

Siglato l'accordo per il Fondo nuove competenze



# Fnc, c'è l'intesa

## Favorito l'accesso per i Ced

DI ANNA TAURO

**S**iglato lo scorso 1° marzo, tra le associazioni Assoced, Lait e Ugl Terziario, l'accordo-quadro per favorire l'accesso al Fondo nuove competenze (Fnc) nel comparto Centri elaborazione dati, Ict, professioni digitali e Stp, recante lo schema di accordo territoriale e aziendale di rimodulazione dell'orario di lavoro. Il decreto Rilancio (dl 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 77/2020) subordina, infatti, l'erogazione dei finanziamenti alla presentazione di una domanda alla quale deve essere allegato, unitamente al programma formativo, l'accordo di secondo livello, da sottoscrivere, anche per via telematica, entro il 30 giugno 2021, come stabilito dal decreto interministeriale 22 gennaio 2021.

L'accesso al Fondo nuove competenze consente alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro, in base a un accordo sindacale, per destinare una parte delle ore a corsi di formazione finanziati dall'azienda. Il Fondo copre i costi retributivi e contributivi dei lavoratori per

le ore destinate ai corsi (fino a un massimo di 250 ore a dipendente). Le ore dedicate alla formazione rientrano nell'orario di lavoro.

Secondo gli ultimi dati forniti dall'Anpal, con l'ufficializzazione della proroga della misura a tutto il 2021, si sono candidate a usare queste risorse 2.500 aziende che hanno chiesto 18 milioni di ore di corsi per un totale di 177 mila dipendenti coinvolti.

«Si tratta di una delle misure più interessanti introdotte durante l'emergenza Covid per contrastare gli effetti economici della pandemia e tutelare il mondo del lavoro: un'occasione che permette alle aziende di risparmiare sul costo del lavoro e al tempo stesso di arricchire le competenze dei lavoratori», afferma **Giancarlo Badalin**, presidente di Ebce. «Il Fondo costituisce un considerevole aiuto, soprattutto per le aziende che hanno subito maggiormente gli effetti delle chiusure imposte dal governo per contrastare la diffusione del virus. Il vantaggio per il datore è immediato: una riduzione significativa del costo del lavoro, con la

possibilità di coniugare la riduzione dell'orario con la formazione».

**Schema di accordo territoriale.** L'accordo-quadro del 1° marzo 2021 offre uno schema sia di accordo territoriale sia di accordo aziendale, mediante il quale le parti manifestano la propria adesione all'accordo territoriale. Nello schema di accordo territoriale è precisato che il datore di lavoro che intenda avvalersi dell'intesa è tenuto ad allegare oltre all'accordo territoriale e aziendale (redatti secondo gli schemi predefiniti) anche il progetto formativo, denominato «Progetto per lo Sviluppo di competenze», costituente parte integrante di detti accordi. L'accordo territoriale deve essere sottoscritto entro il 30 giugno 2021.

**Schema di accordo aziendale e progetto formativo.** La sottoscrizione del relativo accordo, secondo lo schema predefinito, dovrà avvenire, anche in via telematica, attraverso un'apposita commissione paritetica costituita presso l'Ente bilaterale Ebce o, in

alternativa, presso l'associazione datoriale Assoced.

Le attività della commissione si svolgeranno in modo tale da consentire la presentazione delle istanze entro i termini prescritti per l'accesso ai benefici del Fnc.

Mediante la sottoscrizione dell'accordo aziendale, nel quale è formulata l'espressa adesione all'accordo territoriale, il datore di lavoro dichiara di:

- applicare le disposizioni di cui al Ccnl Ced, Ict, professioni digitali e Stp del 13 dicembre 2018;
- assolvere gli obblighi legislativi in materia di lavoro, sicurezza sociale e di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- ottemperare alle disposizioni contrattuali in materia di enti bilaterali e assistenza sanitaria integrativa.

L'accordo:

- descrive i fabbisogni formativi derivanti dalle innovazioni introdotte e indica il numero di lavoratori coinvolti nel progetto formativo, precisando sia il numero di ore complessivamente dedicate allo svolgimento del progetto stesso che la pro-

grammazione settimanale o mensile (l'elenco di ciascun lavoratore coinvolto è riportato in apposito allegato all'accordo, indicante altresì il relativo livello d'inquadramento, la tipologia di contratto di lavoro subordinato in essere e il genere);

- illustra il progetto formativo, declinato sulla base delle aree e azioni d'intervento volte a garantire l'adeguamento delle competenze dei lavoratori in un'ottica di qualificazione (o riqualificazione) professionale riconducibili ai livelli 'EQF3' o 'EQF4';

- indica le modalità di svolgimento del progetto formativo nonché gli obiettivi d'apprendimento in termini di competenze. L'affidamento del ruolo di soggetto formatore da parte del datore di lavoro istante deve essere espressamente disciplinato dall'accordo;

- contempla l'eventuale intenzione del datore di lavoro di ricorrere ad un fondo interprofessionale.

Il progetto formativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del D.I. 9 ottobre 2020, deve essere allegato all'accordo aziendale.

—© Riproduzione riservata—

## Accelerata sul lavoro agile nel Ccnl Ced, Ict, professioni digitali e Stp

L'emergenza sanitaria in corso ha conferito maggiore rilevanza al lavoro agile (o smart working), rispetto al quale è emersa la necessità generale di definire regole chiare a tutela di lavoratori e aziende.

Ancor prima della fase emergenziale, le associazioni datoriali Assoced e Lait e il sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, hanno interpretato i grandi cambiamenti nel mondo del lavoro, disciplinando per primi all'interno di un contratto collettivo nazionale, quello del settore Ced, Ict, professioni Digitali e Stp del 13/12/2018, il ricorso a tale modalità di svolgimento del lavoro, in attuazione alla disciplina legale di cui alla L. 81/2017.

La regolamentazione è in linea con il sistema di welfare aziendale, inteso come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento dei tempi della vita privata e della vita professionale. Tutto ciò attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della pro-

cessione lavorativa, focalizzando l'attenzione sugli obiettivi e sui risultati, valorizzando il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro attraverso un confronto trasparente.

«La contrattazione mai come adesso deve affrontare le novità e cercare di creare regole in modo innovativo», afferma Luca Malcotti, segretario nazionale Ugl Terziario. «La pandemia ha svolto un ruolo di accelerazione, in particolar modo verso il lavoro agile che diventerà a tutti gli effetti una modalità di lavoro strutturale nel prossimo futuro. In questo senso, ancor prima del diffondersi della pandemia, è stata definita la regolamentazione del lavoro agile all'interno del Ccnl Ced, in modo da migliorare le condizioni del lavoratore, il quale deve essere sempre più responsabile e autonomo, deve conoscere bene i propri obiettivi ed acquisire le competenze adeguate per gestire al meglio il proprio lavoro».

Si tratta di una disciplina innovativa, che va oltre lo stato di emergenza, e si pone come obiettivo quello

di definire una cornice normativa a sostegno della corretta adozione di un nuovo modello organizzativo, rivoluzionario dell'idea del lavoro intesa in senso tradizionale.

In particolare la disciplina contenuta nel Ccnl definisce:

- Principi generali
- Accordo individuale
- Orario di lavoro
- Recesso
- Strumenti informatici
- Formazione
- Diritti e doveri del lavoratore
- Salute e sicurezza sul lavoro

Una volta terminata la fase di emergenza legata alla pandemia e quindi il ricorso alla forma semplificata di smart working decisa dal governo, l'adesione a tale modalità di lavoro dovrà risultare da un accordo individuale scritto tra lavoratore e datore di lavoro.

L'attivazione dell'accordo sarà oggetto di comunicazione all'Ente bilaterale nazionale Ebce, presso cui è istituita una Commissione paritetica deputata alla verifica dello sviluppo dell'istituto normativo all'interno dell'intero settore.

L'accordo individuale dovrà indicare:

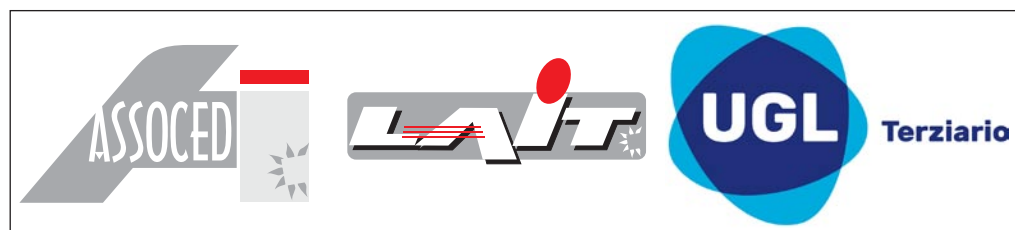
- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, individuando i tempi di riposo del lavoratore;

- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal Ccnl e dalle disposizioni aziendali.

L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

—© Riproduzione riservata—



Pagina a cura  
degli Uffici di Presidenza del Fondo  
Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE

Via Goito, n. 39 - 00185 Roma

Tel. 06.45499471 - 06.45499470

E-mail: segreteria@ebce.it - info@fondoebce.it

Web: www.ccnlced.it