

IL PNRR e il Fondo Nuove Competenze

Category: Stay inspired (sharing ideas)

written by Antonio Bonetti | November 10, 2024



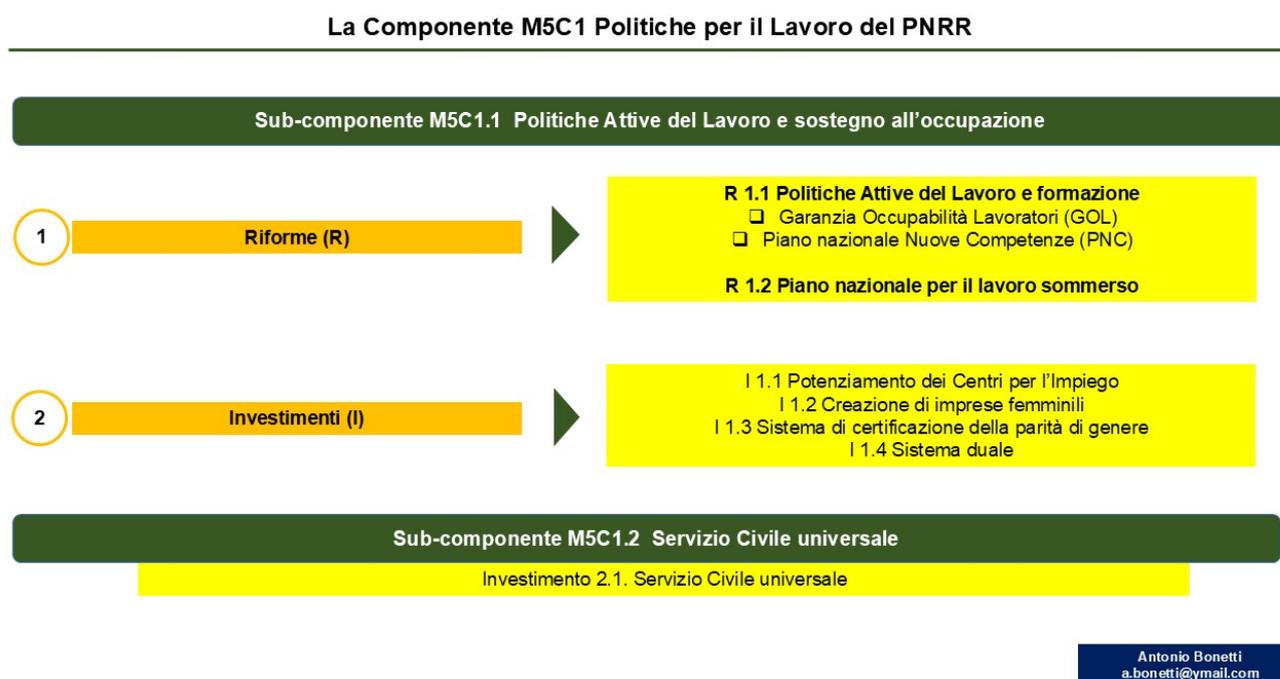
1. Il 30 ottobre scorso, sul portale dei **Consulenti del lavoro** è stata riportata la notizia che **Vincenzo Caridi**, direttore del Dipartimento delle Politiche Attive del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), ha affermato, nel corso della loro [convention a Bologna \(24 – 26 ottobre\)](#) che entro fine novembre sarà pubblicato il Decreto Attuativo della terza edizione (terzo Avviso) del **Fondo Nuove Competenze (FNC)**. [1]

2. Il **Fondo Nuove Competenze** era stato varato in via sperimentale dall'art. 88 del **DL 34/2020** (c.d. "Decreto Rilancio" del 19 maggio 2020) allo scopo di sostenere le imprese nella difficilissima fase della pandemia e, soprattutto, rilanciare le attività di rafforzamento delle competenze degli addetti quale leva strategica per la competitività. [2]

Stante l'importanza del FNC quale strumento di sostegno alla competitività delle imprese, per coloro che, come me, si occupano più di finanza pubblica e politica economica che non di servizi reali alle imprese, si impone una rilettura della cornice di *policy* in cui si colloca, attualmente, il **FNC**.

3. Tale strumento – che sarà oggetto di approfondimenti successivi su questo blog – dopo l'avvio sperimentale nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (**PON SPAO**) del periodo 2014-2020 (cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo), è stato poi inserito nel **Piano nazionale Nuove Competenze (PNC)**, che è uno dei pilastri della **Componente M5C1 Politiche per il lavoro del PNRR** (si veda la figura che segue). [3]

Fig. 1 – PNRR. La Componente M5C1 Politiche per il Lavoro



4
.
I
n
p
a
r
t
i
c
o
l
a
r
e

, il PNC è una delle due pietre angolari della **Riforma 1.1. Politiche Attive del Lavoro e formazione**, inserita nella Sub-componente **M5C1.1 Politiche Attive del Lavoro e sostegno all'occupazione** del PNRR.

Tale Sub-componente, nella fase attuale, è il vero motore di un percorso di rafforzamento delle Politiche Attive del Lavoro

(PAL), avviato a metà del decennio scorso dalla “**riforma Delrio**” (L. 56/2014 del 7 Aprile 2014), dal c.d. “**Jobs Act**” (L. 183/2014 del 10.12.2014) e dai relativi Decreti attuativi (fra cui merita certamente una menzione particolare il **D.Lgs. 150/2015 sulla riforma di Servizi per l’Impiego e PAL**). [4]

Come si evince dalla figura che segue, questo percorso verte su quattro pilastri:

- il **Piano nazionale Nuove Competenze (PNC)** nell’ambito della Riforma 1.1;
- l’Investimento 1.4 inteso a rafforzare il c.d. “**sistema duale**”, che prevede che i percorsi professionalizzanti siano imperniati su: (i) momenti formativi in aula; (ii) momenti di formazione pratica nei contesti lavorativi;
- il **Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)** nell’ambito della Riforma 1.1;
- l’Investimento 1.1. volto a potenziare ulteriormente i **Centri per l’Impiego (CPI)**.

Fig. 2 – PNRR. La Riforma 1.1. Politiche Attive del Lavoro e formazione della Componente M5C1

PNRR – La centralità della Riforma ‘Politiche Attive del Lavoro e formazione’ nell’ambito della Sub-componente M5C1.1. Politiche del lavoro e sostegno all’occupazione



Antonio Bonetti
a.bonetti@ymail.com



(*) Il **Programma GOL** e il **PNC** sono stati ambedue rivisti a seguito di due DM del 30.03.2024 del MLPS che sono stati pubblicati sulla GU 120/2024 (del 24 maggio 2024).

5
·
I
l
p
r
o
s
s
i
m
o
D
e
C

reto del MLPS inerente al terzo Avviso di attuazione del FNC,

pertanto, dovrebbe tenere conto ampiamente delle altre iniziative promosse dal PNRR per rafforzare il “sistema duale” e, più in generale, la “filiera lunga tecnico professionale”, già discusse nei post di settembre. [5]

Si tratta di interventi del PNRR promossi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) che, congiuntamente a quelli promossi dal Ministero dell’Istruzione e del Merito (MIM) nell’ambito del **Piano “Futura – La scuola per l’Italia del domani”**, sono davvero rilevanti per ampliare le opportunità di istruzione e di formazione professionale anche nelle aree meno sviluppate del Paese; per rafforzare l’occupabilità dei giovani ed anche di soggetti deboli sul mercato del lavoro a rischio di disoccupazione di lunga durata e, non ultimo, per tutelare anche le prospettive occupazionali delle persone mature che, oggettivamente, sono quelle più esposte al rischio di una rapida obsolescenza delle competenze formali e informali. [6]

[1] Prima della sua soppressione, i due precedenti Avvisi del FNC sono stati gestiti dall’ANPAL:

- Avviso 2020 del 4.11.2020;
- Avviso 2022 del 10.11.2022.

[2] Per una introduzione al **FNC**, si veda: **Corte dei Conti** (2022), *Il Fondo Nuove Competenze*, Deliberazione 7/2022; Roma. Per una prima valutazione dei possibili effetti del FNC e dell’interesse suscitato presso le imprese si veda: **Ferri V.; Ricci A.; Tesauo G.** (2024); *Fondo Nuove Competenze e imprese*; in “SINAPPSI”, Anno XIV; N 1/2024, INAPP; Roma.

[3] Gli interventi a cui si fa riferimento sono attuati nell’ambito delle seguenti Componenti del PNRR:

M4C1 – Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università (tale Componente ha registrato una decurtazione di risorse per effetto del “riesame intermedio”);

M5C1 – Politiche per il lavoro (la dotazione finanziaria di

tale Componente è stata rafforzata dal “riesame intermedio”). Per la Componente M5C1 Politiche per il lavoro era previsto inizialmente uno stanziamento di 6,7 miliardi di Euro a valere sul Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza che è stato aumentato di circa 1 miliardo di Euro a seguito della revisione del PNRR approvata dal Consiglio ECOFIN l’8 Dicembre 2023.

[4] A titolo di completezza si ricorda che nello scorso decennio sistema di governance e strumenti delle PAL in Italia sono stati ampiamente riorganizzati soprattutto sulla scorta del D.Lgs. 150/2015 (del 14 settembre 2015) “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive” e dal DM 4/2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, nell’Allegato B, ha definito puntualmente i Livelli Essenziali delle Prestazioni per i Servizi per l’Impiego, in attuazione dell’art. 28 del D.Lgs. 50/2015.

Il quadro delle PAL, come si argomenta in questo breve contributo, è stato nuovamente “rimesso in lavorazione” da Investimenti e Riforme della Componente M5C1 Politiche per il lavoro del PNRR.

[5] Preme evidenziare che l’inclusione nel PNRR di una nuova **Missione 7 REPowerEU**, inserita a seguito del suo “riesame intermedio”, ha comportato anche l’inserimento di una nuova **Riforma M7R5 Pianificare le Nuove Competenze Transizioni**. La IV Relazione del Governo sullo stato di attuazione del PNRR, che illustra dettagliatamente le modifiche al PNRR approvate dal Consiglio ECOFIN l’8 dicembre 2023, rimarca che «la riforma aggiorna il Piano delle Nuove Competenze adottato con decreto del 14 dicembre 2021 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 307 del 28 dicembre 2021».

Per dare corso alla nuova Riforma M7R5, il MLPS, di concerto con il MEF, ha rilasciato il Decreto 30 marzo 2024, che ha varato il Piano nazionale Nuove Competenze – Transizioni.

Come si legge a pag. 23, «il Piano Nuove Competenze – Transizioni vuole rappresentare un’opportunità per il sistema formativo e per il sistema economico-produttivo di dialogare

in modo strutturato tra loro, trovando un linguaggio comune, e di sperimentare modelli organizzativi e operativi che consentano di superare i mismatch esistenti tra offerta formativa e fabbisogni professionali delle imprese. L'intento è, infatti, quello di integrare e completare l'offerta formativa "più tradizionale" autorizzata e finanziata dalla Regione, coinvolgendo direttamente le imprese nel sistema formativo regionale e stabilendo così un raccordo organico e continuativo tra lavoro e formazione, finalizzando quest'ultima all'assunzione. Ciò con particolare riferimento ai settori in crescita e di rilevanza a livello europeo, quali la *green economy*, la *blue economy* e l'innovazione tecnologica».

[6] Come evidenziato nel **Rapporto INAPP 2023**, l'ISTAT ha rilevato che nel 2022, in Italia, la quota degli occupati di età compresa fra 50 e 74 anni era pari al 38,8% (nel 2004 era pari al 21,6%).