

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro  
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)  
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**  
scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 3 giugno 2020, n. 22*

**Dei limiti contenutistici e culturali del c.d. DL Rilancio (Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) si è scritto ampiamente.** Nella confusione dei 266 articoli vi sono però anche disposizioni interessanti, magari involontarie, comunque capaci di generare qualche buona pratica, qualche esperienza meritevole di attenzione.

**Nell'ambito delle «Altre misure urgenti in materia di lavoro e politiche sociali» (Capo II), il riferimento è all'articolo 88, dedicato al «Fondo Nuove Competenze».** In sintesi, la norma prevede che imprese e sindacati possano realizzare mediante contrattazione collettiva territoriale o aziendale intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive che comportino la destinazione di parte dell'orario a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione (comprensivi dei contributi previdenziali e assistenziali) saranno pagati dall'inedito «Fondo Nuove Competenze», dotato di 230 milioni di euro e gestito dall'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

**Non si conoscono ancora pattuizioni su questa materia, è passato troppo poco tempo dall'entrata in vigore del decreto ed è ragionevole che le parti sociali aspettino la conversione in legge prima di disporre del nuovo Fondo.** Vi sono inoltre alcune particolarità che hanno fatto un poco storcere il naso alle stesse parti sociali: la natura dei fondi (risorse Pon Spao), che genera un potenziale conflitto tra ANPAL e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e allunga molto i tempi di distribuzione; la scelta del Governo di non indirizzare queste risorse ai fondi interprofessionali, immaginando meccanismi premianti di co-finanziamento che avrebbero valorizzato gli enti bilaterali e avrebbero ricompreso nella misura anche i lavoratori in cassa integrazione e i lavoratori licenziati.

Ad ogni modo, in questa disposizione vi sono diversi spunti che è opportuno evidenziare.

**Primo. In un momento di pericolosa ri-centralizzazione normativa come quello che sta vivendo il nostro Paese, questa è una norma che incentiva l'autonomia collettiva a livello aziendale o territoriale, quindi in prossimità al bisogno.** È una sorta di beneaugurante distrazione di un legislatore che ha dimostrato di credere molto poco nella sussidiarietà.

**In seconda battuta, non è dogmaticamente affrontato un fenomeno che certamente osserveremo, quantomeno nel breve e medio periodo: la rimodulazione verso il “basso” (meno quantità) degli orari di lavoro.** D'altra parte, la ripresa dalle crisi economiche, quali che siano le ragioni della recessione (finanziarie o, come in questo caso, sanitarie), è resa possibile anche dai processi di ristrutturazione che si attuano nelle aziende. Non è raro che queste riorganizzazioni comportino maggiore disoccupazione e una contrazione delle ore di lavoro per chi rimane occupato. In questo particolare momento, vigente e prorogato con lo stesso DL Rilancio il divieto ai licenziamenti economici (proprio quelli che avvengono in questi casi), l'unica leva riorganizzativa azionabile è quella della re-impostazione dei turni e dei processi produttivi. Saranno quindi numerosi i luoghi di lavoro nei quali sindacati e imprenditori discuteranno di ristrutturazioni organizzative, potendo così scoprire questa nuova norma. In questo senso appare ragionevole l'identificazione del target: non tanto i lavoratori sospesi o i disoccupati, ma coloro che sono a maggiore rischio di disoccupazione. Un timido tentativo di anticipare le politiche passive mediante formazione e politiche attive: strategia molto utilizzata all'estero, ma praticamente sconosciuta in Italia.

**È allora ragionevole, terzo elemento, che il Governo provi, contemporaneamente, a non “perdere” le ore di lavoro che saranno messe in discussione suggerendone una finalizzazione formativa, garantendo contemporaneamente il reddito dei lavoratori oggetto degli accordi sindacali.** Sarebbe inutile, anzi dannoso, imporre per legge una sostituzione tra ore di lavoro e ore di formazione: per questo la norma, di natura promozionale e non prescrittiva, dispone che sia lo Stato a pagare questa rimodulazione, se approvata a livello di azienda o territorio.

**Come accade sovente alle norme-incentivo, l'opportunismo è dietro l'angolo: è possibile che sindacati e imprese si accordino per l'uso del “Fondo Nuove Competenze” non per**

**una sincera fiducia verso la capacità della formazione di incrementare l'occupabilità delle persone, ma per garantire ai lavoratori lo stesso reddito percepito prima della crisi causata dal COVID-19.** Tuttavia, è un rischio che vale la pena correre, perché possa accadere che in singoli contesti sia invece compresa la potenzialità di una norma di questo genere, che prova a scommettere sulla centralità della formazione continua e dell'apprendimento permanente non solo con frasi di circostanza, ma con un fondo di 230 milioni. Non è una cifra imponente, questo è indubbio, ma è inutile cedere al benaltrismo ("molto bello, ma serviva 1 miliardo!"): a questo punto ben più interessante aspettare di studiare gli esiti effettivi, nella speranza che il Governo non li "nasconda" dietro procedure inefficaci e frustranti come il "click-day".

**Tra qualche mese avremo modo di verificare se sia risultato più convincente l'atteggiamento opportunistico o se sia stata colta la sfida, ancor più culturale che legislativa, contenuta tra le righe di questo inaspettato articolo 88.** Come spesso è accaduto nella storia delle relazioni industriali, è possibile che la contrattazione collettiva riesca ad escogitare soluzioni di contrasto alla crisi ben più efficaci e funzionali delle ricette politiche e delle norme di emergenza.

***Emmanuele Massagli***

Presidente ADAPT

 @EMassagli