



FONDO NUOVE COMPETENZE

Michele Tedeschi - Country HR Manager Transcom

27 novembre 2020

Transcom

1.FONDO NUOVE COMPETENZE

1/1

Istituito presso Anpal dal decreto legge “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 è attuato sulla base delle disposizioni del decreto interministeriale del 22 ottobre 2020

FNC attuato in coerenza con il quadro regolamentare definito dal Governo per contrastare gli effetti economici dell’epidemia causata dal COVID19

I contributi erogati da Anpal (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive) attraverso il Fondo remunerano ai datori di lavoro **non la formazione bensì il costo del personale**, comprensivo di contributi previdenziali, relativo alle ore di frequenza dei percorsi formativi di sviluppo delle competenze stabiliti dagli accordi stipulati. Non rientrano tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive o il TFR.

La misura si rivolge ai **datori di lavoro privati** che stipulino entro il 31 dicembre 2020, **accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro** dei propri lavoratori per:

- **per mutate esigenze organizzative e produttive dell’impresa**
- **o per favorire percorsi di ricollocazione nel mercato del lavoro**

La riduzione (o meglio la rimodulazione) dell’orario di lavoro dovrà essere finalizzata ad appositi **percorsi di sviluppo delle competenze del lavoratore**.

*La dotazione del fondo è costituita al momento da 730 milioni di euro, di cui **230 milioni a valere sul Programma operativo nazionale Sistemi di politiche attive per il lavoro**, cofinanziato dal Fondo sociale europeo.*

2. LA PROCEDURA

- I datori che abbiano stipulato accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro entro il 31 dicembre 2020 possono **proporre istanza di contributo all'ANPAL allegando l'accordo sindacale nel rispetto delle modalità previste dall'art. 88 del del decreto legge 19 maggio 2020** e il progetto di sviluppo delle competenze
- **Limite orario per lavoratore: 250 ore.** Le 250 ore sono da considerarsi per lavoratore e quale limite massimo (può essere stabilito anche un monte ore inferiore)
- **L'accordo deve essere siglato entro il 31 dicembre 2020 mentre la formazione può iniziare anche nel 2021.** La formazione deve completarsi entro 90 giorni dalla approvazione da parte di ANPAL o entro 120 giorni nel caso in cui l'azienda si avvalga di fondi interprofessionali
- La formazione, attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro, diventa un obbligo per il lavoratore che non può esimersi dal frequentarla
- Non ci sono preclusioni all'attivazione del Fondo Nuove Competenze se in azienda sono operanti ammortizzatori sociali. Il dipendente che usufruirà del Fondo non potrà però contemporaneamente essere in cassa integrazione o FIS

3. LA FORMAZIONE

Ad erogare la formazione possono essere:

- enti accreditati, università, istituti di istruzione secondaria, centri di ricerca accreditati
- la stessa azienda, se l'accordo lo prevede. L'azienda però deve dimostrare di avere tutti i requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa adeguate allo svolgimento del progetto.

Sono interessati dagli interventi tutti i lavoratori dipendenti occupati nelle imprese ammesse a beneficiare dei contributi finanziari del FNC o in somministrazione a prescindere dall'inquadramento contrattuale

La formazione può essere erogata sia in presenza che in FAD. La modalità di formazione a distanza è ammessa a condizione che tale modalità permetta di raggiungere gli obiettivi di apprendimento previsti.

4. IL CONTRIBUTO

L'ANPAL verifica la conformità dell'istanza e determina l'importo massimo riconoscibile al datore di lavoro «distinto tra il costo delle ore di formazione e i relativi contributi previdenziali e assistenziali» l'erogazione del contributo ha luogo con cadenza trimestrale per il tramite dell'INPS

5. FONDO NUOVE COMPETENZE IN TRANSCOM

A) Staff & Management

- BENESSERE ORGANIZZATIVO E SVILUPPO PERSONALE: strumenti e prospettive per sostenere motivazione, autoconsapevolezza, focalizzazione su obiettivi in modalità “Agile”
- VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE DI GRUPPO: come utilizzare la collaborazione e comunicazione per generare nuove idee in modalità “Agile”
- SMART LEADERSHIP: come guidare un team da remoto
- BUSINESS RESILIENCY PROGRAM: anticipare, prepararsi, rispondere ed adattarsi al cambiamento

B) Operatori

- SMART WORKER: come lavorare da remoto in maniera “Agile”
- RIENTRO SICURO: dal corretto utilizzo dei dpi alla gestione dello stress mentale della paura del virus
- BUSINESS RESILIENCY PROGRAM: anticipare, prepararsi, rispondere ed adattarsi al cambiamento