

# .lavoro

LA GESTIONE  
DEL CAPITALE  
UMANO

## La carica dei 62mila lavoratori del Fnc

Pogliotti e Tucci — a pag. 28

**Politiche attive.** Approvate quasi 6 milioni di ore di formazione. Nel decreto Lavoro-Mef, all'esame della Corte dei Conti, ipotesi scadenza a giugno per gli accordi collettivi 2021

# La carica dei 62mila lavoratori del Fondo nuove competenze

**Giorgio Pogliotti  
Claudio Tucci**

**D**all'innovazione organizzativa per far acquisire ai dipendenti nuove soft skill, finalizzate anche alla gestione dello smart working, alla riqualificazione professionale per "aggiornare" le competenze delle risorse umane, specie su lingue straniere e Ict, e "accelerare" così i processi di ricollocazione e outplacement.

Decollato lo scorso novembre, con un budget complessivo di 730 milioni di euro per il biennio 2020-2021, il Fondo nuove competenze sta raccogliendo interesse. Non solo da parte delle grandi imprese, ma anche delle Pmi.

Secondo gli ultimi dati che il ministero del Lavoro e l'Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive, hanno anticipato a questo giornale, le istanze approvate al 25 gennaio sono salite a circa 300, 289 per l'esattezza. I progetti riguardano 290 aziende per un totale di 62.870 lavoratori e prevedono 5.759.848 ore di formazione. La misura, inserita su input del ministro del Lavoro, Nunzia Ca-

talfo, nel decreto Rilancio e poi potenziata con il decreto Agosto, punta a sostenere le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi accelerati dall'emergenza sanitaria.

Il Fondo nuove competenze si rivolge ai datori di lavoro privati che stipulano accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro dei propri lavoratori, per mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire percorsi di ricollocazione. La rimodulazione dell'orario di lavoro deve essere finalizzata ad appositi percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore. Il Fondo remunera il costo del personale relativo alle ore di frequenza dei percorsi formativi stabiliti dagli accordi collettivi. In pratica, l'orario di lavoro può essere rimodulato per consentire ai dipendenti la frequenza di corsi formativi i cui costi per le aziende, grazie all'intervento del Fondo, sono a carico dello Stato. Inoltre, non c'è alcuna riduzione della retribuzione per i lavoratori rispetto ai consueti meccanismi della cassa integrazione. Gli accordi collettivi devono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda.

Per il 2020 lo scorso 31 dicembre è scaduto il termine per la stipula degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro tra azienda e sindacati, mentre per il 2021 il decreto interministeriale Lavoro-Mef all'esame della Corte dei Conti prevede che la nuova scadenza per gli accordi collettivi è fissata a fine giugno.

I progetti formativi allegati alle domande inviate ad Anpal affrontano anche l'innovazione tecnologica (a supporto della digital transformation), di prodotto (novità e caratteristiche tecniche di prodotto), di servizio (per negoziare e gestire il cliente a 360 gradi); e di processo (per ottimizzare i processi aziendali). A livello territoriale, dei quasi 63mila lavoratori coinvolti, il maggior numero è in Lombardia (43.070), Piemonte (6.538), Campania (3.108), Lazio (1.832), Sicilia (1.137). Numericamente, tra le 290 aziende, il gruppo più



folto è localizzato in Campania (93), Lazio (88), Sicilia (28) e Lombardia (20). Ma dei 5,7 milioni di ore di formazione, il maggior numero interessa le imprese localizzate in Lombardia (3,8 milioni), a seguire: Piemonte (poco meno di 463mila) e Campania (vicina a quota 393mila ore).

Per gli esperti, come Lucia Valente, ordinario di diritto del Lavoro all'università la «Sapienza» di Roma, in prima fila, da anni, sulle politiche attive, la misura «può essere utile a far decollare il sistema di formazione dei lavoratori - spiega -. A patto, però, che si punti su percorsi formativi "veri" e calibrati sui reali bisogni di aziende e persone».

Caute le imprese: «Il fondo nuove competenze è uno strumento da migliorare assolutamente, altrimenti, sarà solo un fuoco di paglia - commenta Pierangelo Albini, direttore dell'area Lavoro, welfare e capitale

umano di Confindustria-. Prima o poi, le risorse finiranno e occorrerà selezionare gli obiettivi. Oggi non è chiara la finalità che si vuole raggiungere, né tantomeno è individuato il target delle imprese alle quali ci si rivolge. I livelli della formazione che si finanzia sono piuttosto modesti e non ci si pone il problema di misurare gli effetti della formazione. Bene sperimentare, ma senza una chiara definizione di obiettivi e priorità non si va lontano».

Il sindacato vede il bicchiere mezzo pieno: «La formazione deve diventare una politica che accompagna e sostiene in maniera permanente le persone sul lavoro e nel mercato del lavoro - sostiene Tania Scacchetti, segretaria confederale della Cgil con delega al mercato del Lavoro -. Per noi, il Fondo nuove competenze deve essere soprattutto rivolto a salvaguardare l'occupazione e va raffor-

zata la sua sinergia con il sistema degli ammortizzatori. La misura, poi, può contribuire ad aprire una riflessione più ampia sulla riduzione dell'orario di lavoro come strumento per affrontare questa fase di profonda trasformazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**La riqualificazione.** Nei progetti formativi allegati alle domande per il Fondo nuove competenze il focus è su trasformazione digitale, dei prodotti e dei processi. In Lombardia il maggior numero di lavoratori



Peso:1-1%,28-35%