



FONDO NUOVE COMPETENZE

11 Marzo 2021

a cura dell'Ufficio Sindacale Fismic Confsal

È stato pubblicato il Decreto del 22 gennaio 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze che, modificando il precedente Decreto del 9 ottobre 2020, regola i termini e le modalità di accesso al Fondo Nuove Competenze istituito dal D.L. n. 34/2020 (art. 88, comma 1), convertito con modificazioni in L. n. 77/2020 e successivamente integrato dal D.L. n. 104/2020.

Nel tempo, la dotazione del Fondo è stata portata a 730 milioni di euro, rispetto ai 230 iniziali. Del resto, come più volte messo in evidenza dalla titolare del Dicastero, il Fondo è uno **strumento inedito** in quanto, puntando sulla **formazione e riqualificazione** delle risorse, ha una connotazione fortemente attiva e si pone quale misura alternativa alla Cassa

Integrazione, con **benefici quindi sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori**.

Nel Decreto si chiarisce che gli accordi collettivi devono essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021 e devono prevedere progetti formativi, il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento e il numero di ore da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze nonché, nei casi di erogazione della



formazione da parte dell'impresa, la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto.

Infatti, per gli anni 2020 e 2021, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

Dunque, **l'orario di lavoro potrà essere rimodulato per consentire ai dipendenti la frequenza di corsi formativi** i cui costi per le aziende, grazie all'intervento del Fondo, saranno a carico dello Stato. Inoltre, non ci sarà alcuna riduzione della retribuzione per i lavoratori rispetto ai consueti meccanismi della Cassa Integrazione.

Il «Fondo nuove competenze», i cui termini sono stati prorogati al 30 giugno 2021, può essere un valido strumento di politica attiva del lavoro, utile ad accrescere l'occupabilità del lavoratore e a favorirne, quindi, anche la transizione da un impiego a un altro. Si tratta di una misura che consente di destinare parte dell'orario di lavoro a percorsi formativi con costi retributivi e contributivi a carico di uno speciale fondo costituito presso l'Anpal.

Percorsi di ricollocazione dei lavoratori



Nella versione originaria del decreto Rilancio (articolo 88, comma 1 del DI 34/2020), la finalità espressamente prevista era (solo) quella di sostenere la formazione per far fronte alle «mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa». In seguito, con l'articolo 4 del DI 104/2020 (il decreto «Agosto»), la norma è stata significativamente modificata attribuendo alla formazione finanziata **l'ulteriore possibile finalità di «favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori»**. Il decreto interministeriale di attuazione della misura (Dm 9 ottobre 2020, modificato dal Dm 22 gennaio 2021, che ha riaperto i termini di accesso) è ancora più esplicito al riguardo, laddove prevede che gli accordi sindacali di rimodulazione dell'orario, la cui sottoscrizione è condizione di accesso alla misura, «possono prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche al fine di promuovere processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative».

Mentre è di immediata evidenza l'interesse dell'azienda a ottenere finanziamenti per sostenere l'aggiornamento delle competenze e la riqualificazione dei dipendenti che intende trattenere, ci si potrebbe chiedere quale interesse avrebbe il datore di lavoro a favorire una formazione finalizzata all'uscita verso altri impieghi. Soprattutto considerando che, se le ore di formazione sono a carico integrale del Fondo, l'impresa sopporta pur sempre il costo dei formatori, salva la possibilità di ricorrere, ove ve ne siano le condizioni, ai finanziamenti dei Fondi paritetici interprofessionali.

La risposta però è facile. **La formazione di dipendenti "in uscita" può infatti diventare una delle misure volte ad agevolarne l'esodo**, negoziata in accordi sindacali di incentivazione delle risoluzioni consensuali in base all'articolo 14 del decreto Agosto (e successive modifiche) ovvero raggiunti nell'ambito delle procedure di mobilità, quando queste saranno di nuovo possibili).

Senza contare che la riduzione di orario con impegno in attività formative - di non poco conto, considerato che si tratta di 250 ore a lavoratore da usare nell'arco di 90 giorni - può venire incontro anche a una eventuale ridotta possibilità di utilizzo dei lavoratori in questione nell'attività produttiva. Il ricorso al Fondo, infatti, può consentire, sotto questo profilo, un consistente temporaneo risparmio sul costo del lavoro, senza alcun detrimento per il lavoratore, dal momento che il rimborso erogato dal Fondo non incontra un tetto massimo, a differenza del normale trattamento di cassa integrazione.

Naturalmente anche in questo caso, come in quello del personale che si intende riqualificare e trattenere (che costituisce pur sempre la finalità principale della misura), non basta una formazione qualsiasi, ma deve essere presentato e allegato all'accordo sindacale (e naturalmente anche all'istanza ad Anpal) un dettagliato progetto di sviluppo delle competenze. È necessario definire quali sono le competenze che si intendono sviluppare e, una volta definite tali competenze, occorre stabilire il metodo con cui misurarne in concreto l'incremento. La stessa progettazione dei percorsi formativi dovrà essere effettuata utilizzando i criteri di progettazione per competenze coerenti con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del Dlgs 13/2013, così come declinati da ciascuna regione nell'ambito dei propri repertori di qualifiche professionali.

Per essere ammessi al finanziamento, sarà poi imprescindibile prevedere nel piano una misurazione delle competenze in entrata e in uscita dai percorsi formativi, realizzata (di preferenza dice Anpal) da un soggetto terzo rispetto al soggetto che ha erogato la formazione, per garantire la necessaria imparzialità. Un percorso dunque volto ad assicurare la serietà dell'intervento, al quale sono destinati fondi pubblici italiani ed europei.

I tempi, nonostante la proroga, sono stretti, per consentire la conclusione delle procedure entro la fine del 2021. Vedremo quante aziende sapranno cogliere l'opportunità.

La Fismic Confasal ritiene che il fondo **nuove competenze sia uno strumento utile** per traguardare questo periodo di crisi, sostenendo imprese e lavoratori, ed offrendo una opportunità di rilancio per la riqualificazione delle competenze dei lavoratori ed il loro adattamento alle trasformazioni tecnologiche in atto. Riteniamo altresì che questo potrà anche garantire la possibilità di una loro **migliore eventuale ricollocazione, in un mercato del lavoro che ricerca figure professionali sempre più capaci di rispondere alle richieste di innovazione.**

**Strumento utile
per traguardare questo
periodo di crisi**