

Contratto di Stage e subordinazione

Nota a: Sentenza del Tribunale di Novara, sezione lavoro, 29 maggio 2010 n. 60

03 Maggio 2011

Diego Venneri

English abstract: This work explains the difference between the internship and employment contract. The internship it's a contract that aimed only at professional training so it can't be the way to use a low cost workers.

The Employment Tribunal's ruling in comment focuses on the elements which if present in an employment relationship shows that it is a subordinate work.

Da una lettura dell'art. 2094 del codice civile, si nota come la subordinazione nel nostro ordinamento, sia ricostruita come un particolare modo d'essere della prestazione lavorativa.

Infatti, è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore di lavoro, alle dipendenze e sotto la direzione dello stesso.

Individuare, caso per caso, la sussistenza di tali elementi risulta, dunque, essenziale ai fini di una corretta qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro.

Problemi particolari, si pongono dinanzi ad alcune fattispecie che hanno come finalità specifica e preminente la formazione professionale e l'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, come il contratto di stage formativo.

Il contratto di stage formativo, la cui disciplina si rinviene nell'art. 60 del Decreto legislativo n.276/2003 e trova riscontri precedenti nell'art. 18 della Legge 196/1997 (Pacchetto Treu) e nel Decreto Ministeriale n. 142/1998, non configura un rapporto di lavoro subordinato ma ha finalità prevalentemente formative.

Tuttavia, nella pratica, tale tipologia contrattuale, rappresenta solo la maschera di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, con notevole vantaggio per la parte datoriale, la quale, grazie ad essa, può usufruire di lavoratori, spesso a costo zero.

Infatti, se è vero che non possono essere estranee all'attività pratica professionale, nell'ambito di stage formativi anche quelle attività che, pur presentandosi come di contorno, svolgono comunque un certo ruolo nel lavoro di turno (es. pulizie posto di lavoro, fotocopie ecc.) è altrettanto vero che, qualora l'impiego dei tirocinanti avvenga soltanto in funzione dello svolgimento di attività secondarie di tale natura, gli stages finiscono per assumere un contenuto del tutto estraneo alle finalità formative di cui si tratta.

Quale potrebbe essere, allora, la soluzione al problema dell'uso distorto di tali figure contrattuali a fini speculativi?

Sul punto è intervenuto di recente il Tribunale di Novara, sezione lavoro con sentenza del 29 maggio 2010 n. 60 il quale ha affermato che: - "Il contratto di stage, che ha la sua finalità specifica e preminente nell'addestramento professionale e nell'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, non integra un rapporto di lavoro subordinato, sempre che dall'indagine sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, non emerga alcuna reale attività d'insegnamento, bensì un totale

assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione e controllo, tali da qualificare la situazione di fatto come un rapporto di lavoro subordinato”.

Sulla base di tali argomentazioni, il Giudice del Lavoro di Novara ha accolto il ricorso proposto dal legale rappresentante di un'azienda, volto a negare l'esistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata fra la stessa azienda e dei giovani “stagisti”.

Il medesimo Giudice non rinvenendo nella fattispecie posta alla sua attenzione elementi concreti per sostenere l'integrazione di rapporti di lavoro subordinato, in termini di assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione, controllo e sanzionatorio connessi al tipo, ha accertato e dichiarato in senso negativo la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Contratto di Stage e subordinazione

Nota a: Sentenza del Tribunale di Novara, sezione lavoro, 29 maggio 2010 n. 60

English abstract: This work explains the difference between the internship and employment contract.

The internship it's a contract that aimed only at professional training so it can't be the way to use a low cost workers.

The Employment Tribunal's ruling in comment focuses on the elements which if present in an employment relationship shows that it is a subordinate work.

Da una lettura dell'art. 2094 del codice civile, si nota come la subordinazione nel nostro ordinamento, sia ricostruita come un particolare modo d'essere della prestazione lavorativa.

Infatti, è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore di lavoro, alle dipendenze e sotto la direzione dello stesso.

Individuare, caso per caso, la sussistenza di tali elementi risulta, dunque, essenziale ai fini di una corretta qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro.

Problemi particolari, si pongono dinanzi ad alcune fattispecie che hanno come finalità specifica e preminente la formazione professionale e l'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, come il contratto di stage formativo.

Il contratto di stage formativo, la cui disciplina si rinviene nell'art. 60 del Decreto legislativo n.276/2003 e trova riscontri precedenti nell'art. 18 della Legge 196/1997 (Pacchetto Treu) e nel Decreto Ministeriale n. 142/1998, non configura un rapporto di lavoro subordinato ma ha finalità prevalentemente formative.

Tuttavia, nella pratica, tale tipologia contrattuale, rappresenta solo la maschera di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, con notevole vantaggio per la parte datoriale, la quale, grazie ad essa, può usufruire di lavoratori, spesso a costo zero.

Infatti, se è vero che non possono essere estranee all'attività pratica professionale, nell'ambito di stage formativi anche quelle attività che, pur presentandosi come di contorno, svolgono comunque un certo ruolo nel lavoro di turno (es. pulizie posto di lavoro, fotocopie ecc.) è altrettanto vero che, qualora l'impiego dei tirocinanti avvenga soltanto in funzione dello svolgimento di attività secondarie di tale natura, gli stages finiscono per assumere un contenuto del tutto estraneo alle finalità formative di cui si tratta.

Quale potrebbe essere, allora, la soluzione al problema dell'uso distorto di tali figure contrattuali a fini speculativi?

Sul punto è intervenuto di recente il Tribunale di Novara, sezione lavoro con sentenza del 29 maggio 2010 n. 60 il quale ha affermato che: - "Il contratto di stage, che ha la sua finalità specifica e preminente nell'addestramento professionale e nell'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, non integra un rapporto di lavoro subordinato, sempre che dall'indagine sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, non emerga alcuna reale attività d'insegnamento, bensì un totale assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione e controllo, tali da qualificare la situazione di fatto come un rapporto di lavoro subordinato".

Sulla base di tali argomentazioni, il Giudice del Lavoro di Novara ha accolto il ricorso proposto dal legale rappresentante di un'azienda, volto a negare l'esistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata fra la stessa azienda e dei giovani "stagisti".

Il medesimo Giudice non rinvenendo nella fattispecie posta alla sua attenzione elementi concreti per sostenere l'integrazione di rapporti di lavoro subordinato, in termini di assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione, controllo e sanzionatorio connessi al tipo, ha accertato e dichiarato in senso negativo la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

English abstract: This work explains the difference between the internship and employment contract.

The internship it's a contract that aimed only at professional training so it can't be the way to use a low cost workers.

The Employment Tribunal's ruling in comment focuses on the elements which if present in an employment relationship shows that it is a subordinate work.

Da una lettura dell'art. 2094 del codice civile, si nota come la subordinazione nel nostro ordinamento, sia ricostruita come un particolare modo d'essere della prestazione lavorativa.

Infatti, è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore di lavoro, alle dipendenze e sotto la direzione dello stesso.

Individuare, caso per caso, la sussistenza di tali elementi risulta, dunque, essenziale ai fini di una corretta qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro.

Problemi particolari, si pongono dinanzi ad alcune fattispecie che hanno come finalità specifica e preminente la formazione professionale e l'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, come il contratto di stage formativo.

Il contratto di stage formativo, la cui disciplina si rinviene nell'art. 60 del Decreto legislativo n.276/2003 e trova riscontri precedenti nell'art. 18 della Legge 196/1997 (Pacchetto Treu) e nel Decreto Ministeriale n. 142/1998, non configura un rapporto di lavoro subordinato ma ha finalità prevalentemente formative.

Tuttavia, nella pratica, tale tipologia contrattuale, rappresenta solo la maschera di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, con notevole vantaggio per la parte datoriale, la quale, grazie ad essa, può usufruire di lavoratori, spesso a costo zero.

Infatti, se è vero che non possono essere estranee all'attività pratica professionale, nell'ambito di stage formativi anche quelle attività che, pur presentandosi come di contorno, svolgono comunque un certo ruolo nel lavoro di turno (es. pulizie posto di lavoro, fotocopie ecc.) è altrettanto vero che, qualora l'impiego dei tirocinanti avvenga soltanto in funzione dello svolgimento di attività secondarie di tale natura, gli stages finiscono per assumere un contenuto del tutto estraneo alle finalità formative di cui si tratta.

Quale potrebbe essere, allora, la soluzione al problema dell'uso distorto di tali figure contrattuali a fini

speculativi?

Sul punto è intervenuto di recente il Tribunale di Novara, sezione lavoro con sentenza del 29 maggio 2010 n. 60 il quale ha affermato che: - "Il contratto di stage, che ha la sua finalità specifica e preminente nell'addestramento professionale e nell'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, non integra un rapporto di lavoro subordinato, sempre che dall'indagine sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, non emerga alcuna reale attività d'insegnamento, bensì un totale assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione e controllo, tali da qualificare la situazione di fatto come un rapporto di lavoro subordinato".

Sulla base di tali argomentazioni, il Giudice del Lavoro di Novara ha accolto il ricorso proposto dal legale rappresentante di un'azienda, volto a negare l'esistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata fra la stessa azienda e dei giovani "stagisti".

Il medesimo Giudice non rinvenendo nella fattispecie posta alla sua attenzione elementi concreti per sostenere l'integrazione di rapporti di lavoro subordinato, in termini di assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione, controllo e sanzionatorio connessi al tipo, ha accertato e dichiarato in senso negativo la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Contratto di Stage e subordinazione

Nota a: Sentenza del Tribunale di Novara, sezione lavoro, 29 maggio 2010 n. 60

English abstract: This work explains the difference between the internship and employment contract.

The internship it's a contract that aimed only at professional training so it can't be the way to use a low cost workers.

The Employment Tribunal's ruling in comment focuses on the elements which if present in an employment relationship shows that it is a subordinate work.

Da una lettura dell'art. 2094 del codice civile, si nota come la subordinazione nel nostro ordinamento, sia ricostruita come un particolare modo d'essere della prestazione lavorativa.

Infatti, è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore di lavoro, alle dipendenze e sotto la direzione dello stesso.

Individuare, caso per caso, la sussistenza di tali elementi risulta, dunque, essenziale ai fini di una corretta qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro.

Problemi particolari, si pongono dinanzi ad alcune fattispecie che hanno come finalità specifica e preminente la formazione professionale e l'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, come il contratto di stage formativo.

Il contratto di stage formativo, la cui disciplina si rinviene nell'art. 60 del Decreto legislativo n.276/2003 e trova riscontri precedenti nell'art. 18 della Legge 196/1997 (Pacchetto Treu) e nel Decreto Ministeriale n. 142/1998, non configura un rapporto di lavoro subordinato ma ha finalità prevalentemente formative.

Tuttavia, nella pratica, tale tipologia contrattuale, rappresenta solo la maschera di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, con notevole vantaggio per la parte datoriale, la quale, grazie ad essa, può usufruire di lavoratori, spesso a costo zero.

Infatti, se è vero che non possono essere estranee all'attività pratica professionale, nell'ambito di stage formativi anche quelle attività che, pur presentandosi come di contorno, svolgono comunque

un certo ruolo nel lavoro di turno (es. pulizie posto di lavoro, fotocopie ecc.) è altrettanto vero che, qualora l'impiego dei tirocinanti avvenga soltanto in funzione dello svolgimento di attività secondarie di tale natura, gli stages finiscono per assumere un contenuto del tutto estraneo alle finalità formative di cui si tratta.

Quale potrebbe essere, allora, la soluzione al problema dell'uso distorto di tali figure contrattuali a fini speculativi?

Sul punto è intervenuto di recente il Tribunale di Novara, sezione lavoro con sentenza del 29 maggio 2010 n. 60 il quale ha affermato che: - *"Il contratto di stage, che ha la sua finalità specifica e preminente nell'addestramento professionale e nell'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento, non integra un rapporto di lavoro subordinato, sempre che dall'indagine sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, non emerga alcuna reale attività d'insegnamento, bensì un totale assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione e controllo, tali da qualificare la situazione di fatto come un rapporto di lavoro subordinato"*.

Sulla base di tali argomentazioni, il Giudice del Lavoro di Novara ha accolto il ricorso proposto dal legale rappresentante di un'azienda, volto a negare l'esistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata fra la stessa azienda e dei giovani "stagisti".

Il medesimo Giudice non rinvenendo nella fattispecie posta alla sua attenzione elementi concreti per sostenere l'integrazione di rapporti di lavoro subordinato, in termini di assoggettamento ai poteri di organizzazione, etero direzione, controllo e sanzionatorio connessi al tipo, ha accertato e dichiarato in senso negativo la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

TAG: *Diritto del lavoro e della sicurezza*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.