

I tirocini alla “prova” sportiva

di Anastasio Guglielmo - avvocato, funzionario ispettivo presso la D.T.L. di Reggio Emilia*

Non è un mistero che le nuove Linee guida varate dalla Conferenza Permanente Stato-Regioni del 24.01.13 abbiano non solo la finalità di dare un nuovo impulso ai tirocini quali strumenti di politica attiva del lavoro, ma anche di piantare quei paletti idonei ad evitare un uso distorto dell'istituto. È altrettanto vero, tuttavia, che la nuova normativa non assorbe tutte le forme di tirocinio esistenti nel nostro ordinamento e che, in molti settori, come quello sportivo, le forme di tirocinio “atipiche” sono di gran lunga più utilizzate rispetto a quelle finalizzate alla formazione/ orientamento. Al di là delle motivazioni, nel corso della trattazione verrà, in ogni caso, valutato l'impatto della nuova normativa nel mondo sportivo, non trascurando di analizzare quelle forme di tirocinio “tipiche” del settore.

Disciplina generale

Prima di trattare la disciplina dell'istituto in parola, occorre ricordare che il tirocinio, inteso quale momento di acquisizione di competenze e conoscenze del mondo del lavoro, ha trovato una regolamentazione organica solo con l'art.18. L. n.196/97. Con la Riforma del titolo V della Costituzione e dopo un incessante bailamme in ordine alla competenza legislativa in materia, la Conferenza Permanente Stato-Regioni, con l'accordo del 24 gennaio 2013¹, ha emanato delle Linee guida in materia alle quali le Regioni, nell'esercizio del loro potere legislativo, sono tenute ad uniformarsi. Dal recepimento regionale di tali principi, emerge il quadro normativo sotto indicato.

- In primo luogo, tutte le normative locali recepiscono il principio, ormai consolidato, secondo cui il tirocinio non costituisce una forma di lavoro, bensì una metodologia formativa, oppure uno strumento di politica attiva finalizzato all'orientamento, all'occupabilità e all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.
- In secondo luogo, viene riconfermata la distinzione tra tirocini curriculari e non curriculari.

Rimandando al prosieguo della trattazione la specifica su tale distinzione, va dato atto che le varie normative regionali hanno provveduto a regolamentare solo i tirocini *extra* curriculari, stabilendo per quelli curriculari solamente degli *standard* minimi.

Ad ogni modo vengono previste varie tipologie di tirocini *extra* curriculari.

* Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non vincolano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza.

¹ Va ricordato che dopo la censura della Corte Costituzionale all'art.11, L. n.148/11, il Legislatore, con la L. n.92/12, ha conferito alla Conferenza Permanente l'onere di trovare delle Linee guida che indirizzassero le varie legislazioni regionali.

Formazione e di orientamento

Vengono attivati con l'obiettivo di agevolare le scelte professionali dei giovani e accompagnarli nella transizione fra percorso formativo (scuola, formazione professionale, università) e lavoro, attraverso un'esperienza di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. Anche se non esiste un limite anagrafico, i destinatari di tale tirocini (per lo più della durata massima di sei mesi) sono coloro che hanno conseguito un titolo di studio al massimo da 1 anno.

Inserimento/reinserimento al lavoro

Si propongono l'obiettivo di favorire l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità e lavoratori in cassa integrazione (questi ultimi sulla base di specifici accordi). Hanno una durata massima per lo più annuale.

Orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore delle persone svantaggiate e con disabilità

Sono finalizzati all'inserimento ed il reinserimento delle persone in difficoltà nel mondo del lavoro, nonché l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva. Sono destinatari di tale tipologia di tirocinio (dalla durata anche superiore ai 12 mesi) i soggetti con disabilità, persone svantaggiate (le categorie indicate nella L. n.381/91, all'art.4), i richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale o umanitaria e persone in percorsi di protezione sociale.

In tutte e tre le tipologie, l'attivazione del tirocinio presuppone un'apposita convenzione, stipulata tra un soggetto promotore e un soggetto ospitante (quest'ultimo datore di lavoro pubblico o privato). Per ciascun tirocinante, i due soggetti devono concordare un progetto formativo individuale che, nel

corso dell'esperienza di tirocinio, dovrà essere rispettato fino al raggiungimento degli obiettivi formativi prefissati.

Ancora, in tutte e tre le tipologie di tirocinio vengono previste delle tutele sia di ordine privatistico che pubblicistico.

Partendo dalle prime, è noto, come la L. n.92/12 (c.d. Riforma Fornero), abbia ormai sdoganato un'indennità minima di partecipazione a favore dei tirocinanti che varia, a seconda delle Regioni, da 300 a 500 euro. In ordine alle garanzie previdenziali, rimane ferma sia l'assenza di una copertura contributiva che la previsione di un'assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro.

Va in ogni caso ribadito che, solitamente, le normative regionali prevedono la sospensione del periodo di tirocinio sia in caso di maternità che di malattia ed infortunio, purché le assenze si siano protratte per una durata almeno pari ad un terzo del periodo complessivo di tirocinio.

Presupposti per l'attivazione dei tirocini extra curriculari

Fatta una breve sintesi sulla disciplina sostanziale del rapporto, occorre osservare come tutte le normative regionali richiedono determinati requisiti sia ai soggetti promotori che a quelli ospitanti.

In primo luogo, i soggetti promotori, responsabili della regolarità e della qualità dell'iniziativa, possono essere:

- enti di formazione accreditati dalla Regione;
- istituzioni scolastiche statali e paritarie;
- università statali e non statali;
- altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo;
- azienda regionale per il diritto agli studi superiori;
- centri per l'Impiego provinciali;
- soggetti privati accreditati dalla Regione alla gestione dei servizi per l'impiego;
- comuni, associazioni ed enti autorizzati dalla Regione o dalla normativa nazionale ad erogare servizi di orientamento e soggetti autorizzati dal Ministero del Lavoro all'attività di intermediazione;
- aziende sanitarie locali e comuni, comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali (solo per i tirocini di persone che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale) e ASP (Aziende pubbliche di Servizi alla Persona).

Fermo restando che questi soggetti non possono promuovere con lo stesso tirocinante più di un tirocinio

con progetto formativo identico o simile, occorre ribadire che l'attivazione dell'istituto presuppone la redazione di un progetto formativo individuale e di una convezione di tirocinio indicante:

1. i dati del soggetto promotore e di quello ospitante;
2. gli obiettivi previsti nel progetto formativo individuale che dovrà garantire al tirocinante almeno una delle conoscenze/competenze proprie di una qualifica del Sistema Regionale;
3. la nomina di un *tutor* responsabile del percorso di apprendimento del tirocinante;
4. doveri del tirocinante tra cui, in *primis*, quello di rispettare quanto previsto del progetto formativo;
5. doveri del soggetto ospitante tra i quali quello di adottare tutte le misure prevenzionistiche di cui al D.Lgs. n.81/08 a tutela del tirocinante, assicurarne all'Inail, pagargli la dovuta indennità di partecipazione e a non utilizzarlo per attività non in linea con il progetto formativo.

Va dato, comunque, atto come le Linee guida della Conferenza Stato-Regione abbiano inserito dei requisiti anche sul versante del soggetto ospitante che per poter utilizzare il tirocinante:

- dovrà essere in regola con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- dovrà essere in regola con la normativa sul diritto al lavoro dei disabili²;
- nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio medesimo, non deve avere effettuato licenziamenti per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative;
- nell'unità operativa di svolgimento del tirocinio, non deve avere in corso procedure di CIG straordinaria o in deroga, per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio.

In ultimo, sempre le sopra citate Linee guida impongono anche dei limiti numerici all'attivazione dei tirocini; in particolare, nelle more delle singole normative regionali, sarà possibile attivare contemporaneamente:

- un tirocinio, nelle unità produttive fino a cinque dipendenti;
- due tirocini, nelle unità operative con un numero di dipendenti compreso fra sei e venti;

² Si allude chiaramente alla normativa sul collocamento obbligatorio di cui alla L. n. 66/98.

- un numero di tirocini pari al 10% della manodopera dipendente, nelle unità con più di venti lavoratori.

Si fa presente che dalla base di calcolo, non vanno considerati i lavoratori disabili assunti ai sensi dell'art.1, L. n.66/98, quelli svantaggiati ai sensi della L. n.391/91 ed i richiedenti asilo politico internazionale.

Tirocini curriculari

Come anticipato nel precedente paragrafo, nel nostro ordinamento esistono due tipologie di tirocini:

1. quelli *extra* curriculari
1. e quelli curriculari.

Mentre i primi trovano una precisa collocazione normativa, i secondi si caratterizzano per un'evidente deregolamentazione. Detto ciò, i tirocini curriculari vengono attivati a favore di persone iscritte e frequentanti percorsi scolastici o formativi che rilasciano un titolo o una certificazione con valore pubblico; sono finalizzati all'acquisizione degli obiettivi di apprendimento specifici del percorso stesso e previsti nei relativi piani di studio. I tirocini curriculari si applicano a corsi di istruzione o formazione di livello secondario (scuola, formazione professionale), terziario (lauree, master universitari, dottorati, ITS, IFTS etc.), oppure realizzati da istituti di alta formazione riconosciuti in ambito nazionale o internazionale.

I tirocini curriculari devono essere realizzati nell'ambito della durata complessiva del percorso, anche se svolti al di fuori del periodo del calendario scolastico o accademico. Ai tirocini curriculari non si applicano:

- i vincoli per il soggetto ospitante di poter realizzare con il medesimo tirocinante un solo tirocinio;
- i vincoli numerici parametrati alle risorse umane presenti nelle unità operative di svolgimento;
- i vincoli di non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, o di avere in corso procedure di CIG per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio;
- i vincoli legati all'obbligo di erogare l'indennità di partecipazione.

Anche se le due tipologie di tirocinio hanno poco in comune dal punto vista normativo, entrambe presuppongono uno schema trilaterale ed una convenzione "quadro" tra il soggetto promotore e quello ospitante. Entrambe presuppongono la presenza di un *tutor* responsabile del percorso formativo del discente. Infine, anche nei tirocini curriculari il soggetto ospitante dovrà garantire le necessarie misure

antifortunistiche. Si ricorda, infatti che l'art.2, D.Lgs. n.81/08, nel definire il concetto di lavoratore, cita anche i tirocinanti inseriti all'interno di un percorso formativo.

I tirocini nel settore sportivo

Declinando quanto detto sopra al mondo dello sport, non può non osservarsi uno scarso utilizzo dei tirocini *extra* curriculari nel settore in analisi. Al di là di ogni considerazione circa le motivazioni del fenomeno, va comunque dato atto che questa macro tipologia di tirocinio s'inserisce all'interno di un sistema regionale delle qualifiche che non sempre potrebbe aderire perfettamente al mondo dello sport. La questione non è di poco conto se si considera che le Linee guida sopra citate richiedono un progetto formativo indicante "*ove possibile, le figure professionali di riferimento del Repertorio nazionale di cui all'art.4, co.67, L. n.92/12*". Sempre il predetto accordo prosegue stabilendo che "*nelle more della definizione del Repertorio nazionale si fa riferimento ai Repertori regionali, ove definiti dalla Regione*". Prendendo, pertanto, a riferimento, il sistema regionale delle qualifiche, si registra una carenza di riconoscimento di quei profili professionali tipici del mondo dello sport, come ad esempio quelli propri degli allenatori, istruttori, preparatori atletici, addetti ai campi e maestri. A parere dello scrivente, tuttavia, la questione della qualifica professionale potrebbe rappresentare, allo stato della normativa, un falso problema ai fini dell'attivazione di tirocini *extra* curriculari di natura sportivi. Va, infatti, dato atto che l'oggetto del percorso formativo non è il conseguimento di una determinata qualifica professionale, ma solo l'acquisizione di competenze e conoscenze di una determinata qualifica professionale.

Pertanto, a parere dello scrivente, sarà sufficiente che il tirocinante, oltre a quelle relative alla qualifica di natura sportiva, venga adibito ad attività che gli consentano di acquisire delle competenze proprie di una delle qualifiche previste dal sistema regionale e che in qualche modo siano coerenti con il percorso formativo complessivo.

Non sarebbe peregrina un'attività "sul campo" volta all'acquisizione di competenze, ad esempio, incentrate "*sull'accoglienza e assistenza dei clienti/utenti*" e proprie, secondo il repertorio Regionale, di una qualifica diversa da quella sportiva. Del resto, la circostanza che si possa prescindere dall'indicazione di una delle qualifiche del Repertorio, sembrerebbe

confermata dall'inciso "ove possibile", quasi ad indicare la non esaustività dello stesso nella classificazione delle varie figure professionali. Occorre, in ogni caso, precisare che la questione sopra prospettata, non ha ragion d'essere per quei profili professionali incentrati su competenze amministrativo/gestionali, dove si registra una completa copertura da parte dei vari Repertori regionali. Sebbene la questione prospettata non sembra costituire un particolare ostacolo all'attivazione di tirocini *extra* curriculari nel settore sportivo, non può non rilevarsi che l'attuale assenza di un sistema di certificazione delle competenze (sia a livello regionale che nazionale) determini una perdita di attrattiva verso l'istituto in parola. Non è un mistero, infatti, che tale circostanza, accompagnata da una certa autoreferenzialità del mondo dello sport, ha fatto sì che le forme di tirocinio più comuni nel settore siano quelle:

- improntate sull'alternanza scuola/lavoro (tirocini curriculari), promossi, in favore degli studenti, dalle varie facoltà universitarie di scienze motorie o dai neo costituiti licei con indirizzo sportivo;
- finalizzate al completamento di corsi abilitativi per la pratica di determinate discipline sportive. Si pensi, ad esempio, ai corsi per istruttori di determinate discipline che, indetti ed organizzati dalle singole federazioni, si concludano con un tirocinio presso i vari sodalizi affiliati e riconosciuti o dalle singole federazioni o dai vari enti di promozione sportiva.

In ordine a quest'ultime tipologie di tirocinio è, tuttavia, necessario fare alcune considerazioni. Sebbene fuoriescano dall'applicazione delle Linee guida varate dalla Conferenza Stato-Regioni e quindi dalle singole normative regionali, è bene che anche tali forme di tirocinio contengano i requisiti fondamentali per essere considerati tali;

in particolare, sarà necessaria sempre, a parere dello scrivente, una convenzione quadro tra il soggetto promotore e quello ospitante nonché la nomina di un *tutor* che segua il percorso formativo del tirocinante. Ancor più importante sarà il rispetto della convenzione che regola quel determinato rapporto.

Non di rado i regolamenti che disciplinano questi corsi abilitanti prevedono che il tirocinante svolga un'attività di mero osservatore e non di parte attiva nell'erogazione dei servizi che, ad esempio, il sodalizio sportivo deve garantire ai propri clienti/soci.

Pertanto, appare decisivo il mancato inserimento del discente, in chiave d'integrazione dell'organico, nel ciclo produttivo dell'azienda/sodalizio ospitante.

Non sembra, invece, superfluo sottolineare come tali rapporti debbano inevitabilmente essere improntati alla gratuità della "prestazione" resa dal tirocinante. Anche se un minimo rimborso non sarebbe incompatibile, va in ogni caso ricordato che la funzione economico/sociale di tali contratti esclude la causa di scambio tipica dei rapporti *ex art.2094 c.c.*

Il rispetto di queste condizioni potrebbe rilevarsi decisivo ai fini della qualificazione del rapporto, in special modo se si considera che in tali fattispecie non opera la presunzione di estraneità al lavoro subordinato come per i tirocini *extra* curriculari. In ultimo occorre ribadire come anche per queste tipologie di tirocinio valgano le regole prevenzionistiche di cui al D.Lgs. n.81/08.

Adempimenti e aspetti sanzionatori

L'attivazione di un tirocinio, come già anticipato, rende opportuna, soprattutto ai fini probatori, la formalizzazione del rapporto attraverso la stipula di una convenzione con l'ente promotore e di un vero e proprio contratto di tirocinio col discente. Dal punto di vista amministrativo, l'adempimento principale è costituito dalla comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego. La violazione di tale obbligo, sebbene operi solo nei riguardi dei tirocini *extra* curriculari, determina l'applicazione di una sanzione pecuniaria oscillante tra €100 e €500. Tuttavia, se a tale inadempimento si accompagna anche la trasformazione del tirocinio (ad opera degli organi di vigilanza) in un normale rapporto di lavoro subordinato, si applicherà la c.d. "maxisanzione per lavoro nero" che, attualmente³, va da un minimo di €1.950 ad un massimo di €15.600, più €195 per ogni giorno di occupazione. Altro adempimento divenuto fondamentale (anche questo valevole solo per i tirocini *extra* curriculari) è quello dell'erogazione di un'indennità di partecipazione a favore del tirocinante non inferiore a €300⁴ mensili. Fermo restando la possibilità (riconosciuta alle Regioni) di modificare a rialzo tale importo e di riproporzionare l'indennità all'effettiva partecipazione del tirocinante, la violazione di tale obbligo avrà riflessi non solo sul piano civilistico, ma

³ Si precisa che l'importo delle sanzioni è aggiornato all'aumento previsto dal D.L. n.145/13 (c.d. Destinazione Italia) ancora in sede di conversione.

⁴ Anche se l'accordo Stato-Regioni prevede un minimo di €300, il riferimento, ai fini dell'adempimento dell'obbligo in parola, è solo quello previsto dalle varie normative regionali.

anche su quello amministrativo. L'articolo 1, co.32, L. n.92/12 (c.d. Riforma Fornero), ha previsto, in caso di inadempimento, una sanzione pecuniaria che varia da 1.000 a 6000 euro. Anche se la percezione di tale indennità non incide sullo *status* di disoccupato, l'obbligo in parola, tuttavia, non opera nel caso in cui il tirocinante sia un percettore di misure di sostegno al reddito. Inoltre, occorre osservare che le somme percepite dal tirocinante non sono soggette a contribuzione previdenziale ma solo al prelievo fiscale, secondo le regole previste per i redditi da lavoro dipendente. In virtù di ciò, il soggetto ospitante sarà tenuto ad adempiere tutti quegli obblighi tipici del sostituto d'imposta, ma non ad iscrivere il tirocinan-

te ed i relativi compensi sul Libro unico del lavoro. Ultimo obbligo previsto è quello, a carico del soggetto promotore, di rilasciare al tirocinante un attestato circa le competenze acquisite durante il percorso formativo. Sul punto, tuttavia, va registrato ancora una volta un *empasse* in ordine al sistema di certificazione delle competenze che, a tutt'oggi, non ha trovato giusta attuazione. In ogni caso, sarebbe opportuno, anche ai fini probatori nell'ipotesi di contenzioso, che i soggetti promotori, tramite i propri *tutor*, provvedano comunque a certificare il percorso effettuato dal tirocinante ed a rendicontare le competenze da quest'ultimo acquisite.

 **Euroconference**
Editoria

Editoria

NOVITÀ



LE ASSOCIAZIONI E LE SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE

AUTORE: L. Caramaschi

EDIZIONE: Febbraio 2014

PREZZO: €38,00 IVA Comp

PRENOTA ORA ▶