

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 5.11 - Partecipazione ad attività di formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista, per categoria professionale (valori %) – Anno 2011

Tipologia lavoratori	Si, una sola vota	Si, più attività	SI (totale)	No	Totale
Dirigente	9,5	1,7	11,1	88,9	100,0
Quadro	8,6	1,4	10,1	89,9	100,0
Impiegato	4,9	0,5	5,4	94,6	100,0
Operaio	1,5	0,1	1,6	98,4	100,0
Apprendista	5,1	0,1	5,2	94,8	100,0
Lavoratore a domicilio	1,2	0,0	1,2	98,8	100,0
Totale	3,7	0,4	4,1	95,9	100,0

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

La motivazione della partecipazione ad attività formative distingue ulteriormente la popolazione dei manager da quella degli altri dipendenti. Nel primo caso la motivazione professionale è pari all'86%, a fronte del 69,4% degli altri profili. Tale dato è un'ulteriore conferma del significato attribuito alla formazione continua da parte dei manager, sia rispetto all'incidenza dei saperi sui comportamenti lavorativi che per i risultati ottenibili in termini di soddisfazione al lavoro, di carriera e del più generale riconoscimento da parte dell'impresa. Di converso, è evidente come il dato relativo agli operai e agli impiegati, i quali indicano la motivazione personale alla partecipazione ad attività formative rispettivamente al 38% e al 26%, ponga il problema del significato della formazione nelle organizzazioni di lavoro, sia in termini orientativi che di sistemi di gestione delle competenze.

Rispetto alle annualità precedenti di rilevazione, l'Istat ha introdotto un'ulteriore richiesta che consente di disporre del dato sulla popolazione che ha partecipato ad attività formative nel corso degli ultimi 12 mesi precedenti l'intervista. Si tratta di un'informazione rilevante che rende conto del complessivo mercato della formazione continua.

Complessivamente, i lavoratori occupati che hanno partecipato ad una o più attività formative nel corso di un'intera annualità sono pari a 1.846.419, corrispondenti all'11,2% della popolazione considerata. Anche in questo caso i manager risultano essere un segmento prioritario, con il 26% di formati nel corso di un anno, pari a quasi 92.000 dirigenti e 268.000 quadri.

Tabella 5.12 - Partecipazione ad attività di formazione nei 12 mesi precedenti l'intervista, per categoria professionale (valori %) – Anno 2011

Tipologia di lavoratori	Si, una sola vota	Si, più attività	SI (totale)	No	Totale
Dirigente	16,3	10,2	26,5	73,5	100,0
Quadro	16,9	8,9	25,8	74,2	100,0
Impiegato	10,6	4,3	14,9	85,1	100,0
Operaio	4,1	1,0	5,1	94,9	100,0
Apprendista	9,4	2,0	11,4	88,6	100,0
Lavoratore a domicilio	3,0	0,0	3,0	97,0	100,0
Totale	8,1	3,2	11,3	88,7	100,0

Fonte: Elaborazione Isfol su fonte Eurostat

Le azioni di formazione finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali rivolti ai dirigenti

Si intende qui fornire una rappresentazione, attraverso alcune sintetiche elaborazioni dei dati di monitoraggio relativi al periodo gennaio 2011 - giugno 2012, dell'operato dei Fondi paritetici interprofessionali rivolti specificamente alle figure dirigenziali, ovvero: Fondirigenti, Fondir e Fondo Dirigenti PMI.

Il set informativo elaborato si riferisce prevalentemente ai piani approvati nel periodo considerato e, per una migliore comparazione, i dati sono presentati in base a due dei livelli informativi considerati nel monitoraggio: il livello di piano formativo e quello di progetto/i (costituente/i il piano stesso).

Informazioni relative ai piani formativi approvati nel periodo gennaio 2011 – giugno 2012

Nel periodo considerato i tre Fondi paritetici specificamente rivolti ai dirigenti hanno approvato 2.549 piani, per un totale di 5.309 progetti. L'articolazione maggiore è contenuta nei piani settoriali e territoriali (circa 7-17 progetti per piano), che hanno previsto un'elevata integrazione di imprese e destinatari. Complessivamente i piani approvati hanno previsto il coinvolgimento di 5.059 imprese, per un totale di 26.023 partecipazioni di dirigenti (tabella 5.13).

Il massimo coinvolgimento di dirigenti è riscontrato nei piani formativi aziendali: più della metà dei destinatari complessivi è infatti coinvolta nei 1.685 piani, che a loro volta costituiscono il 66% circa dei piani formativi approvati. Va rilevata inoltre una relativamente elevata consistenza – rispetto al dato complessivo di tutti i Fondi – dei piani individuali. Ciò è frutto sia di una già ampiamente verificata propensione di questa tipologia di destinatari a dare valore alla formazione continua come strumento di crescita professionale, sia ad una maggiore capacità di scegliere l'offerta corrispondente ai propri bisogni formativi. A tali motivi, inoltre, va affiancato il consolidato impegno dei Fondi qui considerati nel semplificare le modalità di accesso e scelta ad opportunità di formazione individuale.

Tabella 5.13 - Principali caratteristiche dei piani formativi approvati per tipologia (gennaio 2011 – giugno 2012)

Tipologia dei Piani	Piani	Progetti	Monte ore	Imprese	Partecipazioni di Dirigenti
Aziendali	1.685	3.766	302.464	2.052	17.800
Individuali	773	863	36.229	865	2.139
Settoriali	4	69	10.428	63	742
Territoriali	87	611	116.150	2.079	5.342
Totale	2.549	5.309	465.271	5.059	26.023

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Non distinguendo per tipologia di piano formativo, il costo unitario complessivo dei piani approvati risulta essere di circa 14.000 euro, con una partecipazione finanziaria dei Fondi di poco inferiore (tabella 5.14). La differenza rispetto al costo unitario per il totale dei Fondi, che risulta essere pari a oltre 38.000 euro, è dovuto alla diversa numerosità dei partecipanti coinvolti. Il costo unitario per partecipante, nel caso dei dirigenti è pari a 1.350 euro a fronte dei 490 euro per tutti i Fondi. L'elevato costo per partecipante è influenzato da molti fattori, tra i quali la maggiore qualificazione e specializzazione dell'offerta, cui si somma un'oggettiva impossibilità di conseguire economie di scala in ragione delle caratteristiche del target (ci riferiamo in particolare alla loro bassa numerosità nelle imprese), che richiede un più ampio ricorso allo strumento dei piani individuali.

Tabella 5.14 - Costi unitari in approvazione per piano, impresa e partecipante (in. euro)

	Per Piano	Per Impresa	Per Partecipante
Costo unitario totale	13.782	6.617	1.350
Contributo unitario Fondo	13.329	6.400	1.306
Contributo unitario privato	453	217	44

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

I piani approvati risultano rispondere prevalentemente a due principali finalità (tabella 5.15): il *mantenimento/aggiornamento delle competenze* (38,8%) e la *competitività d'impresa e l'innovazione* (32,2%). Ad una discreta distanza troviamo la motivazione della *formazione in ingresso* (15,5%).

Tabella 5.15 - Distribuzione delle finalità dei piani approvati rispetto a numero di piani, imprese coinvolte e partecipazioni (gennaio 2011 – giugno 2012) (valori %)

Finalità	Piani approvati	Imprese Coinvolte	Partecipazioni di Dirigenti
Competitività d'impresa / Innovazione	32,2	32,0	36,0
Competitività settoriale	4,3	3,1	7,1
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	5,2	12,2	7,3
Formazione ex-lege (obbligatoria)	1,5	2,2	1,5
Formazione in ingresso	15,5	6,8	4,1
Mantenimento occupazione	1,2	6,0	4,2
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	38,8	31,4	34,5
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0,4	2,1	2,0
Sviluppo locale	0,9	4,2	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

La finalità del mantenimento/aggiornamento delle competenze riveste una particolare rilevanza in funzione “difensiva” rispetto alle dinamiche indotte dalla recessione economica, in particolare sui livelli occupazionali – in notevole flessione – dei dirigenti delle imprese private.

Va osservato che l'ordine tra le due finalità principali muta in relazione al numero di imprese e lavoratori coinvolti, risultando prioritaria quella della competitività di impresa e dell'innovazione (rispettivamente per il 32% delle imprese e il 36% delle partecipazioni). Il dato, del tutto coerente con le caratteristiche dei profili dirigenziali, assume maggiore evidenza nella comparazione con il medesimo dato per tutti i Fondi, dove la finalità della competitività e dell'innovazione riguarda, nei piani approvati, il 26,1% delle partecipazioni di lavoratori.

Con lo stesso principio, assume maggiore rilevanza la finalità della *delocalizzazione/internazionalizzazione*, che riguarda il 12,2% delle imprese e il 7,3% delle partecipazioni di dirigenti. Si tratta di una finalità che però in passato ha conseguito ben altre attenzioni⁶² e che ben più ne richiederebbe oggi dalle imprese in ragione della forte accelerazione dei processi di globalizzazione dei mercati.

Informazioni relative ai progetti

Relativamente agli organismi realizzatori delle attività formative previste nei progetti approvati si segnalano forti differenziazioni tra i Fondi rivolti ai dirigenti, che rappresentano l'evidenza di strategie diversificate di coinvolgimento dei diversi attori del sistema della formazione continua (tabella 5.16).

Le azioni contenute nei progetti cofinanziati da Fondirigenti sono realizzate prevalentemente da agenzie formative specializzate e, soprattutto, da società di consulenza, tipicamente orientate ad una sintesi tra strategie di impresa, dinamiche organizzative e contenuti formativi. Nel caso di Fondir è la stessa impresa beneficiaria a realizzare l'attività formativa, quantomeno mantenendone il coordinamento e la gestione. Nel caso del Fondo Dirigenti PMI, infine, viene supportata l'azione formativa correlata alla fornitura di beni e servizi all'impresa beneficiaria.

Tabella 5.16 - Gli organismi realizzatori delle attività formative, per Fondo (gennaio 2011 – giugno 2012) (valori %)

Organismi attuatori	Fondir	Fondirigenti	Fondo Dirigenti PMI
Altra impresa in qualità di fornitrice di beni e servizi formativi connessi		4,3	87,0
Consorzio di Imprese Beneficiarie		0,1	
Ente di formazione/Agenzia formativa	2,5	21,5	5,2
Impresa Beneficiaria	97,2	3,3	3,9
Impresa controllante e/o appartenente allo stesso gruppo		0,4	2,6
Istituti, Centri o Società di ricerca pubblici o privati		0,7	
Istituto scolastico pubblico o privato		1,3	
Società di consulenza e/o formazione	0,1	56,1	
Università	0,1	1,6	1,3
Dato non dichiarato		10,6	
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

⁶² Nel Rapporto sulla formazione continua del 2009 si segnalava una partecipazione di dirigenti pari al 36,6% e una quota di imprese coinvolte pari al 35,5%.

Per quanto attiene alle tematiche affrontate nei progetti, risulta essere prioritaria quella dello *sviluppo delle abilità personali*, che vanno dallo sviluppo della leadership a quelle competenze comportamentali e relazionali utili ad esercitare una efficace funzione di guida delle risorse. Più di 4 dirigenti su 10 ne sono coinvolti, una quota nettamente superiore al valore dell'analogo variabile per tutti i Fondi.

In coerenza con il ruolo delle figure dirigenziali, risultano particolarmente frequenti anche le tematiche correlate alla *gestione ed amministrazione dell'impresa*. Di minore rilevanza sono i temi legati all'apprendimento delle *lingue straniere* che, pur riguardano il 22,6% dei progetti, dà luogo al 7,2% di partecipazioni, e della *vendita e del marketing* (4,6% di partecipazioni).

Tabella 5.17 - Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani (gennaio 2011 – giugno 2012) (valori %)

Tematiche Formative	Progetti costituenti i Piani	Partecipazioni di dirigenti
Conoscenza del contesto lavorativo	1,0	0,2
Contabilità, finanza	3,9	3,6
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	22,2	25,3
Informatica	1,2	4,1
Lingue straniere, italiano per stranieri	22,6	7,2
Salute e sicurezza sul lavoro	4,2	4,0
Salvaguardia ambientale	0,9	1,3
Sviluppo delle abilità personali	34,2	44,3
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	2,0	3,4
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	2,6	2,0
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0,1	0,0
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	0,0	0,0
Vendita, marketing	5,2	4,6
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

La specificità della formazione dei dirigenti si evidenzia anche per quanto attiene le metodologie adottate. La quota percentuale di utilizzo della tradizionale aula didattica nei progetti rivolti a dirigenti è nettamente inferiore a quella relativa ai progetti di tutti i Fondi (57,6% rispetto al 79,8% complessivo). Il dibattito sulla formazione manageriale di questi ultimi decenni è infatti contrassegnato dal superamento della sola aula didattica, verso una sua integrazione con altre metodologie, maggiormente rispondenti ai fabbisogni di professionalità specifici delle figure dirigenziali e gestionali⁶³. È possibile affermare che i Fondi paritetici rivolti ai dirigenti hanno facilitato l'emersione di una domanda consapevole da parte dei beneficiari, non solo in termini di competenze ma anche di metodologie per la loro migliore acquisizione.

Risultano essere più frequentemente adottate metodologie di *training on the job* (ovvero tutte quelle attività volte all'acquisizione di competenze operative sul luogo di lavoro quali *laboratori*,

⁶³ Si segnala il contributo di ricerca dell'Isfol su tale argomento, finalizzato a facilitare una più ampia adozione delle nuove metodologie nei programmi predisposti dalle amministrazioni regionali e dai Fondi Paritetici Interprofessionali (Isfol, *Strumenti per la formazione esperienziale dei manager*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, 2012).

project work, analisi di casi ecc.), la partecipazione a circoli di qualità o gruppi di autoapprendimento e, in misura ancor più netta, la partecipazione a convegni, workshop e presentazione di prodotti/servizi. Anche le visite di studio (*learning tour*) stanno iniziando ad acquisire una sempre maggiore fisionomia nell'ambito della formazione dei dirigenti, in ragione della loro caratteristica capacità di portare a confronto i destinatari con concrete realtà innovative, nonché dell'attenzione ad esse dedicate dai Fondi stessi.

Nettamente inferiore, rispetto agli altri Fondi, è l'impiego di metodologie di formazione a distanza e in autoapprendimento, soprattutto considerando il fatto che proprio la categoria dei manager ha rappresentato, nel passato, il loro "banco di sperimentazione" e diffusione.

Tabella 5.18 - *Frequenza delle diverse metodologie formative nei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2011 – giugno 2012) (valori %)*

Metodologie Formative	Progetti costituenti i Piani	Lavoratori coinvolti
Aula	57,6	40,8
Autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi di corrispondenza o altre modalità	2,4	4,5
Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione	3,2	5,6
Partecipazione a convegni, workshop o presentazione di prodotti/servizi	13,7	23,9
Rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio	7,3	6,4
Training on the job	15,9	18,9
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

Appendice I

Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2011 dai Fondi paritetici interprofessionali⁶⁴

⁶⁴ Aggiornamento effettuato fino al 15 novembre 2012.

FONARCOM				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (mar. 2012)	Attività di formazione continua Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali su 3 tematiche prioritarie: - salute e sicurezza; - innovazione e impiego di tecnologie moderne; - internazionalizzazione	6 milioni di euro a scadenze programmate	Lavoratori per i quali le aziende versano lo 0,30, inclusi: - lavoratori con contratti di inserimento e reinserimento, stagionali - apprendisti; - collaboratori a progetto; - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo e Cigs	Nella griglia di valutazione è previsto un punteggio prioritario per il coinvolgimento di apprendisti e collaboratori a progetto.
2/2012 (mar. 2012)	Sperimentazione dell'adozione di unità di costo standard (UCS) Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali su 3 tematiche prioritarie: - salute e sicurezza; - innovazione e impiego di tecnologie moderne; - internazionalizzazione	900 mila euro a scadenze programmate	Lavoratori per i quali le aziende versano lo 0,30, inclusi: - lavoratori con contratti di inserimento e reinserimento, stagionali - apprendisti; - collaboratori a progetto; - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo e Cigs	L'UCS riguarda la copertura dei costi diretti della formazione. Contributo Fondo= UCS (200 euro) x ore formazione Piano Il numero minimo di allievi è pari a 6
3/2012 (mar. 2012)	Avviso sperimentale "L'etica: il virtuosismo per il rilancio" Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali su 3 tematiche prioritarie: - salute e sicurezza; - innovazione e impiego di tecnologie moderne; - internazionalizzazione	500 mila euro	Lavoratori per i quali le aziende versano lo 0,30, inclusi: - lavoratori con contratti di inserimento e reinserimento, stagionali - apprendisti; - collaboratori a progetto; - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo e Cigs	Nel caso di Piani che coinvolgono i lavoratori sospesi è previsto un rimborso di 4€ lordi per ora per un importo massimo di 800€ lordi per lavoratore. È previsto un punteggio di premialità nel caso di coinvolgimento dei lavoratori nelle fasi di ricerca e realizzazione del prodotto/processo/servizio
4/2012 (lug. 2012)	Sperimentazione del voucher aziendale. Progetti formativi a fruizione individuale acquisiti a mercato	500 mila euro con modalità a sportello. Il valore del voucher è calcolato sulla base alla durata. Per esempio da 4 a 8 ore contributo per discente 200€	Lavoratori per i quali le aziende versano lo 0,30, inclusi: - lavoratori con contratti di inserimento e reinserimento, stagionali - apprendisti; - collaboratori a progetto; - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo e Cigs	È concessa una premialità nel caso di coinvolgimento dei target previsti dalla Legge 236/93: over 45, lavoratori con licenza elementare, donne fra i 35 e i 45 anni, lavoratori inseriti nelle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/03 e lavoratori in cassa integrazione

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

		oppure oltre 44 ore 1.500€		
5/2012 (lug. 2012)	Attività di formazione per studi professionali e CED. Piani di formazione aziendali	500 mila euro con modalità a sportello.	Lavoratori per i quali le aziende versano lo 0,30, inclusi: - lavoratori con contratti di inserimento e reinserimento, stagionali - apprendisti; - collaboratori a progetto; - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo e Cigs	
6/2012 (lug. 2012)	Attività di formazione continua dedicate ai Dirigenti Piani di formazione aziendali	250 mila euro con modalità a sportello.	Dirigenti di aziende aderenti al Fondo	
7/2012 (lug. 2012)	Attività di formazione continua Piani formativi interaziendali	1,5 milioni di euro	Lavoratori per i quali le aziende versano lo 0,30, inclusi: - lavoratori con contratti di inserimento e reinserimento, stagionali - apprendisti; - collaboratori a progetto; - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo e Cigs	Nell'ambito delle aree tematiche (salute e sicurezza; innovazione; internazionalizzazione) le attività devono essere finalizzate tra l'altro alla valorizzazione dell'occupazione dei giovani tra i 18 e i 29 anni attraverso l'apprendistato professionalizzante e quello dell'alta formazione e alla promozione di progetti integrati.
8/2012 (nov.12)	Attività di formazione continua a favore di aziende ubicate in Lombardia	2 milioni di euro di cui il 50% a carico del Fondo e 50% a valere sulla Regione Lombardia (legge 236/93)	Lavoratori dipendenti Imprenditori e collaboratori familiari	
FORTE				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (lug. 2012)	Promozione di progetti formativi per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro Piani formativi individuali,	6 milioni di euro	Lavoratori dipendenti inclusi gli apprendisti (per i quali è previsto l'esonero dal cofinanziamento privato).	Priorità per progetti formativi che coinvolgono lavoratori assunti da meno di 12 mesi, lavoratori di nazionalità diversa da

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

	aziendali, settoriali e territoriali			quella italiana, donne, lavoratori over 45, lavoratori stagionali e con contratti a termine. In ottemperanza con quanto previsto dall'Accordo del 21 dicembre 2011.
2/2012 (lug. 2012)	Promozione di Piani aziendali, settoriali e territoriali	30 milioni di euro	Lavoratori dipendenti Lavoratori stagionali Lavoratori sospesi, in mobilità, cassa integrazione, con contratti di solidarietà, di apprendistato e contratti a progetto. Per queste categorie di lavoratori è previsto l'esonero dal cofinanziamento privato.	Nelle griglie di valutazione è attribuito un punteggio crescente nel caso di certificazione della formazione fruita e nell'utilizzo di metodologie interattive.
3/2012 (set. 2012)	Voucher formativi per iniziative formative presenti nel catalogo nazionale on line. Tipologie formative presenti nel catalogo: - seminari; - corsi; - laboratori (outdoor training, teatro, etc)	4 milioni di euro così ripartiti: - 2,5 milioni: aziende 1-49 dipendenti (valore max. 2.000€); - 1,5milioni: aziende 50-249 dipendenti (valore max. 4.000€)	Lavoratori dipendenti Lavoratori stagionali Apprendisti (esenti dal cofinanziamento privato)	Il Fondo può autorizzare fino ad un massimo di 500€ a titolo di rimborso spese, nel caso in cui il corso sia di almeno due giorni e fuori dalla Regione sede di lavoro.
4/2012 (set. 2012)	Azioni formative promosse dagli Enti Bilaterali. Il Fondo interviene in cofinanziamento sull'attività di erogazione della formazione realizzata in forma collettiva. I progetti possono essere presentati dagli Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo.	1,5 milioni di euro	Lavoratori dipendenti Lavoratori stagionali Apprendisti (esenti dal cofinanziamento privato)	Sono esclusi i progetti formativi in materia di sicurezza sul lavoro

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

5/2012 (set. 2012)	Progetti formativi in materia di innovazione tecnologica e di processo	1,5 milioni di euro	Lavoratori dipendenti Lavoratori stagionali Apprendisti (esenti dal cofinanziamento privato)	
--------------------	--	---------------------	--	--

FONDO DIRIGENTI PMI				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (lug. 2012)	Piani formativi aziendali, interaziendali e individuali (semplici o integrati). I piani integrati sono caratterizzati da un'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni.	180 mila euro. L'avviso 1/12 sostituisce l'avviso 1/11 accorpando le risorse finanziarie disponibili al mese di giugno 2012.	Dirigenti a tempo indeterminato e dirigenti a tempo determinato. Dirigenti inoccupati da meno di un anno dalla richiesta di finanziamento dell'iniziativa formativa la cui azienda è o è stata aderente al Fondo.	Può essere richiesto il finanziamento per un'iniziativa formativa già fruita dal dirigente.
2/2012 (ott. 2012)	Avviso regionale per la Lombardia Voucher individuali.	300 mila euro di cui il 50% risorse proprie del Fondo e il restante 50% risorse della Regione Lombardia a valere sulla Legge 236/93	3 assi di intervento ognuno con i propri beneficiari	Asse 1: attività formative per soggetti occupati presso aziende non iscritte ai Fondi Interprofessionali Asse 2: azioni formative rivolte a imprenditori e collaboratori familiari Asse 3: attività formative rivolte a dirigenti (inclusi imprenditori) e quadri superiori occupati in aziende iscritte al Fondo.

FONCOOP				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
18/2012 (lug. 2012)	Piani concordati per interventi formativi di sostegno alle imprese ed ai lavoratori colpiti dalla crisi	1 milione di euro modalità a sportello con scadenza	Soci lavoratori che stiano fruendo o per i quali sia stata effettuata domanda di ammortizzatori sociali anche	

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

	economica.	mensile	in deroga Lavoratori dipendenti, a qualsiasi titolo, che stiano fruendo o per i quali sia stata effettuata domanda di ammortizzatori sociali anche in deroga.	
--	------------	---------	--	--

FONDOPROFESSIONI				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
2/2011 (mar. 2012)	Interventi di formazione individuale accessibili attraverso corsi presenti in cataloghi accreditati dal Fondo.	700 mila euro a sportello. Voucher max. 2.000€	Lavoratori dipendenti degli studi professionali per i quali le aziende versano lo 0,30.	
3/2011 (apr. 2012)	Piani/progetti corsuali e seminari	2 milioni di euro	Lavoratori dipendenti degli studi professionali per i quali le aziende versano lo 0,30. Nella misura del 50% è possibile coinvolgere in formazione anche apprendisti e collaboratori a progetto e per il 20% anche dipendenti che godono di sgravi contributivi.	
1/2012 (mag.12)	Attività sperimentale. Sperimentazione metodologica nell'ambito della formazione continua finalizzate allo sviluppo, alla misurazione ed alla valorizzazione di nuove modalità erogative.	150 mila euro	Lavoratori dipendenti degli studi professionali di piccole dimensioni (massimo 15 dipendenti) per i quali le aziende versano lo 0,30.	
2/2012 (lug. 2012)	Avviso sociale per finanziare la formazione di alcune figure professionali. Linea 1: interventi per la valorizzazione delle differenze di genere; Linea 2: interventi rivolti ai giovani; Linea 3: interventi per lo sviluppo di aree geografiche; Linea 4: interventi per il sostegno di situazioni di crisi.	300 mila euro	Linea 1: lavoratori dipendenti e lavoratori professionisti dipendenti. Linea 2: giovani fino al 36-esimo anno di età, tra cui quelli con contratto a tempo determinato, dipendenti con anzianità lavorativa non superiore a 36 mesi, giovani con contratto di somministrazione. Nella misura del 50% anche giovani praticanti, giovani all'ultimo anno di università che intendono praticare l'attività professionale; stagisti e /o	

			<p>tirocinanti.</p> <p>Linea 3: i lavoratori delle linee 1 e 2 con priorità per quelli provenienti dalle aree colpite dal terremoto in Emilia Romagna.</p> <p>Linea 4: lavoratori in mobilità; riduzione dell'orario di lavoro con integrazione a carico degli enti bilaterali; sospensione e/o contratti di solidarietà con integrazione a carico degli enti bilaterali; sospensione coperte da Cigs in deroga; Cigo; Cigs e riduzioni dell'orario di lavoro senza integrazione a carico degli enti bilaterali.</p>	
--	--	--	--	--

FONTER				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (mar.12)	Percorsi formativi individuali	1 milione di euro Valore massimo del voucher 2.000€	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, stagionali, con contratto di apprendistato (esclusa la formazione obbligatoria). Lavoratori temporaneamente sospesi.	Sono esclusi voucher per i percorsi in materia di salute e sicurezza che rispondano ad obblighi di legge.
2/2012 (mar. 12)	Seminari formativi ed informativi di approfondimento	1 milione di euro	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Lavoratori stagionali, con contratto di apprendistato (esclusa la formazione obbligatoria), lavoratori temporaneamente sospesi. Tali lavoratori devono essere al massimo il 40% dei destinatari totali. Possono partecipare in qualità di uditori: i titolari delle aziende beneficiarie,	I seminari devono concludersi con almeno il certificato di frequenza e possono essere valutati al fine di riconoscimento di crediti formativi.

			i collaboratori, i familiari e coadiuvanti.	
3/2012 (mar. 12)	Kit formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. I kit è composto da durata, contenuti standard e modalità didattiche.	1 milione di euro	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato, stagionali, con contratto di apprendistato (esclusa la formazione obbligatoria). Lavoratori temporaneamente sospesi.	Gli interventi formativi sono rispondenti agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (T.U. 81/08 e s.m.i., L.106/09; Circ. 29/07/2011; Accordo Stato-Regioni 21/12/2011).
4/2012 (mag. 12)	Piani formativi settoriali, territoriali, aziendali/interaziendali di natura tematica per l'Emilia Romagna	204 mila euro	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Lavoratori stagionali, con contratto di apprendistato (esclusa la formazione obbligatoria), lavoratori temporaneamente sospesi. Tali lavoratori devono essere al max. il 40% dei destinatari totali.	Sono considerati prioritari gli interventi che hanno un raccordo con le azioni formative presentate sull'invito della Regione D.G.R. 413/2012.
5/2012 (ott.2012)	Progetti formativi integrati di natura settoriale, territoriale, aziendale/interaziendale per la Regione Lombardia	600 mila euro di cui: 300 mila messi a disposizione dal Fondo e 300 mila messi a disposizione dalla regione Lombardia a valere sulla Legge 236/93	Beneficiari su risorse Fonter: - Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Lavoratori stagionali, con contratto di apprendistato (esclusa la formazione obbligatoria), lavoratori temporaneamente sospesi. Tali lavoratori devono essere al max. il 40% dei destinatari totali.	
6/2012 (nov. 12)	Progetti formativi aziendali, interaziendali, territoriali, settoriali	8.114.721,45 € di cui: - 1.500.000 progetti formativi a livello	Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Lavoratori stagionali. Lavoratori con contratto di apprendistato. Lavoratori	Possono partecipare in qualità di uditori o i titolari di impresa.

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

		nazionale; - 6.614.721,45 progetti formativi a livello regionale.	temporaneamente sospesi.	
--	--	--	--------------------------	--

FONSERVIZI				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (apr.12)	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	600 mila euro	Lavoratori dipendenti per i quali le aziende versano lo 0,30. Apprendisti, lavoratori posti in cassa integrazione ed i lavoratori stagionali	

FONDO FORMAZIONE PMI				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (gen.12)	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, con interventi mirati, in particolare, su innovazione e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	6 milioni di euro di cui: - 5 milioni per i Piani formativi regionali - 1 milione per i Piani formativi per grandi imprese	Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori temporaneamente sospesi Contratti a progetto a rischio di perdita di lavoro, apprendisti (max. 20% del totale dei lavoratori in formazione).	
2/2012 (lug.12)	Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, in particolare su innovazione e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	8 milioni di euro di cui: - 7 milioni per i Piani formativi regionali - 1 milione per i Piani formativi per grandi imprese	Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori temporaneamente sospesi. Contratti a progetto a rischio di perdita di lavoro, apprendisti (max. 20% del totale dei lavoratori in formazione).	

FONDER				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (feb.12)	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali: - linea 1: rivolti a tutte le imprese aderenti; - linea 2: rivolti ad imprese/enti che gravano in una condizione di difficoltà economica ed occupazionale	2,25 milioni di euro Linea 1: 2 milioni di euro Linea 2: 250 mila euro	Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori temporaneamente sospesi. Lavoratori religiosi, contratti a progetto, apprendisti.	
2/2012 (mar.12)	Voucher aziendali	1 milione di euro	Lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Lavoratori temporaneamente sospesi. Lavoratori religiosi, apprendisti. Per quest'ultimi massimo 30% del totale dei voucher richiesti da un ente beneficiario.	Viene data priorità ad eventi formativi con crediti ECM

FONDIMPRESA				
Periodo Avviso	Tipologia	Risorse	Destinatari	Varie
1/2012 (apr.12)	Piani formativi settoriali e territoriali, per l'innalzamento dei livelli di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e per la formazione sulle tematiche ambientali	22 milioni di euro di cui: - 16 milioni di euro per la sicurezza - 6 milioni di euro per l'ambiente	Lavoratori occupati delle imprese aderenti compresi lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento, in cassa integrazione, con contratti di solidarietà e i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale.	
2/2012 (ago 12)	Sostegno alla presentazione dei piani formativi sul Conto formazione delle PMI aderenti di minori dimensioni Piani aziendali anche voucher	16,5 milioni di euro Contributo aggiuntivo che integra le risorse del Conto formazione delle piccole imprese aderenti	Lavoratori occupati delle imprese aderenti. Lavoratori stagionali, con contratto di inserimento o di reinserimento Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori posti in cassa integrazione anche in deroga, i lavoratori con contratti di	