

PNRR e formazione finanziata: nuove opportunità per gli enti formativi e i formatori

Priscilla Dusi e Ilaria Trainito

Risale a luglio 2021 l'approvazione definitiva del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, uno strumento che, su propulsione europea, si impegna a fronteggiare la crisi pandemica focalizzando significativi obiettivi di evoluzione ecologica e digitale. Infatti, i dispositivi del programma *Next Generation EU*, tra cui il *REACT-EU (Pacchetto di Assistenza alla Ripresa*

per la Coesione e i Territori d'Europa), si traducono in preziose risorse finanziarie finalizzate a porre le basi per uno sviluppo economico duraturo e sostenibile, a favore della competitività nazionale ed europea. I temi in questione includono un essenziale focus strategico sull'empowerment delle organizzazioni appartenenti al settore pubblico e privato e, a cascata, dei singoli che ne co-definiscono

l'identità. Quali opportunità ne derivano per il settore formativo?

Politiche attive per il lavoro: il ruolo del Piano Nazionale Nuove Competenze

Percorrendo le dense traiettorie del PNRR, la missione Inclusion e Coesione è indubbiamente una sfida cru-

ciale per la nostra nazione. Nello specifico, tra gli ambiti di intervento per i quali sono state stanziati rilevanti cifre, emerge quello delle Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione, che rivolge lo sguardo verso una trasformazione del mercato del lavoro con adeguati strumenti in grado di supportare le transizioni occupazionali. Tra gli obiettivi strategici evidenziati all'interno del PNRR stesso, con-



sultando la specifica sezione di interesse, si configura l'aumento della "quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati". A livello concreto, trova qui uno spazio effettivo il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC), promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con ANPAL, che si colloca come quadro di coordinamento per gli interventi di *upskilling* e *reskilling* a fronte del fabbisogno di nuove competenze connesse alle transizioni digitali ed ecologiche in essere, nonché all'impatto dell'emergenza Covid-19. Tra i target del PNC disoccupati, giovani e occupati. In particolare, per i disoccupati, il programma guida corrisponde al Fondo Nuove Competenze (FNC), già noto in passato nell'ambito dei Fondi Paritetici interprofessionali, e ad oggi rifinanziato a valere sulle risorse di REACT-EU.

Il Fondo Nuove Competenze: prospettive per il 2022

Il rafforzamento del Fondo Nuove Competenze (istituito sperimentalmente nel 2020, in risposta a diffuse necessità organizzative di rimodulazione degli orari di lavoro durante i primi periodi di emergenza sanitaria) procede nella direzione del supporto alla ripresa delle imprese operanti in

alcuni segmenti del settore privato e della valorizzazione dell'aggiornamento professionale. Il Fondo si rivolge alle Aziende che, in seguito a mutate esigenze produttive o organizzative (o al fine di incentivare percorsi di ricollocazione del proprio personale), sottoscrivono accordi collettivi di rimodulazione dell'orario lavorativo (o ricorrono a Cassa integrazione), e finanzia il costo delle ore di stipendio trascorse in formazione. Ma quali sono le recenti novità che interessano i potenziali beneficiari? Il Decreto 27/2022 del Commissario straordinario ANPAL, del 1° febbraio 2022, stabilisce la riapertura dell'istruttoria per le istanze escluse a causa dell'esaurimento delle risorse (presentate entro i termini del 30 giugno 2021). Resta inoltre un importante spiraglio per le aziende interessate alla presentazione di nuove istanze: si attende a breve un nuovo avviso che ne permetta la formulazione e l'inoltro. Risuonano importanti novità, in merito, anche a seguito dell'entrata in vigore del "Decreto Energia" (D.L. n. 17/2022), che tra le sue pagine amplia il perimetro dei potenziali fruitori del Fondo Nuove Competenze: se prima rientravano nel target dei destinatari in particolare le aziende operanti nei settori della transizione ecologica e digitale, oggi risultano incluse anche le imprese che sottoscrivono accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico ovvero che siano ricorse al Fondo

per il sostegno alla transizione industriale.

Quali orizzonti d'azione per enti formativi e formatori?

Resta da esplorare il suolo dei contenuti formativi dei progetti che possono usufruire del Fondo Nuove Competenze. Un primo punto di partenza per questa analisi lo troviamo nelle parole formulate all'interno dell'articolo 24 del Decreto Energia stesso: le caratteristiche dei destinatari del Fondo, come sopra illustrato, non smettono di risultare fortemente connesse all'affioramento di "un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori". Più nello specifico, richiamando l'attenzione al precedente avviso del FNC, è possibile individuare i fabbisogni formativi del Personale "in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto o servizi", considerando anche la possibilità di "prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità del lavoratore". Il PNC stesso, nel rievocare la cornice del Fondo, sottolinea l'importanza del "ruolo attivo delle imprese nella definizione dello skill gap" del Personale. Come si traducono, a livello pratico, tali essenziali coordinate? Gli enti formativi restano il principale punto di riferimento per le attività di progettazione, monitoraggio e

rendicontazione dei piani in questione, acquisendo un particolare rilievo nella fase di analisi dei fabbisogni formativi e di macro e micro progettazione, promuovendo, come rammenta il PNC, "la personalizzazione degli interventi, anche sulla base della messa in valore di quanto già acquisito in via formale e non formale". A tal proposito, un tema chiave, attualmente trasversale alle forme di molteplici realtà organizzative e che potrebbe affiancare tematiche di natura tecnico-specifica, potrebbe corrispondere alle Digital Soft Skill, competenze di tipo relazionale e comportamentale che favoriscano un uso efficace e consapevole dei dispositivi tecnologici sempre più avanzati di cui le Aziende si dotano. In tal senso, la digitalizzazione e l'innovazione, tra gli assi strategici del PNRR, restano e resteranno tessuti permeati da persone, in grado di fare la differenza in virtù della natura dell'approccio individuale agli strumenti. Care colleghe e cari colleghi attrezziamoci e ripartiamo: nuove opportunità ci attendono. La formazione è al centro della ripresa economica di cui necessita il nostro Paese e la nostra professionalità rappresenta una tra le principali e necessarie spinte per la rinascita.

Priscilla Dusi

Amministratore unico Prima Training & Consulting, presidente delegazione AIF Liguria.

Ilaria Trainito

Psicologa del lavoro, formatrice.