

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 24 agosto 2020, n. 30

La conversione del Decreto Rilancio (legge 17 luglio 2020, n. 77) ci ha consegnato le fattezze definitive del Fondo Nuove Competenze. Istituito presso l'Anpal, con una capienza di spesa pari a 230 milioni di euro, il Fondo potrà essere usato dalle imprese che, sulla base di contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale, decideranno di ridurre l'orario di lavoro dei propri dipendenti, impegnandoli durante le ore in "esubero" in percorsi di formazione. Gli oneri relativi alle ore di formazione, compresi quelli contributivi, saranno finanziati dal Fondo, che interviene «al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica».

Il Fondo Nuove Competenze non può che essere salutato con ottimismo, tanto più in un mercato del lavoro come quello italiano, dove esperti e operatori invocano da anni processi di *reskilling* e percorsi adeguati di formazione professionale. È di pochi giorni fa la richiesta di Carlo Bonomi, Presidente di Confindustria, di maggiori investimenti in politiche attive («su 100 euro spesi per il lavoro, l'Italia ne mette 98 per le politiche passive e 2 per quelle attive»), seguita da considerazioni nello stesso senso contenute nelle prime interviste di Roberto Benaglia, neosegretario della Fim-Cisl.

Sono proprio le parti sociali a giocare un ruolo da protagonisti nell'utilizzo di questi finanziamenti che, come anticipato, richiedono la stipula di accordi collettivi da sottoscrivere, stando alle bozze del decreto attuativo, entro il 31 dicembre 2020. Il tempo a disposizione per concludere gli accordi non è molto, pertanto non può che auspicarsi massima tempestività da parte del ministero del Lavoro che, di concerto con quello dell'Economia, dovrà emanare il decreto che definirà i requisiti dell'accordo collettivo, il limite massimo delle ore da ridestinare (si ipotizza 200 ore), le modalità operative di accesso al fondo, i criteri di determinazione del contributo erogato e l'individuazione dei soggetti erogatori degli interventi

formativi.

L'opportunità, seppur perfettibile, è da cogliere al volo. Il grado di attuazione di politiche attive capaci di neutralizzare la fatalità di quelle passive (che tendono a rinviare i problemi, non a curarli) è inversamente proporzionale all'attenzione mediatica che si ha per questi argomenti. Non c'è giorno che qualche professore, politico o responsabile delle parti sociali dichiarino con forza la necessità di soluzioni attente alla riqualificazione dei lavoratori, alla ricollocazione dei disoccupati, all'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani. Il Fondo Nuove Competenze può diventare occasione per dare concretezza a questi proclami e per riaffermare, con tutti i limiti e le proporzioni del caso, la centralità delle relazioni di lavoro nella riorganizzazione e ristrutturazione delle aziende e, quindi, dell'economia dell'Italia.

La strada non può essere quella del ritorno allo statalismo, come pure sembrano auspicare molti esponenti politici e il sindacato più vicino al Governo, bensì quella del rinnovamento dal basso. È quel che accadde in Germania durante la recessione del 2008, quando le parti sociali si accordarono a livello locale per ridurre l'orario di lavoro, a parità di livelli occupazionali, prevedendo anche la possibilità di usare le ore "tagliate" per percorsi formativi. Quegli accordi sono tuttora alla base della forza competitiva tedesca. Anche nella sua versione italiana, il Fondo Nuove Competenze garantirebbe al lavoratore non solo la conservazione del posto di lavoro e la possibilità di partecipare a percorsi formativi, ma anche la retribuzione piena.

I 230 milioni di euro stanziati potranno essere incrementati dai Fondi Pon, i Fondi Por e - soprattutto - dai Fondi Paritetici Interprofessionali e, nello specifico settore della somministrazione di lavoro, dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori (Formatemp). Le risorse non sono moltissime, ma le condizioni paiono essere favorevoli per uscire dal tunnel della sola contrattazione di crisi e di emergenza, per tornare a sperimentare soluzioni nuove con quella fantasia che è tipica soprattutto della negoziazione di prossimità.

Giorgio Impellizzieri

ADAPT Junior Fellow

 [@giorgioimpe](#)

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

Associazione per gli studi sulle relazioni industriali e di lavoro

 [@EMassagli](#)

*pubblicato anche su *Il sussidiario.net*, 2 agosto 2020