

Uno degli interventi più interessanti per contrastare gli effetti economici dell'epidemia causata dal Covid-19 è il Fondo Nuove Competenze, misura volta a **favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori**.



Il **Fondo Nuove Competenze (FNC)** ha ad oggetto il riconoscimento di **contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato**, ai sensi dell'**articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020** e dell'**articolo 4 D.L. 104/2020**, **accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro**, in conseguenza delle **mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa**.

Questo Fondo **rimborsa il costo**, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali, **delle ore di riduzione dell'orario di lavoro destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori**.

Essenziale, per poter accedere a detto beneficio sono gli accordi collettivi.

Gli **accordi collettivi** devono essere **sottoscritti a livello aziendale o territoriale** dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda, per i quali le ore in riduzione dell'orario di lavoro sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.

Il **termine** per la sottoscrizione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, in conformità alle previsioni **dell'articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020**, è **stato prorogato al 30 giugno 2021** (Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021 e Decreto Direttoriale ANPAL n. 69 del 17 febbraio 2021), non è detto che ci siano ulteriori proroghe.

In particolare, gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro **devono possedere le seguenti caratteristiche**:

- a) **essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021** (termine in origine fissato al 31 dicembre 2020) salvo ulteriori proroghe;
- b) prevedere i **progetti formativi** finalizzati allo **sviluppo delle competenze**, il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento e il numero di ore dell'orario di lavoro 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 stesso;

- c) **il limite massimo delle ore** da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore è pari a **250**;
- d) devono individuare **i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze**, in ragione **dell'introduzione di innovazioni organizzative**, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa, e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati, di norma, anche al fine del conseguimento di una **qualificazione di livello EQF 3 o 4**, in coerenza con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016;
- e) possono prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità del lavoratore, **anche al fine di promuovere processi di ricollocazione in altre realtà lavorative**.

Il soggetto erogatore dei percorsi di sviluppo delle competenze è individuato dall'impresa all'interno del progetto formativo **presentato in sede di accordo collettivo**.



Sono individuabili come **soggetti erogatori dei percorsi formativi tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale**, ovvero altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione, ivi comprese le università statali e le non statali legalmente riconosciute, gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i Centri per l'Istruzione per Adulti (CPIA), gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), i centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione, anche in forma organizzata in reti di partenariato territoriali o settoriali.

L'erogazione del contributo è eseguita dall'INPS, su richiesta di ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), **in due tranches: anticipazione in misura pari al 70% e saldo**

L'**istanza di richiesta del contributo** deve essere presentata attraverso appositi Modelli, reperibili sul sito di [ANPAL](http://ANPAL.it), e può essere per singola azienda o cumulativa.

All'istanza, sia singola che cumulativa, deve essere allegata la **seguinte documentazione**:

1. l'**accordo collettivo** conforme a quanto stabilito dalla norma istitutiva;
2. il **progetto formativo**;
3. l'**elenco dei lavoratori coinvolti**, con l'indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del **numero di ore di riduzione dell'orario di lavoro** da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze;
4. eventuale delega del rappresentante legale corredata da **documento di identità del delegante, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 38, comma 3bis, P.R. 445/2000.**

L'**approvazione dell'istanza** di contributo determina per il soggetto richiedente l'erogazione, a titolo di anticipazione, del 70% del contributo concesso.



Il **saldo** può essere richiesto al **completamento delle attività di sviluppo delle competenze** da parte dei lavoratori e richiede la presentazione di apposito Modello, nei successivi 40 giorni dalla conclusione dei percorsi formativi,

corredato da:

- le **attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite** dai singoli lavoratori e rilasciati in esito ai percorsi di sviluppo e dei servizi di individuazione o validazione delle competenze;
- le **informazioni sui lavoratori partecipanti.**

I datori di lavoro che hanno già presentato istanza possono presentare **una nuova domanda** per l'accesso al FNC, nelle medesime modalità sopra indicate, a patto che **l'istanza riguardi lavoratori diversi** da quelli indicati nella prima istanza.

Il datore di lavoro che richiede il contributo in questione deve assicurare di **non ricevere, per il costo del lavoro delle stesse ore, altri finanziamenti pubblici.**

Non vi è dubbio che, a pare di scrive, trattasi di un'interessante opportunità sia per i datori di lavoro che, invece di licenziare o ridurre l'orario di lavoro potranno mantenere forza lavoro che andrà a formarsi per essere più performante, sia per i lavoratori che vedranno sì la riduzione dell'orario destinato al lavoro ma contestualmente le stesse ore saranno destinate in formazione, sempre utile, non subendo riduzioni di retribuzione.



A cura dell'Avv. *ENRICO MAZZA*

Innovation Manager

16/06/2021



www.centrostudidlm.it



cityhub@centrostudidlm.it



centro studi DLM – city hub



CityHub



centrostudidlm