

Conclusioni

L'andamento complessivo delle attività di istruzione e formazione, rese disponibili per gli adulti da aziende, istituzioni e agenzie educative, mostra nuovamente segnali di arretramento. Dopo la crescita, registrata nel 2014, non sono stati confermati gli incoraggianti progressi precedentemente raggiunti. Gli indicatori che misurano la partecipazione formativa degli adulti e l'offerta formativa organizzata dalle aziende per il proprio personale, descrivono una riduzione sia nel numero delle imprese formatrici (che passano in un anno dal 23,1% al 20,8% del totale) sia degli adulti coinvolti in formazione, che sono quasi 2 milioni e mezzo (il 7,3% della popolazione adulta) ma che rispetto all'anno precedente diminuiscono di circa 240 mila unità (-0,7%).

Nonostante la riduzione, l'Italia mantiene la posizione in Europa guadagnata nel 2014 (16° posto) nella quota di adulti impegnati in attività di istruzione e formazione, anche se rimane ancora lontana dalla media europea (-3,4) e dal valore *benchmark* (-7,7). Ma alcuni fattori socio-demografici (istruzione, età, occupazione e professione) condizionano ancora pesantemente le possibilità di accesso alle opportunità formative degli occupati.

Una delle categorie maggiormente penalizzate nella attuale distribuzione delle opportunità formative è rappresentata dai lavoratori over 50 a basso livello di qualificazione (*low-skilled*) e residenti nel Mezzogiorno. Per questa categoria di lavoratori è molto alto il rischio che l'invecchiamento produca un ulteriore deterioramento nel tempo delle competenze possedute. Negli anni della crisi, si è infatti verificata una crescente polarizzazione fra gruppi professionali a maggiore o minore livello di qualificazione, con una migliore tenuta occupazionale dei primi, in virtù della loro maggiore dotazione di capitale umano. Il doppio effetto di polarizzazione per i lavoratori a bassa qualificazione si traduce in un maggior rischio occupazionale e di mancato rafforzamento del capitale umano. Al di là del livello di qualificazione, c'è in generale, per gli over 50, un rischio crescente di obsolescenza delle competenze, prodotto dalle innovazioni tecnologiche e organizzative e dalle conseguenze dello *skill-biased technological change*, che può ulteriormente ampliare il *mismatch* tra domanda e offerta di competenze.

In questo quadro, la domanda di competenze espressa dalle imprese negli ultimi anni sembra essersi orientata verso i bassi livelli di qualifica, in coerenza con gli ancora insufficienti livelli di investimento in ricerca e sviluppo e in innovazione organizzativa. Inoltre, la serie storica degli indicatori degli investimenti delle imprese in capitale umano mostra una progressiva, per quanto discontinua, ascesa del fenomeno, che a causa della crisi ha subito una drastica battuta di arresto, che ha riportato in pochi anni la situazione ai livelli dei primi anni Duemila. L'impatto negativo della congiuntura economica, e delle misure di *austerità* adottate per farvi fronte, sembrerebbe aver ridimensionato, negli ultimi anni, la diffusione delle pratiche formative nelle aziende italiane, riducendo fortemente (se non annullando) l'effetto traino prodotto dagli ingenti investimenti realizzati in 15 anni dai Fondi Interprofessionali.

Alla luce di quanto emerge dal Rapporto, un'importante sfida per il *policy making* consiste oggi nell'accrescere le opportunità di accesso alle opportunità formative per quelle fasce di popolazione che hanno bisogno di acquisire, sviluppare e aggiornare le competenze, per favorirne la mobilità in contesti e condizioni di lavoro che cambiano continuamente. Occorre anche favorire l'integrazione fra le politiche educative e quelle del lavoro, così come promuovere gli scambi intergenerazionali tra i lavoratori per il passaggio delle esperienze professionali tra i più giovani e i

XVII Rapporto sulla formazione continua — Annualità 2015-2016

più anziani, mettendo a frutto la loro esperienza lavorativa e di vita. Per far fronte ai problemi connessi al prolungamento della vita lavorativa occorre infatti rafforzare la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro e agevolare il trasferimento delle conoscenze e il passaggio delle competenze in un'ottica intergenerazionale.

La formazione è ormai considerata uno dei pilastri su cui costruire la strategia italiana per "Industria 4.0", il paradigma produttivo emergente che preannuncia una "quarta rivoluzione industriale", basata su un insieme di tecnologie abilitanti, che vengono ad aggregarsi in modo sistemico, grazie ad *Internet*, in nuovi modelli produttivi. Per questo motivo il terzo pilastro su cui si intende costruire la strategia italiana di Industria 4.0 prevede la progettazione di una formazione professionale mirata allo sviluppo delle competenze chiave. La formazione, come altri fattori intangibili (innovazione, ricerca e sviluppo), può inoltre influire sui processi di crescita delle imprese e dell'economia. Tuttavia, l'investimento in conoscenza delle imprese italiane è ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo, che favoriscono soprattutto le grandi imprese collocate nelle aree settentrionali del Paese.

Dall'indagine Isfol *Intangible Assets Survey* emerge che i fattori intangibili sembrano avere un impatto positivo crescente sullo sviluppo delle imprese, anche se la durata temporale del ritorno atteso dagli investimenti intangibili cresce all'aumentare della dimensione dell'impresa. I sistemi di istruzione e formazione possono dare un contributo decisivo in questo contesto, fornendo le competenze richieste dal mercato del lavoro, focalizzando l'attenzione maggiormente sulla domanda di formazione piuttosto che sull'offerta, favorendo la riduzione del *mismatch* per fronteggiare il processo che produce una contrazione della richiesta di professioni intellettuali e tecniche e un allargamento dell'occupazione per le professioni *low-skilled*. In questo quadro, alle imprese è richiesta una crescente attenzione nel coniugare le proprie esigenze con quelle che consentono di sviluppare la dotazione di capitale umano della propria forza lavoro, creando un volume maggiore, rispetto a quello attuale, di opportunità formative e di crescita professionale per i propri addetti, sviluppando la diffusione di competenze chiave quali l'esercizio del pensiero critico, l'attitudine alla risoluzione dei problemi, la creatività, la disponibilità a innovare, la capacità di comunicare efficacemente, l'apertura alla collaborazione e al lavoro di gruppo.

In questo contesto, l'analisi del rapporto fra domanda e offerta di formazione è centrale per individuare soluzioni operative finalizzate a ridurre il *mismatch* esistente nel mercato del lavoro. Una delle cause di tale disallineamento è che il sistema formativo è tradizionalmente *supply-oriented*, in quanto, di norma, non è la domanda a orientare l'offerta, ma è quest'ultima a condizionare la domanda. Di conseguenza, l'offerta di formazione professionale spesso non riesce a soddisfare le richieste di competenze specifiche e trasversali da parte degli individui e i fabbisogni di professionalità delle imprese. Una maggiore attenzione verso la domanda consentirebbe anche di creare nei contesti lavorativi spazi organizzativi adatti all'esplicitazione dei talenti e alla generazione di processi e prodotti innovativi. Per migliorare la qualità dell'offerta formativa e di lavoro sarebbe quindi utile creare i presupposti per la generazione di processi innovativi radicali, come quelli attivati dai *Makers*. La promozione e l'accompagnamento della domanda territoriale potrebbero costituire lo snodo tra il sistema della domanda e quello dell'offerta assicurando la loro efficacia congiunta. Tale azione sistemica favorirebbe il ribaltamento dell'attuale prospettiva *supply-oriented*.

Per permettere a innovatori e territori di esprimersi è fondamentale la creazione di un contesto abilitante, ossia di condizioni di contesto favorevoli. In tale prospettiva, la formazione potrebbe diventare un'azione efficace a supporto della creazione di un sistema integrato che permetta

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

l'estrinsecazione delle competenze esistenti prima ancora che lo sviluppo di nuove competenze legate ai bisogni contingenti delle imprese.

Per quanto concerne le politiche a supporto della formazione nell'ultimo anno non vi sono state particolari evoluzioni e novità. Si è assistito ad una progressiva entrata a regime del nuovo assetto normativo derivante dai decreti delegati afferenti il Jobs Act e delle conseguenze delle passate leggi di stabilità. Come noto, entrambi i fattori hanno rimodellato il modo in cui le politiche attive, compresa la formazione finanziata, vengono messe in campo tramite le Regioni e i Fondi Paritetici Interprofessionali. Le prime riservano tutti i loro sforzi sul FSE e, al momento, non si scorge alcuna ipotesi di riattivazione di vecchi strumenti (Legge 236/93 e Legge 53/00), né nuove forme di supporto. Nel Rapporto dello scorso anno si richiamava l'attenzione sulla necessità di ridefinire una nuova Legge quadro sulla formazione professionale: tale esigenza non è venuta meno e per molti aspetti si rende ancora più necessaria, in riferimento anche all'importanza di disporre di strumenti di supporto sempre più mirati per consentire l'emersione di nuove dimensioni e direzioni economiche, quali, ad esempio, quelle espresse nella già richiamata "Industria 4.0".

Interessanti le novità che riguardano le attività finanziate dai Fondi Interprofessionali. Come si è osservato i chiarimenti sulla natura e sulla funzione dei Fondi stessi (da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione -Anac-, dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato -Agcom- e dello stesso Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali) ridefinisce l'operatività di questi organismi, conformandoli, nei fatti, alle prassi che normalmente sono seguite dalle Regioni in campo di disposizione delle risorse pubbliche. Questo tipo di risoluzione, se da un lato garantisce regole uguali per tutti i soggetti e funzionalità trasparente per il sistema, dall'altro può rappresentare un fattore di maggior appesantimento burocratico che si riflette anche nella velocità e nelle modalità di erogazione delle risorse sui territori. Per i Fondi Interprofessionali si tratta di una vera e propria sfida nel riuscire a mettere insieme le diverse istanze senza per questo perdere alcune caratteristiche performanti che, pure in questi anni, si sono registrate, si veda in particolare l'allargamento progressivo della platea dei lavoratori e delle imprese alla formazione finanziata.

Non meno rilevanti, sempre sul fronte dei Fondi, sono le tendenze rispetto a ciò che viene finanziato. Forse proprio l'incertezza delle risorse e la loro costante diminuzione (abbiamo osservato come lo 0,30% nel suo complesso si sia ridotto di fatto a uno 0,19% per la formazione) ha reso necessario focalizzare l'intervento formativo. In particolare sono distinguibili almeno 3 direttrici:

- la diminuzione significativa, ma ancora troppo limitata, del finanziamento alla formazione ex lege e l'indirizzamento verso temi più centrati sull'innovazione, non a caso un tema è diventato anche quello relativo a Industria 4.0;
- prosegue, seppure ancora limitatamente, il processo di integrazione finanziaria tra Fondi e Regioni, riveduto in relazione ai nuovi assetti normativi;
- l'incremento di percorsi formativi 'certificabili' secondo i repertori regionali. Si tratta di un processo profondo che coinvolge in primis l'organizzazione e i contenuti dell'offerta e 'costringe', secondo l'ottica dell'integrazione appunto, Regioni e Fondi a incontrarsi per chiarire le reciproche esigenze sul tema.

In relazione alla situazione delineata, emergono delle esigenze che nel tempo stanno evolvendo in vere e proprie priorità di azione. Come si è analizzato (vedi paragrafo 4.1 e successivi) il sistema italiano continua ad avere una politica di reazione ai momenti di crisi basata sull'intervento massiccio a base di politiche passive, spesso a spese degli investimenti nelle

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

politiche attive, specie quelle che riguardano la formazione. In assenza di interventi specifici sia di natura finanziaria che di indirizzo normativo, è interessante osservare le iniziative che partono dal basso, ossia dagli stakeholders. Un esempio in questa direzione lo si riscontra nell'Accordo sul contratto dei Metalmeccanici del 2016. Per quanto riguarda la formazione si prevede che dal 1 gennaio 2017, le aziende debbano coinvolgere i lavoratori a tempo indeterminato, nell'arco di un triennio, in almeno un percorso di formazione di 24 ore pro-capite; in assenza di tale formazione, il lavoratore ha il diritto di partecipare a corsi di formazione all'esterno, con un contributo di spesa per i 2/3 a carico delle aziende, fino a un massimo di 300 euro. Si tratta nei fatti di un principio fondato sul diritto alla formazione, con un dispositivo che si ispira a quanto già avviene in altri paesi europei, in primis la Francia, ma che non è troppo lontano dal principio contenuto dalla Legge 53/00 che istituiva un congedo formativo come diritto individuale per ciascun lavoratore, seppure debolmente supportato a livello finanziario e dal 2016 del tutto cancellato.

Sarà interessante, pertanto, seguire l'applicazione di tale esperienza contrattuale, ma è chiaro che una diffusione di tale modello in altri contesti assumerebbe maggiore forza all'interno di una cornice pattizia più ampia, che possa vedere coinvolti anche i policy maker a vario livello; almeno con lo scopo di evitare che si instaurino nel tempo difformità di trattamento in quello che dovrebbe essere un diritto di natura universale. Sotto questo aspetto si rileva, nello stesso contratto, come le parti sottoscriventi «(...) convengono sulla necessità di impegnarsi (...) a individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli osservatori territoriali e ricercando interazioni con l'Anpal e di soggetti partecipanti alla rete dei servizi per le politiche del lavoro», riconoscendo come «strategico il ruolo che può essere svolto dalle politiche attive per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo».

Analogamente a quanto ora osservato, non secondaria è anche la tendenza, specie tra le grandi imprese, di racchiudere la formazione dei lavoratori all'interno dei pacchetti di *benefits* (come uno degli strumenti di welfare aziendale, per intenderci), proposta anche in alternativa ad altre tipologie di servizi e/o benefici economici. È chiaro che se questo tipo di proposte da una lato hanno un effetto di promozione dell'importanza della formazione per i lavoratori, dall'altro rischiano di porre in 'competizione' un diritto alla formazione con altre proposte rilevanti per la crescita professionale o il benessere del lavoratore. Anche in questo caso l'assenza di una cornice più ampia condivisa rischia di creare asimmetrie, specie tra lavoratori di piccole e micro imprese e gli altri, oltre che tra settori e livelli professionali diversi.

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Appendice I

Caratteristiche degli Avvisi emanati nel corso del 2016 dai Fondi Interprofessionali ⁸⁷

(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 2015 – novembre 2016)

⁸⁷ Aggiornamento effettuato fino al 15 novembre 2016.



XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

FONARCOM

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
7/15 Avviso generale (nov. 2015)	Piani formativi aziendali, settoriali, territoriali distrettuali e di filiera	4.000.000 per la prima finestra	- lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo dello 0,30% inclusi lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale; apprendisti; lavoratori in CIG; collaboratori a progetto	Bando fruibile con modalità a finestra
8/15 Voucher aziendali (dic.2015)	Piani formativi per tutor aziendali dell'alternanza Scuola Lavoro	300.000	- lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo dello 0,30%	Modalità a sportello
9/15 Avviso congiunto Fonarcom e Regione Valle D'Aosta (dic.2015)	Sperimentazione in Regione Valle D'Aosta di Piani per la formazione continua finanziati con risorse integrate Regione Valle D'Aosta Legge 236/93 e Fondo Fonarcom	300.000 Di cui 150.000 Fondo e 150.000 Regione	- lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo dello 0,30% inclusi lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale; apprendisti; lavoratori in CIG; collaboratori a progetto; soci di cooperative - lavoratori con contratto co.co.co, dirigenti, amministratori, soci e titolari di aziende beneficiarie (limite del 25% del finanziamento a carico della Regione)	
1/16 Avvisi tenatici Piani Quadro – UCS (lug.2016)	Piani formativi interaziendali, settoriali, territoriali distrettuali e di filiera	2.000.000	- lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo dello 0,30% inclusi lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale; apprendisti; lavoratori in CIG; collaboratori a progetto	Il Piano quadro deve essere rivolto ad aziende neo aderenti o che non hanno mai beneficiato di formazione

FON.COOP

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia Piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
33/16	Piani formativi Standard	4.574.000	- Soci lavoratori /lavoratrici	

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

(mag. 2016)			- Dipendenti, inclusi apprendisti	Smart: Piani formativi per attività di immediata realizzazione Modalità a sportello con scadenza mensile
34/16 (Mag. 2016)	Piani formativi aziendali concordati SMART	2.000.000	- Soci lavoratori /lavoratrici - Lavoratori/lavoratrici, inclusi apprendisti e collaboratori a progetto	Imprese che abbiano in organico donne e/o lavoratori vulnerabili a rischio di marginalizzazione Imprese che operano nel campo dell'inclusione sociale e che abbiano bisogno di formazione per gli addetti
35/16 (set. 2016)	Piani formativi aziendali Complessi "Promozione di politiche di inclusione socio lavorativo e di pari opportunità"	2.300.000	- Soci lavoratori /lavoratrici - Dipendenti, inclusi apprendisti - Lavoratori in ammortizzatori sociali	

FON.TER

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
14/15 (ott. 2015)	Piani formativi individuali a domanda libera	400.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	
15/15 (nov. 2015)	Kit formativi per dipendenti di aziende del settore sanitario (con rilascio di crediti ECM)	300.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	Avviso tematico
16/15 (nov. 2015)	Progetti formativi aziendali, interaziendali, settoriali	10.500.000 di cui - asse A 9.500.000 - asse C 1.000.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti; lavoratori temporaneamente sospesi	Avviso a sportello - Asse A Standard - Asse C Micro (da 1 a 9 dipendenti)
17/16 (apr. 2016)	Kit formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	450.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	per imprese aderenti a Fonter da febbraio 2016

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

18/16 (giu. 2016)	Kit formativi per aziende del settore merceologico terziario che abbiano aderito entro gennaio 2016	300.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	Kit Formativi su contenuti standard come competenze informatiche, Linguistiche e Strumenti di Comunicazione e di Marketing.
19/16 (ott. 2016)	Kit formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	1.800.000	- lavoratori/lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; stagionali; apprendisti	Per imprese aderenti a Fonter entro gennaio 2016

FOND.E.R.

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (gen. 2016)	Voucher aziendali a favore dei lavoratori degli enti/imprese aderenti	750.000	<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 	Modalità a sportello
2/16 (gen. 2016)	Piani formativi aziendali, settoriali/territoriali a favore delle aziende neo-aderenti	250.000	<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; 	Modalità a sportello Imprese aderenti al Fondo a partire dal 1 gennaio 2016

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

				<ul style="list-style-type: none">- 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 2016 in imprese aderenti	
3/16 (gen. 2016)	Piani formativi aziendali a sportello	1.500.000	<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		
4/16 (gen. 2016)	Piani Settoriali/Territoriali	1.500.000	<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	Graduatorie per comparti	

FONDIMPRESA

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (giu. 2016)	“Competitività” Piani formativi in ambito territoriale, settoriale, ad iniziativa aziendale, con priorità per i dipendenti delle PMI sui temi della qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, internazionalizzazione	72.000.000	Lavoratori occupati per i quali esista l'obbligo del versamento dello 0,30% compresi gli apprendisti. Inclusi, con priorità nella valutazione e del Piano, i lavoratori oggetto di richiesta di cassa integrazione anche in deroga; lavoratori con contratti di solidarietà. Lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale	
2/16 (lug. 2016)	“Innovazione tecnologica” Formazione per PMI e grandi imprese nell'ambito di reti e filiere, a sostegno dell'innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo	10.000.000	- lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, occupati in imprese aderenti che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione tecnologica di processo o di prodotto. Sono compresi tra i destinatari anche i lavoratori posti in cassa integrazione guadagni o con contratti di solidarietà, a condizione che vi sia una finalità di reinserimento, specificata nell'accordo di condivisione	
3/16 (sett. 2016)	<i>Aziende con CIG</i> Piani formativi aziendali e interaziendali rivolti ai lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro (Con contributo aggiuntivo al conto Formazione)	10.000.000	- lavoratori ammessi al trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148; - lavoratori ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148; - lavoratori ammessi al trattamento di integrazione salariale dei fondi di solidarietà ai sensi degli articoli 30 e 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148; - lavoratori ammessi al trattamento di integrazione salariale del fondo di integrazione salariale (ex fondo residuale) di cui all'art. 29 del	Le finalità dell'Avviso è l'acquisizione, a conclusione della formazione, di competenze certificate ai sensi della normativa regionale, o, in mancanza di tale normativa o di sua inapplicabilità ai profili previsti nel Piano, di competenze attestate ed utili a conseguire successivamente presso gli organismi preposti alla certificazione in coerenza

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

				D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148;	con le indicazioni contenute nel D.M. 30.06.2015 (GURI 20.07.2015 n. 166).
--	--	--	--	----------------------------------	--

FONDIR

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
Giu. 2016 ⁸⁸	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi comparto creditizio-finanziario e assicurativo	€ 10.000.000	Dirigenti delle imprese iscritti e versanti al Fondo	
Giu. 2016 ⁸⁹	Modalità di accesso al finanziamento di piani formativi comparto commercio-turismo servizi e altri settori economici, logistica-spedizioni-trasporto	€ 4.000.000	Dirigenti delle imprese iscritti e versanti al Fondo al momento della presentazione del Piano o della richiesta di un voucher	

FONDO FORMAZIONE PMI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
2/15 (nov. 2015)	<i>Avviso Generalista</i> Piani formativi aziendali e interaziendali per imprese e lavoratori	4.219.766	- Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; apprendisti. lavoratori/trici con contratti a progetto; Soci lavoratori di cooperative. - In via straordinaria, possono partecipare i titolari delle micro imprese a fronte di	

⁸⁸ È prevista una modalità a sportello⁸⁹ Vedi sopra

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

				adeguata contribuzione a carico degli stessi titolari di micro imprese	
1/16 (mar. 2016)	Piani aziendali con finanziamento a sportello per piccole, medie e grandi imprese	4.000.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; apprendisti. lavoratori/trici con contratti a progetto; Soci lavoratori di cooperative. - In via straordinaria, possono partecipare i titolari delle micro imprese a fronte di adeguata contribuzione a carico degli stessi titolari di micro imprese 		
2/16 (mar. 2016)	Piani di formazione continua interaziendali o settoriali per i lavoratori di aggregazioni di imprese “Sportello conto aggregato di imprese”	4.250.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; apprendisti. lavoratori/trici con contratti a progetto; Soci lavoratori di cooperative. - In via straordinaria, possono partecipare i titolari delle micro imprese a fronte di adeguata contribuzione a carico degli stessi titolari di micro imprese 		
3/16 (ott. 2016)	Piani territoriali pluri-aziendali con modalità a sportello	2.500.000	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori/trici assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato; lavoratori/trici temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; apprendisti. lavoratori/trici con contratti a progetto; Soci lavoratori di cooperative. - In via straordinaria, possono partecipare i titolari delle micro imprese a fronte di adeguata contribuzione a carico degli stessi titolari di micro imprese 		

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

FONDO PROFESSIONI

Numero Avviso (Periodo pubblicazione)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (apr. 2016)	Corsi e seminari a vantaggio degli studi professionali, ossia delle strutture che applicano il CCNL degli studi professionali	2.000.000	- dipendenti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato - possono partecipare come uditori datori di lavoro e collaboratori coordinati e in regime di Partita IVA	
3/2016 (apr. 2016)	Corsi e seminari a vantaggio delle aziende, ossia delle strutture che applicano CCNL diversi da quelli degli studi professionali	2.000.000	- dipendenti di aziende aderenti assunti con contratto a tempo determinato, indeterminato e con contratto di apprendistato - possono partecipare come uditori datori di lavoro e collaboratori coordinati e in regime di Partita IVA	

FOR.AGRI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (apr. 2016)	Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali	2.080.000	- dipendenti a tempo indeterminato e determinato; apprendisti; collaboratori a progetto; lavoratori svantaggiati e disabili; lavoratori con ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) e/o riduzione temporanea di attività (contratti di solidarietà difensiva)	- 80.000 euro per beneficiari che all'interno delle proprie imprese svolgono attività agricola a favore di categorie sociali svantaggiate o di recupero di tossicodipendenze, o di utilizzo di terreni confiscati alle criminalità.
2/16 (sett. 2016)	Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali	3.080.000	- dipendenti a tempo indeterminato e determinato; apprendisti; collaboratori a progetto; lavoratori svantaggiati e disabili;	- 80.000 euro per beneficiari che all'interno delle proprie

XVII Rapporto sulla formazione continua — Annualità 2015-2016

				lavoratori con ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) e/o riduzione temporanea di attività (contratti di solidarietà difensiva)	imprese svolgono attività agricola a favore di categorie sociali svantaggiate o di recupero di tossicodipendenze, o di utilizzo di terreni confiscati alle criminalità.
--	--	--	--	--	---

FORTE

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (ott. 16)	Voucher formativi	5.000.000	- Lavoratori/lavoratrici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i lavoratori stagionali.	

FONDO BANCHE ASSICURAZIONI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (apr. 2016)	Piani aziendali, settoriali e territoriali	46.000.000	- Lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo dello 0,30%	
2/16 (apr. 2016)	Piani individuali	8.000.000	- Lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo dello 0,30%	
3/16 (apr. 16)	Piani per le aziende bancarie ed assicurative di dimensioni minori	8.000.000	- Lavoratori dipendenti per i quali i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo dello 0,30%	

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

FORMAZIENDA

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
“Avviso a sportello 2016” (giu. 2016)	Piani Formativi aziendali, settoriali e territoriali	10.000.000	- Lavoratori/trici (compresi i dirigenti) a tempo determinato e indeterminato; temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività (compreso dirigenti); contratto a progetto e apprendisti; stagionali; religiosi; - ammessi come uditori: imprenditori, legali rappresentanti, amministratori, titolari di studi professionali	
1/16 (ago. 2016)	Progetti quadro	4.000.000	- Lavoratori/trici (compresi i dirigenti) a tempo determinato e indeterminato; temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività (compreso dirigenti); contratto a progetto e apprendisti; stagionali; religiosi	

FONSERVIZI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (ott. 2016)	Piani formativi aziendali ed individuali	600.000	- Lavoratori/lavoratrici per i quali i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo dello 0,30%; apprendisti, lavoratori/lavoratrici posti in cassa integrazione; lavoratori/lavoratrici stagionali	

XVII Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2015-2016

FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (mar. 2016)	<p><i>Linea 1</i> - promozione dei sistemi territoriali e settoriali di competenza e competitività attraverso Progetti Quadro</p> <p><i>Linea 2</i> - promozione di politiche di sviluppo economico, produttivo, sociale ed occupazionale;</p> <p><i>Linea 3</i> - sostegno alla realizzazione di interventi formativi acquistati direttamente dalla singola impresa sul mercato;</p> <p><i>Linea 4</i> - promozione di strumenti mirati alla crescita, cooperazione e diffusione di buone prassi;</p> <p><i>Linea 5</i> - promozione di strumenti finalizzati alla formazione professionalizzante individuale</p>	<p>24.800.000 così suddivisi: Linea 1: 10.000.000 Linea 2: 6.000.000 Linea 3: 2.800.000 Linea 4: 4.000.000 Linea 5: 2.000.000</p>	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti; - lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato. - i lavoratori in mobilità ex dipendenti e/o occupabili presso aziende aderenti a Fondartigianato (solo per i voucher). - È previsto il coinvolgimento degli imprenditori, unicamente nelle figure dei titolari dell'impresa e/o soci, a fronte della corresponsione di un apposito contributo 	
2/16 (giu.2016)	<p><i>Linea 6</i> - sostegno alla iniziative aziendali che promuovano e realizzino investimenti economici in tecniche ed tecnologie di processo e/o di prodotto, nella ricerca, per la riorganizzazione dei processi produttivi e/o dei servizi offerti, per l'ingresso in nuovi mercati, anche internazionali (Piani aziendali di Sviluppo)</p>	5.200.000	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti; - lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato. - Gli imprenditori possono partecipare a titolo gratuito 	

FONDIRIGENTI

Numero Avviso (Periodo pubbl.)	Tipologia piano formativo	Risorse (in euro)	Destinatari	Varie
1/16 (mar. 2016)	Piani formativi aziendali in 5 aree di intervento:	<p>19.000.000</p> <p>Di cui 6 milioni area</p>	- Dirigenti occupati	