

Capitolo 4 Uno sguardo ai sistemi europei

4.1 L'istruzione e formazione professionale continua in Germania

Uno sguardo al sistema

Le competenze relative all'istruzione e formazione professionale in Germania sono condivise tra il governo federale e i 16 *Länder*. La Costituzione (*Grundgesetz*) prevede che la competenza per l'istruzione scolastica sia affidata ai diversi Ministeri dell'Istruzione e degli Affari Culturali dei *Länder*, i quali sono anche responsabili delle politiche per l'istruzione pubblica, compresa quella professionale.

Il governo federale è invece responsabile della formazione professionale svolta in azienda, o in centri di formazione professionale non scolastici. Il governo federale, inoltre, individua il contenuto della formazione per le figure professionali nel seguente sistema duale: il riconoscimento vincolante a livello nazionale delle figure professionali assicura che siano presi in considerazione degli standard minimi concordati con le associazioni di categoria e con gli Stati federali e che la formazione per professioni riconosciute sia erogata solo in conformità con i regolamenti adottati dal governo federale. Il Ministero federale dell'istruzione e della ricerca (BMBF) è responsabile dell'indirizzo e dell'attuazione delle politiche per l'istruzione e la formazione professionale. Tra gli atti di indirizzo sono compresi: la legge sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz*, BBIG), la stesura della Relazione annuale sulla formazione professionale, la supervisione legale e il finanziamento dell'Istituto federale per la formazione professionale (*Bundesinstitut für Berufsbildung*, BIBB) e l'attuazione di programmi per il miglioramento della formazione professionale.

In particolare, l'Istituto federale per la formazione professionale (BIBB) è l'istituzione che si occupa di ricerca nel campo della formazione professionale, con l'obiettivo di stimolare l'innovazione nel sistema formativo nazionale ed internazionale, ma è anche l'ente deputato alla costruzione del dialogo sociale in tema di formazione. Infatti, in ragione dei diversi livelli di competenza - esclusiva o concorrente - tra stati federali e governo centrale, è stata sviluppata una procedura, di cui è responsabile il BIBB, che assicura una stretta concertazione e cooperazione tra il governo federale e i *Länder* con il coinvolgimento delle parti sociali.

Per quanto riguarda in particolare la formazione continua, questa è caratterizzata da un pluralismo di fornitori, un'offerta varia e un grado relativamente minimo di regolamentazione da parte dello Stato. Solo una piccola percentuale dell'offerta di formazione continua è finalizzata al conseguimento di una qualifica formale.

Per accedere a **percorsi di istruzione e formazione continua regolamentata**, ovvero finalizzata all'ottenimento di una qualifica, il prerequisito è essere titolari di una qualifica di formazione iniziale o di un diploma di istruzione superiore. Fanno eccezione i **percorsi di riqualificazione** che mirano a fornire una qualifica professionale a coloro che non sono più in grado di lavorare nel campo professionale in cui sono stati formati (ad esempio a causa di una malattia professionale).

I percorsi regolamentati di istruzione e formazione continua sono basati su atti normativi nazionali che disciplinano il campo di applicazione, i contenuti, gli obiettivi e le prove di valutazione finale (ad esempio: i corsi di formazione per maestri artigiani; i Master of Business

Administration - MBA; i corsi per lavoratori qualificati). Tali atti regolatori sono stabiliti dal BMBF d'intesa con i Ministeri competenti e previa consultazione con il consiglio direttivo (*Hauptausschuss*) del BIBB.

Le politiche pubbliche per l'istruzione e la formazione continua sono attuate a livello centrale dall'Agenzia federale per l'impiego, la quale è responsabile sia della promozione di misure per il sostegno all'acquisizione di qualifiche nel contesto delle politiche attive per il lavoro (in forza del Titolo II del Codice sociale - SGB II), sia del supporto alla ricerca dell'impiego attraverso la rete dei centri per l'impiego (in base al Titolo III del Codice sociale - SGB III). Tra gli strumenti di politica attiva utilizzati dall'Agenzia federale rientrano anche le misure per l'istruzione e la formazione continua per persone con disabilità, oltre ai programmi finanziati dal Fondo Sociale Europeo e finalizzati al conseguimento di una qualifica per coloro che sono occupati in lavori di breve durata³⁰.

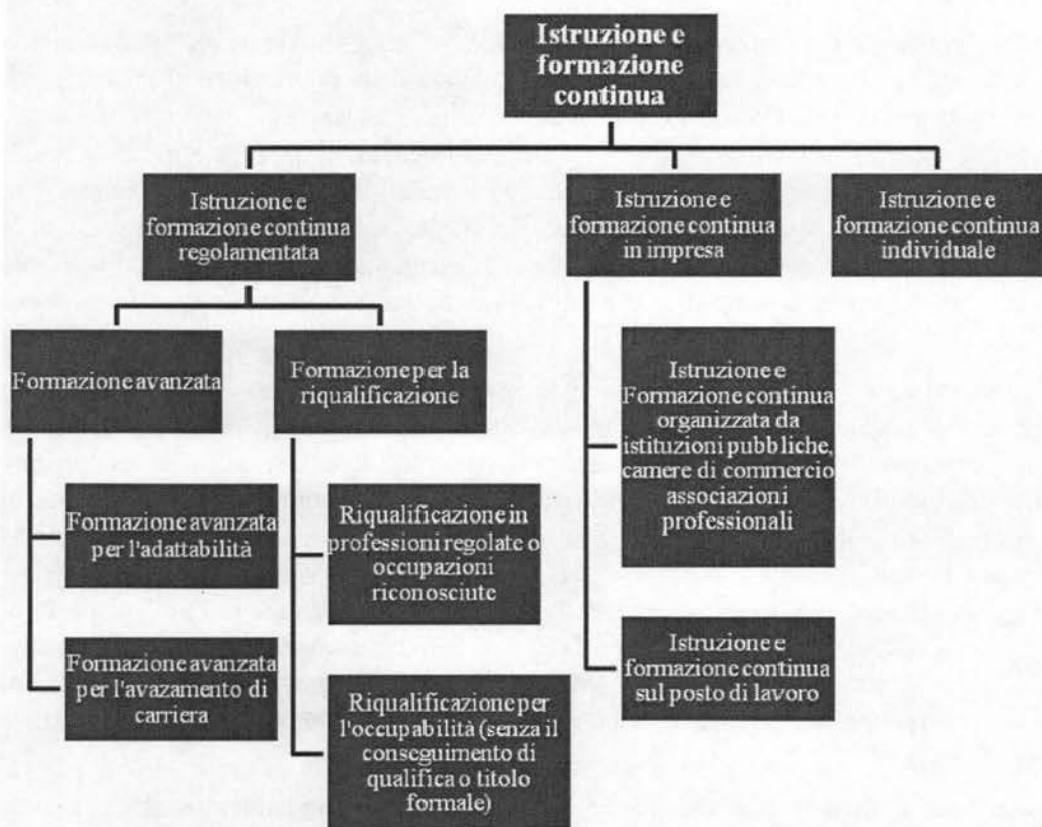
Su un altro versante, invece, **l'istruzione e formazione continua per l'avanzamento di carriera** mira alla promozione ed evoluzione in un settore professionale o per una determinata professione (ad esempio, la formazione avanzata per maestri artigiani) mentre la **formazione avanzata per l'adattabilità** ha come scopo mantenere e aggiornare le competenze professionali al fine di promuovere l'occupabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese. Anche questo tipo di offerta è regolamentata a livello centrale, ed è caratterizzata da corsi full-time o part-time organizzati dagli istituti scolastici superiori, tecnici o commerciali (*Fachschulen*). I titoli acquisiti in questo canale sono classificati come ISCED 5B o EQF livello 6. Ad esempio, una volta conseguito il perfezionamento professionale come *Meister*, si diventa lavoratore autonomo come artigiano, si possono occupare e formare apprendisti e si ha accesso ai corsi presso le Accademie di arti e mestieri (*Hochschulen*).

La **formazione in azienda** è delegata alle imprese, essa può comprendere qualsiasi tipo di formazione (ad eccezione della formazione iniziale) che si svolge in azienda, entro l'orario di lavoro - in sessioni formative dedicate, oppure nello svolgimento dell'attività - e di solito con finanziamento integrale da parte dell'impresa. La formazione in azienda viene spesso erogata in *outsourcing* da camere di commercio, associazioni professionali o centri di formazione privati.

La **formazione continua organizzata e finanziata individualmente**, nei cosiddetti *Volkshochschulen* (VHS), centri di educazione per adulti, costituisce l'offerta pubblica più importante per l'apprendimento degli adulti. Tali centri offrono (oltre a corsi di formazione permanente, ovvero non correlati alle competenze necessarie sul lavoro) corsi e laboratori di istruzione e formazione per il lavoro e corsi di preparazione agli esami di abilitazione professionale. Inoltre, le politiche attive del lavoro comprendono misure di formazione continua rivolte ad un ampio spettro di utenti, dai disoccupati o coloro che non sono in possesso di qualifiche, al management di impresa. La finalità, il contenuto e la durata dei corsi variano di conseguenza.

³⁰ Cfr. <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Germany:Overview>

Figura 4.1 - La formazione continua in Germania

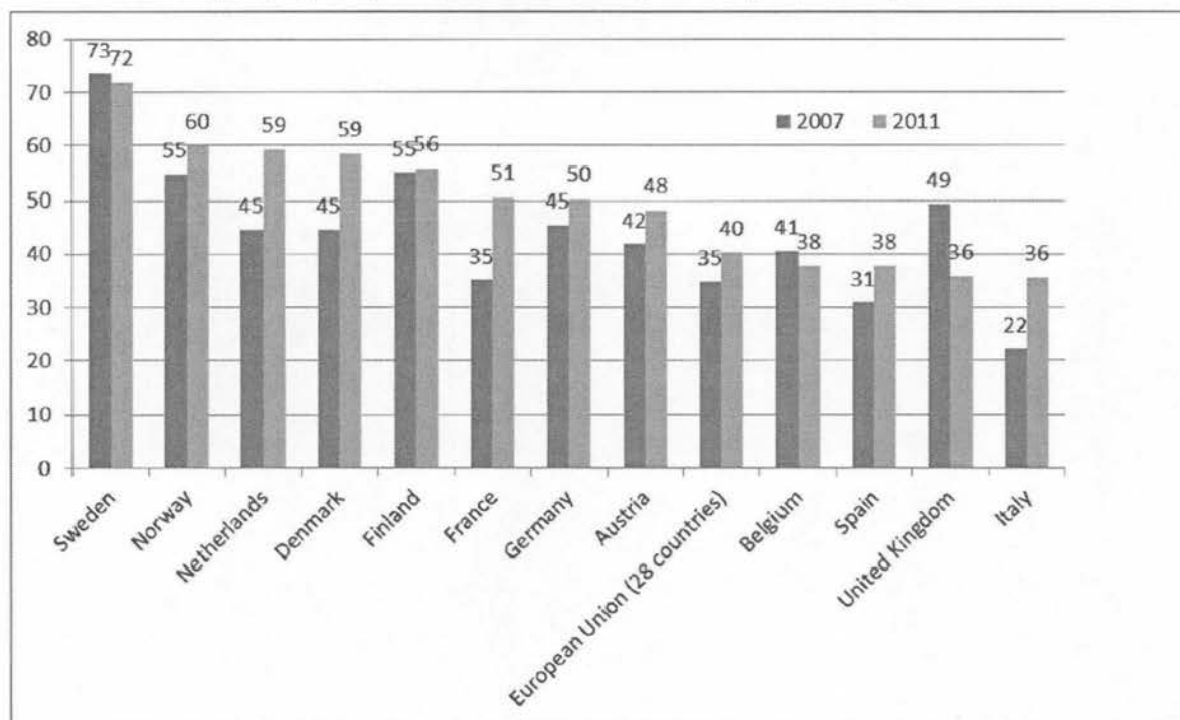


Fonte: Cedefop, (2007) VET in Germany

Alcuni dati di scenario

Secondo i risultati dell'Indagine Adult Education Survey (AES) del 2012 il tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione continua per la popolazione di età compresa tra 18 e 64 anni in Germania è del 50%, 6 punti percentuali in più rispetto alla rilevazione del 2007. Un esame più approfondito dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori ad attività formali e non formali di istruzione e formazione professionale rivela che la partecipazione aumenta con l'aumentare dell'età fino a 40 anni, per poi diminuire; è inoltre fortemente correlata al livello di istruzione (fig. 4.2).

Figura 4.2 – Tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione (formale e non formale), media europea (28 paesi) e confronto con alcuni paesi europei (valori %)



Fonte: Eurostat, AES 2011, dati aggiornati all'11 agosto 2015

Occorre tuttavia evidenziare che i dati dell'indagine *Carrier Survey*, svolta dal BIBB nel 2012, mostrano come la partecipazione dei lavoratori più anziani sia in costante aumento a partire dal 2006: la manutenzione e l'aggiornamento delle conoscenze professionali sono infatti particolarmente importanti per un target di questo tipo³¹.

Inoltre, secondo i dati del *Panel Establishment IAB*³² dell'Istituto per la ricerca sull'occupazione presso l'Agenzia Federale per l'impiego (*Institute for Employment Research of the German Federal Employment Agency*), il 53% delle imprese nel 2011 ha partecipato al finanziamento di corsi di istruzione e formazione continua³³.

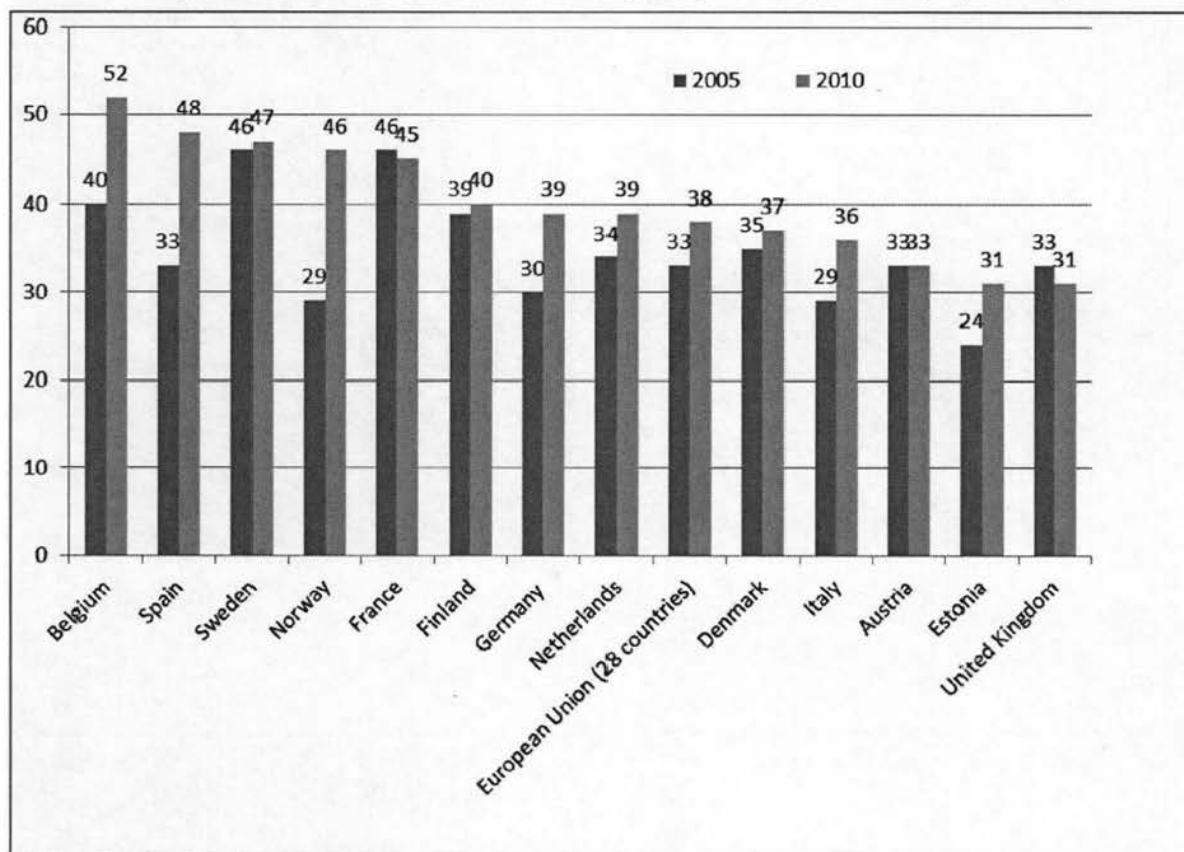
L'aumento della partecipazione delle imprese ad attività di istruzione e formazione professionale è confermato dai dati della quarta indagine europea sulla formazione professionale continua (*Continuing Vocational Training Survey - CVTS4 2010*, dati aggiornati a settembre 2014). Lo sviluppo in Germania è positivo per quasi tutti gli indicatori (fig. 4.3).

³¹ BIBB (2014), *VET Data Report Germany 2013, Facts and analyses accompanying the Federal Report on Vocational Education and Training – selected findings*, Germany

³² L'indagine *IAB Establishment Panel* raggiunge un campione rappresentativo di imprese e rileva parametri legati all'occupazione nelle singole imprese. Il Panel di imprese viene consultato nella Germania occidentale dal 1993 e dal 1996 è stato esteso alla Germania orientale. Tale ampia base dati permette di svolgere approfondimenti longitudinali sul versante della domanda nel mercato del lavoro.

³³ BIBB, 2014

Figura 4.3 - Tasso di partecipazione dei dipendenti di impresa a corsi di istruzione e formazione continua – confronto tra Germania, media europea (28 paesi) e alcuni paesi europei (valori %)



Fonte: Eurostat, CVTS4 2010, dati aggiornati al 25-9-2014

Secondo i dati del *Qualification Panel* del BIBB, la partecipazione all'istruzione e alla formazione continua è notevolmente maggiore in aziende che forniscono formazione in sede, rispetto a società che usufruiscono di formazione erogata da enti esterni. I corsi di istruzione e formazione professionale continua ammontavano a 67.570 nel 2011, con un andamento decrescente rispetto all'anno precedente. Nel 2011 sono state presentate un totale di 181.677 domande di partecipazione a corsi di formazione a distanza approvati dal governo centrale, con una diminuzione del 10,5% rispetto all'anno precedente (BIBB, 2014).

Negli ultimi anni, tra il 2000 e il 2005, i fondi pubblici per il sostegno alle politiche di istruzione e formazione continua sono stati reindirizzati verso l'attuazione dei programmi regionali per il mercato del lavoro. Il calo dei finanziamenti per l'attuazione dell'istruzione e formazione professionale continua è stato costante fino al 2005. A partire dal 2006, i fondi sono invece temporaneamente aumentati e hanno raggiunto il loro punto più alto nel 2009, per poi tornare a decrescere dal 2010, con una diminuzione nel 2011 del 37,3% di lavoratori ammessi a partecipare a misure di sostegno dell'istruzione e formazione professionale, pari in totale a 304.991 (dati al 2011). Nel 2011 la spesa totale rientrante nel Capitolo III del Codice sociale (SGB III) per il sostegno della partecipazione all'istruzione e formazione professionale continua è stata pari a € 1,7 miliardi, rispetto a € 1,92 miliardi nell'anno precedente. Questa spesa è costituita dai costi per sostenere l'accesso all'istruzione e la formazione continua (costo del corso, le spese di viaggio,

assistenza all'infanzia, spese di soggiorno) e da costi per la concessione di indennità di disoccupazione durante l'istruzione e formazione continua. Anche la spesa complessiva per l'indennità di base per l'istruzione e la formazione professionale è diminuita ed è pari a € 645 milioni nel 2011, mentre ammontava a € 827 milioni nel 2010.

In questo scenario di andamento negativo per quanto riguarda i dati relativi alle politiche pubbliche per l'istruzione e formazione continua, tuttavia è aumentata la percentuale di lavoratori impegnati in misure finalizzate all'acquisizione di un titolo o di una qualifica, fino a rappresentare l'11,4% del totale (34.779). È inoltre da sottolineare il fatto che il 30,7% dei lavoratori coinvolti in attività di istruzione e formazione continua non ha completato la formazione iniziale (BIBB, 2014).

Note conclusive al Volume I

Le nuove politiche di welfare attivo ridefiniscono, seppure indirettamente, gli assetti del sistema di Formazione Continua, benché restino ancora da definire molti aspetti legati essenzialmente a come verranno ridisegnate (nell'ambito della riforma costituzionale del Titolo V) funzioni e competenze in materia di politiche del lavoro e della formazione nei rapporti tra Stato e Regioni. Altro elemento in via di definizione, e non meno rilevante, è il ruolo che, nel nuovo contesto, dovranno giocare le Parti Sociali e con esse i diversi organismi di natura bilaterale.

La modifica degli strumenti normativi nazionali sulla formazione continua (in particolare Legge 236/93 e la Legge 53/00) ha semplificato per alcuni aspetti il quadro, poiché sono state ridotte le sovrapposizioni tra le competenze dei Fondi e quelle delle regioni ed è stato spostato ulteriormente il peso del supporto alla formazione delle imprese e dei lavoratori sui Fondi interprofessionali. Le normative anti-crisi, del resto, avevano già indotto le regioni a utilizzare ingenti risorse destinate alla formazione continua per il finanziamento di indennità dei lavoratori in CIG in deroga e mobilità in deroga.

In termini di ulteriore evidenze, il decreto attuativo del c.d. "Jobs Act" (D. Lgs 150/2015) inserisce i Fondi interprofessionali, assieme ad altri soggetti, nella Rete Nazionale dei servizi per le politiche attive per il lavoro. In tal modo, non solo si riconosce la funzione pubblica svolta sin qui dai Fondi come erogatori di finanziamenti per la formazione e come strumento rilevante per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma li si incardina in un sistema composito che implica una *governance* coordinata dei processi. Tale sistema, seppure con il supporto anche di altri soggetti non direttamente individuati nella normativa, sarà chiamato a programmare, finanziare, erogare, monitorare e valutare la formazione secondo una visione che rende prioritari gli interessi di crescita e competitività del sistema produttivo e il benessere socio-economico dei singoli cittadini. In sintesi, tutti i soggetti della Rete saranno impegnati a disegnare un welfare del lavoro più vicino alle esigenze dei singoli e soprattutto più rapido nel fornire risposte adeguate, anche avvalendosi di un sistema informativo unico o interconnesso nei suoi vari segmenti. In tutto ciò è altrettanto evidente che il tema dell'integrazione tra regioni e Fondi, regolato fin dal 2007 dall'Accordo tripartito tra MLPS, Regioni e PPAA e Parti Sociali, potrà assumere una diversa connotazione. Se da un lato verrà semplificandosi, come accennato, la questione della messa in comune delle risorse (con le Regioni che potranno mettere a disposizione solo il FSE), dall'altro si aprono nuove opportunità di collaborazione finalizzate a integrare servizi per il lavoro che rendano più *smart* i percorsi professionali degli adulti e innalzino i processi di qualificazione dell'offerta di formazione: percorsi di certificazioni e riconoscimento di competenze; integrazione tra formazione supportata da reali iniziative di orientamento; possibilità di finanziare piani con un ottica strategica che integrino la formazione e gli interventi legati ai cambiamenti organizzativi, tecnologici o di welfare aziendale; valutazione degli impatti formativi finalizzati a selezionare e qualificare l'offerta di formazione.

A fronte di questi segnali di novità e di potenziali opportunità, vi sono evidenze di segno completamente opposto, che derivano da passate stratificazioni di policy, spesso contrastanti. In questo ambito occorre osservare come la L. n. 845/1978 rimanga, dopo oltre 37 anni, l'ultima e l'unica legge organica sulla formazione professionale. Nel frattempo è cambiato tutto o quasi: gli scenari macro economici e sociali, i rapporti tra Stato e regioni, la soppressione delle Province, il ruolo delle Parti sociali, le regole sul sistema di accreditamento dell'offerta, i processi di certificazione delle competenze, le mappature delle professioni. In altri termini è cambiato il lavoro, i lavoratori e i cittadini con le loro aspettative, il sistema e le caratteristiche delle imprese. Tutte mutazioni che, in modo diretto o indiretto, sono state solo in parte incorporate dalle diverse norme che regolano la Formazione Continua, seguendo prevalentemente la logica dei ritocchi progressivi e

parziali. In questo scenario, e alla luce delle recenti riforme del mercato del lavoro, è forse giunto il momento di pensare a una nuova norma organica sulla formazione professionale che, partendo da quanto esperito in questi anni, definisca quale debba essere il ruolo pubblico rispetto al supporto della formazione dei lavoratori, dei cittadini adulti in generale. In questo ambito non secondario è il tema delle risorse destinate al sostegno della formazione. Come si evidenzia nel volume, nonostante si sia attenuata l'emergenza rispetto alla crisi, le risorse per il supporto alla formazione continuano a diminuire. Tale diminuzione avviene soprattutto attraverso prelievi dallo 0,30% in forma stabile, in particolare 120 milioni sottratti ai Fondi dal 2016 in poi, il prosciugamento delle risorse alle Regioni per la L. n. 236/1993, nonché la cancellazione del finanziamento di circa 15 milioni di euro comma 4 art. 6 della L. n. 53/2000. Eppure l'enfasi sulla formazione, come misura sempre più importante in funzione anticiclica, risuona come un mantra in diversi contesti ed è suffragata da studi ed evidenze empiriche; da tempo si evidenzia la forte connessione tra imprese innovative, possibilità di restare sul mercato, capacità di assorbire nuove competenze per i singoli lavoratori e formazione. Questa importanza sembra in parte essere stata recepita dalle stesse imprese e dagli individui: nel Rapporto si è evidenziato non solo la fine del processo di caduta della partecipazione delle imprese alle iniziative di formazione (testimoniato in primis dai dati Excelsior), ma si è registrata anche una ripresa da parte degli individui (dato Forze lavoro Istat). Dati che dovranno essere ulteriormente valutati e consolidati nel tempo.

In alcuni contesti economici, è noto come la riduzione delle risorse abbia paradossalmente spinto ad individuare percorsi alternativi virtuosi, in una sorta di resilienza, ma tale direzione appare rischiosa, specie laddove il sistema produttivo italiano è chiamato a confrontarsi con realtà in cui gli investimenti, anche pubblici, in formazione sono molto più cospicui, come nel caso di Francia, Germania, Spagna e Gran Bretagna. Oltretutto, lo scenario che si è appena disegnato comporterebbe, per essere meglio sviluppato, che vi sia una apertura ad altre fonti di finanziamento (non necessariamente tutte pubbliche) o a un rafforzamento di quelle già in essere, contestualmente anche ad una ridefinizione di regole nell'ambito stesso del sistema di Fondi interprofessionali, ormai ferme di fatto al 2003 (con una Circolare del MLPS, la n. 36). Anche perché nel frattempo la realtà assume sempre più connotati specifici, da un lato le imprese ricorrono in modo crescente al canale di finanziamento dei Fondi interprofessionali (si vedano i dati sulla raccolta finanziaria, sulle adesioni e sulla partecipazione di imprese e lavoratori), dall'altro le regioni sono in profondo affanno ed hanno difficoltà a programmare le risorse di FSE, soprattutto nelle realtà più complesse del Sud Italia. A questo si aggiunga che la programmazione degli interventi dei Fondi interprofessionali non sempre riesce a rispondere alle effettive esigenze espresse delle imprese e dei lavoratori: specie negli ultimi 3 anni, la competizione accresciuta tra di essi ha spinto in alcuni casi a finanziare iniziative che puntano sulla quantità e sulla scarsa qualità della formazione finanziata, con danni che possono avere ripercussioni anche su chi opera secondo altri principi. Queste pratiche finiscono paradossalmente per alimentare quella cultura conservativa, ancora ben troppo salda presso alcune realtà produttive, per le quali la formazione rappresenta un mero adempimento burocratico che intralcia il processo produttivo.

Infine, non meno rilevante è osservare come stiano emergendo dal basso esperienze e modelli di sviluppo e approvvigionamento di nuove conoscenze e competenze (di cui si dà conto soprattutto nel secondo volume del rapporto), che cercano di auto-organizzarsi e di creare sistema, a prescindere dal supporto pubblico.

Sarebbe una occasione perduta se anche tali evoluzioni, proprio alla vigilia di una riconfigurazione del sistema, non fossero valorizzate e supportate sul piano dei servizi e dei finanziamenti.

Appendice I

Fondi interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

(nel seguente prospetto non sono riportati i Fondi commissariati)

Fondi paritetici interprofessionali	Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
Fond.E.R. Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua (delle imprese)	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Manageritalia; FederDircredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
Fondo Artigianato Formazione Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
Fondo Dirigenti PMI Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
Fondo Formazione PMI Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
Fondoprofessionisti Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessionisti; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te. Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
FonArCom Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl
Fondo Conoscenza Fondo per la formazione continua nel comparto commercio-turismo-servizi della piccola e media impresa	Fenapi (Federazione nazionale autonoma piccoli imprenditori) CIU (Confederazione Italiana Unione professioni Intellettuali)

Appendice II

Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2015 dai Fondi interprofessionali ³⁴

(la seguente analisi qualitativa è effettuata esclusivamente sugli avvisi pubblicati dai Fondi interprofessionali sui propri siti internet. Sono state prese in considerazione informazioni riguardanti gli incrementi o la ridefinizione delle dotazioni finanziarie degli avvisi, nel periodo novembre 2014 – novembre 2015)

³⁴ Aggiornamento effettuato fino al 15 novembre 2015.

FONARCOM

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/14 Avviso Generale (bando fruibile con modalità a finestra)	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali distrettuali e di filiera	13.000.000	- lavoratori dipendenti per i quali è previsto il versamento del contributo dello 0.30%, lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e lavoratori a tempo determinato stagionale; apprendisti; collaboratori a progetto; lavoratori in mobilità; lavoratori in Cigo/Cigs	
2/15 Avvisi tematici - Piani Quadro	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali distrettuali e di filiera	1.500.000	- lavoratori dipendenti per i quali è previsto il versamento del contributo dello 0.30%; lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento e lavoratori a tempo determinato stagionale; apprendisti; collaboratori a progetto; lavoratori in mobilità; lavoratori in Cigo/Cigs	
1/15 (apr. 2015)	Piani formativi Detto Fatto EXPO – Voucher Aziendale	500.000	- lavoratori dipendenti per i quali è previsto il versamento del contributo dello 0.30%; inclusi i lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, apprendisti, collaboratori a progetto, lavoratori in mobilità, lavoratori in Cigo/Cigs	Modalità formative ammesse: - Sessioni d'aula; - Autoapprendimento; - Partecipazione a circoli di qualità o gruppi di autoformazione; workshop, seminari/presentazioni
3/15 (lug. 2015)	Piani formativi per neoassunti – Voucher aziendale	300.000	- lavoratori individuati all'atto della presentazione della proposta alle Parti Sociali, assunti al massimo nei 4 mesi precedenti alla richiesta del Voucher ed in possesso di contratto di lavoro dipendente con durata non inferiore a 12 mesi	Modalità formative ammesse: - Sessioni d'aula; - Training on the job

4/15 (lug. 2015)	Piani formativi Detto Fatto – Aziende 2.0	500.000	- lavoratori dipendenti per i quali è previsto il versamento del contributo dello 0.30%; inclusi i lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, apprendisti, collaboratori a progetto, lavoratori in mobilità, lavoratori in Cigo/Cigs	
5/15 (lug. 2015)	Per studi professionali – Voucher Aziendale	500.000	- lavoratori dipendenti per i quali è previsto il versamento del contributo dello 0.30%. Inclusi i lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento, lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, apprendisti, lavoratori in mobilità, lavoratori in Cigo/Cigs; collaboratori a progetto di aziende iscritte con contratto in essere.	Modalità formative ammissibili: - Sessioni d'aula (aula frontale e "aula in remoto" organizzate "ad hoc" o reperite a mercato); - Training on the job; - FAD asincrona / autoformazione
6/15 (lug. 2015)	Per dirigenti – Voucher Aziendale	500.000	- dirigenti di aziende aderenti al Fondo	Modalità formative ammissibili: tutte quelle che permettano un tracciamento dell'attività svolta

FON.COOP

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
26/15 (mar. 2015)	Piani formativi aziendali concordati Standard	5.092.500	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	Standard: Piani aziendali o pluriaziendali che prevedono esclusivamente attività formative, dedicati ad imprese che avendo già definito il proprio fabbisogno, presentano piani su qualsiasi tematica con percorsi formativi prontamente realizzabili

27/15 (mar. 2015)	Piani formativi aziendali concordati Complessi	4.074.000	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	Complessi: Piani formativi che prevedono il finanziamento di attività che ripercorrono tutte le fasi del ciclo formativo, dall'analisi dei fabbisogni alla diffusione dei risultati.
28/15 (mar. 2015)	Piani concordati per interventi formativi di sostegno a imprese e lavoratori colpiti dalla crisi economica	2.000.000	- Soci lavoratori/lavoratrici dei soggetti beneficiari e lavoratori/lavoratrici, comprendenti dipendenti a qualsiasi titolo che stiano fruendo di ammortizzatori sociali; soci lavoratori/lavoratrici; lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	Avviso Tematico: finanzia iniziative ritenute particolarmente rilevanti per il mondo della cooperazione e dal 2009. Con il sopraggiungere della crisi economica, questa tipologia di avviso interviene a sostegno di imprese e lavoratori per promuovere crescita e occupabilità.
29/15	Piani formativi aziendali concordati SMART	2.000.000	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	Smart: Piani formativi di importo massimo di 3.500 € per attività di immediata realizzazione
30/15 (ott. 2015)	Piani formativi aziendali concordati "Premium", per le imprese aderenti che non hanno mai beneficiato di un finanziamento per attività formative	500.000	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti	Avviso Tematico
31/15	Piani aziendali o pluriaziendali Standard	5.092.500	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti	Previste in valutazione premierità per i piani che includono tra le beneficiarie: imprese neoaderenti; imprese neo costituite; imprese nate per working buy out.
32/15 (ott. 2015)	Piani formativi aziendali Complessi	4.074.000	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti	

FON.TER

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
10/14 (gen. 2015)	Progetti formativi nei Settori Terziario, Socio-Sanitario ed altri Settori Economici	7.815.156	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi aziendale	Avviso a sportello - <i>Asse C Micro</i> Aziende Micro (da 1 a 9 dipendenti) aderenti al Fondo - <i>Asse B Neo</i> Aziende Neo aderenti al Fondo - <i>Asse A Standard</i>
11/15 (apr. 2015)	KIT Formativi in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro e Percorsi Standardizzati	1.200.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	Avviso tematico
12/15 (apr. 2015)	Percorsi formativi nel Settore AUTOMOTIVE	1.500.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	Avviso tematico
13/15 (apr. 2015)	Seminari Formativi - Informativi e di Approfondimento	800.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	Seminari

FOND.E.R.

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/15 (apr. 2015)	Voucher aziendali a favore dei lavoratori degli enti/impresе aderenti	1.000.000	Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari, per i quali si versa lo 0,30% rientranti nelle seguenti tipologie: - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il	

			<ul style="list-style-type: none"> part-time; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi; - apprendisti; - co.co.pro. 	
2/2015 (apr. 2015)	Piani formativi a favore delle aziende neo-aderenti (Avviso a sportello)	500.000	<p>Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari, per i quali si versa lo 0,30% rientranti nelle seguenti tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; - lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; - lavoratori religiosi; - apprendisti; - co.co.pro. - lavoratori soggetti a procedure di mobilità in aziende aderenti al Fondo e/o collocati in mobilità ma che, a seguito della formazione, vengano assunti entro il 2015 in imprese aderenti 	
3/2015 (apr. 2015)	Piani formativi aziendali a sportello	1.000.000	<p>Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari, per i quali si versa lo 0,30% rientranti nelle seguenti tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, 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 - lavoratori soggetti a procedure di mobilità in 	