

**CHIARIMENTO IN MERITO ALLA SOSPENSIONE
DELLE ATTIVITA' FORMATIVE IN PRESENZA**

Alla luce delle molteplici richieste pervenute circa la compatibilità delle disposizioni di cui al DPCM del 14 gennaio 2021 con la possibilità di svolgimento di alcune attività formative in presenza, si specifica quanto di seguito.

Il citato DPCM prevede la sospensione di tutte le attività formative in corso, fatta salva la possibilità di ricorrere alla formazione a distanza, laddove compatibile con i contenuti della formazione da erogare e funzionale agli obiettivi da conseguire.

In deroga, sono consentiti, tra l'altro, gli esami di qualifica dei percorsi di IeFP, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza, nonché **l'attività formativa in presenza, ove necessaria, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio**, a condizione che siano rispettate le misure di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'INAIL.

Al fine di mantenere il distanziamento sociale, è da escludersi qualsiasi altra forma di aggregazione alternativa.

Un criterio per interpretare la portata della deroga alla sospensione delle attività formative in modalità d'aula, avuto riguardo soprattutto ad attività formative che devono svolgersi necessariamente in presenza e in ambiente di lavoro, può derivare dalla posizione espressa dall'ANPAL (l'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro) che, a proposito dell'accesso al Fondo Nuove Competenze, precisa quanto di seguito:

“Il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro che, previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, vengano destinate a percorsi formativi. Il presupposto per la concessione del contributo è quindi costituito dal fatto che il lavoratore anziché svolgere attività lavorativa sia impegnato in attività formativa. Premesso ciò, il ricorso al training on the job è possibile purché:

- sia espressamente previsto dal progetto formativo e risulti coerente con gli obiettivi di quest'ultimo.*
- le ore destinate al training on the job devono essere funzionali allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, verificabili ai fini dell'attestazione/certificazione delle competenze ai sensi del D. Lgs. 13/2013.”*

Stante tale precisazione, che interessa anche i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua laddove la formazione dei lavoratori delle imprese che accedono al FNC sia da questi sostenuta, Fondartigianato ha valutato se fosse possibile ricondurre **per analogia** talune delle metodologie previste nei propri format di progettazione alla fattispecie del c.d. training on the job, anche per i progetti che non sono collegati al FNC.

Appare opportuno qui subito richiamare cosa si intende per *training on the job*.

Sia pure la letteratura in tema di metodologie formative abbia con diversi modi tradotto la locuzione di *training on the job*, essa può essere tradotta letteralmente in **formazione sul lavoro**.

Nello specifico, *training on the job* significa la sperimentazione individuale sul proprio posto di lavoro da parte di un lavoratore in formazione non solo di quanto ha potuto apprendere nel percorso formativo a contenuto più prettamente teorico, ma, soprattutto, di come le conoscenze apprese possano trasformarsi in competenze acquisite laddove messe alla prova del processo produttivo nel quale la prestazione lavorativa del dipendente in formazione è inserita.

Ovviamente, il lavoratore che mentre lavora continua a formarsi non è lasciato solo a se stesso, ma è sotto la guida e la supervisione di un esperto (mentore), preferibilmente un altro lavoratore dell'impresa, o esterno a questa.

Dunque, le caratteristiche prevalenti di una formazione sul lavoro sono:

- a) viene svolta sulla postazione lavorativa del discente, all'interno dell'azienda;
- b) implica un'applicazione individuale del discente;
- c) prevede un "mentore", anche esterno.

Tenuto conto di questa sintesi, le metodologie formative adottate nella progettazione di Fondartigianato che possono avere queste stesse caratteristiche sono:

1. la formazione in accompagnamento;
2. il project work;
3. il coaching individuale;
4. le attività di laboratorio;
5. le esercitazioni.

Pertanto, per tutti i Progetti approvati dal Fondo, che abbiano previsto le suddette metodologie, si potranno svolgere in presenza le attività formative individuate all'atto della presentazione del Progetto a condizione che:

- I. prevedano attività o fasi di attività di apprendimento individuale da parte del discente sulla propria postazione di lavoro (anche all'interno di un laboratorio aziendale);
- II. tali attività sono funzionali al conseguimento delle attestazioni di validazione/certificazione delle competenze (requisito della **necessarietà** della formazione in presenza);
- III. non possono essere in alcun modo realizzate a distanza (se i contenuti formativi lo consentono e in funzione degli obiettivi da conseguire deve essere scelta la formazione a distanza);
- IV. sono supervisionate da altro lavoratore esperto interno all'azienda;
- V. possono essere seguite da esperti/docenti esterni solo nel caso in cui, nel rispetto delle misure anti-Covid, l'assetto organizzativo dell'azienda preveda la possibilità di accesso ai locali della stessa da parte di terzi esterni;
- VI. siano state adottate e siano rispettate tutte le misure previste nel Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" pubblicato dall'INAIL.

Al riguardo, il Fondo ribadisce che gli adempimenti per garantire lo svolgimento in sicurezza delle suddette attività, nei limiti e con le condizioni sopra illustrate, sono in capo al datore di lavoro (o preposto), al pari delle responsabilità comunque presenti durante lo svolgimento delle normali attività lavorative.