

# **È possibile utilizzare le prestazioni di lavoro occasionale per un lavoratore con un tirocinio formativo?**

**A suo parere può essere possibile utilizzare le prestazioni di lavoro occasionale (ex voucher) per un lavoratore avviato in una azienda commerciale con un tirocinio formativo per aggiungere alcune ore di lavoro domenicale non previste nel progetto di tirocinio?**

La risposta del Dott. Camera:

*Partendo dal presupposto che il tirocinio non è un rapporto di lavoro ma esclusivamente formativo, in linea di massima la cosa potrebbe essere possibile solo in caso di prestazioni occasionali attinenti ad attività diverse rispetto a quelle riferite al tirocinio. Per la medesima attività eviterei la commistione tra un rapporto formativo ed un rapporto di lavoro.*

Per approfondire di seguito un estratto dell'articolo ["INL: Tirocinio – verifiche sulla genuinità della formazione"](#)

[...]Queste, a titolo esemplificativo, le possibili ipotesi di violazione della normativa regionale:

- *tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;*
- *tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le linee guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in stato di*

*disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati);*

- *tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;*
- *tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;*
- *totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;*
- *totale assenza di PFI;*
- *coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;*
- *tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;*
- *tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;*
- *tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;*
- *tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;*
- *tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;*
- *impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo*

*e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;*

- *difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;*
- *corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI[...]*