

## Il ruolo della concertazione

# Il presupposto dell'accordo sindacale

**Enzo De Fusco**  
**Carmelo Fazio**

In una prospettiva di avvio dei processi di riorganizzazione nelle imprese, il Fondo Nuove Competenze rappresenta uno strumento utile di riqualificazione dei lavoratori, contenendo il costo del lavoro. Con il Fondo è possibile realizzare, con accordo sindacale, specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro legate a mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con cui parte dell'orario di lavoro viene destinato a percorsi formativi.

Il Fondo finanzia il costo delle ore di lavoro delle risorse impegnate nella frequenza delle attività formative (retribuzione, contributi previdenziali ed assistenziali) e l'Anpal ha chiarito che non rientrano nella sovvenzione i ratei di mensilità aggiuntive, il Tfr, il premio di produzione, come anche il costo delle attività formative che rimangono a carico delle imprese richiedenti. Ad oggi, l'accesso al Fondo è temporaneamente precluso, perché ad esso hanno potuto aderire solo le imprese che hanno stipulato accordi entro il 31/12/2020, ma si attende una riapertura dei termini. In questa prospettiva è importante fare una riflessione sul contenuto dell'accordo sindacale e su cosa devono fare i datori di lavoro per attivare lo strumento.

Si può immaginare l'avvio di un audit interno per verificare quali possono essere i percorsi formativi di maggior interesse per i propri obiettivi aziendali, sviluppando così un progetto formativo. Successivamente sarà indispensabile avviare il confronto con i sindacati per stipulare l'accordo, presupposto per l'attivazione del Fondo. L'accordo deve prevedere il progetto formativo finalizzato allo

sviluppo delle competenze, che può esser contenuto anche in uno specifico allegato dove dettagliare gli aspetti principali dei singoli corsi; il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento; il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze, nonché, nei casi di erogazione della formazione da parte dell'impresa, la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto stesso. In accordo è importante che si riporti il limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore, rispettando la soglia massima delle 250 ore. Si devono, poi, individuare i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, ciò tenendo conto dell'introduzione di innovazioni che possono essere di carattere organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o di servizi, che sono la risposta aziendale alle mutate esigenze produttive dell'impresa e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati.

L'accordo, infine, può prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche per promuovere processi di ricollocazione in altra e diversa realtà lavorativa. Conclusa la fase di concertazione sindacale è possibile presentare istanza all'Anpal appena saranno riaperti i termini delle domande. Novità di recente introduzione, è l'attivazione della piattaforma online per la presentazione delle domande (raggiungibile in MyAnpal), con accesso tramite Spid, escludendo così la possibilità di usare la passata modalità di domanda con Pec introdotta nell'attesa che il nuovo sistema divenisse operativo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

