

[E21.2022]

**DISCIPLINA DEI
TIROCINI**

**RESPONSABILITÀ
PER INFORTUNIO
DEL TIROCINANTE?**

**TIROCINIO IN
SMART-WORKING È
POSSIBILE?**

L'EDITORIALE

22
07
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 13m

DISCIPLINA DEI TIROCINI. RESPONSABILITÀ PER INFORTUNIO DEL TIROCINANTE? TIROCINIO IN SMART-WORKING È POSSIBILE?

La Corte di Cassazione, con la sentenza 7093/2022 del 1° marzo, è tornata ad occuparsi del tema degli infortuni sul lavoro e dell'applicabilità del D. lgs n. 81/2008 in relazione ai tirocini, ribadendo il dovere del datore di lavoro di osservare tutti gli obblighi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

LA DISCIPLINA DEI TIROCINI CURRICOLARI ED EXTRACURRICOLARI

Le disposizioni italiane descrivono il tirocinio come un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo, con lo scopo ultimo di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Seppure svolto in ambiente lavorativo, il tirocinio **non si configura mai come rapporto di lavoro per espressa previsione di legge**. L'istituto in trattazione è inoltre connotato dalla presenza di tre soggetti:

- il tirocinante;
- il soggetto promotore: chi promuove il tirocinio (a titolo esemplificativo potrebbe essere l'università, la scuola superiore, il centro per l'impiego, un centro di formazione);
- il soggetto ospitante: il soggetto presso il quale viene

realizzato il tirocinio (azienda, studio professionale, cooperativa, ente pubblico ecc.).

A livello generale, dividiamo i tirocini in due macro categorie: curricolari ed extracurricolari.

I **tirocini curricolari**, disciplinati da regolamenti di istituto o di ateneo e promossi da Università, scuole o Enti di formazione accreditati, consistono in un percorso formativo - professionale che si inserisce e si svolge all'interno di un piano di studi universitario o scolastico. Lo studente svolge il tirocinio presso una struttura, generalmente un'azienda, convenzionata con l'Università o con la scuola, per acquisire un primo contatto con il mondo del lavoro e generalmente per ottenere Crediti Formativi Universitari (CFU) a completamento del proprio percorso di studio.

I **tirocini extracurricolari**, la cui disciplina è rimessa alle singole Regioni e Province autonome, al contrario dei curricolari, sono rivolti a persone in cerca di occupazione e sono finalizzati a favorire il loro contatto diretto con il mondo del lavoro. L'obiettivo principale perseguito tramite questo tipo di tirocini è l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o reinserimento lavorativo.

Da una prima lettura dell'istituto possiamo individuare differenti obiettivi tra le due diverse tipologie di tirocinio. Mentre il tirocinio extracurricolare ha come obiettivo principalmente l'orientamento o l'inserimento professionale, il tirocinio curricolare è finalizzato principalmente all'approfondimento o al completamento della formazione attraverso un'esperienza di alternanza scuola/lavoro.

Attraverso lo stage curricolare, dunque, il tirocinante ha modo di raggiungere gli obiettivi di apprendimento specifici del percorso di istruzione intrapreso.

Ulteriori differenze riguardano l'indennità di partecipazione e la durata. Essendo il tirocinio curricolare primariamente finalizzato all'apprendimento dello stagista, tramite l'inserimento in un'alternanza scuola/lavoro, non prevede un'indennità di partecipazione. Certamente non è esclusa

la possibilità che il soggetto ospitante possa decidere di corrispondere al tirocinante un'indennità di partecipazione o un rimborso spese, ma questa eventualità è rimessa unicamente all'azienda interessata non costituendo formalmente un obbligo. Al contrario per quanto al tirocinio extracurricolare, la questione è diversa. Infatti, in questo secondo caso sarà necessario attenersi alle Linee Guida Nazionali e connesse disposizioni regionali, che prevedono, in modalità differenziate a seconda della Regione interessata, l'obbligo di corresponsione al tirocinante di un importo minimo a titolo di **indennità di partecipazione**.

Per quanto concerne la durata, il tirocinio curricolare segue generalmente i seguenti limiti di **durata massima**:

- non oltre **12 mesi** per gli studenti universitari, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione;
- non oltre **24 mesi** per soggetti portatori di handicap, ferma restando la condizione di studente.

La **durata minima** di uno stage curricolare viene invece stabilita dai regolamenti dei singoli istituti o dei corsi di laurea, in relazione al tempo necessario per il conseguimento di crediti formativi.

La durata del tirocinio extracurricolare, fatta eccezione degli stage conseguiti per le attività stagionali la cui durata prefissata è di almeno 2 mesi, seguono le seguenti **durate massime**:

- non oltre **6 mesi** per il tirocinio formativo e di orientamento professionale;
- non oltre **12 mesi** per i tirocini per inserimento o reinserimento occupazionale, finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro di persone svantaggiate;
- non oltre **24 mesi** per i soggetti con disabilità seguendo le norme di assunzione per categorie protette.

LA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La Suprema Corte, con la sentenza n. 7093 del 1° marzo 2022, ribadisce come in caso di infortunio sul lavoro accaduto durante il tirocinio formativo, **la responsabilità di cui al T.U. sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ricade in capo al datore di lavoro**. Il caso analizzato dalla Corte di Cassazione riguardava una studentessa dell'Università di Agraria, la quale durante lo svolgimento del tirocinio curriculare presso un'azienda vinicola toscana, subiva un grave infortunio alla mano destra, occorso durante le operazioni di pulizia di un tino.

Il caso era stato precedente presentato dinanzi il Tribunale e la Corte di Appello di Firenze, i quali avevano condannato l'imprenditrice per il reato connesso al mancato rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008. L'azienda vinicola quindi promosse un ricorso, basando la sua linea difensiva recependo il contenuto della Convenzione Quadro del 31.07.2014, e stabilendo come la normativa in materia comporterebbe il rispetto degli obblighi di sicurezza del tirocinante esclusivamente in capo al soggetto promotore. Nello specifico, la citata Convenzione identificava come datore di lavoro l'Università e non l'azienda ospitante, riconducendo tra i compiti del soggetto promotore l'obbligo di provvedere alla copertura assicurativa del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro. Ciò anche per possibili attività svolte al di fuori dell'azienda, ma incluse del progetto formativo. La difesa segnalava altresì il corretto svolgimento della valutazione dei rischi in azienda da parte di un tecnico abilitato, contestando il comportamento della studentessa, la quale avrebbe tenuto un comportamento pericoloso per la propria incolumità.

La Corte di Cassazione respinge la tesi della difesa, asserendo come del tutto infondati i motivi del ricorso. Si ritiene come i giudici d'appello abbiano correttamente applicato al caso di specie l'art. 2, c.1, del D.Lgs. 81/2008, per il quale "al lavoratore è equiparato, ai fini dell'applicazione della

normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche chi svolge attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere nonché il soggetto beneficiario della iniziative di tirocini formativi e di orientamento".

Vengono confermate, sulla base della sentenza emessa dai giudici di appello, le seguenti violazioni:

- omessa previsione del rischio a cui era esposta la persona offesa nella lavorazione a cui era stata adibita (artt. 28 e 17 D.lgs. 81/2008);
- omessa formazione ed informazione della tirocinante (artt. 36, 37 D.lgs. 81/2008);
- omessa fornitura di idonei dispositivi di protezione (art. 77 D.lgs. 81/2008).

Non solo. La Suprema Corte ha altresì evidenziato l'irrelevanza del comportamento della studentessa che ha subito l'infortunio. Come ribadito in diverse pronunce "qualora l'evento sia riconducibile alla violazione di una molteplicità di disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro, il comportamento del lavoratore che abbia disapplicato anche elementari norme di sicurezza non è rilevante in quanto la carenza delle necessarie forme di tutela determinano un ampliamento della sfera del rischio causato dall'inerzia del datore di lavoro".

FOCUS TIROCINI E SMART WORKING

Come noto, lo stato di emergenza ha favorito per il biennio 2020-2021 lo svolgimento dei tirocini in modalità agile, qualora l'attività lo permettesse.

Ad oggi, alla richiesta di pronunciarsi sulla possibilità di svolgere il tirocinio in smart working, le Regioni si sono pronunciate in maniera differente proprio in ragione del fatto che lo stato di emergenza è (almeno momentaneamente) cessato e, pertanto, non viene ravvisata la necessità del lavoro in modalità agile. Le prime Regioni che hanno

espresso il loro parere sono state Lombardia e Veneto.

La Regione Lombardia con la DGR n. 6380 del 16 maggio 2022 **ha confermato che, a partire dal 1° settembre 2022, con l'inizio della fase ordinaria, continuerà a essere ammesso lo svolgimento di tirocini extracurricolari in smart working** nei casi in cui tale modalità di lavoro sia prevista dall'organizzazione del lavoro del soggetto ospitante. Ovviamente, al momento della stipula della convenzione di tirocinio e del progetto formativo, è indispensabile che tale previsione venga esplicitata e ne vengano definite le modalità operative.

Il Veneto, al contrario, si è pronunciato negativamente, annunciando di non prevedere la possibilità di svolgimento del tirocinio in modalità telematica. Infatti, il Direttore di Veneto Lavoro ha annunciato come "verrà meno la possibilità di svolgere le esperienze di tirocinio da luoghi diversi dai locali aziendali. Trascorsi oltre due anni di attuazione, anche se sembra diventata una modalità consueta di svolgimento e appare anacronistico rinunciare a tale possibilità, si deve ammettere che la modalità di svolgimento del tirocinio a distanza non trova alcun fondamento giuridico nella disciplina vigente».

Anzi, per qualificarsi come tirocinio, l'esperienza in Veneto deve necessariamente svolgersi all'interno della organizzazione aziendale con i lavoratori presenti nel luogo di lavoro. Per questo motivo, vista la cessazione dello stato di emergenza, dal primo aprile **«non potranno essere attivati nuovi tirocini che prevedono, anche parzialmente, lo svolgimento della esperienza formativa in modalità smart».**

Come la Lombardia **consentono la prosecuzione della modalità in smart working - per sempre o per un tempo limitato, solitamente i prossimi sei mesi** - Piemonte, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Umbria, Abruzzo, Calabria. **Negano invece la possibilità di prosecuzione o di avviamento a distanza di tirocini extracurricolari**, o non si esprimono in materia lasciando decadere i provvedimenti (che erano validi solo fino al termine dello stato di emer-

genza) Marche, Molise, Campania, Basilicata, Sardegna e, come abbiamo visto, il Veneto.

Altre Regioni, infine, non hanno mai consentito lo svolgimento del tirocinio in smart working, neppure durante la pandemia. Pensiamo alla Sicilia, Puglia, Valle D'Aosta ed al Trentino Alto Adige.

In **Trentino Alto Adige** fin dall'inizio della pandemia **non è stato autorizzato lo svolgimento di tirocini in modalità da remoto**, in quanto ritenuta poco affine alla natura formativa del tirocinio, anche in considerazione della necessità di affiancamento del tutor aziendale. Questa linea è stata mantenuta sia nel periodo di lockdown che successivamente.

Dare continuità allo svolgimento dei tirocini in modalità agile, ad oggi, rimane una facoltà in capo alle Regioni, le quali non hanno una visione omogenea su tale possibilità. Sarà pertanto necessario valutare concretamente ciascun caso, in base al luogo di attivazione del tirocinio, per conoscere la disciplina sullo smart working prevista.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto ha puntualizzato la Suprema Corte di Cassazione appare evidente la responsabilità penale dell'azienda per quanto concerne il mancato rispetto delle disposizioni di cui al Testo Unico sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. A questo proposito risulta opportuno sottoporre il tirocinante, alla stessa stregua della generalità dei lavoratori, ad adeguata istruzione, fornendo istruzione e indicazioni adeguate circa il comportamento da tenere.

Si segnala, da ultimo, come la disciplina dei tirocini extracurricolari sia stata oggetto di recenti modifiche da parte della Legge di Bilancio 2022, L. n. 234/2022. Tale intervento normativo ha anche previsto che il Governo e le Regioni dovessero concludere accordi per la definizione di nuove linee guida condivise in materia di tirocini non curricolari, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge (termina-

ti il 30 giugno 2022).

Come sopra citato, infatti, la normativa dei tirocini extra-curricolari è regolamentata **a livello regionale**, sulla base di accordi raggiunti in sede di conferenza Stato – Regione.

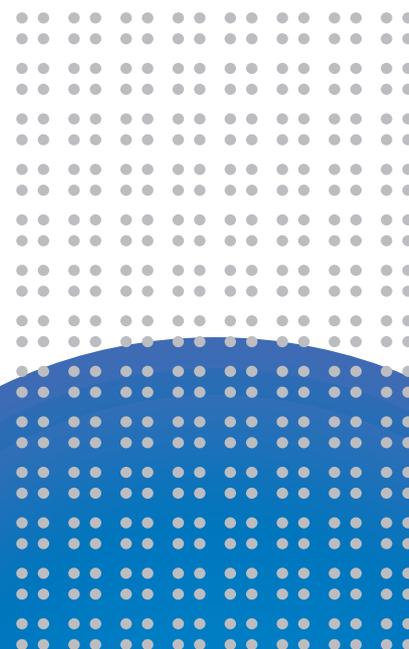
La Legge di Bilancio ha in particolare previsto la revisione delle linee guida regionali nei seguenti termini:

- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di **soggetti con difficoltà d'inclusione sociale**;
- riconoscimento di una **congrua indennità di partecipazione** (compenso per i tirocinanti);
- fissazione di una **durata massima** dei tirocini, comprensiva di eventuali rinnovi;
- imposizione di un **limite numerico di tirocini attivabili** in relazione alle dimensioni dell'impresa ospitante;
- definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un **bilancio delle competenze** all'inizio del tirocinio e una **certificazione delle competenze** alla sua conclusione;
- definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una **quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio**;
- previsione di azioni e interventi volti a **prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto**, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Un punto fermo, tuttavia, rappresenta anche in questo caso la salute e la sicurezza dei lavoratori in quanto viene previsto l'obbligo per il soggetto ospitante di applicare integralmente, nei confronti dei tirocinanti, le disposizioni in materia di salute e sicurezza contenute nel Testo Unico 81/2008.

Ad oggi nessuna Regione si è ancora adeguata alle modifiche previste dalla Legge di Bilancio.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

