

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 15 marzo 2021, n. 10

La proroga, disposta fino al 30 giugno 2021 dal D.I. 22 gennaio 2021 e dal correlato decreto ANPAL del 17.2.2021, della possibilità di accesso al Fondo Nuove Competenze, di cui all'art.88 del D.L. n.34 del 19 maggio 2020, ha riproposto, senza sostanziali modifiche, la temporanea disponibilità di un istituto di potenziale interesse per le imprese intenzionate a sviluppare interventi formativi fruendo di un significativo sgravio di costo del lavoro. Sono stati tuttavia confermati, in ragione dell'invarianza della formulazione, anche alcuni aspetti operativi che possono creare qualche criticità. Il finanziamento di queste azioni formative, in conformità alle indicazioni dell'ANPAL (Avviso 4 novembre 2020 e faq correlate), presuppone infatti:

il subordino dell'avvio dell'attività formativa all'avvenuta autorizzazione del piano da parte di ANPAL (cfr. faq 13), per la quale è previsto un termine di 10 gg ed il criterio del silenzio/assenso, con obbligo di realizzazione della formazione autorizzata entro i successivi 90/120 giorni
un limite complessivo di spesa pubblica che, per quanto ampio, può generare incertezza in merito all'esito dell'istanza presentata
la condivisione con accordo sindacale di una *“rimodulazione dell'orario di lavoro”* che consenta l'esecuzione dell'intervento formativo, come precisato dall'art.88 comma 1 del D.L. n.34/2020.

Condizioni non troppo rigide, ma che comunque non sempre possono risultare compatibili con le specifiche esigenze aziendali. Inoltre mancano ad oggi istruzioni precise in merito al contenuto del piano formativo, opportune per consentire alle parti, precedenti alla presentazione dell'istanza, un ragionevole affidamento sugli esiti della richiesta di autorizzazione considerando anche eventuali rischi, residuali ma ineliminabili, di successiva revoca. Lo sviluppo di competenze infatti deve essere realizzato in

funzione “dell’introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell’impresa”, non risultando praticabile qualsiasi azione formativa in qualsiasi contesto e non potendosi escludere quindi che un accertamento ispettivo verifichi, anche a distanza di tempo, questo nesso funzionale. Il percorso di finanziamento presuppone quindi qualche complessità, potendosi riscontrare sia il diniego dell’autorizzazione per inadeguatezza del piano formativo, sia complicazioni nel confronto sindacale, sia il respingimento dell’istanza per incapienza del finanziamento, sia la contestazione anche a posteriori della insussistenza degli elementi di innovazione dichiarati dall’azienda, con ovvie problematiche gestionali. Occorre quindi un supporto adeguato, anche consulenziale, alle imprese interessate all’utilizzo dell’istituto, non trattandosi di una procedura autorizzativa di facile esecuzione e priva di implicazioni.

In aggiunta, ed è questo l’aspetto forse più rilevante, l’istituto sembra non molto attrattivo quando confrontato alla possibile programmazione di interventi formativi in costanza di CIG Covid-19 o di altro ammortizzatore, attesa la loro diffusa applicazione nell’attuale contesto emergenziale. L’esecuzione della formazione (ancorché non *on the job*, per evitare il rischio di assimilazione ad attività lavorativa, stante la sovrapposizione con i periodi di fruizione dell’integrazione salariale) durante gli orari di riduzione d’orario di lavoro per applicazione degli ammortizzatori sociali, sembra poter avere esito simile e più agevole. Non occorre infatti autorizzazione preventiva del piano formativo da parte di soggetti terzi, né la perdurante capienza del finanziamento pubblico, né il rispetto di particolari vincoli procedurali. Può essere utile il ricorso all’occorrenza al confronto sindacale per impegnare i lavoratori alla partecipazione, nelle ipotesi non rientranti nel disposto dell’art.22 del D.Lgs. n.150/2015 che solo in alcuni casi impone la frequenza obbligatoria, sanzionando eventuali assenze. Un accordo collettivo è tuttavia necessario anche per la programmazione delle rimodulazioni di orario occorrenti per l’accesso al Fondo Nuove Competenze.

Il contenuto formativo infine può essere molto ampio, la risposta a interpello ministeriale n.16 del 22 maggio 2013 ed il successivo messaggio INPS n.19183 del 26 novembre 2013 hanno infatti da tempo chiarito la compatibilità, con gli interventi di CIG, anche della formazione per la sicurezza (con esclusione solo di quella iniziale di cui all’art.37 comma 4 lettera a del D.Lgs. n.81/2008), superando precedenti dubbi interpretativi concernenti la necessaria esecuzione della formazione “durante l’orario di

lavoro". In entrambi i casi (formazione in CIG e Fondo Nuove Competenze) è poi praticabile il co-finanziamento con i fondi professionali, alle medesime condizioni, trattandosi di procedure assimilabili anche per quanto riguarda l'esenzione dal costo del lavoro. Il trattamento percepito dai lavoratori formati in costanza di CIG è ovviamente condizionato dai limiti di erogazione (i c.d. "tetti" salariali) previsti dalle disposizioni concernenti gli ammortizzatori sociali, ordinari o straordinari o in deroga, mentre il Fondo rimborsa integralmente (retribuzione e contributi previdenziali e assistenziali) il trattamento perso. Tuttavia nell'ipotesi di un intervento formativo di breve-media durata (si pensi ad un corso di aggiornamento di 12 ore rivolto a personale operaio, suddiviso in tre mezze-giornate di 4 ore distribuite su tre mesi), l'incidenza della perdita retributiva mensile risulta molto contenuta e comunque all'occorrenza integrabile dal datore di lavoro.

Conclusivamente il Fondo Nuove Competenze, nel contesto attuale, caratterizzato dal ricorso massivo alle integrazioni salariali e considerata anche la disponibilità di un regime di CIG Covid-19 sostanzialmente a-causale, senza contribuzione addizionale ed in deroga ai limiti massimi ordinari, sembra utile soprattutto per le imprese che hanno esaurito/stanno esaurendo gli ammortizzatori sociali di loro spettanza, quindi prevedibilmente in situazioni di crisi strutturale e prolungata, oppure per le imprese che non utilizzano ammortizzatori sociali. Con una maggiore semplificazione potrebbe invece probabilmente divenire un istituto di interesse generale, soprattutto se ulteriormente prorogato e disponibile in periodi di ripresa produttiva/cessazione del ricorso alle integrazioni salariali. Quanto riportato è il riscontro avuto, dall'entrata in vigore del Fondo, all'esito dei confronti informativi avuti con la maggior parte delle imprese nostre associate.

Stefano Malandrini

Confindustria Bergamo