La gestione dei tirocini durante l'emergenza COVID-19

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

Bollettino ADAPT 6 aprile 2020, n. 14

Le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva e quindi regolamentare in materia di tirocini (cfr. Sent. Cort. Cost. n. 287 del 2012). Così, dopo l'entrata in vigore del D.P.C.M. del 9 marzo 2020, che ha esteso a tutto il territorio nazionale le misure restrittive previste dall'art. 1 del D.P.C.M. del 8 marzo, esse **sono intervenute per sospendere i tirocini c.d. extra-curricolari**, secondo quanto previsto dall'art. 2 delle Linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017. Infatti, poiché il tirocinio «non si configura come un rapporto di lavoro» (art. 1 Linee guida 2017) e l'art. 1 c. 1 del suddetto Decreto vieta gli spostamenti che non siano «motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero […] motivi di salute», **ai tirocinanti non è più consentito recarsi dai propri soggetti ospitanti.**

Alcune regioni hanno anche evidenziato come il tirocinio, essendo un «periodo di orientamento al lavoro e di formazione» (art. 1 Linee guida 2017), rientrerebbe nelle «attività formative svolte da […] enti pubblici, anche territoriali e locali e da soggetti privati» sospese dal Decreto medesimo. A maggior ragione la sospensione è stata inevitabile per molte realtà dopo l'interruzione delle attività produttive non essenziali per effetto del D.P.C.M. del 22 marzo 2020. Si pensi alle aziende che operano nei settori interdetti e che non possono organizzare il proprio lavoro in modalità smart, i cui dipendenti in questo periodo dovrebbero essere in congedo o in ferie oppure collocati in cassa integrazione. Quand'anche potessero offrire tirocini da remoto (cosa improbabile visto che non riescono a lavorare in modalità agile), sarebbe in ogni caso impossibile per loro portare avanti i piani formativi dei tirocinanti, se questi non sono affiancati dai loro tutor, i quali si trovano verosimilmente in congedo, in ferie o in cassa integrazione. Al di là di questo profilo problematico, è importante ricordare che non è consentito comunque impiegare tirocinanti su mansioni ricoperte da lavoratori in ferie (art. 5 Linee guida 2017) o per cui sono state attivate procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga, salvo accordi sindacali che lo consentono (art. 4).

Per quanto riguarda la durata del tirocinio sospeso, le disposizioni regionali ricordano che i giorni di interruzione dovuti all'emergenza sanitaria, come già previsto nei casi di interruzioni dell'attività aziendale superiori a 15 giorni, non concorrono al computo della durata complessiva del tirocinio. Durante il periodo di sospensione i tirocinanti non percepiscono l'indennità. Poiché il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie non consente la notifica della sospensione, allo scadere del tirocinio occorrerà attivare le procedure di proroga adducendo come causa l'emergenza epidemiologica legata alla diffusione del COVID-19. È altresì opportuno annotare sul registro delle presenze i giorni in cui l'attività formativa viene interrotta.

La sospensione e la conseguente proroga non sono comunque obbligatorie; si tratta infatti solo di una possibilità prevista dalla normativa. A causa dell'emergenza **il soggetto ospitante e il soggetto promotore potrebbero infatti decidere di interrompere il tirocinio**, qualora non fosse possibile garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi dopo la fine del periodo di interruzione (art. 2 Linee guida 2017). Posto che nella generalità dei casi i tirocini sono sospesi, **alcune regioni hanno tuttavia concesso la possibilità di svolgere i tirocini da remoto**, compatibilmente con i relativi obiettivi formativi, secondo la configurazione organizzativa tipica del lavoro agile. Questa scelta non è affatto scontata. Primo, perché le discipline regionali emanate all'indomani dell'approvazione delle linee guida nazionali in materia di tirocini non contemplano questa possibilità. Secondo, perché il tirocinio, come ricordato sopra, non è un rapporto di lavoro, mentre il Legislatore ha recentemente definito lo *smart working* come una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (art. 18 del D.lgs. 81/2017), precisazione che impedisce di assimilare il tirocinio svolto a distanza al lavoro agile. La Regione Lazio, ad esempio, ha esplicitamente negato la possibilità di condurre il tirocinio da remoto in modalità "agile", proprio perché non si tratta di un rapporto di lavoro (cfr. Nota della Direzione Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro del 12 marzo 2020).

Ad ogni modo, sulla questione le Regioni decidono autonomamente. Quelle che hanno concesso i tirocini a distanza sono: Abruzzo (ma solo per i tirocini che non rientrano nel programma Garanzia Giovani), Basilicata, Prov. Autonoma di Bolzano, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia-Giulia, Liguria, Lombardia, Toscana, Veneto e March**e** (pur con una formulazione un po' ambigua contenuta della circolare esplicativa sulle misure di contenimento del contagio che si

riferisce a una generica «attività formativa a distanza»).

Quelle che hanno disposto la sospensione sono, invece: **Calabria, Campania, Molise, Piemonte, Puglia, Umbria**. A queste si aggiungono la Regione Lazio, la quale – come si è visto – ha anche negato esplicitamente la possibilità del tirocinio da remoto, e la regione Sardegna, che dovrebbe però consentire a breve i tirocini a distanza, viste le dichiarazioni dell'Assessora regionale al lavoro e alla formazione professionale del 27 marzo scorso. Le disposizioni regionali in materia sono raccolte in questo bollettino.

Quanto detto finora riguarda i tirocini c.d. extra-curricolari, ovvero quelli che avvengono al di fuori dei percorsi di istruzione e formazione (i curricoli), ma è chiaro che anche i tirocini curricolari devono essere sospesi per consentire l'attuazione delle misure di contenimento del contagio ordinate dal Presidente del Consiglio. Non a caso il MIUR, con nota del 6 marzo diramata all'indomani della chiusura delle scuole su tutto il territorio nazionale ha comunicato alle istituzioni scolastiche che «Nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento della scuola secondaria di secondo grado, sono sospese per tutto il periodo di chiusura o sospensione delle lezioni le attività che comportano uscite esterne alle istituzioni scolastiche». Così si sono orientate anche le Regioni per quanto riguarda i tirocini inseriti nei percorsi di IeFP.

Le medesime indicazioni dovrebbero essere rispettate anche con riferimento ai tirocini curricolari inseriti nei percorsi d'istituzione terziaria offerti da ITS, Università, AFAM ecc. Spetta a queste istituzioni decretarne la sospensione e stabilire se possono essere svolti in modalità agile. Molte università l'hanno previsto. Tali istituzioni decidono anche i criteri per la gestione e il recupero di quei tirocini che non potranno avvenire a distanza.

Laddove concesso, il tirocinio extra-curricolare a distanza pone due ordini di problemi. **Il primo è di carattere didattico-organizzativo**. Come stabilito dalle stesse regioni, il tirocinio si può svolgere a distanza solo se c'è un accordo fra le parti coinvolte (tirocinante, soggetto ospitante e soggetto promotore). A differenza dello *smart working*, esso non può essere disposto unilateralmente dalla struttura ospitante. Occorre poi modificare il Piano formativo. In Lombardia

occorre persino integrare la convenzione di tirocinio. In ogni caso, il tirocinio può essere svolto a distanza, solo se consente il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano. Il Friuli-Venezia Giulia (unico caso) fornisce addirittura un elenco di attività a distanza raccomandate, precisando che devono essere finalizzate alla realizzazione di un *project work* da parte del tirocinante.

Il secondo ordine di problemi riguarda la tutela della salute e sicurezza dei tirocinanti. In generale, va detto che i beneficiari delle iniziative di tirocini sono equiparati ai lavoratori per quel che concerne la tutela della salute e della sicurezza (D.lgs. 81/2008 art. 2 c. 1). Le Linee guida del 2017 e le normative regionali prevedono che il soggetto ospitante assicuri il tirocinante contro gli infortuni e la responsabilità civile verso terzi anche per attività svolte fuori dalla propria sede. Si deduce, quindi, che l'ente ospitante abbia una responsabilità per quanto riguarda la tutela di salute e sicurezza del tirocinante mentre svolge da remoto le attività connesse al tirocinio. Si pensi, ad esempio, ai rischi connessi all'uso dei videoterminali oppure alla conformità rispetto alle norme di sicurezza delle apparecchiature fornite dal soggetto ospitante al tirocinante (accenni in tal senso si trovano nelle disposizioni di Abruzzo, Liguria, Toscana e Veneto).

Paolo Bertuletti

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

@PaoloBertuletti

Matteo Colombo

ADAPT Junior Fellow

@colombo_mat

Giorgio Impellizieri

ADAPT Junior Fellow

@Gimpellizzieri

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

@EMassagli