

Lavoro

Nuove competenze, progetti formativi con risorse anche nel 2022

Decreto interministeriale ridefinirà platea, progetti e oneri rimborsabili
Enzo De Fusco

Il decreto Milleproroghe estende a tutto il 2022 la possibilità di far ricorso al Fondo nuove competenze, le cui caratteristiche però devono essere in parte ridefinite da un decreto interministeriale, previsto dal precedente decreto legge 146/2021, e non ancora emanato.

L'articolo 11-ter del Dl 146, affida infatti a un decreto dei ministri del Lavoro e dell'Economia la disciplina di dettaglio riguardo a tre direttrici:

- il finanziamento dello Stato deve coprire almeno gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione;
- le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori della transizione ecologica e digitale;
- le caratteristiche dei progetti formativi.

Rispetto agli oneri finanziabili delle ore di formazione, l'intervento dello Stato difficilmente arriverà a coprire il 100% del costo, ma sicuramente coprirà gli oneri previdenziali. Bisogna ora capire dove verrà posta l'asticella all'interno di questi due valori e la scelta non sarà banale perché da lì passa l'interesse o meno delle aziende. Un criterio che potrebbe essere introdotto è quello di un rimborso del costo orario entro un limite massimo da definire, agevolando così le quali-

fiche professionali meno elevate.

Rispetto alle caratteristiche dei datori di lavoro, la norma pone attenzione alla transizione ecologica e digitale. Il decreto interministeriale però è opportuno che adotti un criterio di accesso alla misura di tipo inclusivo e con la conseguenza di includere le aziende, appartenenti a qualunque settore produttivo, che avviino all'intero processi di transizione ecologica e digitale per migliorare il proprio assetto. Inoltre, è importante chiarire se possono accedere allo strumento anche le aziende che hanno utilizzato il precedente Fnc, eventualmente azzerando il contatore delle ore fruite da ciascun lavoratore.

Sono in arrivo anche modifiche circa le caratteristiche dei progetti formativi. In questa fase post emergenziale sarebbe opportuno lasciare libera l'azienda di organizzare progetti con modalità frontale, a distanza (sincrona o asincrona), ovvero training on the job. Resta ferma la necessità, da parte del datore di lavoro, di dimostrare l'effettività della formazione svolta.

Uno degli aspetti che ha rappresentato un ostacolo concreto per le aziende è stato il limite di 90 giorni entro cui svolgere la formazione. È evidente che bisognerà tenere conto delle esigenze organizzative e produttive delle imprese. Infine, dopo l'esperienza dello scorso anno, è fondamentale snellire la procedura di rendicontazione delle attività, aggranciando criteri telematici semplici ed efficaci indipendentemente dalla dimensione aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 8923

