

IN ATTESA DEL DECRETO ECCO I TRE PUNTI SALIENTI DELLO STRUMENTO, FINANZIATO CON 1 MILIARDO

In arrivo la seconda edizione del Fondo nuove competenze



Lo scorso 14 settembre il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ha firmato il decreto che regola il Fondo Nuove Competenze con una dotazione finanziaria di 1 miliardo di euro. Si tratta di uno strumento di politica attiva ideato per aiutare aziende e lavoratori a superare le difficoltà economiche iniziate durante il periodo pandemico. In estrema sintesi funziona così. Il datore di lavoro privato che a fronte di difficoltà opta per la stipula di accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro e l'inserimento dei lavoratori in appositi percorsi di riqualificazione e aggiornamento professionale, può ottenere, grazie al sostegno del FNC, il rimborso del costo (inclusi i contributi previdenziali e assistenziali) delle ore di lavoro in riduzione destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori.

Il decreto non è ancora stato pubblicato, tuttavia si conoscono le novità dell'edizione 2022, che

riguardano per la maggior parte le attività formative. Non mancano le incertezze operative, anche a causa dei tempi strettissimi (domande e impegno di spesa entro dicembre 2022). In attesa di conoscere la versione ufficiale del decreto ormai prossimo all'uscita vi anticipiamo i suoi tre punti salienti che lo stesso ministero del Lavoro ha annunciato.

Il primo è l'orientamento della formazione alla creazione di competenze digitali e green al fine di orientare selettivamente le risorse pubbliche al conseguimento dei risultati attesi del PNRR. Il quadro di riferimento per le competenze digitali sarà il DGCOMP, mentre per le competenze utili alla transizione ecologica si fa riferimento alla classificazione ESCO. Il secondo punto del decreto sul Fondo Nuove Competenze è il rafforzamento della qualità ed efficacia

dei programmi formativi. I fondi interprofessionali costituiranno il canale di accesso privilegiato al Fondo Nuove Competenze. Per i datori di lavoro che non hanno fondi interprofessionali la formazione dovrà essere erogata da enti accreditati a livello nazionale o regionale. Non potrà essere soggetto erogatore della formazione la medesima impresa che ha presentato istanza di accesso al Fondo. Terzo pilastro: il Fondo andrà a coprire il 100% dei costi derivanti dai contributi assistenziali e previdenziali (al netto degli eventuali sgravi contributivi fruibili nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo) e il 60% di quelli per la retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione.

Nell'attesa di conoscere i dettagli restiamo a disposizione per eventuali approfondimenti.

→ ONLINE IL QUESTIONARIO DELLA RICERCA 2022 DI SMART AGRIFOOD

Prosegue la collaborazione di Confagricoltura ed Enapra con l'Osservatorio Smart Agrifood (School of Management del Politecnico di Milano e Laboratorio RISE dell'Università degli Studi di Brescia). Siamo al sesto anno di lavoro, con l'obiettivo di contribuire alla comprensione delle innovazioni digitali che stanno trasformando le filiere agricole e agroalimentari. Per il 2022 è on line il questionario dal titolo "Innovazione digitale come motore della competitività". L'indagine è rivolta alle aziende agricole e zootecniche per comprendere l'approccio all'innovazione digitale in agricoltura, indipendentemente dalle dimensioni, dal fatturato, da colture/allevamenti di riferimento e dall'utilizzo stesso degli strumenti di innovazione. Tutte le informazioni fornite saranno trattate con la massima riservatezza e diffuse esclusivamente in forma aggregata ed anonima. Per ricevere il link al questionario si prega di scrivere all'indirizzo mail info@enapra.it oppure telefonare ai numeri 06.6852327 - 381.



“COLTIVIAMO I TALENTI”, IL PROGRAMMA DI SVILUPPO DEI RUOLI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE

Una mappa per tracciare il futuro dell'Organizzazione

In un mercato del lavoro profondamente cambiato dall'evento pandemico e di fronte alla sfida di un nuovo modello di organizzazione del lavoro, digitalizzato e sostenibile, che sta mettendo in crisi i modelli tradizionali, Confagricoltura guarda avanti e si avvale del supporto qualificato di Enapra (ente di formazione interno) per avviare un programma di innovazione e sviluppo dell'Organizzazione che ha il suo incipit nella valorizzazione del capitale umano. La centralità delle persone e il contributo che queste possono dare alla competitività dell'Organizzazione è uno dei driver dell'azione della Confagricoltura, confermato ulteriormente dalla volontà del direttore generale, in carica da giugno scorso. Enapra, su indicazione della Confederazione, ha progettato un percorso di *assessment*,

indispensabile punto di partenza per un'Organizzazione che vuole competere facendo leva sul coinvolgimento e il potenziamento dei tanti talenti già presenti in organico e su quelli che sarà capace di attrarre in futuro.

Partito alla fine dello scorso mese di luglio, il programma “Coltiviamo i Talenti” - progettato da Enapra e finanziato da Foragri - sta interessando tutti i dipendenti del livello nazionale di Confagricoltura, enti e società del perimetro. Ogni collaboratore ha compilato un test, certificato a livello internazionale, ricevendo un report automatico. Ora siamo nella fase dei colloqui individuali: con la guida di un coach esperto si analizza e si mette a fuoco con maggiore precisione e dovizia di dettaglio il profilo personale emerso in automatico dal test e si raccoglie la ,voce dei lavoratori,



ascoltando la loro visione dell'Organizzazione. L'assessment avviato metterà in luce attitudini, potenzialità e ambizioni di ciascuno per farle confluire in una “Mappa dei talenti”: una preziosa raccolta di dati che, nell'immediato, servirà alla progettazione di dettaglio dei successivi percorsi di formazione specialistici e/o personalizzati, in modo da valorizzare ulteriormente il potenziale delle risorse interne. Ma l'intenzione è di andare oltre questo primo risultato. Dalla “Mappa dei talenti” si partirà per cominciare a sperimentare un approccio decisionale *data driven* per la presa di decisioni nell'ambito dei processi di *people management* e degli altri processi di lavoro. Si tratta indubbiamente di un processo di cambiamento assai importante, a cui siamo approdati con lungimiranza e a cui stiamo lavorando con impegno e responsabilità per promuoverne la massima efficacia dei risultati auspicati.

→ UNA DELEGAZIONE DI IMOLA IN VISITA A PALAZZO DELLA VALLE



Il 28 settembre scorso i colleghi dell'Ufficio zona di Imola (Confagricoltura Bologna) si sono recati a Roma per un meeting con la sede nazionale. Un breve incontro, organizzato con il supporto di Enapra, durante il quale i direttori e/o i funzionari delle varie aree confederali sono intervenuti per presentarsi di persona ai colleghi provinciali, illustrare le principali attività afferenti a ciascuna di esse e confrontarsi sui dossier di maggiore attualità tecnica e politico-sindacale. I lavori si sono conclusi nel pomeriggio con una visita allo storico Palazzo Della Valle, sede di Confagricoltura, nel centralissimo Rione Sant'Eustachio. Fortemente voluto dal responsabile di zona, Simone Rustia e dal direttore provinciale di Confagricoltura Bologna, Andrea Flora, la sessione di lavoro tra colleghi nazionali e del territorio è stato un esempio tanto semplice quanto virtuoso del fare “squadra”: uno slogan che si declina in connessione tra persone della stessa rete professionale, condivisione di idee, strategie e azioni, unità identitaria e engagement.