

Capitolo 7*Uno sguardo ai sistemi europei***7.1 *La diversificazione degli strumenti per il sostegno e la promozione degli investimenti in formazione: incentivi fiscali e payback clause in Europa***

Come noto, l'Italia ha scelto un modello di sostegno alla formazione continua dei lavoratori basato essenzialmente sul contributo (di importo variabile) alle spese sostenute dalle imprese o dagli individui. Il modello del contributo caratterizza nella sostanza tutta la strumentazione ad oggi disponibile. Operano attraverso questa modalità sia i Fondi interprofessionali, sia le regioni indipendentemente dalla fonte di finanziamento (Legge n. 236/93, FSE, Legge n. 53/00).

L'ammontare dei contributi erogati a imprese e individui raggiunge ogni anno in Italia circa un miliardo di euro, anche se da questa somma (negli ultimi 4 anni) sono state stornate a vario titolo cifre significative per gli interventi di sostegno al reddito. In ogni caso, eccettuato il FSE, tutto il resto proviene dal contributo dello 0,30% del salario lordo, versato all'INPS dalle imprese con dipendenti. All'univocità operativa (il contributo alle spese) si somma quindi una univocità nella tipologia dei beneficiari: le risorse provenienti dal contributo dello 0,30% sono impiegabili solo e soltanto per la formazione dei lavoratori dipendenti (e ciò è ovvio trattandosi di una percentuale del salario ad essi pagato).

L'Italia ha introdotto forme di sostegno alla formazione continua dei lavoratori da non molto tempo. Le prime esperienze prendono avvio con il FSE con la programmazione comunitaria 1994 – 1999 (in particolare con il DOCUP Obiettivo 4) e con il varo della Legge n. 236 (in realtà le previsioni dell'articolo 9 della legge, che qui interessa, sono state attuate solo nel 1995). Infine, nel 2004 prendono concreto avvio gli interventi dei Fondi interprofessionali. In alcuni casi la forma del contributo alle spese ha rappresentato anche un terreno fertile per l'introduzione di forme di sostegno innovative. Al proposito vale la pena di ricordare che fu proprio attraverso le prime sperimentazioni avviate dalle Regioni con la Legge n. 236/93 e successivamente con la Legge n. 53/00 che il voucher individuale (almeno al Centro Nord) assunse un rilievo quantitativamente significativo.

In ogni caso, sebbene nel corso degli anni gli strumenti si siano evoluti e se ne siano aggiunti di nuovi, il modello del contributo alle spese è rimasta l'unica e incontrastata modalità operativa di distribuzione delle risorse. E a ben vedere poco è mutato per quanto riguarda la tipologia dei potenziali beneficiari: tutti gli strumenti di sostegno nazionali (eccetto quindi il FSE) sono dedicati al lavoro dipendente. Ciò è strano in un Paese che conta una quota altissima di lavoro autonomo e un altrettanto altissimo numero di piccolissime imprese. Ciò rappresenta ne più ne meno una **domanda potenzialmente elevata di formazione che resta insoddisfatta** anche perché priva di sostegni adeguati.

È pur vero che molti Ordini professionali hanno strutturato un sistema che assicura la soddisfazione di buona parte delle necessità di aggiornamento degli aderenti, ma ciò non copre certamente la maggioranza del lavoro autonomo italiano. Il numero elevato di partite IVA (indipendentemente dalla reale autonomia della prestazione, anzi a maggior ragione) e dei collaboratori a progetto, i piccoli e piccolissimi imprenditori (senza dipendenti), restano del tutto

esclusi dagli strumenti di promozione e sostegno all'accesso alla formazione continua e permanente. Ed è evidente che si tratta della quota di lavoro autonomo più debole e meno garantita.

7.1.1 *Gli incentivi fiscali*

Anche presso alcuni Fondi interprofessionali si è reso evidente il problema dell'impossibilità di coinvolgere nelle iniziative formative i non dipendenti (ad esempio il titolare dello studio professionale o della piccolissima impresa aderenti al Fondo). Del resto è proprio questa necessità che ha spinto alcuni Fondi e alcune Regioni a sperimentare forme di integrazione che favorissero il finanziamento di piani formativi aziendali nei quali trovasse posto la formazione per i lavoratori dipendenti (pagata dal Fondo) accanto a quella dei titolari (pagata dalle regioni con il FSE).

L'integrazione tra Regioni e Fondi può soddisfare importantissime necessità d'impresa ma non esaurisce comunque il problema. Per intervenire sul lavoro autonomo, sulle partite IVA, sulle collaborazioni ma anche generalmente sugli individui (nel presupposto che possano scegliere tra le diverse opportunità formative anche al di fuori delle logiche organizzative di impresa e per proprie finalità) dovrebbero essere prese in considerazione **forme di incentivazione fiscale**.

Come noto, nel nostro paese gli incentivi fiscali nei confronti di aziende che investono nella formazione non sono adottati e gli incentivi agli individui per spese formative o di istruzione sono trascurabili nel volume e privi di organicità.

I pregi operativi degli incentivi fiscali sono innegabili così come i limiti (in particolare in un contesto di accentuata “infedeltà fiscale” come il nostro). In ogni caso, allo scopo di avviare una prima riflessione e sulla base dei alcuni importanti studi del Cedefop¹⁴³ (ai quali si rimanda direttamente per ogni tipo di approfondimento), può essere utile introdurre un quadro sintetico dell'uso che alcuni Paesi comunitari fanno degli incentivi.

Sono prese in considerazione 5 diverse modalità di incentivo fiscale (così come definite dall'OCSE attraverso una classificazione che non coincide con quella codificata nel nostro diritto tributario, neanche dal punto di vista lessicale, ma che è utile per considerare sistemi di Paesi diversi)¹⁴⁴:

- a) indennizzo fiscale (deduzione dal reddito lordo)
- b) esenzione fiscale (la base imponibile non comprende determinate fonti di reddito)
- c) credito di imposta (deduzione dalle tasse dovute)
- d) sgravio fiscale (agevolazioni fiscali per alcune categorie di contribuenti o per alcune tipologie di attività economica)
- e) dilazione delle tasse (il pagamento delle tasse dovute viene posposto)

Nella tavola seguente sono sintetizzati gli obiettivi degli **incentivi fiscali diretti alle imprese** nei paesi in cui viene riconosciuto un diritto a dedurre più del 100% dei costi di formazione e istruzione, aggiungendo un incentivo ulteriore all'investimento in formazione. Tali paesi sono l'Austria, la Francia e l'Olanda.

¹⁴³ Cedefop (2009), *Using tax incentive to promote education and training*. Luxembourg. Publications Office. Cedefop Panorama series, no. 163

Cedefop (2012), *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Final report*. Luxembourg. Publications Office. Cedefop Research paper, no. 23

¹⁴⁴ OECD (2004), *Co-financing lifelong learning: towards a systemic approach*. Paris: OECD.

Tavola 7.1 – *Incentivi fiscali alle imprese per le spese di formazione in tre paesi comunitari*

Paese	Incentivo fiscale	Obiettivi
Austria	Indennizzo fiscale (<i>Bildungsfreibetrag</i>) e Credito di imposta (<i>Bildungsprämie</i>)	Promuovere attività di formazione generale per i lavoratori
	Indennizzo fiscale per apprendistato (<i>Lehrlingsfreibetrag</i>) e Credito di imposta per apprendistato (<i>Lehrlingsausbildungsprämie</i>)	Promuovere la presenza di apprendisti e la loro formazione nell'impresa
	Credito di imposta per spese di formazione per imprenditori (<i>Crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour la formation du chef d'entreprise</i>)	Sostenere la formazione degli imprenditori
Francia	Credito di imposta a favore degli apprendisti (<i>Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage</i>)	Promuovere la presenza di apprendisti e la loro formazione nell'impresa
	Credito di imposta per le spese di formazione (<i>Crédit d'impôt au titre des dépenses de formation des salariés à l'économie de l'entreprise et aux dispositifs d'épargne salariée et d'actionnariat salarié</i>)	Sostenere attività di formazione per i lavoratori nelle Piccole e Medie Imprese
Olanda	Indennizzo fiscale per le spese di formazione (<i>Afdrachtfvermindering voor onderwijs</i>)	Promuovere attività di formazione generale per i lavoratori

Fonte: Cedefop, 2009

Il caso francese è emblematico sotto molti punti di vista: accanto ad un maturo sistema di incentivi basati sugli organismi bilaterali (gli OPCA), che operano con contributi diretti alle spese per la formazione sostenute dalle imprese, il quadro delle agevolazioni viene coerentemente completato anche con un credito di imposta per la formazione degli imprenditori i quali, in assenza di tale previsione, sarebbero privi di strumenti agevolativi.

In Austria dal 2000, i datori di lavoro possono rivendicare una detrazione fiscale supplementare per le spese di formazione (*Bildungsfreibetrag*) per qualsiasi dipendente a prescindere dalla posizione, età, contenuto della formazione (purché legata al processo produttivo). L'incentivo è costituito dalla possibilità di avere una deduzione aggiuntiva dai redditi imponibili (indennizzo fiscale), corrispondente ad un 20% in più della spesa effettiva sostenuta per la formazione.

Nel 2002, è stato introdotto il credito d'imposta della spesa effettiva di formazione (*Bildungsprämie*) come alternativa al sistema della detrazione fiscale (*Bildungsfreibetrag*). Le aziende che non hanno un profitto abbastanza alto da poter beneficiare della detrazione fiscale del 120%, possono richiedere un credito d'imposta del 6% delle spese effettive per formazione. Il credito è soggetto agli stessi criteri dei sgravi fiscali, laddove i datori di lavoro possono ricevere il credito formativo, solo se non hanno già richiesto l'indennizzo fiscale. Il credito di imposta è dedotto dall'imponibile e deve essere indicato nella dichiarazione dell'anno in corso. Gli altri due strumenti sono rivolti in particolare a sostenere la formazione dei più giovani nell'impresa, attraverso lo strumento dell'indennizzo (fino a 4.380 euro per apprendista esigibili in tre rate annuali) o del credito di imposta (fino a 1.000 euro per apprendista o 2.000 euro nei casi riconosciuti dal Ministero delle Finanze di formazioni specifiche per esigenze particolari dell'impresa).

Ampia è la gamma di opportunità che gli incentivi fiscali offrono agli individui e alle famiglie. La tavola seguente ne riporta in estrema sintesi alcuni con riferimento a 6 paesi

comunitari. Nessuna delle necessità formative resta esclusa. Tra questi: la manutenzione e l'aggiornamento delle competenze utili allo svolgimento del loro lavoro attuale; i processi di riconversione e riqualificazione; il ritorno nel sistema educativo per il conseguimento di una qualifica. Viene agevolata sia la formazione e istruzione legata all'acquisizione di competenze professionali, sia l'accesso all'educazione terziaria, ma anche secondaria e primaria. In alcuni casi viene finanziata anche la formazione seguita all'estero.

Tra gli incentivi alla formazione rivolti agli individui rientrano anche quelli legati alle spese di istruzione nel ciclo secondario e terziario dei figli. In questo caso si osserva una notevole varietà di strumenti: dall'esenzione dei redditi percepiti dai figli con contratto di apprendistato, all'esenzione delle spese dirette (iscrizione) o indirette sostenute per corsi di istruzione dei minori dipendenti dai genitori.

Tavola 7.2 – Incentivi fiscali agli individui per le spese di istruzione e formazione in alcuni paesi comunitari

Paese	Incentivo	Obiettivi
Austria	Indennizzo fiscale dei costi di formazione (<i>Werbungskosten</i>)	Sostenere la spesa individuale per istruzione e formazione legata allo svolgimento dell'attività professionale
	Spese deducibili legate ad attività di aggiornamento di competenze tecniche e professionali (<i>Vähennyskelpoiset kulut mmatiliset osaamisen ylläpidosta</i>)	Contribuire all'aggiornamento professionale di singoli professionisti o lavoratori dipendenti.
Finlandia	Indennizzo fiscale dei prestiti per motivi di studio (<i>Opintolainavähennys</i>)	Incentivare gli studenti a prendere prestiti per motivi di studio (rinunciare al salario e qualificarsi in minor tempo)
	Credito d'imposta sul reddito per spese educative nell'istruzione secondaria o terziaria (<i>Réductions d'impôt pour frais de scolarité dans l'enseignement supérieur et dans l'enseignement secondaire</i>)	Sostenere i contribuenti che hanno figli a carico impegnati in studi del ciclo secondario o terziario
Francia	Credito di imposta sugli interessi passivi di prestiti attivati da studenti in istruzione terziaria per finanziare i loro studi (<i>Crédit d'impôt sur les intérêts des emprunts contractés par des étudiants en vue de financer leurs études supérieures</i>)	Sostenere gli studenti in istruzione terziaria che abbiano attivato prestiti
	Esenzione fiscale sui salari degli apprendisti (<i>Exonération du salaire des apprentis</i>)	Promuovere l'apprendistato
Germania	Esenzione fiscale dei salari percepiti da studenti durante le vacanze scolastiche o universitarie (<i>Exonération des salaires perçus par les jeunes exerçant une activité pendant leurs congés scolaires ou universitaires</i>)	Migliorare la condizione degli studenti universitari
	Deduzione delle spese di istruzione e formazione come spese legate al reddito (<i>Werbungskosten</i>)	Promuovere la spesa individuale in attività di istruzione e formazione
Irlanda	Deduzione delle spese di istruzione e formazione come spese speciali (<i>Sonderausgaben</i>) comprendenti donazioni, tasse scolastiche (per i figli) e gli accantonamenti per la pensione.	Promuovere la spesa individuale in attività di istruzione e formazione
	Sgravio fiscale per spese di iscrizione (<i>Tax relief for tuition fees</i>)	Incentivare i singoli ad iscriversi ad attività di istruzione e formazione
Olanda	Deduzione delle spese di istruzione (<i>Aftrek studiekosten of andere scholingsuitgaven</i>)	Aumentare la partecipazione di adulti in attività di lifelong learning attraverso la diminuzione dei costi di formazione e istruzione

Fonte: Cedefop, 2009

7.1.2 *La clausola “payback” in Europa*¹⁴⁵

Con l'adozione del “*payback clause*” si intende, in tempi di forte mobilità, minimizzare il rischio di perdere l'investimento formativo (se il lavoratore formato sceglie un nuovo lavoro entro un certo intervallo di tempo dopo la formazione) ed evitare quindi il disincentivo all'investimento che tale rischio comporta.

In generale e come prima definizione operativa, una clausola *payback* si applica quando un lavoratore pone fine al suo rapporto di lavoro nel periodo cosiddetto di “conservazione” del contratto: in tal caso egli deve rimborsare parte o tutti i costi (diretti e a volte indiretti) sostenuti dal datore di lavoro per la sua formazione. Le condizioni cui è sottoposto il rimborso possono essere regolate a livello nazionale da un provvedimento normativo; a livello settoriale in un contratto collettivo tra le Parti sociali; a livello di singola impresa nei contratti individuali.

Negli accordi o nei contratti individuali sono indicati:

- il tipo di formazione;
- il tipo di costi che devono essere rimborsati;
- il periodo di conservazione del contratto (il periodo di tempo seguente la fine della formazione in cui il lavoratore deve restare nell'impresa per compensare i costi sostenuti dal datore di lavoro per la sua formazione);
- la forma del rimborso (la quota dei costi legati alla formazione che deve essere rimborsata a seconda di quanto tempo è trascorso dalla formazione e dalla durata dell'obbligo di conservazione del contratto);
- le deroghe all'applicazione, efficacia e validità della *payback clause*.

Anche qui, sulla base di uno studio del CEDEFOP, possono essere sistematizzare in estrema sintesi le informazioni su 33 paesi. In 14 di questi (Austria, Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Francia, Lituania, Lussemburgo, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, e Ungheria) la *payback clause* è presente in provvedimenti normativi di livello nazionale, in codici del lavoro o in leggi dedicate alla formazione e istruzione professionale; in tre paesi (Ex Repubblica Jugoslava della Macedonia, Paesi Bassi e Norvegia) la *payback clause* è oggetto di accordi collettivi tra le Parti sociali; in 10 paesi (Croazia, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Malta, Regno Unito, Spagna, Svezia, Turchia)¹⁴⁶, la *payback clause* viene definita a livello di impresa in un contatto individuale o a livello di settore in un accordo collettivo tra le Parti sociali.

Le clausole sono utilizzate, nei paesi che le adottano, per tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione basata sulla tipologia contrattuale. Tuttavia esistono delle eccezioni, per esempio nel caso italiano (così come in Germania), le *payback clause* non sono quasi mai rivolte al personale a tempo indeterminato.

Il tipo di formazione oggetto di *payback clause* è spesso quello legato alle competenze trasversali, mentre la formazione legata a competenze tecniche specifiche legate al processo produttivo aziendale raramente è compresa. Tuttavia una forma mista di rimborso sia per la formazione tecnica specifica sia per la formazione trasversale è presente nei Paesi Bassi.

¹⁴⁵ Cedefop (2012), *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Final report*. Luxembourg. Publications Office. Cedefop Research paper, no. 23

¹⁴⁶ Lo strumento del *payback clause* sembra non essere utilizzato a Cipro, in Danimarca, Finlandia, Grecia, Islanda e Liechtenstein.

Altri limiti al rimborso possono essere stabiliti facendo riferimento alla formazione e al suo costo: alcuni paesi stabiliscono un tetto intorno ai 3.000 euro (Repubblica Ceca; Belgio, Slovacchia) al di sotto del quale non è previsto *payback*; altri stabiliscono un tetto minimo di ore (Romania con 60 giornate); altri paesi ancora offrono la possibilità di opzione nei contratti legati al *payback clause* tra un minimo di 80 ore di formazione e un minimo di costi per l'impresa (2.850 euro). In generale il *payback clause* è ovviamente legato a iniziative formative che impegnano per lungo tempo il lavoratore e con un costo alto per l'azienda.

Il periodo di conservazione del contratto dopo la formazione è stabilito nei diversi dispositivi (codice del lavoro; legge nazionale sulla formazione; accordo collettivo, accordo individuale di impresa) in un periodo che varia dai tre ai cinque anni, con eccezioni che vanno da un anno (Lituania) a otto anni (Austria), mentre in Francia e in Slovenia è oggetto di accordo individuale tra il lavoratore e l'impresa.

Sono pochi i provvedimenti legislativi o gli accordi collettivi che fanno riferimento esplicito alla tipologia di costi oggetto del rimborso, ovvero se solo i costi diretti di formazione sostenuti dell'impresa o anche gli stipendi percepiti dal lavoratore mentre era in formazione. Fanno eccezione il codice del lavoro austriaco e alcuni accordi collettivi olandesi dove si stabilisce esplicitamente che vanno rimborsati al datore di lavoro entrambi gli elementi di costo.

Nonostante il suo utilizzo nella maggioranza dei paesi europei, sebbene con specifiche nazionali, non si hanno dati consolidati sull'utilizzo della clausola *payback* nei contratti a causa mista o nei contratti di lavoro per lavoratori con basse qualifiche.

Dall'indagine Cedefop, sembrerebbe che questo strumento sia utilizzato soprattutto da imprese di grandi e medie dimensioni, anche perché sono suscettibili di investire in maggior misura nella formazione e hanno maggiore capacità di assorbirne l'impatto sui tempi di lavoro. Inoltre le grandi e medie sembrano più frequentemente godere di accordi collettivi di settore. Le imprese di minori dimensioni, piccole o micro, fanno minor ricorso a questo strumento, e nei casi in cui viene adottato, sono previsti accordi individuali con condizioni maggiormente flessibili e adatti a circostanze specifiche. Alcuni settori utilizzano più frequentemente il dispositivo (come intuibile sono quelli a più alto tasso di innovazione), ad esempio nel nostro paese vengono stretti accordi collettivi che ne prevedono l'uso nel settore della meccanica, delle nuove tecnologie, della farmaceutica, della tecnologia manifatturiera, dell'industria chimica.

È dubbio se nei confronti del lavoratore, il *payback clause* può, come spesso enunciato, avere l'effetto di accrescere la motivazione e l'impegno nell'azienda, è chiaro che tali effetti sarebbero meglio perseguiti se all'impegno formativo seguisse in modo sistematico la previsione di una traiettoria retributiva e di carriera, elementi che dovrebbero essere specificati nelle condizioni contrattuali legate al *payback clause*. Infine, il dispositivo può funzionare anche da incentivo al completamento della formazione nel caso in cui vengano introdotte clausole che prevedano il rimborso dei costi di formazione qualora il lavoratore non completi il corso.

Appendice I**Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2014 dai Fondi interprofessionali¹⁴⁷**

(la seguente analisi qualitativa è effettuata esclusivamente sugli avvisi pubblicati dai Fondi interprofessionali sui propri siti internet. Non vengono quindi prese in considerazione informazioni aggiuntive riguardanti per esempio l'incremento o la ridefinizione delle dotazioni finanziarie, le graduatorie pubblicate ed eventuali proroghe degli avvisi)

¹⁴⁷ Aggiornamento effettuato fino al 15 novembre 2014.

FONSERVIZI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (nov.14)	Piani aziendali e individuali	€ 400.000	- dipendenti, apprendisti, lavoratori in cassa integrazione e lavoratori stagionali	

FON.TER

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
8/2014 (feb.14)	Finanziamento kit formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e percorsi standardizzati	€ 1.000.000	- lavoratori /trici a tempo indeterminato, a tempo determinato in essere di durata di almeno 3 mesi, - lavoratori/trici stagionali che nei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto abbiano lavorato con contratto di almeno 3 mesi alle dipendenze di aziende soggette al contributo dello 0,30 aderenti al Fondo, - apprendisti.	
9/2014 (mar.14)	Invito a presentare domande di contributo per percorsi formativi individuali a domanda libera in collaborazione con la Regione Toscana	€150.000	- lavoratori /trici a tempo indeterminato, a tempo determinato in essere di durata di almeno 3 mesi, - lavoratori/trici stagionali che nei 12 mesi precedenti la presentazione del progetto abbiano lavorato con contratto di almeno 3 mesi alle dipendenze di aziende soggette al contributo dello 0,30 aderenti al Fondo, - apprendisti	Le aziende partecipanti devono appartenere al settore terziario ed essere ubicate nel territorio toscano o con unità operativa in Toscana

FONDO BANCHE ASSICURAZIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (mar.14)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	€ 35.000.000	- dipendenti, apprendisti, collaboratori a progetto	

FONDIR

Numero Avviso ¹⁴⁸ (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
Lug.2014	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi(individuali, aziendali, settoriali e territoriali); voucher configurabili come piani formativi individuali comparto creditizio-finanziario e assicurativo	€ 9.000.000	- dirigenti delle imprese iscritti e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano o della richiesta di un voucher	
Lug.2014	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi(individuali, aziendali, settoriali e territoriali); voucher configurabili come piani formativi individuali comparto commercio-turismo servizi e altri settori economici, logistica-spedizioni-trasporto	€ 7.000.000	- dirigenti delle imprese iscritti e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano o della richiesta di un voucher	

FON.COOP

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
24/2014 (mag.14)	Piani aziendali formativi concordati a sportello continuo	€ 2.500.000	- soci lavoratori /lavoratrici - lavoratori/lavoratrici, comprendenti dipendenti a qualsiasi titolo inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	
25/2014 (mag. 2014)	Piani formativi settoriali concordati	€ 3.000.000	- soci lavoratori /lavoratrici - lavoratori/lavoratrici, comprendenti dipendenti a qualsiasi titolo inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	

¹⁴⁸ Non è prevista la pubblicazione di un Avviso ma si prevede una modalità a sportello

FONDO FORMAZIONE PMI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (feb. 2014)	Interventi di formazione concordati fra le Parti sociali per le imprese ubicate in Sardegna nelle aree colpite dall' alluvione di novembre 2013	€ 300.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti; con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro; soci lavoratori di cooperative. - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi. 	
2/2014 (apr. 2014)	Piani formativi a carattere regionale e piani formativi per grandi imprese che dimostrano lo sviluppo di azioni di consolidamento, ri-organizzazione, investimento, innovazione aziendale	€ 5.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti; con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro; soci lavoratori di cooperative. - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi. 	
3/2014 (apr. 2014)	Finanziamento a sportello di piani di formazione continua per lavoratori di imprese “quota di mobilità da altro Fondo” Formazione per le neo imprese con adesione non antecedente al 1/01/2014	€ 1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative 	
4/2014 (mag. 2014)	Finanziamento di piani di formazione continua per lavoratori di aggregazioni di imprese (Conto aggregato di rete)	€ 1.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi. 	
4/2014 bis (sett. 2014)	Finanziamento di piani di formazione continua per lavoratori di aggregazioni di imprese (Conto aggregato di rete) A sportello	€ 1.046.573,33	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative - titolari di micro imprese ai sensi della normativa comunitaria a fronte di adeguata contribuzione a carico dei titolari stessi. 	

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

5/2014 (lug. 2014)	Finanziamento a sportello di piani di formazione continua per lavoratori di imprese	€ 1.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici a tempo indeterminato e determinato; temporaneamente sospesi; apprendisti. - max. 20% del totale del progetto per lavoratori/trici con contratto a progetto a rischio di perdita del posto di lavoro e soci lavoratori di cooperative 	
-----------------------	---	-------------	---	--

FORMAZIENDA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (mag. 2014)	Progetti Quadro territoriale, settoriale/di filiera	€ 920.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici (compresi i dirigenti) a tempo indeterminato e determinato; - temporaneamente sospesi; - contratto a progetto e apprendisti; - stagionali; - religiosi; - imprenditori, legali rappresentanti, amministratori, titolari di studi professionali non in via esclusiva e non calcolabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Progetto Quadro 	
2/2014 (lug. 2014)	Avviso a sportello per piani formativi aziendali, territoriali e settoriali	Dotazione finanziaria iniziale € 800.000 ¹⁴⁹	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici (compresi i dirigenti) a tempo indeterminato e determinato; - temporaneamente sospesi; - contratto a progetto e apprendisti; - stagionali; - religiosi; - imprenditori, legali rappresentanti, amministratori, titolari di studi professionali non in via esclusiva e non calcolabili ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Progetto Quadro 	

¹⁴⁹ Il CdA del Fondo potrà ripristinare la dotazione finanziaria iniziale mediante una o più delibere dello stesso Consiglio

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

FOND.E.R.

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (apr. 2014)	Azioni di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale dei lavoratori. Vengono individuate tematiche specifiche di particolare valenza formativa: - Sicurezza prevenzione e salute dei lavoratori - Accrescimento, riqualificazione, occupabilità - Qualità e miglioramento del servizio e delle prestazioni - Tecniche di relazione e comunicazione - Innovazione organizzativa, tecnologica, metodologica e di contenuto dell'attività lavorativa - Tutela dei dati personali	€ 1.000.000	- lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time; - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro - apprendisti	
2/2014 (apr. 2014)	Piani rivolti alla formazione dei lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro, con particolare riferimento all'adeguamento delle competenze ed alla riqualificazione dei lavoratori con contratto di solidarietà o che subiscono sospensioni del rapporto di lavoro nell'ambito di accordi che prevedono l'utilizzo di ammortizzatori sociali	€ 500.000	- lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro - apprendisti	
3/2014 (mar. 2014)	Voucher formativi aziendali a favore dei lavoratori aderenti a Fonder, al fine di favorire la costruzione di un percorso di sviluppo professionale personalizzato che supporti il miglioramento delle competenze ed abilità richieste nel mondo del lavoro, in aderenza alle Linee guida per la formazione nel 2010 di cui all'intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali del 17 febbraio 2010	€ 1.000.000	- lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro (max. 50% dei voucher inseriti nella richiesta)	Sono previsti due tipi di voucher. Opzione 1 (della durata min.4-max 40 ore) attuati all'interno o al di fuori dell'azienda da enti erogatori con determinate caratteristiche Opzione 2 (della durata min.4- max 16 ore) attuati all'interno dell'azienda e rivolti solo a lavoratori

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

			<ul style="list-style-type: none"> - apprendisti 	dell'Ente beneficiario, erogati da persone fisiche, professionisti o esperti non in rapporto di dipendenza/ collaborazione con l'Ente beneficiario, che dimostrino un'esperienza lavorativa di almeno 5 anni nella materia oggetto del voucher
4/2014 (lug. 2014)	<p>Interventi di formazione finalizzati a sostenere la competitività delle imprese aderenti a Fonder e l'occupabilità dei lavoratori, attraverso azioni di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale</p> <p>Per i piani aziendali la scadenza è a sportello</p>	€1.500.000 di cui il 40% per piani aziendali, il 60% settoriali/territoriali	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività - lavoratori religiosi - lavoratori co.co.pro - apprendisti 	

FONDOPROFESSIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (lug. 2014)	Piani/progetti formativi per lavoratori/trici che operano all'interno degli studi professionali e delle aziende collegate	€ 1.300.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato 	
2/2014 (lug. 2014)	Avviso per il finanziamento di una formazione individuale a catalogo per i dipendenti	€ 1.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato 	

FONDIMPRESA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (gen. 2014)	Piani formativi rivolti alla formazione per l'innalzamento dei livelli di salute e sicurezza del lavoro e sulle tematiche ambientali	€ 28.000.000	- lavoratori occupati, lavoratori con contratto d'inserimento o reinserimento, in cassa integrazione guadagni anche in deroga, con contratti di solidarietà, a tempo determinato con ricorrenza stagionale	
2/2014 (apr. 2014)	Sostegno alla realizzazione di piani formativi rivolti a lavoratori a rischio di perdita di lavoro con contributo aggiuntivo al Conto formazione	€ 10.000.000	- lavoratori oggetto di richiesta di cassa integrazione, ordinaria straordinaria e in deroga, lavoratori con contratto di solidarietà	
3/2014 (giu. 2014)	Sostegno alla realizzazione di piani formativi sul Conto formazione delle PMI aderenti di dimensioni minori	€ 10.000.000	- lavoratori occupati, lavoratori con contratto d'inserimento o reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, apprendisti	
4/2014 (set. 2014)	Piani formativi in ambito territoriale, settoriale, ad iniziativa aziendale rivolti a lavoratori delle aziende aderenti al Fondo, con priorità per i dipendenti delle PMI sui temi dell'innovazione, della digitalizzazione, dell'internazionalizzazione o dei contratti di rete	€ 36.000.000	- lavoratori occupati compresi gli apprendisti; lavoratori oggetto di richiesta di cassa integrazione, ordinaria straordinaria e in deroga, lavoratori con contratto di solidarietà; lavoratori con contratto d'inserimento o reinserimento, a tempo determinato con ricorrenza stagionale	

FOR.AGRI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (giu. 2014)	Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali	€ 2.080.000	- dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, apprendisti, collaboratori a progetto, lavoratori svantaggiati e disabili, lavoratori sospesi, in cassa integrazione, con contratti di solidarietà	

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

FONARCOM

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
1/2014 (feb. 2014)	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali distrettuali e di filiera	€ 2.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori dipendenti - lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e lavoratori a tempo determinato stagionale - apprendisti - collaboratori a progetto - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo/Cigs 	Sono ammissibili le seguenti modalità formative: sessioni d'aula, training on the job, rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio, partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, Fad e-learning e auto apprendimento, Workshop convegni e seminari/ presentazioni
2/2014 (feb. 2014)	Finanziamento azioni sperimentali e di sistema finalizzati alla formazione continua attraverso Progetti Quadro	€ 1.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori dipendenti - lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e lavoratori a tempo determinato stagionale - apprendisti - collaboratori a progetto - lavoratori in mobilità - lavoratori in Cigo/Cigs 	Sono ammissibili le seguenti modalità formative: sessioni d'aula, training on the job, rotazione programmata nelle mansioni lavorative, affiancamento e visite di studio, partecipazione a circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, e-learning e auto apprendimento, Workshop convegni e seminari/ presentazioni

FORTE

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse	Destinatari	Varie
3/12bis (apr. 2014)	Voucher formativi per i lavoratori delle imprese aderenti a For,Te	€ 4.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori/trici dipendenti. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione della richiesta di voucher, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al 	

XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014

			Fondo, gli apprendisti, i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa	
5/12bis (apr. 2014)	Progetti formativi in materia di sviluppo di innovazione tecnologica, innovazione di prodotto /servizio, innovazione di processo, innovazione organizzativa aziendale e gestionale	€ 2.000.000	- lavoratori/trici dipendenti. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo.	
1/2014 (giu. 2014)	Azioni formative promosse dalle imprese per contribuire al miglioramento dei livelli di accoglienza e dei servizi sul territorio nazionale, che potrà beneficiare dell'Expo.	€ 4.000.000	- lavoratori/trici dipendenti, apprendisti i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa . Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo e che saranno presenti in azienda durante l'Expò	
2/2014 (giu. 2014)	Piani di formazione aziendali, settoriali, territoriali relativi ai comparti commercio, turismo, servizi e altri settori economici	€ 48.020.000	- lavoratori/trici dipendenti, apprendisti i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo. - lavoratori sospesi, in mobilità, cassa integrazione, con contratti di solidarietà e a progetto con esonero dal cofinanziamento privato	
3/14 (apr. 2014)	Piani e progetti di formazione aziendali, settoriali, territoriali relativi ai comparti logistica, spedizione e trasporti	€ 3.980.000	- lavoratori/trici dipendenti, apprendisti i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa. - lavoratori sospesi, in mobilità, cassa integrazione, con contratti di solidarietà e a progetto con esonero dal cofinanziamento privato	
3/12bis (apr. 2014)	Voucher formativi per i lavoratori delle imprese aderenti a For,Te	€ 4.000.000	- lavoratori/trici dipendenti. Sono inclusi i lavoratori stagionali che nell'ambito dei 12 mesi precedenti la presentazione della richiesta di voucher, abbiano lavorato alle dipendenze di imprese aderenti al Fondo, gli apprendisti, i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche e i soci di cooperativa	