

Formazione leva per competere

Dal conto aziendale ai voucher gli strumenti dei fondi

Anche con meno risorse FonARCom mantiene intatta la funzione di sostegno alle aziende

Il Fondo FonARCom sempre più efficiente le^{va} per lo sviluppo competitivo delle aziende: pur nell'incertezza sulle modalità procedurali di diversa destinazione delle risorse, il Fondo mantiene intatta la propria funzione di sostegno alle aziende, che vi stanno aderendo in numero crescente.

L'attività dei Fondi che operano per sostenere la Formazione Continua dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti delle aziende italiane, alla luce delle recenti disposizioni normative imposte da una straordinaria e prolungata fase di crisi economica e occupazionale, hanno determinato negli ultimi mesi la necessità di utilizzare un significativo ammontare delle risorse dello 0,30%, destinato attraverso i Fondi interprofessionali ex

Legge 388/2000, a finanziare gli interventi di formazione continua dei lavoratori. Questo per consentire adeguata copertura finanziaria agli ammortizzatori sociali, producendo un effetto distorsivo di trasformazione in

«passivo», di un efficiente strumento «attivo» di politica per il lavoro, che ai sensi di legge è destinato a diffondere la formazione continua, per consolidare e incrementare l'occupazione, con l'obiettivo di conseguire una costante manutenzione ed aggiornamento delle competenze dei lavoratori, nell'ottica del long life learning.

Un'ampia diversificazione degli strumenti di finanziamento, a partire dalla possibilità di attivare il Conto formazione aziendale e il Conto di Rete, che prevedono l'accantonamento delle risorse dello 0,30% trasferito dall'Inps e lo rendono disponibile per la formazione fino all'80%, oltre agli ulteriori strumenti di finanziamento. Tali strumenti vanno dagli Avvisi generali ai Voucher per aziende e studi professionali, grazie alle procedure di accesso «per finestre» periodiche e garantiscono alle aziende ed agli operatori del settore la possibilità di scegliere la



soluzione migliore per utilizzare al meglio le risorse per realizzare la Formazione Continua in linea con le esigenze aziendali, siano esse immediate o secondo una programmazione di lungo termine. La soluzione migliore per tutti è di presentazione dei vari Avvisi, molti dei quali ancora aperti, come ad esempio l'Avviso 1/2012, per il quale è stata

recentemente rifinanziata una sesta finestra, o l'accesso a sportello dei Voucher «Detto/fatto! Aziende», del Voucher Studi Professionali e Ced, e dell'Avviso Voucher Dirigenti, costituisce per tutti un elemento oggettivo di affidabilità e continuità che contraddistingue il Fondo FonARCom nel contesto di operatività dell'intero siste-

Pagina a cura del
FONARCOM
FONDO PARITETICO
INTERPROFESSIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA
N. Verde 800 032 636
www.fonarcom.it

NUOVO CCNL COMMERCIO, SERVIZI, TERZIARIO E DISTRIBUZIONE

Agevolate le assunzioni di lavoratori senza esperienza

In data 24 luglio 2013 la Confisal, la Fna Confisal e la Federazione Snalv Confisal, unitamente alla Confederazione datoriale Cifa (Confederazione italiana delle federazioni autonome) e FedArCom, hanno firmato il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i settori commercio, servizi, terziario e distribuzione.

Il nuovo contratto, il cui rinnovo prevede anche l'allargamento di applicazione alle aziende del settore Turismo e pubblici esercizi è valido per il triennio 2013-2016 e potrà applicarsi alle aziende aderenti ai sottoscrittori del ccnl e che rientrano nelle categorie elencate agli articoli 33 e 35 del Ccnl sottoscritto.

Il contratto sottoscritto presenta importanti e significative novità, che tengono conto dell'evoluzione delle dinamiche reali di contrattazione del lavoro, e di incentivazione di nuova occupazione nei settori strategici dell'economia nazionale.

Il ccnl prevede, infatti, un sistema di agevolazioni per le imprese che assumono lavoratori senza esperienza, nell'ambito della disciplina della «retribuzione di primo ingresso».

Sotto il profilo della retribuzione dei dipendenti, si riconoscono particolari agevolazioni alle aziende che operano in aree territoriali svantaggiate quali i comuni rurali e le comunità montane. Parti-



Andrea Cafà, presidente FonARCom e presidente Cifa

colare attenzione è stata rivolta all'Istituto dell'Apprendistato come strumento primario di lavoro e che, come prevede la legge 92/2012 di riforma, riceveranno una retribuzione percentualmente crescente nel corso della durata del rapporto, prevedendo anche l'apprendistato in cicli stagionali.

Inoltre, al fine di garantire maggiore serietà al lavoratore e al datore di lavoro nelle scelte di as-



Marco Paolo Nigli, vicepresidente FonARCom e presidente Confisal

sunzione a tempo indeterminato, è stato aumentato il periodo di prova, affinché la scelta definitiva che dovrà essere maturata dagli stessi sia più consapevole e maturata.

Tutti questi aspetti di assoluta innovazione contenuti nel ccnl sottoscritto il 24 luglio 2013, hanno fatto registrare da subito apprezzamenti e riconoscimenti dalla comunità dei maggiori operatori di settore, ed è con tali prospettive che le parti si apprestano ad avviare un percorso di coinvolgi-

mento di nuove aziende che credono nella flessibilità e nell'innovazione della contrattazione collettiva.

Enorme soddisfazione è stata espressa dal segretario generale, del sindacato firmatario Confisal, Marco Paolo Nigli, che dichiara: «Questo contratto avvicina i lavoratori alle imprese, innesca meccanismi di evidente vantaggio per le parti premiano il lavoro, e introduce meccanismi di flessibilità innovativa la cui applicazione in questo mercato del lavoro è ormai matura, senza alcuna penalizzazione circa le tutele di legge del rapporto».

Soddisfazione anche dalla giunta esecutiva della Confederazione Cifa per l'obiettivo raggiunto.

«La sottoscrizione del contratto», dichiara Andrea Cafà, presidente nazionale Cifa, «rappresenta un obiettivo importante nel panorama della contrattazione collettiva, sia nell'ottica dell'accorpamento dei diversi settori disciplinati, sia per l'inserimento di strumenti sperimentali che vanno a istituire nuovi elementi di innovazione nella contrattazione collettiva, tanto invocati da istituzioni e addetti ai lavori ma mai realmente disciplinati nell'ambito della contrattazione».

© Riproduzione riservata