

Roma, 3 ottobre 2008



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro
Via Cristoforo Colombo, 456
00145 Roma*

Prot. 25/I/0013423

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – limiti numerici di tirocinanti in aziende facenti parte di un Gruppo Europeo di Interesse Economico – computo degli apprendisti ai fini dei limiti numerici.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha proposto istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla portata della disposizione contenuta nell'art. 1 del D.M. 25 marzo 1998, n. 142 – *regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento* – relativa al limite numerico dei tirocinanti che possono essere ospitati presso un datore di lavoro.

La questione interpretativa sollevata attiene, in particolare, alla possibilità di poter rapportare il limite massimo dei tirocinanti presenti all'interno di un G.E.I.E. (Gruppo Europeo di Interesse Economico) alla totalità dei dipendenti delle imprese socie del gruppo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Per sciogliere il nodo interpretativo prospettato occorre prendere le mosse dalla finalità della norma sopra richiamata, nonché dalla natura giuridica del G.E.I.E.

Com'è noto, il tirocinio formativo e di orientamento, o *stage*, è un periodo di formazione *on the job*, ossia 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 la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un addestramento pratico direttamente sul luogo di lavoro.

Il rapporto di tirocinio è regolato da un'apposita convenzione e vede coinvolti tre soggetti: il soggetto promotore che procede all'attivazione dello stage (Università, istituzioni scolastiche, Enti di formazione ecc), l'azienda ospitante ed il tirocinante quale beneficiario dell'esperienza formativa.

In base al dettato normativo di cui all'art. 4 del D.M. 25 marzo 1998, n. 142 è necessario allegare alla convenzione stipulata dai soggetti promotori e dai datori di lavoro un progetto formativo e di orientamento, per ciascun tirocinante, contenente, tra l'altro, gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio ed il nominativo del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale.

Nella cornice normativa regolante l'istituto, un ruolo nevralgico è riservato proprio alla figura del *tutor* formativo, quale soggetto che assume l'incarico di responsabile didattico-organizzativo delle attività del tirocinante.

Il *tutor*, in sostanza, è chiamato a svolgere un'attività di affiancamento nei confronti del tirocinante nei momenti formativi e finisce per costituire il punto di riferimento per l'azienda per le problematiche che possono insorgere in ordine al rapporto di *stage*.

Il Legislatore, nella materia in argomento, ha avvertito la necessità di fissare precisi limiti numerici al numero di tirocinanti che possono essere ospitati all'interno dell'azienda. In particolare, l'art. 1, comma 3, del richiamato D.M. sancisce i seguenti limiti numerici:

- le aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare un tirocinante;
- quelle con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- quelle, infine, con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, un numero di tirocinanti, contemporaneamente, non superiore al 10% dei dipendenti.

Detta necessità trova la sua *ratio* giustificatrice nell'esigenza di garantire il mantenimento dello stage nell'ambito delle finalità che gli sono proprie, ossia il momento formativo *on the job*, finalità che potrebbe essere frustrata qualora si consentisse un inserimento contemporaneo di un numero eccessivo di tirocinanti presso lo stesso datore di lavoro.

In siffatta evenienza, invero, un'adeguata formazione e un effettivo sostegno del tutoraggio potrebbe, in concreto, apparire di difficile realizzazione.

La medesima ragione giustificatrice inerente limite numerico dei tirocinanti pare potersi valorizzare pure nell'ipotesi in cui l'inserimento degli stagisti riguardi aziende socie di un G.E.I.E.

Il G.E.I.E. è un soggetto, dotato di capacità giuridica, previsto dal Regolamento CEE n. 2137/85 del Consiglio del 25 luglio 1985 con l'obiettivo di promuovere una cooperazione transnazionale tra le imprese a livello europeo, mediante lo sviluppo, da parte del Gruppo, di un'attività comune ed ausiliaria rispetto a quelle delle imprese che lo costituiscono.

Proprio in ragione di detto carattere ausiliario, l'attività del G.E.I.E. deve ricollegarsi all'attività economica dei suoi membri e non ad essa sostituirsi.

In sostanza, l'organismo in parola si presenta quale strumento giuridico mediante il quale i suoi componenti – almeno due, appartenenti a Stati membri e rappresentati da soggetti di diritto pubblico o privato, persone fisiche che svolgono un'attività industriale, commerciale, artigianale, agricola o che forniscono servizi professionali o di altra natura all'interno della Comunità – pur mantenendo l'indipendenza economica e giuridica, possono migliorare o incrementare le proprie attività mediante la condivisione di risorse, attività ed esperienze.

Ad analoga conclusione si perviene, inoltre, anche nell'ipotesi in cui i tirocinanti da inserire in azienda siano stranieri.

Premesso che la materia dei tirocini formativi e di orientamento per i cittadini non appartenenti all'Unione Europea ha trovato regolamentazione nel Decreto interministeriale del 22 marzo 2006 – che al riguardo non detta deroghe specifiche quanto ai limiti numerici – non si comprende sulla base di quali dati positivi sia consentito, come richiesto dall'interpellante, eliminare o aumentare i limiti previsti dall'art. 1 del D.M. n. 142/1998.

Con ulteriore quesito viene, inoltre, chiesto se nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato necessari per determinare il numero massimo da ospitare in azienda vadano o meno inclusi gli apprendisti.

Sul punto, in assenza di una espressa previsione normativa, è possibile fornire risposta in senso negativo ricordando che, sia ai sensi dell'art. 21, comma 7, della L. n. 56/1987 che dell'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, *“i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti”*. Del resto, appare ragionevole escludere dal computo gli apprendisti anche in ragione del fatto che già con riferimento a tali categorie di lavoratori esistono limiti numerici legati alla necessità di garantire una adeguata proporzione tra questi ultimi e le *“maestranze specializzate e qualificate”* in servizio presso il datore di lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

AV