

DESTINATARI

Sono destinatari del contributo tutti i datori di lavoro privati che:

- ai sensi dell'articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020, abbiano stipulato entro il 31 dicembre 2020 gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro
- sono in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali (verifica Durc).
- hanno dipendenti e che applicano il Ccnl.

Nella platea dei beneficiari sono compresi i liberi professionisti che abbiano lavoratori dipendenti. Le aziende non in crisi, che non hanno fatto Cig, possono beneficiare delle agevolazioni.

SOGGETTI BENEFICIARI

Sono interessati dagli interventi i lavoratori dipendenti occupati nelle imprese ammesse a beneficiare dei contributi finanziari del Fnc o in somministrazione, per i quali è ridotto l'orario di lavoro a fronte della partecipazione a percorsi di sviluppo delle competenze, previsti dall'accordo collettivo e a prescindere dall'inquadramento contrattuale.

Non c'è un numero massimo di lavoratori da destinare al percorso di sviluppo delle competenze.

I lavoratori in cassa integrazione o percettori di Tis in deroga non possono essere interessati contemporaneamente dalla Cassa o dal Tis e dal Fondo: devono aver terminato il periodo di cassa integrazione, anche il giorno prima, e poi accedere al Fnc.

È quindi confermata la compatibilità tra l'accesso al Fnc e la fruizione di trattamenti di sostegno al reddito a condizione che non riguardino lo stesso lavoratore.

Nel caso sia stato stipulato un contratto di solidarietà preesistente all'emergenza COVID-19, con scadenza a fine 2021, è possibile accedere al Fnc, ma solo per i dipendenti che non sono interessati dal contratto di solidarietà. Non è possibile, previo accordo sindacale, "congelare" l'applicazione del contratto di solidarietà, creando una parentesi formativa nell'ambito della sua applicazione, e quindi procrastinando il termine per un periodo pari alla durata dell'azione formativa (max 250 ore), perché per lo stesso lavoratore il ricorso al Fnc e, contemporaneamente, altre misure di sostegno al reddito, non è possibile. Il lavoratore deve aver terminato il periodo di solidarietà, anche il giorno prima, e poi accedere al Fnc.

PROGETTO FORMATIVO

Ai sensi dell'articolo 5 del Decreto di attuazione, il progetto per lo sviluppo delle competenze individua gli obiettivi di apprendimento in termini di competenze, dei soggetti destinatari del progetto, del soggetto erogatore, degli oneri, delle modalità di svolgimento del percorso di apprendimento e della relativa durata.

Il progetto deve dare evidenza delle modalità:

- di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze;
- di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione per competenze degli interventi coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale, di cui all'articolo 8, D.Lgs. 13/2013;
- di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi e dei soggetti incaricati della messa in trasparenza e attestazione, in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 13/2013.

L'Anpal esclude che i progetti formativi possano riguardare le attività previste dall'accordo Stato-Regioni (D.Lgs. 81/2008).

Il Fnc rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e non le attività di formazione/docenza.

In sede di accordo sindacale dovranno essere individuati i fabbisogni formativi nonché i lavoratori interessati all'acquisizione di nuove o maggiori competenze. I progetti formativi dovranno individuare le modalità per il raggiungimento di questi obiettivi.

BENEFICIO

Gli interventi del Fnc hanno ad oggetto il riconoscimento di contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato, ai sensi dell'articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020, e dell'articolo 4, D.L. 104/2020, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro – sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda – per i quali le ore in riduzione dell'orario di lavoro sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.

Deve essere rispettato **per lavoratore il limite massimo di 250 ore di riduzione dell'orario di lavoro**.

Il Fnc rimborsa il costo, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali, delle ore di lavoro in riduzione destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori. Il Fnc non finanzia il costo delle attività formative, ma il costo delle ore di lavoro dei lavoratori impegnati nella frequenza delle attività formative (retribuzione + contributi previdenziali e assistenziali). Non rientrano tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive o Tfr.

L'erogazione del contributo è eseguita dall'Inps, su richiesta dell'Anpal, in 2 tranches: anticipazione del 70% (all'approvazione dell'istanza) e saldo (al completamento delle attività di sviluppo delle competenze su richiesta di chi ha sottoscritto l'istanza).

L'eventuale riduzione del numero dei lavoratori coinvolti incide sulla determinazione del saldo spettante.

Il beneficio derivante dal Fnc non rientra nell'ambito degli aiuti di Stato; d'altra parte, qualora il beneficio del Fondo venga integrato con ulteriori altri benefici riferiti alla medesima azienda, quest'ultima dovrà verificare la compatibilità dei diversi benefici con la normativa sugli aiuti di Stato.

Al fine di non incorrere nel doppio finanziamento, il datore di lavoro che beneficia già di altri finanziamenti pubblici per le medesime ore rimodulate, non può usufruire del contributo del Fnc (ad esempio, finanziamenti regionali che prevedono, oltre al riconoscimento dei costi relativi alla realizzazione delle attività formative, anche il riconoscimento di contributi per il costo del lavoro). Il contratto di apprendistato e gli incentivi di cui all'articolo 13, L. 68/1999, per l'assunzione delle persone con disabilità, non rientrano nella definizione di "altri finanziamenti pubblici", che è strettamente legata al riconoscimento dei costi per le medesime ore di lavoro oggetto di rimodulazione.

ACCORDI COLLETTIVI

Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono essere conformi a quanto previsto dall'articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020, dall'articolo 4, D.L. 104/2020 e dall'articolo 3 del Decreto di attuazione:

- devono essere sottoscritti **entro il 31 dicembre 2020**;
- devono prevedere i progetti formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze, il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento e 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;
- il limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore è pari a 250;
- devono individuare i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa, e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati, di norma, anche al fine del conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4, in coerenza con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016;
- possono prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche al fine di promuovere processi di ricollocazione in altre realtà lavorative.

Non è definito un format per la redazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro.

Si applicano i principi previsti dalla contrattazione collettiva e dai relativi accordi interconfederali. Gli **accordi collettivi devono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale** da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

SOGGETTI EROGATORI DEI PERCORSI FORMATIVI

Il soggetto erogatore dei percorsi di sviluppo delle competenze è individuato dall'impresa all'interno del progetto formativo presentato in sede di accordo collettivo.

È preferibile che l'ente certificatore sia un ente terzo rispetto al soggetto erogatore dei percorsi formativi.

Sono individuabili come soggetti erogatori dei percorsi formativi tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione, ivi comprese le università statali e le non statali legalmente riconosciute, gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i Centri per l'istruzione per adulti (Cpia), gli Istituti tecnici superiori (Its), i centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'istruzione, anche in forma organizzata in reti di partenariato territoriali o settoriali. Ai sensi della L. 240/2010, le attività di formazione erogate dalle università sono riconoscibili in termini di crediti formativi universitari nell'ambito di ulteriori percorsi di formazione universitaria. Può svolgere il ruolo di soggetto erogatore della formazione la stessa impresa che ha presentato domanda di contributo, laddove l'accordo collettivo lo preveda. Non sono richiesti requisiti specifici, anche se preferibilmente l'azienda dovrebbe aver maturato un'esperienza diretta in materia. La scelta, da parte dell'impresa, di erogare la formazione al proprio interno rientra negli ambiti di negoziazione con le rappresentanze sindacali e datoriali. Il

Fondo Nuove Competenze (FCN)

datore di lavoro che opta per la modalità interna si assume la responsabilità in ordine al corretto svolgimento della formazione dei propri dipendenti. Anche nel caso in cui la formazione sia svolta da parte dell'impresa, dovranno essere rilasciate le attestazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori in esito ai percorsi di sviluppo effettuati. Il ricorso al training on the job è possibile, purché:

- sia espressamente previsto dal progetto formativo e risulti coerente con gli obiettivi di quest'ultimo;
- il progetto formativo quantifichi puntualmente le ore destinate al training on the job;
- le ore destinate al training on the job siano quantitativamente fissate in misura marginale rispetto alle ore destinate alle attività formative.

La formazione può essere erogata sia in presenza che in FAD.

L'attività di formazione deve essere avviata dopo l'approvazione dell'istanza da parte di Anpal, anche nel 2021, purché si concludano entro 90 (o 120) giorni dall'approvazione della domanda, e a condizione che gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro siano sottoscritti entro il 31 dicembre 2020.

I percorsi devono essere realizzati entro 90 giorni dall'approvazione della domanda. Nel caso di istanza presentata dai Fondi paritetici interprofessionali e dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori, il termine finale per realizzare i percorsi di sviluppo è elevato a 120 giorni. I termini di 90 e 120 giorni, di natura non perentoria, se motivato da comprovate ragioni, potranno essere estesi, previa richiesta da parte del datore di lavoro e successiva valutazione di Anpal.

Non è definito un format per la redazione dei progetti di sviluppo delle competenze. In sede di presentazione della richiesta di saldo dell'istanza al Fnc dovranno essere obbligatoriamente allegati le attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori, rilasciate in esito ai percorsi di sviluppo.

Il presupposto dei progetti formativi che devono essere allegati all'istanza è lo sviluppo di nuove e maggiori competenze per rispondere alle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

TERMINI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

L'Anpal metterà a disposizione un applicativo dedicato alla presentazione e gestione delle istanze. Fino alla comunicazione di operatività dell'applicativo occorre utilizzare la Pec all'indirizzo dedicato fondonuovecompetenze@pec.anpal.gov.it.

Non è prevista una scadenza limite per la presentazione pertanto potranno essere trasmesse le istanze fino a esaurimento dei fondi della dotazione dell'avviso.

Possono presentare istanza per l'accesso al Fnc i datori di lavoro privati in possesso dei requisiti di cui all'articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020.

La presentazione delle istanze, sottoscritte dal legale rappresentante dell'azienda o da suo delegato, può avvenire a partire dalla data di pubblicazione dell'avviso sul sito Anpal. L'eventuale delega deve avvenire per iscritto e deve essere allegata all'istanza di contributo, corredata dal documento di identità del delegante. In qualità di consulente del lavoro è possibile inoltrare le domande per le aziende gestite, con apposita delega.

L'istanza può essere sottoscritta anche digitalmente e presentata attraverso i modelli allegati all'avviso. L'istanza può essere per singola azienda (modello A) o cumulativa (modello B).

Come previsto, infatti, rispettivamente dall'articolo 4 (Accesso al Fondo) e dall'articolo 8 (Fondi paritetici interprofessionali e Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori) del Decreto di attuazione:

- nel caso di gruppi societari, l'istanza può essere presentata dalla capogruppo anche per conto delle società controllate;

Fondo Nuove Competenze (FCN)

- nel caso in cui le imprese accedano al Fnc per il tramite di avvisi su conto sistema di un Fondo paritetico interprofessionale o tramite il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori, l'istanza può essere presentata dal Fondo in nome e per conto delle imprese aderenti.

L'istanza cumulativa è presentata dal legale rappresentante, o da suo delegato, della società capogruppo o del Fondo paritetico interprofessionale ovvero del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

La società capogruppo può stipulare un unico accordo collettivo per tutte le società controllate.

Le imprese aggregate in un contratto di rete possono presentare istanza cumulativa.

Nel caso di presentazione dell'istanza da parte di un Fondo interprofessionale o del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito, l'accordo sindacale di rimodulazione dell'orario di lavoro deve essere stipulato e allegato per ogni impresa aderente.

I datori di lavoro che hanno già presentato istanza possono presentare una nuova domanda per l'accesso al Fnc, nelle medesime modalità sopra indicate, a patto che l'istanza riguardi lavoratori diversi da quelli indicati nella prima istanza.

Il datore di lavoro che richiede il contributo a valere sul Fnc deve assicurare di non ricevere per il costo del lavoro delle stesse ore altri finanziamenti pubblici.

L'istruttoria delle istanze di contributo avviene secondo il criterio cronologico di presentazione e, a tal fine, fanno fede data e ora della presentazione dell'istanza di contributo tramite Pec o tramite applicativo.
