

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume IV

Scuola, università e formazione a distanza

a cura di

Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ADAPT

LABOUR STUDIES

e-Book series

n. 92

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet ADAPT University Press

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro

a cura di Valeria Fili

ISBN 978-88-31940-40-5 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume II. Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-41-2 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

Volume III. Covid-19 e sostegno al reddito

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-42-9 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

Volume IV. Scuola, università e formazione a distanza

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-43-6 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume V. Le sfide per le relazioni industriali

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-44-3 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

PIANO DELL'OPERA

Un nuovo corso per la Collana ADAPT Labour Studies e-Book Series *di Michele Tiraboschi, Domenico Garofalo*

Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19 *di Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì e Francesco Seghezzi*

Volume I. COVID-19 E RAPPORTO DI LAVORO

a cura di Valeria Filì

Il tormentato bilanciamento tra diritti durante la pandemia nel prisma del rapporto di lavoro *di Valeria Filì*

Sezione I. **La tutela della salute e il bilanciamento con gli altri diritti**

I servizi essenziali nel prisma dell'epidemia da Covid-19 *di Alessio Caracciolo*

Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione *di Francesca Nardelli*

Lavorare durante l'emergenza in violazione delle prescrizioni: le responsabilità datoriali *di Gianluca Picco*

L'apparato sanzionatorio della legislazione emergenziale di prevenzione e contrasto al Covid-19 *di Gianluca Picco*

Il periodo di sorveglianza attiva: tra malattia e congedo straordinario *di Stefano Rossi*

Covid-19 e tutela degli operatori sanitari *di Francesco Perchinunno*

L'infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro *di Luca Mannarelli*

Il credito di imposta per favorire le misure di contenimento del virus SARS-CoV-2 *di Carmela Garofalo*

Sistema di allerta Covid-19: diritti della persona e contrasto tecnologico all'epidemia *di Laura Tafaro*

I riflessi della normativa anti-Covid-19 sulla tutela della privacy *di Emanuele Dagnino*

Sezione II.
Lavoro agile, congedi e permessi

- Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica *di Marina Brollo*
- Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati *di Giuseppe Antonio Recchia*
- Il congedo parentale per i lavoratori non subordinati *di Nicola Deleonardis*
- I permessi per i sindaci *di Gianluigi Pezzini*
- Il bonus baby-sitter *di Gianluigi Pezzini*
- L'estensione della durata dei permessi retribuiti *ex art. 33, l. n. 104/1992*, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità *di Vincenzo Lamona*

Volume II.
**COVID-19 E SOSTEGNO ALLE IMPRESE
E ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

a cura di Domenico Garofalo

Sezione I.
Il pubblico impiego nell'emergenza

- Il reclutamento emergenziale del personale sanitario nella (e oltre la) emergenza pandemica *di Anna Zilli*
- Il trattenimento in servizio del personale sanitario e l'esercizio temporaneo delle professioni sanitarie in deroga alle norme in materia di riconoscimento dei titoli conseguiti all'estero *di Madia Rita Favia*
- Le sorti delle procedure concorsuali *di Francesca Chietera*

Sezione II.
**Sospensione dei licenziamenti,
proroghe dei termini e norme processuali**

- I licenziamenti economici "impossibili" dal Secondo Dopoguerra al Covid-19 *di Federica Stammera*
- Gli effetti dell'emergenza epidemiologica sui termini in materia di lavoro, previdenza e fisco *di Alessandro Ventura*
- Emergenza epidemiologica e processo civile *di Giovanna Ficarella*
- Emergenza epidemiologica e processo penale *di Elisabetta Sartor*
- Emergenza epidemiologica e processo amministrativo *di M.T. Paola Caputi Jambrenghi*

Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza *di M.T. Paola Caputi Jambrenghi*

Liberalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi in relazione all'emergenza Covid-19 *di M.T. Paola Caputi Jambrenghi*

Emergenza epidemiologica e processo contabile *di Luca Tegas*

Sezione III.

Il sostegno alle imprese

Covid-19 e diritto commerciale: misure emergenziali, provvedimenti strutturali e ricostruzione della visione dell'impresa in tempo di pandemia *di Daniela Caterino*

Il contratto di rete con causale di solidarietà: una norma inutile o meramente promozionale? *di Domenico Garofalo*

Il sostegno al settore agricolo sul versante occupazionale *di Stefano Caffio*

Il sostegno alle imprese e all'economia nella seconda ondata pandemica: il contributo a fondo perduto per le partite Iva *di Domenico Garofalo*

Gli incentivi all'occupazione "difensivi" nell'emergenza epidemiologica *di Domenico Garofalo*

Volume III.

COVID-19 E SOSTEGNO AL REDDITO

a cura di Domenico Garofalo

La disoccupazione da pandemia: come passare dall'assistenzialismo di Stato ad una nuova politica per l'occupazione *di Domenico Garofalo*

Sezione I.

Ammortizzatori sociali tra deroghe e novità

Sospensione dell'attività e mora credendi *di Caterina Mazzanti*

Emergenza epidemiologica e strumenti di sostegno al reddito: la cassa integrazione guadagni con causale "Covid-19" *di Claudia Carchio*

Il Fondo di integrazione salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: una conferma dei limiti dell'intervento bilaterale *di Stefano Rossi*

L'ondata epidemica e i trasporti marittimi: l'intervento del Fondo Solimare *di Enrico Claudio Schiavone*

Lo stress test dell'emergenza Covid-19 e il sistema della bilateralità: il caso Fsba *di Enrico Claudio Schiavone*

Fondo di solidarietà volo e CIGS per crisi settore aereo *di Michele Calabria*

Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un'“analisi in deroga” *di Domenico Garofalo*

La galassia delle “indennità Covid-19” per “specifiche” categorie di lavoratori: spunti per il ripensamento del modello di protezione sociale del lavoro “discontinuo” *di Stefano Caffio*

Il (mancato) sostegno al reddito per i dirigenti e per i lavoratori domestici: tra l'iniziale esclusione e un parziale ravvedimento *di Stefano Caffio*

I lavoratori autonomi durante l'emergenza epidemiologica Covid-19 *di Carmela Garofalo*

L'incumulabilità e l'incompatibilità tra le indennità Covid-19 *di Carmela Garofalo*

La sospensione delle misure di condizionalità *di Lucia Valente*

La copertura finanziaria degli ammortizzatori sociali e delle misure di contrasto alla povertà tra solidarietà, assistenza e ordine pubblico (rinvio) *di Domenico Garofalo*

Sezione II.

Le misure di contrasto della povertà

Il contrasto alle povertà ai tempi del Covid-19: Reddito di cittadinanza e di emergenza *di Domenico Garofalo*

L'istituzione del Fondo per il Reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal Covid-19 *di Domenico Garofalo*

La copertura finanziaria degli ammortizzatori sociali e delle misure di contrasto alla povertà tra solidarietà, assistenza e ordine pubblico *di Domenico Garofalo*

Volume IV.

SCUOLA, UNIVERSITÀ E FORMAZIONE A DISTANZA

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi

Scuola e Università: le sfide della didattica a distanza e del lavoro agile *di Lilli Casano*

Il sostegno didattico agli studenti con disabilità durante l'emergenza Covid-19: il tradimento della funzione inclusiva della scuola *di Emmanuele Massagli*

Il “principio di unità” di apprendistato e tirocini alla prova dell'emergenza Covid-19 *di Emmanuele Massagli*

La formazione continua e i fondi interprofessionali *di Lilli Casano*

Le problematiche della FAD nel sistema della formazione finanziata *di Giovanni Galvan*

La formazione dei professionisti *di Lilli Casano*

Il Fondo per la formazione personale delle casalinghe *di Giovanni Pigliararmi*

LE SFIDE PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi

L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra codici ATECO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo *di Michele Tiraboschi*

La comunicazione politica e istituzionale nella gestione della emergenza da Covid-19: una prospettiva di relazioni industriali *di Francesco Nespoli*

Codici ATECO e chiusura delle attività produttive non essenziali: prima analisi degli impatti sulla struttura del mercato del lavoro *di Francesco Seghezzi*

Il sistema delle fonti alla prova della emergenza sanitaria: una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali *di Emanuele Dagnino*

Autonomia collettiva e ammortizzatori sociali per il Covid-19 *di Giovanni Pighialarmi, Silvia Spattini, Francesco Lombardo, Giacomo Nascetti e Andrea Zoppo*

Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19 *di Michele Dalla Sega e Silvia Spattini*

Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali *di Giada Benincasa e Michele Tiraboschi*

Misure di contrasto al Covid-19, contrattazione collettiva e tutela della privacy *di Valerio Marini*

Volume IV.
**SCUOLA, UNIVERSITÀ
E FORMAZIONE A DISTANZA**

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi

INDICE

Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19 <i>di Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì e Francesco Seghezzi</i>	XIV
Scuola e Università: le sfide della didattica a distanza e del lavoro agile <i>di Lilli Casano</i>	1
Il sostegno didattico agli studenti con disabilità durante l'emergenza Covid-19: il tradimento della funzione inclusiva della scuola <i>di Emmanuele Massagli</i>	21
Il “principio di unità” di apprendistato e tirocini alla prova dell'emergenza Covid-19 <i>di Emmanuele Massagli</i>	41
La formazione continua e i fondi interprofessionali <i>di Lilli Casano</i>	74
Le problematiche della FAD nel sistema della formazione finanziata <i>di Giovanni Galvan</i>	83
La formazione dei professionisti <i>di Lilli Casano</i>	91
Il Fondo per la formazione personale delle casalinghe <i>di Giovanni Pigliararmi</i>	96
<i>Notizie sugli autori</i>	99

Il “principio di unità” di apprendistato e tirocini alla prova dell'emergenza Covid-19

di Emmanuele Massagli

Abstract – L'emergenza pandemica ha generato domande inedite relative alla gestione dei contratti di apprendistato, dei tirocini formativi (curricolari ed extracurricolari) e dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO). Provando a sciogliere uno ad uno tutti i nodi segnalati da responsabili delle risorse umane, sindacalisti e ricercatori, si è riscoperto il “principio di unità” che caratterizza gli istituti citati: la continua integrazione tra formazione scolastica e formazione on the job e l'interdipendenza tra queste due dimensioni e il lavoro. La circolarità tra formazione e lavoro si replica nella coerenza tra finalità pedagogiche e soluzioni giuridiche: il “principio di unità” si è quindi imposto come criterio orientativo capace di dirimere molte delle problematiche tipiche nella gestione dei contratti di apprendistato e dei tirocini, tanto in tempo ordinario, quanto in periodo emergenziale. I lunghi mesi di allarme sanitario hanno quindi, inaspettatamente, favorito una riscoperta dell'autentico valore dei percorsi di inserimento dei giovani in impresa fondati sul metodo della alternanza formativa.

Abstract – COVID-19 has generated new issues in relation to how to manage apprenticeship contracts, curricular and extra-curricular training, and measures promoting soft skills and guidance. HR managers, trade unionists and scholars deal with these aspects daily, so the integration between education and on the job training and their interdependence with work have been given momentum again. The circular dimension characterising training and work can also be seen in the fact that the entailing pedagogical purposes and legal solutions enjoy some degree of consistency. This ‘principle of unity’ bringing together all these aspects has been employed to tackle some traditional problems concerning training and apprenticeship contracts, also during the COVID-19 emergency. Unexpectedly, these months have brought to the fore the value of the schemes helping young people to access employment, which are based on school-to-work alternation.

Sommario: 1. Posizione del problema: la riscoperta del “principio di unità” che accomuna il contratto di apprendistato e il tirocinio. – 2. Apprendistato e Covid-19. – 2.1. Disciplina comune. – 2.1.1. Apprendistato e lavoro agile. – 2.1.2. Apprendistato e ferie. – 2.1.3. Apprendistato e licenziamento. – 2.2. Apprendistato professionalizzante. – 2.2.1. La gestione della formazione interna. – 2.2.2. La gestione della formazione esterna. Gli interventi delle Regioni. – 2.2.3. Apprendistato professionalizzante, cassa integrazione e formazione. – 2.2.4. Alcune ipotesi alternative. – 2.2.4.1. La riduzione dell'orario di lavoro. – 2.2.4.2. La discrezionalità del lavoratore. – 2.2.4.3. Formazione *ex art. 8*, comma 1, d.lgs. n. 148/2015. – 2.3. La gestione dell'apprendistato “duale” durante l'emergenza sanitaria. – 2.3.1. La sospensione dell'apprendistato duale e la proroga “impossibile”. – 2.3.2. Apprendistato con formazione esterna a distanza. – 2.3.3. Il licenziamento dell'apprendista di primo livello. – 2.3.4. Il recesso del datore di lavoro dal contratto di apprendistato duale. – 3. Tirocini e Covid-19. – 3.1. Il tirocinio extra-curricolare. – 3.1.1. La diffusione dell'istituto. – 3.1.2. Le limitazioni allo svolgimento dei tirocini extra-curricolari. – 3.1.3. L'intervento delle Regioni: il tirocinio “agile”. – 3.1.4. La tutela del diritto alla formazione dei tirocinanti. – 3.1.5. Misure economiche a sostegno dei tirocinanti: il rischio della “mini-cassa integrazione”. – 3.2. Tirocini curricolari e percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO). – 4. La formazione professionale “extra-ordinamentale” e Covid-19.

1. Posizione del problema: la riscoperta del “principio di unità” che accomuna il contratto di apprendistato e il tirocinio

Come già accaduto durante la crisi finanziaria del 2008 ⁽¹⁾, anche in periodo di emergenza sanitaria i giovani sono tra i soggetti più colpiti dalle conseguenze socioeconomiche delle politiche di contenimento della pandemia ⁽²⁾. Non a caso, l'International Labour Organization ha auspicato una attenzione specifica a questa platea nella progettazione delle *policies* con cui rispondere al diffondersi della epidemia di Covid-19 ⁽³⁾, perché non peggiori ulteriormente il tradizionale dualismo in materia di occupazione tra lavoratori in transizione e lavoratori esperti ⁽⁴⁾.

La situazione è complessa anche in Italia: il rischio di un esponenziale aumento della disoccupazione è correlato alla maggiore diffusione tra i giovani di contratti a termine e di collaborazione, nonché dall'assenza di forme di tutela per i tirocinanti. A tali fattori relativi alla regolazione del rapporto di lavoro, vanno sommate le conseguenze indirette delle straordinarie politiche passive approvate nel periodo emergenziale: il divieto di assunzione determinato dalla fruizione di ammortizzatori sociali, la proibizione dei licenziamenti imposta per legge, la sospensione delle attività di *recruiting*, la mancata frequenza di percorsi di Istruzione e Formazione. Il citato richiamo dell'ILO non ha trovato eco nella normativa di emergenza italiana, la quale non prevede misure specifiche per i giovani, se non, indirettamente, attraverso la messa a disposizione di fondi dedicati alla didattica a distanza, come approfondito in altra sezione ⁽⁵⁾.

Non si ritrova alcun riferimento neanche ai tirocini extra-curricolari, che in Italia solo nel 2019 hanno impegnato 354.000 giovani ⁽⁶⁾, o ai contratti di apprendistato, circa 249.000 attivi ⁽⁷⁾, se non per una discutibile norma di proroga dei termini approvata nella l. 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del d.l. 19 maggio 2020, n. 34. Eppure,

⁽¹⁾ N. O'HIGGINS, *The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States*, ILO, 2010.

⁽²⁾ EUROFOUND, [Living, working and COVID-19 First findings – April 2020](#), 2020. L'indagine si concentra in particolare sulle difficoltà psicologiche che pesano sui soggetti ricompresi nella coorte di età 18-34 anni, per i quali il rischio di disoccupazione è particolarmente elevato. Gli effetti nefasti della crisi pandemica sul mercato del lavoro giovanile predetti dall'Eurofound sono confermati in chiave economica anche in MCKINSEY & COMPANY, *Safeguarding Europe's livelihoods: Mitigating the employment impact of COVID-19*, 2020.

⁽³⁾ ILO, [COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses](#), 2020.

⁽⁴⁾ Cfr. M. SIGNORELLI, *Youth unemployment in transition economies*, IZA World of Labor, 2017, n. 401. Per una rassegna della letteratura su questo tema, compilata a ridosso dell'oramai penultima crisi economica mondiale, si veda F. FAZIO, A.M. WELEMARIAM (a cura di), *Young Workers in Recessionary Times, Literature Review*, in *EJCLS*, 2012, vol. 1, n. 3-4. Si tratta di un fenomeno indagato da tempo: cfr. O. MARCHAND, *Youth Unemployment in OECD Countries: How Can the Disparities Be Explained?*, in OECD, *Preparing Youth for the 21st Century – The Transition from Education to the labour Market*, 1999, pp. 336-344.

⁽⁵⁾ Cfr., *supra* in questo volume, L. CASANO *Scuola e Università: le sfide della didattica a distanza e del lavoro agile*.

⁽⁶⁾ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2020*, 2020.

⁽⁷⁾ INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio*, 2019, p. 8.

già da tempo si è riconosciuta la valenza strategica di questi percorsi proprio nel contrasto strutturale alla disoccupazione giovanile, anche in periodo di crisi.

Tirocini e apprendistato sono dispositivi tra loro diversi nel funzionamento e nello scopo, accomunati però dal principio e metodo pedagogico che li caratterizza: l'alternanza formativa ⁽⁸⁾. Entrambi infatti, come il laboratorio, l'impresa formativa, il service learning ⁽⁹⁾, realizzano coscientemente quello «intreccio pedagogico-didattico strutturale che esiste tra teoria e azione, tra cognitività e manualità, tra esperienza formativa intenzionale (insegnamento) e funzionale (apprendimento), tra le discipline adoperate come mezzi per il lavoro e per la vita e le discipline considerate fini culturali da apprendere a partire dal lavoro e dalla vita, tra compiti scolastici astratti e formalizzati e compiti sociali concreti ed autentici, tra cultura in senso sia classico sia antropologico e qualità della vita personale che faccia sintesi di tutte le esperienze e i pensieri di ciascuno» ⁽¹⁰⁾.

Il primo scopo dell'alternanza formativa e, conseguentemente, dei suoi dispositivi, è quindi educativo: permettere ai giovani di frequentare un percorso «funzionale alla crescita integrale [...] e, per questo, alla occupabilità lungo tutto l'arco della vita (non piegata sulla emergenza occupazionale dell'oggi)» ⁽¹¹⁾. La continua integrazione tra formazione scolastica e formazione *on the job* e l'interdipendenza tra queste due dimensioni e il lavoro sono gli elementi peculiari dei dispositivi adottanti il metodo dell'alternanza formativa. Questa circolarità è definibile anche come il “principio di unità” che ispira apprendistato e tirocini: l'inscindibilità tra prestazione lavorativa e formazione.

Accanto alle priorità educative, politica, mondo del lavoro e dottrina hanno individuato altri benefici connessi alla diffusione di apprendistato e tirocini, aventi una valenza macroeconomica e sociale. Questi strumenti sono in grado colmare l'ampio *mismatch* sussistente tra competenze ottenute in esito ai tradizionali percorsi formativi e quelle richieste dal mercato del lavoro ⁽¹²⁾. Inoltre, favoriscono le transizioni dei giovani in uscita dai sistemi formativi accompagnandoli nell'acquisizione di competenze

⁽⁸⁾ L'alternanza «come principio educativo [...] pone in evidenza lo stretto rapporto fra agire e apprendere: l'azione e il sapere si generano a vicenda, divenendo l'uno il principio dell'altro, l'azione produce a sua volta risorse per generale e gestire l'azione» in P.C. RIVOLTELLA, P.G. ROSSI (a cura di), *L'agire didattico. Manuale per l'insegnante*, La Scuola, 2012 (ed. digitale), citando F. MERHAN, C. RONVEAUX, S. VANHULLE, DE BOECK (a cura di), *Alternance en formation*, De Boeck, 2007.

⁽⁹⁾ «Tale metodologia si concretizza, inevitabilmente, anche in “strumenti” o “dispositivi” che, se correttamente utilizzati, realizzano (e quindi anche trasmettono) il metodo dell'educare facendo: l'apprendistato, il tirocinio curricolare, il tirocinio extracurricolare, il laboratorio, l'impresa formativa simulata, l'impresa didattica, la cooperativa di transizione, il praticantato, il job-shadowing» in E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, La Scuola, 2016, p. 115.

⁽¹⁰⁾ G. BERTAGNA, *Scuola e lavoro tra formazione e impresa. Nodi critici e (im?)possibili soluzioni*, in G. BERTAGNA (a cura di), *Fare Laboratorio. Scenari culturali ed esperienze di ricerca nelle scuole del secondo ciclo*, La Scuola, 2012, p. 110.

⁽¹¹⁾ E. MASSAGLI, *Per una corretta definizione di “integrazione formativa”*, in E. MASSAGLI (a cura di), *Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa*, ADAPT University Press, 2017, pp. XIV-XV.

⁽¹²⁾ ISTAT, *I giovani istruiti: un capitale da valorizzare*, in ISTAT, *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*, 2019; CEDEFOP, *Tackling unemployment while addressing skill mismatch. Lessons from policy and practice in European Union Countries*, Research Paper, 2015, n. 46; IGIER-BOCCONI, *Unemployment and skill mismatch in the italian labor market*, 2017.

e conoscenze utili per la loro carriera e il loro grado di *employability* ⁽¹³⁾. Non solo. Essi contribuiscono alla creazione di un capitale sociale collettivo ⁽¹⁴⁾ e di reti di collaborazione locale per la costruzione di profili professionali particolarmente innovativi, necessari per la crescita economica e sociale dei territori ⁽¹⁵⁾.

Nel passato tali proprietà di apprendistato e tirocini erano apertamente messe in dubbio, quando non esplicitamente contestate. Oggi è più difficile accettare come serie e non ideologiche argomentazioni contrarie alla diffusione di questi strumenti. Se è stata indebolita l'avversità politica, non è però stato superato il pregiudizio culturale sulla separazione degli ambienti e delle competenze. In impresa non sarebbe perciò possibile formarsi, perché a questo è deputata la scuola, all'interno della quale, al contrario, non è possibile lavorare. Da questo assioma deriva l'artificiosa separazione tra le operative competenze professionali o tecnico-specialistiche, confinate nella sfera dell'utile economico, e le più nobili competenze di base e trasversali, affidate alle istituzioni formative ⁽¹⁶⁾. Questa convinzione è talmente radicata da ritrovarsi anche nella regolazione del contratto di apprendistato, che distingue tra formazione interna e formazione esterna alla azienda (presso gli enti accreditati con la Regione, le scuole e le università) soprattutto in relazione alle competenze da acquisire: tecnico-specialistiche nel primo caso; generali nel secondo.

Difficilmente un giuslavorista dedica attenzione a questa classificazione, accettando senza particolari remore la distinzione operata da tutti i legislatori che si sono cimentati con l'apprendistato dal 2003 ad oggi. È il pedagogista, invece, ad accorgersi che si corre il rischio di dare come certo ciò che dimostrato non è, seppure confermato dalle istituzioni internazionali che hanno fatto propria la distinzione fra *soft* e *hard skills*, nelle sue varie precisazioni ⁽¹⁷⁾: «Nasce un discorso affatto diverso, tuttavia, se la “competenza” non è più concepita come reificata e reificabile, ma, da qualità di un “oggetto” che avrebbe una sua consistenza autonoma (“qualcosa” di diverso e separato dal “soggetto” che quest'ultimo sarebbe chiamato ad acquisire o vedere o cogliere fuori di sé per poterlo portare in sé), si presentasse, invece, come lo stesso modo di

⁽¹³⁾ C. TINO, M. FEDELI, *L'Alternanza Scuola-Lavoro: uno studio qualitativo*, in *Form@re*, 2015, n. 3, pp. 213-231; C. MAISTO, F. PASTORE, *Alternanza scuola-lavoro: un bilancio preliminare a un anno dall'attuazione*, in *EL*, 2017, n. 1, pp. 133-145. Sulla lentezza delle transizioni scuola-lavoro in Italia quale conseguenza di un sistema scolastico che tradizionalmente fatica ad integrare forme di *work-based learning* nei percorsi di studio si veda anche F. PASTORE, *Why So Slow? The School-to-Work Transition in Italy*, IZA Discussion Paper, 2017, n. 10767.

⁽¹⁴⁾ K. STACHOVÁ, J. PAPULA, Z. STACHO, L. KOHNOVÁ, *External Partnerships in Employee Education and Development as the Key to Facing Industry 4.0 Challenges*, in *Sustainability*, 2019, vol. 11, n. 2; F. BUTERA, *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità Studi*, 2017, vol. I, n. 1, pp. 93-125; M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSH, *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSH (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38.

⁽¹⁵⁾ E. COSTANTINI, E. GIOVANNETTI, G. SOLINAS, *L'infrastruttura formativa come dispositivo di sviluppo locale: le politiche della Regione Emilia-Romagna e la risposta delle imprese*, in *Sociologia del Lavoro*, 2020, n. 1, pp. 122-142.

⁽¹⁶⁾ Si veda a questo riguardo G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, in *DRI*, 2011, n. 4, pp. 1030-1034.

⁽¹⁷⁾ Si leggano le definizioni di “*basic skills*”, “*key skills*”, “*technical skills*”, “*competence*” utilizzate dalle istituzioni europee e raccolte in CEDEFOP, *Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms*, 2014.

essere di un “soggetto autonomo”, cioè libero e responsabile, nell’affrontare i problemi della sua vita umana personale e sociale (“qualcuno in azione”). [...] Ogni “competenza personale” è, nei fatti, sempre un superamento dell’epistemologia moderna riduzionista che separa soggetto e oggetto, che ritiene possibile la parte senza il tutto, la distinzione senza l’unità e che considera la ragione qualcosa di distante e separato per esempio dalla fede (fiducia) o dall’azione. È questo il significato profondo della cosiddetta “contestualità della competenza”: nel senso che, per esibirsi, ha sempre bisogno di legarsi a tutto e in un “tutto”»⁽¹⁸⁾.

Nella concretezza della formazione e del lavoro è quindi assai difficile distinguere i processi di formazione delle competenze di base, delle competenze trasversali, delle competenze tecniche e di quelle specialistiche. Tale classificazione, però, induce gli attori di questo processo, la scuola e l’impresa, a concentrarsi su ciò che ritengono più semplice, di modo che l’azienda possa non occuparsi della educazione e la scuola della concretezza del mestiere; così procedendo, si afferma ancor più quella distanza tra il mondo del lavoro e il mondo della formazione che il metodo dell’alternanza formativa vuole superare, anche mediante dispositivi come l’apprendistato e il tirocinio.

È proprio una particolare forma di questo secondo strumento che è in grado di esemplificare la fondatezza dei tentativi di circolarità tra teoria e pratica. Il riferimento è alla componente esterna dei percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento (PCTO), conosciuti fino alla approvazione della legge di bilancio 2019 come “alternanza scuola-lavoro”⁽¹⁹⁾. È infatti noto non soltanto a chi progetta questi percorsi, ma anche allo stesso Ministero competente, che durante le giornate passate in situazione lavorativa i giovani non maturano innanzitutto competenze di natura specialistica (il tempo è troppo breve perché si acquisisca una esperienza rilevante), quanto di natura trasversale: «La progettazione dei PCTO deve contemperare: 1) la dimensione curriculare; 2) la dimensione esperienziale; 3) la dimensione orientativa. Le tre dimensioni sono integrate in un percorso unitario che miri allo sviluppo di competenze sia trasversali che tecnico-professionali, utili allo studente negli studi e nelle scelte di vita, spendibili nel mondo del lavoro e dell’eventuale formazione superiore. In particolare, le scuole progettano percorsi personalizzati allo sviluppo di specifiche competenze trasversali, individuate quali traguardi formativi, in modo da contribuire ad orientare i giovani nelle scelte successive al conseguimento del diploma quinquennale, anche sviluppando capacità di autovalutazione delle proprie attitudini e aspettative»⁽²⁰⁾. In questo senso la ridenominazione recente segnala, almeno implicitamente se non nelle intenzioni del legislatore, che l’esperienza lavorativa serve anche alla miglior comprensione di sé e del mondo, quindi alla maturazione di competenze che non sono riferibili in maniera esclusiva ai processi di lavoro, per quanto lo spirito di questa riforma sia molto lontano dagli intenti pedagogici della l. n. 53/2003 e del successivo d.lgs. n. 77/2005 attuativo, che avevano sancito l’equivalenza culturale ed

⁽¹⁸⁾ G. BERTAGNA, *Saperi disciplinari e competenze*, in *Studium Educationis*, 2009, vol. 2, n. 3, pp. 144-152.

⁽¹⁹⁾ La modifica si deve al comma 784 dell’art. 1 della l. n. 145/2018.

⁽²⁰⁾ MINISTERO DELL’ISTRUZIONE, DELL’UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento. Linee guida ai sensi dell’articolo 1, comma 785, della legge 30 dicembre 2018 n. 145 adottate con il D.M. n. 774 del 4 settembre 2019*, 2019, pp. 16-17.

educativa tra i percorsi formativi svolti in alternanza e i percorsi scolastici tradizionali ⁽²¹⁾.

È stato proprio il “principio di unità” come sopra enucleato ad essere stato messo in crisi dalla particolare situazione emergenziale connessa alla diffusione della pandemia di Covid-19, che ha determinato una separazione tra formazione, apprendimento e lavoro. Se per i tirocinanti, come si avrà modo di approfondire, le complessità sono principalmente connesse alla natura formativa e di orientamento della esperienza in atto, che non si configura come un rapporto di lavoro subordinato, per gli apprendisti le difficoltà si moltiplicano, data l'impossibilità di svolgere attività formativa durante la fruizione di ammortizzatori sociali e una didattica a distanza non sempre garantita, la quale, in ogni caso – soprattutto per i percorsi più “pratici” e laboratoriali – non è in grado di sostituire l'azione in presenza.

In assenza di precise disposizioni legislative a riguardo di apprendistato e tirocini, il presente contributo ha l'obiettivo di ripercorrere le diverse situazioni osservate durante i mesi di crisi pandemica provando a sciogliere i tanti e inediti dubbi che hanno interrogato gli addetti ai lavori senza transigere sulle finalità formative di questi istituti. Tale operazione, che può forse apparire forzata, se non addirittura naif, ha mostrato un lato nascosto del “principio di unità”: la circolarità tra formazione e lavoro si replica nella coerenza tra finalità pedagogiche e soluzioni giuridiche, cosicché le prime sono in grado di condurre a interpretazioni solide anche sotto i profili legislativi e giurisprudenziali. Il “principio di unità” si è quindi imposto come criterio orientativo capace di dirimere molte delle criticità tipiche nella gestione dei contratti di apprendistato, tanto in tempo ordinario, quanto in periodo emergenziale. In sintesi, si potrebbe dire che alla base di qualsiasi intervento gestionale debba esserci la tutela della qualità formativa del percorso intrapreso, che non può mai essere messa in secondo piano rispetto ad altre, pur comprensibili e spesso più urgenti, ragioni di natura economica. In questo senso, il periodo emergenziale ha favorito, in maniera solo apparentemente paradossale, una riscoperta dell'autentico valore dei percorsi di apprendistato e tirocinio. Questi realizzano il metodo della alternanza formativa in gradazioni diverse: certamente più completo, in termini di “unità”, è il contratto di apprendistato, in forza del quale il contraente è, in contemporanea, pienamente studente e pienamente lavoratore; più ordinaria è la situazione del tirocinante, che non è mai un dipendente, sebbene svolga il suo percorso formativo e di orientamento all'interno della impresa. La differenza «risiede principalmente nella distribuzione delle due componenti [teoria e pratica] piuttosto che nella tipologia di attività svolte» ⁽²²⁾.

In ragione di questa differenza, nelle pagine successive è parso opportuno trattare separatamente le criticità emerse nella gestione di apprendistato (tutte e tre le tipologie) e tirocini (extra-curricolari e curricolari) durante l'emergenza epidemiologica.

⁽²¹⁾ P. BERTULETTI, E. MASSAGLI, *Linee guida per i PCTO. dall'alternanza all'alternativa tra scuola e lavoro*, in *Nuova Professionalità*, 2019, n. 2, pp. 71-73.

⁽²²⁾ P. RYAN, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *DRI*, 2011, n. 4, p. 516.

2. Apprendistato e Covid-19

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che si articola in tre tipologie: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (*ex art. 43*, o apprendistato di primo livello), l'apprendistato professionalizzante (*ex art. 44*, o di secondo livello), l'apprendistato di alta formazione e ricerca (*ex art. 45*, o di terzo livello). L'apprendistato, di qualsiasi livello, prevede la necessaria presenza di una componente formativa che, per quello di primo e terzo livello, si sostanzia nell'integrazione tra lo svolgimento della prestazione lavorativa, la formazione ricevuta sul luogo di lavoro e la frequenza di un percorso di istruzione secondaria superiore o terziaria, nonché in attività di ricerca e praticantato e, per quello di secondo livello, nella partecipazione alle attività formative gestite dalle Regioni e a quelle erogate sotto al responsabilità del datore di lavoro. L'apprendistato, quindi, prevede sempre una dimensione formativa definita "interna", cioè svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, e una "esterna", di responsabilità dell'istituzione formativa alla quale il giovane è iscritto (scuola, università, ecc.) o, nel caso dell'apprendistato professionalizzante, della Regione competente.

L'apprendistato "duale", cioè di primo e terzo livello, presenta delle particolarità ulteriori: il doppio status di studente/lavoratore proprio dell'apprendista e, quindi, la presenza di due istituzioni che concorrono alla formazione del giovane: l'ente formativo e il datore di lavoro. Il termine dell'apprendistato, inoltre, coincide con il conseguimento del titolo di studio per raggiungere il quale il contratto viene stipulato.

Il fatto che l'apprendistato segua un piano formativo individuale, strutturato e finalizzato all'acquisizione di determinate competenze, ne rende più complessa la gestione, se paragonato al contratto di lavoro a tempo indeterminato "standard" ⁽²³⁾. Tuttavia, è proprio l'originalità che determina questi maggiori adempimenti a caratterizzare il contratto di apprendistato e a giustificare il trattamento di favore in termini retributivi e contributivi ⁽²⁴⁾.

⁽²³⁾ Non si è mai sopito il dibattito a riguardo della onerosità gestionale (normativa ed economica) dell'apprendistato come prima causa della sua mancata diffusione. Si veda, tra gli altri, Carinci: «L'affinamento tecnico-giuridico dello strumento non è di per sé produttivo di un grande effetto sul suo uso che, nella fase positiva del ciclo, appare influenzato soprattutto dal costo normativo e economico, considerato in sé ed in confronto con l'intero armamentario contrattuale offerto dall'ordinamento; e, nella fase negativa, riesce condizionato pesantemente dall'andamento sfavorevole del mercato» in F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 145, p. 53, nonché la posizione contraria di Tiraboschi: «L'idea di fondo, è che l'apprendistato non decolli per colpa di vincoli e oneri di natura burocratica, tanto a livello nazionale che regionale. Così, però, può ragionare [...] solo chi pensa che la formazione in sé sia un onere: un impiccio pratico che frena le imprese dall'utilizzo di uno strumento contrattuale pure fortemente incentivato» in M. TIRABOSCHI, *Apprendistato: una semplificazione che non aiuta*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*, ADAPT University Press, 2014, p. 79.

⁽²⁴⁾ A questo riguardo si veda S. FACELLO, D. PAPA, *Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, pp. 187-203.

2.1. Disciplina comune

2.1.1. Apprendistato e lavoro agile

Data la necessità di “distanziamento sociale” e la chiusura di molte attività produttive, uno dei primi provvedimenti assunti dal legislatore nazionale è stato quello di incentivare e favorire il ricorso al lavoro agile, la cui attivazione e le contestuali comunicazioni sono state semplificate rispetto a quanto previsto dalla l. n. 81/2017 ⁽²⁵⁾. Per quanto di interesse di questo commento, l'apprendista può accedere al lavoro agile così come ogni altro dipendente, in quanto contraente di contratto di lavoro subordinato in conformità al comma 1 dell'art. 18; inevitabilmente, lo stesso comma esclude invece i tirocinanti, come si avrà modo di approfondire. Non sono presenti disposizioni specifiche riguardanti gli apprendisti che adottano questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, se non quelle già contemplate in applicazione del Testo Unico su salute e sicurezza (d.lgs. n. 81/2008), che prevede all'art. 28 una specifica valutazione dei rischi connessi alla «tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro» ⁽²⁶⁾. Tale obbligo permane anche nel momento in cui l'apprendista fruisce dell'accesso al lavoro agile, come disposto dall'art. 22 della l. n. 81/2017. Non vi sono quindi limitazioni alla attivazione di “apprendistati agili”, quale che sia la tipologia utilizzata.

2.1.2. Apprendistato e ferie

Durante il periodo di ferie l'apprendista è esonerato dalla frequenza dei corsi di formazione, sia quelli di responsabilità del datore di lavoro (interni) sia quelli dell'istituzione formativa o della Regione (esterni). Tale principio non muta neanche durante il godimento delle ferie in periodo di emergenza sanitaria in ottemperanza a quanto disposto dal d.P.C.M. 8 marzo 2020, art. 1, lett. e.

In particolare, durante i giorni del riposo l'apprendista di secondo livello non può partecipare alle attività previste dal piano formativo individuale concernenti la formazione di natura professionalizzante, né a quelle legate alla formazione di base e trasversale, anche se eventualmente già programmate ed avviate. Tale impossibilità deriva dal fatto che durante il periodo di ferie gli obblighi connessi alla prestazione lavorativa sono sospesi: essendo la formazione in apprendistato non scorporabile dall'attività di lavoro (“principio di unità”), il venire meno – anche temporaneo – della seconda determina la sospensione della prima. Le eventuali attività formative già programmate, anche quelle gestite attraverso l'offerta pubblica regionale, ma non

⁽²⁵⁾ Cfr. M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, nel volume I di quest'opera.

⁽²⁶⁾ M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI, *La disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico sull'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., pp. 289-293; F. BACCHINI, *La valutazione dei rischi lavorativi in relazione al genere e all'età*, in *Tutela e Sicurezza del Lavoro*, 2014, n. 2, p. 27.

frequentate a causa della fruizione di periodi di ferie, saranno recuperate secondo le modalità indicate dalle disposizioni delle diverse Regioni.

Il ragionamento è lo stesso anche per quanto concerne l'apprendistato duale di primo e terzo livello: gli studenti iscritti a percorsi di istruzione secondaria superiore o terziaria non possono frequentare le ore di formazione durante le ferie. Il doppio status di studente/lavoratore determina questa impossibilità: anche nel momento in cui fruisce della formazione esterna, l'apprendista di primo o terzo livello è un dipendente ai sensi della legge e se sta fruendo di un periodo di ferie, il periodo di riposo si estende alle attività formative. Rimane confermata, invece, la possibilità di studiare individualmente.

2.1.3. Apprendistato e licenziamento

Come è noto, al contratto di apprendistato si applica la normativa vigente per il licenziamento illegittimo relativa agli ordinari rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 42, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, anche per l'apprendistato vale la previsione contenuta nell'art. 86 del *cura Italia*, il quale prescrive che «a decorrere dalla entrata in vigore del presente decreto, l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 è precluso per sessanta giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro indipendentemente dal numero dei dipendenti non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966». Tale disposizione è poi stata prorogata dall'art. 80 del d.l. n. 34/2020 (c.d. decreto *rilancio*) per altri tre mesi, fino al 17 agosto 2020 ⁽²⁷⁾. In sintesi, dal 17 marzo al datore di lavoro è preclusa la possibilità di procedere con licenziamenti collettivi o licenziamenti per giustificato motivo e ciò vale anche nei casi in cui il lavoratore sia un apprendista.

È opportuno chiedersi se il divieto di licenziare l'apprendista in capo al datore di lavoro precluda anche l'esercizio della facoltà di recesso prevista dall'art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. Com'è noto, il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato «a fasi successive» ⁽²⁸⁾, nel quale a un primo periodo di carattere formativo, segue un secondo in cui il rapporto di lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tra la prima e la seconda fase vi è un momento, regolato dall'art. 42, comma 4, in cui entrambe le parti hanno la facoltà di recedere liberamente dal contratto. La normativa emergenziale non vieta il recesso *ad nutum* da parte del datore di lavoro, cioè il licenziamento del lavoratore apprendista ⁽²⁹⁾, perché tale fattispecie ha sicuramente carattere autonomo e distinto

⁽²⁷⁾ Cfr. F. STAMERRA, *I licenziamenti economici "impossibili" dal Secondo Dopoguerra al Covid-19*, nel volume II di quest'opera.

⁽²⁸⁾ M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016, p. 308.

⁽²⁹⁾ Il licenziamento, infatti, altro non è che «il recesso del datore di lavoro», così come le dimissioni equivalgono al «recesso del lavoratore» (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro subordinato*, Utet, 2016, p. 413).

sia rispetto al licenziamento per giusta causa sia rispetto al licenziamento per giustificato motivo.

2.2. Apprendistato professionalizzante

2.2.1. La gestione della formazione interna

La formazione interna nell'apprendistato professionalizzante è finalizzata all'ottenimento delle competenze, individuate dalla contrattazione collettiva, necessarie per il conseguimento della qualificazione professionale che giustifica il contratto. Essa è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, secondo quanto disposto dal contratto collettivo applicato in azienda, che contiene le indicazioni riguardanti le competenze da conseguire, il monte ore e le metodologie formative che possono essere adottate. Tra queste viene spesso indicata la formazione a distanza (FAD) e, più raramente, l'*e-learning* ⁽³⁰⁾. In caso di lavoro da remoto, non vi sono quindi elementi che pregiudicano la possibilità di svolgere anche le attività di formazione interna. Quest'ultima non è infatti riducibile alla formazione *on the job*, vincolata alla presenza fisica dell'apprendista nel luogo di lavoro. Piuttosto, già da tempo la contrattazione collettiva offre la possibilità di realizzare questi percorsi utilizzando diversi metodi e strumenti pedagogici e didattici. In assenza di specifiche indicazioni, queste ore di formazione interna a distanza avranno lo stesso peso di quelle svolte in presenza per completare il monte ore previsto nel piano individuale.

Sul punto, una possibile criticità è legata alla mancata prossimità tra tutor aziendale e apprendista, resa complessa dagli interventi restrittivi adottati in risposta al diffondersi della pandemia. Sarebbe infatti problematico se, sulla durata totale del percorso prevista, il periodo svolto "a distanza" fosse preponderante, in quanto significherebbe che per la maggior parte del suo percorso formativo l'apprendista non è stato a diretto contatto con il tutor. Questo ragionamento, contestualizzato in altra situazione, è alla base della [nota del Ministero del lavoro 17 gennaio 2019, n. 1118](#), dedicata al distacco degli apprendisti, nella quale viene indicato come imprescindibile che il tutor possa accompagnare e valutare il percorso formativo dell'apprendista. Tuttavia, tale criticità è superabile mediante l'adozione di adeguate strategie e metodi formativi, nonché di strumenti informatici che permettano la prossimità. La formazione in apprendistato non si riduce mai a mero "addestramento professionale", quasi che fosse un semplice ricevere da un lavoratore più esperto nozioni poi da applicare meccanicamente nello svolgimento della propria mansione: piuttosto, essa può essere l'occasione per riscoprire la valenza formativa del lavoro, anche attraverso nuove tecniche didattiche ⁽³¹⁾. È bene anche ricordare che già l'interpello al Ministero del lavoro n. 9 del 27 marzo 2008 aveva chiarito che tale affiancamento non deve necessariamente essere continuativo.

⁽³⁰⁾ Ad esempio, nel CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commercio e turismo firmato in data 8 febbraio 2018 da Fipe, Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

⁽³¹⁾ S. D'AGOSTINO, *La formazione formale in impresa nella regolamentazione ad opera delle Regioni e delle Province autonome*, in *DRI*, 2009, n. 4, pp. 969-995.

Diverso è il caso di una azienda che permetta all'apprendista di continuare le attività a distanza, pur avendo sospeso il rapporto di lavoro del tutor. Le conclusioni sono in questa situazione inevitabilmente diverse, poiché il tutor non può in ogni caso garantire l'accompagnamento dell'apprendista, neanche virtualmente. È allora raccomandabile sospendere il contratto di apprendistato.

Non è ad ogni modo in dubbio che la formazione interna possa continuare a distanza. Nel caso in cui in fase di progettazione del piano formativo individuale non sia stata prevista questa possibilità, le parti hanno facoltà di modificare il documento, tanto più in un periodo imprevisto come questo, eventualmente rimodulando anche la calendarizzazione e non solo le modalità di erogazione della formazione interna. Il piano formativo dell'apprendista è un documento sempre modificabile ai sensi dell'art. 5, comma 4, del d.m. 12 ottobre 2015, allorquando vi sia una adeguata ragione formativa che giustifichi l'intervento. Anche nel caso in cui si ricorra a questa possibilità, tutta la formazione svolta "a distanza" dall'apprendista deve essere registrata con gli appositi strumenti indicati dalla contrattazione collettiva o, nel silenzio di questa, dalla circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013.

2.2.2. La gestione della formazione esterna. Gli interventi delle Regioni

La formazione esterna nell'apprendistato professionalizzante è di competenza delle Regioni, che la disciplinano con atti propri e provvedono a finanziarla. Prevista all'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, questa formazione ha l'obiettivo di fornire all'apprendista competenze «di base e trasversali», non direttamente connesse alla qualifica di destinazione del contratto.

A seguito del diffondersi della pandemia, le Regioni sono intervenute per regolare o sospendere tale offerta formativa. È quindi alle disposizioni regionali che è necessario guardare, per comprendere come affrontare la gestione della formazione esterna durante il periodo di vigenza delle misure restrittive.

Come già previsto nel c.d. Testo Unico dell'apprendistato del 2011, la formazione esterna è da ritenersi obbligatoria quando finanziata, regolamentata, accessibile per il datore di lavoro e l'apprendista e se avviabile entro sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista o, in via sussidiaria e cedevole, riconosciuta come tale dalla contrattazione collettiva. In questo senso, quando l'apprendista, all'indomani dell'entrata in vigore delle misure restrittive, si è trovato impossibilitato a svolgere le proprie attività di formazione esterna, il datore di lavoro si è potuto ritenere esentato da ogni responsabilità, in quanto le sanzioni connesse al mancato raggiungimento degli obiettivi formativi previsti dal contratto sono attivabili solo in caso di esclusiva responsabilità datoriale, fattispecie da escludere nel periodo di c.d. *lockdown*. Le stesse Regioni sono intervenute sul punto, eliminando ogni possibile ambiguità sulle modalità e tempistiche con cui assolvere a tale obbligo formativo.

È opportuno anche ricordare che le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante approvate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014, prevedono la possibilità che la formazione di base e trasversale venga erogata dalla stessa impresa, internamente, purché l'azienda disponga «di luoghi idonei per la formazione, distinti da quelli

normalmente destinati alla produzione di beni e servizi [e] di risorse umane con adeguate capacità e competenze» (32). Per questo tipo di formazione non viene erogato alcun fondo regionale. In ragione dello scarso riconoscimento che i datori di lavoro hanno verso la formazione di base e trasversale, per la radicata separazione delle responsabilità formative citata in premessa, nonché per l'aggravio di costi, sono molto poche le aziende che si avvalgono della facoltà di erogare tutta l'offerta formativa internamente, anche quella tradizionalmente considerata "esterna". Una azienda che avesse però scelto questa strada non potrebbe giustificare un eventuale inadempimento con il fermo delle attività organizzate dalle Regioni: dovrà dimostrare di non essere più in grado di strutturare in autonomia questo canale formativo, comunque necessario nel percorso dell'apprendista.

Ritornando alle disposizioni regionali in materia di formazione esterna, si rileva come molte Regioni in pendenza delle misure restrittive abbiano consentito l'erogazione della formazione di base e trasversale anche a distanza. Così, ad esempio, la Regione Lazio ([determinazione 7 maggio 2020, n. G05437](#)), che ha però esplicitato l'impossibilità di frequentarla per gli apprendisti sospesi dall'attività lavorativa; la Regione Piemonte ([determinazione 3 aprile 2020, n. DD-A15 127, aggiornata al 22 maggio](#)), dove, invece, è stata ammessa la frequenza delle attività formative anche agli apprendisti in cassa integrazione, ma solo quando questa non sia a "zero ore". Alcune Regioni che espressamente impedivano la possibilità di erogare la formazione a distanza hanno derogato a questo vincolo per tutta la durata della fase emergenziale: così Regione Abruzzo con [determinazione 22 aprile 2020, n. 96](#). Regione Lombardia, invece, ha approvato la sperimentazione della formazione a distanza per l'ottenimento delle competenze di base e trasversali fino al 31 dicembre 2020, con [d.d.u.o 3 aprile 2020, n. 4148](#). Più strutturata è l'offerta di Regione Emilia Romagna, che ha introdotto anche la possibilità di svolgere parte del monte ore di formazione esterna in modalità asincrona, tramite la c.d. "formazione strumentata", mentre il restante con la modalità della videoconferenza, come indicato nella circolare 3 aprile 2020, prot. PG 2020/0269607. Opposta è la posizione di Regione Toscana che non ha consentito lo svolgimento a distanza delle attività connesse alla formazione di base e trasversale (si veda la [Raccolta di QUESITI su tirocini, apprendistato, stage](#)).

Come pare chiaro a partire dal quadro qui brevemente esposto, le Regioni si sono mosse in modo eterogeneo e difforme, pur nel comune tentativo di tutelare la qualità del percorso formativo dell'apprendista. L'introduzione di nuove tecnologie favorirà, anche in futuro, l'accessibilità alla formazione esterna: è risaputa l'antipatia di molte imprese verso un obbligo che non sono in grado di programmare, essendo la formazione in commento calendarizzata in autonomia dalle Regioni e dovendosi svolgere durante l'orario lavorativo. L'affermazione della didattica a distanza potrebbe contenere l'impegno degli apprendisti, evitando loro spostamenti per la frequenza di lezioni che nella maggior parte dei casi non hanno bisogno della presenza fisica né possono vantare alcun tentativo di personalizzazione.

(32) Punto 1, p. 4.

2.2.3. **Apprendistato professionalizzante, cassa integrazione e formazione**

Ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015, l'apprendista professionalizzante gode degli strumenti di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione oraria della prestazione lavorativa. Dato l'ampio ricorso a questi strumenti nel periodo emergenziale, è di particolare interesse approfondire la possibilità (o meno) di svolgere attività formative, sia interne che esterne, a beneficio del lavoratore apprendista sospeso.

Per quanto riguarda la formazione interna, la sospensione dell'attività lavorativa determina anche la necessaria interruzione dell'erogazione della formazione. Secondo il "principio di unità", infatti, essa, non solo è interrelata allo svolgimento della prestazione lavorativa da un punto di vista pedagogico, ma anche giuridico. Nel caso, quindi, di un apprendista che accedesse a forme di sostegno al reddito, la conseguente sospensione dell'attività lavorativa determinerebbe la necessaria sospensione anche degli obblighi formativi. Sul punto, basti richiamare quanto disposto dall'art. 2, comma 4, del d.lgs. n. 148/2015, il quale prevede che alla ripresa dell'attività il periodo di apprendistato venga prorogato «in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita». La *ratio* della proroga è da ricercarsi nella volontà del legislatore di garantire all'apprendista il raggiungimento delle competenze inserite nel piano formativo individuale, le quali sono conseguibili solamente valorizzando la continua circolarità tra prestazione lavorativa e formazione: nel caso in cui uno di questi due elementi venga meno, anche l'altro non ha ragione di sussistere. Secondo la stessa logica è possibile quindi comprendere sia la disposizione inserita all'art. 42, comma 5, lett. g, secondo cui in caso di «malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni» è possibile prolungare il periodo di apprendistato; sia le risposte ad interPELLI del Ministero del Lavoro n. 34 del 15 ottobre 2010 e n. 17 dell'11 luglio 2007, le quali ribadiscono il c.d. principio di effettività, secondo cui deve essere considerata solo la formazione "effettiva" ricevuta (e non semplicemente resa disponibile) dall'apprendista: in caso di complicazioni quali quelle connesse alla pandemia da Covid-19, l'impossibilità di raggiungere gli obiettivi formativi del percorso di apprendistato ne determina una ragionevole proroga.

Per quanto riguarda la formazione esterna, la natura "trasversale" e "di base" delle competenze oggetto di tale monte ore potrebbe far sembrare quantomeno legittima la scelta di erogarla a distanza, anche agli apprendisti sospesi dall'attività lavorativa, in quanto slegata e non necessariamente coerente con le mansioni svolte sul luogo di lavoro. Tale ragionamento, di natura pedagogica e di psicologia dell'apprendimento, risulta poco comprensibile in chiave giuridica. Se è pur vero che le competenze oggetto di questi corsi non sono direttamente connesse al conseguimento della qualificazione contrattuale (ne è prova il fatto che anche allorquando non venissero erogate, ad esempio a causa del mancato finanziamento dell'offerta formativa pubblica, il percorso formativo si concluderebbe comunque positivamente), non possono comunque essere considerate al di fuori del "principio di unità" sopra descritto, per il quale le tre componenti dell'apprendistato professionalizzante (ore di formazione interna, ore di formazione esterna, ore di lavoro in azienda) non sono giuridicamente e operativamente separabili. Pertanto, se l'attività lavorativa è sospesa, anche le diverse componenti formative non possono essere intraprese durante il periodo di sospensione. La

dottrina ⁽³³⁾ e la giurisprudenza ⁽³⁴⁾ concordano a riguardo della inammissibilità del contrario: la possibilità, cioè, che alla prestazione lavorativa non sia integrata l'acquisizione delle competenze connesse al percorso formativo contenuto nel piano formativo dell'apprendista, tanto da determinare, come anche stabilito nella sentenza della Corte di Cassazione n. 20047 del 17 settembre 2009, la conversione del contratto di apprendistato in ordinario di contratto lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infine, ad ulteriore supporto di questa tesi, si può anche osservare che, a differenza di quanto accade nell'apprendistato c.d. duale, nell'apprendistato professionalizzante le ore di formazione, sia interna che esterna, sono pienamente retribuite, oltre che svolte durante il normale orario lavorativo. Ben si comprende come, a fronte di una così chiara integrazione tra formazione – di qualsiasi tipo – e prestazione lavorativa, sia impraticabile ogni intervento che generi anche solo una parziale separazione tra questi elementi.

2.2.4. Alcune ipotesi alternative

In questo particolarissimo ed inedito periodo di emergenza non possono comunque essere considerate irragionevoli le richieste espresse alle Regioni dalle associazioni datoriali a più alto tasso di presenza di insediamenti produttivi a riguardo della possibilità di permettere la frequenza delle attività formative a distanza agli apprendisti in cassa integrazione.

È quindi possibile prefigurare anche tre ulteriori scenari, nei quali, al contrario, l'apprendista potrebbe frequentare la formazione esterna organizzata dalla Regione. Si tratta di proposte funzionali anche a prossimi aggiornamenti normativi, non necessariamente determinati dal rischio pandemico.

2.2.4.1. La riduzione dell'orario di lavoro

Ferma restando l'impossibilità legale di svolgere ore di formazione durante la sospensione del lavoro, nulla vieta alle parti sociali di sottoscrivere un accordo nazionale o territoriale in forza del quale, limitatamente agli apprendisti di secondo livello e solo quando operativamente possibile, la sospensione dell'attività di lavoro non sia completa, ma parziale. L'accordo potrebbe essere temporalmente delimitato al perdurare della emergenza Covid-19, come altri atti di autonomia collettiva sottoscritti in questo periodo ⁽³⁵⁾. Le parti, quindi, potrebbero accordarsi per una riduzione dell'orario di lavoro tale da fare residuare un numero di ore – che può sin da ora immaginarsi non particolarmente elevato – utile per svolgere le ore di formazione di base e trasversale mancanti. In questo modo l'apprendista riceverebbe la formazione esterna in orario di lavoro, percependo la regolare retribuzione. Una copertura mediante accordo di

⁽³³⁾ F. CARINCI, *op. cit.*, pp. 27, 28 e 64; P.A. VARESI, *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *DRI*, 2009, n. 4, pp. 949-956; P.A. VARESI, *Il Testo Unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, *ivi*, 2011, n. 4, pp. 1013-1026.

⁽³⁴⁾ Cass. 7 marzo 2018, n. 5375.

⁽³⁵⁾ Si veda il volume V di quest'opera.

questa soluzione sarebbe necessaria per tutelare le imprese da eventuali accuse di discriminazione nel trattamento dei dipendenti durante il periodo di sospensione delle attività. La Regione potrebbe quindi accogliere l'invito dei sindacati ed associazioni datoriali mantenendo attiva la formazione di base e trasversale ed erogandola a distanza.

2.2.4.2. La discrezionalità del lavoratore

In alternativa, potrebbe ipotizzarsi che la Regione decida comunque di mettere a disposizione il catalogo della formazione di base e trasversale, permettendone l'accesso anche all'apprendista sospeso, al quale sarebbe rimessa la libera scelta di aderirvi o meno. Qualora il singolo apprendista svolgesse le ore di formazione, previa certificazione della sua partecipazione, queste potranno essere riconosciute *ex post* nel dossier individuale, una volta ripresa la regolare attività lavorativa. Si comprende bene il motivo per cui sarebbe necessario conservare la facoltatività dell'opzione: l'apprendista in questa ipotesi non sarebbe retribuito per le ore di formazione di base e trasversale, come sarebbe invece in tempo ordinario. Una simile soluzione potrebbe trovare sostegno argomentativo nella circostanza, diffusa in tutte le Regioni e legittimata dalla stessa legislazione nazionale, per cui la durata della formazione di base e trasversale è ridotta qualora l'apprendista, in precedenza al rapporto di apprendistato, abbia già completato percorsi coerenti. Può impostarsi un ragionamento analogico a quello riportato nelle discipline regionali su questa materia ⁽³⁶⁾ in grado di giustificare un ulteriore riconoscimento *ex post*, come quello che si realizzerebbe nell'ipotesi sopra avanzata.

Non è tuttavia da escludere il rischio di forzatura più o meno esplicita del datore di lavoro verso il giovane apprendista perché questi decida "liberamente" di impegnare parte del proprio tempo non lavorativo nella frequenza dei corsi regionali. Questa eventualità non può che comportare estrema prudenza dei legislatori regionali qualora decidessero di avallare pratiche di questo genere.

2.2.4.3. Formazione ex art. 8, comma 1, d.lgs. n. 148/2015

In conclusione, si avanza un'ultima ipotesi che, a differenza delle precedenti, necessita di un intervento del legislatore nazionale, non potendosi attuare a normativa vigente. La si cita in questa sede poiché si è osservato nel corso del dibattito parlamentare per la conversione in legge del d.l. n. 18/2020 un emendamento proprio in questo senso. L'ipotesi è quella di aggiungere la formazione di base e trasversale ai percorsi di riqualificazione nel testo dell'art. 8 del d.lgs. n. 148/2015. La norma menzionata prevede

⁽³⁶⁾ Ad esempio, quella emanata dall'Emilia Romagna: «la durata della formazione di base e trasversale può essere ridotta per gli apprendisti che hanno già completato percorsi coerenti con la normativa vigente, o parte di essi, in precedenti rapporti di apprendistato stipulati dopo il 1° gennaio 2015. La riduzione della durata del percorso coincide con la durata dei moduli già completati» («Disciplina degli standard formativi, criteri generali per la realizzazione dei percorsi e aspetti contrattuali» dell'apprendistato, sezione 1, punto 4, recepita con d.G.R. 22 febbraio 2016, n. 26-2946).

che i lavoratori destinatari di un trattamento di integrazione salariale per un numero di ore superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro partecipino a percorsi di riqualificazione professionale, a valle di un patto formativo da stipulare con il Centro per l'impiego competente, ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 22/2015, pena la decadenza al trattamento di integrazione salariale ⁽³⁷⁾. Qualora il testo dell'art. 8 fosse emendato nella direzione illustrata, sarebbe possibile ricomprendere la formazione di base e trasversale dell'apprendista all'interno di questa fattispecie con la possibilità, ancora una volta, di riconoscimento *ex post* delle attività effettuate nel dossier dell'apprendista.

2.3. La gestione dell'apprendistato “duale” durante l'emergenza sanitaria

Durante la fase acuta della crisi sanitaria la gestione degli apprendisti di primo e di terzo livello è stata piuttosto difficoltosa. Nel duale, infatti, l'integrazione fra lavoro e formazione è più “organica” (art. 41, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) rispetto all'apprendistato professionalizzante: ai problemi derivanti dalle restrizioni che hanno colpito le attività produttive si sono sommati, quindi, anche quelli legati alla necessaria riorganizzazione delle attività formative.

2.3.1. La sospensione dell'apprendistato duale e la proroga “impossibile”

Come sottolineato nelle pagine precedenti, se il rapporto di apprendistato è sospeso, tale sospensione deve valere anche per ogni altro adempimento previsto dal piano formativo (“principio di unità”). La formazione è una componente così essenziale dell'apprendistato, tanto più se duale, che sarebbe contrario alla *ratio* dell'istituto portare avanti le attività formative senza che l'apprendista lavori o, viceversa, farlo lavorare senza intrecciare il suo lavoro con la formazione.

Tale principio viene salvaguardato quasi in automatico, se ci si limita a considerare la c.d. formazione interna, quella erogata sotto la responsabilità del datore di lavoro. È infatti difficile immaginare che il datore possa garantirla quando l'attività produttiva è ferma, se non altro perché il tutor aziendale sarà verosimilmente collocato in cassa integrazione oppure fruirà delle ferie, di congedi o di periodi di aspettativa, circostanza che si è effettivamente e diffusamente verificata nella prima fase dell'emergenza.

Molto più complessa la ricostruzione giuridica e pedagogica di cosa debba accadere alla formazione esterna durante la sospensione dal lavoro dell'apprendista. Se è vero, infatti, che il Governo, a partire dal 4 marzo, ha ordinato su tutto il territorio nazionale ⁽³⁸⁾ la sospensione delle «attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le Università e le Istituzioni di Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica», con ciò non

⁽³⁷⁾ È opportuno ricordare che il d.l. n. 18/2020, il c.d. decreto cura Italia, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020, ha disposto la sospensione di tutti i meccanismi di condizionalità.

⁽³⁸⁾ La Regione Lombardia, quella maggiormente colpita dal contagio, già dal 23 febbraio per effetto dell'ordinanza del Ministero della salute disposta d'intesa con il Presidente della Regione.

ha vietato lo «svolgimento di attività formativa a distanza» ⁽³⁹⁾, anzi ne ha raccomandato l'utilizzo (art. 1, comma 1, d.P.C.M. 4 marzo 2020) ⁽⁴⁰⁾.

La possibilità di proseguire via internet le attività di formazione esterna, offerta dalla quasi totalità delle istituzioni formative, anche regionali (centri di formazione professionale), non parrebbe di per sé sufficiente a giustificare la frequenza da remoto da parte dell'apprendista sospeso ⁽⁴¹⁾, alla luce delle considerazioni generali sopra esposte. D'altro canto, la sospensione del rapporto di lavoro non esclude la partecipazione del giovane ai percorsi di studio a cui è iscritto in qualità di “semplice” studente; tanto più se soggetto al diritto e dovere di istruzione e formazione ai sensi dell'art 2, comma 1, della l. n. 53/2003. Egli può, anzi deve, portare avanti il proprio percorso secondario o terziario, partecipando alle attività didattiche offerte dall'istituto di appartenenza. La formazione svolta non viene quindi immediatamente conteggiata come “formazione esterna”: potrà essere riconosciuta come tale *ex post*, alla ripresa dell'apprendistato, nel momento in cui il giovane riacquisterà il doppio status di studente e di lavoratore “in servizio”. Allora il suo piano formativo sarà necessariamente modificato ai sensi dell'art. 5, comma 3, del d.m. 12 ottobre 2015, tenendo conto della riduzione inevitabile intercorsa in ragione delle ore di lavoro e di formazione perse e teoricamente non recuperabili in coda al contratto, dopo il conseguimento del titolo di studio. Si specifica “teoricamente” poiché, ad emergenza conclusa, in sede di conversione del c.d. decreto Rilancio, il Legislatore ha approvato una particolarissima disposizione che incautamente (e ingiustificatamente, tanto sotto il profilo giuridico, quanto sotto quello pedagogico) associa l'apprendistato duale al contratto a termine. È previsto infatti all'art. 93, comma 1-*bis*, del d.l. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 17 luglio 2020, n. 77, che «il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da

⁽³⁹⁾ Ne dà una definizione il Ministero dell'istruzione, quando precisa che «il collegamento diretto o indiretto, immediato o differito, attraverso videoconferenze, videolezioni, chat di gruppo; la trasmissione ragionata di materiali didattici, attraverso il caricamento degli stessi su piattaforme digitali e l'impiego dei registri di classe in tutte le loro funzioni di comunicazioni e di supporto alla didattica, con successiva rielaborazione e discussione operata direttamente o indirettamente con il docente, l'interazione su sistemi e *app* interattive educative propriamente digitali: tutto ciò è didattica a distanza» (nota 17 marzo 2020, n. 388).

⁽⁴⁰⁾ Sul punto è intervenuto anche il Ministero dell'istruzione, che ha ribadito «la necessità di favorire, in via straordinaria ed emergenziale, in tutte le situazioni ove ciò sia possibile, il diritto all'istruzione attraverso modalità di apprendimento a distanza» ([nota 6 marzo 2020, n. 278](#)). Così come le Regioni, che hanno consentito agli enti accreditati di erogare da remoto le attività didattiche previste nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale. Anche gli istituti di istruzione terziaria, in questo agevolati dalla maggior flessibilità oraria dei loro piani di studio e dalla maggior autonomia dei propri studenti, si sono subito attivate in questo senso.

⁽⁴¹⁾ Discorso analogo, ma per ragioni diverse, andrebbe fatto nel caso in cui l'apprendista fosse collocato in ferie. Il riposo è un diritto non disponibile del lavoratore. Pertanto, l'apprendista non può utilizzarle per svolgere attività di formazione né esterna né interna previste nel suo contratto. Può invece accadere il contrario: quando le attività didattiche di formazione esterna sono ferme (tipicamente durante l'estate) l'apprendista può lavorare, come effettivamente accade nelle più note esperienze di apprendistato di primo livello.

Covid-19». È, questa, una norma incoerente logicamente. Nel periodo di sospensione, gli apprendisti di primo e di terzo livello non ricevono il trattamento di cassa integrazione, come accade invece nell'apprendistato professionalizzante (cfr. *supra*). Se il periodo di non lavoro dura più di 30 giorni, è possibile prolungare il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. g, del d.lgs. n. 81/2015. Questa soluzione è sempre stata attivabile a patto di non eccedere il termine entro il quale, in base al proprio percorso di studio, il giovane deve conseguire il titolo a cui l'apprendistato duale è finalizzato: in quel momento, infatti, dovrebbe terminare il periodo formativo e l'apprendistato proseguire come normale contratto a tempo indeterminato. La modifica del piano formativo serve proprio a riorganizzare le attività, affinché, dopo la sospensione, nel tempo residuo che manca al raggiungimento del titolo di studio, siano raggiunti gli obiettivi ed esaurito il monte ore di formazione (interna ed esterna) previsto dal contratto. Il nuovo art. 93 del d.l. n. 34/2020 prevede invece una automatica proroga dei contratti di apprendistato duale anche allorquando questo comportasse il superamento della data di conseguimento del titolo di studio. Tralasciando in questa sede i diversi nodi di natura tecnica piuttosto rilevanti (tra tutti: per il periodo prorogato si applica il trattamento normativo del periodo nel quale il contratto si è sospeso o, realizzandosi la proroga per forza di cose in coda al periodo di apprendistato, l'ultimo trattamento economico ricevuto?), ciò che non si comprende è l'inquadramento di un periodo di apprendistato esplicitamente stipulato «per il conseguimento di titoli» (art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) svolto dopo il raggiungimento del titolo stesso. Quel contratto ha ancora ragione di sussistere, venuto meno lo scopo per cui è stato sottoscritto?

Sempre a riguardo della sospensione del rapporto di lavoro, è infine opportuno segnalare il moltiplicarsi in questa stagione emergenziale di accordi territoriali in materia di cassa integrazione in deroga che non esplicitano l'esclusione degli apprendisti di primo e terzo livello dal godimento dei trattamenti di sostegno al reddito, riferendosi genericamente, tra i soggetti beneficiari, ad "apprendisti" ⁽⁴²⁾. Il già citato art. 2 del d.lgs. n. 148/2015 prevede che siano «destinatari dei trattamenti di integrazione salariale [espressione generica e quindi includente diverse tipologie di c.d. ammortizzatori sociali] i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante»; non esclude quindi che le varie forme di deroga alla disciplina ordinaria possano essere ampliate anche alle rimanenti tipologie di apprendisti. Effettivamente questo è successo. Laddove non vi è stata la copertura delle risorse pubbliche, sono state le parti sociali ad utilizzare gli enti bilaterali per estendere il trattamento di cassa integrazione straordinaria agli apprendisti di primo livello ⁽⁴³⁾.

⁽⁴²⁾ Si veda a questo riguardo l'[accordo per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga](#) stipulato fra la Regione Lombardia e le parti sociali lombarde. L'accordo quadro fra la Regione Piemonte e le parti sociali piemontesi del 26 marzo 2020 ([Misure per la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 Cassa integrazione in deroga](#)) è stato più chiaro, prevedendo esplicitamente l'estensione della tutela a tutte e tre le tipologie di apprendistato.

⁽⁴³⁾ Per gli apprendisti impegnati nel settore dell'edilizia lo ha previsto l'accordo sottoscritto dal Collegio dei costruttori edili e dai sindacati della Provincia autonoma di Bolzano in data 20 marzo 2020.

2.3.2. Apprendistato con formazione esterna a distanza

Se l'attività produttiva prosegue in presenza e il contratto di apprendistato non è sospeso, il percorso può continuare anche allorquando la formazione esterna sia erogata a distanza.

Spetta all'istituzione formativa certificare la partecipazione dell'apprendista a tali attività, con modalità che essa potrà individuare nell'esercizio della propria autonomia didattica e organizzativa ⁽⁴⁴⁾. Si tratta di una procedura necessaria, non solo per verificare l'adempimento degli obblighi di frequenza alle lezioni stabiliti dalla normativa scolastica o dai regolamenti accademici, ma anche per monitorare l'avanzamento del piano formativo individuale dell'apprendista, nonché per la corretta compilazione della sua busta paga: le ore di formazione esterna non sono retribuite ai sensi degli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Non dissimile lo scenario in caso di esecuzione della prestazione in modalità agile: l'apprendista continua le attività da remoto e frequenta a distanza la formazione esterna, se l'istituzione formativa assicura questa modalità di erogazione.

Sono due anche i possibili scenari che interessano la formazione interna.

Se l'azienda può garantire, ancorché da remoto, l'affiancamento costante dell'apprendista da parte del tutor, condizione indispensabile per favorire l'apprendimento del giovane sul luogo di lavoro ⁽⁴⁵⁾ e se ciò non pregiudica il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti nel piano formativo, allora anche la formazione interna può avvenire a distanza. In tal caso il contratto di apprendistato proseguirà senza particolari problemi, tanto più se l'istituzione formativa ha garantito le lezioni in modalità virtuale. Condizione, quest'ultima, non necessaria, poiché per le scuole, per gli enti di Istruzione e Formazione Professionale e per gli istituti tecnici superiori è stata garantita la salvaguardia dell'anno formativo anche in caso di impossibilità di svolgimento della formazione a distanza ⁽⁴⁶⁾. Le attività andranno naturalmente riorganizzate nei contenuti, nelle modalità e sovente anche nell'articolazione interna dei tempi. Potrà quindi essere necessario modificare il piano formativo dell'apprendista mediante una

⁽⁴⁴⁾ «La normativa vigente (D.p.r. 122/2009, D.lgs 62/2017), al di là dei momenti formalizzati relativi agli scrutini e agli esami di Stato, lascia la dimensione docimologica ai docenti, senza istruire particolari protocolli che sono più fonte di tradizione che normativa» (cfr. la [nota del Ministero dell'istruzione 8 marzo 2020, n. 279](#)).

⁽⁴⁵⁾ Sull'importanza dell'affiancamento del tutor aziendale si rimanda alla già citata [nota Min. lav. n. 1118/2019](#). Cfr. anche F. D'ARISTA (a cura di), *Il tutor aziendale per l'apprendistato: manuale per la formazione*, Isfol, 2013.

⁽⁴⁶⁾ Per riferimento ai percorsi d'istruzione sul punto è intervenuto il Ministero dell'istruzione con [nota n. 278/2020](#), cit. Riguardo ai percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e quelli di Istruzione Tecnica Superiore tale garanzia è stata assicurata per legge (cfr. art. 91, comma 2, d.l. n. 34/2020 «Qualora, a seguito delle misure di contenimento del COVID-19, i sistemi regionali di Istruzione e Formazione Professionale (IeF.P.), i sistemi regionali che realizzano i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (I.F.T.S.) e gli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.) non possano effettuare il numero minimo di ore previsto dalla vigente normativa per il relativo percorso formativo, l'anno scolastico o formativo 2019/2020 conserva comunque validità»). Tali indicazioni sono state legislativamente confermate anche per quanto concerne la IeF.P., gli I.F.T.S. e gli I.T.S. nell'art. 91 del d.l. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 17 luglio 2020, n. 77 e recante *Attività di formazione a distanza e conservazione della validità dell'anno scolastico o formativo*.

comunicazione condivisa tra tutti e tre gli attori del contratto (apprendista, datore di lavoro ed ente formativo).

Qualora l'azienda non riuscisse ad erogare la formazione interna a distanza, perché il raggiungimento degli obiettivi formativi richiede necessariamente attività in presenza, allora l'apprendista dovrà temporaneamente sospendere la formazione interna. Il suo impegno si limiterà alla prestazione lavorativa (in modalità agile) e allo svolgimento della formazione esterna offerta dall'istituzione formativa a cui è iscritto. Tale situazione non potrà protrarsi a lungo, giacché contrasterebbe palesemente con il "principio di unità" che prevede la necessaria alternanza di lavoro, formazione interna ed esterna. Bisognerà in ogni caso rimodulare il piano formativo individuale, prevedendo una nuova calendarizzazione delle attività: lavoro e formazione esterna dovranno concentrarsi nel periodo coincidente con l'emergenza sanitaria, mentre le attività di formazione interna dovranno essere recuperate in seguito. Qualora perdurasse eccessivamente l'impossibilità di erogare la formazione interna, non vi sarebbe conseguentemente tempo per recuperarla e quindi non sarebbero assolti gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro.

2.3.3. Il licenziamento dell'apprendista di primo livello

L'art. 83 del d.l. n. 34/2020 (c.d. decreto *rilancio*) ha prorogato di altri tre mesi la previsione contenuta nel *cura Italia* in materia di sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Non è di immediata comprensione l'armonizzazione tra questa norma e quanto disposto in materia di apprendistato di primo livello dall'art. 42, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, in base al quale «costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa». Il legislatore del 2015 non ha specificato se il giustificato motivo sia oggettivo o soggettivo, né quello del 2020 ha fatto qualche precisazione in materia.

Appare tuttavia ragionevole, tanto adottando un registro interpretativo letterale quanto svolgendo un ragionamento giuridico, ritenere che sia comunque legittimo il licenziamento dell'apprendista che non raggiungesse gli obiettivi formativi (l'apprendista bocciato). È evidente, infatti, che l'intento dell'art. 46 del d.l. n. 18/2020 è quello di escludere il licenziamento dei lavoratori per motivi di carattere esclusivamente economico, in concomitanza di un periodo di profonda e straordinaria crisi e in coordinamento con l'ingente spesa pubblica in politiche passive. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi derivante dallo scarso impegno dell'apprendista appare quindi da considerarsi come giustificato motivo soggettivo, non interdetto dal decreto in commento ⁽⁴⁷⁾.

⁽⁴⁷⁾ Sulla linea interpretativa secondo la quale il licenziamento dell'apprendista a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi formativi integrerebbe la fattispecie del licenziamento per giustificato motivo soggettivo si veda D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, p. 308.

Rimane salva anche la possibilità di licenziare l'apprendista per giusta causa e per altro giustificato motivo soggettivo, nonché di esercitare la facoltà di recesso *ex art.* 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015.

2.3.4. Il recesso del datore di lavoro dal contratto di apprendistato duale

In riferimento alla disciplina del recesso è utile una ulteriore precisazione. Nell'ipotesi in cui l'apprendista di primo o terzo livello ottenesse il titolo durante il periodo di sospensione del contratto, come potrebbe accadere in questo periodo di frequenti interruzioni della produzione, il datore di lavoro che non volesse confermare in servizio il giovane dovrebbe comunque esercitare il suo diritto di recesso, nel rispetto del preavviso *ex art.* 2118 c.c., al momento del conseguimento del titolo. Altrimenti, una volta concluso il periodo di sospensione, il rapporto di lavoro proseguirebbe come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ⁽⁴⁸⁾. Questa decisione appare tuttavia più rischiosa per il datore di lavoro, se nel momento in cui l'apprendista acquisisce il titolo di studio, non è stato erogato l'intero monte orario di formazione interna previsto dal piano formativo, circostanza non improbabile dopo diverse settimane di inattività. In una eventualità del genere, il lavoratore potrebbe domandare al giudice del lavoro la condanna dell'impresa, inadempiente rispetto agli obblighi formativi, con richiesta di versamento dei contributi maggiorati, ai sensi dell'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e, nell'eventualità più estrema, addirittura di conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. A tale riguardo giova ricordare che il comma citato prevede che la mancata erogazione della formazione interna sia sanzionabile soltanto quando imputabile "esclusivamente" alla responsabilità del datore di lavoro. Più precisamente – come già indicato dalla circolare del Ministero del lavoro n. 5/2013 – l'inadempimento formativo deve essere valutato sulla base di un duplice requisito: la gravità della violazione, tale da impedire il raggiungimento dell'obiettivo formativo, e l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro. Anzitutto, quindi, le sanzioni possono essere comminate solo se la parte di formazione interna non erogata è tale da impedire il raggiungimento dell'obiettivo formativo. Già questo primo punto rende difficile una soluzione della *querelle* tutta sbilanciata a favore del lavoratore, poiché non è agilmente dimostrabile il "danno formativo", considerato che nel caso in esame l'apprendista conseguirebbe comunque il titolo di studio. In secondo luogo, si deve accertare che la responsabilità dell'inadempimento formativo sia da imputare esclusivamente al datore di lavoro. La circolare del Ministero del lavoro n. 40/2004 ha precisato come tale inadempimento debba essere dimostrato oltre che sulla base della quantità di formazione, anche rilevando l'inesistenza o l'assenza di un tutor aziendale e di ogni altro elemento comprovante una grave inadempienza. Nella situazione emergenziale attuale appare evidente l'esistenza di cause estranee alla volontà e non nella disponibilità dell'impresa tali da rendere impossibile il regolare adempimento, anche senza il richiamo al principio generale per cui nessuno può essere tenuto a prestazioni impossibili (*ad impossibilia nemo tenetur*). Come prescrive l'art. 1256 c.c., all'interno del titolo

⁽⁴⁸⁾ In proposito si rimanda a quanto esposto nel § 2.3.

delle obbligazioni in generale, comprese quelle che hanno fonte nella legge, il debitore – in questo caso il datore di lavoro – non può considerarsi obbligato alla prestazione (l'erogazione della formazione), perché essa è diventata impossibile per cause a lui non imputabile. Nella vicenda in esame, la causa della mancata formazione interna è rintracciabile in una serie di provvedimenti straordinari che hanno imposto la sospensione di numerose attività lavorative. Va aggiunto, infine, che il decreto *cura Italia*, seppur non riferendosi ai contratti di lavoro, ha disposto, a dimostrazione della possibilità di inquadrare Covid-19 come causa di impossibilità sopravvenuta liberante il debitore, che «il rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto è sempre valutata ai fini dell'esclusione [...] della responsabilità del debitore» (art. 91). Alla luce di quanto esposto, il datore di lavoro che non voglia confermare in servizio l'apprendista duale a favore del quale non abbia erogato tutta la formazione interna a causa delle misure di contenimento del contagio, ha due possibilità: prorogare il contratto di apprendistato per il tempo utile ad adempiere agli obblighi formativi, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015 (ma è una opzione attuabile solo con gli apprendisti di primo livello che abbiamo conseguito un titolo di IeFP o IFTS e che hanno quindi la possibilità di continuare il percorso formativo di primo livello) oppure recedere dal contratto, il cui scopo non è più perseguibile, non per responsabilità esclusiva del datore di lavoro.

3. Tirocini e Covid-19

In ambito scolastico vi è ancora una certa approssimazione nell'utilizzo dei termini “tirocinio”, “tirocinio curricolare”, “stage formativo”, “alternanza scuola-lavoro”, “tirocinio per diplomati”. Lo stesso Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha ammesso la confusione nella Guida dedicata alla alternanza scuola-lavoro riformata nel 2015 ⁽⁴⁹⁾. Lo stesso termine non è invece ambiguo in ambito giuslavoristico, dove, rifacendosi alle distinzioni formalizzate negli anni nella Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, si tende a classificare queste esperienze sotto due macro-categorie, quelli “curricolari” e quelli “extra-curricolari”. Tale distinzione sarà usata anche nelle pagine a seguire.

Quale che sia la catalogazione, anche il tirocinio è un dispositivo in grado di “scaricare a terra” la metodologia pedagogica dell'alternanza formativa. Nelle esperienze svolte durante il periodo degli studi secondari o terziari (curricolari) è molto più marcata la componente formativa, che si realizza pienamente quando vi è coerenza progettuale e di intenti tra il piano formativo del tirocinio e il curriculum dello studente (da qui la denominazione). I percorsi svolti dopo gli studi (extra-curricolari), invece, pur non

⁽⁴⁹⁾ «È infine opportuno ricordare che stage e tirocinio sono termini che designano sostanzialmente la stessa cosa. Si può quindi indifferentemente parlare di stage curricolare o di tirocinio curricolare. A livello normativo ha sempre prevalso l'uso del termine italiano “tirocinio”, anche se molti operatori della formazione preferiscono ancora utilizzare il termine stage», in MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Attività di alternanza scuola-lavoro. Guida operativa per la scuola*, 2015, nota a p. 6.

perdendo la componente di formazione, tendono ad esaltare la funzione orientativa e di inserimento nel mercato del lavoro.

Entrambi i casi sono assoggettabili al “principio di unità”, seppure in forma più lieve rispetto all'apprendistato, poiché ai tirocinanti non è garantito il doppio status di lavoratore e studente; è tuttavia indubbio che l'efficacia del percorso formativo e di orientamento sia inscindibile dalla qualità dell'esperienza *on the job*.

3.1. Il tirocinio extra-curricolare

3.1.1. La diffusione dell'istituto

Per tirocinio extra-curricolare si intende un «periodo di orientamento al lavoro e di formazione», finalizzato «a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo», come chiarito nelle Linee guida sui tirocini approvate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 25 maggio 2017) ⁽⁵⁰⁾.

Non trattandosi di un rapporto di lavoro, il tirocinio non viene regolato da un contratto, ma si svolge seguendo un piano formativo individuale, sottoscritto dal soggetto promotore, il soggetto ospitante e il singolo tirocinante e attuato sulla base di una convenzione in cui soggetto ospitante e soggetto promotore si assumono precisi obblighi e responsabilità.

Dopo l'ultima riforma dell'istituto (art. 1, commi 34 e 35, l. n. 92/2012) il tirocinio ha consolidato la sua funzione di strumento volto all'inserimento o al reinserimento lavorativo ⁽⁵¹⁾, soprattutto dei giovani, ma non solo ⁽⁵²⁾, lasciando così parzialmente in ombra la sua finalità formativa ⁽⁵³⁾. Negli ultimi anni il suo utilizzo è cresciuto vertiginosamente. Lo si evince dai dati sulle comunicazioni obbligatorie pubblicati

⁽⁵⁰⁾ Il riferimento è all'art. 1.

⁽⁵¹⁾ Nel quadriennio 2014-2017 il 68,8% di coloro che avevano iniziato un rapporto di lavoro entro un mese dalla conclusione del tirocinio era stato assunto dal medesimo soggetto ospitante (cfr. ANPAL, *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, 2019, p. 111).

⁽⁵²⁾ Tra il 2014 e il 2018 dei 3.401.000 giovani di età compresa tra 15 e 29 anni alla prima esperienza lavorativa il 17,5% era entrato nel mercato del lavoro proprio tramite un tirocinio extra-curricolare (cfr. ISTAT, *Mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, 2020, p. 71). Nel quadriennio 2014-2017 i tirocinanti under 29 sono stati circa il 79,8% del totale, pari a 1 milione di individui. La quota degli adulti, ancorché minoritaria, è stata comunque significativa: 10,4% (pari a 131.204 individui) fra le persone fra i 30 e i 39 anni, 9,8% (123.208 individui) fra gli over 40. Non bisogna dimenticare, inoltre, che l'11,7% (77.496 individui) dei tirocinanti, indipendentemente dalla fascia di età, erano soggetti deboli, quali disabili, svantaggiati o persone prese in carico dai servizi sociali e/o sanitari (cfr. ANPAL, *op. cit.*, pp. 94-95).

⁽⁵³⁾ Cfr. P. PASCUCCI, *L'evoluzione delle regole sui tirocini formativi e di orientamento: un'ipotesi di eterogenesi dei fini?*, in *DLRI*, 2013, n. 139, pp. 415-428; G. BERTAGNA, U. BURATTI, F. FAZIO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*, ADAPT University Press, 2013, pp. 317-335.

annualmente dal Ministero del lavoro, secondo i quali si è passati dalle 186.000 attivazioni del 2012 alle 354.000 del 2019 (+190%!) ⁽⁵⁴⁾.

Tale imponente diffusione ha determinato negli anni una marcata attenzione mediatica e sociale a questo dispositivo ⁽⁵⁵⁾. Le Regioni, che sulla materia hanno competenza legislativa esclusiva ⁽⁵⁶⁾, sono intervenute nella regolazione del tirocinio già dai primi giorni della emergenza epidemiologica adeguandosi alle misure straordinarie imposte dal Governo per contenere il contagio. La direzione generale è stata quindi quella di limitare lo svolgimento dei tirocini extra-curricolari, impedendo a tanti giovani di iniziare o continuare questi percorsi di formazione e avvicinamento al lavoro.

3.1.2. Le limitazioni allo svolgimento dei tirocini extra-curricolari

Allo scopo di contrastare e contenere la diffusione del virus SARS-CoV-2, il d.P.C.M. 9 marzo 2020 ha esteso a tutto il territorio nazionale le misure già contenute nel decreto emanato dal Presidente del Consiglio il giorno precedente, che all'art. 1, comma 1, lett. *a*, imponeva di «evitare ogni spostamento delle persone fisiche [...], salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute».

Sulla materia in commento, la conseguenza di questa misura è apparsa da subito ovvia: non essendo il tirocinio un rapporto di lavoro, lo spostamento per raggiungere la sede del soggetto ospitante non poteva rientrare fra i movimenti «motivati da comprovate esigenze lavorative». Stante la natura formativa dell'istituto ⁽⁵⁷⁾, il divieto di spostamento si sarebbe potuto dedurre anche da un altro passaggio del d.P.C.M. dell'8 marzo, laddove il decreto disponeva senza equivoci la sospensione delle «attività formative svolte da [...] enti pubblici, anche territoriali e locali e da soggetti privati», quando in presenza (art. 1, comma 1, lett. *b*). Non è quindi da ricercarsi nel successivo blocco delle attività produttive «non essenziali», imposto dal d.P.C.M. 22 marzo 2020, la ragione del fermo delle attività formative e di orientamento sui luoghi di lavoro. A riprova di questo, basti osservare che l'interdizione è perdurata anche nelle prime settimane della c.d. «fase 2», caratterizzate dalla progressiva riapertura delle attività e dal

⁽⁵⁴⁾ L'incremento più significativo (+ 54%) si è registrato nel passaggio dal 2014 al 2015, complice anche l'entrata a regime del programma europeo *Garanzia Giovani*, che ha incentivato l'avvio dei tirocini destinati ai c.d. NEET (*Not in Education, Employment or Training*) di età inferiore ai 29 anni: dei tirocini extra-curricolari attivati nel periodo 2014-2017 quelli afferenti a *Garanzia Giovani* sono stati il 28,2% (cfr. ANPAL, *op. cit.*, p. 123). Il dato del 2019 è tratto dal già citato *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2020*.

⁽⁵⁵⁾ Il tirocinio è invece di scarso interesse per la dottrina, poco avvezza a studiare il lavoro senza contratto e mettere in risalto la natura formativa di questo istituto. Evidenza bene tale peculiarità nel confronto con l'apprendistato M. TIRABOSCHI, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, in *DRI*, 2011, n. 4, pp. 947-970.

⁽⁵⁶⁾ Art. 117 Cost. e C. cost. 19 dicembre 2012, n. 287.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. C. CASASCHI, M. GIRALDO, A. SCOLARI, *Il tirocinio come esperienza formativa della persona: la dimensione pedagogica*, in G. BERTAGNA, U. BURATTI, F. FAZIO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, pp. 317-335; sulla funzione orientativa del tirocinio, cfr. M. HOY, *Building Pathways to Working with Collections: Can Internships and Student Work Experience Help?*, in *Australian Academic & Research Libraries*, 2011, vol. 42, n. 1, pp. 29-42.

graduale ampliamento delle giustificazioni per gli spostamenti, comunque non riferibili allo svolgimento di un tirocinio extra-curricolare ⁽⁵⁸⁾.

3.1.3. L'intervento delle Regioni: il tirocinio "agile"

A seguito dei provvedimenti governativi sopra richiamati, nei giorni in cui il contenimento della epidemia imponeva pesanti sacrifici all'economia, in sede di Conferenza delle Regioni queste ultime hanno concordato di agire in modo uniforme vietando i tirocini extra-curricolari in presenza ⁽⁵⁹⁾.

A tutela della salute dei tirocinanti si è quindi fatto ricorso all'istituto della sospensione, già contemplato dalle Linee guida del 2017 «per i periodi di chiusura aziendale della durata di almeno di 15 giorni solari» (art. 2). Come previsto dalle stesse Linee guida e dalle normative regionali il periodo di sospensione non ha inciso sul computo della durata complessiva dei tirocini sospesi, che in molti casi sono ripresi al termine della pausa. Fatto salvo l'accordo fra le parti, è stata inoltre concessa la possibilità – non l'obbligo ⁽⁶⁰⁾ – di prorogare il tirocinio ⁽⁶¹⁾.

Come accennato, la sospensione e la conseguente proroga dei tirocini dovute alle restrizioni emergenziali non erano obbligatorie: qualora non fosse stato possibile garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi fissati nel piano formativo del tirocinante, soggetto ospitante e soggetto promotore avrebbero potuto interrompere definitivamente il tirocinio (art. 2, Linee guida). Questa pare essere stata, anche da un punto di vista pedagogico, la soluzione migliore, almeno nei casi in cui le attività formative non erano recuperabili dopo il periodo di sospensione né praticabili a distanza ⁽⁶²⁾. In altre parole, la volontà di "salvare" il rapporto di tirocinio, sospendendolo temporaneamente in vigenza delle misure restrittive, non avrebbe dovuto comprometterne la finalità formativa, che ontologicamente giustifica l'istituto (ancora una volta il "principio di unità").

⁽⁵⁸⁾ È pur vero che alcune Regioni con l'entrata in vigore delle misure previste dal d.P.C.M. 26 marzo hanno consentito la ripresa dei tirocini in presenza nei settori produttivi riaperti, considerando evidentemente superata la fase emergenziale dell'epidemia: dal 4 maggio Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia; addirittura già da prima (23 aprile) la Provincia autonoma di Bolzano.

⁽⁵⁹⁾ Seduta della IX Commissione della Conferenza delle Regioni tenutasi in data 11 marzo 2020. Fanno eccezione solo Sicilia e Basilicata. La prima, infatti, pur disponendo la sospensione obbligatoria, ha lasciato facoltà di scelta nel caso di tirocini extra-curricolari autofinanziati, senza menzionare la possibilità di proseguire i tirocini a distanza. La Basilicata ha invece lasciato piena libertà ai soggetti ospitanti sia in ordine alla sospensione sia alle modalità della prosecuzione.

⁽⁶⁰⁾ La comunicazione di proroga, prevista dall'art. 4-*bis* del d.lgs. n. 181/2000, va effettuata entro 5 giorni dalla data di ripresa dell'attività produttiva dell'azienda presso la quale il tirocinio si svolge, ovvero entro 5 giorni dalla data di ripresa del tirocinio ove non coincidente con la data di ripresa dell'attività produttiva (cfr. le [FAQ pubblicate il 3 aprile 2020](#) sul sito del MLPS).

⁽⁶¹⁾ A riguardo giova ricordare che un rapporto di tirocinio scaduto e non prorogato durante il periodo di sospensione non può mai essere riattivato in conseguenza alla norma che impedisce all'ente ospitante di instaurare un nuovo tirocinio con il medesimo soggetto (art. 5, Linee guida 2017).

⁽⁶²⁾ Questo poteva essere il caso di un'azienda che organizza eventi in primavera/estate, tutti cancellati a causa della pandemia. È ragionevole che un'impresa del genere, non potendo garantire la formazione dei propri tirocinanti neanche dopo un'eventuale sospensione, essendo venute meno le occasioni pratiche di cimento lavorativo, abbia deciso di interrompere i tirocini.

Infine, ai soggetti coinvolti nei percorsi di tirocinio è stata data una terza possibilità, simile a quella adottata per i rapporti di lavoro organizzati in modalità agile. Per scongiurare l'interruzione anticipata o la sospensione, quattordici Regioni ⁽⁶³⁾ hanno permesso la prosecuzione a distanza dei tirocini. Alcune persino l'attivazione di nuovi, sempre da remoto ⁽⁶⁴⁾. Per esplicita previsione delle norme regionali, questa soluzione è stata praticabile soltanto dove vi fosse certezza che tale modalità di svolgimento non compromettesse il raggiungimento degli obiettivi concordati dalle parti nel piano formativo, comunque da riadattare alla nuova situazione o integrare tramite *addendum*. Di nuovo, la salvaguardia della continuità del rapporto non avrebbe dovuto inficiare lo scopo formativo del tirocinio.

La concessione del tirocinio "agile" è stata una apertura affatto ovvia: le discipline regionali previgenti, emanate all'indomani dell'approvazione delle Linee guida nazionali, non contemplavano questa modalità ed è pacifico che il lavoro agile regolato dalla l. n. 81/2017 sia una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (art. 18) e, quindi, non usufruibile in esperienze che non possono essere in alcun caso equiparate ad un rapporto di lavoro subordinato ⁽⁶⁵⁾. Di conseguenza le Regioni hanno dovuto emanare atti inediti, comunque volti alla salvaguardia, quando possibile, di esperienze sovente significative per i giovani ai primi contatti con il mondo del lavoro.

Le disposizioni citate non hanno potuto prevedere l'unilateralità decisionale dell'impresa (come accaduto alle deroghe emergenziali connesse alla stipulazione dei contratti di lavoro agile) o un diritto alla trasformazione in capo al tirocinante: il tirocinio si è svolto a distanza solo con l'accordo delle parti coinvolte (tirocinante, soggetto ospitante e soggetto promotore). Inoltre, il soggetto ospitante non è stato in alcun modo sollevato dagli obblighi riguardanti la tutela della salute e della sicurezza. Come è noto, infatti, i beneficiari delle iniziative di tirocini sono equiparati ai lavoratori per quel che concerne la tutela della salute e della sicurezza (d.lgs. n. 81/2008, art. 2, comma 1). Le Linee guida del 2017 e le normative regionali prevedono non a caso, che il soggetto ospitante assicuri il tirocinante contro gli infortuni e la responsabilità civile verso terzi anche per attività svolte fuori dalla propria sede. Del resto, anche le attività svolte da casa o da altro luogo diverso dalla sede del soggetto ospitante espongono il tirocinante a rischi: si pensi, ad esempio, alle patologie muscolo-scheletriche connesse all'uso dei videoterminali oppure ai rischi psico-sociali legati all'iper-connessione o al tema della conformità rispetto alle norme di sicurezza vigenti delle

⁽⁶³⁾ Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Umbria, Veneto e Provincia Autonoma di Bolzano. Tra queste, alcune hanno concesso la prosecuzione delle attività da remoto solo per i tirocini totalmente finanziati con risorse del soggetto ospitante (Abruzzo e Veneto), la Sardegna ha disposto l'inverso, consentendo cioè il tirocinio a distanza solo per i percorsi finanziati con risorse pubbliche.

⁽⁶⁴⁾ Abruzzo (solo per i tirocini autofinanziati), Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Molise, Provincia autonoma di Trento (solo per i tirocini extra-curricolari che hanno come soggetto promotore l'Università di Trento), Sardegna (solo per i tirocini finanziati dalla Regione), Toscana e Umbria.

⁽⁶⁵⁾ Significativamente, la Regione Lazio, partendo proprio dalla natura della fattispecie, in un primo momento ha negato la possibilità di condurre il tirocinio da remoto (cfr. [nota della Direzione Istruzione, formazione, ricerca e lavoro 12 marzo 2020](#)), salvo poi rivedere la sua posizione con successiva circolare del 30 marzo (prot. 225844).

apparecchiature elettroniche impiegate dal tirocinante (accenni in tal senso si trovano in vari provvedimenti regionali emanati durante l'emergenza sanitaria).

In sintesi, le soluzioni praticate per la gestione dei tirocini extra-curricolari durante la fase emergenziale sono state tre: 1) la sospensione temporanea del tirocinio, da riprendere con termine eventualmente prorogato dopo la pausa; 2) la sua interruzione anticipata, quando è risultato impossibile garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi; 3) la prosecuzione a distanza, solo nelle Regioni che hanno concesso questa possibilità e presso enti ospitanti che hanno organizzato la propria attività in modalità agile, fatti salvi gli obiettivi formativi indicati nel piano formativo individuale, soggetto ad aggiornamento.

Naturalmente, neanche in modalità agile il soggetto ospitante avrebbe potuto impiegare tirocinanti operanti da remoto su mansioni ricoperte da lavoratori in ferie (art. 5, Linee guida 2017) o per i quali erano state attivate procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga, salvo diverse previsioni contenute negli accordi sindacali (art. 4). Pare invece lecita la scelta di chi ha mantenuto tirocini a distanza anche con procedure di cassa integrazione parziale in corso, purché fosse garantito l'accompagnamento del tutor ⁽⁶⁶⁾.

Con la cessazione delle «misure limitative della circolazione all'interno del territorio regionale» (d.l. n. 33/2020, art. 1) tutte le Regioni hanno di nuovo consentito la prosecuzione o l'attivazione di tirocini extra-curricolari in presenza (ad esclusione, evidentemente, di quelli in mobilità geografica), nel rispetto dei protocolli di sicurezza stabiliti a livello nazionale e regionale e solo negli ambienti lavorativi non soggetti a specifiche restrizioni governative. Cionondimeno, anche in questa fase è stato ammesso lo svolgimento dei tirocini a distanza, fermi restando il consenso delle parti e la salvaguardia degli obiettivi fissati nel piano formativo.

3.1.4. La tutela del diritto alla formazione dei tirocinanti

La decisione delle Regioni di sospendere i tirocini extra-curricolari ha voluto evidentemente contemperare l'imprescindibile tutela della salute dei lavoratori e dei tirocinanti con il diritto fondamentale di quest'ultimi alla formazione: con la sospensione, infatti, si sono rispettate le misure di distanziamento sociale e di limitazione degli spostamenti, ma allo stesso tempo non si è imposta la cessazione dell'esperienza di tirocinio, che ha potuto riprendere dopo la pausa.

D'altra parte – come si è visto – proprio l'intrinseca finalità formativa del tirocinio ha reso in alcuni casi necessaria la sua interruzione anticipata.

Parimenti, anche laddove è stata concessa la prosecuzione del tirocinio a distanza, la salvaguardia del valore formativo dell'esperienza è stata determinante: il percorso di tirocinio si è potuto svolgere da remoto solo quando si è verificato che tale modalità consentisse il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano formativo. Affinché gli impegni presi delle parti fossero rispettati, le Regioni hanno chiesto ai soggetti che

⁽⁶⁶⁾ Possibilità prevista in Lombardia (cfr. [nota 15 maggio 2020](#)), in Emilia Romagna (cfr. [FAQ sulla gestione dell'emergenza Coronavirus](#)) e nelle Marche, dove però è stato concesso solo per permettere al tirocinante di recuperare le attività formative non svolte a causa della sospensione (cfr. [circ. 18 maggio 2020](#)).

hanno proceduto in questa soluzione di tenere traccia delle attività svolte a distanza, riportandole sui registri delle attività formative, e di modificare o integrare il piano formativo del tirocinante. In Lombardia è stato necessario integrare con *addendum* persino la convenzione di tirocinio sottoscritta tra soggetto ospitante e soggetto promotore ⁽⁶⁷⁾. Proprio perché il tirocinio si fonda su una relazione di tipo educativo era importante, come previsto dalle stesse disposizioni regionali, che l'adozione della modalità agile fosse condivisa dal tirocinante e che la distanza non impedisse il «costante affiancamento al tirocinante da parte del tutor» aziendale ⁽⁶⁸⁾. Per farlo quest'ultimo ha dovuto «adottare idonee modalità di monitoraggio dell'attuazione del progetto formativo e garantire adeguato supporto al tirocinante attraverso le modalità ICT identificate nello stesso» ⁽⁶⁹⁾.

Benché fosse chiaro che la formazione a distanza non poteva riprodurre quella che si sarebbe potuta svolgere in presenza, ciò non ha escluso che l'apprendimento avvenisse in situazioni di compito reali, come sarebbe accaduto sul luogo di lavoro. La difesa del carattere pratico del tirocinio sembra essere alla base della raccomandazione fatta da Regione Lombardia e cioè che le modalità di formazione a distanza e tutoraggio replicassero il più possibile la formazione *on the job* ⁽⁷⁰⁾. Diverso l'approccio del Friuli Venezia Giulia, che ha proposto un elenco dettagliato dei metodi consigliati per realizzare i tirocini a distanza, per altro molto più vicini alla tradizionale didattica scolastica che non a modalità di apprendimento tipiche del contesto lavorativo: «ricerche di documentazione on-line, studio di casi, consultazione manuali e altra documentazione tecnica, predisposizione di tabelle e testi, attività on-line in collaborazione con il tutor aziendale e concordate con il tutor assegnato dal soggetto promotore» ⁽⁷¹⁾, tutti funzionali all'esecuzione di un project-work. Viene da chiedersi se fosse davvero opportuno che un'amministrazione regionale precisasse in maniera così puntigliosa le modalità per realizzare un'esperienza formativa che deve necessariamente adattarsi alla variabilità dei contesti di lavoro.

3.1.5. Misure economiche a sostegno dei tirocinanti: il rischio della “minicassa integrazione”

Secondo quanto previsto dalle Linee guida 2017 (art. 12), durante la sospensione delle attività il tirocinante non percepisce l'indennità di partecipazione che gli spetta ai sensi dell'art. 1, commi 34 e 35, della l. n. 92/2012. In caso di interruzione anticipata del tirocinio, alcune normative regionali ne riducono l'importo in proporzione alle ore svolte; altre non la prevedono del tutto se il tirocinante non ha raggiunto un determinato numero di ore di attività. Pertanto, durante l'emergenza, in assenza di provvedimenti governativi specifici, alcune Regioni hanno deciso di mettere a disposizione

⁽⁶⁷⁾ [Comunicazione Regione Lombardia 26 febbraio 2020.](#)

⁽⁶⁸⁾ [Ord. Regione Abruzzo 30 aprile 2020, n. 51.](#)

⁽⁶⁹⁾ [Nota Regione Toscana, Direzione Istruzione e formazione, 20 marzo 2020.](#)

⁽⁷⁰⁾ [Allegato FAQ – Gestione dei tirocini nell'ambito dell'emergenza Covid-19 \(aggiornamento al 16/04/2020\) della Regione Lombardia.](#)

⁽⁷¹⁾ [Nota Regione Friuli Venezia Giulia 11 marzo 2020, prot. 21782.](#)

risorse proprie per sostenere economicamente coloro a cui è stato sospeso o interrotto il tirocinio.

Una delle prime ad attivarsi in questo senso è stata l'Emilia Romagna che ha stanziato con [Delibera di Giunta n. 369 del 20 aprile 2020](#) quasi 10 milioni di euro (in parte a valere sulle risorse del Fondo sociale europeo) per una platea complessiva di 15.000 potenziali beneficiari. Le misure, accessibili tramite bando, erano due: una indennità ai singoli tirocinanti sospesi (450 euro; 900 per i tirocinanti disabili); l'altra destinata agli enti promotori che offrissero «azioni di tutoraggio, messa in disponibilità delle opportunità formative fruibili in modo autonomo dalle persone e gestione delle procedure per la corresponsione del sostegno economico a favore del tirocinante».

Misure di questo genere, per quanto giustificate socialmente, hanno il demerito di affermare sempre di più una diffusa visione del tirocinio come contratto di inserimento agevolato. Se l'applicazione del lavoro agile a ciò che lavoro (subordinato) non è poteva avere poche conseguenze sulla corretta interpretazione del tirocinio, poiché ne salvaguardava la funzione formativa, misure di “mini-cassa integrazione” come quella brevemente esposta rafforzano una visione limitata e giuridicamente infondata di quali siano le finalità del tirocinio extra-curricolare. Una deriva simile a quella operata in passato da alcune amministrazioni regionali capaci di bandire posti di tirocinio coperti con indennità molto corpose, del tutto assimilabili, come valore (comunque non contribuito e senza maturazione di istituti contrattuali!), ad uno stipendio ⁽⁷²⁾.

Il rischio è ravvisabile, ad esempio, anche nell'avviso pubblico *Un ponte verso il ritorno alla vita professionale e formativa* inserito nel *Piano Generazioni Emergenza COVID-19* della Regione Lazio ⁽⁷³⁾, che per la Misura 1 ha previsto un contributo una tantum di 600 euro per i giovani impegnati nello svolgimento di un tirocinio extra-curricolare temporaneamente sospeso o definitivamente interrotto a causa dell'emergenza sanitaria. Nel testo del bando si è riconosciuto come «il tirocinio, oltre a rappresentare per il tirocinante una importantissima occasione per l'ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro e a consentirgli l'acquisizione di competenze spendibili presso le imprese, rappresent[*i*] di fatto anche una forma di reddito [...] Per sopperire a questa improvvisa mancanza di reddito, la Regione ha pertanto stabilito una misura una tantum a titolo di indennità forfettaria».

In Regione Calabria, mediante decreto ⁽⁷⁴⁾ sono state fatte convivere entrambe le forzature sopra esposte: la “mini-cassa integrazione” e l'importo elevato per tirocini nella pubblica amministrazione. Il legislatore calabrese, infatti, ha stanziato quasi 3,5 milioni di euro a valere sui fondi europei del Piano azione e coesione della Calabria 2014-2020 per offrire un contributo una tantum di 500 euro a circa 7.000 tirocinanti impegnati negli enti locali e negli uffici periferici calabresi di MIBAC, MIUR e Ministero della giustizia.

⁽⁷²⁾ A. CORBO, F. D'ADDIO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017*, ADAPT University Press, 2017.

⁽⁷³⁾ Cfr. [determinazione 29 aprile 2020, n. G05062](#).

⁽⁷⁴⁾ [Decreto dirigenziale 18 aprile 2020, n. 4434](#).

3.2. Tirocini curricolari e percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO)

A differenza dei tirocini extra-curricolari, che si svolgono al di fuori dei percorsi di studio, i tirocini curricolari sono esperienze formative che «alternano momenti di studio e di lavoro» integrandosi nei piani degli studi previsti da scuole, centri di formazione, ITS, università sulla base di convenzioni sottoscritte da tali istituzioni con gli enti ospitanti.

Queste esperienze, che non costituiscono rapporti di lavoro, coinvolgono studenti di età superiore ai 14 anni e si svolgono sotto la responsabilità delle istituzioni formative. Tale responsabilità è anzitutto pedagogica: le istituzioni progettano, attuano e valutano i tirocini in collaborazione con i soggetti ospitanti (art. 4, l. n. 53/2003). La responsabilità concerne anche la tutela della salute e della sicurezza dei tirocinanti: sono le istituzioni formative ad assicurarli presso l'Inail contro gli infortuni e le malattie professionali, a stipulare per loro un'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi, a garantire la loro formazione di base in materia di salute e sicurezza (quella specifica è normalmente a carico dei soggetti ospitanti) ⁽⁷⁵⁾, a selezionare le strutture ospitanti sicure ⁽⁷⁶⁾.

I tirocini curricolari sono una delle possibili modalità attraverso le quali le istituzioni formative realizzano in collaborazione con enti pubblici o privati i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) ⁽⁷⁷⁾, già “alternanza scuola-lavoro”, così ridenominata dall'art. 1, comma 785, della l. n. 145/2018. Poiché rientrano fra le attività didattiche offerte all'interno dei percorsi di Istruzione e Formazione di livello secondario, essi seguono la disciplina dettata, rispettivamente, dal Ministero dell'istruzione (quando si svolgono nei percorsi di Istruzione) e dalle Regioni (quando si svolgono nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale).

All'indomani della sospensione su tutto il territorio nazionale delle attività didattiche afferenti ad ogni segmento del sistema di istruzione e formazione (art. 1, comma 1, lett. d, d.P.C.M. 4 marzo 2020), il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca è intervenuto comunicando 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», comprendendo fra queste anche i tirocini curricolari (Nota n. 278 del 6 marzo). Dal canto loro, le Regioni hanno disposto con propri atti la sospensione dei tirocini inseriti all'interno dei percorsi d'Istruzione e Formazione Professionale ⁽⁷⁸⁾.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. art. 5, d.m. n. 195/2017 (*Regolamento recante la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola-lavoro*).

⁽⁷⁶⁾ Cfr. MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. Linee guida ai sensi dell'articolo 1, comma 785, della legge 30 dicembre 2018 n. 145 adottate con il D.M. n. 774 del 4 settembre 2019*, cit., punto 6.

⁽⁷⁷⁾ Ivi, punto 4.

⁽⁷⁸⁾ In alcuni casi hanno poi concesso la prosecuzione dei tirocini a distanza. Ad esempio in Emilia Romagna, per il solo anno 2020, i tirocini curricolari svolti nell'ambito dell'IeFP possono essere affiancati o completati tramite la realizzazione di un “progetto di impresa”, in cui il tirocinante realizza un prodotto con l'assistenza a distanza dal tutor seguendo una consegna elaborata dall'istituzione formativa in collaborazione con l'azienda ospitante «a partire dalla descrizione di una o più parti di

Nel caso dei tirocini svolti nell'ambito dei percorsi di studio di livello terziario (corsi ITS, lauree, master, percorsi AFAM, ecc.), spettava alle singole istituzioni formative promotrici decretarne la sospensione o stabilire se potessero essere svolti da remoto. Parimenti, gli stessi enti hanno deciso i criteri per la gestione, il recupero o l'interruzione di quei tirocini che non potevano avvenire a distanza. Durante l'emergenza, ad esempio, diversi atenei hanno concesso ai propri studenti di proseguire a distanza le attività di tirocinio, purché l'ente ospitante e il tipo di attività lo consentissero e tale modalità di svolgimento permettesse il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano formativo.

In sintesi, se a livello terziario alcune istituzioni formative hanno permesso, laddove possibile, di proseguire a distanza i tirocini curricolari, a livello secondario superiore si è deciso per la sospensione generalizzata delle attività. Tale orientamento è parso ragionevole nell'ottica del "principio di unità": la giovane età e l'inesperienza degli studenti delle scuole secondarie, infatti, rendono particolarmente importante l'accompagnamento e la prossimità del tutor, dimensioni che non possono essere garantite con la stessa intensità di un rapporto in presenza nel caso in cui il tirocinio venga svolto a distanza ⁽⁷⁹⁾.

Allo stesso tempo, la perdurante sospensione dei PCTO arrecherà non pochi danni anche alla diffusione dell'apprendistato di primo livello durante l'anno scolastico 2020/2021. È infatti sempre più evidente la correlazione tra la costruzione di seri percorsi di tirocinio curricolare in azienda durante il primo triennio di scuola e la decisione della impresa di assumere un giovane apprendista durante il quarto o quinto anno (molto più raramente durante il terzo) ⁽⁸⁰⁾. Frequentemente, lo studente che viene assunto è lo stesso che ha svolto il percorso di "ex alternanza" presso l'azienda che, conoscitolo, poi procede con la stipulazione del contratto. Il venire meno di questi primi passi nelle imprese renderà queste ultime molto più diffidenti verso l'assunzione "a scatola chiusa" di nuovi apprendisti.

4. La formazione professionale "extra-ordinamentale" e Covid-19

Similmente a quanto accaduto per le attività di formazione riservate agli apprendisti e per i tirocini, durante la fase acuta dell'emergenza sanitaria non è stato possibile svolgere in presenza i corsi che rientrano nell'ambito della formazione professionale esterna al sistema di istruzione e formazione professionale regionale (la c.d. formazione extra-ordinamentale: formazione continua, permanente, di specializzazione, nonché corsi per formare figure professionali regolamentate dallo Stato o dalle singole Regioni).

un processo da cui emergano le conoscenze fondamentali di un'impresa, la sua organizzazione e i meccanismi di base che regolano il funzionamento dell'ambiente di lavoro, nonché la padronanza di una o più competenze legate alla qualifica di riferimento» (d.G.R. 4 maggio 2020, n. 438).

⁽⁷⁹⁾ Sull'importanza del tutoraggio nei tirocini curricolari, si può vedere AA.VV., *Reconstructing the internship program as a critical reflexive practice: the role of tutorship*, in *Teaching in Higher Education*, 2018, vol. 23, n. 6, pp. 751-768.

⁽⁸⁰⁾ E. MASSAGLI, *Introduzione. Informazioni di contesto*, in *Nuova Secondaria – Ricerca*, 2018, vol. XXXV, n. 8, pp. 3-5.

Tale disposizione è derivata dall'art. 1, comma 1, lett. *d*, del d.P.C.M. 4 marzo 2020 che ha sospeso, oltre ai «servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65», «le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado» e «le attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le Università e le Istituzioni di Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica» anche i «corsi professionali [...] ferma in ogni caso la possibilità di svolgimento di attività formative a distanza».

All'inizio della “fase 2”, con l'allentarsi delle misure restrittive emanate per fronteggiare la pandemia e la progressiva ripartenza delle attività economiche, benché la stessa disposizione sia stata confermata dal d.l. n. 33/2020 (art. 1, comma 13), alcune Regioni hanno deciso di derogare in alcuni casi specifici al divieto gravante sulle attività formative (non solo quelle della formazione extra-ordinamentale) ⁽⁸¹⁾ esercitando la propria potestà legislativa e regolamentare in materia di formazione professionale ai sensi dell'art. 117 Cost.

Si è manifestato così un lampante, seppure poco discusso, conflitto di competenze fra Stato e Regioni. Da una parte, lo Stato ha limitato lo svolgimento delle attività formative per tutelare la salute dei cittadini, avocando a sé poteri straordinari giustificati dallo stato di emergenza; dall'altra, le Regioni hanno utilizzato la propria potestà in materia di formazione per far ripartire le attività interrotte appena concluso il periodo oramai noto a tutti come *lockdown*.

Successivamente, le Regioni, riunite in conferenza ⁽⁸²⁾, hanno concordato le Linee guida per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività di formazione professionale, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 14, del d.l. n. 33/2020: «le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle Regioni o dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali». Recependo le Linee guida, alcune Regioni hanno espresamente consentito con propria ordinanza lo svolgimento in presenza delle attività di formazione professionale non esercitabili a distanza ⁽⁸³⁾.

Per le finalità di questo contributo, basti osservare che le Regioni hanno recepito le tante richieste arrivate loro dai centri di formazione professionale e dalle agenzie formative che più lavorano con i disoccupati, preoccupate dalla impossibilità di replicare in modalità *e-learning* molti dei corsi di natura pratico-esprienziale utili alla riqualificazione delle persone in cerca di occupazione. Se da una parte, quindi, scuola e università sono state le prime istituzioni sociali ad avere deciso di non riprendere le attività

⁽⁸¹⁾ La Provincia autonoma di Bolzano ha consentito la ripresa delle attività formative in presenza nell'ambito dell'IeFP e della formazione continua (ord. 19 maggio 2020, n. 26); la Lombardia (ord. 17 maggio 2020, n. 547), il Veneto ([ord. 17 maggio 2020, n. 48](#)) e il Friuli Venezia Giulia ([ord. 17 maggio 2020, n. 14/PC](#)) delle attività formative rientranti nei percorsi di IeFP che non si potevano svolgere a distanza, quali esercitazioni in laboratorio, tirocini curricolari e prove pratiche d'esame; l'Emilia Romagna le attività corsistiche in generale ([ord. 17 maggio 2020, n. 82](#)), il Lazio solo quelle individuali ([ord. 19 maggio 2020, n. Z00042](#)); infine, la Valle d'Aosta ha concesso la ripartenza delle “botteghe scuola” presso gli artigiani dei settori tradizionali ([ord. 13 maggio 2020, n. 203](#)).

⁽⁸²⁾ Cfr. *Nuovo Coronavirus SARS-CoV-2. Linee guida per la riapertura della attività economiche e produttive*, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, 22 maggio 2020.

⁽⁸³⁾ Tra le prime, la Regione Lombardia (ord. 29 maggio 2020, n. 555).

in presenza prima del nuovo anno accademico e scolastico, nonostante le tante polemiche mediatiche e le differenti deliberazioni assunte nel resto d'Europa, dall'altra, gli enti deputati alla formazione professionale maggiormente vocata al lavoro non hanno avuto remore nel chiedere (e nell'ottenere) il superamento della didattica a distanza e il ritorno, quando possibile e adempiendo a tutti i protocolli di sicurezza, alla formazione in presenza e in situazione di compito. Una differenza emblematica di un diverso approccio agli scopi, ai contenuti e ai metodi della formazione.