

FORMAZIONE

Il Fondo nuove competenze aiuta a riqualificare o ricollocare il personale

*Nell'immediato l'azienda risparmia il costo del lavoro delle ore dedicate ai corsi
È necessario misurare l'incremento delle capacità acquisite dai lavoratori*

Pagina a cura di

Aldo Bottini

Roberto Corno

Coniugare la riduzione dell'orario di lavoro con la formazione dei lavoratori. È una delle finalità del Fondo nuove competenze, finanziato con 730 milioni di euro. Finora si sono candidate a usare queste risorse 106 aziende, che hanno chiesto 4,7 milioni di ore di corsi per 50.459 dipendenti. Le altre aziende potenzialmente interessate attendono l'ufficializzazione della proroga al 2021 - già annunciata dal ministro del Lavoro Nunzia Catalfo - del termine per siglare gli accordi sindacali necessari ad accedere al Fondo. È necessario un decreto interministeriale che sposti in avanti il termine, inizialmente fissato al 31 dicembre 2020.

Il Fondo nuove competenze è stato introdotto dall'articolo 88, comma 1 del Dl 34/2020 e modificato dall'articolo 4 del Dl 104/2020. È una delle misure più interessanti introdotte per "salvare" il lavoro in questo complesso periodo di emergenza Covid: una possibilità di rimodulare l'orario di lavoro, dedicandone una parte ad attività formative, per lo sviluppo di nuove competenze.

L'accordo sindacale

Per accedere, è necessario un accordo sindacale a livello aziendale o territoriale, sottoscritto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con le Rsa/Rsu, che definisca entità, tempi, modi e destinatari di questa riduzione. Nell'accordo dovranno essere evidenziati i fabbisogni aziendali in termini di nuove competenze e delineati i progetti formativi per il loro soddisfacimento. Una volta sottoscritto l'accordo sindacale, l'azienda potrà chiedere ad Anpal (ente presso il quale il fondo è costituito) il rimborso dei costi del lavoro (retribuzione e contributi) per le ore dedicate alla formazione (nella misura massima di 250 ore per lavoratore, da svolgere in un arco temporale di 90/120 giorni).

Gli obiettivi

Il Fondo nuove competenze si propone due finalità. La prima consiste nella qualificazione o riqualificazione dei lavoratori per far fronte, in relazione alle mutate

esigenze organizzative e produttive (anche determinate dall'emergenza Covid-19), al fabbisogno di nuove e maggiori competenze. La seconda è lo sviluppo di competenze per incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche per promuovere processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative. Con riferimento a questa seconda finalità, il Fondo è una misura di politica attiva del lavoro, che potrebbe rivelarsi particolarmente utile in previsione delle ristrutturazioni che potrebbero verificarsi dopo la scadenza del blocco dei licenziamenti.

In entrambi i casi, il datore di lavoro ha un vantaggio immediato: una riduzione significativa del costo del lavoro, con la possibilità di coniugare la riduzione dell'orario con la formazione, a differenza di quanto accade con la cassa integrazione. In altre parole, e con specifico riferimento a questo periodo, si possono rendere "utili" - in vista della ripresa o della ricollocazione dei lavoratori - i periodi di minore attività lavorativa determinati dall'emergenza Covid.

I percorsi formativi

La formazione potrà essere svolta in proprio – se l'azienda ha la necessaria capacità formativa – o affidata ad enti esterni accreditati. In quest'ultimo caso, i costi della stessa (progettazione, docenze, strumentazione, organizzazione, materiale didattico) potranno essere finanziati dai fondi interprofessionali. Uno degli aspetti peculiari di questo nuovo strumento è il forte orientamento all'effettivo sviluppo di nuove competenze. Non basta infatti una formazione qualsiasi. Occorre definire di quali competenze l'azienda abbia necessità per far fronte alle mutate esigenze organizzative e produttive (o per accrescere l'occupabilità dei lavoratori).

L'aumento delle competenze

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 usando i criteri di progettazione per competenze coerenti con gli standard professionali e di qualificazione definiti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del Dlgs 13/2013, come declinati da ciascuna Regione nell'ambito dei propri repertori di qualifiche professionali. Il livello di competenze da conseguire dovrà essere pari o superiore a una qualificazione di livello EQF 3 o 4, in coerenza con la Raccomandazione europea del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti. Per essere ammessi al finanziamento, sarà dunque imprescindibile prevedere nel piano una misurazione delle competenze in entrata e in uscita dai percorsi formativi, realizzata (di preferenza, secondo Anpal) da un soggetto terzo rispetto a quello che ha erogato la formazione, per garantire l'imparzialità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pagina a cura di

Aldo Bottini