

Riduzione d'orario compensata con i piani di formazione

LAVORO

In dote 230 milioni per i patti aziendali e territoriali entro l'anno

L'Anpal distribuirà i fondi (integrabili) in base alla graduatoria cronologica

Silvia Ciucciiovino
Enzo De Fusco

Il contratto collettivo aziendale o territoriale può rimodulare l'orario di lavoro prevedendo fino a 200 ore di formazione per ciascun lavoratore. Inizia a prendere forma la bozza del Fondo nuove competenze, introdotto con l'articolo 88 del decreto rilancio, che nei giorni scorsi ha iniziato il giro delle consultazioni.

È previsto che il Fondo, costituito presso l'Anpal, intervenga per sostenere le imprese, nella ripresa dopo l'emergenza sanitaria, con il finanziamento di interventi di sviluppo di nuove competenze dei dipendenti mediante la destinazione di parte dell'orario di lavoro ad attività di formazione.

L'accesso al Fondo richiede la sottoscrizione, entro il 31 dicembre 2020, di un contratto collettivo aziendale o territoriale da parte delle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o delle loro Rsa/Rsu. L'accordo deve indicare il numero dei lavoratori coinvolti e delle ore di formazione, che al momento non può essere superiore a 200 ore per ciascun addetto. Deve altresì stabilire i fabbisogni formativi del datore di lavoro da sviluppare e il relativo adeguamento necessario per riqualificare il lavoratore.

È però possibile utilizzare lo strumento anche per realizzare politiche attive a favore dei lavoratori, con lo sviluppo di competenze finalizzate a incrementarne l'occupabilità, nell'ottica di sostenere processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative.

Sarà poi il datore di lavoro a fare istanza al Fondo presentando il progetto di sviluppo delle competenze sulla base degli accordi collettivi sottoscritti, in cui vengono esplicitate caratteristiche e modalità del piano di apprendimento, la cui durata può anche protrarsi oltre il 31 dicembre 2020 a condizione che il percorso abbia avuto ini-

zio entro la medesima data. Si richiede all'azienda un certo sforzo di progettazione, in quanto l'istanza deve esplicitare il fabbisogno formativo e i risultati di apprendimento attesi, nonché le modalità di validazione e certificazione delle competenze conseguite in conformità alla normativa vigente.

La formazione può essere affidata all'esterno a soggetti privati o pubblici, comprese le università. Tuttavia può essere svolta dalla stessa impresa, qualora dimostri il possesso delle relative capacità.

L'Anpal, seguendo un ordine cronologico di presentazione delle istanze, determina l'importo massimo riconoscibile al datore di lavoro e l'erogazione del contributo avviene in rate trimestrali tramite Inps, sotto forma di sgravio contributivo.

La dotazione economica iniziale del Fondo è limitata a 230 milioni di euro, ma si prevede la possibilità di integrarla, da un lato, con le risorse del Fondo sociale europeo e, dall'altro, con le risorse dei fondi interprofessionali.

Secondo la bozza, in caso di intervento dei fondi paritetici il costo del lavoro del personale delle aziende in formazione è remunerato per il 40% dal fondo inter-



PRIMA CASA

La rimanenza del credito è «riutilizzabile»

Se il credito d'imposta originato dal riacquisto della "prima casa" non può essere utilizzato in sede di rogito e nemmeno è capiente il debito Irpef (derivante dalla dichiarazione dei redditi del contribuente successiva al rogito), la rimanenza del credito può essere scomputata da qualsiasi ulteriore imposta che il contribuente debba assolvere, come il registro dovuto su un'altra compravendita. È quanto affermano le Entrate nella risposta a interpello 223/2020 di ieri.

— Angelo Busani

Il testo integrale dell'articolo su: ntplusfisco.ilssole24ore.com

professionale stesso e per il restante 60 % dal Fondo nuove competenze. Sembra allora che le risorse dei fondi interprofessionali siano chiamate in parte a sostituirsi al Fondo nuove competenze nel finanziamento del costo del lavoro delle imprese aderenti, con implicita autorizzazione a utilizzare le proprie risorse per un fine diverso da quello formativo tipico. Se così è, potrebbe non risultare conveniente questa direzione per il fondo interprofessionale e per l'impresa.

Sarebbe utile incentivare la compartecipazione delle risorse della bilateralità, ad esempio prevedendo una qualche forma di premialità per le imprese che attivano il cofinanziamento dei fondi paritetici, oppure la possibilità di impiegare le risorse di questi ultimi per il finanziamento di quei servizi specialistici connessi con la progettazione, l'attuazione e la rendicontazione dei programmi formativi finanziati.

L'ambigua sinergia con i fondi interprofessionali e il rischio di una deriva burocratica nella rendicontazione dei progetti aziendali rischia di tradire le potenzialità del nuovo strumento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA