

INDICE

Premessa	Pag.	3
CAPITOLO 1		
Natura giuridica dello <i>stage</i>	Pag.	4
CAPITOLO 2		
I soggetti dello <i>stage</i>	Pag.	6
CAPITOLO 3		
Limiti di durata dello <i>stage</i>	Pag.	8
CAPITOLO 4		
Limiti numerici di utilizzo dello <i>stage</i>	Pag.	10
CAPITOLO 5		
La disciplina dello <i>stage</i>	Pag.	11
5.1 Obblighi a carico delle parti	Pag.	11
5.2 La figura del <i>tutor</i>	Pag.	12
5.3 Obblighi assicurativi	Pag.	13
5.4 Compensi e rimborsi al tirocinante	Pag.	14
5.5 Valore formativo dello <i>stage</i>	Pag.	17
5.6 <i>Stage</i> e sicurezza sul lavoro	Pag.	17
5.7 Sanzioni in caso di violazione delle norme sullo <i>stage</i>	Pag.	18
CAPITOLO 6		
Attivazione e gestione dello <i>stage</i>	Pag.	19

CAPITOLO 7			
“Convenzioni quadro” stipulate dalla nostra Associazione		Pag.	20
CAPITOLO 8			
<i>Stage con soggetti disabili</i>		Pag.	21
Allegato 1 –	Schema convenzione di tirocinio di formazione ed orientamento	Pag.	22
Allegato 2 –	Schema progetto formativo e di orientamento	Pag.	24

Stage in Azienda

Premessa

Lo stage, o tirocinio formativo e di orientamento, può essere definito come una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'azienda, non costituente rapporto di lavoro, finalizzata a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto il mondo del lavoro, attraverso una formazione ed un addestramento pratico direttamente in azienda.

Per le aziende, lo stage rappresenta, certamente, uno strumento che facilita la preselezione del personale, in quanto consente di valutare il soggetto tirocinante, direttamente nell'ambiente di lavoro e senza che ciò comporti alcun obbligo di assunzione al termine dello stesso.

Esso è, attualmente, disciplinato dalle seguenti fonti normative:

- *art. 18 L. 24 giugno 1997 n. 196;*
- *D.M. 24 marzo 1998 n. 142 che nel corso della monografia sarà indicato come "Regolamento";*
- *D.M. 22 gennaio 2001 che disciplina le modalità dei rimborsi relativi agli oneri economici sostenuti dalle Aziende, in relazione allo svolgimento dello stage.*

Tenuto conto del sempre più ampio utilizzo dell'istituto, la presente monografia intende fornire un quadro sintetico della disciplina dello stage, per mettere a disposizione delle aziende una serie di utili strumenti per ospitare uno stagista.

La monografia, unitamente ai testi dei provvedimenti normativi citati, è disponibile sul nostro sito Internet www.assindustria.lu.it alla pagina Modulistica e documenti – Monografie.

CAPITOLO 1

Natura giuridica dello *stage*

Lo *stage* non costituisce rapporto di lavoro. Pertanto:

- 1) lo *stage* può essere interrotto in qualunque momento, tanto dal tirocinante che dall'azienda ospitante.
Pur non essendo richiesto dalla legge, è opportuno che l'eventuale interruzione dello *stage* venga comunicata per iscritto, oltre che al tirocinante (ovviamente nell'ipotesi che sia l'azienda ad interrompere il tirocinio), anche al soggetto promotore con cui lo *stage* era stato attivato.
Va, comunque, tenuto presente che la relativa convenzione (v. Capitolo 6) può imporre particolari regole da osservare in caso di cessazione del tirocinio, regole che azienda e tirocinante sono tenuti a rispettare (ad esempio potrebbe essere richiesta la forma scritta o un preavviso per la comunicazione dell'interruzione);
- 2) l'attivazione dello *stage* può comportare, in alcuni casi, l'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'impiego, entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio dello *stage* stesso, secondo quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (1).
Il Ministero del lavoro (2) ha, infatti, precisato di dover escludere dall'obbligo di comunicazione soltanto i tirocini promossi da soggetti e istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, intesi a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.
Rientrano, invece, nell'obbligo di comunicazione in parola, i tirocini promossi dai Centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro, a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo (v. Capitolo 2).
Il Ministero ha inoltre chiarito che, fermo restando l'obbligo in capo al soggetto ospitante, nulla osta che la comunicazione in parola sia effettuata, in sua vece, dal soggetto promotore;
- 3) il tirocinante, durante tutto il periodo di effettuazione dello *stage*, conserva il diritto ad essere iscritto nelle liste di collocamento e a percepire la relativa indennità;

(1) Art. 1 cc. 1180-1185 L. n. 296/2006.

(2) Circolare Ministero del lavoro 14 febbraio 2007.

- 4) il rapporto di *stage* non dà diritto ad alcuna retribuzione.
L'azienda, di sua iniziativa può comunque decidere di riconoscere allo stagista una somma a titolo di rimborso spese o di borsa di studio, oppure altre agevolazioni di carattere economico, ad esempio *ticket restaurant* (v. Capitolo 5.4);
- 5) lo stagista non deve essere iscritto nel libro matricola né nel libro paga: l'adempimento in questione, infatti, è espressamente previsto per i soli lavoratori dipendenti;
- 6) lo stagista non è soggetto ad alcun potere disciplinare del datore di lavoro: nel caso di violazione, da parte del tirocinante, degli obblighi a suo carico, il datore non potrà, quindi, adottare alcun tipo di sanzione disciplinare nei suoi confronti (3);
- 7) lo stagista non ha diritto ad alcuna prestazione economica in caso di malattia, infortunio o maternità, né l'azienda è tenuta ad osservare particolari adempimenti, fatte salve specifiche disposizioni contenute nella convenzione (v. Capitolo 6);
- 8) al termine dello *stage*, l'eventuale assunzione dello stagista può avvenire anche con un contratto avente finalità formativa (apprendistato): l'addestramento e la formazione ricevuta durante lo *stage* non sono incompatibili con quelli che vengono resi al dipendente nel corso del successivo rapporto di lavoro subordinato con contratto di apprendistato (4);
- 9) al termine dello *stage*, l'eventuale assunzione dello stagista può avvenire conservando le agevolazioni previste per l'assunzione di lavoratori in mobilità, disoccupati da almeno 24 mesi e cassaintegrati se, ovviamente, lo stagista stesso ne abbia i requisiti. Il periodo di *stage*, infatti, non essendo qualificabile come rapporto di lavoro, è irrilevante ai fini della sussistenza dei requisiti per tali agevolazioni, nel senso che essi permangono anche durante il periodo di tirocinio;
- 10) al contratto di lavoro subordinato successivo allo *stage*, può essere apposto il patto di prova: l'eventuale prestazione lavorativa effettuata durante lo *stage* non può essere paragonata all'attività lavorativa richiesta e prestata durante il rapporto di lavoro subordinato e non deve, necessariamente, essere presa in considerazione ai fini della valutazione dell'attitudine professionale e delle capacità lavorative del soggetto.

(3) Sentenza Corte Cass. n. 3958 del 1° aprile 2000.

(4) Sentenza Corte Cass. n. 1141 del 4 febbraio 1994.

CAPITOLO 2

I soggetti dello *stage*

Lo *stage* è un rapporto, regolato da un'apposita convenzione, che coinvolge tre soggetti:

- soggetto promotore che procede all'attivazione dello *stage*;
- tirocinante che, di fatto, è il soggetto beneficiario dell'esperienza di *stage*;
- azienda ospitante.

Soggetti promotori

L'attivazione di uno *stage* può essere promossa da parte dei seguenti soggetti (5):

- Università o Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- Provveditorati agli studi, Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- Enti di formazione professionale pubblici, a partecipazione pubblica od operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente;
- Enti di formazione privati, non aventi scopo di lucro, sulla base di una specifica autorizzazione, ferma restando la possibilità di revoca, da parte della Regione;
- Agenzie per l'impiego, Centri per l'impiego e Servizi per l'impiego;
- Comunità terapeutiche e Cooperative sociali, purchè iscritte negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili (SIL), istituiti presso le ASL.

Lo *stage* può essere attivato anche direttamente dall'azienda, ma solamente nell'ambito delle "Convenzioni-quadro" che i soggetti competenti per legge a promuovere i tirocini possono stipulare con le associazioni dei datori di lavoro interessate (6).

A tale proposito, si ricorda che la nostra Associazione ha stipulato due "Convenzioni quadro" per lo svolgimento di tirocini di formazione e di orientamento, con l'Università di Pisa (7) e con l'Università di Firenze (8) (v. Capitolo 7).

(5) Art. 2 Regolamento.

(6) Art. 4 c. 4 Regolamento.

(7) Convenzione 29 marzo 2001.

(8) Convenzione 25 maggio 2003.

I tirocinanti

Possono svolgere un'esperienza di *stage* in azienda i seguenti soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico:

- studenti che frequentano la scuola secondaria;
- lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- 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;
- 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 18 mesi successivi al termine dei corsi;
- persone svantaggiate (9);
- portatori di *handicap*.

Non sussistono limiti massimi di età.

Per beneficiare dello *stage*, i soggetti, in possesso dei requisiti sopra descritti, possono essere alternativamente (10):

- cittadini italiani;
- cittadini stranieri appartenenti all'Unione Europea;
- cittadini extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Aziende ammesse ad ospitare stage

Possono ospitare *stage*, tutti i datori di lavoro, privati o pubblici, a prescindere dal settore di attività e dalla sussistenza o meno della qualifica di imprenditore: per ospitare uno *stage* non è necessario un numero minimo di dipendenti, ma soltanto il rispetto dei limiti numerici stabiliti dalla legge (v. Capitolo 4).

(9) Si considerano persone svantaggiate (art. 4 c. 1 L. n. 381/1991):

- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- gli ex degenti di istituti psichiatrici;
- i soggetti in trattamento psichiatrico;
- i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione (artt. 47-48 L. n. 354/1975);
- i soggetti indicati con DPCM.

(10) Art. 8 Regolamento.

CAPITOLO 3

Limiti di durata dello *stage*

La legge non impone un limite minimo di durata, ma solo i seguenti limiti massimi (11):

4 mesi	per gli studenti che frequentano la scuola secondaria
6 mesi	per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità, anche se in possesso di un titolo di diploma o di laurea
6 mesi	per gli allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-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	per le persone svantaggiate, con esclusione dei soggetti portatori di handicap (v. nota 7)
24 mesi	per i portatori di handicap

Eventi sospensivi

Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché i periodi di congedo di maternità/paternità: lo stagista o l'azienda possono, quindi, richiedere una momentanea interruzione dello *stage* e riprenderlo dopo la sospensione fino a sua completa conclusione (12).

Nonostante il silenzio della legge, si deve ritenere che nel computo di durata massima debbano essere esclusi anche i periodi di malattia ed infortunio ed il periodo di congedo parentale (ex astensione facoltativa).

(11) Art. 7, c. 1 Regolamento.

(12) Art. 7, c. 2 Regolamento.

Proroga dello stage

La proroga dello *stage* è possibile soltanto se:

- a) nel progetto formativo la durata dello *stage* è inferiore a quella massima prevista dalla legge: in questo caso la proroga è possibile per un periodo non superiore a quello mancante per il raggiungimento della durata massima dello *stage*, indicando i motivi che rendono necessario il prolungamento del periodo di tirocinio;
- b) si verifica un evento sospensivo: in questo caso la durata della proroga sarà pari a quella dell'evento sospensivo verificatosi.

La proroga determina il mantenimento di tutti gli obblighi ed i doveri propri dello *stage*, in particolare per quanto riguarda gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutoraggio e del rispetto dell'originario progetto formativo.

La proroga andrà comunicata/richiesta al soggetto promotore seguendo le formalità, eventualmente previste dallo stesso soggetto (13).

(13) Art. 7 Regolamento.

CAPITOLO 4

Limiti numerici di utilizzo dello *stage*

I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nel rispetto dei limiti massimi fissati dalla legge (14).

La limitazione del numero massimo di stagisti è prevista al fine di garantire che lo strumento dello *stage* non assuma ruoli diversi da quelli previsti dalla normativa e dallo spirito del tirocinio stesso; infatti, l'inserimento contemporaneo nella azienda di un numero eccessivo di tirocinanti, renderebbe impossibile prestare a tutti un'adeguata attenzione.

I limiti numerici sono i seguenti:

Numero dipendenti a tempo indeterminato	Numero <i>stage</i> in contemporanea
Aziende fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato	1 tirocinante
Aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19	massimo 2 tirocinanti contemporaneamente
Aziende con 20 o più dipendenti a tempo indeterminato	tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti contemporaneamente

Va ricordato che non ci sono vincoli sul numero di *stage* che una persona può svolgere nel corso del suo percorso di studio o una volta terminato lo stesso; fermo restando che uno *stage* di identico contenuto non può essere ripetuto presso la stessa azienda.

(14) Art. 1, c. 3 Regolamento.

CAPITOLO 5

La disciplina dello *stage*

Il rapporto di *stage* non costituisce rapporto di lavoro e pertanto non è ad esso applicabile la disciplina relativa al rapporto di lavoro subordinato.

Di seguito sono riportati i principali adempimenti ed obblighi a carico di azienda e tirocinante di cui è necessario il corretto rispetto, tenendo comunque presente che nella specifica convenzione di attivazione dello *stage* (v. Capitolo 6) possono essere disposti ulteriori obblighi ed adempimenti a carico delle parti.

5.1 Obblighi a carico delle parti

Obblighi a carico del tirocinante

Durante lo svolgimento dello *stage*, il tirocinante è tenuto a (15):

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento (v. Capitolo 6), da lui stesso conosciuto e sottoscritto;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, ciò rende necessario che le stesse norme siano conoscibili dal tirocinante o che vengano portate a conoscenza dello stesso (v. prg. 5.6);
- mantenere la riservatezza sui dati, informazioni o conoscenze acquisiti durante lo *stage* in merito a processi produttivi e prodotti;
- rispettare i regolamenti aziendali e seguire le indicazioni dei tutori, facendo riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o per altre evenienze: si ricorda, comunque, che non essendo lo *stage* un rapporto di lavoro, non è possibile l'esercizio del potere disciplinare nei confronti dello stagista che non si attenga alle istruzioni ricevute. Di conseguenza, in caso di comportamento non corretto o indisciplinato, il tirocinante potrà essere soltanto richiamato verbalmente, segnalando la questione al "Tutor formativo" (v. prg. 5.2), salvo, la possibilità, per l'Azienda, di interrompere lo *stage*.

Obblighi per il datore di lavoro ospitante

Il datore di lavoro ospitante deve (16):

(15) Circolare Ministero del lavoro 15 luglio 1998 n. 92.

(16) Circolare Ministero del lavoro 15 luglio 1998 n. 92.

- svolgere l'attività di formazione ed orientamento secondo gli obiettivi e con le modalità contenute nel progetto formativo;
- favorire l'esperienza del tirocinante nell'ambiente di lavoro, mediante la conoscenza diretta delle tecnologie, dell'organizzazione aziendale nonché la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro;
- indicare, contestualmente alla sottoscrizione del progetto formativo, il "tutor aziendale" (responsabile aziendale), cioè la figura che, in azienda, avrà il compito di seguire l'inserimento del tirocinante;
- garantire la sicurezza e la salute del tirocinante sul luogo di lavoro (v. prg. 5.6).

5.2 La figura del *tutor*

Nella gestione del rapporto di *stage* un ruolo determinante viene svolto dai *tutor* (17), cioè dai soggetti incaricati di seguire lo svolgimento dello *stage* e di fornire assistenza al tirocinante.

Tutor formativo

Il tutor formativo è la figura individuata dal soggetto promotore, con l'incarico di responsabile didattico-organizzativo delle attività.

Concretamente tale figura viene individuata dal soggetto promotore nel progetto formativo e di orientamento e costituisce il punto di riferimento per l'azienda per tutte le problematiche che dovessero manifestarsi in ordine al rapporto di *stage*.

Tutor aziendale (responsabile aziendale)

Il tutor aziendale è la figura che, in azienda, avrà il compito di seguire l'inserimento del tirocinante.

Il tutor aziendale, che deve essere individuato dal datore di lavoro già all'atto dell'attivazione dello *stage* (indicandone il nominativo nel progetto), ha il compito di:

- 1) seguire il tirocinante nell'area aziendale dove opera, affiancandolo nei momenti formativi ed illustrandogli le modalità delle fasi lavorative;
- 2) contribuire alla stesura e allo svolgimento del progetto formativo;
- 3) chiarire le eventuali problematiche che possono emergere durante tirocinio;
- 4) valutare la prestazione del tirocinante.

Tale figura è inoltre, il riferimento in azienda per il tutor formativo, individuato dal soggetto promotore, che segue i tirocinanti durante la loro esperienza.

(17) Art. 4, c. 1 Regolamento.

5.3 Obblighi assicurativi

I tirocinanti devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. L'obbligo assicurativo è, di norma, a carico del soggetto che ha promosso l'attivazione dello *stage* (18). Può, tuttavia, essere previsto che tale onere sia carico del datore di lavoro ospitante come nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche, competenti in materia di collocamento (19).

Le Regioni o le singole Province possono stanziare appositi fondi per far fronte agli oneri connessi alle sopra ricordate coperture assicurative (20).

Assicurazione presso l'INAIL

Lo stagista deve essere assicurato per i rischi connessi alla sua presenza nei luoghi di lavoro: le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento (ad esempio trasferte nazionali od estere).

Non è, invece, necessaria la denuncia all'INAIL dell'inizio e della cessazione dello *stage*, in quanto, come detto, esso non costituisce rapporto di lavoro.

La posizione assicurativa INAIL è unica, a prescindere dall'ambito aziendale in cui verrà collocato il tirocinante, ed è priva di scadenza.

Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo deve essere calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni INAIL (21).

Attualmente, a seguito dell'introduzione delle nuove tariffe dei premi, operata con il D.M. 12 dicembre 2000, la voce da prendere a riferimento è la 0611 con i seguenti tassi:

- settore industria: tasso del 9 per mille;
- settore artigianato: tasso del 5 per mille;
- settore terziario: tasso del 6 per mille;
- altre attività: tasso dell'11 per mille.

L'importo minimo giornaliero della retribuzione da assumere a riferimento, sia ai fini contributivi che risarcitivi, risulta fissato, dal 1° luglio 2007 al 30 giugno 2008, in € 43,60 (22).

(18) Art. 3, c. 1 Regolamento.

(19) Art. 3, c. 2 Regolamento.

(20) Art. 3, c. 1 Regolamento.

(21) Art. 3, c. 3 Regolamento.

(22) Deliberazione INAIL n. 177 dell'11 maggio 2007.

Il minimale giornaliero si determina dividendo per 300 l'importo della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni INAIL (dal 1° luglio 2007 pari a € 13.078,80): di conseguenza la retribuzione convenzionale giornaliera è soggetta a periodica revisione, appunto perché collegata all'importo del minimale di retribuzione che viene annualmente fissato per il periodo 1° luglio – 30 giugno ai fini assicurativi per la liquidazione delle prestazioni indennitarie.

In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, l'Azienda ospitante deve informare immediatamente il soggetto promotore e, nel caso in cui l'infortunio abbia una durata superiore a tre giorni, segnalare l'evento anche agli istituti assicurativi ed all'autorità di pubblica sicurezza, secondo la vigente normativa.

Assicurazione per responsabilità civile verso terzi

Lo stagista deve essere assicurato per i rischi ed i danni che potrebbe causare a terzi presso idonea compagnia assicuratrice: come accennato in precedenza anche tale obbligo è, normalmente, assolto dai soggetti promotori.

5.4 Compensi e rimborsi al tirocinante

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e come tale non dà diritto ad alcuna retribuzione; al tirocinante, comunque, può essere riconosciuta una borsa di studio/compenso od altri incentivi di carattere economico (*ticket restaurant*, rimborsi spese, ecc.).

Le somme possono essere riconosciute dall'azienda ospitante, a sua discrezione, oppure, se si tratta di *stage* proposti da Istituti di formazione o Enti pubblici, dagli Istituti stessi o da appositi fondi regionali o europei (ad esempio Fondo Sociale Europeo).

Trattamento previdenziale e fiscale del compenso versato al tirocinante

La borsa di studio o il compenso, eventualmente elargito, possono essere corrisposti con cadenza mensile, oppure al termine dello *stage*: il pagamento di tali somme può anche essere subordinato al raggiungimento di un periodo minimo prefissato di *stage*.

Le somme versate ai tirocinanti non sono soggette ad alcuna contribuzione previdenziale, dal momento che lo *stage*, come più volte ricordato, non costituisce rapporto di lavoro.

Dal punto di vista fiscale, invece, le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (23).

L'assimilazione dei compensi con i redditi da lavoro dipendente produce le seguenti conseguenze:

- diritto del tirocinante di godere delle stesse detrazioni Irpef previste per i lavoratori dipendenti. Ai fini del riconoscimento delle detrazioni, il sostituto d'imposta dovrà acquisire dallo stagista la dichiarazione di spettanza;
- obbligo di assoggettare le somme versate alla ritenuta d'acconto con scaglioni e aliquote IRPEF ed alle relative addizionali.
Qualora, al netto delle detrazioni, risulti un'imposta netta, la ritenuta andrà versata con il codice tributo 1004. Le addizionali regionale, comunale(24) ed il relativo acconto(25) andranno versate, usando rispettivamente il codice tributo 3082, 3816 e 3860 (26);
- obbligo per il sostituto d'imposta di procedere al conguaglio di fine anno o di rapporto;
- diritto per il tirocinante di ricevere il modello CUD, nei termini previsti dalle vigenti disposizioni.

Trattamento fiscale dei rimborsi per spese al tirocinante

In merito alle somme percepite a titolo di rimborso spese sostenute dai tirocinanti si precisa che:

- costituisce reddito il rimborso allo stagista di biglietti o di tessere di abbonamento per il trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante (o le eventuali indennità sostitutive del servizio di trasporto) e il rimborso delle spese comunque sostenute per recarsi presso il soggetto ospitante (27).
- in caso di rimborso analitico, non concorrono a formare reddito le spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio collegate agli incarichi conferiti dal soggetto ospitante da eseguire fuori dal comune in cui si trova la sede di svolgimento dello *stage*.

(23) Art. 50, c. 1 lett. c) D.P.R. n. 917/1986 (TUIR); Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 95/E del 21 marzo 2002.

(24) Le cui base imponibili sono date dal reddito complessivo ai fini Irpef, al netto degli oneri deducibili e, fino al 2006 compreso, delle deduzioni per oneri di famiglia ma senza applicare la deduzione della no-tax area.

(25) L'acconto sull'addizionale comunale è dovuto se la base imponibile risulta superiore all'eventuale fascia di esenzione deliberata dal Comune dove il soggetto ha il domicilio fiscale.

(26) Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 20/E del 6 febbraio 2007.

(27) Circolare Ministero delle Finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997.

Nel caso di incarichi da eseguirsi nell'ambito del Comune in cui si trova la sede di svolgimento dello *stage*, non concorrono a formare reddito le sole spese di viaggio documentate dai titoli di viaggio emessi dal vettore;

- le somme percepite in via forfetaria a titolo di rimborso delle spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante fuori del comune in cui si trova la sede di svolgimento dello *stage*, trattandosi di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, sono assoggettate al regime fiscale previsto per l'indennità di trasferta. Ciò significa che tali rimborsi forfetari non concorrono a formare il reddito fino a 46,48 o 77,47 euro a seconda che la trasferta sia in Italia o all'estero: il limite di esenzione fiscale viene ridotto di 1/3 o di 2/3, qualora al tirocinante venga riconosciuto il rimborso, rispettivamente delle spese di viaggio o di alloggio, oppure di entrambe (28).

Rimborso degli oneri economici sostenuti dall'azienda ospitante

I datori di lavoro possono essere ammessi al rimborso totale o parziale, dei seguenti oneri economici (29):

- A) oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio a favore dei giovani del Mezzogiorno, svolti in Aziende di regioni del Centro e del Nord, ivi comprese le spese per il vitto e l'alloggio dei giovani tirocinanti;
- B) spese, eventualmente, sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento (v. prg. 5.3).

I rimborsi di cui ai punti A) e B) vengono concessi, in via prioritaria, alle aziende che hanno dato attuazione agli accordi di programma approvati dalle regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente rappresentative a livello nazionale (30).

Per i soli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, di cui al precedente punto B), verrà data priorità alle imprese con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento CEE n. 2081/1993 e successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Basilicata, Campania e Molise), con particolare preferenza di quelle con minore dimensione e che abbiano attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 (31) (v. Capitolo 8).

(28) Art. 51, c. 5, D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).

(29) Art. 9 Regolamento.

(30) Art. 9 c. 2 Regolamento e art. 2 D.M. 22 gennaio 2001.

(31) Art. 3 D.M. 22 gennaio 2001.

5.5. Valore formativo dello *stage*

Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e di orientamento, ove debitamente certificate dai soggetti promotori possono avere valore di credito formativo ed essere riportate nel *curriculum* dello studente o del lavoratore (32).

Il credito formativo permette allo studente dell'ultimo anno della scuola media superiore di ottenere un punteggio che si aggiunge al punteggio riportato nelle prove scritte ed orali dell'esame di maturità.

Nelle Università, le modalità secondo le quali l'esperienza di *stage* viene convertita in punteggio di esame o laurea, è stabilita autonomamente da ogni Ateneo.

Per essere considerato come credito formativo, lo *stage* dovrà essere debitamente documentato e coerente con il tipo di studi seguito.

Per le modalità di certificazione bisogna fare riferimento alle specifiche previsioni contenute nella convenzione stipulata con l'Ente promotore (v. Capitolo 6).

5.6 *Stage* e sicurezza sul lavoro

"Gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali" sono considerati lavoratori a tutti gli effetti (33).

Il datore di lavoro, cioè, in questo caso, il soggetto promotore (v. Capitolo 2), deve, dunque, attuare nei confronti dello stagista tutte le misure di prevenzione e protezione previste dal D.Lgs. n. 626/1994 (informazione, formazione, addestramento, dispositivi di protezione individuale, sorveglianza sanitaria), in relazione all'esito della specifica valutazione dei rischi. Per una completa valutazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione, il soggetto promotore deve, ovviamente, richiedere all'azienda la descrizione del ciclo lavorativo e dei rischi relativi alle funzioni che svolgerà lo stagista.

Dal punto di vista dell'azienda ospite, lo stagista deve essere equiparato ad un lavoratore che, alle dipendenze di una certa azienda (nel nostro caso il soggetto promotore), vada a prestare la propria opera presso un'altra impresa. Tale fattispecie, può, pertanto, essere in qualche modo equiparata a quella prevista per il coordinamento dei lavori oggetto di contratto di appalto o contratto d'opera (34), senza, peraltro, che ne scaturiscano gli obblighi specificatamente previsti per gli appalti o contratti d'opera, compresi quelli recentemente statuiti dal D.Lgs. n. 123/2007.

(32) Art. 12, D.P.R. n. 323 del 23 luglio 1998; art. 6 Regolamento; D.M. n. 34 del 10 febbraio 1999.

(33) Art. 2, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 626/1994.

(34) Art. 7 D.Lgs. n. 626/1994.

Lo stagista, oltre a beneficiare delle misure preventive di cui sopra da parte del soggetto promotore, ha, dunque, diritto, sempre da parte di quest'ultimo, ad una prima informazione di carattere generale sulla realtà dell'azienda ospite, e, successivamente (presumibilmente al momento di iniziare lo *stage*), ad un'informazione/formazione più specifica (relativa alle proprie funzioni, ma anche all'organizzazione generale della sicurezza) da parte dell'azienda ospitante.

5.7 Sanzioni in caso di violazione delle norme sullo *stage*

La normativa non prevede specifiche sanzioni per il caso di violazione della disciplina in tema di *stage*.

Sul punto, attualmente, consta una sola decisione della giurisprudenza di merito (35), secondo la quale, qualora, manchi l'attività di addestramento e di formazione professionale e sussistano gli indici propri della subordinazione, devono trovare applicazione le normali regole previste per il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Questo orientamento, seppur isolato, rende necessario che l'azienda gestisca lo *stage* in modo conforme ai principi e alle modalità indicate nella convenzione a suo tempo sottoscritta ed in ogni caso che la stessa eviti di considerare e gestire lo stagista come un lavoratore subordinato.

(35) Tribunale Milano 23 ottobre 1999.

CAPITOLO 6

Attivazione e gestione dello *stage*

L'attivazione dello *stage* deve essere sempre preceduta dalla stipula di un'apposita convenzione, tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati, finalizzata a individuare le modalità di svolgimento e gestione dello *stage* stesso.

È ammessa la stipula di "convenzioni quadro" a livello territoriale tra i soggetti istituzionali competenti a promuovere tirocini e le Associazioni dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda le due "Convenzioni-quadro" stipulate dalla nostra Associazione v. Capitolo 7.

Alla convenzione deve essere necessariamente allegato un progetto formativo e di orientamento contenente i tempi, le modalità e le caratteristiche dello *stage* che si intende effettuare (36).

Nel progetto formativo devono essere indicati:

- i dati identificativi dell'azienda ospitante e del tirocinante;
- gli obiettivi che lo *stage* si prefigge di far raggiungere al tirocinante;
- le modalità di svolgimento (ad esempio particolari formalità da rispettare per comunicare l'intenzione di interrompere lo *stage* o la proroga dello stesso, possibilità di effettuare trasferte eventualmente anche all'estero, etc.);
- il nominativo del tutor incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
- gli estremi identificativi delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile. Questo comporta che la posizione INAIL deve essere aperta prima della sottoscrizione della convenzione;
- le attività pratiche e teoriche che dovranno essere svolte dal tirocinante;
- la durata e il periodo di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione degli orari di presenza prevista in azienda;
- l'area o il settore aziendale di inserimento;
- l'eventuale compenso pattuito, o le altre agevolazioni di carattere economico che si intende riconoscere allo stagista.

I modelli di convenzione e di progetto formativo da utilizzare, allegati al Regolamento, sono riportati in allegato 1 alla presente Monografia.

(36) Art. 4 c. 2 Regolamento.

CAPITOLO 7

“Convenzioni quadro” stipulate dalla nostra Associazione

Come accennato in precedenza (v. Capitoli 2 e 6), la nostra Associazione ha stipulato due “Convenzioni quadro”, rispettivamente il 29 marzo 2001 con l’Università di Pisa e il 21 maggio 2003 con l’Università di Firenze, volte a consentire e regolamentare l’instaurazione di *stages*, direttamente, da parte delle Aziende associate.

Non è, quindi, necessario che l’Azienda stipuli alcuna convenzione, dal momento che le due “Convenzioni quadro” sono state sottoscritte, in via generale dall’Associazione, in nome e per conto delle Aziende associate.

Tutta la documentazione necessaria per l’attivazione e lo svolgimento dello *stage* è allegata alle due “Convenzioni quadro” in parola.

In entrambe le “Convenzioni quadro” è previsto che gli istituti universitari (soggetti promotori) assicurino i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro, presso l’INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le due “Convenzioni quadro” sono riportate in allegato 2 e 3 alla presente Monografia sulla versione cartacea, dal momento che non sono riproducibili in formato elettronico.

CAPITOLO 8

Stage con soggetti disabili

Gli *stages* possono essere svolti in azienda anche da parte di soggetti con disabilità fisica o psichica ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio (37).

Si tratta di un'ipotesi di *stage* specifica, prevista dal legislatore con una duplice finalità:

- permettere al disabile di conoscere il luogo in cui sarà chiamato a svolgere la propria attività lavorativa, una volta perfezionata l'assunzione definitiva;
- consentire alle aziende di valutare direttamente sul posto di lavoro il disabile da assumere in ottemperanza alla legge, conservando il diritto di non dar corso all'assunzione qualora l'esperienza di *stage* non abbia fornito i risultati sperati.

Lo *stage* previsto dalla legge in questione, che riguarda soltanto le aziende soggette alla disciplina del collocamento obbligatorio, ha la natura e la regolamentazione propria di ogni tipo di *stage*, salvo che per queste particolarità:

- a) lo *stage*, pur non costituendo rapporto di lavoro, consente all'azienda di assolvere l'obbligo di assunzione per tutta la durata dello *stage* e dell'eventuale proroga dello stesso (38): in particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa;
- b) la durata può arrivare, compresa l'eventuale proroga, fino ad un massimo di 24 mesi (39) (v. Capitolo 3);
- c) gli oneri contributivi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile, che devono comunque essere anticipati dal datore di lavoro, vengono posti a carico del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (40).
- d) l'attivazione di questo *stage*, è sempre subordinata alla sottoscrizione di un'apposita convenzione con gli uffici competenti, che stabilisce modalità, durata e il tipo di tutoraggio che verrà garantito nel corso del tirocinio (41).

(37) L. n. 68/1999.

(38) Art. 6 D.M. 22 gennaio 2001; art. 13, c. 3 L. n. 68/1999.

(39) Art. 7, lett. f Regolamento; art. 13, c. 3 L. n. 68/1999.

(40) Art. 13, c. 3 L. n. 68/1999.

(41) Art. 11 L. n. 68/1999.

SCHEMA CONVENZIONE DI TIROCINIO DI FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO (Allegato 1 al D.M. 25 marzo 1998, n. 142)

CONVENZIONE DI TIROCINIO DI FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO

Tra

Il/la (soggetto promotore) con sede in, codice fiscale, d'ora in poi denominato "soggetto promotore", rappresentato/a dal sig. nato a il

e

..... (denominazione dell'azienda ospitante) con sede legale in, codice fiscale d'ora in poi denominato "soggetto ospitante", rappresentato/a dal sig. nato a il

Premesso

che al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi i soggetti richiamati all'art. 18, comma 1, lettera a), della legge 24 giugno 1997, n. 96, possono promuovere tirocini di formazione ed orientamento in impresa a beneficio di coloro che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

Si conviene quanto segue:

Art. 1

Ai sensi dell'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, la (riportare la denominazione dell'azienda ospitante) si impegna ad accogliere presso le sue strutture n. soggetti in tirocinio di formazione ed orientamento su proposta di (riportare la denominazione del soggetto promotore), ai sensi dell'art. 5 del decreto attuativo dell'art. 18 della legge n. 196 del 1997.

Art. 2

1. Il tirocinio formativo e di orientamento, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera d), della legge n. 196 del 1997 non costituisce rapporto di lavoro.
2. Durante lo svolgimento del tirocinio l'attività di formazione ed orientamento è seguita e verificata da un tutore designato dal soggetto promotore in veste di responsabile didattico-organizzativo, e da un responsabile aziendale, indicato dal soggetto ospitante.
3. Per ciascun tirocinante inserito nell'impresa ospitante in base alla presente Convenzione viene predisposto un progetto formativo e di orientamento contenente:

- il nominativo del tirocinante;
- i nominativi del tutore e del responsabile aziendale;
- obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione dei tempi di presenza in azienda;
- le strutture aziendali (stabilimenti, sedi, reparti, uffici) presso cui si svolge il tirocinio;
- gli estremi identificativi delle assicurazioni INAIL e per la responsabilità civile.

Art. 3

1. Durante lo svolgimento del tirocinio formativo e di orientamento il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- 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.

Art. 4

1. Il soggetto promotore assicura il/i tirocinante/i contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché per la responsabilità civile presso compagnie assicurative operanti nel settore. In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, il soggetto ospitante si impegna a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta dal soggetto promotore) ed al soggetto promotore.

2. Il soggetto promotore si impegna a far pervenire alla regione o alla provincia delegata, alle strutture provinciali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competenti per territorio in materia di ispezione, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali copia della Convenzione di ciascun progetto formativo e di orientamento.

....., (data)

(firma per il soggetto promotore)

(firma per il soggetto ospitante)

SCHEMA PROGETTO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO
(Allegato 2 al D.M. 25 marzo 1998, n. 142)

(su carta intestata del soggetto promotore)

Progetto formativo e di orientamento
(rif. Convenzione n. stipulata in data

Nominativo del tirocinante nato a il
residente in codice fiscale

Attuale condizione (barrare la casella):

- studente scuola secondaria superiore
- universitario
- frequentante corso post-diploma
- post-laurea
- allievo della formazione professionale
- disoccupato/in mobilità
- inoccupato

(barrare se trattasi di soggetto portatore di handicap) si no

Azienda ospitante
Sede/i del tirocinio (stabilimento/reparto/ufficio)

Tempi di accesso ai locali aziendali
.....

Periodo di tirocinio n. mesi dal al

Tutore (indicato dal soggetto promotore)

Tutore aziendale

Polizze assicurative:

- Infortuni sul lavoro INAIL posizione n.
- Responsabilità civile posizione n. compagnia

Obiettivi e modalità del tirocinio
.....

Facilitazioni previste
.....
.....

Obblighi del tirocinante:

- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo od altre evenienze;
- rispettare gli obblighi di riservatezza circa processi produttivi, prodotti od altre notizie relative all'azienda di cui venga a conoscenza, sia durante che dopo lo svolgimento del tirocinio;
- rispettare i regolamenti aziendali e le norme in materia di igiene e sicurezza.

....., (data)

Firma per presa visione
ed accettazione del tirocinante

Firma per il soggetto promotore

Firma per l'azienda