

*Bollettino ADAPT 9 dicembre 2024, n. 44*

**Dopo quasi due anni dalla chiusura dei termini della seconda edizione, il Ministero del lavoro ha rifinanziato il Fondo nuove competenze.** Con [decreto ministeriale 10 ottobre 2024](#), ma pubblicato in Gazzetta ufficiale solo a fine novembre, e con l'[avviso pubblico](#) del Direttore generale ([decreto direttoriale n. 439 del 5 dicembre 2024](#)) rilasciato lo scorso venerdì 5 novembre 2024 sono infatti stati ridefiniti termini e condizioni di accesso alle risorse del fondo, per un totale di 731 milioni di euro (a valere quasi per la totalità sulle risorse del fondo sociale europeo).

Introdotta durante l'emergenza pandemica da Covid-19 dall'art. 88, decreto-legge n. 34/2020 (c.d. decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il Fondo nuove competenze, sin dalle sue origini, ha intercettato l'interesse degli esperti e degli operatori, rappresentando **una politica del lavoro del tutto inedita, per via del tentativo di coniugare il sostegno economico alle imprese con l'onere di attivare i percorsi di qualificazione e riqualificazione delle competenze dei lavoratori** durante l'orario di lavoro. In forza di accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, infatti, alle aziende veniva concesso il rimborso integrale del costo della retribuzione e dei contributi dei lavoratori destinati alle attività formative.

**Pur con limiti e contraddizioni** (per una rassegna delle prime esperienze di attuazione della misura vedi il focus monografico "[Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva](#)" incluso nel VIII rapporto contrattazione ADAPT), **il numero di lavoratori coinvolti nella misura si è rilevato notevole**: quasi quattrocento mila secondo le rilevazioni della [Corte dei conti](#) risalenti al 2022. Anche le risorse stanziare sono state progressivamente incrementate, fino all'inserimento del fondo tra le misure previste dal Piano nazionale nuove competenze del PNRR e la promozione di una seconda edizione orientata all'acquisizione di competenze digitali e *green* e un maggiore coinvolgimento dei fondi interprofessionali (vedi G. Impellizzieri, [Al via il \(nuovo\) Fondo nuove competenze](#), in Bollettino ADAPT, 7 novembre 2022, n. 38).

**La terza edizione del fondo, per la quale sarà possibile presentare istanza di accesso dal 10 febbraio 2025 al 10 aprile 2025, presenta non poche novità rispetto a quelle precedenti.** Non solo perché l'ente gestore della misura non è più la (soppressa) Anpal ma Sviluppo Lavoro Italia s.p.a., organo *in house* del Ministero del lavoro, ma anche perché sono ridefiniti le tipologie di intervento, gli importi dei rimborsi e la platea di riferimento.

In primo luogo, per far fronte a una delle principali criticità rilevate nelle precedenti edizioni, le risorse sono ripartite tra tre categorie di beneficiari: **il 25% delle risorse deve essere destinato**

**a dei “sistemi formativi”**, ossia sistemi/gruppi di imprese caratterizzati dalla presenza di un grande datore di lavoro che si faccia carico di coinvolgere, anche da un punto di vista programmatico e progettuale, anche imprese di dimensioni minori (per un minimo del 40% dei lavoratori); **un altro 25% delle risorse deve essere destinato a “filiera formative”**, ossia sistemi organizzati e non organizzati di datori di lavoro di imprese di piccole e medie dimensioni che operano nell’ambito di distretti territoriali, reti o filiere; **il restante 50% delle risorse è invece rivolto ai singoli datori di lavoro.**

**Anche gli importi dei rimborsi sono rimodulati a seconda della tipologia di intervento.** In caso di sistemi formativi e filiere formative, la quota di retribuzione finanziata è pari all’80% e non al 60% come nel caso di singolo datore di lavoro. **Il rimborso è integrale, invece, nel caso in cui (a)** il piano di formazione coinvolga lavoratori assunti successivamente alla data di pubblicazione del presente decreto e prima dell’avvio del formazione con **contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca; (b) il progetto formativo preveda la partecipazione di disoccupati preselezionati dall’azienda dipendenti dell’azienda richiedente**, a condizione che, al momento del saldo, il 70% di questi siano assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato. Per ogni lavoratore assunto, inoltre, al datore di lavoro spetta un contributo di 800 euro.

**Rimangono invariati il ruolo dei Fondi interprofessionali e delle parti sociali, il cui coinvolgimento è essenziale ai fini dell’attivazione della misura.** Il progetto formativo deve infatti essere oggetto di un accordo collettivo decentrato, sottoscritto con rappresentanze sindacali interne all’azienda ovvero, in loro assenza, con le associazioni territoriali. Così come, in caso di azienda aderente a un fondo interprofessionale per la formazione continua, è necessario il concorso del fondo in fase di accesso alla misura, finanziamento dell’intervento formativo e attestazione delle competenze acquisite.

**Alle parti sociali, come spesso accade in materia di formazione** (si pensi al rinvio in materia di congedi formativi ex legge 53/2000 oppure in materia di apprendistato: vedi in questo bollettino F. Chirico, G. Comi, N. Serrani, [La regolamentazione dell’apprendistato nei contratti collettivi nazionali di lavoro](#)), **spetta pertanto un ruolo centrale nel garantire la qualità dei percorsi di formazione, in una logica di piena partecipazione rispetto a profili determinanti** – come gli obiettivi di apprendimento, il numero di lavoratori coinvolti, il numero di ore di formazione (da 30 a 150 ore) – **ma spesso sotto negoziati.**

**Giorgio Impellizzieri**

Assegnista di ricerca Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

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