

Piano Nuove Competenze: al via la formazione professionale in azienda

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

Il Piano Nuove Competenze, legato al PNRR e finalizzato alla formazione e all'occupazione dei lavoratori, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale e diventa pienamente applicabile in tutto il territorio nazionale. Permette alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro per favorire attività di formazione dei dipendenti sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali, in applicazione del PNRR. Il Piano si articola in tre strumenti principali: il Programma GOL per i disoccupati per il quale è previsto un intervento di aggiornamento o riqualificazione, il Sistema Duale per i giovani tra i 15 e i 25 anni e il Fondo Nuove Competenze rivolto ai lavoratori delle imprese che hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinandone una parte alla formazione.

PNRR Italia

E' approvato nella Gazzetta Ufficiale n. 307 del 28 dicembre 2021 il decreto, datato 14 dicembre 2021, con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato il **Piano Nazionale Nuove Competenze**, lo strumento che permette alle **aziende** di rimodulare l'orario di lavoro per favorire attività di formazione dei dipendenti sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali, in **applicazione del PNRR**, di cui costituisce completamento del traguardo di cui alla Missione M5, componente C1, tipologia «riforma». Si tratta di un provvedimento di ampio respiro che ha come obiettivo **riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati**. Si basa sul rafforzamento del sistema della formazione professionale e la definizione di livelli essenziali di qualità per le attività di upskilling e reskilling.

Leggi anche [Fondo nuove competenze: in arrivo nuove risorse a sostegno della formazione in azienda](#)

Beneficiari dei programmi

Beneficiari degli interventi del PNC sono **persone occupate e disoccupate**, con bassi livelli di qualificazione e categorie con maggiori fragilità, tra cui:

- disoccupati percettori di **NASPI e di DIS-COLL**;
- percettori del **reddito di cittadinanza**;
- giovani **NEET** (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre);
- **disoccupati di lunga durata** (in cerca di occupazione da almeno sei mesi), giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità; lavoratori autonomi che cessano l'attività o in condizioni di precarietà;
- **lavoratori occupati** che conservano lo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 4, co. 15-quater, del D.L. n. 4/2019 (cioè i lavoratori il cui **reddito da lavoro dipendente** o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale).

Obiettivi del piano

Gli obiettivi del Piano sono i seguenti:

- **livelli essenziali** delle **prestazioni delle misure di aggiornamento e riqualificazione**, nei termini di standard minimi di contenuto, di accessibilità, di personalizzazione e di spendibilità in applicazione delle normative nazionali vigenti;

- **personalizzazione degli interventi**: l'offerta dei servizi deve differenziarsi in maniera personalizzata, soprattutto nei confronti dei più fragili e vulnerabili. I percorsi e i servizi di accrescimento delle competenze devono essere proporzionati e differenziati "a seconda dell'età, del livello di competenze, della complessità del bisogno, delle esigenze di conciliazione, ma anche del contesto del mercato del lavoro di riferimento, dei fabbisogni espressi dalle imprese, delle concrete opportunità occupazionali", anche attraverso la valorizzazione delle competenze già possedute.

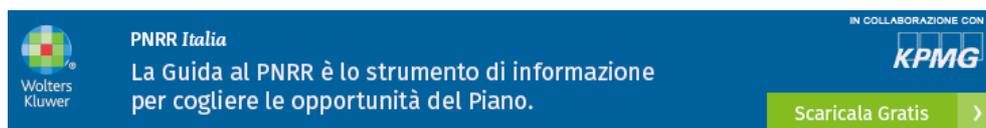
- **spendibilità dei risultati di apprendimento** nei mercati del lavoro locali e nazionali: le competenze acquisite devono contribuire ad incrementare le opportunità per i beneficiari di raggiungere o mantenere una condizione occupazionale soddisfacente, in linea con i propri bisogni e con quelli delle imprese.

- **integrazione con le politiche attive del lavoro**: processi e strumenti adottati devono rafforzare i profili di occupabilità e delle iniziative di orientamento e accompagnamento al lavoro;

- **coinvolgimento diretto delle imprese verso la transizione duale**: si prevedono strategie di coinvolgimento degli operatori economici locali per individuare i fabbisogni e pianificare gli interventi formativi, per la messa a valore del patrimonio infrastrutturale, tecnologico e cognitivo delle imprese al servizio di progettazione congiunta degli interventi di formazione in apprendimento duale.

- **prossimità e qualità dell'offerta formativa**: la realtà dei centri di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione professionale in Italia, seppure con caratteristiche differenti da territorio a territorio, è ampiamente diffusa e regolamentata da dispositivi consolidati di autorizzazione e/o accreditamento.

- **innovazione, sperimentazione, valutazione**: il PNC deve includere anche interventi innovativi e sperimentali, che possano costituire una base per il cambiamento nell'ottica della condivisione delle buone prassi.



PNRR Italia
La Guida al PNRR è lo strumento di informazione per cogliere le opportunità del Piano.

IN COLLABORAZIONE CON
KPMG

Scaricala Gratis >

Livelli essenziali delle prestazioni

I percorsi di formazione professionale devono avere le caratteristiche seguenti, modulate in relazione alle specificità degli interventi:

a) **personalizzazione dell'offerta**: valorizzazione delle esperienze esistenti a livello regionale e la promozione di appositi strumenti sussidiari, nelle seguenti aree:

- **competenze tecnico professionali**, ricostruite e referenziate in coerenza con le dimensioni descrittive delle attività di lavoro classificate in Atlante del lavoro e delle qualificazioni e in relazione al/ai profili di occupabilità del beneficiario;

- competenze **funzionali e di base** con particolare riguardo alle competenze digitali, alle competenze di literacy, alle competenze numeracy-financial e alle competenze multilinguistiche ricostruite;

- competenze **trasversali**, in relazione ai profili di occupabilità del beneficiario ed una selezione di soft skills tratte dal Quadro Nazionale delle Qualificazioni tipiche dei livelli corrispondenti alla profilatura professionale.

b) **accessibilità** dell'**offerta**: tutte le opportunità di apprendimento disponibili devono essere rese accessibili attraverso la pubblicazione da parte degli enti titolari, su sito istituzionale e in interoperabilità con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIUPL);

c) **spendibilità** dell'**offerta**: i percorsi di formazione professionale sono progettati e finalizzati, di norma, in funzione del conseguimento di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale.

Programma GOL

Il Programma GOL integra percorsi dedicati all'aggiornamento delle competenze e percorsi dedicati alla riqualificazione, mentre attività formative della medesima natura sono comunque previste in percorsi dal contenuto anche di inclusione sociale e in quello di ricollocazione collettiva destinato alla gestione di crisi aziendali.

In rapporto alle specifiche esigenze del beneficiario e alla tipologia di intervento individuata, i **percorsi di aggiornamento e di riqualificazione**:

- possono prevedere interventi di personalizzazione in ingresso (riconoscimento crediti o allineamento competenze);

- possono essere organizzati in modalità integrata con altri servizi territoriali (ad es. CPIA, ITS o servizi socio-sanitari) e in apprendimento duale, alternanza rafforzata, tirocinio;

- sono progettati e finalizzati, di norma, in funzione del conseguimento di una qualificazione o di singole unità di competenza parte di essa, incluse nel Repertorio nazionale, nelle sue articolazioni regionali, e del rilascio di una attestazione finale di messa in trasparenza, validazione o certificazione.

Leggi anche Programma nazionale occupabilità: risorse e obiettivi nel decreto attuativo

La **formazione in modalità duale** è la tipologia di attività formativa da promuovere il più possibile, perchè offre una maggiore personalizzazione dei percorsi formativi e garantisce lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Nello specifico è necessario distinguere:

- i **percorsi di aggiornamento**, di formazione di **breve durata** volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze, in particolare derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche o dagli effetti della pandemia da Covid-19. La durata può arrivare a 150 ore, a cui possono aggiungersi eventuali ulteriori ore di alternanza/tirocinio/formazione interna. I contenuti sono prevalentemente professionalizzanti e possono integrare anche moduli di rafforzamento delle competenze di base e trasversali, in base alla rilevazione degli specifici fabbisogni del beneficiario.

- i **percorsi di riqualificazione**, di **durata più ampia** generalmente associabili, ove possibile, ad un innalzamento dei livelli di qualificazione EQF di partenza o al conseguimento, anche per progressiva capitalizzazione, di una qualificazione inclusa nel Repertorio Nazionale. Hanno una durata compresa tra 150 e 600 ore, a cui possono aggiungersi eventuali ore aggiuntive di alternanza, tirocinio o formazione interna.

Leggi anche PNRR: ripartite le risorse per il sistema duale

Accanto ai percorsi sopra identificati, potranno essere previsti moduli integrativi di **potenziamento delle competenze di base** che si caratterizzano come moduli formativi di **breve durata** (non oltre 60 ore), erogabili in funzione del fabbisogno individuale rilevato, volti a rafforzamento delle competenze di base con particolare riguardo a quelle digitali, alfabetiche, matematiche e finanziarie e multilinguistiche, progettati in coerenza con gli standard

internazionali di riferimento.

In particolare, nell'ambito del sistema duale la formazione in contesto lavorativo può essere erogata attraverso le seguenti modalità didattiche:

- **alternanza simulata:** percorsi di apprendimento o orientamento in assetto esperienziale simulato presso l'istituzione formativa o nell'ambito di visite in contesti produttivi aziendali, di norma, rivolti ad allievi di età inferiore ai 15 anni di età, definiti a partire dalle prassi consolidate con la sperimentazione duale nella prospettiva di una progressiva modellizzazione dei percorsi.

- **alternanza rafforzata:** percorsi di apprendimento in assetto esperienziale in impresa, definiti a partire dalle prassi consolidate con la sperimentazione duale nella prospettiva di una progressiva modellizzazione dei percorsi. Nell'ambito dell'alternanza rafforzata viene ricompresa l'impresa formativa intesa come percorso di apprendimento in assetto esperienziale svolto presso una organizzazione no profit interna o esterna all'istituzione formativa, anche costituita ad hoc, per il coinvolgimento diretto degli allievi nell'erogazione di servizi o produzioni di beni.

- **apprendistato duale:** percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

- **formazione dei tutor aziendali o maestri di mestiere:** percorsi di formazione di figure interne all'impresa o di rete, segnatamente per le micro, piccole e medie imprese, coinvolgendo la bilateralità o le Camere del Commercio per l'erogazione di servizi di accompagnamento o tutoraggio esterni alle imprese, definiti a partire dalle prassi consolidate con la sperimentazione duale e nella prospettiva di una progressiva definizione di standard minimi di percorso.