

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Con l'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017 si giunge ad una nuova definizione e disciplina guida in materia di tirocini, che sostituisce del tutto le precedenti Linee Guida del 2013. Si tratta però soltanto di mere indicazioni di indirizzo da parte dello Stato, essendo le Regioni ad avere competenza esclusiva in materia di tirocini. Nonostante le recenti Linee Guida del maggio 2017, restano poco chiari i motivi per cui è possibile interrompere anticipatamente il tirocinio. Ferma restando l'impossibilità di classificare il tirocinio come rapporto di lavoro, al pari di quest'ultimo, è previsto che il tirocinio possa essere interrotto anticipatamente.

Mentre le previgenti Linee Guida nel 2013 non avevano disciplinato alcunché in merito, a fronte del totale vuoto normativo precedente, **adesso sono previste le modalità attraverso cui questa può avvenire** sia che ad interrompere sia il tirocinante, che il soggetto promotore, che il soggetto ospitante, stabilendo che "il tirocinante deve dare motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e al tutor del soggetto promotore, in caso di interruzione del tirocinio. Il tirocinio può essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti. Il tirocinio può essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto".

Quindi, mentre **si rendono obbligatorie tanto la forma scritta, quanto la comunicazione agli altri soggetti coinvolti**, intuendosene facilmente la *ratio*, resta da capire cosa si intenda per "gravi inadempienze" che possano giustificare l'interruzione anticipata del tirocinio; la norma non lo specifica, per cui si rimanda in primo luogo alla disciplina regionale e quest'ultima, sovente, viene poi ripresa puntualmente anche nelle convenzioni stipulate tra ente promotore ed ente ospitante.

È sempre possibile che il tirocinante receda liberamente (per esempio perché ha trovato un posto di lavoro, perché si trasferisce all'estero, ecc.) prima che sia compiuto il

periodo previsto. Tale situazione deve essere rappresentata al referente del soggetto promotore; al contrario, qualora a recedere sia l'azienda è più complesso, ma è sempre possibile quando la condotta del tirocinante è talmente grave da non rendere possibile la prosecuzione, anche solo temporanea, del rapporto; può accadere anche, che il comportamento non sia così grave da determinare l'interruzione immediata del rapporto, ma che sia sufficiente a indurre il referente aziendale a interrompere anticipatamente l'esperienza formativa nel caso in cui il soggetto ospitato ponga in essere comportamenti incompatibili con il corretto e proficuo svolgimento del tirocinio: ciò accade prevalentemente quando il tirocinante manifesta una scarsa compatibilità con le attività affidate o una scarsa volontà di adempiervi; anche tale situazione deve essere rappresentata al referente del soggetto promotore.

Particolare attenzione va posta, poi, alle situazioni in cui si abbia, per esempio, la soppressione del posto di lavoro del tutor con conseguente licenziamento di quest'ultimo. **Interpretando restrittivamente le causali previste dalle Linee Guida, non si potrebbe interrompere il tirocinio per motivi economici organizzativi**, ma solo ed esclusivamente per motivazioni legate al progetto formativo. A ciò si aggiunge il fatto che i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso.

L'interruzione è comunque possibile in qualunque momento, in base al libero accordo delle parti. L'accordo dovrebbe regolare anche gli aspetti economici, ovvero stabilire se debba essere corrisposto un compenso residuo e con che misura e modalità.

Oltre le ipotesi summenzionate, **le "gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti", includono anche gli obblighi posti in capo all'azienda**, ad esempio qualora non venisse erogata la formazione prevista o non venisse assegnato alcun tutor.

Tuttavia, **nella prassi più comune, il tirocinio è interrotto laddove si riveli impossibile conseguire gli obiettivi formativi del progetto**, con ciò intendendosi che i soggetti coinvolti, volontariamente o per motivazioni esterne, non sono nelle condizioni di portare a compimento la

formazione necessaria perché il tirocinio possa qualificarsi come tale: questo, accade anche quando il soggetto ospitante non rispetti i contenuti del progetto formativo o non consenta l'effettivo svolgimento dell'esperienza formativa del tirocinante.

La natura del tirocinio coincide con quella dell'obbligazione ai sensi dell'art. 1173 c.c., pertanto alla stessa possono applicarsi le disposizioni dell'art. 1256 c.c. (impossibilità sopravvenuta della prestazione) e conseguentemente, anche l'art. 1218 (risarcimento del danno). La giurisprudenza sul punto è piuttosto esigua, data anche lo scarso valore economico che assumerebbe la questione in via giudiziale.

Diverso è il caso della sospensione dello stage: uno stage può essere sospeso per motivi legati all'organizzazione aziendale (per esempio, in occasione delle festività), in caso di malattia, maternità o altre cause gravi non dipendenti da volontà del tirocinante.

La sospensione si effettua accordandosi preventivamente con il soggetto promotore ed è possibile recuperare successivamente il periodo di sospensione, per rispettare la durata complessiva del progetto formativo.

È opportuno, se possibile, programmare le sospensioni fin dal momento dell'attivazione del tirocinio, informando di esse il soggetto promotore e indicandole, se richiesto, nel progetto formativo, anche ai fini delle eventuali sospensioni delle coperture assicurative.

Resta in ogni caso fermo che le Linee Guida rappresentano “atti di valenza politica (né amministrativa, né legislativa) volti all'armonizzazione delle discipline legislative regionali in materia di tirocini e raccordo con l'indirizzo politico statale in materia di mercato del lavoro, privi di vincolatività giuridica” (A. Alcaro, E. Paganini, L. M. Pelusi, *Tirocini: l'efficacia giuridica delle linee guida*, in e-Book ADAPT n. 69/2017), pertanto, occorre sempre guardare alla normativa regionale “di recepimento” delle Linee Guida applicabile al rapporto di tirocinio per individuare eventuali fattispecie di recesso.

Francesca Riezzo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@francesca_riezz](https://twitter.com/francesca_riezz)

Scarica il **PDF** 