
IL RUOLO DELLA FORMAZIONE

L'ESODO DAI SETTORI FRAGILI CHIEDE PIÙ RIQUALIFICAZIONE

di **Aldo Bottini**

Il «Fondo nuove competenze», i cui termini sono stati prorogati al 30 giugno 2021, può essere un valido strumento di politica attiva del lavoro, utile ad accrescere l'occupabilità del lavoratore e a favorirne, quindi, anche la transizione da un

impiego a un altro. Si tratta di una misura che consente di destinare parte dell'orario di lavoro a percorsi formativi con costi retributivi e contributivi a carico di uno speciale fondo costituito presso l'Anpal.

— *Continua a pagina 5*

L'ESODO DAI SETTORI FRAGILI CHIEDE UNA SPINTA A RIQUALIFICARE LE PERSONE

di **Aldo Bottini**

—*Continua da pagina 1*

Nella versione originaria del decreto Rilancio (articolo 88, comma 1 del Dl 34/2020), la finalità espressamente prevista era (solo) quella di sostenere la formazione per far fronte alle «mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa». In seguito, con l'articolo 4 del Dl 104/2020 (il decreto «Agosto»), la norma è stata significativamente modificata attribuendo alla formazione finanziata l'ulteriore possibile finalità di «favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori». Il decreto interministeriale di attuazione della misura (Dm 9 ottobre 2020, modificato dal Dm 22 gennaio 2021, che ha riaperto i termini di accesso) è ancora più esplicito al riguardo, laddove prevede che gli accordi sindacali di rimodulazione dell'orario, la cui sottoscrizione è condizione di accesso alla misura, «possono prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche al fine di promuovere processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative». Mentre è di immediata evidenza l'interesse dell'azienda a ottenere finanziamenti per sostenere l'aggiornamento delle competenze e la riqualificazione dei dipendenti che intende trattenere, ci si potrebbe chiedere quale interesse avrebbe il datore di lavoro a favorire una formazione finalizzata all'uscita verso altri impieghi. Soprattutto considerando che, se le ore di formazione sono a carico integrale del Fondo, l'impresa sopporta pur sempre

il costo dei formatori, salva la possibilità di ricorrere, ove ve ne siano le condizioni, ai finanziamenti dei Fondi paritetici interprofessionali. La risposta però è facile. La formazione di dipendenti "in uscita" può infatti diventare una delle misure volte ad agevolare l'esodo, negoziata in accordi sindacali di incentivazione delle risoluzioni consensuali in base all'articolo 14 del decreto Agosto (e successive modifiche) ovvero raggiunti nell'ambito delle procedure di mobilità, quando queste saranno di nuovo possibili). Senza contare che la riduzione di orario con impegno in attività

Il Fondo nuove competenze può essere usato dai datori anche nell'ambito di uscite incentivate

formative - di non poco conto, considerato che si tratta di 250 ore a lavoratore da usare nell'arco di 90 giorni - può venire incontro anche a una eventuale ridotta possibilità di utilizzo dei lavoratori in questione nell'attività produttiva. Il ricorso al Fondo, infatti, può consentire, sotto questo profilo, un consistente temporaneo risparmio sul costo del lavoro, senza alcun detrimento per il lavoratore, dal momento che il rimborso erogato dal Fondo non incontra un tetto massimo, a differenza del normale trattamento di cassa integrazione.

Naturalmente anche in questo caso, come in quello del personale

che si intende riqualificare e trattenerlo (che costituisce pur sempre la finalità principale della misura), non basta una formazione qualsiasi, ma deve essere presentato e allegato all'accordo sindacale (e naturalmente anche all'istanza ad Anpal) un dettagliato progetto di sviluppo delle competenze. È necessario definire quali sono le competenze che si intendono sviluppare e, una volta definite tali competenze, occorre stabilire il metodo con cui misurarne in concreto l'incremento. La stessa progettazione dei percorsi formativi dovrà essere effettuata utilizzando i criteri di progettazione per competenze coerenti con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del Dlgs 13/2013, così come declinati da ciascuna regione nell'ambito dei propri repertori di qualifiche professionali.

Per essere ammessi al finanziamento, sarà poi imprescindibile prevedere nel piano una misurazione delle competenze in entrata e in uscita dai percorsi formativi, realizzata (di preferenza dice Anpal) da un soggetto terzo rispetto al soggetto che ha erogato la formazione, per garantire la necessaria imparzialità. Un percorso dunque volto ad assicurare la serietà dell'intervento, al quale sono destinati fondi pubblici italiani ed europei. I tempi, nonostante la proroga, sono stretti, per consentire la conclusione delle procedure entro la fine del 2021. Vedremo quante aziende sapranno cogliere l'opportunità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA