

INNOVATIONLEWS

NEWSLETTER REALIZZATA DA 24 ORE PROFESSIONALE. A CURA DI WARRANT HUB











Newsletter realizzata
da 24 ORE Professionale
in collaborazione con Warrant Hub

Proprietario ed Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione: Viale Sarca, 223 - 20126 Milano Redazione: 24 ORE Professionale

© 2022 Il Sole 24 ORE S.p.a. Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.









Warrant Hub

Dal 1995 a fianco delle imprese, Warrant Hub è una realtà unica nel panorama italiano in grado di offrire servizi integrati a sostegno dei progetti di sviluppo industriale.

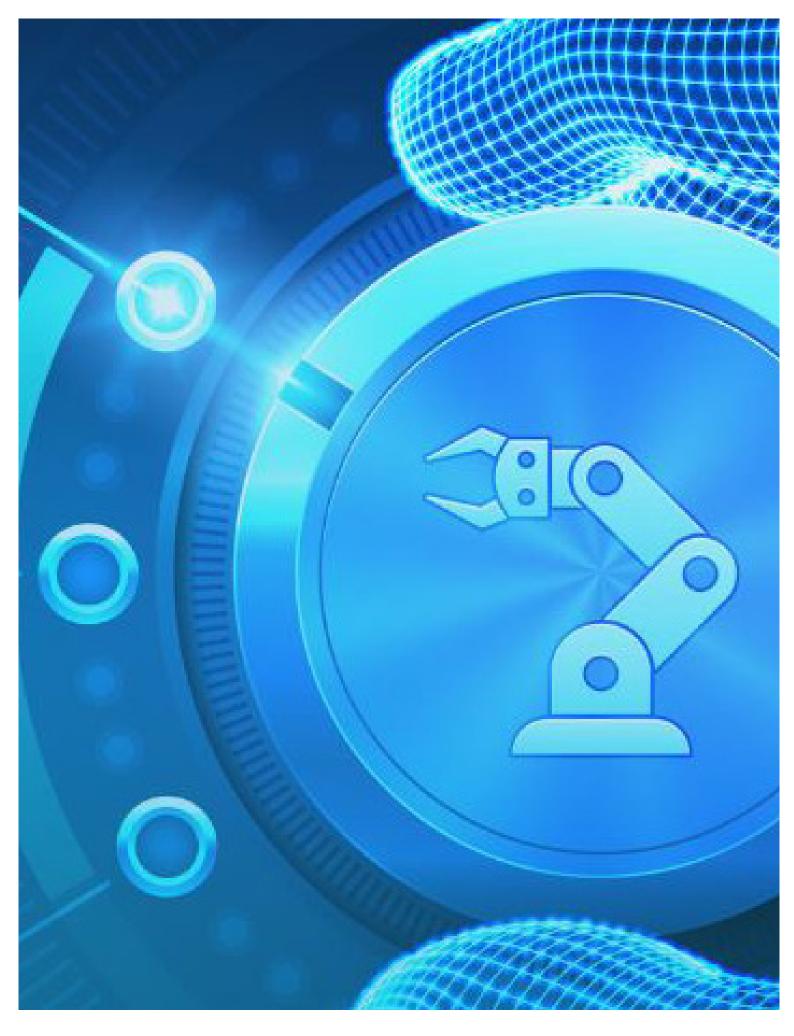
Nata a Correggio (RE) dove mantiene il quartier generale, vanta oltre 500 professionisti e più di 7000 aziende clienti. Da Dicembre 2017 è entrata a far parte di Tinexta Group, società quotata su Euronext Star Milan, attiva in servizi diversificati alle PMI attraverso 3 Business Unit strategiche: Digital Trust, Cyber Security e Innovation & Marketing Services.

Warrant Hub è una impresa di respiro sempre più ampio e internazionale. Ha attuato una costante strategia di crescita in Italia e all'estero, sia con l'ampliamento dei servizi, per intercettare nuovi bisogni e clienti, sia mediante operazioni straordinarie e mirate. È quanto accaduto, in Italia, con le acquisizioni di PrivacyLab (compliance alla normativa GDPR), Financial Consulting Lab e Financial CLab (finanza agevolata) Enhancers e Plannet (digital manufacturing), con l'ingresso nel capitale di Studio Fieschi & soci (servizi per la sostenibilità) e con la costituzione della controllata Trix (innovazione tecnologica in ambito brevettuale). Ma anche all'estero: con l'acquisizione della spagnola Evalue Innovacion (finanza agevolata) e nell'area dei finanziamenti europei, con la francese Euroquality e la bulgara Europroject, che si sono aggiunte a beWarrant con sede a Bruxelles.

Per supportare i progetti di ricerca, sviluppo e innovazione, gli investimenti produttivi, la trasformazione digitale e lo sviluppo sostenibile, Warrant mette a disposizione delle imprese la sua pluriennale esperienza in ambito di finanza agevolata e le sue competenze tecniche e tecnologiche.

Per contatti e informazioni: marketing@warranthub.it











Walk: la formazione by Warrant Hub – Tinexta Group

Creiamo soluzioni e servizi d'eccellenza per accompagnare il cambiamento nelle aziende italiane attraverso la formazione per lo sviluppo delle competenze professionali

Noi siamo WaLK, la Business Unit di Warrant Hub – Tinexta Group dedicata alla formazione.

La metafora del **cammino**, che ben ci rappresenta, riflette la nostra visione della formazione come percorso che, passo dopo passo, può condurre alla crescita delle persone e all'innovazione delle imprese.

All'interno di un gruppo-ecosistema unico nel panorama aziendale italiano per la sua proposizione di servizi consulenziali per l'innovazione, la trasformazione digitale e lo sviluppo sostenibile delle imprese, ci occupiamo di progettare, sviluppare e agevolare servizi avanzati di formazione, con l'obiettivo di guidare e accelerare percorsi integrati di conoscenza e innovazione.

Come lo facciamo? Attraverso una proposta consulenziale di Formazione Corporate funzionale all'accelerazione dei processi di trasformazione già avviati o da avviare.

Per fare questo, il servizio formativo di Warrant

- supporta le imprese nei progetti di innovazione e di trasformazione digitale, accelerandone i processi grazie alla crescita delle competenze dei collaboratori;
- aiuta le imprese nella realizzazione (costruzione e gestione) dei Piani formativi in accompagnamento a progetti di innovazione e digitalizzazione dei processi, che agiscano sia sulle competenze manageriali che su quelle dei collaboratori.

■ Le Corporate Academy: concetti teorici e scenari futuri

In un contesto di digitalizzazione crescente, in cui le aziende diventano un vero e proprio luogo di apprendimento le Academy si stanno diffondendo sempre di più. Emerge all'interno delle imprese un nuovo concetto di training, in cui la formazione





non viene più concepita come un elenco di contenuti di cui poter fruire a cadenza più o meno periodica ma un luogo, fisico e virtuale, caratterizzato dalla condivisione dei saperi e che può essere un volano per le aziende che puntano sulle persone per raggiungere obiettivi di business sempre più sfidanti.

Si parla sempre più di *learning organization*, ovvero contesti altamente caratterizzati da **adattività e innovazione**. Il concetto in realtà non è nuovo ma è stato sviluppato nei primi anni 90 da Peter Senge, secondo cui le organizzazioni focalizzate sull'apprendimento continuo sono contesti in cui le persone espandono continuamente la propria capacità di creare risultati a cui ambiscono, dove vengono alimentati nuovi modelli di pensiero e in cui le persone si mettono attivamente in gioco per raggiungere un obiettivo comune.



Al di là delle diverse concezioni di learning organization, è ormai opinione comune che solo le aziende che riescono a cogliere, analizzare e agire sul cambiamento che le circonda sono in grado di adattarsi ad un mondo in continua trasformazione. Ma per raggiungere obiettivi sfidanti non è sufficiente operare in una organizzazione che appoggia l'apprendimento continuo: occorre una leadership che possa guidare il cambiamento. Per far ciò, è necessario agire all'interno della cultura aziendale e incoraggiare l'apprendimento formale e informale.

In questo contesto, qual è il ruolo degli strumenti tecnologici nella creazione, acquisizione e trasmissione della conoscenza?

L'e-Learning è uno strumento che un'azienda orientata all'apprendimento può utilizzare per aumentare la partecipazione e l'engagement dei lavoratori nei processi formativi. Attraverso questa modalità, è possibile capire meglio come imparano i diversi membri del team aziendale, mediante report sulla formazione online, test periodici, simulazioni e l'adaptive learning le aziende hanno la possibilità di analizzare i dati sull'apprendimento e adattare i contenuti alle esigenze dei discenti.

Ma è sufficiente adottare processi di e-Learning parlare di learning organization?

L'e-Learning è uno strumento prezioso per accompagnare le aziende nel processo di creazione, acquisizione e trasmissione della conoscenza in modo sistematico e strategico. Per attivare questo processo, però, è necessario agire sulla cultura aziendale allo scopo di mobilitare le competenze interne ed esterne che rafforzino l'azienda.

In questo scenario possiamo dire che la Corporate Academy è il vero e proprio fulcro delle Learning Organization. Il concetto è ben descritto nella seguente definizione in cui le Academy sono definite come "un luogo fisico e virtuale in cui le persone non sono solo destinatarie di interventi formativi, ma soggetti attivi dello sviluppo e della condivisione di competenze e abilità - che possano partecipare alla diffusione della cultura aziendale e della continua innovazione dei processi al fine di contribuire al perseguimento della mission aziendale".



■ WaLK4Talent: il nostro concept per le Corporate Academy

Di seguito delineiamo i principi teorici che ispirano WALK nella costruzione delle Corporate Academy:

- Partiamo dalla vision e dalla mission delle nostre imprese Clienti, ed a seguito di una precisa analisi del contesto definiamo il sistema di progettazione e di governance della Corporate Academy;
- Definiamo obiettivi concreti da raggiungere, con precisi KPI da monitorare, che siano basati sul processo di miglioramento continuo in atto nell'organizzazione e in armonia con la cultura aziendale;
- Creiamo modelli misti di Academy, con una quota di docenti proveniente dal mondo aziendale e l'altra dal mondo accademico, con l'obiettivo di raccogliere gli insight migliori provenienti da dentro e fuori l'organizzazione.

In questo scenario, il nostro servizio si rivolge ad aziende alla ricerca di nuovo personale cui dedicare percorsi formativi pre-assuntivi e ad aziende che vogliano implementare percorsi di crescita interni al fine di aumentare l'engagement dei dipendenti. Guardando in particolare al nostro modello di Corporate Academy finalizzato a supportare le imprese Clienti nell'attrazione di nuovi Talenti, possiamo dire che la nostra missione è cercare di invertire il trend della cosiddetta *talent scarcity*, una situazione che impatta le aziende a livello globale e che dipende da molteplici cause.

Da una parte, il calo demografico e la presenza di un'alta percentuale di NEET, dall'altra una carenza di giovani che scelgono percorsi di studio in ambito STEM altamente richiesti dal mercato del lavoro.

In questo scenario, WALK assume un duplice ruolo, da una parte migliora l'occupabilità delle persone alla ricerca di lavoro e, dall'altra, supporta le imprese nella previsione delle competenze necessarie allo sviluppo futuro e nella progettazione dei migliori piani di formazione.

Dal punto di vista del **servizio offerto alle Imprese Clienti** ci occupiamo in particolare di:

• Individuare l'esigenza formativa dell'impresa e progettare il percorso formativo;

- Erogare l'attività formativa, utilizzando il nostro approccio distintivo volto alla creazione di percorsi formativi di valore;
- Ricercare la forma di agevolazione più idonea per finanziare il percorso formativo;
- Creare il match con soggetti attivi nella filiera del mercato del lavoro e dell'istruzione (Agenzie per il lavoro, Società di selezione specializzate, Scuole ITS e Università).

Dal punto di vista dei contenuti delle nostre Corporate Academy, i pervasivi cambiamenti dal punto di vista dell'Industria 4.0 e della diffusione dell'intelligenza artificiale, fanno sì che i nostri progetti formativi siano fortemente orientati dalla digital transformation e dall'innovazione. Si tratta, in pratica, di un nuovo saper fare adattato alle nuove tecnologie e alle nuove forme di interazione uomo macchina.

Quello che ci guida nella costruzione e nella realizzazione di questi percorsi è la consapevolezza di quanto siano centrali le persone all'interno delle organizzazioni e di quanto siano necessari percorsi atti al rafforzamento delle competenze digitali o di quelle derivanti dall'altra transizione in atto, quella ecologica.

■ Credito di imposta per la formazione 4.0: un'opportunità per le imprese che innovano

Uno dei servizi punta di diamante della divisione formativa di Warrant Hub è il Credito d'Imposta per la formazione 4.0. Si tratta di un beneficio fiscale che viene riconosciuto a fronte della formazione aziendale volta ad accompagnare il processo di innovazione tecnologica e di trasformazione digitale delle imprese. La misura agevola i costi legati ai dipendenti in formazione per acquisire o consolidare le competenze legate alle tecnologie abilitanti.

Il 2022 ha visto l'avvio di una revisione normativa intesa a rendere più efficace il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle piccole e delle medie imprese. Con appositi decreti (n. 50 del 17 maggio e n. 91 del 1° luglio) il Mise ha potenziato l'aliquota del credito di imposta per la formazione 4.0:

 per le piccole imprese: incremento al 70% fino a 300.000 euro;







- per le medie imprese: incremento al 50% fino a 250.000 euro;
- per le grandi imprese: rimane invariata al 30% fino a 300.000 euro.

Le condizioni per fruire delle nuove aliquote sono applicabili nel caso in cui le attività formative siano erogate dai soggetti individuati con decreto del Mise:

- Soggetti accreditati presso i Fondi interprofessionali:
- Università pubbliche o private e strutture ad esse collegate;
- Soggetti in possesso della certificazione di qualità ISO 9001-2015 settore EA37;
- Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS);
- Nuovo: Centri di Competenza ad alta specializzazione (Competence Center 4.0);
- Nuovo: European Digital Innovation Hubs;

Le ulteriori condizioni necessarie per fruire delle nuove aliquote sono le seguenti:

- deve essere svolto un accertamento iniziale del livello di competenze posseduto dai lavoratori attraverso un questionario standardizzato, secondo modalità che saranno stabilite da un prossimo decreto del Mise;
- I risultati relativi all'acquisizione o al consolidamento delle competenze devono essere

certificati dall'ente formatore.

Rimangono invariate le modalità di fruizione del bonus formazione: esso è utilizzabile a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui i costi sono sostenuti, esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, i costi devono inoltre essere certificati dal soggetto incaricato della revisione legale o da un professionista iscritto nel Registro dei revisori legali. Per le sole imprese non tenute alla revisione legale dei conti, è previsto un credito d'imposta aggiuntivo sino a 5.000 euro, a copertura delle spese di certificazione.

Con apposita dichiarazione resa dal legale rappresentante dell'impresa, deve essere rilasciata a ciascun dipendente l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili. Ai fini dei successivi controlli, le imprese beneficiarie del credito d'imposta sono tenute a conservare una relazione che illustri le modalità organizzative e i contenuti delle attività di formazione svolte. Devono inoltre essere conservati anche i registri nominativi di svolgimento delle attività formative. La volontà del Mise di rinnovare l'applicazione della misura induce a ben sperare nella possibilità di utilizzo dello strumento anche nel prossimo anno, per soddisfare il bisogno di personale competente



e continuare a sostenere le imprese nella delicata transizione tecnologica e digitale. Ricordiamo infatti che la misura termina la sua applicazione il 31 dicembre 2022.

Giova infine ricordare la rilevanza della formazione continua rispetto al tema dell'adattabilità delle competenze dei lavoratori: sostenere, incentivandole, le imprese che giocano un ruolo attivo nella formazione dei propri dipendenti significa riconoscere e abilitare quello che è il reale "sistema formativo dei lavoratori". Sono le imprese, infatti, che rappresentano il primario luogo di apprendimento degli adulti occupati. Rafforzare in maniera mirata la loro capacità formativa significa accelerare i processi di aggiornamento continuo dei lavoratori italiani sui temi cambiamento del lavoro.

■ Fondo nuove competenze: nuove linee guida per i progetti di sviluppo aziendali

Il Fondo Nuove Competenze (FNC) nasce come uno strumento a sostegno delle imprese che decidono di investire nella formazione e nella riqualificazione personale dei lavoratori dipendenti, al fine di innalzare il livello delle competenze del capitale umano.

Il bando è stato recentemente pubblicato da Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) e grazie ad esso le imprese, di qualunque settore e dimensione, possono concordare una rimodulazione temporanea dell'orario di lavoro e di utilizzarne una parte per la realizzazione di progetti di formazione e riqualificazione dei dipendenti nell'ambito della transizione digitale ed ecologica in linea con le direttive del PNRR. Le domande contenenti i progetti formativi potranno essere invece presentate a partire dal 13 dicembre e non oltre 28 febbraio 2023 sull'apposita piattaforma informatica MyANPAL.

I progetti formativi dovranno prevedere una durata minima di 40 e massima di 200 ore per ciascun lavoratore coinvolto e, a differenza di quanto previsto dal precedente Bando, l'impresa che presenta l'istanza non potrà essere erogatrice della

formazione, ma sarà necessario affidarsi a formatori esterni. Le attività formative e la relativa rendicontazione, comprensiva della richiesta di saldo, dovranno concludersi, entro **150 giorni** dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza.

Si conferma, come già anticipato, il ruolo centrale di partecipazione dei Fondi Paritetici Interprofessionali nell'attuazione degli interventi mediante finanziamento dei progetti formativi e come canale privilegiato di accesso alla misura e come garanzia dell'efficacia e della qualità dei percorsi formativi. I Fondi hanno manifestato il proprio interesse a partecipare, finanziando i progetti formativi dei datori di lavoro aderenti, entro il 3 dicembre.

Con riferimento ai processi nell'ambito della transizione digitale, i percorsi formativi potranno riguardare sia competenze digitali di base che specialistiche, regolamentate secondo le classificazioni del DigComp 2.1 e E-Competence Framework 3.0, mentre per quanto riguarda i processi legati alla transizione ecologica, i progetti formativi potranno riguardare lo sviluppo e l'accrescimento delle abilità/competenze identificate dalla Commissione Europea quali utili alla transizione ecologica nell'ambito della classificazione European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO).

Tra gli aspetti rilevanti presenti nel Bando e nel Decreto pubblicato lo scorso 3 novembre, vi è certamente la necessità di stipulare gli accordi per la rimodulazione dell'orario di lavoro in favore di percorsi formativi rivolti ai dipendenti entro il 31 dicembre 2022. Sarebbe auspicabile che questa scadenza fosse prorogata, così da consentire alle imprese di avere più tempo per stipulare tali accordi.

La misura si conferma di grandissimo interesse per le imprese che puntano sulla formazione del personale come leva di crescita per le persone e per le organizzazioni.

Per maggiori informazioni contattare:

https://www.warranthub.it/landing/formazione/

