

FONDO NUOVE COMPETENZE

GUIDA OPERATIVA PER LA GESTIONE DELLO STRUMENTO

NORMATIVA - VADEMECUM - FAQ

MARZO 2021



ASSOLAVORO
Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro



SOMMARIO

VADEMECUM	3
FONTI	3
COS'È	3
BENEFICIARI	4
LE RISORSE FINANZIARIE	4
INTERVENTO DEL FNC	6
PROFILI SINDACALI	6
IL PROGETTO FORMATIVO	7
TERMINI DI REALIZZAZIONE DEI PERCORSI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE.....	9
PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE AL FNC.....	9
MODULISTICA E DOCUMENTAZIONE.....	11
QUESITI OPERATIVI	13
DESTINATARI.....	13
COSA RIMBORSA IL FNC.....	15
MODALITA' INTERVENTO DEL FONDO.....	16
PROCEDURA.....	17
TEMPISTICHE.....	19
FORMAZIONE E FORMA.TEMP	21
PROFILI SINDACALI	25

VADEMECUM

FONTI

- D.L. n. 34/2020, art. 88
- D.L. n. 104/2020, art. 4
- Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020
- Decreto Interministeriale del 22 ottobre 2020
- Decreto Direttoriale Anpal n. 461 del 04.11.2020
- Avviso pubblico Anpal Fondo Nuove Competenze del 4.11.2020
- Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021
- Decreto Direttoriale Anpal n. 69 del 17.02.2021
- Nota integrativa Anpal n. 5329 del 5.03.2021

COS'È

Istituito presso Anpal dal c.d. Decreto “Rilancio” (art. 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall’art. 4 del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104) il Fondo Nuove Competenze (FNC) è attuato sulla base delle disposizioni del Decreto Interministeriale del 22 ottobre 2020 e del successivo Decreto Interministeriale integrativo del 22 gennaio 2021.

Il FNC risponde ad una necessità di supporto connessa alla crisi pandemica in atto, ed in particolare è finalizzato ad **innalzare il livello del capitale umano** nella fase di ripresa delle imprese attraverso il **riallineamento delle competenze del proprio personale in considerazione di nuovi e diversi fabbisogni del datore di lavoro**.

Mediante la stipula di accordi collettivi volti alla rimodulazione dell’orario di lavoro, il Fondo consente ai datori di lavoro privati di ottenere il finanziamento di percorsi formativi finalizzati all’acquisizione di nuove e maggiori competenze per la propria forza lavoro, in ragione dell’introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo in risposta alle mutate esigenze produttive dell’impresa o, in alternativa, alla creazione di percorsi formativi finalizzati ad incrementare l’occupabilità dei lavoratori in vista di processi di ricollocazione.

La scheda si focalizza sulle indicazioni operative e sugli aspetti procedurali per l’accesso allo strumento del Fondo Nuove Competenze.

BENEFICIARI

Beneficiano dell'intervento del Fondo tutti i **datori di lavoro privati** che, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del D.L. n. 34/2020, abbiano stipulato entro il **30 giugno 2021**¹ accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro nonché presentato ad Anpal - entro e non oltre il 30 giugno 2021 - le istanze di accesso al Fondo, ciò al fine di garantire la conclusione delle procedure di rendicontazione di spesa entro il 31 dicembre 2021.

Non accedono invece allo strumento le aziende partecipate al 100% dallo Stato o da Enti pubblici.

Sono interessati dagli interventi i lavoratori dipendenti, fra i quali sono ricompresi anche i dirigenti, 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.

I datori di lavoro richiedenti potranno beneficiare del contributo erogato dal FNC per i lavoratori anche nelle ipotesi in cui sia attivo un ammortizzatore sociale, purché le ore di formazione coperte dall'intervento del Fondo Nuove Competenze non riguardino lavoratori interessati da una sospensione dell'attività con contestuale attivazione della cassa integrazione. La compatibilità dei due strumenti va verificata in capo al singolo lavoratore e non in capo all'azienda.

Analogamente è possibile accedere all'intervento del Fondo anche nei casi in cui non sussista per il datore di lavoro interessato una condizione di crisi derivante dalla pandemia in atto, in quanto il Fondo Nuove Competenze interviene anche al solo scopo di innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro, nelle ipotesi in cui le esigenze organizzative e produttive dell'impresa siano mutate.

In ogni caso, il datore di lavoro che richiede il contributo a valere sul FNC non deve fruire per il costo del lavoro delle stesse ore altri finanziamenti pubblici.

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

LE RISORSE FINANZIARIE

Il Fondo Nuove Competenze rimborsa ai datori di lavoro richiedenti il **costo, comprensivo dei contributi previdenziali ed assistenziali, delle ore di lavoro in riduzione destinate alla frequenza**

¹ Inizialmente il termine individuato per la sottoscrizione degli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro era il 31 dicembre 2020, tale data è stata da ultimo modificata dal Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021 e recepita nel Decreto Direttoriale Anpal n. 69 del 17 febbraio 2021.

dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori. Sono esclusi da tale rimborso i ratei relativi alle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a mensilità), al TFR e al premio produzione.

L'erogazione del contributo è eseguita da INPS, su richiesta di Anpal, in due *tranche*: anticipazione del 70% e saldo.

L'approvazione dell'istanza di contributo determina per il soggetto richiedente, nel caso di istanza singola, e per il singolo datore di lavoro, nel caso di istanza cumulativa, l'erogazione, a titolo di anticipazione, del 70% del contributo concesso.

Il saldo del contributo può essere richiesto al completamento delle attività di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori e deve essere presentata attraverso il Modello Richiesta di saldo (*v.ultra*) nei successivi 20 giorni² dalla conclusione dei percorsi di sviluppo delle competenze e dovrà essere richiesto dallo stesso soggetto che ha sottoscritto l'istanza di contributo.

La quantificazione del saldo è determinata da Anpal previa verifica:

- della completezza e della conformità della richiesta di saldo;
- della corrispondenza tra il contributo massimo riconoscibile, determinato in fase di approvazione dell'istanza, delle realizzazioni e della quantificazione effettiva del costo dei lavoratori che hanno partecipato ai percorsi di sviluppo delle competenze secondo quanto dichiarato;
- del rispetto del limite massimo per lavoratore (individuato in 250 ore);
- della regolarità del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte dei datori di lavoro (verifica DURC).

La dotazione complessiva del Fondo Nuove Competenze, con riferimento alle annualità 2020 e 2021, è pari a **730 milioni di euro**. Il Fondo è finanziato con le seguenti fonti di risorse:

- 230 milioni a valere sul PON SPAO;
- 500 milioni a valere sulle risorse previste dall'art. 4 del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia": 200 milioni di euro per l'anno 2020 e 300 milioni di euro per l'anno 2021.

Ulteriori eventuali conferimenti di risorse potranno essere disposti da Amministrazioni nazionali o regionali titolari di Programmi Operativi a valere sul Fondo Sociale Europeo, ai sensi dell'art. 88 comma 2 del D.L. n. 34/2020. I conferimenti da parte di tali Amministrazioni potranno essere

² Inizialmente il termine individuato era di 40 giorni, tale data è stata da ultimo modificata dal Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021 e recepita nel Decreto Direttoriale Anpal n. 69 del 17 febbraio 2021 a garanzia della conclusione delle attività di rendicontazione entro il 31 dicembre 2021.

effettuati anche con risorse proprie.

INTERVENTO DEL FNC

Gli interventi del FNC hanno ad oggetto il riconoscimento di contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato, 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.

Gli accordi collettivi stipulati stabiliscono che parte dell'orario di lavoro sia finalizzata alla realizzazione di **appositi percorsi di sviluppo delle competenze** del lavoratore. I lavoratori destinatari degli interventi formativi devono essere individuati in sede di accordo sindacale in relazione ai fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze a seguito delle innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa.

Il limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per lavoratore, previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, è **individuato in 250 ore**. Non sussiste pertanto un "tetto" aziendale massimo né una soglia minima di finanziamento.

Si specifica infine che il limite massimo delle ore finanziabili dal FNC prescinde dal complessivo orario di lavoro previsto dal contratto del lavoratore di riferimento.

PROFILI SINDACALI

Gli accordi collettivi devono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale dai datori di lavoro (*rectius* Agenzie per il Lavoro) e delle **Rappresentanze Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, ovvero dalle loro **rappresentanze sindacali operative in azienda** (RSA/RSU) ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

Gli accordi collettivi a livello aziendale possono essere sottoscritti con efficacia *erga omnes* anche da una sola organizzazione sindacale, sempre che essa sia maggiormente rappresentativa a livello aziendale.

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

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.

Gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro per essere conformi a quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del D.L. n. 34/2020, e dall'art. 4 del D.L. 104/2020 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;
- rispettare il **limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze** per ogni lavoratore pari a 250 ore;
- 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.

IL PROGETTO FORMATIVO

Il progetto formativo 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.

Nel documento occorre dare evidenza:

- delle modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze;
- delle modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento;
- delle modalità 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. n. 13/2013 e dalle derivanti Linee

guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021³.

La progettazione per competenze degli interventi deve essere coerente nell'impianto logico e metodologico con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio Nazionale, di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, facendo riferimento **o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.**

Rientrano nell'ambito dell'intervento del FNC anche progetti che prendono a riferimento competenze e relative attività e risultati attesi ricompresi nelle ADA componenti l'Atlante lavoro senza essere vincolati alle competenze di un dato Repertorio regionale. È possibile, dunque, **descrivere attività e/o competenze obiettivo dei percorsi non ricomprese nel Repertorio e nell'Atlante rispettando le "logiche" e la metodologia descrittiva dell'Atlante e del Repertorio Nazionale** e, laddove esistenti, facendo riferimento ai quadri di riferimento comunitari delle competenze quali ad esempio:

- il Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER);
- il Quadro europeo per le competenze digitali (DigComp);
- il Quadro europeo delle competenze ICT (e-CF)⁴.

Il progetto formativo dovrà definire gli obiettivi, anche differenti, da perseguire per ciascun lavoratore o per ciascuna tipologia di lavoratori. Non viene pertanto richiesta dalla normativa di riferimento una piena corrispondenza fra i percorsi di sviluppo delle competenze riguardanti i lavoratori "diretti" ed i lavoratori somministrati impiegati presso la medesima azienda, i quali potrebbero - in funzione della mansione svolta - essere coinvolti in attività formative aventi anche natura differente.

È inoltre possibile attivare corsi c.d. congiunti tra Agenzia per il Lavoro ed impresa utilizzatrice finanziabili da Forma.Temp nella Qualificazione professionale, unica tipologia formativa nell'ambito delle quali è possibile realizzare tale fattispecie.

Il soggetto che dovrà erogare la formazione è individuato dall'impresa all'interno del progetto formativo presentato in sede di accordo collettivo.

Possono essere soggetti erogatori dei percorsi formativi tutti gli enti accreditati a livello nazionale o 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 (I.T.S.), i centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione, anche in forma organizzata in reti

³ Sul tema è intervenuta la Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021.

⁴ Chiarimenti intervenuto con la Nota integrativa Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021 che ha apportato modifiche ed integrazioni all'Avviso pubblico del 4.11.2020.

di partenariato territoriali o settoriali⁵.

Parimenti può svolgere il ruolo di soggetto erogatore della formazione la stessa impresa che ha presentato domanda di contributo, laddove l'accordo collettivo lo preveda, specificando il possesso dei requisiti.

In sede di richiesta del saldo del contributo, dovranno essere allegate le attestazioni o le certificazioni delle competenze acquisite dai lavoratori in esito ai percorsi formativi e dei servizi di individuazione e validazione delle competenze ossia Documenti di trasparenza, Documenti di validazione e Certificati delle competenze rilasciati sulla base dei modelli di cui alle Linee Guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021, compilati in conformità con modalità definite dagli Enti Titolari ai sensi e per gli effetti del Decreto n. 13/2013 (v. *ultra*)⁶.

TERMINI DI REALIZZAZIONE DEI PERCORSI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Le attività per lo sviluppo delle competenze finanziate dal FNC dovranno concludersi **entro 90 giorni dall'approvazione della domanda da parte di Anpal**.

Il predetto termine è elevato a **120 giorni nei casi in cui la domanda sia presentata dai Fondi Paritetici Interprofessionali e dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori**.

Si precisa che il termine dei 120 giorni si applica per tutte le imprese che utilizzino i suddetti Fondi per il finanziamento delle attività formative, sia in caso di istanze singole presentate dalle aziende stesse che di istanze cumulative presentate dai Fondi.

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 da parte dell'Istituto.

PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE AL FNC

- Le istanze di accesso al Fondo Nuove Competenze devono essere presentate ad Anpal entro e non oltre il **30 giugno 2021**⁷;
- Per la presentazione delle istanze di contributo, sia singole che cumulative, i datori di lavoro/aziende dovranno avvalersi dei modelli (Allegato 1.a e Allegato 1.b) di cui all'Avviso Anpal del 4.11.2020;

⁵ Si veda al riguardo l'articolo 1 dell'Avviso pubblico Anpal del 4.11.2020.

⁶ Integrazione operata dalla Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021.

⁷ Inizialmente il termine individuato per la sottoscrizione degli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro era il 31 dicembre 2020, tale data è stata da ultimo modificata dal Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021 e recepita nel Decreto Direttoriale Anpal n. 69 del 17 febbraio 2021.

- All'istanza devono essere allegati i seguenti documenti:
 - a) l'accordo collettivo conforme a quanto stabilito dall'art. 88, comma 1, del D.L. n. 34/2020, dall'art. 3 (*Requisiti dell'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro*) del Decreto di attuazione e dall'art.1 all'Avviso Anpal del 4.11.2020;
 - b) il progetto formativo con le caratteristiche previste dall'art. 5 (*Progetto per lo sviluppo delle competenze e soggetti erogatori*) del Decreto di attuazione e dell'art. 1 all'Avviso Anpal del 4.11.2020;
 - c) l'elenco dei lavoratori coinvolti, con l'indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del numero di ore di riduzione dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze, secondo lo schema previsto dall'Allegato 2bis⁸ (sostitutivo del precedente Allegato 2 di cui all'Avviso Anpal del 4.11.2020);
 - d) eventuale delega del rappresentante legale corredata da documento di identità del delegante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 38, comma 3-bis del DPR n. 445/2000.
- La presentazione delle istanze di contributo dovrà avvenire nel rispetto delle nuove modalità rese operative dall'Istituto. A partire dal 18 gennaio 2021, in completa sostituzione della precedente procedura di invio a mezzo *pec*, è stato rilasciato da Anpal il servizio "*Fondo nuove competenze*" che consente alle aziende interessate di **presentare online le domande di accesso al Fondo**. Le domande di accesso al FNC presentate ad Anpal con la precedente procedura non saranno valutate;
- È possibile per l'azienda presentare più richieste di contributo purché le stesse riguardino lavoratori diversi;
- L'istruttoria delle istanze avviene secondo il criterio cronologico di presentazione;
- In funzione dell'esito delle verifiche del possesso dei requisiti e del parere della Regione interessata dal progetto formativo, Anpal approva o rigetta l'istanza di contributo. In entrambi i casi al soggetto richiedente è notificato l'esito. Nel caso di approvazione la notifica è inoltre corredata dell'informazione relativa al contributo massimo erogabile.

⁸ L'Allegato 2bis di cui alla Nota integrativa Anpal n. 5329 fornisce un nuovo modello di dati relativi ai lavoratori coinvolti nei percorsi di sviluppo delle competenze che il soggetto richiedente è tenuto a compilare in fase di presentazione dell'istanza e ad allegare in formato *excel* alla sezione dedicata dell'applicativo. Nello specifico sono valorizzati all'interno del campo "costo orario del lavoro" le seguenti informazioni aggiuntive da fornire (Quota di retribuzione oraria (D) Quota di contribuzione oraria (E)) mentre all'interno del campo "totali" dovranno essere valorizzate le seguenti informazioni (Totale quota di retribuzione oraria (F) = C x D; Totale quota di contribuzione oraria (G) = C x E e Contributo totale richiesto (H) = F + G)).

MODULISTICA E DOCUMENTAZIONE

IN SEDE DI ISTANZA DI CONTRIBUTO	IN SEDE DI RICHIESTA DI SALDO
<ul style="list-style-type: none"> • Modello di istanza A per istanza singola (Allegato 1.a all’Avviso Anpal del 4.11.2020); Modello di istanza B per istanza cumulativa (Allegato 1.b all’Avviso Anpal del 4.11.2020); • Accordo collettivo/Accordi collettivi; • Progetto formativo/Progetti formativi; • Elenco dei lavoratori coinvolti, con l’indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del numero di ore dell’orario di lavoro in riduzione da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze, (Allegato 2bis di cui alla Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021); • Eventuale delega del rappresentante legale corredata da documento di identità del delegante, ai sensi di quanto previsto dall’art. 38, comma 3bis del DPR n. 445/2000. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modello di richiesta di saldo A per richiesta di saldo singola (Allegato 3.a all’Avviso Anpal del 4.11.2020); Modello di richiesta di saldo B per richiesta di saldo cumulativa (Allegato 3.b all’Avviso Anpal del 4.11.2020); • Le attestazioni (Allegato 6 e Allegato 7 di cui alla Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021⁹) e/o certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori e rilasciati in esito ai percorsi di sviluppo e dei servizi di individuazione o validazione delle competenze; • L’elenco dei lavoratori coinvolti, con l’indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del numero di ore dell’orario di lavoro effettivamente ridotte e impiegate nei percorsi di sviluppo delle competenze, secondo lo schema previsto (Allegato 4bis¹⁰ di cui alla Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021); • Le informazioni sui lavoratori partecipanti esplicitate (Allegato 5bis di cui alla Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021).

⁹ L’Allegato 6, introdotto dalla Nota Anpal n. 5329 del 5.03.2021, fornisce un set minimo di informazioni da inserire all’interno dell’attesto di messa in trasparenza delle competenze fra le quali sono ricomprese (denominazione dei soggetti coinvolti nel percorso di sviluppo delle competenze; denominazione del percorso di sviluppo delle competenze; dati della persona a cui è rilasciata l’attestazione; informazioni relative al percorso; informazioni relative agli apprendimenti conseguiti, luogo data e firma). Tali informazioni minime possono essere oggetto di integrazione (dati e informazioni aggiuntive rispetto al set minimo) o a esse può essere allegato un eventuale ulteriore attestato rilasciato dal soggetto formativo/impresa se previsto.

L’Attestato 7 fornisce uno schema, non avente natura vincolante per l’azienda, che costituisce un format esemplificativo cui attenersi per la redazione dell’attestato.

¹⁰ L’Allegato 4bis di cui alla Nota integrativa Anpal n. 5329 fornisce un modello di dati relativi ai lavoratori coinvolti nei percorsi di sviluppo delle competenze che il soggetto richiedente è tenuto a compilare in fase di richiesta di saldo e ad allegare in formato *excel* alla sezione dedicata dell’applicativo. Nello specifico sono valorizzati all’interno del campo “costo orario del lavoro” le seguenti informazioni aggiuntive da fornire (Quota di retribuzione oraria (D) Quota di contribuzione oraria (E)) mentre all’interno del campo “totali” dovranno essere valorizzate le seguenti informazioni (Totale quota di retribuzione oraria (F) = C x D; Totale quota di contribuzione oraria (G) = C x E e Contributo totale richiesto (H) = F + G).

Con riferimento agli Allegati da compilare per la presentazione della richiesta di contributo al FNC e dell'istanza di saldo ad Anpal si specifica quanto segue:

- **Allegato 2 bis** - sostituisce l'Allegato 2 all'Avviso FNC pubblicato in data 04.11.2020;
- **Allegato 4 bis** - sostituisce l'Allegato 4 all'Avviso FNC pubblicato in data 04.11.2020;
- **Allegato 5 bis** - integra gli Allegati all'Avviso FNC pubblicato in data 04.11.2020, fornendo il modello per l'acquisizione dei dati di cui all'Allegato 5 dell'Avviso FNC;
- **Allegato 6** - integra gli Allegati all'Avviso FNC pubblicato in data 04.11.2020;
- **Allegato 7** - integra gli Allegati all'Avviso FNC pubblicato in data 04.11.2020.

Ad integrazione dei contenuti illustrati nel presente *Vademecum* rimandiamo per un chiarimento puntuale delle singole tematiche alle allegate FAQ in materia.

QUESITI OPERATIVI

VERSIONE AGGIORNATA AL 10.03.2021

- DESTINATARI
- COSA RIMBORSA IL FNC
- MODALITÀ INTERVENTO DEL FNC
- PROCEDURA
- TEMPISTICHE
- FORMAZIONE E FORMA.TEMP.
- PROFILI SINDACALI

DESTINATARI

- 1. Il datore di lavoro può beneficiare del contributo anche per i lavoratori dipendenti inquadrati come dirigenti?**

Sì, come precisato dal punto 2 dell'Avviso l'intervento del FNC si rivolge a tutti i lavoratori dipendenti occupati nelle imprese ammesse a beneficiare dei contributi finanziari erogati dallo stesso, fra i quali sono ricompresi anche i dirigenti.

- 2. Le aziende non in crisi, che non hanno fatto CIG, possono beneficiare delle agevolazioni erogate dal FNC?**

Sì, in quanto la finalità del FNC è quella di innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro nelle ipotesi in cui le esigenze organizzative e produttive dell'impresa siano mutate, attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro.

- 3. L'accesso al FNC è possibile anche per aziende che al momento sono interessate da un intervento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria?**

Sì, occorre tuttavia verificare che le ore di formazione coperte dall'intervento del Fondo Nuove Competenze non riguardino lavoratori interessati da una sospensione dell'attività con contestuale attivazione della cassa integrazione. La compatibilità dei due strumenti va pertanto verificata in capo al singolo lavoratore e non in capo all'azienda.

- 4. Si può richiedere l'intervento del FNC per i somministrati in alternativa allo strumento di TIS "in deroga"?**

Stante il tenore letterale della norma e le finalità dello strumento non si rilevano profili di incompatibilità fra la fruizione dei trattamenti di cassa integrazione e l'intervento del FNC.

Conseguentemente si ritiene che i datori di lavoro possano beneficiare del contributo erogato dal FNC per i lavoratori somministrati anche nelle ipotesi in cui sia attivo un ammortizzatore sociale, purché le ore di formazione non riguardino ore caratterizzate da sospensione dell'attività lavorativa.

Suggeriamo tuttavia sul punto un atteggiamento prudentiale stante taluni orientamenti informali resi dalle Istituzioni di riferimento che sembrano voler escludere tout court la possibilità che le ore di formazione, coperte dall'intervento del FNC, possano riguardare lavoratori percettori di trattamenti di cassa integrazione.

5. È possibile presentare un'istanza cumulativa nel caso in cui le imprese siano aggregate in un contratto di rete?

No, l'art. 4 (Accesso al Fondo) e l'art. 8 (Fondi Paritetici Interprofessionali e Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori) del Decreto di attuazione individuano tassativamente i datori di lavoro che possono presentare l'istanza cumulativa al Fondo Nuove Competenze, fra i quali non risultano ricomprese le società aggregate da un contratto di rete.

6. Il Fondo Nuove Competenze deve andare per forza a ridurre la percentuale di FIS (fondo integrazione salariale) settimanale? Esempio se oggi una persona è 4 giorni operativa e 1 g in FIS, la sua pianificazione settimanale può diventare 3 gg operativa, 1 g FNC e 1 g FIS?

No. L'ipotesi prospettata non è percorribile in quanto lo stesso lavoratore non può essere contemporaneamente destinatario di interventi di sostegno al reddito e di interventi finanziati dal FNC che copre gli oneri delle ore di lavoro rimodulate e destinate alla formazione.

7. È possibile utilizzare l'intervento del FNC anche per i lavoratori somministrati in disponibilità?

Si ritiene che i lavoratori in disponibilità non accedano al finanziamento del FNC in quanto l'intervento formativo finanziato dallo stesso implica la redistribuzione dell'orario di lavoro che non è possibile per tali lavoratori in quanto non vi è un orario di lavoro prestabilito.

8. L'istanza di contributo può essere fatta da aziende parzialmente o interamente partecipate da Enti Pubblici?

Non possono presentare istanza le aziende partecipate al 100% dallo Stato o da Enti pubblici. Come previsto all'art. 1, possono presentare istanza tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del Decreto Legge n. 34/2020.

9. Il numero di lavoratori inizialmente coinvolti dall'intervento del FNC può diminuire?

L'art. 6, comma 1, del Decreto di attuazione prevede che l'importo massimo del contributo

riconoscibile al datore di lavoro potrà essere rideterminato in riduzione, in sede di consuntivazione finale, per cause di impossibilità sopravvenuta alla partecipazione agli interventi proposti.

Si ritiene pertanto possibile che il numero di lavoratori inizialmente coinvolti nell'intervento del FNC vari in diminuzione in presenza di mutate condizioni.

COSA RIMBORSA IL FNC

10. I costi sostenuti per la docenza sono rimborsabili dal FNC?

Le attività svolte dal docente restano a carico delle aziende e/o, nel caso di intervento dei Fondi Interprofessionali a carico dei medesimi.

11. Cosa rimborsa il FNC?

Il Fondo Nuove Competenze rimborsa alle aziende 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.

12. Esiste un finanziamento minimo e massimo previsto per ogni singolo piano?

Il limite rimborsabile con finanziamento da parte del FNC è un limite individuale riferibile quindi a ciascun lavoratore, come previsto dall'art. 3 del Decreto di attuazione, ed ammonta a 250 ore. Non sussiste pertanto né un "tetto" aziendale massimo né una soglia minima di finanziamento.

13. Il limite di 250 ore individuato per ciascun lavoratore deve essere rapportato ad un contratto di lavoro a tempo pieno?

Il limite di 250 ore non viene riparametrato in funzione dell'orario di lavoro contrattuale e al monte ore individuale ma si configura esclusivamente quale soglia massima di ore finanziabili da destinare allo sviluppo delle competenze che verranno valutate a prescindere dal complessivo orario di lavoro previsto dal contratto.

14. Il FNC rimborsa anche i ratei relativi alle mensilità aggiuntive e al TFR delle ore caratterizzate da una rimodulazione finalizzata alla partecipazione dei lavoratori ai progetti di sviluppo delle competenze?

No.

15. Il valore del costo orario oggetto della richiesta di finanziamento a valere sul Fondo Nuove Competenze è da intendersi come costo aziendale pieno, comprensivo di tutti gli elementi fissi inerenti alla retribuzione, ovvero comprensivo dei ratei relativi al TFR ed alle

mensilità aggiuntive (13ma, eventuale 14ma...)? Oppure l'Avviso, nel momento in cui all'art. 1 recita "Il FNC rimborsa il costo, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali" intende specificare che il Fondo rimborsa solo una parte del costo aziendale, comprensiva esclusivamente di retribuzione lorda, contributi previdenziali ed assistenziali?

Il FNC finanzia il costo delle ore di lavoro dei lavoratori impegnati nella frequenza delle attività formative (retribuzione + contributi previdenziali ed assistenziali). Non rientrano quindi tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive o TFR e il premio di produzione.

16. Come avviene il rimborso? Le tempistiche sono quella della FIS Covid? Può anticipare l'azienda e poi chiedere il rimborso? Quali sono le tempistiche: se un'azienda ha problemi di liquidità, ma al tempo stesso vuole aiutare i suoi collaboratori ad avere a fine mese l'entrata economica spettante è importante capire le tempistiche di rimborso. Nazionali o Regionali?

Il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla formazione. Il rimborso viene quantificato e autorizzato da ANPAL e il pagamento sarà effettuato da INPS sull'IBAN indicato dall'azienda con le percentuali previste dall'art. 6 dell'Avviso: 70% a titolo di anticipazione e 30% a saldo.

MODALITA' INTERVENTO DEL FONDO

17. Il contributo ricevuto dal FNC si configura come aiuto di stato?

Tenuto conto che le agevolazioni che configurano aiuti di stato sono tassativamente individuate come tali dalla normativa di riferimento e che per il FNC non vi è questa indicazione, si ritiene che il contributo erogato dal Fondo Nuovo Competenze non rientri nel novero degli aiuti.

18. Visto lo stanziamento dei 730 milioni nelle ipotesi in cui le aziende eventualmente dovessero restare fuori dal contributo per esaurimento dei Fondi è possibile aspettarsi un rifinanziamento della misura?

Al di fuori delle citate risorse (730 milioni per annualità 2020 e 2021), l'art. 88, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2020 prevede che ulteriori conferimenti di risorse potranno essere disposti da Amministrazioni nazionali o regionali titolari di Programmi Operativi a valere sul Fondo Sociale Europeo, inoltre le stesse amministrazioni potranno erogare ulteriori conferimenti attingendo a risorse proprie.

Ciò detto in numerose occasioni è stato annunciato dal Ministero del lavoro il rifinanziamento della misura.

19. L'utilizzo del FNC può andare ad inibire eventuali successive mobilità (sia licenziamenti individuali, sia collettivi, sia incentivi all'esodo)?

No. Il ricorso al FNC non ha conseguenze preclusive di questo tipo; tuttavia, la finalità del Fondo è proprio quella di aiutare la ripresa delle attività e accompagnare lo sviluppo delle competenze necessarie per i lavoratori rispetto al fabbisogno del datore di lavoro. Sono, altresì, possibili, stante le previsioni della norma, percorsi di sviluppo delle competenze nell'ambito dell'eventuale ricollocazione.

PROCEDURA

20. Per quanto riguarda il modello 1B dell'ANPAL, in che modo può essere presentata l'istanza da parte del Fondo Interprofessionale?

L'istanza cumulativa può essere presentata dal Fondo in nome e per conto delle imprese aderenti ed è presentata dal legale rappresentante del Fondo Interprofessionale.

All'istanza cumulativa per ciascuna azienda aderente devono essere allegati i seguenti documenti: l'accordo collettivo che deve essere stipulato e allegato per ogni impresa aderente, il progetto formativo, l'elenco dei lavoratori coinvolti e l'eventuale delega del rappresentante legale.

21. Per la richiesta di saldo è necessaria la certificazione di un revisore contabile per la spese relative ai dipendenti che hanno beneficiato della formazione?

No. L'azienda dovrà utilizzare i modelli di richiesta di saldo (All. 3.a e All. 3.b) previsti dall'Avviso ANPAL del 4.11.2020 fornendo le attestazioni ed i dati individuati dai modelli stessi.

22. Quali sono le modalità di trasmissione della domanda di istanza di contributo e quale è la scadenza di presentazione delle domande?

ANPAL con comunicato del 18 gennaio 2021 ha reso disponibile l'applicativo che consente alle aziende e ai datori di lavoro di presentare online le domande per accedere al Fondo Nuove Competenze. Il servizio sostituisce completamente la precedente procedura via pec, a decorrere dalla medesima data le modalità di trasmissione delle istanze di cui al punto 7 dell'Avviso non risultano più utilizzabile e le domande inviate con pec non saranno quindi più valutate. Il servizio è raggiungibile in "MyANPAL", dal menu "Servizi attivi". Le aziende interessate, che abbiano sottoscritto accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro, dovranno effettuare l'accesso a MyANPAL con Spid e potranno presentare la domanda entro il 30 giugno 2021.

23. Il progetto per lo sviluppo competenze da compilare allegare all'istanza, è preimpostato?

No. La progettazione per competenze degli interventi deve essere coerente nell'impianto logico e metodologico con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio

Nazionale, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, facendo riferimento o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

24. Considerato il periodo di emergenza sanitaria la condivisione dell'accordo sindacale può avvenire tramite mail? In caso affermativo con quali modalità?

Sì, la condivisione può essere effettuata anche a distanza, in modalità telematica, tramite e-mail che rechino il dominio dell'OO.SS. o il dominio dell'azienda con in calce il nome e il ruolo del rappresentante sindacale interno.

25. Come devono essere compilate la tabella dell'Allegato 1a e le tabelle dell'Allegato 1b?

Si precisa che nella tabella presente nell'Allegato 1a e nelle tabelle presenti nell'Allegato 1b dovranno essere riportati per ogni riga le informazioni relative ai lavoratori che hanno lo stesso inquadramento contrattuale e precisamente:

- nella colonna “Numero di lavoratori interessati dai percorsi di sviluppo delle competenze” dovrà essere riportato il numero totale dei lavoratori interessati dai percorsi di sviluppo delle competenze, per rispettivo livello di inquadramento contrattuale;
- nella colonna “Numero di ore di rimodulazione di orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze” dovrà essere riportato il numero totale delle ore di rimodulazione di orario di lavoro riferite al totale di lavoratori, per rispettivo livello di inquadramento contrattuale, da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze;
- nelle colonne “quota di retribuzione oraria” e “quota di contribuzione oraria” dovrà essere riportato l'importo ponderato, in base alle ore previste per ogni lavoratore dello stesso inquadramento, della retribuzione/contribuzione oraria al netto di ratei mensilità aggiuntive, TFR e premi di produzione.

26. Ci sono dei format da seguire per la redazione del progetto per lo sviluppo delle competenze?

Non è definito un format per la redazione dei progetti di sviluppo delle competenze. Nell'articolo 1 dell'Avviso sono specificati i contenuti obbligatori dei progetti per lo sviluppo delle competenze, in conformità con quanto previsto con l'art. 5 del Decreto di attuazione. In particolare, il progetto formativo deve prevedere la descrizione delle modalità di svolgimento dei seguenti ambiti:

- individuazione delle competenze possedute dal lavoratore;
- la personalizzazione dei percorsi coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del Dlgs 13/2013, facendo riferimento o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (integrazione quest'ultima operata dalla Nota Anpal n. 5329 del 5.03.2021);
- lo svolgimento delle attività formative;

- la durata;
- il soggetto erogatore della formazione;
- la messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite con i percorsi, in conformità con le disposizioni della Regione o Provincia Autonoma secondo le specifiche del D.lgs. 13/2013 e con le Linee guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021 (integrazione quest'ultima operata dalla Nota Anpal n. 5329 del 5.03.2021).

27. Dall'Avviso sembra emergere che ANPAL provvederà ad una valutazione formale di ammissibilità, mentre alle Regioni sembra spettare la valutazione tecnica. Anche ANPAL potrà intervenire nel merito di tale valutazione?

Sì, ANPAL procede alla verifica del possesso dei requisiti e richiede alle Regioni/Province Autonome interessate di esprimere un parere sul progetto formativo. Tale parere, (per il quale è previsto il silenzio-assenso) è relativo alla eventuale disponibilità nella offerta formativa regionale di contenuti formativi analoghi o identici a quelli proposti nella domanda.

All'esito del parere richiesto ANPAL provvede a valutare l'istanza di contributo in termini di conformità sostanziale e formale ai requisiti richiesti.

28. In fase di stipula dell'accordo è obbligatorio presentare l'elenco dei somministrati completo dei nominativi o in fase di accordo è sufficiente indicare le mansioni coinvolte nella rimodulazione orario e il numero dei dipendenti che ricoprono ciascuna singola mansione?

In sede di presentazione dell'istanza di accesso al Fondo Nuove Competenze, sia essa singola o cumulativa, il datore di lavoro dovrà allegare l'accordo collettivo conforme a quanto stabilito dall'art. 88, comma 1, del Decreto Legge n. 34/2020, dall'art. 3 nonché l'elenco dei lavoratori coinvolti, con indicazione del codice fiscale per ciascun lavoratore, del livello contrattuale e del numero di ore di riduzione dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze, secondo lo schema previsto dall'Allegato 2bis, sostitutivo del precedente Allegato 2, introdotto dalla Nota Anpal n. 5329 del 5 marzo 2021.

TEMPISTICHE

29. Quali sono le tempistiche entro cui provvedere alla valutazione formale di ammissibilità?

In considerazione del fatto che ANPAL valuterà la sussistenza dei requisiti e dei presupposti di ammissione al finanziamento e non valuterà i progetti formativi i tempi saranno stretti. ANPAL ritiene di poter concludere la valutazione in 5 giorni mentre le Regioni hanno a disposizione 10 giorni per esprimersi.

30. Al netto dei 10 giorni di approvazione, da quando si può erogare la formazione?

Trascorsi i dieci giorni il parere richiesto alle Regioni da ANPAL si intende acquisito positivamente per silenzio assenso. ANPAL, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti richiesti, comunicherà al datore di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 5 del Decreto di attuazione la regolarità dell'istanza di contributo presentata. Ottenuta l'autorizzazione il datore di lavoro potrà procedere all'erogazione della formazione.

31. Sono previste proroghe del termine di 90 giorni per le attività, se non in questa fase di presentazione, almeno in seguito all'approvazione del progetto?

Dalla lettura del dato normativo il termine andrebbe considerato come perentorio.

Tuttavia le dichiarazioni rese dalle Istituzioni di riferimento vanno nel senso di considerare come ordinatorio tale termine.

I termini di 90 e 120 giorni, se motivati da comprovate ragioni oggettive di necessità, potranno essere estesi previa richiesta da parte del datore di lavoro e successiva valutazione di ANPAL.

32. Con riferimento ai termini di realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze, “i percorsi devono essere realizzati entro i 90 giorni dall'approvazione della domanda”, tutti i percorsi devono concludersi entro i 90 giorni o che sia sufficiente avviarli entro tale tempistica?

Le attività di sviluppo delle competenze si devono concludere quindi entro 90 giorni dalla data di approvazione della domanda da parte di ANPAL. Il predetto termine è elevato a 120 giorni nei casi in cui la domanda sia presentata dai Fondi Paritetici Interprofessionali e dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori. Si precisa che il termine dei 120 giorni si applica per tutte le imprese che utilizzino i suddetti Fondi per il finanziamento delle attività formative, sia in caso di istanze singole presentate dalle aziende stesse che di istanze cumulative presentate dai Fondi. 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.

Le attività formative pertanto dovranno concludersi entro 90 (o 120) giorni dall'approvazione della domanda da parte dell'ANPAL ed a condizione che gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro siano sottoscritti entro il 30 giugno 2021, termine da ultimo modificato dal Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021, e recepito dal D.D. ANPAL n. 69 del 17 febbraio 2021.

33. Qualora non si riuscisse a sottoscrivere l'accordo entro il nuovo termine individuato sarà comunque possibile presentare l'istanza come avveniva in precedenza?

No, la data del 30 giugno 2021 è fissata come termine ultimo sia per la sottoscrizione dell'Accordo che per la presentazione dell'istanza ad ANPAL.

34. L'inizio delle attività formative oggetto del progetto può essere antecedente alla data di approvazione dell'istanza?

No. La formazione deve iniziare dopo l'approvazione dell'istanza.

35. Quali caratteristiche deve avere il docente interno in azienda?

Il docente interno deve dimostrare il possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali per lo svolgimento del progetto come previsto dall'art. 3, comma 1 del Decreto Interministeriale del 22 ottobre 2020.

36. Quale è il livello di personalizzazione del piano formativo richiesto? Deve essere uno per discente o può andare bene la presentazione del sistema di valutazione competenze e validazione delle stesse?

Il livello di personalizzazione del piano formativo deve basarsi sulle valutazioni di ingresso, a partire dalla progettazione per competenze coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 13/2013. Anche le modalità di trasparenza e di attestazione delle competenze acquisite all'esito dei percorsi formativi deve avvenire in conformità ai criteri dettati dal citato Decreto.

37. Gli Accordi potranno riguardare una formazione che sia avulsa da specifica referenziazione prevista dal repertorio regionale di riferimento?

La progettazione per competenze degli interventi deve essere coerente nell'impianto logico e metodologico con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio Nazionale, di cui all'articolo 8 del D.lgs. n. 13/2013, facendo riferimento o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

Possono, quindi, essere presentati anche progetti che prendono a riferimento competenze e relative attività e risultati attesi ricompresi nelle ADA componenti l'Atlante lavoro senza essere vincolati alle competenze di un dato Repertorio regionale. I datori di lavoro potranno quindi descrivere attività e/o competenze obiettivo dei percorsi non ricomprese nel Repertorio e nell'Atlante rispettando le "logiche" e la metodologia descrittiva dell'Atlante e del Repertorio Nazionale e, laddove esistenti, facendo riferimento ai quadri di riferimento comunitari delle competenze (quali ad esempio: il Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER); il Quadro europeo per le competenze digitali (DigComp); il Quadro europeo delle competenze ICT (e-CF)).

FORMAZIONE E FORMA.TEMP

38. È confermato che per i somministrati la formazione potrà essere finanziata da Forma.Temp?

Sì. Il Fondo potrà finanziare la formazione secondo le regole ad oggi previste dal Vademecum, dal Manuale Operativo e dalle circolari trasmesse alle Agenzie per il Lavoro attraverso l'utilizzo del conto formazione TD e TI di ciascuna ApL.

39. È possibile finanziare corsi che prevedono la presenza di lavoratori somministrati e lavoratori diretti dell'utilizzatore, c.d. "congiunti tra ApL ed impresa utilizzatrice"?

I corsi c.d. congiunti tra ApL ed impresa utilizzatrice sono finanziabili da Forma.Temp nella Qualificazione professionale, unica tipologia formativa nell'ambito delle quali è possibile realizzare tale fattispecie.

40. È possibile presentare progetti che prevedono un cofinanziamento?

Sì, sono ammissibili a finanziamento progetti, ad esclusione di quelli finanziati nella formazione On the Job e nella Qualificazione professionale in affiancamento, che prevedono l'integrazione delle risorse erogate dal Fondo con risorse di altri soggetti pubblici o privati.

41. È possibile presentare progetti realizzati nella modalità c.d. a voucher?

Sì, solo nella Qualificazione professionale. In questo caso il/i corsista/i viene inserito in un percorso a mercato, erogato anche in modalità FaD, all'interno di contesti formativi esterni alla formazione finanziata da Forma.Temp.

42. Nei casi in cui si renda necessario è possibile derogare agli standard di progetto e/o di modulo previsti dal Fondo?

Gli standard di servizio sono derogabili con le modalità dettagliate nell'Allegato 1 al Manuale Operativo allegando in fase di presentazione del progetto l'Accordo Sindacale nell'apposita sezione.

43. È possibile prevedere, nei percorsi formativi finanziati da Forma.Temp, il riconoscimento delle spese relative all'acquisizione di attestazioni/certificazioni delle competenze?

Il Fondo riconosce il rimborso a costi reali delle spese sostenute per l'acquisizione di attestazione/certificazione delle competenze ove prevista e a condizione che risulti acquisita.

Il progetto deve indicare le modalità di attestazione/certificazione delle competenze e degli organi deputati al rilascio che devono essere riconosciuti a livello regionale/nazionale/internazionale o identificati come benchmark al livello di mercato.

44. Il FNC prevede la possibilità di inserire anche corsi di formazione in modalità asincrona?

In via prioritaria è da utilizzare la modalità sincrona, in caso di impossibilità oggettiva e motivata è possibile adottare la modalità asincrona purché coerente ed idonea a perseguire gli obiettivi previsti

dal progetto e verificabile ai fini della certificazione/attestazione delle competenze acquisite alla fine del percorso.

45. A parte la registrazione della formazione, deve esserci un ente esterno che certifica le competenze acquisite?

Sarebbe preferibile l'attestazione/certificazione delle competenze acquisite da parte di un soggetto terzo.

46. Le fasce professionali di collaboratori coinvolti nel FNC devono essere omogenee (esempio stesso percorso formativo per tutti i segretari di ricevimento) o è possibile selezionare platee ad hoc - esempio specifici percorsi di formazione ad hoc per alcuni colleghi che dovranno ricoprire nuovi ruoli?

I lavoratori destinatari degli interventi formativi devono essere individuati in sede di accordo sindacale in relazione ai fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze a seguito delle innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa. Conseguentemente, il progetto formativo dovrà definire gli obiettivi da perseguire per ciascun lavoratore o per ciascuna tipologia di lavoratori.

47. Con riferimento ai livelli EQF di qualificazione conseguibili al termine del progetto formativo, occorre attenersi a quelli indicati nell'Avviso (3 e 4) o è possibile riferirsi anche a livelli superiori?

Si ritiene che ci si debba attenere ai livelli individuati nell'Avviso, in coerenza con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016. Non è ovviamente esclusa la facoltà di riferirsi a livelli superiori.

48. Nel progetto formativo, sono ammesse anche attività previste dall'Accordo Stato Regioni (D. Lgs n. 81/08)?

No.

49. La formazione erogata ai lavoratori potrà essere svolta anche a distanza (aula virtuale e e/Learning)?

Sì, non si ritiene che sussistano impedimenti allo svolgimento delle attività formative attraverso la modalità FAD.

50. Nelle regioni in cui non è ancora attuato un sistema di certificazione delle competenze acquisite può essere rilasciato solo un attestato di frequenza?

L'Avviso prevede la necessità che le richieste di saldo, a comprova dei percorsi di sviluppo delle competenze svolti, siano obbligatoriamente corredate da attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori e rilasciati in esito ai percorsi di sviluppo e dei servizi di individuazione o validazione delle competenze. Gli attestati/certificati che verranno rilasciati dipenderanno dai percorsi che verranno attivati e dai soggetti formativi che li realizzeranno in base al Progetto di sviluppo delle competenze e che "sono incaricati della messa in trasparenza e attestazione, in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13". L'attestato di frequenza eventualmente presentato deve includere l'indicazione delle competenze acquisite.

51. In caso di formazione svolta direttamente dall'impresa è possibile svolgere i percorsi di formazione in modalità training on the job?

Il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro che, previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, vengano destinate a percorsi formativi. Il presupposto per la concessione del contributo è quindi costituito dal fatto che il lavoratore anziché svolgere attività lavorativa sia impegnato in attività formativa. Premesso ciò, il ricorso al training on the job è possibile purché:

- sia espressamente previsto dal progetto formativo e risulti coerente con gli obiettivi di questa ultimo;
- le ore destinate al training on the job devono essere funzionali allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, verificabili ai fini dell'attestazione/certificazione delle competenze ai sensi del D. Lgs. 13/2013.

52. Per dare prova dell'avvenuta formazione deve essere utilizzata una formazione specifica?

Gli interventi di formazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del Decreto di attuazione, devono essere coerenti con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D. Lgs n. 13/2013 facendo riferimento o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni. Nell'ipotesi in cui si faccia riferimento ad interventi di formazione non previsti all'interno del Repertorio e/o nell'Atlante è necessario che gli interventi di formazione e le competenze obiettivo dei percorsi di apprendimento rispettino le logiche e la metodologia descrittiva del Repertorio e dell'Atlante facendo riferimento, laddove esistenti, ai quadri di riferimento comunitari delle competenze (quali ad esempio: il Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER); il Quadro europeo per le competenze digitali (DigComp); il Quadro europeo delle competenze ICT (e-CF)).

PROFILI SINDACALI

53. I sindacati cui fare riferimento sono i sindacati del settore somministrazione o i medesimi sindacati cui ha fatto riferimento l'azienda utilizzatrice per la stipula dell'accordo relativo ai dipendenti diretti?

L'accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro che interessa lo sviluppo delle competenze dei lavoratori somministrati dovrà essere sottoscritto dalle sigle sindacali di categoria e non dalle rappresentanze sindacali dell'azienda utilizzatrice.

54. Con riferimento all'accordo sindacale di condivisione, in caso di livello aziendale, da quante RSU/RSA deve essere sottoscritto? Ad esempio, in caso di RSU è sufficiente la firma della maggioranza (50%+1) delle RSU presenti in azienda?

L'Accordo deve essere sottoscritto almeno da una rappresentanza sindacale aziendale. A riguardo si applicano i principi previsti dalla contrattazione collettiva in materia.

55. Con riferimento all'accordo sindacale di condivisione, in caso di livello territoriale da quante sigle sindacali deve essere sottoscritto? È sufficiente la firma di una sola sigla sindacale?

Sì.

56. Considerato il periodo di emergenza sanitaria la condivisione dell'accordo sindacale può avvenire tramite mail? In caso affermativo con quali modalità?

Sì, non si ritiene che vi siano impedimenti alla trasmissione telematica dell'Accordo.

57. Per l'Accordo sono sufficienti le RSA o occorrono anche i sindacati territoriali?

Per la stipula dell'Accordo è sufficiente la firma anche delle sole rappresentanze sindacali aziendali.

58. Se oltre a operai/impiegati/ dirigenti vengono coinvolti anche i Dirigenti è necessario un secondo accordo sindacale, anche se non presenti rappresentanze sindacali specifiche in azienda?

Al riguardo, si applicano i principi previsti dalla contrattazione collettiva e dai relativi accordi interconfederali. La norma prevede che 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.

59. Ci sono dei format da seguire per la redazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro?

Non è definito un format per la redazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro. Nell'articolo 1 dell'Avviso sono specificati i contenuti degli accordi collettivi, che devono essere conformi con quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del richiamato Decreto-Legge n. 34/ 2020 dall'art. 4 del Decreto-Legge 14 agosto 2020 n. 104 e dall'art. 3 del Decreto di attuazione. In particolare, devono comunque essere riportati e descritti i seguenti contenuti:

- le innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa;
- i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze a seguito delle innovazioni di cui sopra;
- l'adeguamento formativo necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati con eventuale conseguimento di una qualificazione di almeno livello EQF 3 o 4;
- la previsione dei progetti formativi;
- il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento;
- il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per sviluppo delle competenze.

60. Un'azienda senza rappresentanze interne può sottoscrivere l'accordo collettivo anche con un solo sindacato tra quelli maggiormente rappresentativi sul piano nazionale?

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.

Ai fini della presentazione dell'istanza, si precisa che gli accordi collettivi a livello aziendale possono essere sottoscritti con efficacia *erga omnes* anche da una sola organizzazione sindacale, sempre che essa sia maggiormente rappresentativa a livello aziendale.

In tutti i casi, la responsabilità sul possesso effettivo del requisito di maggiore rappresentatività resta in capo all'azienda che presenta istanza al FNC e all'organizzazione sindacale che sottoscrive l'accordo collettivo.

A cura di

**ROSARIO SALIMBENE
CARMINE PREVITE
ANTONELLA OFFREDA
MICHELE FERRAUTO**