioni al riguardo. A questo proposito, occorre peraltro evidenziare che lo stesso Ministero del lavoro e della Previdenza sociale, al fine di monitorare in modo sistematico le attività di tirocinio, anche al fine di disporre delle informazioni necessarie alla predisposizione dei Piani Nazionali del Lavoro annuali, ha emanato (il 16 ottobre 2000) una *Nota di indirizzo* relativa ad un *Software di gestione dei*

non dà diritto ad alcuna pretesa/aspettativa di assunzione nell'azienda ospitante ⁽¹⁰⁾. Vero è, peraltro, che talune normative regionali, al fine di agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro tramite l'esperienza di tirocinio, concedono un contributo *una-tantum* per ogni tirocinante assunto ⁽¹¹⁾.

Va infine precisato che, nonostante una diversa opinione dottrinale (cfr. Lassandari A., 1999, p. 134), è da ritenersi pienamente ammissibile il tirocinio di solo orientamento. L'orientamento al lavoro, infatti, non è un bene giuridicamente ed economicamente apprezzabile soltanto se riferito all'inserimento nel mercato del lavoro «di persone socialmente marginali» (Lassandari A., 1999, p. 134), potendo infatti l'esercizio di una attività lavorativa ai fini di orientamento e conoscenza del mondo del lavoro costituire un interesse del tirocinante, distinto e tendenzialmente separabile da quello del datore di lavoro, anche nelle ipotesi in cui non sia accompagnato da un percorso formativo vero e proprio. Va da sé, in ogni caso, che una esperienza di lavoro in azienda costituisce di per sé un bene "formativo" (per l'ammissibilità dei tirocini di solo orientamento v. anche Varesi P.A., 1996, p. 974, Ferraro G., 1998, p. 722 e Maresca A., Ciucciovino S., 1998, p. 1572).

4. La convenzione di tirocinio : soggetti promotori e durata

Estendendo opportunamente il numero dei soggetti legittimati, la nuova disciplina dispone che possono essere enti promotori della stipulazione di convenzioni di tirocinio formativo e di orientamento:

- le Agenzie per l'impiego (art. 24 e 29 della legge 28 febbraio 1987, n. 56) e le Sezioni circoscrizionali per l'impiego ovvero strutture (la cui importanza sarà apprezzabile una volta entrata a regime la riforma del collocamento delineata nel Decreto Legislativo n. 469/1997) aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali e precisamente i Centri per l'impiego;

tirocini. Tale nota è consultabile al sito internet di *Diritto del lavoro in line* (<www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm>)

¹⁰ V. Cass. sentenza 20 aprile 1990, n. 3284.

¹¹ E' questo il caso, in particolare, della Regione Marche. L'art. 5, comma 3, della Legge Regionale n. 31/1997, concede un contributo di lire 3.000.000 alle aziende che assumono soggetti che hanno svolto un tirocinio formativo e di orientamento. Il contributo è riservato a soggetti che non godano di altri benefici per la assunzione.

- le Università e gli Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- i Provveditorati agli studi;
- le Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- i Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché i centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della Legge n. 196/1997;
- le Comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi, ove esistenti;
- i Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- le Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione della regione.

La legge consente peraltro la stipulazione di convenzioni c.d. quadro, e cioè di convenzioni di carattere programmatico, non finalizzate all'inserimento immediato di uno o più tirocinanti in azienda (12). Il più delle volte si tratta di convenzioni siglate tra enti promotori e associazioni di categoria o enti bilaterali, il cui fine è di agevolare l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento da parte delle aziende associate nell'ambito di un contesto generale definito, normalmente, su base locale. Qualora, invece, le esperienze di tirocinio siano destinate a realizzarsi presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il soggetto promotore della convenzione e l'associazione di rappresentanza delle aziende interessate.

Come già anticipato, alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento relativo a ciascun singolo tirocinante, contenente le seguenti indicazioni:

- obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio;
- nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
- estremi identificativi delle assicurazioni;
- durata e periodo di svolgimento del tirocinio;

¹² Nella prassi applicativa si segnalano, tra le altre, le convenzioni quadro stipulate dall'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del progetto TIFORMO (cfr. ARESTUD, *Progetto di massima per un modello di tirocinio formativo e di orientamento per studenti universitari neolaureati dell'Università degli Studi di Modena e Reggio-Emilia*, giugno 1999) e dalla Università di Pavia (cfr. <<http://www.unipv.it/servstud/capo2.htm>>).

- settore aziendale di inserimento.

A fini di trasparenza e certezza circa le modalità e la durata del periodo di tirocinio, i soggetti promotori sono tenuti a inviare copia della convenzione e del progetto formativo alla regione, alla struttura territoriale del Ministero del lavoro competente per territorio in materia di ispezione e alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Giova precisare che né l'articolo 18 della Legge n. 147/1997 né il regolamento di attuazione indicano un termine preciso per l'assolvimento degli obblighi di informazione, né, se del caso, eventuali sanzioni per il mancato rispetto di tale obbligo. Correttezza e buona fede impongono tuttavia di assolvere a tali oneri di informazione precedentemente o, comunque, almeno contestualmente alla attivazione dello *stage*: del resto, in caso di mancata informazione degli organi ispettivi, risulterà problematico per l'azienda ospitante dimostrare il rispetto della legislazione sui tirocini formativi e di orientamento in una eventuale controversia con un tirocinante che agisca per chiedere la qualificazione del rapporto come di lavoro subordinato. Il mancato assolvimento degli obblighi informativi potrebbe infatti lasciare propendere, almeno in talune circostanze, per il carattere fittizio dello *stage*.

Al soggetto promotore è fatto inoltre obbligo di designare un tutore in veste di un responsabile didattico-organizzativo; il soggetto ospitante dovrà invece indicare il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.

Innovando sulla disciplina previgente, che poneva tale obbligo in capo alle aziende ospitanti, i soggetti promotori sono altresì tenuti ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso una compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, anche per attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda ma rientranti nel progetto formativo e di orientamento. La soluzione prescelta dal legislatore è importante non tanto per l'importo, relativamente modesto, della assicurazione, quanto perché libera l'azienda da un onere burocratico che, come dimostrato dalla esperienza pregressa, concorreva a ostacolare il decollo dell'istituto.

Altrettanto importante è l'estensione della durata del tirocinio, un tempo ritenuto fortemente limitativo per la relativa brevità, quantunque in dottrina si sia giustamente rilevato come una durata eccessivamente lunga del tirocinio possa in realtà

mascherare rapporti di lavoro veri e propri sotto il manto della formazione professionale (Marando M., 1997). Per evitare situazioni di frode alla legge, ma anche per evitare che il tirocinio di formazione e orientamento si trasformi in una sorta di "area di parcheggio" dei giovani in attesa di occupazione, si dovrà a questo proposito commisurare congruamente la durata dell'esperienza in azienda alla complessità del progetto formativo. E' evidente che unprogetto formativo e di orientamento elementare non potrà giustificare periodi di *stage* particolarmente lunghi.

Il Decreto Ministeriale n. 142/1998 prevede ora i seguenti limiti temporali:

- non superiore ai 4 mesi per studenti che frequentano la scuola secondaria;
- non superiore ai 6 mesi per lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;
- non superiore ai 6 mesi per allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei 18 mesi successivi al completamento della formazione;
- non superiore a 12 mesi nel caso in cui i soggetti benefici siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'articolo 4, Legge n. 381/1991;
- non superiore ai 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi;
- non superiore a 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap (ma v. anche *infra*, § 6).

Si tratta di limiti di durata massima. Nulla esclude che le convenzioni abbiano durata inferiore, come infatti avviene di regola nella prassi. In questi casi, peraltro, è possibile prorogare la durata del tirocinio fino a raggiungere i limiti di durata massima previsti caso per caso.

Spetta al soggetto promotore certificare, al termine del tirocinio, le attività svolte dallo stagista. Questo profilo è destinato ad assumere notevole importanza in considerazione del fatto che ai tirocini formativi, ove debitamente certificati, può essere assegnato il valore di crediti formativi per l'accensione di un rapporto di lavoro. In particolare, nel caso di studente/tirocinante, il tirocinio formativo e di orientamento potrà essere riconosciuto nel *curriculum* universitario dello studente, secondo criteri definiti dalle Facoltà; nel caso di

laureato/tirocinante l'attività di tirocinio e formazione dovrà essere attestata dall'azienda ospitante e dalla Università ed essere riportata nel *curriculum vitae* del laureato acquistando valore di credito formativo spendibile nel mondo del lavoro⁽¹³⁾. Anche per questi profili pare pertanto problematico escludere il carattere oneroso del tirocinio formativo e di orientamento. Ricondurre la fattispecie ai rapporti di lavoro gratuiti, significherebbe escludere un nesso di corrispettività tra attività lavorativa e obbligo formativo e/o di orientamento, consentendo in particolare al soggetto ospitante di interrompere liberamente la convenzione di *stage* con non poche ripercussioni sulla possibilità del tirocinante di conseguire il credito formativo cui ha diritto.

5. L'azienda ospitante: i principali obblighi

Tutti i datori di lavoro, privati o pubblici, possono essere parte di una convenzione di *stage*. L'imputazione in capo al soggetto promotore degli obblighi assicurativi consente dunque agli enti e alle aziende pubbliche di avvalersi dell'apporto di tirocinanti. L'esperienza precedente ha infatti dimostrato come le aziende pubbliche, chiamate ad assolvere all'onere assicurativo, si trovassero di fatto soggette a un impedimento normativo alla stipula di una convenzione di *stage*, non tanto perché la legge vietasse loro di essere parte di una convenzione, quanto per l'impossibilità giuridica di accendere una polizza assicurativa (v. Cifelli S., 1997).

Sul piano normativo esiste un solo limite alla stipulazione di una convenzione di *stage*, allorché in azienda siano già presenti altri stagisti. Infatti, la nuova disciplina, al fine di evitare un abuso

¹³ Cfr. l'articolo 18, comma 1, lett. f), della Legge n. 196/1997, che recepisce sul punto le indicazioni contenute nel Patto per il lavoro del 24 settembre 1996. Al riguardo giova precisare che, al momento in cui si scrive, solo in alcune Regioni sono in fase di sperimentazione iniziative di tirocinio imperniate su meccanismi per il riconoscimento e la certificazione del credito formativo, mediante rilascio al tirocinante di un attestato sulla esperienza effettuata che certifica le competenze acquisite. Per tale tipologia di iniziative sperimentali cfr., ancora prima della entrata a regime dell'art. 18 della Legge n. 196/1997, l'art. 7 della Delibera della Giunta Regionale Emilia-Romagna del 1 agosto 1997, n. 1474, *Iniziative sperimentali di tirocinio formativo – Disposizioni per l'attuazione di progetti di tirocinio – anno 1997*. In particolare, per l'esperienza sin qui maturata nella Regione Emilia-Romagna v. Drei G, 1999.

dell'istituto, ha previsto dei limiti di tipo dimensionale all'utilizzo della prestazione di tirocinanti secondo questa progressione:

- aziende con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato: 1 tirocinante;
- aziende con un numero di dipendenti compreso tra 6 e 19: 2 tirocinanti;
- aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato: 10% dei suddetti dipendenti.

Esclusi gli oneri assicurativi, ed esclusa la natura subordinata del rapporto che intercorre con il tirocinante, la legge pone sostanzialmente un solo obbligo in capo all'azienda ospitante: permettere cioè al tirocinante di svolgere le attività previste nel progetto formativo. Come detto, non è infatti previsto alcun tipo di retribuzione obbligatoria a favore del tirocinante. Oltre a una borsa o premio di fine *stage*, possono tuttavia essere previste delle agevolazioni (rimborso dei pasti e delle spese di viaggio, o anche rimborso delle spese di alloggio se il tirocinio si svolge in una località lontana dal luogo di residenza del tirocinante).

Resta naturalmente confermato che il quadro giuridico sin qui delineato è valido solo se l'azienda rispetta il progetto formativo e non obbliga il tirocinante a svolgere, parallelamente o in via esclusiva rispetto allo *stage*, alcuna prestazione di lavoro.

6. Il tirocinante: i principali obblighi

In linea di principio non esistono limiti di età o altri requisiti (se non quelli indicati dall'azienda ospitante) per lo svolgimento di un periodo di formazione e orientamento in azienda. Il Decreto Ministeriale n. 142/1998, infatti, pone come unica condizione che lo stagista abbia già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della Legge n. 1858/1962. Per il resto, tutti possono essere utenti potenziali di questo strumento di formazione e orientamento nel mercato del lavoro, anche i disoccupati e gli inoccupati.

Da questo punto di vista, il campo di applicazione soggettivo dell'articolo 18, Legge n. 196/1997, risulta invero sin troppo ampio, con il rischio di stemperare la selettività degli interventi di formazione e di orientamento (cfr., sul punto, le condivisibili osservazioni critiche di Varesi P.A. 1998).

Benché rivolto soprattutto ai giovani, in ragione della sua struttura e funzione, il tirocinio di formazione e di orientamento si rivolge dunque a una platea potenzialmente ampia di soggetti.

Inoltre, come è facile intuire alla luce delle facilitazioni poste dal legislatore, esso potrebbe rappresentare un canale privilegiato di accesso nel mercato del lavoro dei soggetti disabili che, anche se non utilizzati con un vero e proprio contratto di lavoro, possono infatti essere computati ai fini del rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio, laddove il tirocinio sia finalizzato all'occupazione del portatore di handicap ⁽¹⁴⁾. In tema di agevolazioni per le assunzioni dei disabili, l'articolo 13, comma 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, dispone ora espressamente che il datore di lavoro, laddove attraverso le c.d. convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'articolo 11 della stessa legge (cfr. Tursi 1999, spec. 772-775), assicuri ai soggetti che rientrano nel campo di applicazione della legge (art. 1, comma 1) «la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata alla assunzione, per un periodo massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta, assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione» ⁽¹⁵⁾.

Per quanto riguarda gli obblighi, il tirocinante ha l'obbligo di svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento e mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio. Inoltre, è tenuto a seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento a essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze, nonché a rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

7. I profili della disciplina che restano ancora controversi

Tre sono le lacune più rilevanti nella attuale normativa.

(l) *Risoluzione e recesso*. In primo luogo, né l'articolo 18 della Legge n. 196/1997 né il relativo regolamento di attuazione, precisano alcunché in punto di risoluzione o recesso dalla convenzione.

¹⁴ Articolo 18, comma 1, lett. i), Legge n. 196/1997.

¹⁵ In questo caso, sempre ai sensi dell'articolo 13, comma 3, Legge n. 68/1999, «i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, mediante convenzioni con l'INAIL, e per la responsabilità civile». I relativi oneri sono posti a carico del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili istituito presso il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale di cui al successivo comma 4.

In linea di principio, e fatto salvo quanto disposto dalle stesse parti stipulanti, la soluzione del problema dipende, come già anticipato (cfr. *supra*, § 3), dalla riconduzione della fattispecie ai rapporti a titolo oneroso ovvero a titolo gratuito. E' chiaro infatti che, una volta ricondotta la tipologia dei tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18, Legge n. 196/1997, nell'area dei rapporti di lavoro a titolo oneroso, non pare poi possibile consentire al soggetto ospitante (o anche al soggetto promotore) di interrompere il percorso formativo senza una valida giustificazione, per l'evidente danno che ne deriverebbe al tirocinante.

A questo proposito si potrebbe plausibilmente applicare ai tirocini formativi e di orientamento la disciplina prevista in materia di contratto di formazione e lavoro.

Alla stregua di questa normativa, la convenzione vincolerebbe i soggetti stipulanti a rispettare i termini di durata stabiliti dalla parti salvo che il comportamento del tirocinante sia lesivo del regolare svolgimento del periodo di formazione od orientamento: mancato rispetto della disciplina aziendale o delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mancato rispetto dell'obbligo di riservatezza, mancato rispetto dei giorni e/o degli orari di presenza, e ogni altra circostanza di particolare gravità che possa pregiudicare il buon esito del tirocinio. In questi casi, che potremmo assimilare ai casi di giusta causa previsti dalla legislazione giuslavoristica, è possibile per l'azienda recedere dalla convenzione.

Del pari, l'ente promotore, normalmente su sollecitazione del tirocinante, potrà recedere dalla convenzione nel caso di mancato rispetto del progetto formativo ovvero in caso di mancata cooperazione con il tirocinante per lo svolgimento della sua esperienza formativa o di orientamento. In questi casi, peraltro, laddove il mancato rispetto della convenzione da parte della azienda ospitante si sia concretamente risolto nell'utilizzo delle prestazioni lavorative del tirocinante alla stregua di un vero e proprio rapporto di lavoro, non importa per quale durata purché naturalmente non si sia trattato di circostanze del tutto episodiche, il tirocinante potrà agire direttamente in giudizio per la qualificazione del rapporto come di lavoro subordinato.

Non pare invece estensibile alle convenzioni di *stage* la disciplina generale in materia di giustificato motivo soggettivo od oggettivo in quanto, appunto, non si tratta di rapporto di lavoro subordinato. In particolare, difficoltà aziendali che rendono problematica l'assistenza al tirocinante non

rappresentano una valida giustificazione per la risoluzione della convenzione. In questi casi, la cessazione del rapporto di *stage* darebbe luogo a un danno in capo al tirocinante per la mancata formazione promessa, come tale risarcibile secondo le vie ordinarie.

Applicando un recente orientamento della Corte di Cassazione in materia di recesso da parte del lavoratore vincolato con un contratto di formazione e lavoro ⁽¹⁶⁾, si può invece ritenere sempre possibile per il tirocinante interrompere lo svolgimento dello *stage*: in quanto preordinato a garantire al tirocinante un percorso formativo o un canale di orientamento nel mercato del lavoro, il tirocinio è realizzato nel suo esclusivo interesse. Ragione per cui dovrebbe ritenersi sempre possibile, e in qualunque momento, l'interruzione dell'esperienza aziendale su iniziativa dello *stagista*, salvo che non sia previsto espressamente in convenzione l'obbligo di un congruo preavviso ovvero di portate a termine il tirocinio salvo che in presenza di una giusta causa di recesso.

Non pare pertanto condivisibile quella impostazione, pure recentemente sostenuta in ambito universitario ⁽¹⁷⁾, secondo cui il tirocinio formativo e di orientamento «può essere rescisso senza alcun onere e preavviso». Fermo restando che l'istituto della rescissione del contratto nulla ha a che vedere con la risoluzione e il recesso, si deve infatti fermamente ribadire che il progetto formativo vincola formalmente le parti della convenzione e pone precisi obblighi giuridici nei confronti del tirocinante, che non possono essere vanificati in mancanza di una giusta causa. E questo perché, una volta stipulata la convenzione, il tirocinante matura una legittima aspettativa rispetto a un determinato progetto di formazione e/o di orientamento, nonché all'acquisizione dei crediti formativi connessi allo *stage*.

(II) *Cause di sospensione*. Carente è poi, in secondo luogo, anche la disciplina della sospensione del tirocinio che potrebbe dare luogo a problemi di legittimità rispetto a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale con riferimento al contratto di formazione e lavoro per casi analoghi. L'art. 7, comma 2, del Decreto 25 marzo 1998, n. 142 si limita infatti a prevedere che nel computo dei limiti massima di durata del tirocinio non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del

¹⁶ Cass., 21 febbraio 1986, n. 1345, in *FI*, 3186

¹⁷ ARESTUD, giugno 1999, qui 3.

servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Come giustamente rilevato (Maresca A., Ciucciiovino S, 1998,), adattando alla fattispecie una ormai ricca elaborazione giurisprudenziale in materia di cause di sospensione del contratto di formazione e lavoro, si dovrebbe ritenere compreso nei periodi di sospensione della decorrenza dei termini almeno la malattia, se non anche il periodo di astensione facoltativa in caso di gravidanza, al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi formativi o di orientamento dedotti in convenzione.

(III) *Tirocini all'estero e tirocini di lavoratori extracomunitari.* Largamente incerta è, infine, la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento effettuati all'estero ovvero con cittadini non appartenenti ai Paesi dell'Unione Europea.

Con riferimento alla ipotesi di programmi formativi canalizzati in convenzioni di *stages* in cui vengano coinvolti cittadini stranieri, il regolamento di attuazione dell'articolo 18 della Legge n. 196/1997 si limita infatti a prevedere l'equiparazione tra cittadini italiani e cittadini di Paesi Membri della Unione Europea, nonché tra cittadini italiani e cittadini di Paesi non appartenenti alla Unione Europea a condizioni di reciprocità. L'articolo 8 del Decreto 25 marzo 1998, n. 142 stabilisce infatti che

«le presenti disposizioni sono estese ai cittadini comunitari che effettuino esperienze professionali in Italia (...), nonché ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità da definire mediante decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'Interno, il Ministro della Pubblica istruzione e della ricerca scientifica e tecnologica».

Mancando il decreto di implementazione dell'articolo 8 del Decreto 25 marzo 1998, n. 142, è ora possibile attivare convenzioni di *stages* di cui all'articolo 18, Legge n. 196/1997 soltanto con riferimento a cittadini italiani e a cittadini di Paesi membri della Unione Europea.

Inoltre, pare fondamentale precisare che l'articolo 18 della Legge n. 196/1997 trova applicazione soltanto con riferimento a tirocini svolti in Italia. L'esclusione dal campo di applicazione dell'articolo 18 degli *stages* all'estero risulta sia dalla lettera sia dalla logica sottesa allo stesso articolo 18 e al relativo decreto di attuazione.

In primo luogo, infatti, l'articolo 8 del Decreto n. 142/1998 parla espressamente di «(...) esperienze professionali in Italia (...)». In

ogni caso, poi, la struttura della legge prevede obblighi e oneri in capo al soggetto promotore e al soggetto utilizzatore che hanno senso solo e in quanto pensati con riferimento a esperienze lavorative in Italia (deposito della convenzione di *stage* presso l'Ispettorato del lavoro, comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle strutture locali delle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, apertura di posizione assicurativa presso l'INAIL, apertura di assicurazione per responsabilità civile, etc.).

Quanto detto non significa automaticamente che non sono ammessi *stages* all'estero di cittadini italiani; più semplicemente occorre riconoscere che a questi *stages* non sono applicabili né l'articolo 18, né il relativo decreto di attuazione. Questi *stages* dovranno piuttosto essere regolati dalla disciplina vigente nel Paese ospitante, secondo la logica seguita dalla stessa Legge n. 196/1997, che impone di applicare (in linea di principio) la normativa italiana allo straniero che svolge uno *stage* nel nostro Paese (c.d. principio di territorialità). In assenza di una disciplina specifica, si potrebbe invero ipotizzare la stipulazione di una convenzione di tirocinio *sui generis* (v. *infra*, § 8) costruita sulla falsariga di quella delineata nel Decreto n. 142/1998, con la cautela di assicurare al tirocinante che si trasferisce all'estero adeguate garanzie relativamente ai profili della responsabilità civile e della tutela contro gli infortuni.

8. I tirocini formativi e di orientamento sui *generis*

Proprio prendendo spunto da quanto rilevato nel punto che precede, con riferimento alle difficoltà connesse a una esperienza di *stage* all'estero, si deve infine rilevare che la disciplina contenuta nell'articolo 18 delle Legge n. 196/1997 non esaurisce le ipotesi *stage* in azienda.

Si pensi, in particolare, ai tirocini formativi di orientamento e formazioni sperimentati nell'ambito dei diplomi universitari o inseriti nei piani di studio scolastici, che, come già anticipato (*supra*, § 2), operano al di fuori del campo di applicazione dell'articolo 18, Legge n. 196. E si pensi poi alla rilevante esperienza dei tirocini formativi e di orientamento effettuati con il co-finanziamento del Fondo Sociale Europeo. Come precisato dal Ministero del lavoro e della Previdenza sociale con circolare 9 luglio 1999, n. 52, gli «*stages* effettuati presso le aziende da giovani che svolgono attività di formazione professionale nell'ambito di progetti cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo

(...) non rientrano nel campo di applicazione del D.M. 25/3/98, n. 142 recante norme sui tirocini formativi e di orientamento. Ciò dal momento che lo *stage*, in ambito corsale, costituisce un modulo, peraltro di durata assai limitata, di un più articolato percorso formativo volto a sperimentare una fase di alternanza tra teoria e pratica» (18).

Al di là delle ipotesi appena richiamate, l'autonomia privata resta in ogni caso libera di individuare nuovi e ulteriori canali di accesso ai tirocini formativi e di orientamento in azienda. Tuttavia, come giustamente rilevato (Varesi P.A. 1998), più ci si allontana dallo schema legale delineato nella Legge n. 196/1997, più forte è il rischio che le convenzioni di formazione e orientamento siano sottoposte al vaglio del controllo giurisprudenziale, laddove la stipulazione di una convenzione nel quadro dell'articolo 18 fornisce un elemento probatorio decisivo della natura non subordinata del rapporto tra azienda ospitante e tirocinante, sempreché, naturalmente, l'esecuzione concreta del progetto di formazione e di orientamento sia conforme a quanto stabilito dallo stesso articolo 18 della Legge n. 196/1997 e la convenzione di *stage* non nasconda un rapporto di lavoro vero e proprio.

Da questo punto di vista, in particolare, di dubbia praticabilità si presentano quelle convenzioni di *stage*, pure diffuse nella prassi, attivate direttamente tra tirocinante e azienda ospitante. La non riconducibilità, neppure per approssimazione, di una siffatta ipotesi al modello delineato dall'articolo 18, Legge n. 196/1997 non può infatti che ingenerare il sospetto, in questi casi, di un tentativo di evasione dalla disciplina inderogabile del diritto del lavoro, rendendo particolarmente problematico per il soggetto ospitante dimostrare, come pure in astratto teoricamente possibile, la sussistenza di un interesse meritevole di tutela ex articolo 1322, comma 2, del Codice Civile tale da permettere la ricostruzione della fattispecie in termini di convenzione di tirocinio formativo e/o di orientamento atipica.

¹⁸ In ogni caso, come precisato dalla circolare n. 52/99 «per le attività stagierali nell'ambito dei Programmi Operativi Multiregionali (P.O.M.) e delle iniziative comunitarie (ADAPT e Occupazione) (...) per i soggetti promotori permane l'obbligo della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e i danni civili, nonché quello di comunicare alle Direzioni Provinciali del lavoro l'avvio delle stesse, che dovranno essere regolate da apposita convenzione e da lettera d'incarico, controfirmata per accettazione tra soggetto attuatore e soggetto ospitante».

Bibliografia

Angiello B. (1997), *La formazione*, in L. Galantino (a cura di), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, Milano, 1997, 364 ss.

ARESTUD (1999), *Progetto di massima per un modello di tirocinio formativo e di orientamento per studenti universitari neolaureati dell'Università degli Studi di Modena e Reggio-Emilia*, Modena, giugno 1999.

Ball S. (2000), *The Role of European Community Vocational Training Law and Policy within the European Employment Strategy: Simply a Soft Target?*, in M. Biagi (ed.), *Job Creation and Labour Law — From protection toward Pro-action*, Kluwer, Dordrecht/London/Boston, 77 ss.

Biagi M. (1996), *Formazione e qualità: note per una strategia comunitaria dell'occupazione*, in *q. Rivista*, n. 2, 75 ss.

Biagi M., Tiraboschi M. (1999a), *Politiche formative e politiche del lavoro nell'esperienza comparata: spunti di riflessione per un dibattito*, Collana *Le monografie del CDS: temi e strumenti* dell'ISFOL, Roma, nonché in *q. Rivista*, n. 1/1999.

Biagi M., Tiraboschi M. (1999b), *Università e mercato del lavoro. L'esperienza dei tirocini formativi e di orientamento nella Facoltà di Economia di Modena e Reggio-Emilia*, in *Rapporto sulla situazione economica e sociale della provincia di Modena 1999*, 165 ss.

Cavallaro L. (1999), *Dello stage, della subordinazione e dell'uguaglianza. Una nota sulla "qualificazione" del rapporto di lavoro da parte del legislatore*, in *DL*, I, 106 ss.

Cifelli S. (1997), *Tirocini formativi e di orientamento*, in M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 281 ss.

Drei G. (1999), *Monitoraggio dei tirocini*, in *Istruzione, formazione e lavoro*, Rapporto annuale della Regione Emilia-Romagna, 621 ss.

Ferraro G. (1998), *I contratti di lavoro* Cedam, Padova.

ISFOL — FSE (1999), *Lo stage e il tirocinio nei percorsi scolastici e formativi — Guida alla progettazione*, Roma, dicembre 1999.

Lassandari A. (1999), *Formazione professionale e contratti con obbligo di formazione*, in *RGL*, supplemento al n. 3/1999, 121 ss.

Marando M. (1997), *Stage, tirocinio formativo e formazione professionale*,

in *DPL*, 1603 ss.

Maresca A., Ciucciovino S. (1998), *Regolamentati i tirocini formativi e di orientamento*, in *DPL*, 1571 ss.

Meneghini L. (1998), *Nuove riflessioni sulla qualificazione giuridica del lavoro gratuito e sui limiti della sua ammissibilità*, in *Studi in onore di Pietro Rescigno*, vol. IV, *Diritto privato, 3, Impresa, società, lavoro*, Giuffrè, Milano, 337 ss.

Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale (2000), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma, giugno 2000.

Napoli M. (1979), *Commento alla Legge-quadro in materia di formazione professionale*, in *NLCC*, 1979, 268 ss.

Napoli M. (1985), *Commento all'articolo 3 della l. 19 dicembre 1984, n. 863*, in *NLCC*, 850 ss.

Napoli M. (1996), *Gli stages nel diritto del lavoro*, in M. Napoli, *Questioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 154 ss.

Sala-Chiri M. (2000), *La formazione ed il lavoro*, in *ADL*, n. 2, 302 ss.

Torelli F. (2000), *Lo sviluppo della formazione continua in Italia*, in *q. Rivista*, 193 ss.

Treu T. (1968), *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.

Tursi A. (1999), *La nuova disciplina del diritto al lavoro dei disabili*, in *RGL*, 727 ss.

Varesi P.A. (1996), *La disciplina dello stage formativo e di orientamento*, in *DPL*, 973 ss.

Varesi P.A. (1998), *Tirocini formativi e di orientamento*, in *Il "Pacchetto Treu"*, in *NLCC*, 1360 ss.