

**Accordo regionale lombardo  
FONDO NUOVE COMPETENZE**  
scadenza 27 marzo 2023

Premesso che

l'articolo 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34 (convertito con Legge 17 luglio 2020 n.77) 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);

in conformità al comma 3 dell'art. 88 del Decreto Legge 19 maggio 2020 n.34, 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 22 settembre 2022 ha rifinanziato il Fondo Nuove Competenze, avvalendosi di risorse dell'iniziativa REACTEU affluite al Programma operativo nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO), stabilendone parimente le modalità, relativamente alle intese di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritte entro il 31 dicembre 2022;

il Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198, art. 22-quater, ha modificato l'articolo 88, comma 1, del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, disponendo l'operatività del Fondo Nuove Competenze anche per l'anno 2023;

Anpal, con avviso pubblicato sul proprio sito istituzionale, in data 11 novembre 2022, ha definito le modalità di presentazione delle istanze di accesso al Fondo Nuove Competenze per l'anno 2022;

Anpal, con Decreto del Commissario Straordinario 24 febbraio 2023, ha modificato i termini del precedente proprio Avviso (dal 28 febbraio 2023 al 27 marzo 2023), stabilito la nuova dotazione finanziaria e confermato le altre disposizioni dell'Avviso 11 novembre 2022;

L'Accordo Interconfederale del 3 agosto 1992 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 territoriale 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 e dalle organizzazioni sindacali 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 dichiarazione recante i contenuti di cui al successivo art.3, sviluppati

come da allegato A al presente accordo, trasmessa nel rispetto della procedura indicata al successivo articolo 6;

- 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, significativa e coerente con gli obiettivi, 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.

Il datore di lavoro identifica, in sede di accordo, la necessità di un aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica in funzione di uno dei seguenti processi:

- a) innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;
- b) innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili;
- c) innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque;
- d) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale;
- e) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica;
- f) promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.

Possono, inoltre, procedere ad una rimodulazione dell'orario di lavoro anche le imprese che identificano in sede di accordo un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, ovvero siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

L'accordo aziendale di cui all'articolo 2 lett. B del presente accordo quadro regionale deve essere sottoscritto entro il 27 marzo 2023.

L'atto di adesione al presente accordo quadro regionale di cui all'articolo 2 lett. A deve pervenire al Comitato Bilaterale FNC indicato al successivo articolo 5 entro il 24 marzo 2023.

L'accordo aziendale o l'atto di adesione al presente accordo quadro regionale devono prevedere:





-i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze e i processi in funzione dei quali è necessario l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica, individuati tra quelli enunciati dall'articolo 3 comma 1 del Decreto Interministeriale 22 settembre 2022;

-in caso di sottoscrizione di un accordo di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'art.43 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, ovvero di ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale, di cui all'art.1, comma 478, della Legge 30 dicembre 2021, n.234, il fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori;

-il numero dei lavoratori coinvolti, con dettaglio della categoria professionale;

-il numero totale dei lavoratori dipendenti alla data dell'accordo aziendale o della dichiarazione di adesione all'accordo regionale, con dettaglio dei livelli o categorie contrattuali;

-il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per lo sviluppo delle competenze, che deve risultare coerente con gli obiettivi identificati;

-il periodo entro il quale realizzare le attività formative;

-il progetto formativo che individui i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, conforme alle indicazioni del successivo articolo 4.

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. In tale caso la certificazione delle competenze deve essere parte integrante del progetto.

Il progetto formativo costituisce parte integrante dell'accordo aziendale o dell'atto di adesione al presente accordo quadro regionale.

L'accordo aziendale o l'atto di adesione al presente accordo quadro regionale ha valore quale procedura di condivisione ai fini di Fondartigianato.

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

Il progetto formativo è indirizzato all'accrescimento delle competenze dei lavoratori, individuate nell'ambito delle classificazioni internazionali dettagliate dall'articolo 4, comma 1, del Decreto Interministeriale 22 settembre 2022.

Il progetto formativo ha una durata minima di 40 ore per ciascun lavoratore coinvolto e massima di 200 ore.

Il progetto formativo per lo sviluppo delle competenze deve riportare:

-i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, conseguenti e coerenti ai processi di cui all'articolo 3 comma 1 del Decreto Interministeriale 22 settembre 2022;



-il relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare i lavoratori in relazione ai fabbisogni individuati (anche al fine del conseguimento di una qualificazione conforme alle norme vigenti), comunque prevedendo obiettivi di apprendimento, in termini di competenze, dei soggetti destinatari, nel rispetto delle indicazioni riportate all'articolo 4 commi 1 e 2 del Decreto Interministeriale 22 settembre 2022;

-per ciascun lavoratore destinatario dell'attività formativa la descrizione delle mansioni in ingresso e in uscita, con dettaglio delle nuove o maggiori competenze trasferite e della loro correlazione con le mansioni e con le innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto o servizi, che il datore di lavoro intende adottare;

-la modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai lavoratori, anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze;

-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;

-il soggetto attestante le competenze dei lavoratori, accreditato presso Regione Lombardia per i servizi di istruzione e formazione.

Relativamente alle modalità di svolgimento del percorso di apprendimento:

-sono ritenute non coerenti con le finalità del Fondo Nuove Competenze metodologie improntate sull'auto-apprendimento del discente;

-la formazione "on the job" è ammessa nella misura in cui è assicurata e comprovata la costante presenza del soggetto formatore in possesso delle nuove o maggiori competenze oggetto del percorso e comunque nel rispetto del divieto per l'impresa di essere soggetto erogatore della formazione;

-l'utilizzo della FAD è consentito per ottimizzare i risultati e favorire la partecipazione nei limiti delle disposizioni proprie del regolamento di Fondartigianato ovvero di quelle eventualmente specificamente previste da Fondartigianato per il Fondo Nuove Competenze.

## ART.5 COMITATO BILATERALE FNC

È istituito a livello regionale il Comitato Bilaterale FNC composto da un rappresentante di ciascuna organizzazione sindacale e imprenditoriale firmataria del presente accordo.

Il Comitato:

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

-monitora l'andamento del presente accordo quadro regionale.

Il Comitato è validamente riunito con la presenza di almeno due rappresentanti delle organizzazioni datoriali e di due rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

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

## 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](mailto:info@pec.elba.lombardia.it), all'attenzione della Comitato Bilaterale FNC l'allegato A del presente Accordo, debitamente ed opportunamente compilato, unitamente al relativo piano formativo.

Il Comitato si riunirà con cadenza almeno settimanale; le date saranno pubblicate sul sito di E.L.B.A.

Il Comitato effettuerà la valutazione di conformità, nella prima data utile calendarizzata, entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della dichiarazione di cui all'art.2. In caso di accertata conformità il Comitato sottoscriverà la dichiarazione e la notificherà all'azienda.

Sarà onere dell'impresa, inoltrare l'istanza di contributo ad ANPAL secondo le procedure previste dalla stessa.

E' richiesta la presenza alle riunioni del Comitato del soggetto proponente, o di suo delegato, al fine di permettere una migliore valutazione di merito. La partecipazione potrà essere in presenza o tramite collegamento da remoto.

Il soggetto proponente non può delegare un componente del Comitato Bilaterale FNC a rappresentarlo nelle suddette riunioni.

Al fine di permettere il monitoraggio bimestrale, di cui al precedente articolo, l'azienda dovrà dare riscontro al Comitato Bilaterale FNC dell'esito della presentazione agli Enti competenti per la valutazione; in caso di approvazione fornirà sintetico monitoraggio degli esiti.

## ART. 7 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo quadro regionale ha durata sino al 27 marzo 2023.

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

Milano li 20 marzo 2023

### FIRME

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 \_\_\_\_\_

Allegati:

Allegato A

