

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 30 marzo 2020, n. 13

Il presente articolo approfondisce la gestione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione superiore e il certificato di specializzazione tecnica, o di primo livello, e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, o di terzo livello, alla luce della presente emergenza sanitaria. Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'articolo dedicato all'inquadramento generale e all'[apprendistato professionalizzante](#).

Come conteggiare le ore di formazione esterna svolte da remoto? E quelle di formazione interna? Con le scuole "chiuse", cosa succede alla formazione esterna dell'apprendista?

L'apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro in cui alla prestazione lavorativa, si aggiunge un momento di formazione svolta sia all'interno dell'azienda che all'esterno, cioè presso l'istituzione formativa presso la quale l'apprendista è iscritto come studente. Diventa necessario, dunque, interrogarsi sulla possibilità che il contratto di apprendistato di primo livello prosegua alla luce della sospensione delle «attività didattiche *nelle* scuole di ogni ordine e grado, nonché la *frequenza* delle attività scolastiche e di formazione superiore» sancita già dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri dell'8 marzo 2020.

La formazione esterna presso la scuola non deve considerarsi impossibile perché, come precisato dal D.P.C.M. appena menzionato, l'attività didattica non è sospesa *tout court*, rimanendo «ferma in ogni caso la possibilità di svolgimento di attività formativa a distanza» e considerando che i «dirigenti scolastici *attivano*, per tutta la durata della sospensione delle attività didattiche *nelle* scuole, modalità di didattica a distanza». Oltre al D.P.C.M. citato è opportuno richiamare la [Nota del Ministero dell'Istruzione del 6 marzo 2020, n. 278](#), che ribadisce «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».

Tale ragionamento si applica anche all'apprendistato di terzo livello, sia quello di alta formazione, che prevede la stessa articolazione fra lavoro, formazione interna (in impresa) e formazione esterna (presso gli ITS, le Università, le AFAM), sia quello di ricerca. Sotto questo aspetto essi presentano persino meno criticità, data l'età degli apprendisti e la maggior flessibilità oraria degli istituti formativi coinvolti. In conclusione, la formazione esterna dell'apprendista duale rimane possibile attraverso la didattica a distanza.

Cos'è la didattica a distanza e, soprattutto, come certificare il suo effettivo espletamento?

La [Nota del Ministero dell'Istruzione del 17 marzo 2020, n. 388](#) 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».

Chiarito cos'è la didattica a distanza, occorre chiarire come quantificare e certificare le ore effettivamente svolte, ai fini del completamento della formazione esterna. Essa, infatti, si svolge per un monte orario determinato dalla normativa regionale o, in sua assenza, dal Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015. In attesa di un chiarimento da parte del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Istruzione, pare ragionevole invitare il datore di lavoro dell'apprendista a dialogare tempestivamente con l'istituzione formativa e verificare (ed eventualmente suggerire) i metodi attraverso cui questa registri le attività didattiche a distanza svolte e certifichi la partecipazione dell'apprendista. Ciascuna scuola e università, in queste prime settimane di emergenza, sta adottando diversi sistemi di registrazione delle attività svolte: alcune, soprattutto quelle che realizzano lezioni in diretta video, fanno il tradizionale "appello"; altre hanno dei "registri" elettronici in cui il docente segnala il tipo di attività didattica svolta nelle proprie ore.

A proposito della certificazione della partecipazione dell'apprendista, va precisato che non esista alcuna normativa su come la "presenza" degli studenti debba essere segnalata - sia in tempi ordinari che in quelli eccezionali come quelli attuali. La [Nota del Ministero dell'Istruzione del 08 marzo 2020, n. 279](#), infatti rileva che «Alcuni docenti e dirigenti scolastici hanno posto il problema della valutazione degli apprendimenti di verifica delle presenze. A seconda delle piattaforme utilizzate, vi è una varietà di strumenti a disposizione. Si ricorda peraltro che la normativa vigente (...) lascia la dimensione docimologica ai docenti, senza istruire particolari protocolli che sono più fonte di tradizione che normativa».

In conclusione, la certificazione della partecipazione dell'apprendista duale alle attività didattiche a distanza organizzata dall'istituzione formativa, ai fini del computo del monte ore della formazione esterna, può considerarsi di competenza dell'istituzione formativa, con cui è vivamente suggerito un coordinamento da parte delle aziende, per almeno due ordini di ragione. Sapere quante ore di formazione esterna sono effettivamente svolte dall'apprendista, infatti, è indispensabile sia per monitorare l'avanzamento del Piano Formativo Individuale, che per la corretta compilazione della busta paga: le ore di formazione esterna, come noto, non sono retribuite, ma sono utili ad esempio per la maturazione delle ferie.

Nel caso in cui l'apprendista d 1° livello in questo periodo svolga più ore di formazione esterna rispetto a quanto previsto dal PFI, come gestire l'eventuale proroga dell'anno scolastico? L'apprendista andrà a scuola oppure, avendo già esaurito il monte ore inizialmente previsto dal PFI, ne sarà esonerato?

Il Ministero dell'Istruzione ha già affermato che la proroga del termine dell'anno scolastico non è una soluzione necessaria. Le misure restrittive adottate, infatti, secondo il MIUR, «garantiscono la validità dell'anno scolastico, per le situazioni determinatesi, derogando al complesso dei 200 giorni di lezione di cui all'articolo 74 del Testo Unico» ([Nota del 06 marzo 2020, n. 278](#)).

Fatta questa necessaria premessa, e concentrandoci ora esclusivamente sull'apprendistato di primo livello, occorre chiedersi cosa potrebbe accadere in un ipotetico scenario nel quale le attività scolastiche dovessero proseguire oltre il loro **termine** tradizionale di metà giugno, proseguendo fino alla fine del mese, se non addirittura oltre. L'apprendista che abbia registrato nel suo conteggio della formazione esterna tutte le attività didattiche, sia quelle sincrone che quelle asincrone, potrebbe ritrovarsi ad aver raggiunto il monte orario di formazione esterna prima che il calendario scolastico sia effettivamente concluso.

In attesa di indicazioni da parte del MIUR, al di là dell'indispensabile coordinamento tra impresa e scuola di cui si è già parlato sopra, il datore di lavoro più prudente potrebbe limitarsi a conteggiare la formazione esterna svolta a distanza limitatamente a quella svolta in modalità sincrona. Così facendo, nell'eventualità in cui il Ministero dell'Istruzione dovesse decretare il prolungamento dell'anno scolastico, il giovane apprendista avrebbe ancora "spazio" nel suo conto della formazione esterna e potrebbe partecipare regolarmente alle lezioni scolastiche. Nell'ipotesi in cui il calendario scolastico non dovesse essere allungato, invece, nulla impedirebbe di registrare *ex post* anche le attività didattiche svolte in modalità asincrona che - senza forzature pedagogiche e in base alla già citata Nota del MIUR, n. 388 del 2020 - possono considerarsi a tutti gli effetti "formazione".

Un'altra soluzione, forse meno prudentiale, potrebbe essere quella di conteggiare sin dall'inizio tutte la attività didattiche a distanza a cui l'apprendista ha partecipato, sia in modalità sincrona che asincrona. Ciò potrebbe significare che, nell'ipotesi in cui l'anno scolastico sia prolungato oltre il tradizionale termine di metà giugno, l'apprendista abbia già "esaurito" il monte orario di formazione esterna, senza aver bisogno di partecipare alle lezioni in aula del periodo di proroga. Questa soluzione in apparenza potrebbe urtare contro il diritto-dovere di istruzione ma, se si osserva attentamente, si noterà che l'assenza dell'apprendista dalle attività didattiche, per un monte orario predeterminato dalla legge, è un elemento tipico della fattispecie contrattuale dell'apprendistato per la quale il giovane alterna momenti di formazione esterna, momenti di formazione interna e momenti di prestazione lavorativa.

In conclusione, la strada più al riparo da future e ipotetiche controversie pare quella della registrazione delle sole attività didattiche svolte in modalità sincrona, salvo la possibilità di computare successivamente anche quelle effettuate in modalità asincrona. Ove necessario, il datore di lavoro, di concerto con il lavoratore e l'istituzione formativa, può anche

modificare il Piano Formativo Individuale che, in quanto documento individuale e personalizzabile, può modificarsi legittimamente in qualunque momento, tanto più per rispondere alle esigenze nate in un periodo come quello presente.

Come gestire l'avanzamento del PFI nel caso degli apprendistati di alta formazione, visto che la maggior parte delle istituzioni formative terziarie hanno attivato modalità di formazione a distanza, ma le attività lavorative o sono sospese o avvengono in smart working?

Le soluzioni percorribili sembrano due, in base al modo in cui il datore di lavoro è riuscito a organizzare la propria attività, nel rispetto delle disposizioni contenute nel DCPM 22 marzo 2020. In entrambi i casi bisognerà rimodulare il Piano formativo individuale degli apprendisti.

Se l'azienda sospende la propria attività, è chiaro che l'apprendista non può né lavorare né seguire le attività di formazione interna per tutto il periodo di sospensione. Se tale periodo dura più di 30 giorni, sarà possibile prolungare il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 42 c. 5 lettera g) del D.lgs. 81/2015. Come già precisato, il rapporto di lavoro è sospeso e così ogni adempimento formativo. Ovviamente ciò non significa che gli apprendisti durante il periodo di sospensione non possano seguire le attività didattiche a distanza offerta dell'istituzione formativa a cui sono iscritti. In questo modo potranno portare avanti il proprio piano di studi come normali studenti. La quota di formazione esterna potrebbe essere riconosciuta *ex post*, quando riprenderà l'apprendistato. Terminata la sospensione, il PFI dovrà essere rimodulato tenendo conto che il piano di studi dell'apprendista si sarà nel frattempo ridotto per via delle ore di formazione o dei crediti formativi maturati durante l'interruzione. Vale la pena ricordare che gli apprendisti di III livello, come quelli di I livello, durante la sospensione del rapporto di lavoro non ricevono il trattamento di cassa integrazione.

Se l'azienda prosegue l'attività in modalità *smart working*, si danno due possibilità. Prima possibilità: l'apprendista lavora in *smart working* e segue attività di formazione interna a distanza. In questo caso l'apprendistato prosegue senza problemi. Le attività andranno ovviamente riorganizzate nei contenuti, nelle modalità e probabilmente anche nell'articolazione

interna dei tempi. Potrà quindi essere necessario modificare il PFI.

Seconda possibilità: l'azienda non riesce a erogare la formazione interna a distanza, perché ci sono motivi oggettivi che rendono indispensabile le attività in presenza per raggiungere gli obiettivi formativi previsti. L'apprendista potrà lavorare (in modalità *smart*) e seguire le attività di formazione esterna offerte dall'istituzione formativa a cui è iscritto. Le attività di formazione interna saranno temporaneamente sospese. Anche in questo caso, dunque, l'apprendistato prosegue, e bisognerà rimodulare il PFI. Sicuramente sarà necessaria una nuova calendarizzazione delle attività: lavoro e formazione esterna, infatti, si concentreranno nel periodo coincidente con l'emergenza sanitaria, mentre le attività di formazione interna dovranno essere "recuperate" dopo. A riguardo occorre però precisare che il periodo in cui l'apprendista lavora e svolge soltanto attività di formazione esterna non può durare a lungo: questa situazione pare infatti in contrasto con la logica stessa dell'apprendistato che prevede appunto l'alternanza di lavoro, formazione interna ed esterna. Se l'emergenza si prolunga e l'azienda non trova modalità per assicurare a distanza la formazione interna dell'apprendista, non potendo sospendere l'apprendistato ai sensi dell'art. 42 c. 5 lettera g del D.lgs. 81/2015, poiché le attività produttive proseguono (ancorché in modalità *smart*), il datore di lavoro dovrebbe favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie, come raccomandato dal D.P.C.M. del 8 marzo 2020.

Paolo Bertuletti

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 @PaoloBertuletti

Matteo Colombo

ADAPT Junior Fellow

 @colombo_mat

Giorgio Impellizieri

ADAPT Junior Fellow

 @Gimpellizieri

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

 @EMassagli