

*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*

Bollettino ADAPT 12 ottobre 2020, n. 37

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia, ha firmato il decreto in attuazione del Fondo Nuove Competenze, istituito dall'art. 88, comma 3 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34. Atteso da molti mesi, ancora in attesa di pubblicazione in Gazzetta ufficiale, il decreto disciplina beneficiari, requisiti d'accesso, modalità di funzionamento di una misura che ha generato tra gli addetti ai lavori molta curiosità per l'esplicito intento di allacciare le politiche attive a quelle passive.

400 milioni per il 2020, 230 milioni per il 2021, a cui si aggiungono le risorse dei Fondi paritetici interprofessionali, del Fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Forma.Temp), oltre quelle dei Programmi Operativi Nazionali e Regionali del Fondo Sociale Europeo. Ingenti risorse con le quali le aziende possono rimodulare l'orario di lavoro dei propri dipendenti, destinando i lavoratori ad attività di formazione per un numero di ore pari a quelle ridotte in sede di riorganizzazione, per un massimo di 250 ore per lavoratore.

Le risorse del Fondo Nuove Competenze garantiscono la copertura di tutti i costi necessari per le «ore di formazione e i relativi contributi previdenziali e assistenziali» (art. 6). La tecnica di redazione della norma ha generato diversi dubbi interpretativi tra gli addetti ai lavoratori, poiché da una lettura testuale della disposizione non è chiaro se tra i costi coperti dal Fondo siano compresi quelli necessari per garantire la piena retribuzione del lavoratore anche in riferimento alle ore trascorse in formazione e non eseguendo la prestazione lavorativa.

Le numerose dichiarazioni del Ministro Catalfo paiono inequivocabili sul punto, avendo

più volte ribadito che la rimodulazione dell'orario di lavoro e l'utilizzo della quota oraria per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori avviene «senza nessun onere per le aziende, perché le ore di formazione sono totalmente a carico dello Stato». Un appiglio interpretativo più solido può inoltre rintracciarsi all'interno dello stesso decreto attuativo, all'articolo 7, che dispone che il controllo sul contributo erogato dovrà basarsi sulla valutazione della corrispondenza tra il finanziamento stanziato e la «quantificazione effettiva del costo del personale in apprendimento». Il riferimento al «costo del personale» pare sufficiente a confermare che il trattamento salariale complessivo è integralmente coperto dal Fondo Nuove Competenze.

Le attività formative possono essere erogate da soggetti accreditati ovvero da enti formativi che, nel rispetto delle norme di legge nazionali e regionali, per statuto o istituzionalmente, svolgano attività di formazione. Anche le stesse imprese possono erogare la formazione, a condizione che sia dimostrata la capacità formativa, da misurare sulla base delle condizioni tecniche, fisiche e professionali per lo svolgimento del progetto.

Il baricentro dell'intera politica è da rintracciare nell'accordo collettivo che le parti sociali devono concludere a livello aziendale o territoriale. Nel contratto dovrà essere definita la rimodulazione di orario e la destinazione a formazione di un numero di ore non superiore a 250 pro capite. Inevitabilmente azienda e sindacati saranno chiamati a confrontarsi sulla ragione della riduzione di orario, nonché a riguardo dei contenuti dei percorsi di riqualificazione, che possono esplicitamente avere lo scopo di accompagnare innovazioni tecnologiche od organizzative (ragione economica) e/o promuovere processi di mobilità e ricollocazione dei dipendenti (ragione sociale).

L'accordo deve essere siglato entro il 31 dicembre 2020. Entro la stessa data deve altresì iniziare l'attività formativa. L'istanza di accesso al contributo dovrà essere presentata all'ANPAL, presso la quale è stato istituito il Fondo Nuove Competenze, nonostante dell'erogazione materiale del denaro sia competente l'INPS. È quindi l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive ad approvare o rigettare la richiesta della singola azienda e a dovere svolgere la funzione di controllo dei contributi erogati. Si tratta di un controllo realizzato al termine del percorso formativo sulla base di una valutazione di corrispondenza tra il contributo erogato e la quantificazione effettiva del conto del personale in apprendimento.

Il controllo sull'utilizzo delle risorse stanziato, dunque, pare attestarsi a un livello meramente contabile, non afferendo in alcun modo alla qualità della formazione erogata né tantomeno agli esiti dei corsi erogati. Approntare un sistema di controllo *ex post* più articolato sarebbe stato forse troppo impegnativo, in costanza di una crisi come quella attuale e date le limitate risorse umane ed economiche a disposizione dell'ANPAL, ma necessario. L'efficacia di questa misura è valutabile soltanto osservando il successo dei percorsi di riqualificazione tecnologica ed organizzativa attivati dalle imprese proprio per rispondere alla crisi economica o verificando la maggiore occupabilità degli ex-dipendenti di aziende che hanno avuto accesso al Fondo rispetto a coloro che non hanno svolto alcun percorso formativo. In caso di inattività in questo senso dell'ANPAL, non sarebbe inopportuno che fossero le stesse parti sociali, anche mediante i fondi interprofessionali, a registrare gli effetti di questa originale politica del lavoro.

La responsabilità del successo dell'intervento, più che del Ministero del lavoro o dell'ANPAL, sarà del sistema di relazioni di lavoro italiano. Sono le parti sociali, infatti, ad essere chiamate sia ad assicurare la qualità *ab origine* del percorso formativo predisposto per i lavoratori dell'azienda richiedenti, così come architettato nel progetto formativo allegato all'accordo e da presentare al momento dell'istanza; sia a dover presidiare l'implementazione di ciascun piano durante il suo svolgimento, verificando che le ore di formazione, realizzate a carico della fiscalità generale (e parzialmente della bilateralità), siano utili alla valorizzazione del patrimonio di competenze del lavoratore.

In questa prospettiva, deve salutarsi con auspicio la possibilità di coinvolgere i fondi paritetici interprofessionali. Questi, infatti, ai sensi dell'articolo 8 del decreto interministeriale, possono partecipare al Fondo Nuove Competenze, attraverso il finanziamento di azioni di formazione su conto formazione e attraverso la pubblicazione di avvisi per la concessione di finanziamenti per la realizzazione di attività formative. Nell'eventualità in cui le imprese dovessero accedere al Fondo Nuovo Competenze per il tramite di tali avvisi, il fondo interprofessionale può anche presentare istanza cumulativa di accesso al Fondo, in nome e per conto delle imprese aderenti.

Anche alla luce del potenziale ruolo di intermediazione e regia riconosciuto ai fondi interprofessionali, le relazioni di lavoro sono nelle migliori condizioni per governare l'implementazione della misura, ponendo particolare attenzione alla qualità e all'adeguatezza dell'offerta formativa e legando veramente il sostegno passivo alle imprese e ai lavoratori a interventi attivi, scongiurando così il rischio che il Fondo Nuove Competenze si affievolisca in un mero prolungamento mascherato (e piuttosto costoso) della cassa integrazione.

Giorgio Impellizzieri

ADAPT Junior Fellow

 [@giorgioimpe](https://twitter.com/giorgioimpe)

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

Associazione per gli studi sulle relazioni industriali e di lavoro

 [@EMassagli](https://twitter.com/EMassagli)