

# FORMAZIONE E PMI UN'OPPORTUNITÀ PER LA RIPRESA



Testi a cura di:  
**Lara Lisi**  
**Antonella Loreti**  
**Giovanni Degortes**  
**Matteo Petrella**

# SOMMARIO

**3**

» **FORMAZIONE: LEVA STRATEGICA PER LE COMPETENZE RICHIESTE DAL MERCATO DEL LAVORO**

**4**

» **LA FORMAZIONE FINANZIATA ATTRAVERSO I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI**

**7**

» **IL NUOVO BONUS FORMAZIONE NEL PIANO TRANSIZIONE 4.0**

**12**

» **IL FONDO NUOVE COMPETENZE E L'INTERAZIONE CON I FONDI INTERPROFESSIONALI**

# FORMAZIONE: LEVA STRATEGICA PER LE COMPETENZE RICHIESTE DAL MERCATO DEL LAVORO

Il contesto attuale di mercato VUCA (Volatile – Uncertain – Complex – Ambiguous) e di Industry 4.0 (a breve 5.0), sta avendo un impatto diretto sulle competenze richieste dal mercato del lavoro, processo sostenuto dalla pandemia che ha accelerato la trasformazione digitale precedentemente in atto. In questa ottica sono interessanti i dati emersi da una ricerca del World Economic Forum (WEF) di ottobre 2020: è stato evidenziato, infatti, che il Covid 19 ha accelerato la **digitalizzazione** dei processi di lavoro nel 100% delle organizzazioni, l'automazione delle attività e la formazione a distanza per l'80%, l'implementazione di programmi di up-skilling (inteso come sviluppo di competenze aggiuntive che aiutano a rendere una persona più efficace e qualificata nel suo ruolo attuale) e re-skilling (inteso come sviluppo di abilità significativamente differenti per far sì che una persona sia in grado di ricoprire un ruolo diverso) solo nel 40% delle organizzazioni.

Sempre dalla stessa ricerca si dichiara che la trasformazione digitale favorirà l'emergere di nuovi lavori: si stima, di fatto, che entro il 2025 ben 85 milioni di posti di lavoro saranno meno richiesti a causa di uno spostamento della divisione del lavoro tra uomo e macchina, mentre potranno emergere 97 milioni di nuovi ruoli più adatti alla nuova divisione del lavoro tra uomo, macchina e algoritmi. Diventa fondamentale, pertanto, tenere conto dell'impatto che ha la tecnologia quale ottimo acceleratore di sviluppo economico, tuttavia dobbiamo anche tenere presente che le persone si trovano al centro di questa trasformazione digitale, di conseguenza vanno supportate e sostenute con attività di formazione continua.

La necessità di **sviluppare nuove competenze** è trasversale a tutte le fasce di popolazione in età di lavoro attiva e riguarda sia le hard skills (competenze tecnico-professionali e competenze trasversali digitali) dal momento che nascono nuovi "saperi" e nuovi mestieri e anche quelli esistenti si rinnovano per l'impatto stesso della tecnologia, ma anche e soprattutto le soft skills, ovvero le competenze relative al saper essere che hanno un influsso prevalente (85%) rispetto alle hard skills (15%). La ricerca condotta dal *World economic forum* stima, inoltre, che nel 2025 le 5 soft skills più richieste dal mercato del lavoro saranno il pensiero analitico e innovazione, l'active learning, il problem solving complesso, il pensiero critico e analisi, la creatività, originalità e iniziativa.

La formazione diventa, quindi, una leva strategica per lo sviluppo delle competenze, in ottica di lifelong learning, aspetto fondamentale per sopravvivere ed essere competitivi all'interno di un mercato del lavoro in continua trasformazione. Un aspetto fondamentale e strategico è legato allo sviluppo di **consapevolezza delle competenze attese dal mercato**, ma anche delle competenze possedute, attraverso un processo continuo di valutazione, sviluppo e certificazione delle competenze.

Il processo di certificazione delle competenze diventerà, difatti, decisivo nei prossimi anni poiché permetterà di valorizzare tutti gli apprendimenti formali, ma soprattutto quelli non formali e informali acquisiti nel corso della vita. Gli apprendimenti che riescono a colmare i gap in tempi brevi sono, in realtà, sia quelli informali relativi al **learning by doing** sia gli apprendimenti non formali, erogati da scuole di formazione e Academy che sono in grado di offrire programmi formativi focalizzati sulle esigenze di competenze delle organizzazioni e delle persone. Il primo step da seguire parte dal processo di valutazione delle competenze attese dall'organizzazione e delle competenze possedute attraverso una metodologia di autovalutazione, che consente non solo di individuare i gap di competenze da colmare attraverso la formazione, ma anche di valorizzare i punti di forza posseduti, attraverso un processo che sviluppa consapevolezza e responsabilità rispetto alle richieste dell'organizzazione e ai bisogni di sviluppo delle persone.

# LA FORMAZIONE FINANZIATA ATTRAVERSO I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

La formazione finanziata garantisce la possibilità per le aziende di offrire formazione continua e specializzata ai propri lavoratori dipendenti. Per formazione finanziata si intende la formazione ottenuta attraverso l'impiego di risorse che l'impresa stessa ha destinato nel tempo ad un Fondo paritetico Interprofessionale.

I Fondi Paritetici Interprofessionali (Legge 388/2000) sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni sindacali e finalizzati alla promozione di attività di formazione rivolte ai lavoratori occupati. Sono autorizzati a raccogliere lo 0,30% versato all'INPS e a ridistribuirlo tra i loro iscritti. Destinando lo 0,30% a un Fondo Interprofessionale, l'azienda avrà la garanzia che quanto versato - per obbligo (Legge 845/1978) - le possa ritornare in azioni formative volte a qualificare - in piena sintonia con le proprie strategie aziendali - i lavoratori dipendenti.

L'adesione a un fondo non comporta alcun costo ulteriore per le imprese e - in qualsiasi momento - è possibile cambiare Fondo o rinunciare all'adesione.

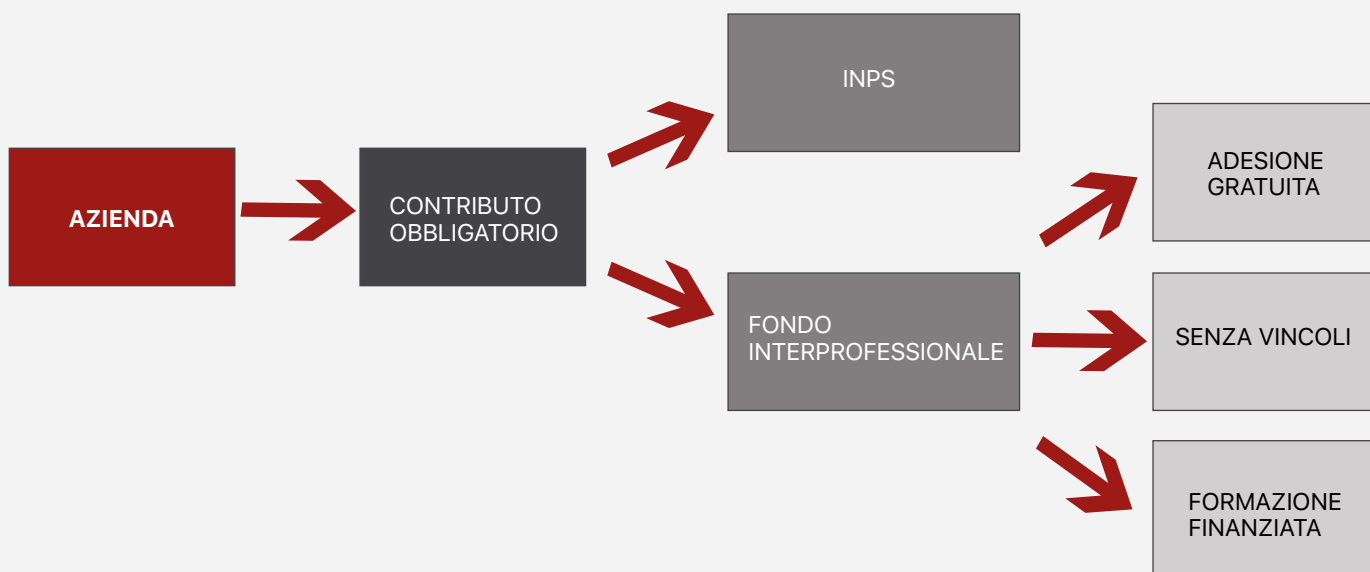
Le aziende quindi hanno l'interessante opportunità di formare i propri dipendenti e dirigenti destinando in maniera diversa alcuni contributi che comunque avrebbe dovuto versare all'Inps.

## 1. A QUALI IMPRESE È RIVOLTA?

A tutte le **imprese private** e, dal 2009, **le pubbliche e le ex esercenti pubblici servizi**. Tutte versano una parte del monte salari come contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria e parte di questo contributo, il **cosiddetto 0,30%**, dovrebbe essere destinato dallo Stato alla formazione dei lavoratori.

Le aziende hanno l'opportunità di **scegliere** di destinare il contributo ad un **Fondo interprofessionale** per la formazione continua.

In caso di adesione, lo 0,30 va comunque all'Inps, che lo gira al Fondo indicato dall'azienda. Ogni Fondo, quindi, riceve ogni anno **risorse proporzionali al numero dei lavoratori occupati** nelle imprese che lo hanno scelto e le impiega per **finanziare la formazione** delle stesse.



## 2. COME SI OTTENGONO I FONDI?

Le metodologie di ottenimento fondi sono di vario tipo e sempre conseguenti all'emissione di un bando da parte dei fondi. Il tutto in un circuito autoalimentato e crescente con l'adesione a più bandi, ad esempio settoriali e/o tematici.

Il progetto da presentare al fondo conterrà l'articolazione delle azioni formative che l'impresa intende svolgere per soddisfare i fabbisogni di adeguamento o sviluppo delle competenze e delle professionalità dei propri lavoratori. Esso è strutturato in **4 fasi** che prevedono una raccolta della documentazione aziendale; una mappatura delle esigenze formative; la redazione della **documentazione finale** e la presentazione del progetto.

RACCOLTA INFORMAZIONI	ANALISI FABBISOGNI	REDAZIONE PROGETTO	PRESENTAZIONE ED ESITO
<ul style="list-style-type: none"><li>» Checklist documentale</li><li>» Scelta fondo</li><li>» Mappatura tempi – risorse</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Interviste con imprenditore e HR</li><li>» Gap formativo</li><li>» Lista azioni formative</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Manifestazione d'interesse</li><li>» Condivisione sindacale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Presentazione progetto</li><li>» Approvazione progetto</li><li>» Organizzazione corsi</li></ul>

## 3. VANTAGGI PER LE IMPRESE

Come conseguenza dell'uso dei finanziamenti alla formazione si ottiene una riduzione dei costi aziendali sostenuti per la formazione, unitamente ad una crescita della competitività dell'impresa. Oltre a:

- » **Soddisfare le proprie esigenze formative tecniche, manageriali, informatiche, linguistiche e sulla sicurezza**
- » **Partecipare attivamente a iniziative formative adeguate ai bisogni e alla realtà dell'impresa**
- » **Partecipazione a bandi settoriali, territoriali o tematici per concorrere a finanziamenti aggiuntivi per la formazione**

## 4. COME ISCRIVERSI

Per aderire ad un fondo basta scegliere nella "DenunciaAziendale" del flusso UNIEMENS aggregato, all'interno dell'elemento "**FondoInterprof**", l'opzione "**Adesione**" selezionando il codice di riferimento e inserendo il numero dei dipendenti (quadri, impiegati e operai) interessati all'obbligo contributivo. In questo modo, si indica la propria volontà di affidare al fondo il proprio contributo INPS dello 0,30%. **L'adesione è unica e non va rinnovata ogni anno.** Le aziende iscritte ad altro Fondo che intendono trasferire l'adesione da un altro Fondo, devono invece **comunicare la revoca dal precedente Fondo** tramite la "**DenunciaAziendale**" del flusso **UNIEMENS**, inserendo all'interno dell'elemento "**FondoInterprof**", opzione "**Revoca**", il codice **REVO** e selezionando, contestualmente nella stessa Denuncia, il **codice del fondo indicato** per aderire.

È possibile aderire ai Fondi per la gestione dello 0,30% anche per i propri **dirigenti** inserendo nella

procedura **Uniemens** relativa alle **posizioni dove siano presenti i dirigenti il codice del Fondo**, seguito dal numero dei dirigenti e, su altra riga il codice **Redi** specifico per la revoca dell'adesione dei dirigenti al vecchio fondo. Per alcuni fondi interprofessionali è necessaria la doppia adesione per dipendenti e dirigenti.

## 5. OPPORTUNITÀ E POSSIBILITÀ DI UTILIZZO

Le metodologie di ottenimento fondi sono di vario tipo e sempre conseguenti all'emissione di un bando da parte dei fondi. I corsi di formazione finanziata si possono organizzare nella propria azienda o in concomitanza con altre aziende (trattasi quindi rispettivamente di formazione aziendale e interaziendale) per accrescere le competenze professionali dei propri dipendenti. Inoltre, per quanto riguarda la modalità di fruizione della stessa, essa può avvenire: in aula, a distanza, sia in forma sincrona che asincrona, in training on the job o in action learning. Si comprende quindi che la formazione finanziata è uno strumento molto importante e di grande aiuto per tutte quelle organizzazioni che vogliono essere all'avanguardia e formare continuamente il proprio personale.

Le aziende hanno l'opportunità di poter aggiornare le professionalità interne per accrescere la propria competitività. L'aggiornamento e la **formazione possono soddisfare tutte le specificità aziendali: formazione tecnica, manageriale, informatica, linguistica e sicurezza**. Il tutto in un **circuito autoalimentato e crescente con l'adesione a più bandi, ad esempio settoriali + tematici**.

## 6. QUANTI E QUALI FONDI

I Fondi Paritetici Interprofessionali fino ad oggi costituiti e autorizzati sono:

- » **Fondartigianato** – Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane
- » **Fon.Coop** – Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative
- » **Fondimpresa** – Fondo per la formazione continua
- » **Fondo Dirigenti PMI** – Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali
- » **FAPI** - Fondo per la formazione continua per le piccole e medie imprese
- » **FONDIR.** – Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario
- » **FOR.TE.** – Fondo per la formazione continua del terziario
- » **Fondirigenti** – Fondirigenti Giuseppe Taliercio (Fondazione per la formazione alla dirigenza nelle imprese industriali)
- » **FON.TER** – Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione servizi
- » **Fondoprofessioni** – Fondo per la formazione continua negli Studi Professionali
- » **Fond. E.R.** - Fondo per la formazione continua degli Enti Religiosi

- » **Fon.Ar.Com.** - Fondo per la formazione continua nei comparti del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese;
- » **For.Agri** - Fondo di settore per la formazione professionale continua in agricoltura
- » **Fondo Banche Assicurazioni** - Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni
- » **Formazienda** - Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese
- » **Fonditalia** - Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese;
- » **Fondo Formazione Servizi pubblici industriali** - Fondo per i servizi pubblici
- » **FondoLavoro** – Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese
- » **Fondo Conoscenza** - Fondo per la formazione continua dei dirigenti dei quadri, dei ricercatori e dei dipendenti delle imprese del comparto commercio/turismo/servizi della piccola e media impresa.

## IL NUOVO BONUS FORMAZIONE NEL PIANO TRANSIZIONE 4.0

Tra le linee di intervento previste dal Piano Transizione 4.0, la formazione riveste un ruolo fondamentale. Nella logica del piano dopo aver fatto investimenti tecnici nel capitale aziendale occorre sviluppare e accrescere il valore del capitale umano. Proprio attraverso gli incentivi alla formazione di tipo 4.0 il piano nazionale prevede la possibilità delle aziende di strutturare le proprie risorse interne dotandole dei saperi e delle competenze necessarie per gestire macchinari complessi e per poter rispondere alla quarta rivoluzione industriale.

Così anche per gli anni 2021 e 2022 è stato confermato il credito d'imposta per le **spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie** previste dal Piano nazionale "Impresa 4.0" (c.d. "Bonus Formazione 4.0") di cui all'art. 1, commi da 46 a 56, Legge n. 205/2017 (Finanziaria 2018) **sostenute fino al 31.12.2022**. Pertanto, si continuano a favorire gli investimenti delle imprese nelle attività formative rivolte ad accrescere le competenze del proprio personale sulle tecnologie rilevanti per la **trasformazione tecnologica e digitale** delle imprese. In particolare, il Credito d'Imposta matura nei confronti dell'Erario, se l'impresa dedica parte delle ore del proprio personale dipendente alla formazione su alcune tecnologie abilitanti e dal 2020 è stato facilitato l'accesso al credito eliminando alcuni passaggi formali come l'approvazione del piano formativo da parte dei Sindacati.

### SOGGETTI BENEFICIARI

L'agevolazione spetta a tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato, comprese le stabili organizzazioni, indipendentemente dalla forma giuridica, dalle dimensioni, dal settore di appartenenza e dal regime di determinazione del reddito.

## ESCLUSIONI

Sono escluse le imprese soggette a procedure concorsuali e le imprese in difficoltà secondo la normativa comunitaria. Inoltre, **non possono usufruire del credito d'imposta** l'impresa che:

- » sia destinataria di sanzioni interdittive ai sensi dell'art. 9 co. 2 del **D.Lgs. 231/2001**;
- » non risulti in regola con le normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e con gli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

## AMBITO APPLICATIVO

Il credito d'imposta matura per la realizzazione di attività di formazione finalizzate all'acquisizione o al consolidamento, delle competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano nazionale Impresa 4.0" (cfr. art. 3 del DM 4.5.2018). L'attività di formazione deve essere rivolta al personale dipendente dell'impresa e deve interessare uno dei seguenti settori aziendali:

- » Marketing e vendite
- » Informatica
- » Tecniche e tecnologie di produzione

In particolare, il Decreto Ministeriale individua gli ambiti delle attività di formazione per le quali deve essere finalizzata l'acquisizione e il consolidamento delle conoscenze:

- » Big data e analisi dei dati;
- » Cloud e fog computing;
- » Cyber security;
- » Simulazione e sistemi cyber-fisici;
- » Prototipazione rapida;
- » Sistemi di visualizzazione, realtà virtuale (RV) e realtà aumentata (RA);
- » Robotica avanzata e collaborativa;
- » Interfaccia uomo macchina;
- » Manifattura additiva (o stampa tridimensionale);
- » Internet delle cose e delle macchine;
- » Integrazione digitale dei processi aziendali.



Le attività formative potranno essere realizzate in presenza oppure attraverso la **modalità E-learning**. Nella modalità on-line occorre però utilizzare degli accorgimenti che permettano di dimostrare lo svolgimento dell'attività formativa. Nel caso di specie sarà onere dell'Impresa adottare strumenti di controllo idonei ad assicurare, con un sufficiente grado di certezza, l'effettiva e continua partecipazione del personale impegnato nelle attività formative. Il Ministero dello Sviluppo Economico, con la Circolare del 3.12.2018 n. 412088, ha individuato alcune delle caratteristiche degli strumenti di controllo che deve avere il corso on-line per poter accedere al beneficio.

## SOGGETTI FORMATORI

La formazione può essere erogata da dipendenti interni all'azienda o da soggetti esterni accreditati quali:

- » **soggetti accreditati** per lo svolgimento di attività di **formazione finanziata** presso la regione o provincia autonoma in cui l'impresa ha la sede legale o la sede operativa;
- » **università**, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate;
- » **soggetti accreditati** presso i **fondi interprofessionali**;
- » **soggetti** in possesso della **certificazione di qualità** in base alla norma Uni En Iso 9001:2000 settore **EA 37**.

## MISURA DEL CREDITO

Il Credito d'imposta che matura attraverso le attività formative individuate spetta in maniera differente in base alle dimensioni aziendali così ripartite:

DIMENSIONE DELL'IMPRESA	ALIQUOTA DEL CREDITO D'IMPOSTA	LIMITE MASSIMO ANNUALE
PICCOLA IMPRESA	50%	300.000 EURO
MEDIA IMPRESA	40%	250.000 EURO
GRANDE IMPRESA	30%	250.000 EURO

L'aliquota del credito viene innalzata al 60% in relazione al costo dei lavoratori dipendenti svantaggiati o molto svantaggiati impiegati nell'attività di formazione, così come definiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, restano invariati i limiti annuali massimi.

Di seguito un breve esempio

AZIENDA CON 30 DIPENDENTI	VALORE	UNITÀ
DEDICA UNA SETTIMANA IN FORMAZIONE	40	ORE
COSTO MEDIO DI UN DIPENDENTE	22,00	EUR/H
UN DIPENDENTE IN FORMAZIONE	880,00	EUR
30 DIPENDENTI IN FORMAZIONE	26.400,00	EUR
CREDITO D'IMPOSTA	13.200,00	EUR

## OBBLIGHI DOCUMENTALI E DICHIARATIVI

Al fine di ottenere l'ammissibilità del credito d'imposta, occorre che l'impresa faccia certificare l'effettivo sostenimento delle spese ammissibili e alleghi tale certificazione al bilancio.

La certificazione dei costi deve essere rilasciata dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti. Per le imprese che non sono soggette alla revisione legale dei conti, occorre comunque procedere alla certificazione rilasciata da un Revisore Legale, tuttavia per agevolare è previsto un credito d'imposta massimo di 5.000 euro pari al 100% delle spese di certificazione.

Le imprese beneficiarie del credito d'imposta sono inoltre tenute a redigere e conservare:

- » una relazione redatta dal Soggetto Formatore che illustri le modalità organizzative e i contenuti delle attività di formazione svolte;
- » documentazione contabile e amministrativa idonea a dimostrare la corretta applicazione del beneficio, anche in funzione del rispetto dei limiti e delle condizioni posti dalla disciplina comunitaria in materia;
- » i registri nominativi di svolgimento delle attività formative sottoscritti dal personale discente e docente o dal soggetto formatore esterno all'impresa.

Le imprese che intendono fruire dell'agevolazione devono effettuare anche una comunicazione al Ministero dello sviluppo economico, richiesta al solo fine di acquisire le informazioni necessarie per valutare l'andamento, la diffusione e l'efficacia delle misure agevolative.

## SPESE AMMISSIBILI

Dal 2020 sono state ampliate le spese ammissibili per l'ottenimento dell'agevolazione, pertanto possono essere ammessi i seguenti costi:

- » Il costo sostenuto per i formatori per le ore di partecipazione alla formazione;
- » i costi di esercizio relativi a formatori e partecipanti alla formazione direttamente connessi al progetto di formazione, quali le spese di viaggio, le spese di alloggio, i materiali e le forniture con attinenza diretta al progetto, l'ammortamento degli strumenti e delle attrezzature per la quota da riferire al loro uso esclusivo per il progetto di formazione;
- » i costi dei servizi di consulenza connessi al progetto di formazione;
- » le spese di personale relative ai partecipanti alla formazione e le spese generali indirette (spese amministrative, locazione, spese generali) per le ore durante le quali i partecipanti hanno seguito la formazione.
- » Sono ammissibili anche le eventuali spese relative al personale dipendente ordinariamente occupato in uno degli ambiti aziendali individuati nell'allegato A della L. 205/2017 e che partecipi in veste di docente o tutor alle attività di formazione ammissibili (art. 4 del DM 4.5.2018).

## TRATTAMENTO FISCALE E RAPPRESENTAZIONE IN DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Ai fini fiscali va detto che il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito, né della base imponibile IRAP, pertanto è completamente esente da imposta.

I dati relativi al numero di ore e dei lavoratori che prendono parte alla formazione vanno indicati nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento delle spese ammissibili e in quello dei periodi successivi fino a quando se ne conclude l'utilizzo. In particolare, nel modello Redditi 2021, nella sezione IV va compilato il rigo RU110, nel quale va riportato nella colonna 1, il numero totale delle ore impiegate dai lavoratori dipendenti nelle attività di formazione agevolabili, in qualità di discenti e di docenti, e nella colonna 2, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti che hanno preso parte alle attività di formazione agevolabili, in qualità di discenti e di docenti.

## CUMULABILITÀ CON LE ALTRE MISURE AGEVOLATIVE

Il Credito d'imposta risulta cumulabile con altri incentivi anche se relativi alla formazione, pertanto l'impresa può sommare i benefici derivanti dall'applicazione dei diversi incentivi senza che le relative misure interferiscano tra di loro.

Gli aiuti possono essere cumulati con altri aiuti che abbiano ad oggetto, in tutto o in parte, gli stessi costi ammissibili, unicamente a condizione che tale cumulo non determini il superamento dei limiti previsti dal regolamento (UE) n. 651/2014.

In considerazione di quanto sin qui detto si possono evidenziare due esempi:

- » **cumulabilità senza limiti** nel caso di due aiuti aventi la medesima finalità e riguardanti lo stesso progetto, ma aventi a oggetto costi ammissibili diversi: credito d'imposta formazione 4.0 e contributi ricevuti dall'impresa per i Piani formativi finanziati dai Fondi interprofessionali che escludono dai costi ammissibili i costi del personale discendente partecipante alle attività di formazione.
- » **Cumulabilità limitata** nel caso in cui invece l'aiuto alla formazione che concorre con il credito d'imposta in esame abbia a oggetto anche i costi del personale impegnato nelle attività di formazione, il cumulo dei due incentivi non deve superare l'intensità massima prevista dallo stesso regolamento per gli aiuti alla formazione (50 per cento di tutti i costi ammissibili nella generalità dei casi).

Nel caso in cui il credito d'imposta "formazione 4.0" maturi in relazione a personale dipendente per il quale l'impresa beneficia anche di altri aiuti - come, ad esempio, nel caso di un aiuto concesso per l'assunzione di un lavoratore svantaggiato - il calcolo del beneficio deve essere effettuato assumendo la retribuzione lorda maturata in relazione alle ore o alle giornate di formazione, al netto della quota di retribuzione già coperta dall'aiuto all'assunzione.

## MODALITÀ DI UTILIZZO

Il Credito d'imposta "formazione 4.0" può essere utilizzato esclusivamente in compensazione mediante l'utilizzo del modello F24 e indicando come codice tributo "6897". Il Credito potrà essere utilizzato a partire dal 1° gennaio dell'anno d'imposta successivo a quello in cui le spese agevolabili sono state sostenute e subordinatamente all'avvenuto adempimento degli obblighi di certificazione delle spese sostenute. Infine, per questo credito non si applicano i limiti alla compensazione di cui all'art. 1 co. 53 della L. 244/2007 e di cui all'art. 34 della L. 388/2000.

# IL FONDO NUOVE COMPETENZE E L'INTERAZIONE CON I FONDI INTERPROFESSIONALI

## COSA È IL FONDO NUOVE COMPETENZE

Il fondo nuove competenze (fondato e gestito dall'Anpal) nasce con lo scopo di sostenere le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi, innescati dall'emergenza Covid 19.

Il fondo è stato finanziato inizialmente per € 230 mln di risorse UE – PON SPAO (in scadenza il 31.12.20), e per € 500 mln di risorse del Governo derivanti dagli interventi sul Recovery Fund.

Per il 2020 sono stati stanziati € 430 mln, e per il 2021 € 300 mln.

Il Governo ha già annunciato ulteriori stanziamenti pari ad **1 miliardo di euro circa**. Si prevede il rifinanziamento del Fondo a valere sulle risorse del **Programma React-Eu**. Le attività propedeutiche all'acquisizione delle risorse, pari ad un miliardo di euro, sono in via di finalizzazione".

## OBIETTIVO

Obiettivo del Fondo è quello di promuovere il **know how del capitale umano**, accrescendone le competenze, soprattutto in quelle aziende dove si sono rese necessarie innovazioni produttive e tecnologiche in seguito alla crisi derivante dal Covid 19.

L'utilizzo del fondo può essere **alternativo alla cassa integrazione** ed utilizzato anche per promuovere **processi di mobilità e ricollocazione in altre aziende**.

## A CHI È RIVOLTO

**A tutte le aziende private** che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa stessa, purchè stabiliscano che parte dell'orario lavorativo sia impiegato alla formazione del lavoratore in appositi percorsi di sviluppo delle competenze (art. 88, comma 1 D.L. n. 34/2020).

Sono escluse le società a piena partecipazione pubblica (100%).

## ACCORDI SINDACALI

La procedura prevede la sottoscrizione di specifici accordi sindacali che (nella prima fase) devono essere stipulati entro il 30.06.2021 e devono prevedere:

- » Progetti formativi finalizzati allo **sviluppo delle competenze**
- » **Numero dei lavoratori** coinvolti;
- » Numero di ore dell'orario lavorativo da destinarsi (**max 250 ore**);
- » In caso di formazione interna, l'azienda dovrà dimostrare il **possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa** per lo svolgimento dei corsi.

## I SOGGETTI CHE POSSONO EROGARE LA FORMAZIONE

- » Enti accreditati
- » Soggetti privati che svolgono attività di formazione
- » Centri per l'istruzione per adulti
- » Centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione
- » Università, Istituti di istruzione secondaria di secondo grado, istituti tecnici superiori
- » Impresa che ha presentato domanda di finanziamento.

## PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA

- » Presentazione a sportello, a partire dalla data di pubblicazione dell'Avviso su Anpal (05.11.2020)
- » L'Istanza può essere per singola azienda o cumulative.

## ISTANZE CUMULATIVE (GRUPPI SOCIETARI)

La domanda può essere presentata dalla capogruppo anche per conto delle società controllate al 100%

## INTERAZIONE CON I FONDI INTERPROFESSIONALI

Il Fondo nuove competenze è attivabile in contemporanea con piani formativi finanziati dai fondi interprofessionali. In tal caso si otterrà una copertura totale dei costi poiché il FNC rimborsa il costo del lavoro per le ore di formazione in cui i lavoratori sono coinvolti mentre i Fondi interprofessionali quelli relativi a tutte le fasi di gestione dei corsi, incluse naturalmente le docenze. Si ottiene così, effettivamente, **formazione gratuita al 100% per l'azienda.**

## DOCUMENTAZIONE PER LA PRESENTAZIONE

Per l'istanza sia singola che cumulativa vengono richiesti i seguenti documenti, che dovranno essere inviati tramite l'applicativo My Anpal:

- » Accordo collettivo conforme all'art 88, comma 1 del D.L. n 34/2020
- » Progetto formativo (art. 5 del decreto di attuazione e art. 1 dell'avviso)
- » Elenco dei lavoratori coinvolti
- » Eventuale delega del rappresentante legale corredata del doc. di identità del delegante

In caso di istanza per singola azienda, l'istanza verrà presentata con l'allegato «Modello di Istanza A» mentre per l'Istanza cumulativa dovranno essere presentati i seguenti documenti:

- » Documenti comuni per entrambe le istanze
- » Allegato «Modello di Istanza B»

## STRUTTURA DEI CORSI

Il numero **massimo di ore formative per lavoratore è di 250**. Una parte, non prevalente, può essere svolta nella modalità **training on the job**. I corsi possono essere svolti anche con la modalità a distanza (**FAD sincrona o asincrona** – piattaforme **e-learning**). Le ore devono essere svolte entro 90 gg dalla data di approvazione da parte dell'Anpal per le aziende singole, mentre per le aziende che si avvalgono contemporaneamente dei fondi paritetici Interprofessionali il limite è elevato a 120 gg. I corsi relativi ai progetti approvati con il primo avviso in scadenza al 30/06/2021 potranno concludersi entro la fine dell'anno.

## PROGETTO

Il Progetto presentato deve dare evidenza a:

- » Modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore;
- » Modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, sulla base delle valutazioni in ingresso;
- » Modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite dai lavoratori

## EROGAZIONE CONTRIBUTO

È prevista l'anticipazione del 70% dell'importo che verrà chiesto a rimborso ed il saldo a consuntivo pari al residuo (30% o somma inferiore nel caso in cui non fossero state svolte tutte le ore di formazione previste dal progetto). Il saldo andrà richiesto tramite «modello di richiesta Saldo», che dovrà essere corredato di:

- » Attestazioni/certificazioni delle competenze
- » Elenco dei lavoratori coinvolti
- » Informazioni sui lavoratori partecipanti (Allegato 5)

### **Le due ipotesi se si utilizzano contemporaneamente i due fondi (fnc e interprofessionale)**

Nel caso di utilizzo congiunto delle due misure precedentemente illustrate potrebbero verificarsi 2 ipotesi:

- » Anpal approva il piano e si ha analoga approvazione dal Fondo

» Anpal approva il piano, ma il Fondo interprofessionale cui l'azienda aderisce non ha ancora approvato il piano formativo.

In tale seconda ipotesi si potrà scegliere come segue:

- » L'azienda decide di procedere alla formazione finanziata dal Fondo Nuove Competenze facendosi carico dei costi relativi alla gestione e alle docenze. In questo caso potrà ottenere da Anpal la copertura per il costo del personale in formazione.
- » L'azienda subordina l'attivazione del piano alla parallela copertura del Fondo interprofessionale quindi, rispettando i tempi previsti, attende il finanziamento da parte del fondo interprofessionale con la possibilità di rinunciare anche al progetto nuove competenze qualora il fondo interprofessionale non dovesse approvare il piano.

Per quanto riguarda i Fondi interprofessionali si può dare copertura anche partecipando ad avvisi già aperti

## **UTILIZZO DEL FONDO PER LAVORATORI IN CIG**

Il lavoratore, anche in somministrazione, inserito nel percorso di sviluppo delle competenze, per tutto il periodo di svolgimento della formazione (max 250 ore) sia nelle stesse giornate sia in giornate diverse da quelle destinate alle attività formative, non può essere destinatario di trattamenti di sostegno al reddito e all'occupazione che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (CIGO, CIGS, Cig in deroga; contratti di solidarietà, FIS).

Si precisa, pertanto, che al momento di presentazione dell'istanza da parte dell'impresa e fino al momento di avvio del percorso formativo relativo al singolo lavoratore questo stesso potrà essere destinatario di trattamenti di sostegno al reddito.

**Milano**

Via Borromei, 2

**Torino**

Corso Matteotti, 42

**Roma**

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Maglianella, 65/R

Via Nomentana, 935

**Bologna**

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

**Perugia**

Viale Centova, 6

**Napoli**

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

**Padova**

Via Longhin, 11

**Ferrara**

Via Darsena, 67

**Olbia**

Via Georgia, 41 - Torre 3

**Cesano Boscone (MI)**

Via R. Sanzio, 5

**Bollate (MI)**

Via Giovanni Pascoli, 10

**Brendola (VI)**

Piazzetta Risorgive, 21

**Umbertide (PG)**

Via della Vignola , 5

**NexumStp S.p.A.**

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

[www.nexumstp.it](http://www.nexumstp.it)

