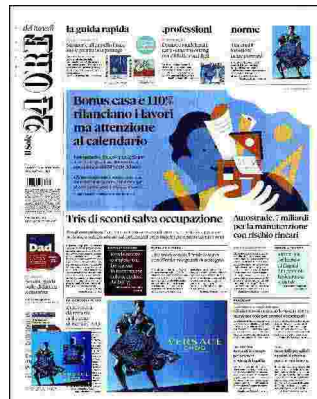


**RIQUALIFICAZIONE**

# Fondo nuove competenze: lavoratori in formazione solo se esclusi dalla Cig

**Ciucciiovino e De Fusco**  
— a pag. 28



# Lavoratore in formazione solo se escluso dalla cassa

## RIVALUTAZIONE

Il Fondo nuove competenze è accessibile anche al personale dirigente

I costi rimborsati all'azienda escludono mensilità supplementari e Tfr

Pagina a cura di

**Silvia Ciucciolino**  
**Enzo De Fusco**

Può accedere al Fondo nuove competenze anche l'azienda che ha in corso programmi di cassa integrazione ma a condizione che i lavoratori sospesi o in riduzione di orario siano diversi da quelli destinatari del progetto formativo. Sembra essere questo l'orientamento del ministero del Lavoro e dell'Anpal in questa fase di prima applicazione dello strumento innovativo introdotto dall'articolo 88 del Dl 34/2020 (Dl Rilancio).

Il Fondo nuove competenze è pienamente operativo dal 4 novembre: è uno strumento di politica attiva che finanzia il costo delle ore di lavoro da destinare alla formazione fino a 250 ore, per ciascun dipendente. Sono stati stanziati 430 milioni per il 2020 e 300 milioni per il 2021. Di seguito alcune questioni operative da tenere presenti.

### La rimodulazione dell'orario

La norma prevede che l'accordo sindacale da sottoscrivere per accedere al Fondo effettui la «rimodulazione» dell'orario di lavoro, che non significa riduzione di orario. Piuttosto, una parte delle ore di lavoro contrattuali viene destinata alla formazione in luogo della prestazione di lavoro.

Ciò significa che le ore di formazione sono computate nell'orario di

lavoro e saranno utili a maturare tutti gli istituti economici e normativi tipici del lavoro subordinato.

### Chi può accedere al Fondo

In base al decreto interministeriale 9 ottobre 2020, sono interessati alla norma tutti i datori del settore privato (imprese, professionisti o associazioni) indipendentemente dalla dimensione (micro, media o grande) che sottoscrivono un accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro. Né l'articolo 88 né il decreto attuativo pongono limiti alla tipologia di lavoratori destinatari delle misure.

Quindi, i progetti di formazione potranno riguardare operai, impiegati, quadri e dirigenti. I dirigenti, pur essendo sottratti a limiti massimi di orario, ben possono essere destinatari di un piano di rimodulazione del loro impegno orario, destinandolo alla formazione.

### Gli accordi collettivi

I contratti collettivi di lavoro che stabiliscono la rimodulazione dell'orario di lavoro da destinare alla formazione possono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale da organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle loro rappresentanze aziendali. Sul fronte datoriale l'accordo aziendale è sottoscritto dall'azienda o tramite l'associazione cui conferisce il mandato. L'accordo territoriale è sottoscritto dall'associazione di categoria.

Dal lato sindacale è sufficiente la sottoscrizione da parte di una sigla (come suggerisce la preposizione «da» anziché «dalle» contenuta nell'articolo 88). In questo caso l'accordo sarà valido per tutti i lavoratori dell'azienda, in quanto è assolto l'obbligo di proceduralizzazione di un potere che comunque compete al datore di lavoro di impegnare il lavoratore in attività di formazione du-

rante l'orario di lavoro.

L'accordo deve essere sottoscritto entro il 31 dicembre 2020, anche se il ministro del Lavoro ha già annunciato la proroga al 2021.

La norma prevede che il progetto formativo sia svolto e concluso entro 90 giorni dalla data di approvazione del progetto (120 giorni se presentato dai fondi interprofessionali). Ad ogni modo, il termine deve intendersi ordinario e in caso di motivata richiesta potrà essere prorogato.

### L'onere rimborsabile

L'onere rimborsabile dal Fondo, incluso di contribuzione previdenziale, non sembra comprendere i ratei delle mensilità aggiuntive e il Tfr. L'onere da prendere in considerazione è quello puntuale relativo a ciascun lavoratore interessato alla formazione e non un valore standard.

Particolarmente interessante è la modalità di riconoscimento delle somme. Le aziende possono ricevere un primo acconto fino al 70% e poi il saldo.

Il saldo può essere richiesto al completamento delle attività di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori. La richiesta deve essere presentata, a pena di decadenza, attraverso il modello Richiesta di saldo nei 40 giorni successivi alla conclusione dei percorsi di sviluppo delle competenze.

### Aiuto di stato

Da più parti è stato posto il problema se questa iniziativa sia esclusa o meno dalla materia degli aiuti di Stato o se sia riconducibile alle disposizioni comunitarie sugli aiuti Covid. La misura rimborsa il costo del lavoro. Non si applicano quindi i limiti sugli aiuti di Stato alla formazione. Non è una norma selettiva, perché ha un campo di applicazione generale ed esteso, quindi non presenta le caratteristiche proprie degli aiuti di Stato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**GLI ASPETTI DA PONDERARE**

# Al centro del progetto il potenziamento delle competenze

**Il piano dev'essere allegato all'accordo e i risultati ottenuti vanno attestati**

La realizzazione del progetto formativo è la parte più delicata per accedere al Fondo nuove competenze.

Il progetto, da allegare all'accordo sindacale, deve contenere: gli obiettivi di apprendimento per la qualificazione o la riqualificazione dei lavoratori, espressi in termini di competenze da acquisire; il numero dei lavoratori coinvolti; la quantificazione degli oneri; il soggetto erogatore della formazione (che può essere la stessa azienda); le modalità di svolgimento della formazione; la durata.

Il percorso di sviluppo delle competenze previsto dal progetto si sviluppa poi in diverse fasi, che comprendono:

- il bilancio di competenze in ingresso, perchè il percorso sia personalizzato;
- la definizione delle competenze da sviluppare che devono essere espresse in coerenza con gli standard del Repertorio nazionale;
- lo svolgimento delle attività formative;
- la messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite con i percorsi, in conformità al Dlgs 13/2013.

Occorre quindi che i fabbisogni di nuove competenze utili ai progetti di sviluppo aziendale siano espressi in modo tale da trovare un riscontro, nei limiti del possibile, con le nomenclature e la referenziazione presente nel Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni e, più in generale, nell'Atlante del lavoro tenuto da Inapp. Si tratta di mettere in comunicazione

tra loro i linguaggi di due mondi: quello delle imprese e quello tecnico-amministrativo del Repertorio.

Il Repertorio raccoglie i profili professionali e le relative competenze a partire dai Repertori regionali, classificati in 23 settori economico-professionali (Dm 30 giugno 2015) ed è in progressivo arricchimento.

L'obiettivo finale è quello di creare un sistema standardizzato di descrizione del lavoro e delle competenze associate ai singoli profili professionali.

L'accesso al Fondo richiede oggi alle imprese e ai sindacati uno sforzo di progettazione della formazione dei lavoratori a partire dalle unità di competenza, per consentire al lavoratore di capitalizzare e spendere gli apprendimenti conseguiti, anche accedendo ai servizi di validazione e certificazione delle competenze.

L'individuazione e la validazione delle competenze è un servizio che si conclude con un atto pubblico (Dlgs 13/2013 e Dm del 30 giugno 2015): alcune Regioni, però, non hanno ancora reso disponibile il proprio servizio di individuazione e validazione delle competenze.

Inoltre, si attende ancora la messa a regime del libretto formativo del cittadino, oggi confluito nel fascicolo elettronico del lavoratore, che dovrebbe costituire lo strumento indispensabile per tracciare e capitalizzare il patrimonio di competenze accumulato.

I progetti formativi allegati agli accordi sindacali dovranno quindi rispondere a criteri formali anche se è necessario che i servizi pubblici siano in grado di completare quanto previsto dal decreto sulla individuazione e validazione delle competenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## CHE COSA FARE PER ACCEDERE ALLE RISORSE

### 1 IL DATORE DI LAVORO

#### Da stipulare l'accordo sindacale

Il datore deve individuare i fabbisogni di nuove competenze rispetto agli obiettivi aziendali, ai quali dovranno rispondere i percorsi formativi concordati con i sindacati. I fabbisogni di competenze devono confluire in un accordo sindacale aziendale o territoriale da sottoscrivere entro il 31 dicembre (salvo proroghe), allegando il progetto formativo. È indispensabile individuare per ciascun lavoratore le ore dedicate alla formazione e programmare di conseguenza l'attività lavorativa. I corsi di formazione devono terminare entro 90 giorni dall'approvazione della domanda (salvo interpretazioni più elastiche)

### 2 I SINDACATI

#### Va bene la rappresentanza aziendale

Il sindacato interessato è quello presente a livello aziendale o territoriale riconducibile a organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Dalla previsione legislativa emerge che l'accordo possa essere sottoscritto anche con alcune e non con tutte le sigle. Il sindacato condivide nell'accordo la rimodulazione dell'orario, ma anche le nuove competenze da implementare in funzione degli obiettivi aziendali, da descrivere in accordo con i Repertori e in modo da mettere in evidenza gli apprendimenti

### 3 I LAVORATORI

#### La formazione rientra nell'orario di lavoro

Il lavoratore è il destinatario del progetto formativo e ha l'obbligo di partecipare alla formazione organizzata dal datore di lavoro in base al progetto formativo. A tutti gli effetti, le ore di formazione sono comprese nell'orario contrattuale e quindi il lavoratore è tenuto al rispetto del dovere di obbedienza e diligenza, esponendosi altrimenti a sanzioni disciplinari. Per le ore di formazione, il lavoratore ha diritto alla retribuzione diretta da parte del datore di lavoro (rimborsata dal Fondo Nuove Competenze) e alla maturazione della relativa retribuzione indiretta

### 4 I FORMATORI

#### Il percorso può essere curato dall'azienda

Il ruolo di formatore può essere svolto dal datore di lavoro (se l'accordo sindacale lo prevede, dando atto della capacità formativa interna) o affidato a soggetti qualificati individuati dalla norma. Il soggetto formatore attua il progetto formativo in coerenza con le previsioni normative che richiedono la valorizzazione delle competenze e la personalizzazione dei percorsi formativi - in base anche alla valutazione di ingresso - e la messa in trasparenza e attestazione delle nuove competenze acquisite. La validazione e certificazione delle competenze può essere effettuata dallo stesso soggetto formatore, se dotato dei requisiti di legge o da un altro soggetto abilitato