

Benefici del Fondo Nuove Competenze

I benefici del Fondo Nuove Competenze saranno piuttosto considerevoli sia per le aziende che per i lavoratori.

I benefici del Fondo Nuove Competenze per le aziende

I percorsi formativi saranno completamente gratuiti per le aziende. Le ore dedicate alla riqualificazione saranno infatti a carico dello Stato, il che comporterà anche una riduzione per le imprese del costo del lavoro.

Le aziende potranno, inoltre, approfittare dei fondi interprofessionali per l'erogazione dei percorsi formativi. Questo implica un ulteriore vantaggio di natura economica: con l'iscrizione ad un fondo interprofessionale, le aziende possono destinare lo 0,30% dei propri contributi obbligatori INPS al fondo e investirli per la formazione continua delle risorse lavorative e il loro aggiornamento professionale.

In sostanza, le aziende:

- recuperano il costo delle ore lavorative grazie al Fondo Nuove Competenze
- recuperano il costo della formazione grazie ai fondi interprofessionali.

I benefici del Fondo Nuove Competenze per i lavoratori

I lavoratori potranno approfittarne per implementare le proprie competenze, senza rinunciare a parte della contribuzione (come accade invece per la cassa integrazione), ma con un duplice vantaggio: uno di natura economica e una di natura formativa.

I dipendenti potranno infatti essere coinvolti in percorsi finalizzati ad incrementare la propria occupabilità e, di conseguenza, anche gli stessi processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative.

Esempio pratico - applicazione FNC

Il Fondo Nuove Competenze è una delle misure introdotte dal Ministero del Lavoro e gestita da Anpal per garantire i livelli occupazionali e supportare le aziende attraverso la formazione del proprio personale.

Il funzionamento è il seguente: le aziende, a seguito di un accordo sindacale di rimodulazione dell'orario lavorativo, possono ridefinire l'orario lavorativo destinando le ore in eccesso alla formazione dei propri dipendenti al fine di migliorarne le competenze o favorire una riqualificazione professionale.



Il Fondo si fa carico del costo del lavoratore in formazione, senza diminuirne lo stipendio e senza costi per l'azienda.

Possono aderire al Fondo tutti i datori di lavoro del settore privato, gli unici limiti sono legati al monte ore complessivo di formazione per ciascun dipendente, pari a 250 ore, e i tempi in cui tale formazione deve essere erogata, 90 giorni dall'approvazione della domanda da parte di Anpal, estesi a 120 giorni in caso di ricorso ai Fondi interprofessionali.

Le aziende possono inoltrare l'istanza di contributo all'Anpal dopo aver stipulato l'accordo. La valutazione delle domande avverrà secondo il criterio cronologico di presentazione.

I soggetti erogatori possono essere tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale, come **Time Vision, accreditata in Regione Campania e Regione Lombardia.**

Per comprendere meglio il nuovo strumento vi presentiamo un caso pratico.

L'azienda Y, operante nel settore ingegneristico, ci contatta per avviare un processo di riqualificazione e potenziamento delle skills dei suoi collaboratori.

Tra le varie opportunità individuate, scegliamo il Fondo Nuove competenze.

Nella prima fase abbiamo realizzato un'analisi del contesto aziendale e delle competenze possedute dal personale attraverso **Assessment individuali e di gruppo** realizzati dai professionisti di Time Vision.

Nella seconda fase, dai dati ricavati, dopo un'analisi dei titoli di studio e delle competenze contenute nel repertorio regionale, si è proceduto alla **progettazione del piano formativo** per ciascuna mansione coinvolta.

Il personale coinvolto è stato suddiviso in 2 gruppi:

- **4 ingegneri**, per i quali è stato approntato un piano, di 100 ore, incentrato sulle potenziamento delle competenze gestionali, informatiche e amministrative;
- **14 operai**, per i quali è stato approntato un piano, di 120 ore, basato sull'acquisizione di competenze informatiche di base e gestione snella dell'attività produttiva.

Il costo orario del personale coinvolto, al netto dei ratei tfr e tredicesima, era pari a :

- Ingegneri: **17,25** euro l'ora;
- Operai: **14,80** euro l'ora;

Il contributo richiesto da parte dell'azienda è stato pari a euro **31.764,00** con la quale coprirà la quota parte del costo del lavoro dei dipendenti per il periodo formativo.



Contestualmente, attraverso il nostro reparto dedicato, abbiamo attivato la **ricerca di fondi per la copertura** dell'investimento formativo che l'azienda stava approntando: tra le varie misure è stata individuata quella offerta dai fondi interprofessionali, che consentiranno di coprire la quasi totalità dell'investimento.

Nella terza fase, abbiamo presentato all'azienda il piano formativo: sulla base del documento e delle competenze individuate, l'azienda, così supportata, ha poi stipulato l'accordo sindacale di rimodulazione dell'orario di lavoro.

I nostri professionisti hanno accompagnato l'azienda in tutte le fasi, assistendola anche nell'invio della domanda all'Anpal, ed ora sono pronti ad erogare la formazione programmata attraverso modalità flessibili FAD che consentano di garantire una formazione di qualità e certificata.

Come aderire al Fondo Nuove Competenze

La domanda per aderire al Fondo Nuove Competenze può essere presentata dai datori di lavoro attraverso gli appositi allegati specificati nell'Avviso FNC e disponibili sul [portale Anpal](#).

L'istanza può essere per singola azienda o cumulativa. Infatti:

- nel caso di gruppi societari, può essere presentata dalla capogruppo anche per conto delle società controllate;
- nel caso le imprese accedano al Fondo Nuove Competenze tramite conto sistema di un fondo interprofessionale, o tramite il fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori, l'istanza può essere presentata dal fondo stesso in nome e per conto delle imprese aderenti.

In generale, oltre all'istanza, dovrà essere allegata la seguente documentazione.

Accordo collettivo conforme: deve individuare i fabbisogni dell'impresa, ma può prevedere anche lo sviluppo di competenze volte a incrementare l'occupabilità del lavoratore. Deve, inoltre, specificare l'ente erogatore della formazione.

Progetto formativo: deve prevedere determinati obiettivi di apprendimento, in termini di: competenze, soggetti destinatari, soggetto erogatore, oneri, modalità di svolgimento del percorso e relativa durata. Deve chiaramente valorizzare e aumentare le competenze del lavoratore, anche mediante percorsi di apprendimento personalizzati; infine, devono essere certificate le competenze acquisite.

Elenco dei lavoratori coinvolti e relative specifiche: il limite massimo del contributo è di 250 ore per ogni dipendente.

Eventuale delega del rappresentante legale.



L'erogazione del contributo è eseguita dall'Inps, su richiesta di ANPAL, in due tranche:

- anticipazione del 70%
- saldo.

La stessa ANPAL si occuperà di svolgere due diverse tipologie di monitoraggio sul Fondo Nuove Competenze:

- quello delle risorse finanziarie, con cadenza trimestrale;
- quello fisico dei risultati raggiunti.

I destinatari del Fondo Nuove Competenze

I destinatari del contributo previsto dal Fondo Nuove Competenze sono tutti i datori di lavoro che hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro:

- per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa
- per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

I fondi, dunque, interessano i lavoratori (sia dipendenti che in somministrazione) delle aziende ammesse al Fondo, ai quali è stato ridotto l'orario di lavoro a fronte della partecipazione a percorsi di aumento e sviluppo delle competenze.

Ricordiamo che il Fondo Nuove Competenze rimborsa il costo delle ore in riduzione destinate alla frequenza di tali percorsi formativi, inclusi i contributi previdenziali e assistenziali.

Il datore di lavoro che richiede il contributo deve assicurarsi di non ricevere, per il costo del lavoro delle stesse ore, altri finanziamenti pubblici.

Fondo Nuove Competenze: Piano Formativo

Le aziende interessate a presentare domanda di finanziamento ad ANPAL, a copertura dei costi del personale che viene inserito in formazione, dovranno preventivamente elaborare un progetto formativo che sia in linea con le esigenze di qualificazione dell'azienda e dei propri dipendenti.

Il Piano dovrà prevedere un massimo di 250 ore di formazione per dipendente e dovrà svolgersi in un periodo massimo di 90 giorni (120 giorni in caso di ricorso a finanziamenti da parte di fondi interprofessionali).

TIME VISION dispone di esperienza e competenza per l'elaborazione del Piano formativo da presentare ad ANPAL che viene elaborato sulla base delle specifiche esigenze di crescita e sviluppo espresse dall'azienda.



TIME VISION mette a disposizione delle aziende un vasto catalogo formativo costantemente aggiornato ed in linea con i trend di sviluppo economico e tecnologico, garantendo alle aziende una formazione fortemente professionalizzante e di qualità, erogata attraverso le più moderne metodologie didattiche, prime fra tutte la formazione a distanza.

Ogni corso di formazione a catalogo viene ritagliato sul fabbisogno aziendale espresso a seguito di un'attenta analisi dei processi produttivi ed organizzativi in essere presso l'azienda.

Il Catalogo formativo TIME VISION contempla, a titolo di esempio, le seguenti macro-aree.

Industria 4.0 e tecnologie abilitanti

Il Piano nazionale Industria 4.0 è l'occasione per tutte le aziende che vogliono cogliere le opportunità legate alla quarta rivoluzione industriale. Per poter affrontare il cambiamento, è necessario dotarsi di strumenti e competenze efficaci.

La formazione rappresenta dunque il vero motore del processo di trasformazione di ogni impresa, per poter essere sempre più competitivi.

I corsi introducono le aziende alle opportunità, caratteristiche tecniche e campi di applicazione offerti dalla tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0.

Digitalizzazione dei processi aziendali

Digitalizzazione dei processi, nuovi modelli di business, nuove forme di engagement digitale dei clienti, nuove modalità di analisi dei dati interni ed esterni alle aziende, sono temi sempre più dibattuti a livello manageriale per il miglioramento delle performance aziendali.

La Digital Transformation e' un macro contenitore di tecnologie, strategie e soluzioni, ma è anche un nuovo approccio culturale orientato al cambiamento.

La formazione e la sensibilizzazione su questo nuovo paradigma culturale è dunque il primo passo per "ridisegnare" l'offerta del proprio business adattandola alla user experience.

Gestione della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della responsabilità amministrativa

La capacità delle aziende di mantenere con continuità i propri impegni in un'ottica di miglioramento costante delle prestazioni e di soddisfare le richieste di terzi (clienti, fornitori, organismi di controllo, ecc.) costituisce un fattore di enorme vantaggio in un contesto altamente competitivo.

La formazione del personale su tali temi risulta dunque fondamentale per qualificare l'immagine dell'impresa creando potenzialità di acquisizione dei consensi.



Amministrazione e gestione

Tutela dei dati personali e GDPR, controllo di gestione, partecipazione a gare d'appalto, sono tra i temi più dibattuti dalle aziende che necessitano di ottemperare agli adempimenti normativi e alla realizzazione di sistemi di controllo organizzativo/gestionali e culturali idonei ad interfacciarsi sia con soggetti pubblici che privati.

A ciò si aggiunge la digitalizzazione delle procedure amministrative che ha reso sempre più necessario il costante aggiornamento delle risorse umane sugli aspetti normativi e procedurali connessi alla business administration.

Marketing e vendite

Nell'era del digitale l'incontro tra domanda e offerta di prodotti e servizi è sempre più influenzata dalla capacità delle aziende di mettere in pratica adeguate strategie di marketing e vendita: conoscenza del mercato, pianificazione delle azioni di comunicazione e marketing, conoscenza degli strumenti di Digital Marketing sono requisiti imprescindibili per il successo aziendale.

Formazione manageriale

Il 2020 ha segnato profondamente il mercato, portando alla luce la debolezza delle aziende che non hanno investito nella gestione strategica del proprio business.

La capacità di gestire il cambiamento e trasformare i mutamenti del mercato in opportunità, è una delle doti di leadership più importanti per il successo delle imprese, assieme a capacità di problem solving, digital mindset, time management, comunicazione e team leading.

La formazione manageriale è dunque strumento per supportare i cambiamenti, migliorare la performance e creare valore per tutti gli stakeholder.

