

Accordo Regionale Lombardo FONDO NUOVE COMPETENZE

Premesso che



–l'articolo 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34 (convertito con Legge 17 luglio 2020 n.77, modificato con Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126) ha previsto che i contratti collettivi di lavoro 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, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL);



– con Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha istituito il Fondo Nuove Competenze, ha definito i requisiti che l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro deve possedere, nonché le modalità di accesso al Fondo Nuove Competenze;



– il Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020 prevede anche che i Fondi paritetici professionali possano partecipare al Fondo Nuove Competenze attraverso il finanziamento delle attività formative;



– il Decreto Interministeriale 22 gennaio 2021 ha prorogato i termini di presentazione della domande di accesso al Fondo Nuove Competenze al 30 giugno 2021;



– Anpal, con avviso pubblicato sul proprio sito istituzionale, ha definito le modalità di presentazione delle istanze di accesso al Fondo Nuove Competenze;



– l'Accordo Interconfederale del 3 agosto 1993 attribuisce la titolarità contrattuale a livello decentrato confederale alle organizzazioni confederali regionali, che hanno il compito di affrontare problematiche regionali d'interesse delle parti su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale;



– l'Accordo Interconfederale del 23 novembre 2016 individua il livello regionale interconfederale quale luogo ove affrontare le problematiche regionali di carattere intercategoriale;

– le organizzazioni lombarde CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI, CGIL, CISL, UIL intendono favorire l'accesso di imprese e lavoratori al Fondo Nuove Competenze, identificato quale strumento utile a supportare imprese e lavoratori nei processi di riorganizzazione aziendale conseguenti a mutate esigenze organizzative o produttive e, a tale scopo, convengono sulla necessità di definire un quadro generale delle caratteristiche cui gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative o produttive dell'impresa che stabiliscano che parte dell'orario di lavoro sia finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori debbono fare riferimento.



Alla luce di quanto sopra richiamato, che fa parte integrante del presente accordo quadro regionale, si conviene quanto segue:

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo quadro regionale è applicabile dalle imprese che abbiano alternativamente uno dei seguenti requisiti:

- siano associate alle organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo;
- applicino e rispettino integralmente i contratti collettivi nazionali e regionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo;
- conferiscano espresso mandato ad una delle organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo.

L'accordo si applica alle imprese che intendano procedere ad una rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive con contestuale avvio di uno o più percorsi formativi di sviluppo delle competenze dei lavoratori oggetto della rimodulazione dell'orario di lavoro.

Esso è valido per i lavoratori dipendenti da imprese come sopra individuate, aventi sede legale e/o operativa nel territorio della Lombardia, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati fuori dal suddetto territorio.

Il presente accordo può, altresì, essere applicato ai dipendenti degli enti e delle società costituiti, partecipati o promossi dalle parti firmatarie, comprese le strutture della bilateralità artigiana lombarda.

L'accordo è valido per i lavoratori con rapporto a tempo indeterminato, a tempo determinato, in apprendistato, anche se a tempo parziale. Non si applica ai rapporti di lavoro intermittente.

ART.2 MODALITA' DI STIPULA DEGLI ACCORDI DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO

L'impresa che intende procedere ad una rimodulazione dell'orario di lavoro ai sensi di quanto specificato in premessa può:

- a) aderire al presente accordo quadro regionale, tramite apposita comunicazione recante i contenuti di cui al successivo art.3 sviluppati come da allegato A al presente accordo;
- b) stipulare accordo aziendale solo nel caso in cui sia presente una rappresentanza sindacale interna (RSA/RSU) all'azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

ART.3 CARATTERISTICHE DELL'ACCORDO DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Si intende per accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro l'accordo con cui le parti convengono di destinare una quota dell'orario di lavoro a percorsi formativi idonei a far acquisire ai lavoratori nuove o maggiori competenze quale risposta alle mutate esigenze organizzative o produttive dell'impresa.

L'accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro può essere siglato anche da aziende che abbiano in corso l'utilizzo di strumenti di sostegno al reddito previsti dalla normativa vigente, limitatamente ai lavoratori non sospesi.

L'accordo aziendale o l'atto di adesione al presente accordo quadro regionale devono essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021 e devono prevedere:

- 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, quale risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare i lavoratori in relazione ai fabbisogni individuati;
- il numero dei lavoratori coinvolti;



- il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze;
- nei casi di erogazione della formazione direttamente da parte dell'impresa, la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto stesso.

L'accordo aziendale o l'atto di adesione al presente accordo quadro regionale possono prevedere anche lo sviluppo di competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità dei lavoratori, anche al fine di promuovere processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative, coerenti con il sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze regionali.

La rimodulazione dell'orario di lavoro non potrà essere superiore a 250 ore per ciascun lavoratore.



La rimodulazione dovrà essere articolata nell'arco dei 90 giorni successivi alla data di approvazione dell'istanza di contributo da parte di Anpal. Il termine è elevato a 120 giorni in caso l'azienda richieda l'accesso alle risorse stanziare da un fondo di categoria interprofessionale di cui alla Legge 23 dicembre 2000, n.388.



L'accordo aziendale o l'atto di adesione al presente accordo quadro regionale deve comprendere un progetto formativo per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori coinvolti. Il progetto formativo costituisce parte integrante dell'accordo aziendale o dell'atto di adesione al presente accordo quadro regionale.



ART.4 CARATTERISTICHE DEL PROGETTO FORMATIVO PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Il progetto formativo per lo sviluppo delle competenze deve riportare:

- 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;
- il relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare i lavoratori in relazione ai fabbisogni individuati (ove possibile anche al fine del conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4), comunque prevedendo una progettazione per competenze coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nel Repertorio nazionale, di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n.13 o ai descrittivi ricompresi nelle ADA dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni;
- gli obiettivi di apprendimento, in termini di competenze, dei soggetti destinatari;
- la modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai lavoratori;
- la modalità di personalizzazione del percorso di apprendimento sulla base della valutazione in ingresso;
- la modalità di evidenziazione e attestazione delle competenze acquisite dai lavoratori al termine del percorso e i soggetti incaricati della stessa;
- le modalità di svolgimento del percorso di apprendimento;
- la durata del percorso di apprendimento;
- gli oneri del percorso di apprendimento, intesi come costo delle ore di lavoro dei lavoratori coinvolti nel percorso di apprendimento, comprensivo della contribuzione previdenziale e assistenziale;
- il soggetto erogatore il percorso di apprendimento.



ART.5 COMITATO BILATERALE FNC

E' istituito a livello regionale il Comitato Bilaterale FNC composto da un rappresentante di ciascuna organizzazione sindacale e imprenditoriale firmataria che avrà il compito:

- di valutare la conformità al presente accordo quadro regionale della richiesta di adesione trasmessa ai sensi dell'art. 2;

-di monitorare l'andamento del presente accordo quadro regionale.

Il Comitato redigerà un rapporto conclusivo, su dati aggregati, delle adesioni al presente accordo quadro regionale; tale rapporto sarà inviato alle organizzazioni firmatarie.

Nell'ambito del Comitato, l'azienda sarà rappresentata dall'organizzazione datoriale firmataria alla quale aderisce o conferisce mandato.

ART. 6 PROCEDURA OPERATIVA

I Soggetti di cui al precedente articolo 2 lettera a) che intendano fruire degli effetti del presente Accordo quadro regionale dovranno trasmettere all'indirizzo mail: info@pec.elba.lombardia.it, all'attenzione della Comitato Bilaterale FNC l'allegato A debitamente ed opportunamente compilato, unitamente al relativo piano formativo.

Il Comitato effettuerà la valutazione di conformità entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione di cui all'art.2, sottoscrivendo specifica dichiarazione e notificandone l'esito all'azienda.

Sarà onere dell'azienda, a seguito dell'approvazione, inoltrare l'istanza di contributo ad ANPAL secondo le procedure previste dalla stessa.

ART. 7 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo quadro regionale ha durata sino al 30 giugno 2021.

Per tutto ciò che non viene trattato dal presente accordo quadro regionale, le Parti firmatarie rimandano alla normativa vigente in materia.

Milano 23 Marzo 2021

CONFARTIGIANATO LOMBARDIA _____

C.N.A. LOMBARDIA _____

CASARTIGIANI LOMBARDIA _____

C.L.A.A.I. LOMBARDIA _____

C.G.I.L. LOMBARDIA _____

C.I.S.L. LOMBARDIA _____

U.I.L. LOMBARDIA _____



ALLEGATO A
ACCORDO AZIENDALE DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO
PER MUTATE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE FINALIZZATO
ALLA REALIZZAZIONE DI PERCORSI FORMATIVI
In conformità all'articolo 88 comma 1 del Decreto Legge 19 maggio 2020,
n.34
e successive modifiche e integrazioni



Il sottoscritto In qualità di legale rappresentante dell'impresa

Ragione sociale.....
 Indirizzo.....
 C.F./P.IVA.....
 N. Matricola INPS.....
 CCNL applicato.....
 Numero totale dipendenti.....

Visto l'accordo quadro regionale del 23 marzo 2021 sottoscritto da CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL, UIL, della Lombardia, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34 (convertito con Legge 17 luglio 2020 n.77) e successive modificazioni e integrazioni e dei Decreti interministeriali 9 ottobre 2020 e 22 gennaio 2021

DICHIARA

- che intende presentare all'Agenzia Nazionale della Politiche Attive del Lavoro, presso cui è costituito il Fondo Nuove Competenze di cui all'articolo 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34 (convertito con Legge 17 luglio 2020 n.77) e successive modificazioni e integrazioni, domanda di contributo per accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive con il quale parte dell'orario di lavoro è finalizzato a percorsi formativi

- di aderire senza riserva alcuna all'accordo quadro regionale tramite un piano articolato come segue:

Fabbisogni dell'impresa di nuove o maggiori competenze

Indicare le ragioni e il progetto di riorganizzazione aziendale a seguito del quale si ritiene necessario incrementare o migliorare le competenze del personale, individuando gli ambiti di intervento e le aree professionali dove si ritiene di dover qualificare/riqualificare il personale.

Dettagliare:

- le mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa per le quali è richiesta una rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzata all'acquisizione di nuove competenze

.....



- quali tipologie di innovazioni verranno apportate per rispondere alle suddette esigenze:

- Innovazioni organizzative
- Innovazioni tecnologiche
- Innovazioni di processo
- Innovazioni dei servizi
- Innovazioni produttive.....

- quali nuove o maggiori competenze dei lavoratori si rendono necessarie in ragione del progetto di riorganizzazione aziendale

.....

.....

.....



Progetto Formativo

- Soggetto erogatore
- Durata complessiva
- Periodo di realizzazione della formazione (inizio e termine)
- Descrizione di ogni modulo formativo (titolo, contenuti, durata, docenza,)

.....

.....

.....

- modalità di mappatura delle competenze possedute dai lavoratori in ingresso al percorso formativo

.....

.....

.....

- modalità di mappatura delle competenze attese per i lavoratori al termine del percorso formativo

.....

.....

.....

- modalità di personalizzazione del percorso di apprendimento sulla base della valutazione in ingresso

.....

.....

.....

- possesso dei requisiti tecnici-fisici e professionali di capacità formativa da parte dell'impresa stessa, come specificato nel Progetto di formazione (indicare solo in caso di formazione erogata direttamente dall'impresa)

.....

.....

.....





Modalità di rimodulazione dell'orario di lavoro

A decorrere dalla data di inizio delle attività formative e per tutta la durata del progetto formativo, l'orario di lavoro sarà rimodulato nel seguente modo

.....
.....
.....
.....

- Rimodulazione giornaliera / settimanale / mensile.....
- % complessiva della rimodulazione rispetto al normale orario di lavoro.....

Lavoratori coinvolti, monte ore di rimodulazione dell'orario di lavoro, competenze dei lavoratori

Nome e cognome	Matricola INPS	Orario contrattuale	Livello	Mansione	Ore di formazione complessive	Livello EQF ingresso	Livello EQF uscita

Dichiara, infine, che le attività formative di cui al progetto verranno svolte nel rispetto dei provvedimenti e delle misure previste per contenere e prevenire la diffusione del virus SARS-COVID19, con riferimento ai DPCM, alle Linee guida regionali e ai Protocolli di sicurezza in vigore.

Luogo e data

Firma del legale rappresentante e timbro dell'impresa

Preso atto delle evidenze documentali prodotte e che in azienda non sono presenti RSA / RSU;

sulla base dell'accordo territoriale regionale del 23 marzo 2021;

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL, UIL, della Lombardia concordano l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro e gli interventi formativi previsti e dichiarano, per quanto di competenza, che il presente accordo è sottoscritto ai sensi dell'articolo 88 del

Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34 (convertito con Legge 17 luglio 2020 n.77) e successive modificazioni e integrazioni.

Luogo e data



CONFARTIGIANATO LOMBARDIA _____

C.N.A. LOMBARDIA _____

CASARTIGIANI LOMBARDIA _____

C.L.A.A.I. LOMBARDIA _____

C.G.I.L. LOMBARDIA _____

C.I.S.L. LOMBARDIA _____

U.I.L. LOMBARDIA _____