

GESTIONE D'IMPRESA

di ROBERTA JACOBONE

Fondo Nuove Competenze: riaperti i termini per presentare le istanze

Un'opportunità per le imprese in difficoltà che possono impiegare le ore di minore lavoro dei dipendenti per riqualificare le loro competenze, attingendo risorse dall'apposito fondo istituito presso l'Anpal.

Tutti parlano di formazione ma sono in pochi ad attuarla in modo strutturato e proficuo, quando invece l'arricchimento formativo dei dipendenti e collaboratori è uno degli investimenti più produttivi che l'azienda possa pianificare. Alla poca volontà di farlo a volte si affianca la mancanza di tempo da dedicare e spesso sono le risorse economiche a non bastare. In questo periodo di crisi, molte imprese si chiedono come **occupare il tempo dei loro dipendenti alle prese con stop forzati** delle attività o richieste di mercato altalenanti che non garantiscono la continuità produttiva. La cassa integrazione sembra essere l'unica soluzione e invece si potrebbe impiegare questo tempo "eccedente" impegnandolo in un **percorso di formazione mirata**.

E qui viene in aiuto l'Anpal con il Fondo Nuove Competenze, introdotto dal Decreto Rilancio e poi significativamente modificato dall'art. 4 D.L. 104/2020. Il D.M. Lavoro 22.01.2021 ha **riaperto i termini** e consente la presentazione dell'istanza entro il più ampio termine del **30.06.2021**. Il Fondo è destinato a **rimborsare**, al datore di lavoro che ne fa richiesta, **la retribuzione e i contributi delle ore di lavoro dedicate alla formazione** dei dipendenti, nella misura massima di **250 ore per lavoratore** da svolgere in un periodo non superiore a **90/120 giorni**.

L'azienda deve mappare i bisogni aziendali ed elaborare un **progetto di formazione** che stabilisca le competenze in entrata e in uscita dei lavoratori, il soggetto che validerà le competenze medesime, i tempi e modalità di erogazione della formazione.

La domanda all'Anpal deve essere preceduta da un **accordo sindacale** aziendale o territoriale contenente un piano di rimodulazione dell'orario di lavoro, con il numero dei lavoratori coinvolti e l'individuazione dei fabbisogni del datore di lavoro in ambito di maggiori o di nuove competenze legate all'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o di servizio conseguenti alle mutate esigenze dell'impresa. Non è sufficiente prevedere una formazione generica, ma è fondamentale individuare quali siano le necessità definendo il **percorso di qualificazione** dei dipendenti e il metodo con cui misurarne l'accrescimento delle competenze.

La formazione può essere erogata direttamente dall'azienda che ne abbia le capacità oppure tramite gli Enti formatori accreditati a livello regionale o nazionale e le Università. Il rimborso del Fondo **non ha un tetto massimo di ore da rimborsare né un limite ai lavoratori da coinvolgere** ma è bene precisare che **i costi di formazione rimangono a carico dell'impresa** che potrà in ogni caso ricorrere ai finanziamenti dei fondi interprofessionali che ne ridurrebbero l'entità. L'attività formativa inoltre dovrà necessariamente iniziare dopo la validazione della domanda e l'approvazione del progetto da parte dell'Anpal. Particolare attenzione va posta anche nei casi di fruizione della cassa integrazione, le cui ore non devono sovrapporsi con quelle formative.

Poiché il 30.06.2021 è un termine perentorio e l'iter di attuazione non è dei più rapidi, le imprese che intendono cogliere questa opportunità dovranno attivarsi velocemente. E' evidente, infatti, il vantaggio che può trarne il datore, abbassando il costo del lavoro e coniugando la riduzione dell'orario con un percorso di formazione mirata, utile a ottimizzare i periodi di minore attività lavorativa affiancando una vera politica attiva del lavoro.

RATIO IN TASCA - TUIR

Il manuale pratico e schematico che riepiloga
il Testo Unico Imposte sui Redditi.

Costantemente aggiornato



ACQUISTA