

Il Fondo Nuove Competenze

Cosa è

Il FNC, introdotto dal DL 19 maggio 2020, n. 34 (ai sensi dell'art. 88) e successivamente modificato dal DL 14 agosto 2020, n. 104 (ai sensi dell'art. 4), disciplinato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 9 ottobre 2020, è attivo dal 4 novembre con l'emanazione da parte dell'ANPAL del relativo Avviso pubblico.

Rappresenta un nuovo ed interessante strumento nell'ambito del quadro attuale, rappresentando per le imprese un'opportunità di riqualificazione e rafforzamento delle competenze in un'ottica di ripresa e superamento degli effetti negativi prodotti dall'emergenza sanitaria ed economica degli ultimi mesi.

Secondo quanto previsto dall'art. 88 del citato DL 19 maggio 2020, n. 34 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.

Il FNC è, dunque, politica attiva innovativa che si rivolge direttamente alle aziende, in tale contesto responsabili dell'analisi e dell'individuazione dei nuovi fabbisogni formativi necessari per riprendere le attività e colmare le carenze dei propri dipendenti.

Attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro (da non confondersi con la riduzione dell'orario di lavoro), le imprese hanno infatti la possibilità di impegnare i propri dipendenti per una parte dell'orario di lavoro in specifici percorsi formativi mirati allo sviluppo di nuove o maggiori competenze, coerentemente con i nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza sanitaria ed economica.

La finalità della ricollocazione dei lavoratori

Con le modifiche introdotte dal DL 14 agosto 2020, n. 104, accanto all'esigenza di adeguare le competenze dei dipendenti in ragione dei nuovi fabbisogni formativi derivanti dall'adozione di mutati modelli organizzativi e produttivi compare una seconda finalità, mirata alla ricollocazione dei lavoratori. Tale attività potrebbe rilevarsi molto utile nei processi di riduzione del personale che purtroppo si avvieranno non appena sarà tolto il blocco dei licenziamenti. Nell'ambito, infatti, delle procedure di licenziamento collettivo, ex legge n. 223/91, potrebbe essere previsto l'uso del FNC per riadattare le competenze di tutto o parte del personale da licenziare, al fine di una ricollocazione presso altra azienda.

Le risorse finanziarie

Introdotta con una dotazione iniziale di 230 Meuro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO, il FNC vede un importante incremento delle risorse disposto dal DL 14 agosto 2020, n. 104 che raggiungono complessivamente un valore pari a 730 Meuro per il biennio 2020-2021 (430 Meuro per l'anno 2020 e 300 Meuro per l'anno 2021).

Il Fondo potrà essere incrementato con ulteriori risorse da parte dei Programmi Operativi nazionali e regionali FSE e per le specifiche finalità dal Fondo per la Formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'art. 12 del D.Lgs. 276/2003 e dai Fondi paritetici interprofessionali ex art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Cosa finanzia il FNC

Rispetto a quanto indicato dal DL n. 34/2020¹ in merito agli oneri rimborsabili dal Fondo, è chiarito che il FNC non finanzia i costi della formazione che rimangono a carico del datore di lavoro.

Il FNC finanzia, infatti, il costo della retribuzione, comprensivo dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, per la parte di orario oggetto di rimodulazione finalizzata a percorsi formativi. Nel costo della retribuzione non rientrano i ratei di mensilità aggiuntive o relativi al TFR.

Compatibilità del FNC con procedure di cassa integrazione

Il FNC è compatibile con procedure di cassa integrazione, a condizione che il progetto di sviluppo delle competenze interessi dipendenti diversi dai lavoratori sospesi o in riduzione di orario, beneficiari di forme di sostegno al reddito.

L'Accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro: annuncio del rinvio del termine del 31 dicembre 2020

Possono presentare istanza di contributo tutti i datori di lavoro privati, senza distinzione di settore o dimensione, che abbiano stipulato specifico accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro conformemente con quanto previsto dall'art. 88, comma 1 del DL 19 maggio 2020, n.34 e successive modifiche, stabilendo che parte dell'orario di lavoro sia finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore.

In applicazione di quanto disposto dalla normativa di riferimento, gli accordi collettivi devono rispettare i seguenti requisiti:

¹ Cfr. Art. 88, comma 1, DL 19 maggio 2020, n. 34. *“Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato «Fondo Nuove Competenze».*

- individuare i fabbisogni in termini di nuove o maggiori competenze del datore di lavoro in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa
- possono prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità del lavoratore anche al fine di promuovere processi di ricollocazione in altre realtà lavorative;
- definire il progetto formativo coerentemente con le esigenze di ri/qualificazione individuate in base ai nuovi fabbisogni aziendali e dei lavoratori;
- indicare il numero di dipendenti coinvolti e il numero di ore da destinare alle attività formative nel rispetto del limite massimo di 250 ore per singolo percorso.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento e dall'Avviso pubblico, ad oggi, tali accordi devono essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021. Entro tale data, inoltre, dovrà essere presentata l'istanza ad ANPAL.

Chi sono i soggetti erogatori dei percorsi formativi

Come soggetti erogatori dei percorsi formativi, la normativa di riferimento individua 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. Tra i soggetti erogatori è inclusa l'azienda, a condizione che nell'accordo sia data evidenza del possesso da parte della stessa dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto.

Il progetto per lo sviluppo delle competenze: contenuti e tempi di realizzazione

Ai fini dell'approvazione, il progetto per lo sviluppo delle competenze deve dare evidenza:

- delle modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze;
- delle modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione per competenze degli interventi coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;
- delle modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi e dei soggetti incaricati, in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Le attività formative devono essere svolte, di norma, entro 90 giorni dalla data di approvazione della domanda da parte dell'ANPAL; tale termine è elevabile a 120 gg nel caso in cui la domanda sia presentata da Fondi interprofessionali e dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

Tali termini non hanno comunque natura perentoria, potendo essere suscettibili di variazione previa autorizzazione da parte dell'ANPAL su richiesta dello stesso datore di lavoro motivata da comprovate ragioni, mostrando una flessibilità che può andare incontro alle esigenze dei diversi contesti produttivi.

Identificazione, validazione e certificazione delle competenze

Nell'ambito dei percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze sono previste sia attività mirate a valorizzare il patrimonio posseduto dal lavoratore ai fini della massima efficacia della personalizzazione dell'attività formativa (anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze), sia misure per la formalizzazione e l'attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi formativi svolti. Tali attività devono essere organizzate e strutturate nel rispetto della normativa di riferimento, tenuto conto delle specifiche regolazioni dei sistemi regionali (laddove in vigore), che possono presentare sensibili differenze in termini di soggetti erogatori, modalità e strumenti metodologici.

In tale contesto, potrebbe essere utile individuare un possibile modello che consenta di erogare anche tali tipologie di servizi nell'ambito dei percorsi di sviluppo delle competenze in maniera efficace, compatibilmente con le caratteristiche e le peculiarità dei progetti formativi e delle aziende (in particolare, con riferimento alle PMI).

Il ruolo dei fondi interprofessionali

Secondo quanto stabilito dal decreto interministeriale del 9 ottobre 2020 (art. 8), i Fondi interprofessionali possono partecipare al FNC anche a seguito dell'approvazione dell'istanza di contributo da parte dell'ANPAL, attraverso il finanziamento di azioni formative su conto formazione e attraverso la pubblicazione di avvisi per la concessione di finanziamenti per la realizzazione di attività formative su conto sistema che facciano specifico riferimento alle finalità del FNC. Anche in questo caso, l'istanza di partecipazione al FNC deve essere corredata dall'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro per singola impresa aderente.

Modalità di erogazione e condizioni di riconoscimento del contributo

L'erogazione del contributo avviene da parte dell'INPS, su indicazione di ANPAL, in due tranches:

- 70% del valore del contributo concesso a titolo di anticipazione ad approvazione dell'istanza;
- 30% rimanente a seguito della presentazione della richiesta di saldo e del completamento delle attività di verifica da parte dell'Agenzia.

Ai fini del riconoscimento del contributo, l'ANPAL effettua:

- verifiche di conformità formale della documentazione presentata;
- accertamento dell'effettiva realizzazione dei percorsi attraverso l'acquisizione delle attestazioni/certificazioni delle competenze rilasciate in esito ai percorsi di sviluppo;
- controlli di corrispondenza tra il contributo massimo riconosciuto, l'attività realizzata e la quantificazione del costo della remunerazione dei lavoratori per le ore di formazione.

Il Fondo Nuove Competenze

*Modalità operative e procedure per un nuovo servizio
di Fondazione Lavoro*



L'accordo




&



Hanno sottoscritto un accordo per essere accanto ai CDL nella gestione delle procedure per l'accesso al Fondo Nuove Competenze

Insieme sono in grado di fornire

- Schema Accordo Sindacale
 - Schema rilevazione Fabbisogni
 - Schema Piano Formativo
- Validazione Iniziale
- Validazione Finale
- 

Consulenza redazione+Presentazione+Rendicontazione



Costi del servizio

Valore minimo	Valore massimo	Costi del servizio
-	5.000	500
5.001	25.000	1.000
25.001	50.000	3.000
50.001	100.000	5.000
100.001	200.000	10.000
200.001	500.000	20.000
per valori superiori		da concordare

I costi sopra indicati sono da sostenere solo ed esclusivamente in caso di accoglimento dell'istanza da parte di ANPAL



Servizi aggiuntivi

- Analisi organizzativa
- Piano Formativo Personalizzato
- Erogazione Formazione
- Attivazione Fondi Interprofessionali



Nuovi Lavori

Fondo Nuove Competenze

Accordo Associazione Nuovi Lavori – Fondazione Consulenti per il Lavoro

Febbraio 2021



CHI SIAMO

Nuovi Lavori è un'impresa non profit fondata nel 2002 da opinion leaders del mondo del lavoro italiano.

Nuovi Lavori è specializzata in:

- **Analisi e ricerche** sulle dinamiche quantitative e qualitative del **mercato del lavoro**
- **Consulenza ad aziende e associazioni della rappresentanza** per l'analisi delle **nuove professionalità, la progettazione di modelli organizzativi e interventi formativi.**
- **Assistenza tecnica** ad enti, istituzioni nazionali e locali, imprese per **l'attuazione di politiche attive del lavoro**



OBIETTIVI DELL'INCONTRO

3

- **Presentare una panoramica degli elementi principali necessari alla costruzione di una proposta per il FNC**
- **Rilevare le «istanze» proposte dall'uditorio per una risposta immediata o successiva**

PUNTI FONDAMENTALI PER LA COSTRUZIONE DI UNA PROPOSTA AL FNC (1 di 2)

4

- **Fondi pubblici soggetti a burocrazia e controlli**
- **Accordo Sindacale**
- **Esplicitazione necessità aziendali**
- **Individuazione fabbisogni in termini di competenze**

PUNTI FONDAMENTALI PER LA COSTRUZIONE DI UNA PROPOSTA AL FNC (2 di 2)

5

- **Messa in chiaro delle competenze per profilo professionale**
- **Individuazione del giusto rapporto tra le metodologie didattiche**
- **Formazione «interna» o «esterna»?**
- **Modalità di Attestazione/Certificazione delle competenze**
- **Modalità di Gestione e Rendicontazione dell'intervento**

