



Fondo Nuove Competenze: un'opportunità per il 2025 e una prova generale per la trasformazione della formazione finanziata 2026

Nicola Galotta, Direttore FondER

Il Fondo Nuove Competenze (FNC3) è stato istituito dal MLPS per sostenere la formazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori, aiutando le imprese ad **affrontare le transizioni digitale ed ecologica**. L'obiettivo principale è quello di finanziare le ore di lavoro destinate alla formazione, permettendo ai dipendenti di **acquisire nuove competenze** senza impattare sul loro stipendio e **riducendo il costo del lavoratore** complessivo al datore di lavoro.

FNC3 ha le seguenti finalità ed obiettivi:

- **supportare l'innovazione:** il Fondo è pensato per accompagnare le aziende nell'adozione di nuovi modelli organizzativi e produttivi;
- **favorire l'occupazione:** estende il sostegno anche ai disoccupati, offrendo loro percorsi formativi mirati all'inserimento lavorativo;
- **promuovere la sostenibilità:** le competenze sviluppate riguardano settori strategici come la digitalizzazione, l'efficienza energetica e la sostenibilità ambientale;
- **incentivare la collaborazione tra imprese:** il Fondo incoraggia la creazione di reti aziendali per la condivisione di conoscenze e risorse.



Il Fondo Nuove Competenze è ormai alla terza edizione; è uno strumento che sta evolvendo anno dopo anno per essere uno strumento di sostegno alle aziende e ai lavoratori sempre più concreto.

In questo contesto, **FondER finanzia il costo della formazione**, attraverso un apposito avviso, dei Piani formativi che vanno in congiunzione con le istanze di finanziamento sottoposte al MLPS.

Possono richiedere il finanziamento della formazione prevista per il FNC3 tutti i soggetti che aderiscono a FondER e con matricole INPS attive.

L'iniziativa si rivolge ai datori di lavoro privati che abbiano sottoscritto accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro a fini formativi.

L'accordo di rimodulazione, nell'ambito del Fondo Nuove Competenze (FNC), è uno strumento cruciale per adattare l'orario di lavoro alle esigenze aziendali e ai fabbisogni formativi dei lavoratori. Questo accordo viene **stipulato tra le rappresentanze sindacali e i datori di lavoro** e serve a definire i termini e le modalità per la formazione dei dipendenti durante l'orario di lavoro.

Gli accordi devono includere elementi fondamentali come:

- i **fabbisogni di accrescimento delle competenze** dei lavoratori;
- i **progetti formativi** finalizzati allo sviluppo delle competenze;
- il numero complessivo, il **Codice Fiscale dei destinatari** e la relativa Regione, o Provincia autonoma, sede di lavoro dei dipendenti coinvolti nell'intervento;
- il numero di **ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi** per lo sviluppo delle competenze;
- l'eventuale coinvolgimento nei percorsi formativi di **soggetti diversi dai lavoratori dipendenti**;
- **tipo di istanza** se singola, di Filiera formativa o Sistema formativo.

Il numero delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore deve essere compreso tra un **minimo di 30 ore e un massimo di 150 ore**.

L'istanza va presentata al MLPS attraverso la **piattaforma MyANPAL**.

Dopo i controlli di rito e sentito il parere delle regioni sull'accordo collettivo, **MLPS inoltra il piano al FondER** che a quel punto consente al soggetto proponente di compilare il formulario sulla piattaforma FonderWEB per la richiesta del finanziamento della formazione. La **modalità di presentazione e lo svolgimento** del Piano formativo a FondER sono simili a quello degli avvisi tradizionali FondER. Tuttavia, essendo l'istanza presentata al MLPS vincolante ed immutabile per la richiesta di finanziamento, il formulario di presentazione prevede già tutti gli elementi che agganciano e/o specificano quanto è stato riportato nell'accordo collettivo in termini di richiesta formativa (accrescimento delle competenze dei lavoratori), lavoratori coinvolti e tempistiche.

Il FondER deve comunicare al MLPS l'andamento della formazione, in quanto eventuali situazioni di discenti non formati o di revoca del finanziamento FondER determinano anche la decurtazione o **la revoca del finanziamento del costo del lavoro** da parte del MLPS.

Gli interventi di **accrescimento delle competenze dei lavoratori**, nel contesto dei processi di innovazione organizzativa, di processo e di prodotto, previsti da FNC, interessano i seguenti ambiti:

- a) sistemi tecnologici e digitali;
- b) introduzione e sviluppo dell'Intelligenza Artificiale;
- c) sostenibilità e impatto ambientale;
- d) economia circolare;
- e) transizione ecologica;
- f) efficientamento energetico;
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo.

Le competenze sviluppate attraverso la formazione devono essere catalogate/individuate all'interno di alcuni **repertori di riferimento** ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 115 del 9 luglio 2024.

FNC dal punto di vista della progettazione della formazione e dell'attestazione finale degli esiti raggiunti fa da **banco di prova a quanto accadrà a partire dal 2026** nell'ambito della formazione finanziata da tutti i fondi interprofessionali, e quindi anche da FondER, a seguito dell'attuazione del decreto ministeriale MLPS n. 115 del 9 luglio 2024.

In estrema sintesi, tutta la formazione finanziata dovrà essere progettata individuando le competenze che si stanno formando e mettendole in trasparenza (attestandole) rispetto a quelle previste nei repertori di riferimento utilizzati anche per il FNC.

Faranno eccezione gli interventi di formazione che fanno riferimento a specifiche normative nazionali e internazionali di settore che ne vincolano modalità ed attestazione.

I repertori di riferimento sono:

- a) **L'Atlante del lavoro** e delle qualificazioni (consultabile sul sito INAPP);
- b) il **Quadro Comune Europeo di Riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER)**, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze multilinguistiche;
- c) il **Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali (EntreComp)**, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze imprenditoriali;
- d) il **Quadro comune europeo di riferimento per le competenze delle competenze personali, sociali e di apprendimento (LifeComp)**, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le life skills;
- e) gli standard di competenze stabiliti nell'ambito dell'indagine internazionale dell'OCSE-PIAAC, quali riferimenti in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le **competenze di Numeracy**.

Di seguito alcuni esempi del repertorio e dei quadri europei per contestualizzare quanto riportato precedentemente.



ESTRATTO DALL'ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI

Operatore socio-sanitario

SEP

19 - Servizi socio-sanitari

Descrizione

L'operatore socio-sanitario è colui che, a seguito dell'attestato di qualifica conseguito al termine di specifica formazione professionale, svolge attività indirizzata a soddisfare i bisogni primari della persona, nell'ambito delle proprie aree di competenza, in un contesto sia sociale che sanitario.

- Afferisce al campo di applicazione della Direttiva 2005/36/CE.
- Prevede percorsi formativi e/o esami di abilitazione a titolarità di Regioni e Province autonome.

Requisiti

La formazione dell'operatore socio-sanitario è di competenza delle Regioni e Province autonome, che provvedono all'organizzazione dei corsi e delle attività didattiche. Per l'accesso ai corsi di formazione dell'operatore socio-sanitario è richiesto il diploma della scuola dell'obbligo e il compimento del diciassettesimo anno di età alla data d'iscrizione al corso. La didattica è strutturata per moduli e per aree disciplinari. Ogni corso comprende i seguenti moduli didattici: un modulo di base e un modulo professionalizzante. I corsi hanno durata annuale, per un numero di ore non inferiore a 1.000, articolate secondo i seguenti moduli didattici:

- modulo di base: tipo di formazione teorica, numero minimo di 200 ore;
- motivazione-orientamento e conoscenze di base;
- modulo professionalizzante: tipo di formazione teorica, numero minimo di ore 250;
- esercitazioni/stage, numero minimo di ore 100;
- tirocinio, numero minimo di ore 450.

Tutti i corsi prevedono un tirocinio guidato, presso le strutture e i servizi nel cui ambito la figura professionale dell'operatore socio-sanitario è prevista, un esame finale con conseguente rilascio dell'attestato.

Normativa

-  Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502
-  CSR - Accordo 22 febbraio 2001

ADA associate alla professione

ADA.19.01.22

Attività di supporto all'assistenza ADA.19.01.22 infermieristica in struttura (Ospedale o RSA)

ADA.19.02.14

Servizi assistenziali di supporto a soggetti in condizioni disagiate (mensa, trasporto sociale, distribuzione beni prima necessità, servizi di igiene alla persona)

ADA.19.02.15

Realizzazione di interventi assistenziali volti a favorire la domiciliarità dei soggetti deboli con necessità assistenziali limitate

ADA.19.02.17

Assistenza primaria e cura dei bisogni dell'utente in strutture semiresidenziali e residenziali

Qualificazioni regionali abilitanti

Operatore Socio-Sanitario	Basilicata
Operatore Socio-Sanitario con formazione complementare (OSSS)	Campania
Operatore Socio - Sanitario (OSS)	Campania
Operatore Socio - Sanitario (OSS)	Emilia-Romagna
Operatore Socio-Sanitario (DGR nr. 439 del 02/07/2019)	Lazio
Operatore Socio-Sanitario	Liguria
Operatore Socio-Sanitario	Piemonte

ADA.19.01.22 - Attività di supporto all'assistenza infermieristica in struttura (Ospedale o RSA)

SEP 19 - Servizi socio-sanitari	PROCESSO Erogazione di interventi tecnici, sanitari e parasanitari	SEQUENZA Assistenza socio-sanitaria alle pratiche infermieristiche
Attività Assistenza dei pazienti durante le visite mediche, gli esami, le terapie, ecc. Esecuzione del trasporto dei pazienti nei diversi spostamenti (es. sala operatoria, locali adibiti a terapie mediche, ecc.) Esecuzione della distribuzione dei pasti ai pazienti Fornitura di supporto al paziente nell'espletamento delle funzioni primarie (es. igiene personale, vestizione, mobilità e assunzione dei cibi, ecc.) in relazione ai gradi di inabilità	Risultati attesi RA 1: assistere i pazienti supportandoli durante le visite, eseguendo il trasporto nei diversi spostamenti, distribuendo i pasti e aiutandoli nell'espletamento delle funzioni primarie	Scheda di caso Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Coadiuvazione dell'attività degli infermieri (es. gestione del rifornimento farmaci, trasporto provette o materiale diagnostico, pulizia strumentazioni, ecc.) Ritiro dei referti medici presso i laboratori dell'ospedale	RA2: collaborare con gli infermieri in base alle prescrizioni ricevute, curando il rifornimento di farmaci e dei materiali necessari alle terapie, trasportando provette o materiali diagnostici, sorvegliando l'assunzione delle terapie ed effettuando il ritiro di referti medici	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Svolgimento della pulizia, sanificazione e riordino degli ambienti (es. stanze di degenza, locali adibiti a terapie o esami diagnostici, ecc.) Verifica della corretta applicazione della normativa sull'igiene e sicurezza degli ambienti Realizzazione della manutenzione ordinaria su attrezzature, impianti o macchinari, ecc. Applicazione dei protocolli e delle procedure per la disinfezione, la sterilizzazione e la decontaminazione degli strumenti e dei presidi sanitari	RA3: svolgere la pulizia, la sanificazione e il riordino degli ambienti, sulla base dei protocolli e delle procedure previste, osservando la corretta applicazione della normativa sull'igiene e la sicurezza degli ambienti e attivando eventuali interventi di piccola manutenzione	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione

Nel caso dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, le competenze individuabili e validabili sono rappresentate dai singoli codici ADA e dalla relativa descrizione.

Dal momento che ogni competenza può essere rappresentata da uno o più "risultati attesi" è possibile anche individuare e validare le micro-competenze che si riferiscono ai singoli risultati attesi.

Quadri europei

ADA DigComp 2.1

ADA.QE.01.01	Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali
ADA.QE.01.02	Comunicazione e collaborazione in contesti digitali
ADA.QE.01.03	Creazione di contenuti digitali
ADA.QE.01.04	Sicurezza Digitale
ADA.QE.01.05	Soluzione di problemi tecnici

ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali

QUADRO EUROPEO

19 - Servizi socio-sanitari

Attività	Risultati attesi	Scheda di caso
Gestione dei contenuti digitali (es. creazione e modifica)	RA 1: creare e modificare contenuti digitali, utilizzando mezzi digitali idonei	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Individuazione di strumenti idonei alla creazione e gestione di contenuti digitali		
Rielaborazione di informazioni e contenuti digitali esistenti	RA2: creare conoscenze e contenuti digitali nuovi, originali e rilevanti, rielaborando informazioni e contenuti già esistenti, integrandoli, affinandoli e migliorandoli	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Creazione di conoscenze e contenuti digitali nuovi, originali e rilevanti		
Analisi delle norme relative al copyright e alle licenze	RA3: adottare le regole di copyright e licenze appropriate da applicare ai dati, alle informazioni e ai contenuti digitali	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Pianificazione e sviluppo di una sequenza di istruzioni	RA4: pianificare e sviluppare istruzioni comprensibili da parte di un sistema informativo, risolvendo specifici problemi	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Formulazioni di istruzioni comprensibili ad un sistema informatico		

Anche nel caso del Quadro Europeo DigComp 2.1, integrato nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, le competenze individuabili e validabili sono rappresentate dai singoli codici ADA e dalla relativa descrizione.

Dal momento che ogni competenza può essere rappresentata da uno o più “risultati attesi” è possibile anche individuare e validare le micro-competenze che si riferiscono ai singoli risultati attesi.

ESTRATTO DAL REPERTORIO QCER (LINGUE)

codarea_comp.	cod_comp.	cod_micro_qualif.	des_qcer
AC01	[NULL]	[NULL]	COMPRESIONE
AC02	[NULL]	[NULL]	PARLATO
AC03	[NULL]	[NULL]	SCRITTO
AC01	C1	[NULL]	ASCOLTO
AC01	C2	[NULL]	LETTURA
AC01	C1	MQ1	LIVELLO A1: riesce a riconoscere parole che gli sono familiari ed espressioni molto semplici riferite a se stesso e al suo ambiente, purché le persone parlino lentamente e chiaramente.
AC01	C1	MQ2	LIVELLO A2: riesce a capire espressioni e parole di uso molto frequente relative a ciò che lo riguarda direttamente. Riesce ad afferrare l'essenziale di messaggi e annunci brevi, semplici e chiari.
AC01 [Comprensione]	C1 [Ascolto]	MQ3 [Livello B1]	LIVELLO B1: riesce a capire gli elementi principali in un discorso chiaro in lingua standard su argomenti familiari, che affronta frequentemente al lavoro, nel tempo libero, ecc. Riesce a capire l'essenziale di molte comunicazioni su temi di proprio interesse personale o professionale o su argomenti di attualità, purché il discorso sia relativamente lento e chiaro.
AC01	C1	MQ4	LIVELLO B2: riesce a capire discorsi di una certa lunghezza e conferenze e a seguire argomentazioni anche complesse purché il tema sia relativamente familiare. Riesce a capire la maggior parte delle comunicazioni che riguardano fatti di lavoro, d'attualità e messaggi in lingua standard.
AC01	C1	MQ5	LIVELLO C1: riesce a capire un discorso lungo anche se non è chiaramente strutturato e le relazioni non vengono segnalate, ma rimangono implicite. Riesce a capire senza troppo sforzo le informazioni cui ha accesso.
AC01	C1	MQ6	LIVELLO C2: non ha nessuna difficoltà a capire qualsiasi lingua parlata, sia essa dal vivo o sia trasmessa, anche se il discorso è tenuto in modo veloce da un madrelingua, purché abbia il tempo di abituarsi all'accento.

Nell'ambito del quadro QCER, le competenze individuabili e validabili sono rappresentate dalla composizione del “codice area competenza” . “codice competenza” . “codice micro qualificazione” (“AC01.C1.MQ3”) e dalla relativa descrizione.

ESTRATTO DAL REPERTORIO ENTRECOMP (COMPETENZE IMPRENDITORIALI)

cod_area_comp.	cod_comp.	cod_micro_qualif.	des_entrecomp
AC01	[NULL]	[NULL]	RICONOSCERE LE OPPORTUNITÀ: usare la propria immaginazione e abilità per trovare opportunità e creare valore, esplorando il panorama sociale, culturale ed economico. Identificare i bisogni e le sfide da risolvere. Stabilire nuove connessioni.
AC02	[NULL]	[NULL]	CREATIVITÀ: sviluppare idee creative e propositive: idee che possano affrontare le nuove sfide, ma anche quelle già esistenti. Esplorare e sperimentare approcci innovativi. Combinare conoscenze e risorse per migliorare la qualità della vita.
AC03	[NULL]	[NULL]	VISIONE: immaginare il futuro. Sviluppare una visione per trasformare le idee in azione. Visualizzare scenari futuri per orientare gli sforzi e le azioni.
AC04	[NULL]	[NULL]	DARE VALORE ALLE IDEE: soppesare il valore in termini sociali, culturali ed economici. Riconoscere il potenziale di un'idea per la creazione di valore e individuare gli strumenti più adeguati per farla rendere al massimo.
AC05	[NULL]	[NULL]	ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE: valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile.
AC0 [Riconoscere le opportunità]	C1 [Identificare, creare e cogliere le opportunità]	MQ1 [Livello Base]	LIVELLO BASE: è in grado di trovare opportunità per aiutare gli altri. È in grado di riconoscere le opportunità per creare valore nella comunità e nell'ambiente circostante.
AC01	C1	MQ2	LIVELLO INTERMEDIO: è in grado di spiegare come un'opportunità possa creare valore. È in grado di cercare in modo proattivo le opportunità per creare valore, anche per necessità.

cod_area_comp.	cod_comp.	cod_micro_qualif.	des_entrecomp
AC01	C1	MQ3	LIVELLO AVANZATO: è in grado di descrivere differenti approcci analitici per identificare le opportunità imprenditoriali. È in grado di usare la propria conoscenza e la propria comprensione del contesto per creare opportunità per creare valore.
AC01	C1	MQ4	LIVELLO ESPERTO: è in grado di giudicare le opportunità per creare valore e decidere se seguirle ai livelli differenti del sistema in cui si lavora (per esempio, piccole/medie imprese). È in grado di individuare e sfruttare rapidamente un'opportunità.

Nell'ambito del quadro ENTRECOMP, le competenze individuabili e validabili sono rappresentate dalla composizione del “codice area competenza” . “codice competenza” . “codice micro qualificazione” (“AC01.C1.MQ1”) e dalla relativa descrizione.

ESTRATTO DAL REPERTORIO LIFECOMP
(COMPETENZE PERSONALI, SOCIALI E DI APPRENDIMENTO)

cod_area_comp.	cod_comp.	cod_micro_qualif.	des_lifecomp
AC01	[NULL]	[NULL]	PERSONALE
AC02	[NULL]	[NULL]	SOCIALE
AC03	[NULL]	[NULL]	APPRENDERE AD APPRENDERE
AC01	C1	[NULL]	AUTOREGOLAZIONE: avere consapevolezza e capacità di gestione delle emozioni, dei pensieri e dei comportamenti.
AC01 [Personale]	C1 [Autoregolaz.]	MQ1 [Dimensione 1]	DIMENSIONE 1: ha consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti personali ed è in grado di comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e i comportamenti personali, comprese le risposte allo stress.
AC01	C1	MQ2	DIMENSIONE 2: è in grado di coltivare l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'autoefficacia e un senso di scopo per sostenere l'apprendimento e l'azione.

Nell'ambito del quadro LIFECOMP, le competenze individuabili e validabili sono rappresentate dalla composizione del “codice area competenza” . “codice competenza” . “codice micro qualificazione” (“AC01.C1.MQ1”) e dalla relativa descrizione.

ESTRATTO DAL REPERTORIO NUMEROLOGY

cod_micro_qualif.	des_numeracy
MQ1	LIVELLO DI STANDARD INFERIORE 1: è in grado di svolgere processi semplici come contare, ordinare, eseguire operazioni aritmetiche di base con numeri interi o denaro, o riconoscere rappresentazioni spaziali comuni in contesti concreti e familiari, dove il contenuto matematico è esplicito con poco o nessun testo o elementi di distrazione.
MQ2	LIVELLO DI STANDARD 1: è in grado di svolgere processi matematici di base in contesti comuni e concreti, dove il contenuto matematico è esplicito con poco testo e minimi elementi di distrazione. Le attività solitamente richiedono processi semplici o in un solo passaggio che coinvolgono il contare, l'ordinare, l'eseguire operazioni aritmetiche di base, comprendere percentuali semplici come il 50%, e localizzare e identificare elementi di rappresentazioni grafiche o spaziali semplici o comuni.
MQ3	LIVELLO DI STANDARD 2: è in grado di identificare e agire sulle informazioni e le idee matematiche incorporate in una serie di contesti comuni, dove il contenuto matematico è abbastanza esplicito o visivo, con pochi elementi di distrazione. Le attività richiedono l'applicazione di due o più passaggi o processi che coinvolgono calcoli con numeri interi e decimali comuni, percentuali e frazioni, misurazioni semplici e rappresentazioni spaziali, stime e l'interpretazione di dati e statistiche relativamente semplici in testi, tabelle e grafici.
MQ4	LIVELLO DI STANDARD 3: è in grado di comprendere informazioni matematiche che possono essere meno esplicite, incorporate in contesti non sempre familiari e rappresentate in modi più complessi. Le attività richiedono diversi passaggi e possono coinvolgere la scelta di strategie di risoluzione dei problemi e processi pertinenti. Le attività tendono a richiedere l'applicazione del senso numerico e del senso spaziale; il riconoscimento e il lavoro con relazioni matematiche, schemi e proporzioni espresse in forma verbale o numerica; e l'interpretazione e l'analisi di base dei dati e delle statistiche in testi, tabelle e grafici.
MQ5	LIVELLO DI STANDARD 4: è in grado di comprendere un'ampia gamma di informazioni matematiche che possono essere complesse, astratte o inserite in contesti non familiari. Queste attività implicano l'esecuzione di più passaggi e la scelta di strategie e processi di risoluzione dei problemi pertinenti. Le attività tendono a richiedere analisi e ragionamenti più complessi su quantità e dati; statistiche e probabilità; relazioni spaziali e cambiamento, proporzioni e formule. Le attività a questo livello possono anche richiedere la comprensione di argomenti o la comunicazione di spiegazioni ben ragionate per risposte o scelte.
MQ6	LIVELLO DI STANDARD 5: è in grado di comprendere rappresentazioni complesse e idee matematiche e statistiche astratte e formali anche inserite in testi complessi. Le attività possono richiedere di dover integrare diversi tipi di informazioni matematiche, dove è necessaria una notevole decifrazione o interpretazione; trarre inferenze; sviluppare o lavorare con argomentazioni o modelli matematici; giustificare, valutare e riflettere criticamente sulle soluzioni o sulle scelte.



Nell'ambito del quadro NUMEROLOGY, le competenze individuabili e validabili sono rappresentate dal “codice micro qualificazione” (“MQ3”) e dalla relativa descrizione.

In sintesi, **la fase di individuazione delle competenze** consiste di fatto nell’abbinare le competenze fornite nel percorso formativo progettato con i **codici “ADA”** e i **“Risultati Attesi”** dell’Atlante del lavoro e delle qualificazioni oppure con le micro-competenze presenti nei quadri europei sopra citati.

Al termine della fase di individuazione delle competenze viene elaborato il **documento di trasparenza**, nel caso di FonDER, un attestato arricchito che contiene oltre ai dati del corso seguito, il soggetto erogatore e del lavoratore anche l’elenco delle competenze acquisite. Il documento di trasparenza ha valore di attestazione di prima parte.

La fase di validazione delle competenze è il processo che conduce al riconoscimento delle competenze acquisite dalla persona in un contesto non formale o informale.

Al termine della fase di validazione gli Enti titolati rilasciano il **documento di validazione** che contiene oltre ai dati del lavoratore e delle competenze acquisite, anche le specifiche relative alle modalità/contesti/esperienze di apprendimento delle competenze validate e le specifiche relative alle modalità di valutazione delle competenze validate da parte dell’Ente titolato.

Tale documento ha valore di atto pubblico e di attestazione di seconda parte. Il rilascio del documento di validazione è facoltativo. La validazione delle competenze può essere seguita dalla certificazione delle competenze.

I soggetti che possono attuare le fasi di individuazione e validazione delle competenze sono:

- a) titolati per l'erogazione dei servizi di individuazione e validazione delle competenze da soggetti pubblici titolari (ad esempio, gli istituti scolastici che sono autorizzati dal Ministero dell’Istruzione e del Merito, le organizzazioni autorizzate da una o più Regioni o Province autonome italiane, ecc.);

- b) accreditati per la formazione presso almeno una Regione o Provincia autonoma italiana.

I soggetti che possono attuare la sola fase di individuazione delle competenze sono:

- a) le imprese, iscritte al Fondo, dotate di documentata disponibilità di strutture ovvero funzioni formative aziendali interne o collegate o di gruppo o di rete di impresa, nell'ambito degli interventi di cui sono beneficiarie.
- b) gli Enti bilaterali e gli organismi paritetici.

Le attestazioni delle competenze in esito alla formazione erogata per ogni lavoratore, sia dal FONDER che dagli altri soggetti titolati dal decreto ministeriale in questione, verranno trasmesse al MLPS che le raccoglie in un sistema centralizzato che costituisce il libretto formativo del lavoratore.

Il **libretto formativo del lavoratore** è una raccolta di documenti personali che attestano le competenze e le esperienze di un individuo. È utile per la ricerca di un lavoro, la mobilità professionale, e per valorizzare le competenze acquisite.

Il libretto formativo del lavoratore è utile per:

- il mercato del lavoro (facilita l'inserimento e la mobilità professionale);
- il sistema dell'istruzione e della formazione (valorizza i sistemi di certificazione e riconoscimento);
- le istituzioni (è uno strumento di garanzia e formalizzazione);

ed aiuta a:

- riconoscere e rendere trasparenti le competenze acquisite;
- fornire informazioni sul soggetto e sul suo curriculum di apprendimento;
- evidenziare il percorso formativo e professionale dell'individuo.

In sintesi, dal 2026 si avrà un avanzamento delle politiche attive del lavoro, orientate alla qualificazione dei lavoratori e alla loro riconoscibilità e mirate alla circolazione dei lavoratori all'interno del Europa.

La formazione finanziata è uno dei tasselli importanti di questo ambizioso progetto sociale in continua evoluzione.



“ La capacità di imparare è un dono;
l'abilità di imparare è una competenza;
la volontà di imparare è una scelta. ”
(Brian Herbert)