

Tirocinio formativo nullo se il lavoratore ha già esperienza

La Corte di Cassazione, con la sentenza 16 Settembre 2016, n. 18192, ha sostenuto che va dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato nel caso in cui il tirocinante abbia una pregressa professionalità emergente dagli specifici compiti svolti e dal ruolo assunto nell'azienda ed abbia già avuto un precedente rapporto di lavoro con la medesima azienda.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, è intervenuta in materia di legittimità del rapporto di tirocinio formativo e di orientamento, preceduto da un rapporto di lavoro subordinato nella medesima mansione. Secondo la pronuncia, in tal caso il giovane va considerato un vero e proprio dipendente, sussistendo l'esistenza di indici tipici della subordinazione e di specifici compiti svolti in azienda sono inconciliabili con il percorso di formazione.

Il fatto

Il caso trova la sua origine nella sentenza con cui la corte d'appello, in riforma della decisione resa dal tribunale di primo grado, accoglieva la domanda proposta da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro, avente ad oggetto l'accertamento del carattere simulato del rapporto di tirocinio formalmente instaurato tra le parti e, di contro, il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di fatto in essere per lo svolgimento delle mansioni a lui affidate, nonché la condanna dell'azienda al pagamento delle differenze retributive a vario titolo maturate.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo scarsa consapevolezza da parte della Corte territoriale del caratterizzarsi del tirocinio in termini di alternanza tra studio e lavoro, cosicché essa si era convinta circa la ricorrenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato tra le parti dal fatto stesso che una prestazione lavorativa sia stata resa, trascurando che ciò, sarebbe avvenuto, come prescritto, sotto la guida di un tutore che, in conformità alla causa formativa sottesa al rapporto di tirocinio, lo avviava alla conoscenza del "mestiere".

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni a supporto della propria decisione, la Suprema Corte definiva che il convincimento della corte territoriale era correttamente fondato, non solo sul riferimento a precisi indici sintomatici della subordinazione, ma altresì sul riscontro del possesso da parte del lavoratore di una pregressa professionalità emergente dagli specifici compiti svolti e dal ruolo assunto nell'azienda ed, in termini più radicali, sull'esistenza di un rapporto tra le parti in epoca antecedente alla stipula del contratto di tirocinio.

Pertanto la Corte considerava così il lavoratore un vero e proprio dipendente dell'Azienda, anche e proprio alla luce degli specifici compiti svolti e dal ruolo assunto anche precedentemente in azienda. Ribadivano infatti i Giudici che non bastava a dimostrare la genuinità del tirocinio il fatto che il tirocinante avesse svolto la propria prestazione sotto la guida di un tutor aziendale che lo avviava alla conoscenza del "mestiere" secondo quanto indicato all'interno del progetto formativo stilato e quindi in conformità con la finalità formativa propria del tirocinio.

Il giovane, dunque, concludeva la Corte, doveva essere considerato un vero e proprio dipendente, in quanto l'esistenza di indici tipici della subordinazione e gli specifici compiti svolti in azienda sono inconciliabili con il percorso di formazione.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha chiarito qual è la finalità del contratto di stage, ricordando inoltre che il tirocinio prevede non solo la presenza di un tutor aziendale, ma anche la presenza di un programma formativo.

Se poi lo stagista dimostra di avere già esperienza, dovrà essere stabilizzato con un'assunzione a tempo indeterminato, perché presumibilmente, infatti, il contratto di stage viene utilizzato fraudolentemente dall'azienda come finzione per non pagare i costi di un normale contratto di lavoro subordinato.

Allora il contratto di stage può essere annullato anche qualora il dipendente abbia già avuto un rapporto di lavoro con la stessa azienda che abbia consentito allo stesso di acquisire le competenze professionali per le quali è stato assunto come tirocinante, in quanto verrebbe meno il fine formativo del contratto di stage, essendo il lavoratore già in possesso delle competenze richieste.

La pronuncia qui commentata, ci offre la possibilità di riassumere qui di seguito schematicamente la disciplina dello stage o tirocinio.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- Il tirocinio formativo consiste in un periodo di formazione utile all'acquisizione di nuove competenze da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e non è assimilabile in alcun modo ad un rapporto di lavoro subordinato.
- La disciplina che regola i tirocini è di competenza regionale e si distingue in base alla tipologia dei destinatari dell'azione formativa.
- I tirocini curriculari - promossi dalle università o dalle scuole - sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione.
- Mentre l'ambito più ampio dei tirocini extracurriculari comprende:
 - Tirocini formativi e di orientamento, svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati), finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola lavoro
 - Tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro
 - Tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale
 - Tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale e all'accesso alle professioni ordinistiche
 - Tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP) tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, tirocini estivi.
 - Tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso
 - Tirocini estivi.
- Il tirocinio ha una durata massima che non può essere superiore a:
 - 4 mesi nel caso in cui gli stagisti siano studenti che frequentano la scuola secondaria
 - 6 mesi nel caso in cui gli stagisti siano lavoratori inoccupati o disoccupati (comprendendo nel conteggio anche i lavoratori iscritti alle liste di mobilità)
 - 6 mesi nel caso in cui gli stagisti siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

diploma o post laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione

- 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 nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi
- 12 mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate. Per “persone svantaggiate” si intendono gli invalidi (fisici, psichici e sensoriali, come ad esempio i non vedenti o i non udenti), le persone che hanno subito un periodo di ricovero in ospedali psichiatrici (anche giudiziari), le persone sottoposte a trattamenti psichiatrici, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori di età in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i detenuti (e gli internati in istituti penitenziari), i condannati (e gli internati) ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno, con l'esclusione dei soggetti portatori di handicap.
- 24 mesi nel caso di soggetti diversamente abili.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)