

Fondo nuove competenze ancora senza proroga

POLITICHE ATTIVE

Scaduto il 31 dicembre il termine per chiudere gli accordi sindacali

Aldo Bottini

È scaduto il 31 dicembre il termine per concludere accordi sindacali che rendano possibile il ricorso al Fondo nuove competenze e non si è provveduto a prorogarlo. Una proroga che renda utilizzabile questo interessante e utile strumento anche nel 2021 era stata preannunciata dalla stessa ministra Catalfo nel suo intervento il 12 novembre scorso al convegno on line degli avvocati giuslavoristi italiani (Agi). Per attuarla è sufficiente un decreto interministeriale (Lavoro e Mef), dal momento che il termine del 31 dicembre 2020 è contenuto in un provvedimento di questa natura, emanato il 9 ottobre e registrato alla Corte dei conti il 22 dello stesso mese.

Il Fondo nuove competenze è stato costituito presso l'Anpal nel maggio scorso con il decreto Rilancio (Dl n. 34/2020), e la sua dotazione finanziaria è stata poi ampliata (anche per il 2021) dal decreto Agosto. La norma prevedeva, appunto, che i criteri e le modalità della misura fossero individuati con decreto interministeriale. Quest'ultimo però, come si è detto, è stato emanato solo il 22 ottobre. Per la pratica attuazione, però, è stato necessario attendere che l'Anpal pubblicasse un avviso pubblico che rendesse concretamente possibile la presentazione delle domande di intervento del Fondo, il che è avvenuto il 4 novembre 2020. È evidente che a quel punto restava solo poco più di un mese per stipulare l'accordo sindacale, primo e indispensabile passo per avvalersi dei finanziamenti a carico del Fondo. Ciononostante alcune aziende sono riuscite, in tempo utile e a tappe forzate, a predisporre un progetto formativo e a raggiungere l'accordo sindacale. Alcune hanno addirittura già presentato le istanze ad Anpal, nonostante per questo adempimento non fosse necessario il rispetto del termine del 31 dicembre, come chiarito dalla stessa Agenzia nelle FAQ pubblicate sul suo sito. Ciò testimonia il grande interesse delle aziende (condiviso dai sindacati) per questa misura, che consente di destinare parte dell'orario di lavoro alla formazione (per un massimo di 250 ore a dipendente), ponendo il costo delle relative ore a carico del Fondo.

L'istituto si propone due distinte finalità di estrema rilevanza particolarmente in questo momento. La prima consiste nella qualificazione o riqualificazione dei lavoratori per far fronte, in relazione alle mutate esigenze organizzative e produttive (anche determinate dall'emergenza Covid-19), al fabbisogno di nuove e maggiori competenze. La seconda nello sviluppo di competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche al fine di promuovere processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative. Con riferimento a questa seconda finalità, il Fondo si presenta quindi come una misura di politica attiva del lavoro, che potrebbe rivelarsi particolarmente utile in previsione delle temute ristrutturazioni che potrebbero verificarsi dopo la scadenza del blocco dei licenziamenti. Ma anche la prima finalità, l'innalzamento delle competenze dei lavoratori per far fronte alle nuove esigenze aziendali, risponde a effettive necessità di investimento sul capitale umano in relazione alle innovazioni e trasformazioni organizzative e tecnologiche in atto. Con la possibilità, in entrambi i casi, di coniugare una riduzione dell'orario di lavoro con la formazione, superando così la forzata inattività cui è costretto chi è sospeso in cassa integrazione. Sarebbe quindi un vero peccato se non fosse possibile accedere al Fondo anche nel 2021, considerato che i fondi necessari sono già stati stanziati.