

Apprendistato e formazione di base e trasversale in FAD: un commento agli ultimi chiarimenti dell'INL

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 11 aprile 2022, n. 14

Lo scorso 7 aprile, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto con la [circolare n. 2/2022](#) in tema di erogazione della formazione di base e trasversale con modalità di formazione a distanza (FAD) prevista per l'apprendistato professionalizzante.

È l'art. 44, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015 a prevedere che la formazione a carico del datore di lavoro nell'apprendistato di secondo livello (c.d. formazione interna o *on the job*) è integrata da quella pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, «nei limiti delle risorse annualmente disponibili», e in ogni caso per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore. Alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano è rimessa la definizione degli strumenti per il riconoscimento di tale tipo di formazione che, come noto, ha per oggetto competenze di carattere "generale" che prescindono dalla specificità delle mansioni svolte, quali nozioni riguardanti l'adozione di comportamenti sicuri, l'organizzazione e la qualità aziendale, la capacità relazionale e comunicazionale, le competenze digitali, sociali e civiche. Le [linee guida](#) adottate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome prevedono espressamente che la formazione può realizzarsi in FAD, ma con le modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome stesse. In tale contesto di riferimento si pone la circolare n. 2/2022 in commento.

La Direzione Generale dell'INL, infatti, si esprime relativamente al caso di assenza di regolamentazione regionale: in tal caso può ritenersi «applicabile quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per la formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza». Pertanto, l'Ispettorato riconosce la possibilità di ricorrere alla modalità di formazione *e-learning*, «laddove per "*e-learning*" si intende una specifica ed evoluta forma di FAD consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli *e-tutor* e/o altri discenti». Da ciò ne deriva che tale modalità di

Apprendistato e formazione di base e trasversale in FAD: un commento agli ultimi chiarimenti dell'INL

erogazione della formazione può ritenersi applicabile esclusivamente in modalità sincrona poiché solo attraverso tale sistema si assicura «la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni stesse e della partecipazione degli apprendisti» Non si tratta di una assoluta presa di posizione da parte dell'Amministrazione: già con la [nota prot. n. 527 del 29 luglio 2020](#) l'Ispettorato Nazionale, richiamando la disciplina introdotta dal Decreto della Giunta della Regione Lombardia n. 4148 del 3 aprile 2020, aprì a tale possibilità di espletamento dell'erogazione della formazione di base e trasversale.

Bisogna notare, però, che l'orientamento in questione viene ribadito in un momento in cui lo stato di emergenza pandemico è formalmente cessato e, dunque, inizia a vestire gli abiti di prassi amministrativa radicata che sembra essere destinata a sopravvivere nel tempo. È chiaro a tutti come la situazione pandemica ci ha forzatamente permesso di scoprire i benefici dell'uso degli strumenti digitali in ogni ambito, anche in quello lavorativo e della formazione. Se la situazione pandemica tenderà a rimanere stabile e se le scelte politiche resteranno quelle odierne, sicuramente ritorneremo a vedere con sempre più frequenza aule, sale convegni - e luoghi di lavoro - colme di gente, ma è altrettanto chiaro che virtuose forme di progettazione del lavoro a distanza, nonché della stessa formazione mediante l'uso di tecnologie digitali, possano rappresentare uno strumento favorevole per garantire forme di flessibilizzazione non indifferenti. Soprattutto relativamente al tema su cui il presente contributo è incentrato, l'erogazione della formazione di base e trasversale nell'apprendistato di secondo livello, attraverso modalità di FAD, può ben aiutare i giovani apprendisti nel coniugare il più rilevante impegno della formazione sul luogo di lavoro.

Tuttavia, l'Ispettorato sembra ben conscio dei rischi insiti in una totale liberalizzazione di tale prassi, tanto da imporre il limite della esclusività dell'utilizzo della modalità sincrona per la formazione e-learning. In un istituto come l'apprendistato professionalizzante, tanto - all'avviso di chi scrive - progettato legislativamente bene, quanto utilizzato non di rado in maniera distorta - al solo fine di garantire al datore di lavoro un notevole risparmio contributivo e retributivo - il rischio di trasformare la formazione esterna in un mero adempimento "formale", di certo non "formativo", è sempre dietro l'angolo. Tant'è che l'Ispettorato, in calce alla circolare in commento, esplicita che tali modalità debbano essere rispettate «anche laddove la formazione sia erogata da parte di organismi di formazione accreditati, anche se finanziata dalle aziende per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione».

Un punto dolente e lacunoso degli ultimi aspetti chiarificatori messi a disposizione dall'INL - su cui la Direzione Generale non si esprime - riguarda l'apparato sanzionatorio

Apprendistato e formazione di base e trasversale in FAD: un commento agli ultimi chiarimenti dell'INL

all'eventuale violazione circa l'indiretto "divieto" amministrativo ad erogare la formazione attraverso modalità asincrona, cioè attraverso una comunicazione tra docenti e alunni che avvenga in tempi differiti, tale - a contrario - da non garantire la «tracciabilità dello svolgimento delle lezioni» nonché l'avvenuta partecipazione degli apprendisti. Come già sopra puntualizzato, l'INL si esprime relativamente al caso di assenza di regolamentazione regionale, poiché esclusivamente a quest'ultima spetta la definizione degli strumenti per il riconoscimento di tale tipo di formazione, anche con modalità a distanza, come previsto dalle citate linee guida del 20 febbraio 2014. Quale sarà, dunque, la conseguenza sanzionatoria applicabile al rapporto di apprendistato laddove, in mancanza di regolamentazione regionale, venga erogata la formazione di base e trasversale attraverso forme di FAD in modalità asincrona? Di certo non potranno essere applicati i primi due commi di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015, dal momento che il datore di lavoro che dia la possibilità al proprio apprendista di seguire i corsi di formazione in questione - se disponibili nell'offerta formativa pubblica o, a maggior ragione, se erogati da organismi di formazione accreditati e finanziati dall'azienda - si esime da qualsivoglia responsabilità circa l'inadempimento dell'obbligo formativo esterno, non essendo certamente il soggetto individuato dalla legge a vigilare sull'eventuale distorta progettazione del corso di formazione esterna erogato in FAD.

La mancanza di un appiglio normativo e/o regolamentare circa gli aspetti sanzionatori da parte della circolare in commento, pone la prassi in questione più come una "raccomandazione", che ha il fine di influenzare la corretta progettazione dei corsi di formazione in FAD piuttosto che chiarire agli appartenenti all'amministrazione quali provvedimenti adottare nel caso in cui gli organismi di formazione non si adeguino al principio amministrativo espresso nella circolare medesima.

Giuseppe Montemarano

ADAPT Junior Fellow

 @montemarano_g