

Fondoprofessioni e la formazione continua

Rapporto sugli andamenti, buone pratiche e possibili evoluzioni

Anno 2023



Fondoprofessioni è il Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate, costituito a seguito dell'accordo interconfederale del 7 novembre 2003 tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil.

Il Fondo è stato riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto n. 408/03.

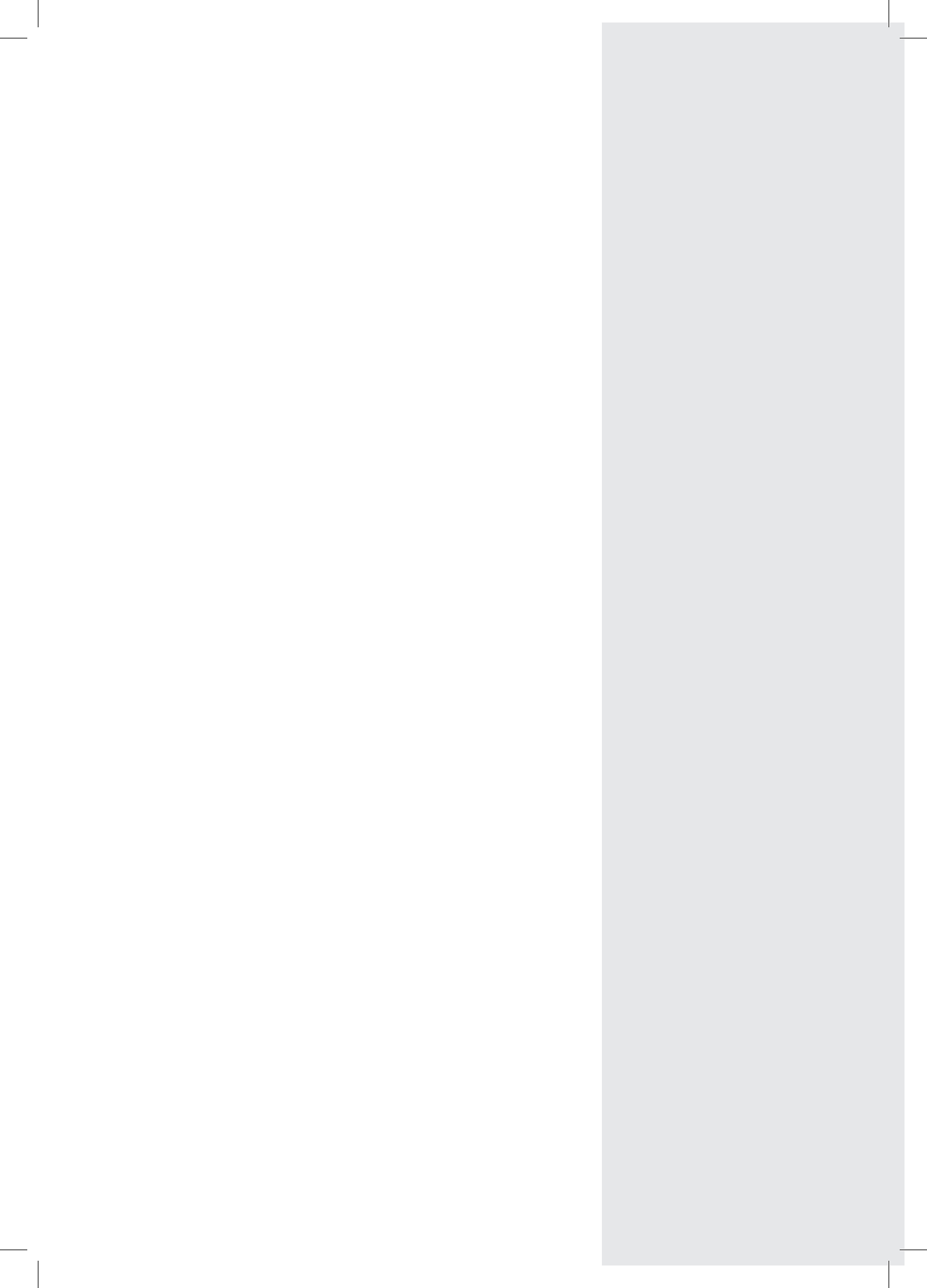
L'elaborazione del presente volume è stata coordinata da Roberto Raineri, responsabile comunicazione, relazioni esterne e sviluppo di Fondoprofessioni. Il 1° Rapporto sulla formazione continua di Fondoprofessioni è stato realizzato dall'Osservatorio delle Libere Professioni Fondazione di Confprofessioni.

Si ringraziano coloro i quali hanno collaborato alla realizzazione del volume con contributi testuali, dati e riflessioni.

Contatti:

Fondoprofessioni Viale Pasteur, 65
00144 - Roma Tel. 06 54210661
Mail: info@fondoprofessioni.it

*Il volume è disponibile anche sul sito www.fondoprofessioni.it
L'utilizzo dei contenuti del rapporto è consentito con citazione della fonte.*



Fondoprofessioni e la formazione continua

Rapporto sugli andamenti, buone pratiche e possibili evoluzioni

Indice

Introduzione

Sezione prima

1° Rapporto sulla formazione continua di Fondoprofessioni

Parte I. La formazione continua	11
1. La diffusione della formazione continua in Europa e in Italia	12
2. I Fondi Interprofessionali nel contesto italiano della formazione continua	20
3. La storia di Fondoprofessioni	29
Parte II. Fondoprofessioni nei dati	33
4. L'evoluzione di Fondoprofessioni: dal 2005 al 2023	34
5. Le imprese aderenti	41
6. Fondoprofessioni e gli enti del Sistema bilaterale del Ccnl studi professionali	49
7. L'offerta formativa	54
8. La partecipazione	62
Parte III. Parola ai datori di lavoro e ai dipendenti	75
9. Un'indagine somministrata ai datori di lavoro	76
10. Un'indagine somministrata ai dipendenti	91
Parte IV. Il futuro della formazione continua	105
11. Conclusioni	106
Bibliografia	114

Sezione seconda

Premio Chirone di Fondoprofessioni: riconoscimento alla qualità formativa

1. Commissione di Valutazione	117
2. Candidature Enti Attuatori	121
2.1 Categoria A - Studi professionali	123
2.2 Categoria B - Aziende	159
2.3 Categoria C - Innovazione	197
2.4 Categoria D - Propositività Ente proponente	223

Introduzione

«La mente non è un vaso da riempire, ma un fuoco da accendere», scriveva Plutarco criticando i metodi di insegnamento dei maestri di allora utilizzati nei confronti dei giovani. Questa frase, seppur riferita all'apprendimento scolastico, a quasi duemila anni di distanza, conferma ancora la propria validità anche nell'ambito dei processi di apprendimento degli adulti. Un fuoco da accendere per stimolare il costante desiderio di nuovo sapere da acquisire. Per Plutarco il discente è inteso, dunque, quale soggetto attivo del processo di apprendimento, con le sue aspettative, idee e passioni.

Analisi del contesto e dei profili professionali coinvolti, individuazione degli obiettivi, personalizzazione dei percorsi, capacità di trasferimento dei contenuti, valutazione degli apprendimenti e misurazione dei risultati ottenuti rappresentano elementi essenziali per un processo formativo che metta al centro l'individuo e la propria organizzazione di provenienza. Nell'ambito della formazione finanziata questa impostazione è stata purtroppo messa spesso in secondo piano, a vantaggio di una maggiore attenzione verso gli elementi amministrativo-rendicontativi. Questo ha creato la convinzione, del tutto errata, che un intervento formativo si possa ritenere "ben fatto" e in linea con le finalità se risulta correttamente rendicontato.

Invece, la formazione continua è efficace se rispetta gli obiettivi e le aspettative, tanto del lavoratore-discente quanto della propria organizzazione, apportando un tangibile valore aggiunto. I Fondi interprofessionali, d'altronde, sono nati nei primi anni duemila proprio per questo; ad essi è affidato dal legislatore il compito di finanziare la formazione del personale in linea con le attese dei dipendenti e dei rispettivi datori di lavoro.

La libera adesione ad un Fondo interprofessionale piuttosto che a un altro, con la destinazione del contributo 0,30% del monte salari (Legge n. 845/1978), rappresenta dunque un elemento di grande rilevanza. Essa manifesta l'aspettativa dell'organizzazione, nei confronti del Fondo interprofessionale scelto, di poter realizzare percorsi finanziati di formazione e sviluppo delle competenze per il proprio personale, al momento del bisogno.

Ai singoli Fondi interprofessionali spetta, quindi, il compito di dotarsi di strumenti per il finanziamento della formazione continua che siano in linea con le attese della propria platea di aderenti, per rispondere a pieno alle aspettative di quelle organizzazioni che hanno optato per l'iscrizione. Nello specifico, Fondoprofessioni è il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti degli studi professionali e delle aziende collegate. Più del 92% delle strutture iscritte a Fondoprofessioni è rappresentato da micro-imprese (da 1 a 9 dipendenti), mentre la media dimensionale risulta di quattro dipendenti per studio/azienda. La maggioranza delle adesioni a Fondoprofessioni proviene dal comparto degli studi professionali, ma non è affatto trascurabile la componente di iscrizioni provenienti da settori differenti.

Di conseguenza, gli strumenti previsti da Fondoprofessioni guardano, prevalentemente, alle strutture di piccola dimensione, con un focus specifico sulla realtà degli studi professionali.

Gli Avvisi per l'erogazione dei voucher individuali, quelli per la formazione one to one o per la realizzazione di interventi settoriali rappresentano strumenti peculiari per fornire risposte efficaci e puntuali ai datori di lavoro e ai dipendenti di realtà organizzative micro-piccole. Sono proprio le micro-piccole imprese le strutture che nel nostro Paese, tradizionalmente, riscontrano maggiori difficoltà nell'accesso alla formazione finanziata, un target che Fondoprofessioni intende soddisfare e valorizzare a pieno. Allo stesso tempo, sono previsti anche strumenti adatti a imprese di più grande dimensione come gli Avvisi monoaziendali o, ancor di più, il conto formativo individuale A.F.A.

Inoltre, Fondoprofessioni ha ampliato la propria offerta di Avvisi, pianificando e incrementando il numero di sessioni di presentazione dei piani formativi previste nell'anno, per meglio intercettare le esigenze al momento dell'emersione del bisogno formativo.

La costante sperimentazione di nuove linee di finanziamento rappresenta un tratto distintivo di Fondoprofessioni. Un tale approccio richiede un continuativo processo di analisi dei trend e di dialogo con gli stakeholders per un miglioramento costante dell'offerta di Avvisi, nonché della qualità della formazione, anche attraverso la condivisione delle esperienze attivate. Il volume "Fondoprofessioni e la formazione continua. Rapporto sugli andamenti, buone pratiche e possibili evoluzioni" procede proprio in questa direzione.

La prima Sezione del volume è dedicata al rapporto sulla formazione continua, con un focus su Fondoprofessioni e sulle attività dallo stesso finanziate. I contenuti di tale Sezione sono stati realizzati dall'Osservatorio delle Libere Professioni, fondazione specializzata in analisi e studi riferiti al comparto professionale.

Il Rapporto si apre con la Parte I dedicata all'analisi del contesto generale della formazione continua, a livello comunitario e nazionale, oltre che del Sistema dei Fondi interprofessionali italiani. Nella Parte II troviamo un ampio focus sulla specificità del Fondo interprofessionale Fondoprofessioni, che analizza la platea degli aderenti, le caratteristiche delle attività formative finanziate e la popolazione dei lavoratori in formazione. Uno specifico capitolo viene dedicato alla realtà di Fondoprofessioni nel panorama degli altri Enti di comparto (Cadiprof ed Ebipro), anche attraverso una logica di comparazione tra le rispettive platee di riferimento.

Per rilevare le percezioni, le abitudini e le attese in materia di formazione continua provenienti dal comparto professionale, nella Parte III vengono approfondite le risultanze di due indagini, una sottoposta ai datori di lavoro l'altra ai dipendenti. Con queste rilevazioni si intendono acquisire ulteriori elementi per una sempre più consapevole evoluzione del Fondo, quale strumento strategico di sviluppo a disposizione del comparto di riferimento.

Gli elementi raccolti consentiranno di tracciare qualche ipotesi di trend evolutivo strategico, con particolare riferimento agli interventi di training e alle competenze da sviluppare, nonché al posizionamento di Fondoprofessioni nel panorama più complessivo della formazione finanziata (Parte IV).

Dopo gli elementi statistici e i trend del rapporto, spazio alla sezione dedicata ai piani formativi candidati a valere sul Premio Chirone. Questo premio, alla sua prima edizione, è stato istituito da Fondoprofessioni quale riconoscimento alla qualità formativa. La scelta di Chirone, personaggio della mitologia greca, centauro, figlio di Crono e dell'oceanina Filira, non è stata casuale. Infatti, Chirone è considerato il più saggio e benevolo tra i centauri, ebbe come allievi numerosi eroi quali Achille, Aiace, Enea, Eracle, Giasone, Patroclo e Teseo. Insomma, stando alla mitologia, si tratta del primo illustre formatore.

L'iniziativa del Premio Chirone rappresenta, da una parte, uno stimolo all'ulteriore sviluppo qualitativo della formazione, dall'altra consente agli Enti attuatori, che realizzano i percorsi formativi attraverso le risorse assegnate da Fondoprofessioni, di dare visibilità alle attività dagli stessi condotte. La logica alla base di questo riconoscimento è quella di promuovere buone pratiche, favorendo un processo di condivisione, di diffusione e, ove possibile, di replicabilità e ulteriore sviluppo delle iniziative realizzate.

Nello specifico, Fondoprofessioni ha invitato gli Enti attuatori a presentare le proprie candidature, prevedendo quattro distinte categorie: a) studi professionali, b) aziende, c) innovazione, d) propositività dell'Ente proponente.

Nel caso della prima e della seconda categoria la distinzione è operata in base al macro-ambito settoriale di provenienza, mentre la terza linea riguarda innovazioni metodologiche e formative. La quarta categoria prevede invece un riconoscimento per l'Ente promotore del piano formativo, nei casi di particolare propositività e coinvolgimento nell'analisi dei bisogni, nella realizzazione e nella diffusione dei risultati.

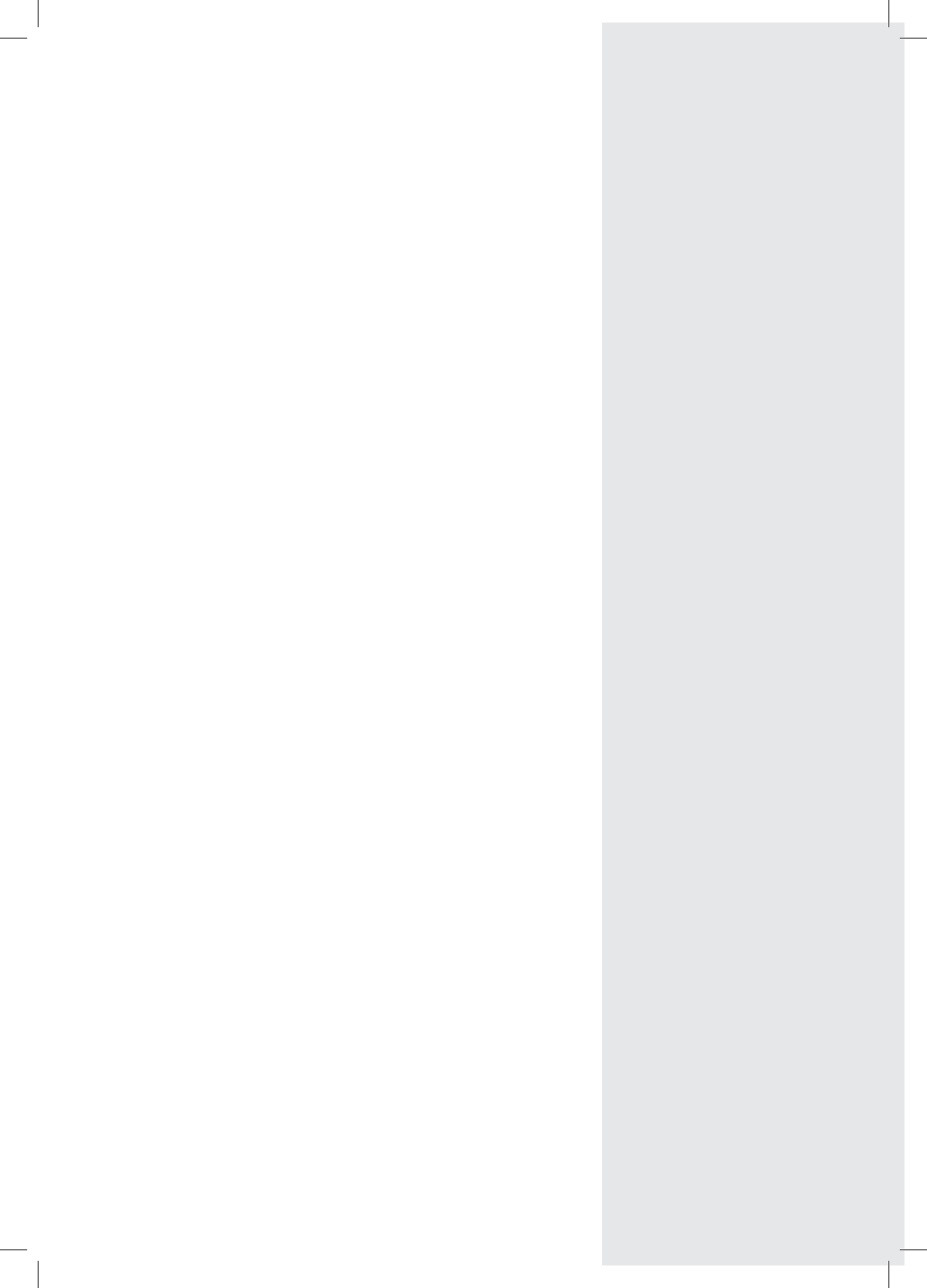
Una commissione composta da esperti in materia di formazione continua ha esaminato le candidature pervenute, individuando i quattro aggiudicatari del Premio Chirone, uno per ciascuna categoria oggetto di riconoscimento.

A tutti i piani formativi candidati dagli Enti attuatori è dedicata una specifica scheda di approfondimento, con coinvolgimento dei rispettivi referenti nell'ambito di iniziative divulgative di Fondoprofessioni.

Questo progetto non rappresenta semplicemente una forma di storytelling, ma bensì una iniziativa di stimolo per un costante miglioramento della progettualità, della personalizzazione delle proposte formative e dei contenuti sviluppati.

«*La creatività vuole coraggio*», diceva Henri Matisse.

Nel nostro caso, si tratta del coraggio di sperimentare ed evolvere in risposta ai cambiamenti, mettendo sempre al centro la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle organizzazioni di provenienza, veri protagonisti della formazione continua.



SEZIONE PRIMA

*1° Rapporto sulla formazione
continua di Fondoprofessioni*

PARTE I

La formazione continua

1. La diffusione della formazione continua in Europa e in Italia

L'Unione Europea riconosce che le competenze dei cittadini e la dinamicità delle imprese costituiscono pilastri essenziali per garantire la competitività, la crescita sostenibile e il successo dell'Unione economica e monetaria. Negli ultimi anni, la formazione continua degli occupati e l'educazione permanente degli adulti hanno pertanto acquisito una centralità sempre maggiore, sia tra le istituzioni sia all'interno dei processi di sviluppo organizzativo e strategico delle imprese per garantire la competitività e la resilienza del mercato del lavoro europeo in un contesto globale in rapida evoluzione. In tal senso, l'Unione Europea ha posto al centro delle politiche e degli investimenti il valore che la formazione e l'apprendimento individuale possono apportare all'intero contesto sociale, economico e aziendale di riferimento. Inoltre, l'apprendimento degli adulti dovrebbe migliorare l'occupabilità, stimolare l'innovazione, garantire l'equità sociale e colmare il divario delle competenze digitali. L'importanza dell'apprendimento degli adulti si riflette nell'obiettivo a livello dell'UE secondo cui almeno il 60% di tutti gli adulti dovrebbe partecipare ogni anno alla formazione entro il 2030, innalzato rispetto a quello stabilito per il 2020 pari al 20%.

In queste pagine cercheremo di porre a confronto la situazione italiana con quella che caratterizza i maggiori paesi europei con riferimento alla formazione continua degli occupati, ricorrendo ai dati resi disponibili da fonti statistiche istituzionali, in particolare Eurostat e Ocse. Va premesso innanzitutto che il focus di queste analisi non riguarda in generale l'educazione permanente degli adulti cui si collega l'obiettivo Ue sopra richiamato – che mira a sostenere e innalzare le competenze dei *cittadini europei* – ma è per quanto possibile circoscritto nello specifico al tema della formazione continua degli occupati. Gli indicatori utilizzati a questo proposito sono tratti principalmente da due distinte rilevazioni Istat / Eurostat: l'indagine campionaria Aes – *Adult Education Survey*, rivolta alla popolazione; e l'indagine campionaria Cvts – *Continuing Vocational Training Survey*, rivolta alle imprese con almeno 10 occupati.

L'indagine Eurostat sulla formazione degli adulti distingue tra formazione formale e non formale. Secondo la Classificazione Internazionale dell'Istruzione del 2011 (ISCED 2011), l'educazione formale è un tipo di istruzione istituzionalizzata, intenzionale e pianificata che avviene tramite organizzazioni pubbliche o entità private riconosciute. Queste entità, nel loro complesso, costituiscono il sistema di istruzione formale di un paese. L'istruzione e la formazione non formale, d'altro canto, sono definite come qualsiasi attività di apprendimento istituzionalizzata, intenzionale e organizzata/pianificata che avviene al di fuori del sistema di istruzione formale. Questo comprende corsi, seminari, workshop, lezioni o istruzioni private, addestramento. La formazione non formale può avere finalità di diverso tipo, comprendendo anche corsi e attività svolte per motivazioni di accrescimento culturale o passione personale; in questo contesto, tuttavia, utilizzeremo esclusivamente l'indicatore Eurostat relativo alla cosiddetta formazione legata al lavoro (*job related*) ovvero a quella finalizzata al mantenimento e allo sviluppo di competenze utili nell'ambito della propria occupazione. La Tabella 1.1 riporta i tassi di partecipazione alla formazione non formale *job related* nei paesi Ue al 2007, 2011, 2016 e 2022, ordinati per quote di partecipazione decrescente. La mancanza del dato medio Ue per il 2022 penalizza il confronto, ma è comunque possibile evidenziare le forti differenze che sussistono tra paesi nonché – pur con qualche cautela, dovuta a possibili modifiche intervenute nella metodologia di rilevazione – i progressi maturati nel tempo nei diversi contesti.

In Olanda, Svezia, Ungheria e Slovacchia oltre il 60% degli occupati ha svolto nel 2022 attività di formazione continua e in numerosi altri paesi, in specie del Nord Europa, i tassi di partecipazione superano il 50%; di converso, la partecipazione più bassa riguarda paesi quali Croazia, Romania, Bulgaria, Polonia, Serbia e Grecia, dove la quota di occupati che ha avuto

accesso ad attività di formazione continua si colloca sotto il 30%. In tutti i contesti la formazione viene per lo più promossa dal datore di lavoro, anche tramite il ricorso a fondi pubblici o associativi dedicati e sono minime le quote di lavoratori che accedono a corsi di formazione continua che non siano finanziati dal proprio datore di lavoro, variando tra l'1% della Svezia e l'8% della Grecia. Il caso della Grecia rappresenta una peculiarità, in quanto l'accesso alla formazione continua, già molto limitato (16,5%), avviene nella metà dei casi al di fuori del "patrocinio" del datore di lavoro.

Tabella 1.1: Tassi di partecipazione degli occupati alla formazione non formale *job related* nei paesi Ue

Anno 2022.

	2007	2011	2016	2022	Differenza 2022-2007
Paesi Bassi	45,6	61,8	66,1	64,6	19,0
Svezia	73,4	69,1	57,4	62,9	-10,5
Slovacchia	48,7	44,6	53,4	61,5	12,8
Ungheria	8,3	50,6	49,1	60,7	52,4
Irlanda	:	:	56,4	55,5	:
Austria	41,2	44,2	60,4	55,4	14,2
Lettonia	34,3	32,4	47,5	53,5	19,2
Norvegia	55,7	61,7	59,5	52,8	-2,9
Danimarca	40,9	55,8	47,2	51,2	10,3
Finlandia	54,2	55,2	51,5	50,0	-4,2
Francia	34,9	49,1	48,8	49,9	15,0
Svizzera	45,1	58,8	64,7	49,3	4,2
Spagna	26,2	36,7	42,7	48,5	22,3
Repubblica Ceca	43,8	38,6	48,6	48,3	4,5
Lussemburgo	:	66,0	46,1	47,3	:
Portogallo	25,3	45,7	50,8	47,0	21,7
Belgio	38,5	39,8	45,7	44,7	6,2
Estonia	44,3	51,2	43,8	43,8	-0,5
Slovenia	34,3	35,4	49,4	42,5	8,2
Italia	20,8	37,1	45,6	37,6	16,8
Cipro	40,7	41,9	42,5	36,2	-4,5
Lituania	37,4	32,3	32,7	33,4	-4,0
Croazia	23,8	:	37,8	28,6	4,8
Romania	5,6	8,0	5,7	27,3	21,7
Bulgaria	48,4	36,0	31,2	25,6	-22,8
Serbia	:	20,5	28,8	24,1	:
Polonia	24,2	26,3	27,6	22,4	-1,8
Grecia	14,8	10,4	16,8	16,5	1,7
Germania	48,1	50,9	50,8	:	:
Regno Unito	38,7	27,8	49,9	:	:
Malta	35,0	44,5	36,4	:	:
Turchia	17,0	17,6	25,6	:	:
Macedonia del Nord	:	:	15,7	:	:
Bosnia ed Erzegovina	:	:	12,3	:	:
Albania	:	:	10,4	:	:
UE (27 paesi)	33,6	41,8	44,4	:	:
Eurozona (20 paesi)	35,0	44,7	48,2	:	:

(:) Dato mancante

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Aes

Se si guarda al posizionamento dell'Italia (Tabella 1.1) vediamo come il nostro paese si collochi piuttosto in basso in termini di partecipazione alle attività di formazione continua: con una quota di partecipazione pari al 37,6% al 2022, l'Italia si pone notevolmente al di sotto dei grandi paesi europei quali la Francia (49,9%) e la Spagna (48,5%). Il confronto intertemporale consente di apprezzare i progressi realizzati rispetto al 2007, che hanno portato a incrementare notevolmente la partecipazione: a quella data, infatti, l'Italia si poneva agli ultimi posti della classifica, con un tasso di partecipazione del 20,8%, molto al di sotto della media europea (33,6%, dato Ue a 27 paesi). Se sul lungo periodo la formazione continua risulta in espansione, la dinamica più recente esprime invece una flessione: al 2016 infatti i dati Eurostat rilevavano per l'Italia un tasso di coinvolgimento nelle attività formative pari al 45,6% tra gli occupati. La tendenza alla flessione riguarda peraltro numerosi paesi e potrebbe essere imputabile almeno in parte al fatto che, mentre il 2016 risultava un anno di piena operatività per la programmazione dei fondi strutturali (Fesr e Fse, ciclo di programmazione 2014-2020) che costituiscono una delle fonti primarie della formazione continua, l'annualità 2022 è presumibilmente penalizzata dalla sua collocazione a cavallo tra i due settenni di programmazione. Se si guarda alla tendenza di lungo periodo tuttavia (2007-2022), la maggior parte dei paesi europei è accomunata da una crescita della partecipazione, a testimoniare come la leva della formazione continua vada espandendo e consolidando il proprio ruolo nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane. I dati mostrano soprattutto la tendenza a una maggiore omologazione dei tassi: a fronte di un qualche cedimento nelle quote espresse dai paesi nordici (Svezia, Norvegia, Finlandia) che rappresentano da sempre i paesi di eccellenza nelle politiche di formazione continua, i grandi paesi dell'Unione (Italia, Spagna, Francia) registrano variazioni superiori ai 15 punti percentuali. Sostenuta è anche la progressione di Portogallo e Romania, paesi che incrementano la partecipazione alla formazione continua di quasi 22 punti percentuali tra il 2007 e il 2022. Estremamente elevata appare la crescita dell'Ungheria (oltre 50 punti percentuali) mentre invece nelle repubbliche baltiche e soprattutto in Bulgaria si registra un arretramento.

Di regola l'accesso alla formazione continua è più frequente nelle professioni più qualificate (Tabella 1.2). Questa tendenza si riscontra ovunque nei paesi europei, con le sole eccezioni di Slovacchia e Ungheria, dove si registrano in particolare elevati investimenti sulla formazione continua di artigiani e operai specializzati (con tassi di partecipazione attorno al 58%) ma anche in favore delle professioni non qualificate (tra il 54% e il 59%). Nella maggior parte dei paesi europei si riscontra una partecipazione superiore al 50% (con punte del 74% in Olanda e Svezia) per il gruppo dei "dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e professioni tecniche intermedie" e un coinvolgimento via via decrescente degli altri gruppi professionali, in funzione del livello di qualifica della professione. In Italia al 2022 il 55,6% dei "dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e professioni tecniche intermedie" ha partecipato ad attività di formazione, contro il 30,2% degli "impiegati e delle professioni qualificate nel commercio e nei servizi", il 24,9% degli artigiani e operai qualificati e il 19,5% dei lavoratori manuali non qualificati. In termini generali l'Italia si colloca al 23° posto tra i 31 paesi censiti e scende ulteriormente, al 26° posto, se si guarda alla formazione dei lavoratori manuali non qualificati. Il divario complessivo rispetto al paese *top performer* – l'Olanda – è di quasi 27 punti percentuali e risulta particolarmente ampio tra gli impiegati e le professioni qualificate del commercio e dei servizi (27,3 punti percentuali) mentre si abbassa di qualche punto tra le professioni più qualificate (18,6 punti percentuali).

Tabella 1.2: Tassi di partecipazione degli occupati alla formazione non formale *job related* per gruppo professionale nei paesi Ue

Anno 2022.

	Dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e professioni tecniche intermedie (Isco 1-3)	Impiegati e professioni qualificate nel commercio e nei servizi (Isco 4-5)	Artigiani e operai qualificati (Isco 6-7)	Professioni non qualificate (Isco 8)	Totale
Paesi Bassi	74,2	57,5	45,1	40,8	64,6
Svezia	74,3	53,1	49,8	28,3	62,9
Slovacchia	68,2	54,8	58,8	59,2	61,4
Ungheria	65,3	57,2	57,9	54,4	60,7
Irlanda	64,9	49,0	48,7	34,2	55,5
Austria	66,3	50,3	42,6	20,1	55,4
Lettonia	66,9	48,2	40,8	34,6	53,5
Norvegia	61,3	41,6	42,1	:	52,8
Danimarca	63,2	50,4	40,7	32,3	51,2
Finlandia	63,3	47,2	32,1	20,5	49,9
Francia	61,7	42,3	33,4	28,9	49,8
Svizzera	60,8	39,9	32,7	16,7	49,3
Spagna	64,2	42,5	38,1	29,6	48,4
Repubblica Ceca	57,8	46,1	42,1	27,6	48,2
Lussemburgo	59,9	38,5	25,5	20,6	47,3
Portogallo	61,8	44,3	35,9	27,4	47,0
Belgio	60,3	31,9	27,5	25,3	44,7
Estonia	58,3	37,3	27,3	21,4	43,9
Slovenia	55,5	40,3	29,3	26,7	42,4
Italia	55,6	30,2	24,9	19,5	37,8
Cipro	53,3	31,2	18,6	9,3	36,3
Lituania	50,4	28,1	14,8	11,0	33,4
Croazia	46,1	22,1	19,4	:	28,6
Romania	38,9	27,3	21,1	15,2	27,2
Bulgaria	35,2	21,4	21,6	:	25,4
Serbia	36,1	22,0	19,3	7,7	24,0
Polonia	33,4	17,0	11,0	:	22,4
Grecia	25,0	17,6	7,6	:	16,5

(:) Dato mancante

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Aes

Da queste prime indicazioni, tratte dai dati Aes di fonte Eurostat, il posizionamento relativo dell'Italia per quanto riguarda la partecipazione alle attività di formazione continua risulta dunque ancora piuttosto arretrato, nonostante la crescita intervenuta rispetto al primo decennio degli anni duemila. L'analisi della letteratura di settore porta ad evidenziare sostanzialmente due principali fattori che concorrono a penalizzare il ricorso alla formazione continua nel nostro paese: da un lato le caratteristiche sociodemografiche e la struttura d'impresa che caratterizzano l'Italia, con una forza lavoro mediamente più vecchia e meno istruita di quella che si riscontra mediamente in altri paesi, un'elevata frammentazione del tessuto d'impresa, con una forte concentrazione di microimprese e un'incidenza del lavoro non qualificato più alta di quella

che si riscontra nei grandi paesi europei; dall'altro il tema degli investimenti sulle politiche di formazione continua, caratterizzati da quote di finanziamento ridotte rispetto agli standard che si registrano mediamente in altri paesi europei. Come emerge dal quadro di sintesi mutuato da una recente pubblicazione dell'Ocse (2019) l'entità dei contributi destinati a finanziare la formazione continua varia molto tra i contesti e gli stessi schemi e modelli che governano il prelievo e il finanziamento di questa *policy* sono estremamente diversificati tra i paesi in funzione delle specificità dei sistemi nazionali di welfare. Premettendo che i tentativi di comparazione scontano necessariamente alcuni limiti, dovuti alla complessità del tema e appunto alle peculiarità di ciascun sistema, lo studio dell'Ocse risulta comunque molto utile a contestualizzare le performance registrate nei diversi paesi. L'accantonamento di fondi destinati alla formazione futura degli occupati e finanziati attraverso la contribuzione (obbligatoria o volontaria) dei datori di lavoro rappresenta una prassi comune nei paesi europei e in molti paesi Ocse. Tali prelievi o fondi possono essere imposti per legge o imposti a determinati settori mediante contratti collettivi. Come anticipato, anche l'entità di tali contributi versati dai datori di lavoro varia in modo significativo tra i paesi, e talvolta anche all'interno dei paesi, laddove siano previste differenziazioni per settori, dimensioni delle imprese o fondo di riferimento (Tabella 1.3). Nel complesso, i contributi possono essere inferiori allo 0,1% dei salari (come in alcuni settori in Belgio) o crescere fino al 2,5% (come in alcuni fondi nel Regno Unito). Possono anche consistere in una somma forfettaria per dipendente, come in Danimarca. Lo studio dell'Ocse individua sostanzialmente tre schemi tipici di finanziamento:

- *schemi generatori di entrate a carattere redistributivo* – questo schema, poco diffuso in Europa, utilizza i contributi dei datori di lavoro per finanziare programmi generali di formazione. La gestione dei fondi così generati, è prevalentemente affidata al pubblico. Questo tipo di regime non incentiva le imprese a investire nella formazione della loro forza lavoro, in quanto non è possibile richiedere contributi per finanziare la formazione dei propri lavoratori, ma viene utilizzato per raccogliere fondi per la formazione pubblica;
- *schemi basati sull'accantonamento e utilizzo dei contributi (o "conto azienda")* – nel quadro di questo regime, i fondi vengono restituiti alle imprese affinché possano finanziare la formazione dei propri lavoratori. Questo programma non solo impone contributi alle imprese per finanziare la formazione continua, ma incentiva anche le imprese a formare i loro lavoratori, soprattutto perché può essere concepito in modo tale che le sovvenzioni ricevute siano superiori ai contributi versati. Esempi di questi schemi possono essere trovati in vari paesi europei, tra cui Italia, Francia, Olanda e Polonia.
- *schemi basati sull'esenzione contributiva* – nell'ambito di questo regime che si rifà al principio "*forma o paga*" il costo della formazione è ridotto per le imprese che formano i propri dipendenti fino all'importo dell'imposta dovuta, fornendo così incentivi elevati alle imprese per formare i loro lavoratori. Esempi di questo schema si possono trovare in Belgio, Grecia, Spagna e Regno Unito.

Molti paesi dispongono di sistemi ibridi che combinano elementi diversi dei suddetti schemi e i fondi sono utilizzati per finanziare sia i programmi generali di educazione degli adulti (schemi generatori di entrate) sia la formazione dei datori di lavoro (tramite accantonamento e utilizzo dei contributi o restituzione dei costi sostenuti per la formazione). Questi sistemi misti si trovano ad esempio in Danimarca, Ungheria e Irlanda.

L'Italia finanzia la formazione continua con una quota pari allo 0,30% dell'imponibile previdenziale altrimenti destinato al contributo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria: questa quota contributiva – al netto di ulteriori prelievi relativi ai costi di gestione e ad eventuali misure emergenziali, più volte susseguitesesi negli anni di crisi economica – è devoluta ai Fondi interprofessionali, organismi paritetici per la formazione continua dei lavoratori a carattere settoriale e suddivisa in funzione del numero di adesioni (in termini di lavoratori) registrate da ciascun fondo. Come emerge dalla Tabella 1.3, la quota

nazionale di contributi dedicati alla formazione continua risulta molto contenuta se comparata a quella dei grandi paesi europei per i quali è disponibile il dato: la Francia, ad esempio, devolve una quota tra lo 0,55% e l'1%; la Spagna destina lo 0,7% dei contributi. L'Olanda, paese *top performer* in termini di partecipazione, indirizza su questa misura fino al 2% delle risorse prelevate dalla contribuzione. Molto elevato è anche l'investimento dell'Ungheria, paese che registra la maggiore crescita della partecipazione alla formazione continua. Dietro all'Italia, in coda alla classifica, si pongono solo Grecia e Polonia.

Tabella 1.3: Contributi dei datori di lavoro destinati alla formazione continua in alcuni paesi europei e schemi di finanziamento

	Quota contributiva (% sulla retribuzione)	Differenziazione	Tipo di regime / schema
Belgio	0.1% to 0.6%	per settore	esenzione contributiva per le aziende virtuose
Danimarca	2.702 DKK (350 euro cca) pro capite*	No	redistributivo / rimborso dei costi
Francia	0.55% to 1%	per dimensione	conto azienda alimentato da contributi
Grecia	0.24%	No	esenzione contributiva per le aziende virtuose
Irlanda	0.7%	No	esenzione contributiva / conto azienda alimentato da contributi
Italia	0.3%	No	conto azienda alimentato da contributi
Olanda	Up to 2%	per settore	conto azienda alimentato da contributi
Polonia	0.25%	No	conto azienda alimentato da contributi
Regno Unito	0.5% to 2.5%	per fondo	esenzione contributiva per le aziende virtuose
Spagna	0.7% (di cui 0.1% dal lavoratore)	No	esenzione contributiva per le aziende virtuose
Ungheria	1.5%	No	esenzione contributiva / redistributivo / conto azienda alimentato da contributi

*La somma forfettaria annua di 2.702 corone danesi per dipendente a tempo pieno, devoluta all'AUB, è restituita a titolo di rimborso dei salari per i dipendenti che seguono una formazione fuori dal lavoro

Fonte: OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris

Ancora con riguardo all'Italia, va segnalata per completezza la recente introduzione di ulteriori strumenti tesi ad incentivare il ricorso alla formazione. Particolare rilievo assume a questo proposito la misura del credito d'imposta per la formazione 4.0, introdotta nel 2018 e successivamente prorogata al fine di sostenere le aziende italiane nel processo di trasformazione tecnologica e digitale, con riferimento alle competenze previste dal Piano nazionale Impresa 4.0. Analogamente va menzionato il Fondo Nuove Competenze, fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19 e volto a rimborsare, sulla base di specifici accordi negoziali, le ore di stipendio del personale in formazione. Entrambi i fondi presentano tuttavia dei limiti, poiché non rientrano tra le risorse strutturali dedicate alla formazione continua ma rappresentano degli interventi straordinari, senza garanzia di continuità. Non a caso questi strumenti appaiono poco conosciuti e dunque scarsamente utilizzati dalle piccole imprese, risultando prevalentemente impiegati dalle grandi aziende.

Le dimensioni d'impresa costituiscono una variabile determinante nel favorire od ostacolare l'accesso alla formazione: ciò vale in tutti i paesi, ma assume particolare rilievo in Italia, dove le dimensioni d'impresa sono mediamente più piccole (Tabella 1.4). Un ulteriore distinguo va posto inoltre con riferimento ai comparti del terziario, e nello specifico al settore di attività più vicino alla vocazione di Fondoprofessioni, quello delle attività professionali, scientifiche e tecniche: il

settore degli studi professionali si caratterizza infatti per una dimensione media molto contenuta, attorno ai 2,5 occupati a livello europeo, valore che si abbassa ulteriormente per l'Italia, scendendo a 1,7 occupati. Posta questa premessa, l'analisi dei dati Eurostat relativi all'indagine campionaria Cvts – *Continuing Vocational Training Survey*, mostra come l'Italia sia perfettamente allineata sui valori medi europei per quanto riguarda la propensione a fruire della formazione da parte delle imprese con almeno 10 occupati (Tabella 1.5). Su questo fronte i progressi maturati da parte delle aziende italiane sono di assoluto rilievo: la quota di aziende che annualmente eroga formazione ai propri dipendenti passa dal 28,5% del 2005 al 68,9% del 2020, trainata dalla progressiva affermazione dei fondi interprofessionali, strumento dedicato alla formazione continua che prende avvio con i primi anni duemila. Al 2005 i tassi dell'Italia erano lontanissimi da quelli espressi dai maggiori paesi europei e dall'Europa nel suo complesso, eccetto che tra le imprese con oltre 250 dipendenti, mentre oggi il divario appare contenuto.

Tabella 1.4: Dimensioni medie di impresa nel totale dell'economia e in alcuni settori imprenditoriali in Europa, Francia, Germania, Italia e Spagna

Anno 2020.

	Totale economia	Settore manifatturiero	Commercio e riparazione di veicoli	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Francia	5,3	14,6	5,1	2,5
Germania	11,8	35,7	12,0	5,6
Italia	4,1	10,4	3,2	1,7
Spagna	4,7	12,1	4,3	2,7
UE (27 paesi)	5,5	14,3	5,1	2,5

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 1.5: Quota di imprese che erogano formazione continua per dimensione d'impresa in Europa, Francia, Germania, Italia e Spagna

Anni 2005 e 2020.

	2005				2020			
	10-49 occupati	50-249 occupati	oltre 250 occupati	Totale	10-49 occupati	50-249 occupati	oltre 250 occupati	Totale
Francia	69,0	98,0	99,8	73,8	71,8	93,6	99,2	75,9
Germania	65,3	80,8	87,2	69,5	73,7	87,0	94,3	77,2
Italia	28,5	58,1	85,8	32,2	66,1	87,1	95,5	68,9
Spagna	43,3	68,1	89,1	47,1	69,4	91,7	96,6	73,2
UE (27 paesi)	50,7	75,5	89,6	55,6	63,5	82,5	92,8	67,4

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Cvts

Tabella 1.6. Quota di imprese con almeno 10 occupati che erogano formazione continua per settore di attività in Europa, Francia, Germania, Italia e Spagna

Anno 2020.

	Industria	Costruzioni	Commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti, alberghi e ristorazione	Informazione e comunicazioni, finanza e assicurazioni	Attività professionali, scientifiche e tecniche e altre attività dei servizi	Totale
Francia	77,0	69,6	72,1	83,6	81,2	75,9
Germania	78,2	65,0	75,8	95,5	81,0	77,2
Italia	70,3	82,1	60,6	85,1	72,8	68,9
Spagna	74,0	72,9	70,5	80,5	76,2	73,2
UE (27 paesi)	70,5	64,1	62,1	82,8	71,7	67,4

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Cvts

In tutti i contesti nazionali osservati e più in generale a livello europeo le imprese più attive nel far partecipare i propri dipendenti alla formazione sono quelle ricomprese nei settori informazione e comunicazioni, finanza e assicurazioni (Tabella 1.6). In Italia spicca inoltre il dato del settore costruzioni, che al 2020 vede oltre l'82% delle imprese coinvolte nell'erogazione di attività formative, quota superiore a quella espressa dagli altri paesi: il dato appare indicativo dell'elevata attenzione posta su un ambito a forte rischio di incidentalità ma anche e soprattutto dell'importante ruolo svolto dalla bilateralità, che nel settore edile risulta da sempre molto forte. Le attività professionali scientifiche e tecniche evidenziano per l'Italia quote lievemente superiori a quelle medie europee (72,8% *versus* 71,7%) mentre nel commercio, trasporti, alberghi e ristorazione la quota di imprese attive nella formazione continua risulta più bassa (60,6%) e si pone lievemente al di sotto della media europea (62,1%). Nell'industria il dato nazionale (70,3%) appare sostanzialmente in linea con la media europea (70,5%).

In sintesi dunque, questa rapida comparazione sullo stato della formazione continua nei paesi europei, lascia intravedere luci e ombre per quanto riguarda il nostro paese: a fronte di innegabili progressi, maturati – come vedremo nel capitolo seguente – soprattutto grazie allo sviluppo dei fondi interprofessionali, persistono alcune criticità strutturali che limitano l'espansione della *policy*. Un tema fondamentale è quello che riguarda le risorse dedicate alla formazione continua, che in Italia risultano inferiori rispetto agli investimenti che si registrano negli altri paesi. L'istituzione dei fondi interprofessionali ha posto le premesse culturali, finanziarie e organizzative per un'effettiva, efficace ed esigibile politica di rafforzamento del capitale umano delle nostre imprese e ha consentito di ridurre i pesanti divari rispetto ai principali paesi europei, ma il livello di investimento permane lontano dagli effettivi fabbisogni del sistema d'impresa, soprattutto di fronte alle rapide evoluzioni indotte dalla rivoluzione digitale, alle sfide e alle opportunità poste dall'intelligenza artificiale. La demografia occupazionale – con una forza lavoro mediamente più anziana e con livelli di istruzione più bassi di quelli che si riscontrano in altri paesi europei – costituisce una delle criticità strutturali. Le ridotte dimensioni d'impresa che caratterizzano in specie l'Italia rappresentano forse il principale limite per l'accesso alla formazione continua: la controprova, come abbiamo visto, è data dal fatto che nelle aziende con almeno 10 dipendenti – anche e soprattutto del terziario avanzato e delle attività professionali, scientifiche e tecniche – il nostro paese si pone in linea con la media europea.

2. I fondi interprofessionali nel contesto italiano della formazione continua

I fondi interprofessionali rappresentano in Italia uno dei fondamentali pilastri della formazione continua dei lavoratori dipendenti. Introdotti e disciplinati dalla Legge 388 del 2000, i fondi paritetici interprofessionali sono istituiti sulla base di accordi sottoscritti dalle parti sociali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La stessa finalità attribuita ai fondi interprofessionali interviene fin da subito a sottolineare la loro natura bilaterale: la “promozione dello sviluppo della formazione continua” cui mirano i fondi interprofessionali è infatti finalizzata al duplice obiettivo “di competitività delle imprese e di garanzia dell’occupabilità dei lavoratori” (art. 18, comma 1, legge 388/2000). Una prima specificità di questo istituto è dunque la sua finalità, tesa a promuovere l’interesse del lavoratore alla formazione professionale quale strumento utile a garantire sia il diritto al lavoro previsto dalla costituzione sia l’interesse del datore di lavoro di disporre di forza lavoro qualificata, assicurando così il mantenimento e lo sviluppo delle attività produttive.

Affidando la promozione e lo sviluppo della formazione continua alla bilateralità di settore, il legislatore ha impresso una svolta radicale alla *policy* di formazione continua. L’istituzione dei fondi interprofessionali, con il conferimento a soggetti privati di funzioni aventi rilevanza pubblica, ha sancito infatti l’opzione per un modello di sussidiarietà orizzontale. La scelta operata ha posto dunque le premesse per la costruzione di un sistema nazionale della formazione continua più vicino alle esigenze dei settori produttivi, in quanto gestito dalle parti sociali, diretta emanazione del mondo del lavoro e della produzione. Al contempo l’istituzione dei fondi interprofessionali ha decretato il pieno ingresso della formazione e delle politiche attive del lavoro nel perimetro del cosiddetto *welfare* contrattuale, ampliando l’area dei servizi e delle tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti. I fondi interprofessionali si sono così affiancati ai preesistenti fondi bilaterali finalizzati alla tutela in caso di interruzione della produzione (specie in edilizia e in agricoltura), alla previdenza complementare e all’assistenza sanitaria integrativa.

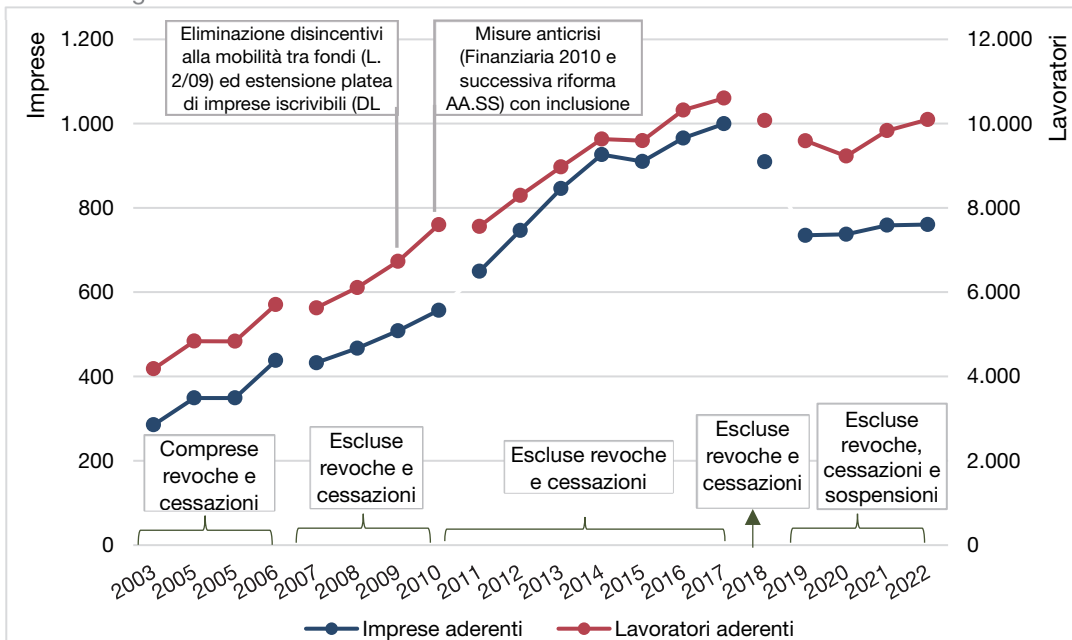
Le ragioni che hanno portato all’introduzione dei fondi bilaterali, all’inizio degli anni duemila, avevano a che fare con l’esigenza di consolidare il ricorso alla formazione degli occupati nelle imprese italiane, fino ad allora caratterizzata da eccessiva episodicità e interventi frammentati. La realizzazione dei piani e degli interventi di formazione continua, al di fuori delle grandi imprese, era infatti sostanzialmente subordinata alla limitata e incerta disponibilità di fondi pubblici (FSE *in primis*) e alle scelte degli assessorati regionali al lavoro. La formazione continua non era dunque un bene esigibile per le aziende e i loro lavoratori, tanto meno nel caso delle microimprese. Inoltre, la programmazione della destinazione dei fondi pubblici, affidata alle amministrazioni regionali e locali, determinava ampie differenze tra i territori, in funzione delle diverse scelte di allocazione delle risorse. La formazione continua degli occupati, finalizzata a sostenere la competitività del sistema d’impresa, rappresentava infatti (e tutt’ora rappresenta) solo uno dei molteplici obiettivi delle politiche istituzionali del lavoro e della formazione; inoltre, gli stanziamenti per le attività di formazione continua hanno dovuto in più casi cedere il passo alle misure di sostegno al reddito, soprattutto nelle congiunture di crisi, sotto la pressione legata ai fabbisogni delle misure emergenziali. A fronte di questo contesto, l’istituzione dei fondi interprofessionali ha senz’altro creato le premesse per un più agevole accesso alla formazione da parte di aziende e lavoratori e per una più equa redistribuzione delle risorse, oltre che per un utilizzo più mirato delle stesse, in funzione dei fabbisogni del settore.

I fondi interprofessionali sono finanziati attraverso lo 0,30% dell’imponibile previdenziale altrimenti destinato al contributo per l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all’INPS (art. 25 della Legge n. 845/1978). Tale quota è

devoluta al fondo a cui l'azienda ha scelto di aderire e va ad alimentare le risorse per la formazione continua dei lavoratori, cui l'azienda può accedere con le modalità individuate dal fondo. Il finanziamento dei fondi interprofessionali è dunque alimentato da contributi che le aziende sono comunque obbligate a versare, ma l'adesione a un fondo interprofessionale è volontaria e revocabile. L'azienda inoltre non è tenuta ad aderire al proprio fondo di riferimento (in funzione del settore e del CCNL applicato) ma può optare per un fondo interprofessionale diverso e modificare la propria adesione in favore di un altro fondo. Dal 2009, inoltre, alle grandi aziende che attuano la mobilità tra fondi è consentito il trasferimento di buona parte delle risorse precedentemente accantonate e non utilizzate. Da questi rapidi cenni si intuisce la specificità dei fondi interprofessionali, data dalla peculiare collocazione tra Stato e mercato. Se si guarda all'evoluzione dei fondi interprofessionali (Figura 2.1) è possibile individuare un *trend* di espansione che prosegue in misura pressoché costante per tutto il primo quindicennio di attività (2003-2017). I ritmi della crescita, trainata anche da alcuni provvedimenti normativi intervenuti nel tempo che hanno determinato un'estensione delle platee di riferimento, fanno sì che in quindici anni il volume di aziende aderenti risulti pari a tre volte e mezzo rispetto agli anni d'avvio (da 285 mila a quasi 1 milione di aziende) e il volume di dipendenti pari a due volte e mezzo (da poco meno di 4 milioni e 200 mila lavoratori a oltre 10 milioni e 600 mila). A partire dal 2018, fino a tutto il 2020, le adesioni prendono a calare, per poi risalire nell'ultimo biennio. Va osservato che la serie storica delle adesioni complessive ai fondi interprofessionali di aziende e lavoratori sconta alcuni limiti dovuti a modifiche intervenute più volte negli anni nella modalità di computo delle imprese aderenti. Il calo che si ravvisa dal 2018, e che prosegue fino al 2020 appare imputabile in parte alla revisione delle modalità di computo (che a partire dal 2018 diventano più restrittive, escludendo anche le cessazioni "provvisorie" delle aziende, nonché, con il 2019, i lavoratori e le aziende sospese, ovvero quelle per le quali non sono dovuti i pagamenti nel periodo di rilevazione); in parte all'impatto della crisi pandemica sul sistema imprenditoriale e occupazionale, che ha comportato l'effettiva cessazione di numerose aziende e la perdita di numerosi posti di lavoro. La ripresa dell'ultimo biennio appare più marcata sul versante dei lavoratori e meno accentuata in termini di aziende: ciò a causa della crescita delle dimensioni medie d'impresa che ha caratterizzato negli anni il tessuto imprenditoriale e al maggior impatto della crisi sulle microimprese. I dati riportati in Tabella 2.1 mostrano come le dimensioni medie d'impresa nella platea di riferimento (le aziende del settore privato non agricole con almeno un dipendente) si siano rafforzate passando dai 7,4 dipendenti del 2012 agli 8,9 del 2022.

Figura 2.1: Trend storico delle adesioni ai fondi interprofessionali di aziende e lavoratori

Valori in migliaia. Anni 2003-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Isfol e Anpal

Tabella 2.1: Dimensioni delle platee di riferimento, numero e tassi di adesione ai fondi e dimensioni medie d'impresa.

Anni 2012 e 2022.

	Platea di riferimento (dati Inps)			Adesioni ai fondi			Quota % adesioni	
	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a., media annua)	Dimensione media imprese	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a.)	Dimensione media imprese	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a.)
2012	1.721.501	12.707.318	7,4	746.273	8.292.314	11,1	43,4	65,3
2022	1.669.941	14.905.424	8,9	760.323	10.095.112	13,3	45,5	67,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps e Anpal

Al 2022 il numero di imprese aderenti ai fondi è pari a 760.323, per un totale di 10.095.112 lavoratori. La stima dei tassi di adesione, effettuata in riferimento alla platea delle imprese private non agricole (fonte Inps) indica una copertura del 45,5% per quanto riguarda le aziende e del 67,7% per quanto riguarda la platea di dipendenti. I tassi di adesione sono dunque oggi lievemente più elevati di quelli che si riscontravano al 2012, rispettivamente pari al 43,4% delle aziende e al 65,3% dei lavoratori. La distanza tra le quote di adesione misurati in termini di aziende e di lavoratori è indicativa del fatto che sono soprattutto le aziende di maggiori dimensioni ad aderire ai fondi interprofessionali. Questo fenomeno non accenna a diminuire nel tempo: la dimensione media delle aziende aderenti ai fondi interprofessionali è infatti pari a 13,3 dipendenti (contro gli 8,9 dipendenti che si riscontrano mediamente nell'intera platea) e appare in crescita rispetto al 2012, quando il numero si attestava mediamente attorno agli 11 dipendenti (Tabella 2.1).

Va osservato che nel tempo i fondi interprofessionali sono stati interessati da più interventi normativi, che hanno comportato da un lato un'estensione progressiva della platea, dall'altro un ampliamento dell'utilizzo delle contribuzioni anche in direzione delle politiche passive. Da un lato, dal 2009 la possibilità di adesione ai fondi interprofessionali viene estesa ai dipendenti delle aziende pubbliche e di quelle esercenti pubblici servizi, mentre a partire dal 2010 si includono, prima provvisoriamente quindi stabilmente, apprendisti e collaboratori a progetto. Quest'ultimo provvedimento in particolare era legato all'esigenza di reperire risorse per gli ammortizzatori sociali in deroga, introdotti a seguito della grande crisi del 2008 e mirati ad estendere le coperture contro i rischi della disoccupazione a lavoratori precedentemente esclusi dalle stesse. Successivamente, a partire dal 2013, con la riforma degli ammortizzatori e l'introduzione dell'Aspi (poi Naspi) per gli apprendisti è stato reso definitivo l'obbligo contributivo. Dall'altro lato, gli interventi succedutisi negli anni della crisi economica hanno comportato ingenti effetti sulla destinazione d'uso dei contributi dedicati dalla formazione continua, con quote molto significative delle risorse dirottate a sostenere i pagamenti delle indennità dei lavoratori sospesi o in mobilità in deroga. Nel 2013 in particolare, la quota di risorse dirottate sulle politiche passive ha toccato il picco massimo del 42% (328 milioni di euro sui circa 800 disponibili), per poi scendere, l'anno successivo, al 34% circa. Negli anni successivi non si sono registrati ulteriori storni straordinari di risorse in favore delle politiche passive fino al 2020, quando ha preso avvio il rifinanziamento del Fondo Sociale Occupazione e Formazione, destinato a interventi straordinari di sostegno al reddito per specifici target di aziende e lavoratori coinvolti in situazioni di crisi.

Al 2022 l'offerta formativa è strutturata in 19 fondi interprofessionali, di cui 16 dedicati alla formazione dei dipendenti e 3 dedicati ai dirigenti (uno dei quali in liquidazione). Tra i fondi interprofessionali storici vi è anche Fondoprofessioni, autorizzato dal Ministero del Lavoro nel 2003 e che a ottobre 2022 conta oltre 35.600 aziende aderenti, per un totale di circa 141.000 lavoratori.

I dati della Tabella 2.2 riportano i valori delle adesioni a ciascun fondo e la ripartizione percentuale delle adesioni, in termini di aziende e lavoratori. Per quanto riguarda le aziende è necessario rimarcare la particolarità della struttura produttiva del nostro paese, molto sbilanciata sulle piccole e piccolissime dimensioni, con la conseguenza che i tassi di copertura misurati sulle aziende e sui lavoratori possono divergere notevolmente tra loro. Il fondo che conta più aziende aderenti è Fonarcom (che conta 153 mila aziende, pari al 20,1% del totale) seguito da Fondimpresa (il fondo di Confindustria, con poco meno di 142mila aziende, quota pari al 18,7%). Complessivamente sono 5 i fondi che detengono una quota di adesioni superiore al 10%: oltre a Fonarcom e Fondimpresa, si tratta del Fondo Artigianato Formazione, di Formazienda e di For.te. Molto diversa è invece la ripartizione dei dipendenti, che costituisce l'indicatore più rilevante in quanto la suddivisione delle risorse tra i fondi si basa sul numero di dipendenti aderenti, ponderato in funzione della contribuzione, la quale è legata a sua volta ai livelli retributivi. In termini di dipendenti si evidenzia innanzitutto la forte concentrazione su Fondimpresa, cui afferisce il 44,6% delle adesioni complessive ai fondi, a causa delle grandi dimensioni delle aziende del comparto industriale. Fonarcom risulta in questa classifica il secondo fondo, con una quota pari all'11,7% del totale.

Tabella 2.2: Numero di unità locali aderenti ai fondi e lavoratori in forza

Valori assoluti e composizione %. Ottobre 2022.

	Adesioni – Matricole Inps	Distribuzione % delle adesioni	Dipendenti	Distribuzione % dei dipendenti
Fondi per dipendenti	760.323	100,0	10.095.112	100 ,0
<i>FONARCOM</i>	153.019	20,1	1.178.589	11,7
<i>FON.COOP</i>	13.186	1,7	452.542	4,5
<i>FON.TER</i>	23.825	3,1	247.878	2,5
<i>FOND.E.R.</i>	9.755	1,3	118.726	1,2
<i>FONDIMPRESA</i>	141.937	18,7	4.505.349	44,6
<i>FOR.AGRI</i>	3.521	0,5	29.422	0,3
<i>FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE</i>	94.564	12,4	465.153	4,6
<i>FONDO BANCHE ASSICURAZIONI</i>	990	0,1	242.809	2,4
<i>FONDO FORMAZIONE PMI</i>	21.103	2,8	225.454	2,2
<i>FONDOPROFESSIONI</i>	35.609	4,7	141.003	1,4
<i>FORMAZIENDA</i>	81.782	10,8	689.123	6,8
<i>FOR.TE</i>	82.394	10,8	1.004.270	9,9
<i>FONDITALIA</i>	57.931	7,6	376.474	3,7
<i>FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI</i>	4.647	0,6	173.156	1,7
<i>FONDOLAVORO</i>	21.820	2,9	134.923	1,3
<i>FONDO CONOSCENZA</i>	14.240	1,9	110.241	1,1
Fondi per dirigenti	18.681	100,0		
<i>FONDIR</i>	4.170,00	22,3		
<i>FONDIRIGENTI</i>	14.122,00	75,6		
<i>FONDO DIRIGENTI PMI</i>	389	2,1		
Totale	779.004	100,00		

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

Le percentuali di aziende e lavoratori associate a Fondoprofessionioni sono indicative della forte frammentazione delle realtà aziendali che compongono il settore di riferimento, in prevalenza piccoli studi di professionisti con un numero medio di dipendenti molto limitato (2,5-3 dipendenti se si guarda ai dati Cadiprof). Con una quota pari al 4,7% Fondoprofessionioni si pone infatti al 7° posto nella classifica delle imprese aderenti, ma il suo contributo in termini di quota di dipendenti appare molto più contenuto, sull'ordine dell'1,4% alla data di ottobre 2022. Questi dati restituiscono peraltro una chiara indicazione riguardo alla complessità del lavoro promozionale che le associazioni e gli organismi che operano in tessuti imprenditoriali costituiti da microimprese si trovano a compiere, tanto più se si considerano le maggiori turbolenze cui sono sottoposte le realtà aziendali di piccole dimensioni, sia in termini di accentuata natalità / mortalità che di variazioni occupazionali. Basta confrontare le iscrizioni di aziende e di lavoratori nel settore bancario-assicurativo e nel settore degli studi professionali per comprendere il ben

diverso impegno promozionale necessario a fidelizzare un mondo composto da poche centinaia di grandi imprese (banche e assicurazioni) e le decine di migliaia di studi.

Con riguardo ai fondi dedicati ai dirigenti, va specificato che i datori di lavoro possono aderire ad un secondo Fondo, solo per la formazione dei propri dirigenti e scegliendo tra i fondi costituiti a tale scopo (art. 118, comma 1, della L. n. 388/2000). Il dato delle adesioni, disponibile soltanto in riferimento alle aziende e non agli occupati, individua lo schiacciante primato di Fondirigenti (asse Confindustria), che concentra oltre i tre quarti delle imprese aderenti.

La Tabella 2.3 riporta la composizione settoriale delle imprese al 2020, per ciascuno dei fondi interprofessionali. Come si vede, il livello di specializzazione settoriale appare più o meno marcato a seconda dei casi: numerose realtà – quali Fonarcom, Fon.Coop, Formazienda, Fonditalia, Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, FondoLavoro – esprimono un elevato grado di trasversalità, con una debole concentrazione settoriale; al polo opposto troviamo il Fondo Banche Assicurazioni, che si concentra per ben l'84% sulle imprese del ramo finanziario assicurativo, seguita da Fondoprofessioni, la cui base di adesioni è costituita per il 50,7% dalle attività professionali, tecniche e scientifiche ricomprese nei codici L-M-N della classificazione Ateco e per un ulteriore 27,2% da imprese operanti nel settore della sanità. L'elevato grado di specializzazione – dedicata nella fattispecie alle esigenze formative del mondo delle professioni – emerge quindi come tratto saliente di Fondoprofessioni, anche nel raffronto con altri fondi.

Proseguendo nella disamina della Tabella 2.3 è possibile ancora rilevare l'elevata somiglianza dei profili settoriali dei due fondi Fon.Ter e For.Te, che si configurano come competitor diretti: entrambi centrati sul commercio, che pesa per il 36-37%, e sul settore alberghi e ristorazione, che vale rispettivamente il 24% e il 28% delle adesioni. Fondimpresa ha il suo nucleo nel manifatturiero, settore che contribuisce per il 34,6% al totale delle adesioni al fondo, ma presenta un certo grado di intersettorialità, risultando attrattiva anche per imprese di dimensioni medio grandi esterne al perimetro della produzione industriale. Analogamente, Fondo Artigianato Formazione, pur rivolgendosi prioritariamente alle imprese artigiane del settore produttivo, che rappresentano quasi il 37% delle adesioni, presenta un mix intersettoriale piuttosto differenziato. Se si guarda ai fondi interprofessionali dedicati ai dirigenti è possibile evidenziare innanzitutto la forte vocazione di Fondirigenti (asse Confindustria) e Fondo Dirigenti PMI (Confapi) per il *management* del settore manifatturiero: rispettivamente il 61,6% e il 67,5% delle adesioni derivano da questo settore d'impresa. Fondir (asse Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, Fidia) si configura come fondo dedicato ai dirigenti del terziario, con una forte presenza di *manager* del commercio (29,8%) e delle attività professionali, scientifiche e tecniche (23,5%).

Tabella 2.3: Adesioni ai Fondi Interprofessionali: composizione per settori delle imprese aderenti a ciascun Fondo

Valori %. Ottobre 2020.

	Agricoltura	Estrattivo	Manifatturiero	Produzione e distribuzione energia, acqua, gas	Costruzioni	Commercio	Alberghi e ristoranti	Trasporti e telecomunicazioni	Finanza e assicurazioni	Att. professionali, scientifiche e tecniche, noleggio, ag. viaggi, servizi	Pubblica Amministrazione	Istruzione	Sanità	Altri servizi	Non classificate	Totale
Fondi per dipendenti	1,1	0,2	20,3	0,2	10,0	22,2	11,2	4,1	1,3	13,9	0,0	1,7	5,2	8,4	0,1	100,0
<i>FonArCom</i>	0,7	0,1	15,3	0,1	9,6	23,9	12,4	3,8	1,5	15,1	0,0	1,7	5,5	10,4	0,1	100,0
<i>Fon.Coop</i>	10,8	0,1	8,6	0,2	4,2	12,1	5,0	4,5	2,2	17,1	0,1	4,2	16,5	14,5	0,1	100,0
<i>Fon.Ter</i>	0,8	0,0	8,3	0,1	3,4	35,9	24,2	2,1	1,0	11,2	0,1	1,1	5,0	6,7	0,1	100,0
<i>Fond.E.R.</i>	0,3	0,0	6,5	0,0	3,8	9,7	7,3	1,6	0,4	5,8	0,4	39,5	12,8	11,6	0,2	100,0
<i>Fondimpresa</i>	0,9	0,5	34,6	0,5	12,4	17,2	5,9	5,1	0,9	12,9	0,0	1,3	3,0	4,9	0,1	100,0
<i>Fon.Agri</i>	61,2	0,0	4,4	0,1	0,8	4,7	2,0	1,4	0,4	9,4	0,1	1,2	1,6	12,5	0,3	100,0
<i>Fondo Artigianato Formazione</i>	0,4	0,2	36,8	0,0	19,7	14,5	3,7	4,4	0,3	5,6	0,0	0,5	1,2	12,7	0,1	100,0
<i>Fondo Banche Assicurazioni</i>	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	1,0	0,1	0,3	83,9	12,1	0,0	0,5	0,0	1,5	0,0	100,0
<i>Fondo Formazione PMI</i>	0,6	0,3	31,5	0,1	10,8	19,7	7,2	3,7	1,7	12,8	0,0	1,0	3,8	6,6	0,2	100,0
<i>Fondo Professioni</i>	0,1	0,0	4,4	0,0	2,3	7,1	2,2	0,8	0,9	50,7	0,0	0,5	27,2	3,5	0,1	100,0
<i>Formazienda</i>	0,9	0,1	17,9	0,1	9,8	23,7	11,9	4,1	1,7	14,5	0,0	1,1	4,5	9,5	0,1	100,0
<i>For.Te</i>	0,3	0,0	5,0	0,1	1,8	37,3	28,1	4,8	2,2	11,0	0,0	1,1	2,6	5,7	0,1	100,0
<i>Fonditalia</i>	0,7	0,1	15,3	0,1	11,4	27,2	12,7	4,4	1,3	11,7	0,0	1,1	5,0	8,7	0,2	100,0
<i>Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali</i>	0,6	0,2	11,6	3,2	8,1	20,4	9,1	6,8	0,9	15,7	2,3	1,7	8,6	10,9	0,1	100,0
<i>FondoLavoro</i>	0,4	0,1	11,1	0,1	10,7	27,0	14,1	4,3	1,2	14,0	0,0	1,3	4,5	11,1	0,1	100,0
<i>Fondo Conoscenza</i>	0,7	0,1	14,7	0,0	11,2	30,9	12,1	4,3	0,8	10,5	0,1	0,8	4,7	9,0	0,1	100,0
Fondi per dirigenti	0,9	0,5	50,6	1,9	3,3	12,3	1,2	4,7	4,1	13,9	0,2	0,7	0,9	4,7	0,1	100,0
<i>Fondir</i>	0,4	0,0	11,6	0,3	0,9	29,8	3,3	7,1	13,4	23,5	0,2	1,0	2,4	5,9	0,0	100,0
<i>Fondirigenti</i>	1,0	0,7	61,6	2,5	4,0	7,3	0,5	4,0	1,5	11,3	0,2	0,5	0,5	4,4	0,1	100,0
<i>Fondo Dirigenti PMI</i>	0,2	0,2	67,5	0,0	4,8	7,7	0,7	2,6	1,7	7,4	0,5	1,2	1,7	3,8	0,0	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

Tabella 2.4: Adesioni ai fondi interprofessionali: quote di mercato (imprese) associate a ciascun fondo, per settore

Valori %. Ottobre 2020.

	Agricoltura	Estrattivo	Manifatturiero	Produzione e distribuzione energia, acqua, gas	Costruzioni	Commercio	Alberghi e ristoranti	Trasporti e telecomunicazioni	Finanza e assicurazioni	Att. professionali, scientifiche e tecniche, noleggio, ag. viaggi, servizi alle imprese	Pubblica Amministrazione	Istruzione	Sanità	Altri servizi	Non classificate	Totale	
Fondi per dipendenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>FonArCom</i>	11,1	12,1	13,5	9,5	17,2	19,3	19,8	16,4	20,1	19,5	9,9	18,0	18,9	22,2	13,8	18,0	
<i>Fon.Coop</i>	18,4	1,2	0,8	1,8	0,8	1,0	0,8	2,0	3,0	2,3	1,9	4,7	5,9	3,2	1,8	1,9	
<i>Fon.Ter</i>	2,6	0,9	1,4	1,5	1,1	5,5	7,3	1,8	2,6	2,7	5,8	2,1	3,2	2,7	4,2	3,4	
<i>Fond.E.R.</i>	0,4	0,1	0,4	0,3	0,5	0,6	0,8	0,5	0,4	0,5	11,0	29,8	3,1	1,7	2,6	1,3	
<i>FondImpresa</i>	16,2	51,6	33,5	55,0	24,3	15,3	10,3	24,2	13,2	18,3	12,9	14,8	11,5	11,6	13,2	19,7	
<i>For.Agri</i>	26,4	0,0	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	1,1	0,3	0,1	0,7	1,5	0,5	
<i>Fondo Artigianato Formazione</i>	4,4	12,2	24,0	1,5	26,1	8,7	4,3	14,1	3,0	5,4	3,3	4,1	3,0	20,0	14,6	13,3	
<i>Fondo Banche Assicurazioni</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	
<i>Fondo Formazione PMI</i>	1,5	5,2	4,5	2,0	3,1	2,6	1,9	2,6	3,6	2,7	1,9	1,7	2,1	2,3	4,5	2,9	
<i>Fondo Professioni</i>	0,6	1,2	1,0	0,5	1,1	1,5	1,0	1,0	3,4	17,5	2,2	1,3	25,2	2,0	5,4	4,8	
<i>Formazienda</i>	8,5	5,0	9,5	6,2	10,5	11,5	11,4	10,6	13,4	11,2	7,4	7,0	9,4	12,2	9,3	10,7	
<i>For.Te</i>	2,8	1,8	2,8	5,6	2,0	19,2	28,6	13,3	18,9	9,0	7,4	7,6	5,7	7,8	11,8	11,4	
<i>Fonditalia</i>	5,4	6,6	6,1	3,0	9,1	9,9	9,1	8,7	7,8	6,7	3,8	5,4	7,8	8,4	14,2	8,1	
<i>Fondo Formazione Servizi Pubblici</i>	0,3	0,5	0,4	12,0	0,5	0,6	0,5	1,0	0,4	0,7	28,5	0,6	1,0	0,8	0,4	0,6	
<i>FondoLavoro</i>	0,8	1,0	1,2	0,8	2,4	2,8	2,9	2,4	2,0	2,3	1,4	1,8	2,0	3,0	1,7	2,3	
<i>Fondo Conoscenza</i>	0,7	0,6	0,8	0,0	1,2	1,5	1,2	1,2	0,6	0,8	2,6	0,5	1,0	1,2	1,0	1,1	
Fondi per dirigenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Fondir</i>	10,3	0,0	5,1	4,0	5,9	53,8	64,3	33,6	72,0	37,5	27,0	33,3	56,7	27,9	14,3	22,2	
<i>Fondirigenti</i>	89,1	98,9	91,9	96,0	90,8	44,7	34,3	65,1	27,1	61,3	67,6	62,5	39,2	70,2	85,7	75,5	
<i>Fondo Dirigenti PMI</i>	0,6	1,1	3,1	0,0	3,3	1,4	1,4	1,3	0,9	1,2	5,4	4,2	4,1	1,9	0,0	2,3	

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

La Tabella 2.4 modifica la prospettiva e propone una lettura delle quote di mercato associate a ciascun fondo, all'interno dei diversi settori. Il riferimento è sempre ai dati del 2020 e le quote di mercato sono misurate in riferimento alle imprese, non essendo disponibili dati analoghi riferiti ai lavoratori. I dati evidenziano come Fondimpresa costituisca in numerosi settori – manifatturiero, costruzioni, trasporti e telecomunicazioni, energia, settore estrattivo – il primo fondo in termini di imprese aderenti. Nel settore energia e nell'estrattivo Fondimpresa supera inoltre la maggioranza assoluta delle adesioni. Anche Fonarcom detiene la prima posizione in più settori: dal commercio, con una quota di mercato molto vicina a quella di For.Te (19,3% contro il 19,2%) al settore finanza e assicurazioni; dal settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (con il 19,5%, seguito da Fondimpresa, con il 18,3% e da Fondoprofessioni, cui aderisce il 17,5% delle imprese del settore) a quello degli "altri servizi". For.Te mantiene il primo posto in termini di quote di mercato nel settore alberghi e ristorazione mentre Fond.E.R. – fondo per la formazione continua negli enti, associazioni e aziende di ispirazione religiosa – si colloca in prima posizione nel settore dell'istruzione, in ragione della folta presenza di scuole private paritarie cattoliche. Nelle aziende pubbliche le quote di mercato più rilevanti sono appannaggio del Fondo Formazione Servizi pubblici. Nell'ambito della sanità privata è Fondoprofessioni a detenere le quote di mercato più importanti: risulta infatti al primo posto con una quota di mercato pari al 25,2%, seguito da Fonarcom (18,9%).

Nel segmento dei fondi dedicati alla formazione dei *manager* Fondirigenti registra quote di mercato tra l'89% e il 99% nell'agricoltura, nei settori produttivi e nelle costruzioni. Fondir detiene la maggioranza delle adesioni tra le imprese del commercio (53,8%) e nel turismo (64,3%), nella sanità privata (56,7%) e soprattutto nel settore bancario-assicurativo, dove le quote di mercato del fondo toccano il 72%. In tutti gli altri settori prevale Fondirigenti, mentre Fondo Dirigenti PMI detiene quote contenute, con presenze massime del 4-5% nelle aree dei servizi erogati da aziende pubbliche, dell'istruzione e della sanità.

3. La storia di Fondoprofessioni

Fondoprofessioni, il Fondo Paritetico Interprofessionale nazionale per la formazione continua negli Studi Professionali e nelle Aziende collegate, è stato fortemente voluto e sostenuto da Confprofessioni, che ha visto nella sua proposta e nel suo accreditamento un significato fondamentale per l'intero comparto delle Libere Professioni, in tal modo riconosciuto nella sua identità e capacità di gestione delle risorse dallo stesso generate.

La decisa azione di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni e primo Presidente del Fondo, coadiuvato da Franco Valente, che ne sarà il direttore, ha subito trovata pronta risponidenza da parte delle Confederazioni sindacali. Si è così giunti all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, alla successiva formalizzazione con atto notarile del 16 dicembre dello stesso anno e al definitivo riconoscimento da parte dell'allora Ministro del Lavoro Roberto Maroni, con decreto n. 408/03 del 29 dicembre 2003.

La costituzione dell'Ente è avvenuta nella prima fase di avvio dei Fondi interprofessionali, per dotare il comparto delle libere professioni e le aziende collegate di uno strumento di sostegno economico alla formazione continua del personale, in una logica di sviluppo delle competenze e della competitività.

Dall'anno 2004 Fondoprofessioni ha potuto disporre delle risorse della cosiddetta fase di start-up, stanziata dallo Stato sulla base delle stime dimensionali formulate per ciascuno dei Fondi interprofessionali, per avviare il nascente nuovo sistema di finanziamento della formazione. Con queste risorse, nel 2005 è stato realizzato il primo Avviso di Fondoprofessioni (01/05), che ha registrato un elevato volume di richieste, per certi versi anche inaspettato in quella fase.

Gli anni seguenti sono stati caratterizzati da un progressivo processo di strutturazione organizzativa dell'Ente, che ha dato continuità alla pubblicazione di Avvisi con cadenza indicativamente annuale. Di pari passo, è cresciuta l'adesione degli studi e delle aziende, con la scelta di destinazione a Fondoprofessioni del contributo dello 0,30% del monte salari del personale (previsto dalla Legge n. 845/78).

La fase di start up si è formalmente conclusa nel 2008. Nel quadriennio 2005-2008 Fondoprofessioni ha realizzato un percorso di sviluppo organizzativo, amministrativo e della platea di riferimento che gli ha consentito di proiettarsi nella fase "ordinaria" della propria attività, alimentato dalle scelte di adesione dei datori di lavoro.

I meccanismi di finanziamento della formazione previsti da Fondoprofessioni, fin dai primi anni di attività, rappresentano la cartina di tornasole delle caratteristiche dimensionali medie delle proprie imprese aderenti. Infatti, l'assegnazione delle risorse segue da sempre una logica mutualistica, tipica degli Avvisi (conto collettivo), con possibilità di accesso ai contributi da parte dei singoli studi/aziende indipendente da quanto individualmente versato al Fondo. Le risorse vengono quindi assegnate secondo una logica solidaristica, per incentivare la formazione anche nelle organizzazioni di più piccola dimensione.

Dopo aver sperimentato una prima stagione di innovazioni ed evoluzione dei propri Avvisi, come l'introduzione dell'erogazione degli anticipi per la realizzazione delle attività, nel 2010 viene pubblicato il primo Avviso a catalogo (02/10). Si tratta di una prima sperimentazione destinata ad avere diffusione e fortuna presso la platea degli aderenti a Fondoprofessioni in tutte le annualità a seguire.

Questa modalità di Avviso mira a intercettare le esigenze di aggiornamento in maniera tempestiva ed efficace, consentendo di formare anche un solo lavoratore.

Nel 2012 si affiancano a gli Avvisi generalisti e a quello a catalogo alcune prime iniziative di sperimentazione tematica e metodologica. Nell'ambito degli Avvisi generalisti si consolida una struttura degli stanziamenti che distingue il budget tra studi professionali e aziende, per meglio intercettare le rispettive esigenze e specificità organizzative. La struttura degli Avvisi basata su proposta generalista e a catalogo proseguirà, di fatto, fino al 2017.

Per dare nuove risposte alle esigenze formative delle imprese medio-grandi, nel 2014, Fondoprofessioni ha avviato il conto formativo aziendale A.F.A., basato sull'utilizzo delle risorse 0,30% dalle stesse destinate al Fondo. Si tratta dell'unica eccezione alla logica mutualistica e solidaristica seguita da Fondoprofessioni per il finanziamento della formazione. Anche questo strumento sarà utilizzato negli anni seguenti dalle imprese beneficiarie per il finanziamento della formazione del proprio personale, potendo contare su elementi di programmazione e flessibilità organizzativa dei percorsi.

Nel 2015 Fondoprofessioni programma un significativo stanziamento delle risorse disponibili, che si concretizzerà con l'approvazione, nel 2016, di piani formativi per oltre 11 milioni di euro complessivi, attraverso gli Avvisi 01/15, 03/15, 01/16 e 03/16. Seguirà una ulteriore evoluzione nella strutturazione e pianificazione degli Avvisi, a partire dall'anno successivo.

Infatti, nel 2017 viene avviata la modalità di assegnazione delle risorse basata sull'articolazione in più Sportelli di presentazione dei piani formativi, allo scopo di poter intercettare e soddisfare i fabbisogni formativi al momento della loro emersione in maniera più efficiente. Allo stesso tempo gli Avvisi prima definibili come generalisti vengono suddivisi in bandi monoaziendali e pluriaziendali per favorire, nel primo caso, la formulazione di proposte più mirate, nel secondo, per garantire strumenti specifici in risposta ai fabbisogni settoriali e territoriali.

All'interno del Sistema bilaterale di comparto vengono avviate nuove sinergie tra gli Enti e servizi integrati a disposizione di chi applica il contratto collettivo nazionale di lavoro degli Studi professionali. Dal 2018 coloro i quali applicano il Ccnl di settore e partecipano a corsi in materia di salute e sicurezza, accreditati a catalogo presso Fondoprofessioni, ottengono da Ebipro il rimborso dei costi sostenuti. Nello specifico, la copertura a rimborso risulta più elevata laddove lo studio richiedente sia iscritto anche a Fondoprofessioni, oltre che a Cadiprof ed Ebipro. Questa iniziativa sinergica, che consente a Fondoprofessioni di concentrare le proprie risorse su ambiti formativi differenti dalla salute e sicurezza, nel caso degli studi professionali, è stata definita come buona pratica da Ocse nell'ambito del rapporto "Adult learning in Italy. What role for training Funds?" del 2019. L'azione sinergica è stata poi estesa nel 2019 alla formazione in materia di privacy e antiriciclaggio.

Sempre nel 2018, Fondoprofessioni ha implementato ed evoluto il proprio impianto regolamentare, in risposta agli standard organizzativi, rendicontativi e di controllo fissati dall'Organismo vigilante Anpal con le Linee guida n. 1/2018 rivolte ai Fondi interprofessionali. A inizio 2019 Anpal ha validato il modello regolamentare proposto da Fondoprofessioni, a conferma percorso di evoluzione organizzativa e amministrativa intrapreso dall'Ente.

Parallelamente, per efficientare l'assegnazione dei contributi e la relativa registrazione delle quote individuali all'interno del Registro Nazionale Aiuti di Stato, prevista dalle norme vigenti, nel 2019, è stata attivata una specifica funzionalità all'interno della piattaforma informatica di

Fondoprofessioni. Questo ha consentito di velocizzare l'assegnazione dei contributi per la formazione, attraverso l'interoperabilità e il dialogo rapido con il Registro Nazionale Aiuti di Stato.

La differenziazione e l'ampliamento dell'offerta di Avvisi di Fondoprofessioni ha avuto un deciso impulso nel 2020, anno in cui sono stati pubblicati otto bandi. La rinnovata offerta prevede iniziative pluriaziendali settoriali e azioni specifiche rivolte ai network di imprese, che si affiancano ai consolidati bandi monoaziendali, agli interventi a catalogo e al conto formativo individuale A.F.A.

Gli Avvisi monoaziendali e pluriaziendali, nel 2020, vedono l'introduzione di alcuni ambiti formativi prioritari finanziabili, riconducibili alla digitalizzazione dell'attività, all'innovazione e alla sostenibilità/salvaguardia ambientale: una impostazione confermata e rafforzata anche negli anni seguenti.

L'anno seguente all'impostazione dell'anno 2020 viene affiancato il primo Avviso in sinergia con il Fondo Nuove Competenze gestito da Anpal. Parallelamente, nell'ambito delle sinergie con il Sistema bilaterale, viene introdotto il rimborso della retribuzione del personale, erogato da Ebipro ai datori di lavoro, nel caso di partecipazione del personale ai piani formativi finanziati da Fondoprofessioni. L'iniziativa riguarda coloro i quali applicano il Ccnl Studi professionali.

L'ampliamento dell'impianto dell'offerta formativa è proseguito anche nel 2022 con il primo Avviso one to one e per piccoli gruppi (06/22), che prevede il finanziamento di percorsi altamente personalizzati, realizzabili sul posto di lavoro. Nello stesso anno, Fondoprofessioni ha avviato il sistema di rendicontazione a costi standard sulla maggioranza degli Avvisi, semplificando ulteriormente gli adempimenti per l'accesso ai contributi.

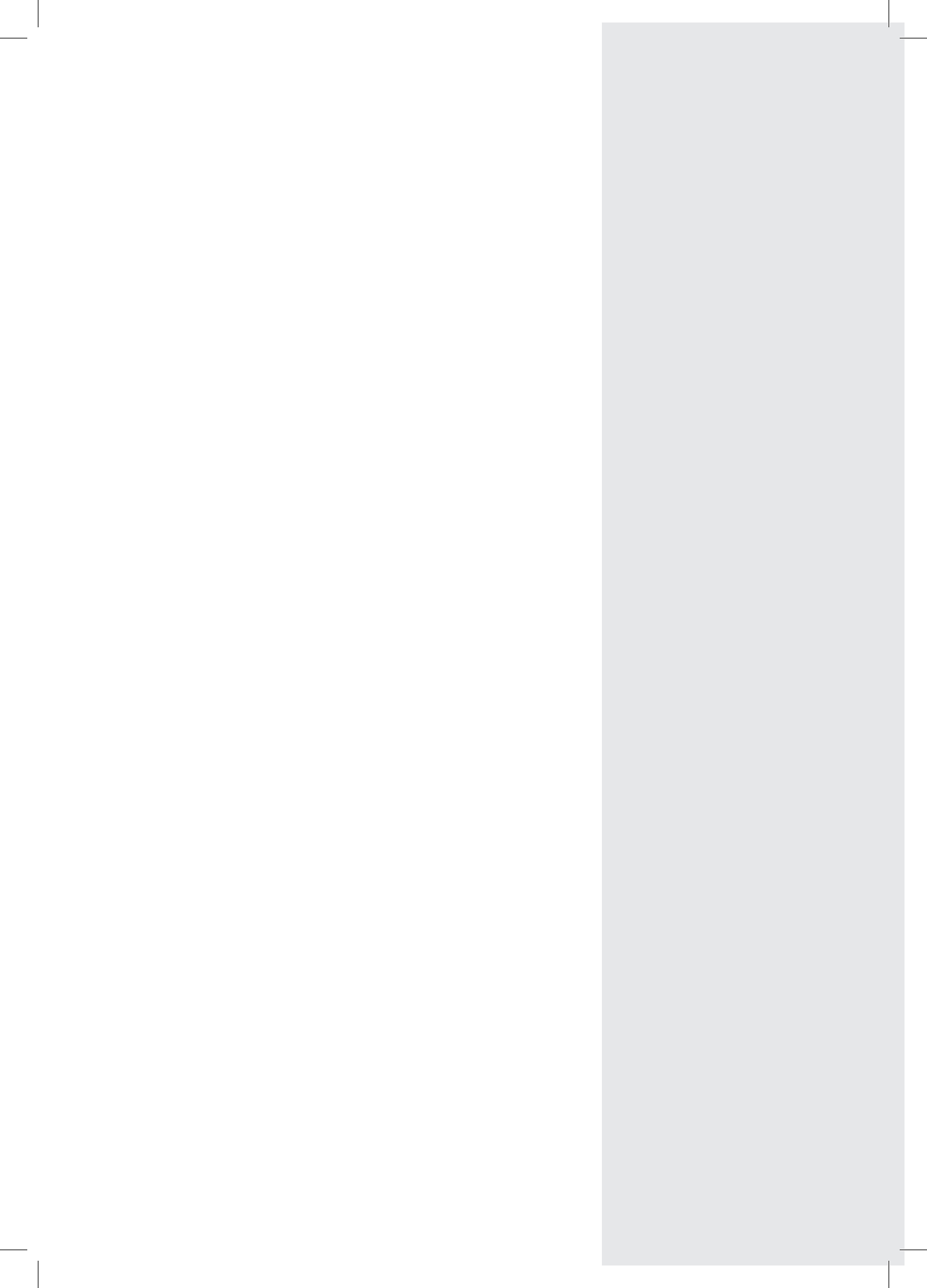
Sempre nel 2022, è stato toccato il livello-record per numero di piani formativi approvati da Fondoprofessioni (oltre 5 mila), così come per volume di risorse 0,30% ripartite.

Nove Avvisi sono stati invece pubblicati nel 2023. Anche in questa annualità sono stati finanziati alcuni Avvisi sperimentali, che si sono affiancati all'offerta già esistente, come nel caso dell'iniziativa per le assistenti di studio odontoiatrico (Avviso 08/23) o il bando per i lavoratori coperti da integrazione salariale (09/23).

Inoltre, è stato finanziato l'Avviso 07/23, con il supporto tecnico-scientifico di Inapp e Anpal, per sperimentare la referenziazione delle attività all'Atlante del Lavoro e al Repertorio delle Qualificazioni. Sono state consolidate le formule più recenti di Avviso, come le azioni one to one e per piccoli gruppi (Avviso 06/23).

Dall'inizio della propria attività Fondoprofessioni ha approvato piani formativi per circa 120 milioni di euro. Con l'erogazione dei contributi per la formazione il Fondo sostiene e accompagna l'occupabilità dei lavoratori, l'innovazione organizzativa e la competitività degli studi/aziende aderenti.

Fondoprofessioni rappresenta un punto di riferimento per favorire l'accesso alla formazione finanziata degli studi professionali e delle aziende collegate, ruolo che interpreta prestando attenzione al monitoraggio dei trend e della domanda formativa proveniente dalla propria platea di riferimento.



SEZIONE PRIMA

*1° Rapporto sulla formazione
continua di Fondoprofessioni*

PARTE II

Fondoprofessioni nei dati

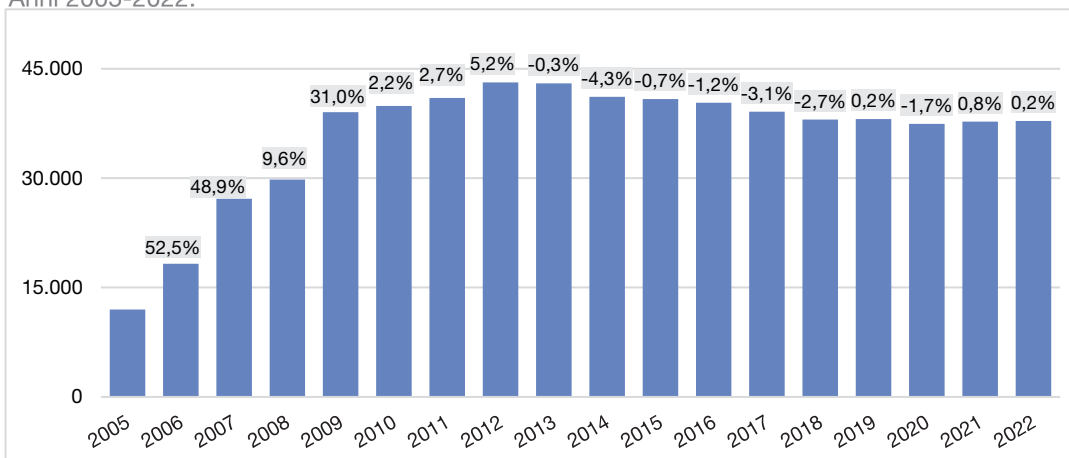
4. L'evoluzione di Fondoprofessioni: dal 2005 al 2023

Nell'ambito di questo capitolo saranno analizzati prevalentemente i trend di adesione a Fondoprofessioni dalla sua nascita ad oggi. Si possono evidenziare due segmenti temporali: il primo, compreso tra il 2005 e il 2012, è caratterizzato dalla presenza di un minor numero di fondi interprofessionali e, complessivamente, da un minor grado di organizzazione dell'intero sistema; in questo periodo, e fino al 2009, la modalità di adesione era su base annua. Il secondo dal 2013 ad oggi, si contraddistingue per una più accentuata "concorrenza" tra i fondi interprofessionali, aumentati di numero e con adesioni/revoche che possono essere realizzate anche mensilmente, più una maturazione organizzativa tale da consentire al Fondo di dotarsi di strumenti informatici e di *business intelligence* per la miglior gestione dell'offerta formativa.

Il primo periodo vede, pertanto, una forte espansione delle adesioni, con incrementi nei primi anni del 50%, che continuano in maniera sostenuta fino al 2012, anno in cui si contano oltre 43mila imprese iscritte. Il secondo periodo vede un assestamento medio nel decennio con quasi 39 mila adesioni attive. Il leggero calo di adesioni è dovuto soprattutto alle cessazioni, ovvero alla chiusura dell'attività, da parte delle imprese meno strutturate, avvenute anche in seguito della crisi del 2008 e che riportano gli effetti occupazionali soprattutto negli anni 2013-2015; la diminuzione dovuta alla revoca dell'adesione, ovvero le imprese che annullano la propria iscrizione al Fondo ma restano comunque attive, invece, è largamente ricompensata dalle nuove adesioni che determinano ogni anno un saldo positivo, sia a livello di numerosità di imprese sia di numerosità di dipendenti (Figure 4.1 e 4.2).

Figura 4.1: Andamento delle imprese aderenti a Fondoprofessioni e variazione rispetto all'anno precedente (box grigi)

Anni 2005-2022.



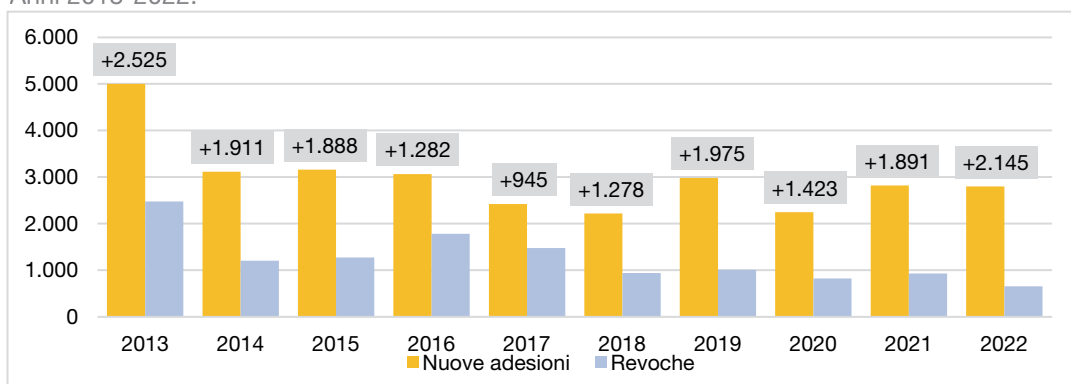
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Analizzando nel dettaglio la composizione delle imprese aderenti al Fondo nel secondo periodo della sua attività, ovvero dal 2013 ad oggi, nonché delle nuove attivazioni e delle revoche, emergono, dalla Figura 4.2, informazioni significative. Nel primo periodo di attività del Fondo il numero di revoche era residuale, quasi nullo; e, anche se nel secondo periodo si osserva un leggero incremento di tale aggregato, in seguito all'effettiva entrata in vigore del cambiamento della modalità di adesione ai fondi, le nuove adesioni controbilanciano e ricompensano totalmente le revoche, facendo registrare dei saldi sempre positivi, come si evince chiaramente dalla Figura 4.2. I saldi, infatti, sono stabilmente superiori alle 1000 unità annue. Inoltre, negli

ultimi anni il numero di revoche presenta un andamento decrescente, diminuendo in modo costante e consistente fino a tutto il 2022. Le lievi diminuzioni nel numero di imprese aderenti a Fondo osservate nella Figura 4.1 sono pertanto riconducibili alle cessazioni. Si osserva, infatti, una diminuzione delle imprese aderenti in particolare negli anni 2014-2015, anni in cui continuano a manifestarsi nel mercato italiano gli effetti della crisi del 2008. Inoltre, analizzando la struttura per classe di dipendenti di tali realtà (Tabella 4.1), emerge che circa il 90% di tutte le imprese che cessano la propria attività dal 2013 al 2022 sono realtà con pochissimi dipendenti (1-5), e pertanto quelle meno stabili sul mercato. Tale fenomeno, se da un lato ha un impatto “negativo” sul numero di imprese iscritte al Fondo, si ripercuote solo in parte sul numero di dipendenti, che passano dagli oltre 144 mila del 2014 ad oltre 150 mila del 2022. Fondoprofessioni, perciò, dimostra essere una realtà attrattiva a cui si iscrivono ogni anno migliaia di nuove imprese più strutturate e con più dipendenti rispetto a quelle che cessano l’attività o revocano l’adesione.

Figura 4.2: Nuove adesioni, revoche e relativi saldi (box grigi)

Anni 2013-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Tabella 4.1: Quota delle imprese aderenti a Fondoprofessioni che cessano l’attività, divisione per classe di dipendenti

Valori percentuali. Anni 2013-2022.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 dipendente	57,6	55,2	54,2	51,8	50,7	51,9	52,6	52,3	55,4	52,5
2-3 dipendenti	26,0	25,6	27,6	26,6	29,6	27,7	28,0	27,8	26,8	29,8
4-5 dipendenti	7,1	7,6	7,9	9,6	9,5	9,8	9,2	10,0	8,7	7,5
6-9 dipendenti	5,5	6,4	5,8	7,5	6,2	7,2	5,5	6,0	6,5	6,4
10-29 dipendenti	3,2	4,6	3,9	3,6	3,3	3,1	3,9	3,5	2,4	3,3
30-49 dipendenti	0,3	0,4	0,4	0,6	0,5	0,1	0,4	0,2	0,1	0,4
50-99 dipendenti	0,3	0,3	0,1	0,3	0,2	0,1	0,3	0,1	0,0	0,1
100 e più dipendenti	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Andando ad analizzare le nuove adesioni a Fondoprofessioni in funzione del codice Ateco, emerge che i settori “Attività professionali, scientifiche e tecniche” e “Sanità e assistenza sociale”, sono la platea a cui si riferisce principalmente il Fondo: si contraddistinguono per percentuali molto elevate e compongono insieme più del 50% delle nuove adesioni. Questi settori mantengono valori molto elevati durante tutto il periodo, evidenziando pertanto un forte

interesse per Fondoprofessioni da parte delle imprese in tali ambiti. Tra le imprese del settore “Attività professionali, scientifiche e tecniche” sono le attività dei commercialisti a rappresentare la quota maggioritaria di aderenti (nel 2022, 10,6% del totale), seguite da quelle dei consulenti del lavoro (4,5%) e dai professionisti negli studi legali (4,5%). L’altro settore predominante, “Sanità e assistenza sociale”, è incrementato di quasi 10 punti percentuali tra il 2013 e il 2022. Tra questi, gli studi odontoiatrici presentano la quota maggioritaria durante tutto il periodo, raddoppiando le adesioni al Fondo; in particolare nel 2022 non solo sono la maggioranza degli studi di questo settore, ma rappresentano la quota maggiore tra tutti i settori che aderiscono al Fondo, ricoprendo il 14,6% del totale.

Tabella 4.2: Quota delle nuove imprese che aderiscono a Fondoprofessioni, divisione per settore ATECO

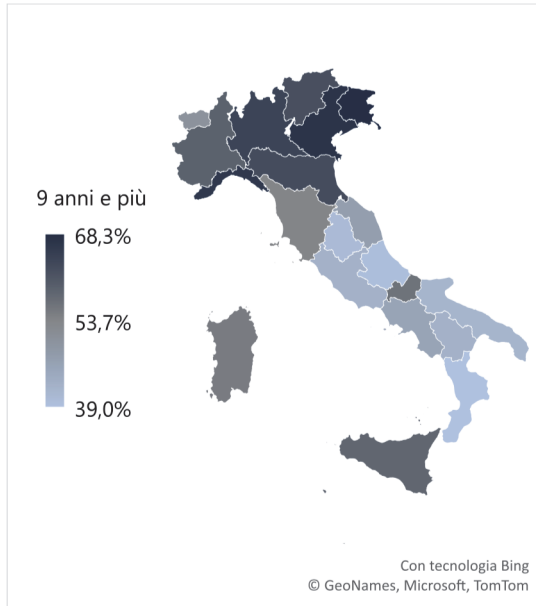
Anni 2013, 2018 e 2022.

	2013	2018	2022
Agricoltura, silvicoltura e pesca; estrazione di minerali; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1,0%	0,8%	0,6%
Attività manifatturiere	7,1%	4,1%	7,9%
Costruzioni	4,1%	2,2%	5,0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	11,4%	7,0%	10,4%
Trasporto e magazzinaggio	1,4%	0,9%	0,5%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4,9%	3,2%	5,0%
Servizi di informazione e comunicazione	6,5%	6,9%	5,5%
Attività finanziarie e assicurative e attività immobiliari	1,7%	1,6%	1,8%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	37,4%	40,3%	31,6%
<i>Attività degli studi legali</i>	5,4%	4,7%	4,3%
<i>Attività degli studi notarili</i>	2,6%	1,8%	1,0%
<i>Servizi forniti da commercialisti</i>	10,0%	13,3%	10,6%
<i>Servizi forniti da esperti contabili</i>	1,9%	2,6%	1,6%
<i>Attività dei consulenti del lavoro</i>	4,3%	7,0%	4,5%
<i>Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale</i>	3,9%	3,4%	2,6%
<i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche</i>	2,8%	2,7%	2,9%
<i>Ricerca scientifica e sviluppo; pubblicità e ricerche di mercato; altre attività professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari</i>	1,9%	1,6%	2,3%
<i>Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro (esclusi commercialisti, esperti contabili e consulenti del lavoro)</i>	4,7%	3,1%	1,9%
Noleggino, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3,7%	4,0%	2,9%
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria e istruzione	0,6%	0,8%	0,4%
Sanità e assistenza sociale	14,8%	23,7%	23,9%
<i>Servizi ospedalieri; altri servizi di assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale</i>	1,4%	2,1%	1,8%
<i>Servizi degli studi medici di medicina generale</i>	3,7%	7,1%	4,1%
<i>Studi medici specialistici e poliambulatori</i>	2,2%	4,5%	3,4%
<i>Attività degli studi odontoiatrici</i>	7,5%	10,0%	14,6%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi, attività di famiglie e convivenze, organizzazioni ed organismi extraterritoriali	5,2%	4,7%	4,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Figura 4.3: Quota di imprese aderenti a Fondoprofessioni da più di nove anni in Italia

Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

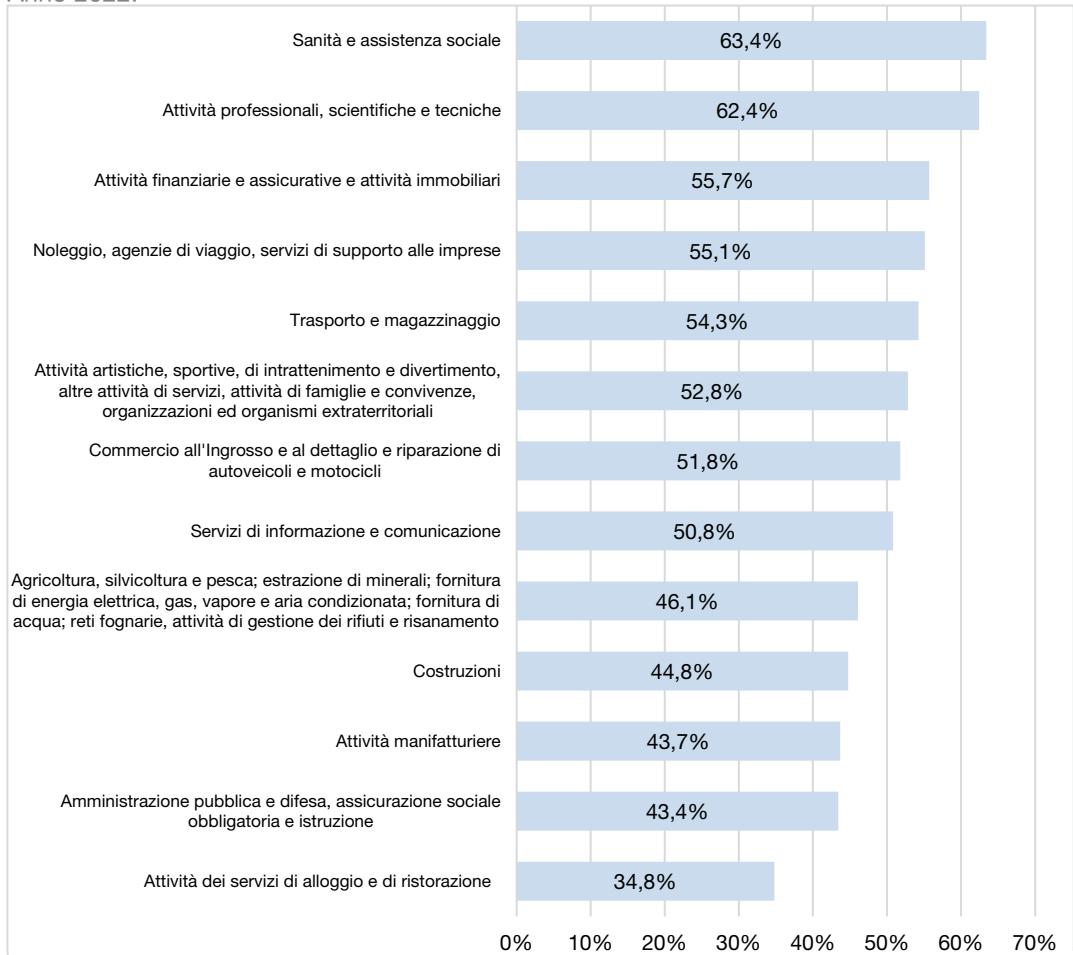
percentuale più elevate di imprese che aderiscono a Fondoprofessioni da più di nove anni; infatti, rispettivamente il 63,4% e il 62,4% delle imprese attive nel 2022 di questi settori sono iscritte a Fondoprofessioni da quasi dieci anni. Tale dato è molto elevato e supera il 50% per quasi la totalità dei codici Ateco e testimonia la capacità del Fondo di raggiungere e mantenere l'interesse di settori economici anche più distanti dalla propria platea per un periodo temporale molto esteso. In crescita anche la capacità del Fondo di raggiungere e mantenere imprese di settori come "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" e "Costruzioni" che, pur essendo da meno tempo nel Fondo rispetto alle altre attività economiche, registrano una media di permanenza intorno ai 7 anni (Figura 4.4).

Risulta inoltre interessante analizzare da quanto tempo le imprese sono iscritte al Fondo e rinnovano la propria adesione. Dalla distribuzione territoriale delle imprese aderenti a Fondoprofessioni da più di nove anni, emerge che c'è una forte presenza e consistenza nelle regioni del Nord Italia, ed in particolare di Friuli Venezia Giulia, Veneto, Liguria, Lombardia ed Emilia Romagna. Sono infatti le regioni in cui la media in anni della permanenza nel Fondo delle imprese è superiore ai 10 anni. Anche nelle altre regioni del Nord Italia, in Toscana, Molise e nelle isole, l'adesione a Fondoprofessioni risulta forte e duratura nel tempo; nel resto delle regioni del Centro e del Sud, si osserva comunque una tendenza alla stabilizzazione e alla permanenza nel Fondo. Sono infatti regioni in cui le imprese hanno aderito più tardi, ma in cui la media della permanenza rimane comunque elevata e intorno ai 7/8 anni (Figura 4.3).

Sono sempre le imprese dei settori "Sanità e assistenza sociale" e "Attività professionali, scientifiche e tecniche" a registrare la

Figura 4.4: Quota di imprese aderenti a Fondoprofessioni da più di nove anni, divisione per settore ATECO

Anno 2022.

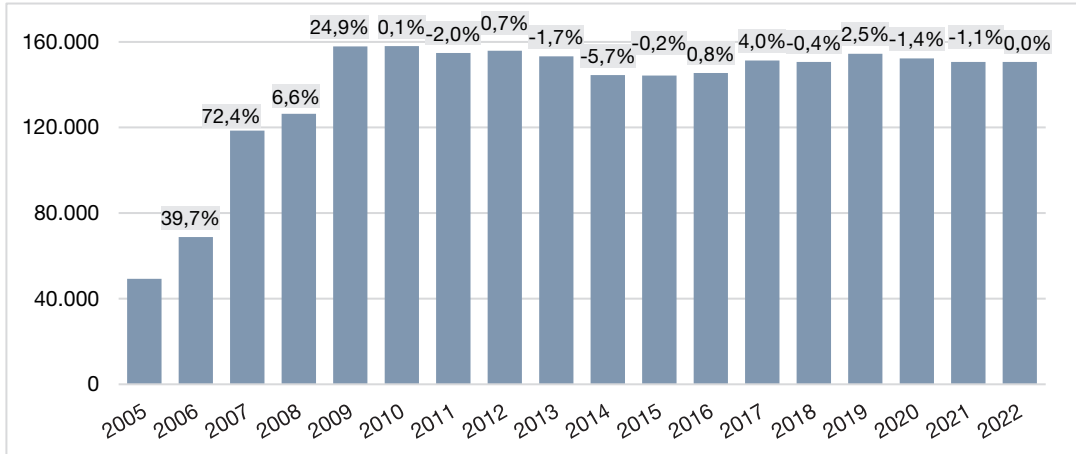


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Oltre al numero delle imprese che aderiscono al Fondo, è significativo osservare il numero dei loro dipendenti (Figura 4.5). Come diretta conseguenza dell'iscrizione di nuove imprese al Fondo, nei primi anni di attività e fino al 2012 l'andamento del numero di dipendenti è crescente e caratterizzato da variazioni annue positive e molto sostenute, incrementando l'aggregato di numerose unità. L'apice, così come per le imprese, viene raggiunto nel 2012 con quasi 156 mila dipendenti, con un incremento superiore a 116 mila unità rispetto al 2005. Dal 2013, con l'avvento del secondo periodo caratterizzato da una maggiore stabilizzazione, il numero di dipendenti si consolida e rimane piuttosto omogeneo fino ad oggi. Infatti, tale aggregato risente solo parzialmente delle lievi perdite registrate nel periodo successivo alla crisi del 2008. Al 2022 i dipendenti delle imprese aderenti al Fondo sono oltre 150 mila, inferiori al 2012 solo di pochissime unità. Leggendo tale dato in relazione al più sostenuto calo delle imprese registrato negli ultimi anni si ha un'ulteriore conferma del fatto che le cessazioni e le revocche abbiano interessato prevalentemente le imprese meno strutturate con pochi dipendenti.

Figura 4.5: Andamento del numero di dipendenti delle imprese aderenti a Fondoprofessioni e variazione rispetto all'anno precedente (box grigi)

Anni 2005-2022.

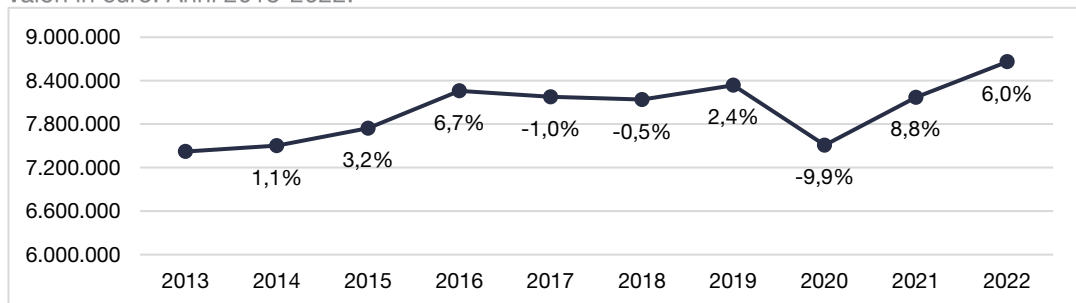


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Come detto in precedenza, nel decennio si è assistito, nonostante una diminuzione delle piccole imprese, ad un aumento dei dipendenti, determinato da adesioni di imprese più grandi e strutturate, caratterizzate da un numero di dipendenti più elevato. Tale dinamica già giustifica in parte l'aumento della contribuzione: nel 2022, rispetto al 2013, si assiste ad un incremento del 16,7% totale dell'importo ripartito, passando da 7,4 milioni a 8,6 milioni. Dalla Figura 4.6 si osserva un andamento crescente per tutto il periodo, ad eccezione del 2017 e 2018, anni in cui le variazioni negative sono comunque molto contenute, e del 2020, con un calo dovuto principalmente alla pandemia. Nel 2021, e ancora di più nel 2022, si assiste ad una crescita delle contribuzioni, con variazioni annue molto sostenute, che permettono di superare i livelli pre pandemia. È inoltre credibile che nelle imprese più strutturate e più stabili vi siano retribuzioni complessivamente più elevate che contribuiscono a spiegare ulteriormente tale incremento. Difatti, le imprese con la variazione più importante sono quelle con la classe di dipendenti più elevata (100 e più). Al polo opposto, le imprese con un dipendente sono caratterizzate da una variazione negativa. Si nota che la variazione aumenta positivamente all'aumentare della classe dei dipendenti, fatta eccezione per le imprese con 50-99 dipendenti. A contribuire maggiormente risultano le imprese con 10-29 dipendenti, seguite da quelle con 6-9 dipendenti e da 2-3; meno intensi i volumi delle contribuzioni delle imprese con più dipendenti (Tabella 4.3).

Figura 4.6: Andamento dell'importo totale annuo e variazione annuale

Valori in euro. Anni 2013-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Tabella 4.3: Andamento dell'importo totale annuo e variazione 2013-2022, divisione per classe di dipendenti

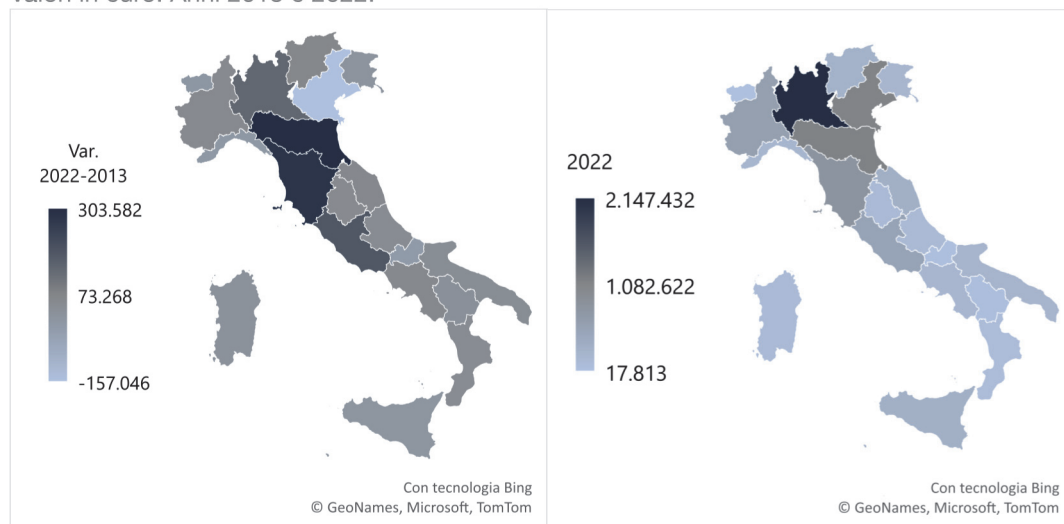
Valori in euro. Anni 2013, 2018 e 2022.

	2013	2018	2022	Var. 2013-2022
1 dipendente	783.232	495.445	482.383	-38,4%
2-3 dipendenti	1.492.453	1.378.693	1.496.997	0,3%
4-5 dipendenti	1.086.926	1.134.720	1.278.601	17,6%
6-9 dipendenti	1.340.964	1.462.179	1.669.226	24,5%
10-29 dipendenti	1.712.485	2.048.206	2.282.472	33,3%
30-49 dipendenti	374.894	555.432	555.704	48,2%
50-99 dipendenti	370.769	466.870	365.080	-1,5%
100 e più dipendenti	260.055	597.017	531.684	104,5%
Totale	7.421.779	8.138.562	8.662.147	16,7%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Figura 4.7: Variazione importo annuo 2022-2013 e importo 2022 nelle regioni italiane

Valori in euro. Anni 2013 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Analizzando la diffusione di Fondoprofessioni sul territorio italiano in termini di importi ripartiti e sulla variazione di questi tra il 2013 e il 2022 emerge che nella quasi totalità della penisola italiana il contributo aumenta, ed in particolare Emilia Romagna, Toscana e Lazio sono le regioni più coinvolte con un aumento del contributo rispettivamente pari a 303.582€, 280.473€ e 183.394€ (Figura 4.7).

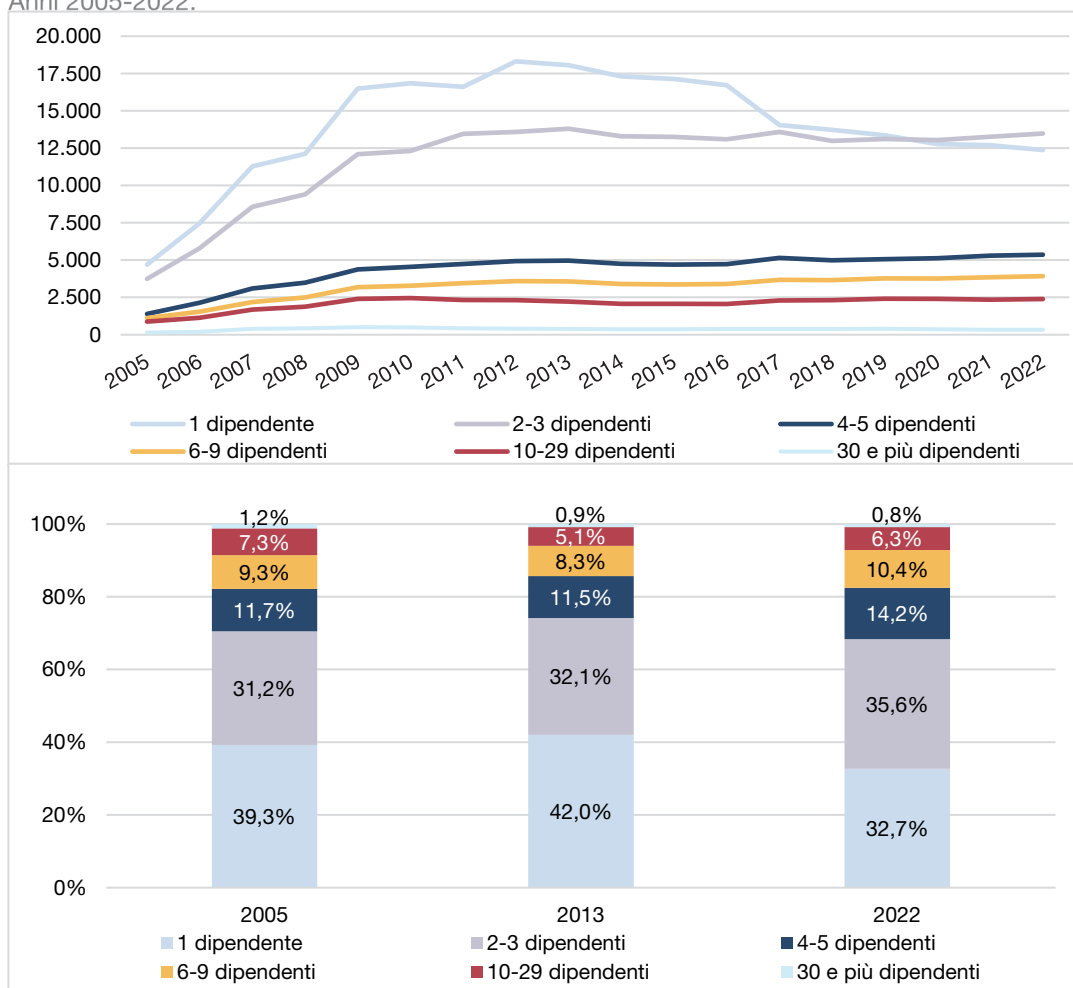
Tra le regioni che contribuiscono maggiormente si ritrovano Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Toscana, con importi ripartiti registrati superiori ai 2 milioni in Lombardia e superiori ad un milione in Emilia Romagna e Veneto e di poco inferiore a tale importo in Toscana. Nel resto del territorio italiano il contributo è molto meno elevato, in particolare nelle regioni del Sud Italia, dove il contributo al 2022 si attesta mediamente intorno ai 150 mila euro (Figura 4.7).

5. Le imprese aderenti

Un'analisi più approfondita delle imprese aderenti a Fondoprofessioni permette di determinare al meglio la loro caratterizzazione. Si osservi in tal senso la Figura 5.1, dove si mostra l'andamento e la distribuzione nel tempo di queste ultime secondo il numero di dipendenti. Nel 2005, così come nel 2022, fra le imprese iscritte a Fondoprofessioni prevalgono quelle con un ridotto numero di dipendenti; in più dell'80% dei casi non si supera il valore di 5 e in più del 65% non si va oltre i 3. La presenza delle imprese con un solo dipendente, che nel 2005 rappresentano la quota maggioritaria del totale delle iscritte (39,3%), nel 2022 diminuisce di quasi 7 punti percentuali; questo, assieme all'aumento delle imprese con un numero di dipendenti tra i 2 e i 9, fa sì che ad oggi le imprese aderenti a Fondoprofessioni abbiano prevalentemente fra i 2 e i 3 dipendenti. In sintesi, fra 2005 e 2022 la dimensione media delle imprese aderenti a Fondoprofessioni aumenta e queste ultime divengono dunque più strutturate.

Figura 5.1: Imprese aderenti a Fondoprofessioni, divisione per numero medio di dipendenti

Anni 2005-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

In quasi vent'anni la composizione per settore Ateco delle imprese iscritte a Fondoprofessioni non è mutata considerevolmente (Tabella 5.1); tuttavia è possibile fare alcune osservazioni. Sia nel 2005 sia nel 2022 i settori prevalenti fra le imprese aderenti al Fondo sono quelli di "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (M) e "Sanità e assistenza sociale" (Q). In entrambi i casi, fra il primo e l'ultimo anno d'osservazione, si verifica un aumento delle imprese iscritte appartenenti a questi settori; per il settore Q l'incremento risulta pari a quasi 10 punti percentuali, mentre per il settore M l'incremento è di circa 4 pp. Si evidenziano inoltre i contributi particolarmente importanti di due sottocategorie appartenenti ai settori citati: i commercialisti (settore M), che al 2022 rappresentano da soli il 14,5% del totale delle imprese aderenti a Fondoprofessioni, e gli studi odontoiatrici (settore Q), che ne costituiscono il 15,2%. Altri settori il cui peso è aumentato, anche se di poco, tra 2005 e 2022 sono: "Servizi di informazione e comunicazione" (+2,8 pp), "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" (+0,8 pp) e "Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; altre attività di servizi; attività di famiglie e convivenze; organizzazioni ed organismi extraterritoriali" (+0,4 pp). Nei restanti casi si assiste ad una diminuzione della quota di imprese aderenti al Fondo, particolarmente drastica per le imprese di Manifattura (11,6% nel 2005) e Costruzioni (6,1% nel 2005), il cui peso più che dimezza.

Tabella 5.1: Composizione delle imprese aderenti a Fondoprofessioni, divisione per settore Ateco

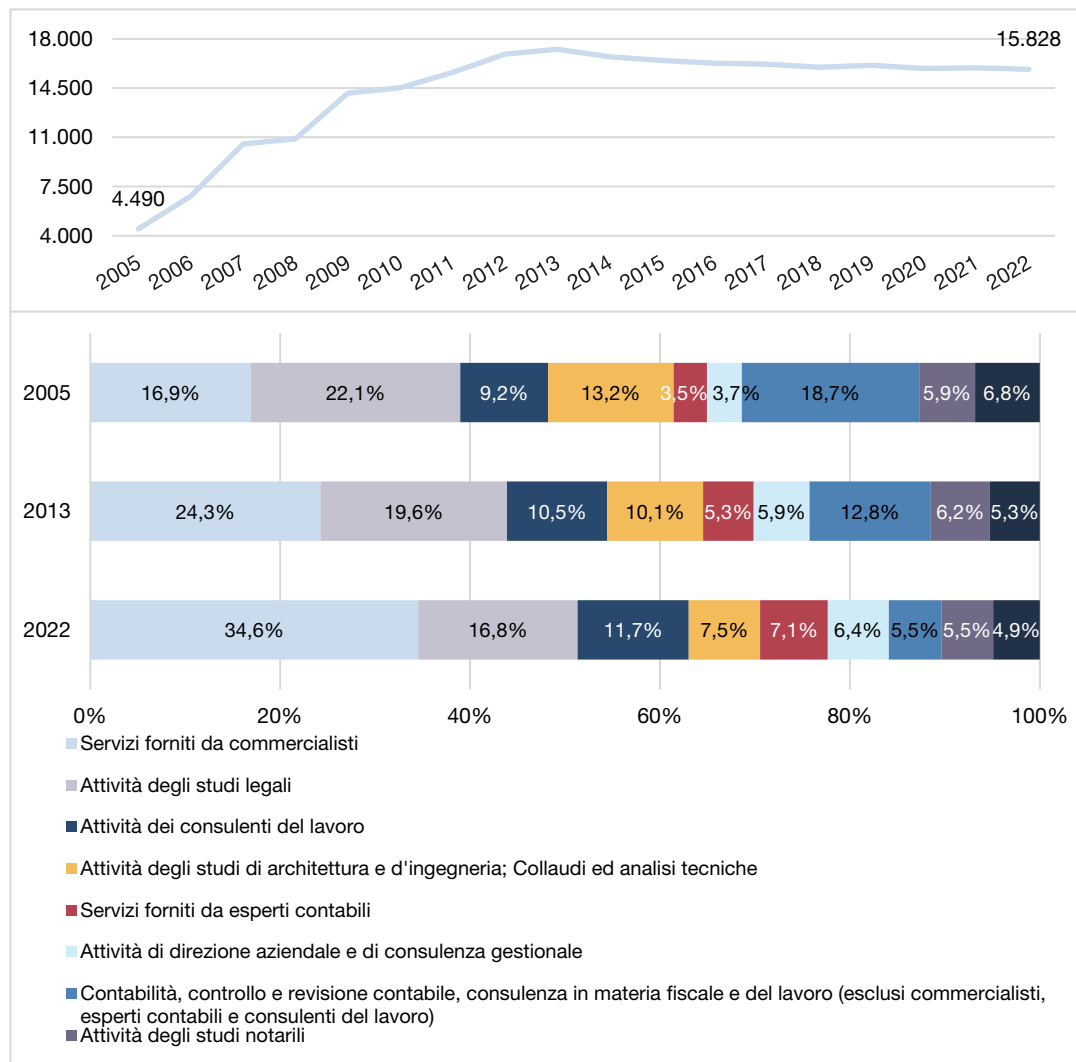
Anni 2005, 2013 e 2022.

	2005	2013	2022
Agricoltura, silvicoltura e pesca; estrazione di minerali; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,6%	0,6%	0,3%
Attività manifatturiere	11,6%	4,9%	4,4%
Costruzioni	6,1%	3,4%	2,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	10,2%	10,3%	7,4%
Trasporto e magazzinaggio	1,6%	1,1%	0,7%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3,6%	2,7%	2,8%
Servizi di informazione e comunicazione	3,2%	4,2%	5,0%
Attività finanziarie e assicurative; attività immobiliari	2,4%	1,9%	1,5%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	37,5%	40,2%	41,8%
<i>Attività degli studi legali</i>	8,3%	7,9%	7,0%
<i>Attività degli studi notarili</i>	2,2%	2,5%	2,3%
<i>Servizi forniti da commercialisti</i>	6,3%	9,7%	14,5%
<i>Servizi forniti da esperti contabili</i>	1,3%	2,1%	3,0%
<i>Attività dei consulenti del lavoro</i>	3,5%	4,2%	4,9%
<i>Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale</i>	1,4%	2,4%	2,7%
<i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche</i>	5,0%	4,0%	3,1%
<i>Ricerca scientifica e sviluppo; pubblicità e ricerche di mercato; altre attività professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari</i>	2,5%	2,1%	2,0%
<i>Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro (esclusi commercialisti, esperti contabili e consulenti del lavoro)</i>	7,0%	5,1%	2,3%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	2,0%	2,7%	2,8%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione	0,5%	0,5%	0,5%
Sanità e assistenza sociale	17,4%	24,3%	26,5%
<i>Servizi ospedalieri; altri servizi di assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale</i>	0,8%	1,2%	1,2%
<i>Servizi degli studi medici di medicina generale</i>	3,5%	7,0%	6,1%
<i>Studi medici specialistici e poliambulatori</i>	3,1%	3,8%	4,0%
<i>Attività degli studi odontoiatrici</i>	10,0%	12,3%	15,2%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; altre attività di servizi; attività di famiglie e convivenze; organizzazioni ed organismi extraterritoriali	3,3%	3,2%	3,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Figura 5.2: Numero e composizione delle imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Attività professionali, scientifiche e tecniche”

Anni 2005-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Come scritto, le imprese aderenti a Fondoprofessioni appartengono principalmente ai settori M (“Attività professionali, scientifiche e tecniche”) e Q (“Sanità e assistenza sociale”), e per questo meritano un approfondimento.

La Figura 5.2 illustra i principali ambiti in cui operano le imprese iscritte al Fondo appartenenti al settore Ateco delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, nonché l’andamento nel tempo della loro numerosità complessiva. Tra il 2005 e il 2022 il volume delle imprese di questo settore più che triplica nel suo complesso e anche la sua composizione subisce una variazione. Il peso delle imprese che erogano servizi forniti da commercialisti nel 2022 è più del doppio rispetto a quello del 2005, arrivando così a rappresentare quasi il 35% del totale di settore; un’altra quota che aumenta è quella dei consulenti del lavoro (9,2% nel 2005 e 11,7% nel 2022)

e degli esperti contabili (3,5% nel 2005 e 7,1% nel 2022). Tali aumenti si spigano soprattutto in virtù del fatto che i gruppi professionali citati sono gli unici in cui le adesioni crescono costantemente, anche nel periodo 2013-2022, epoca in cui, come già ricordato, vi è una leggera erosione delle adesioni a Fondoprofessioni dovuta agli effetti della crisi e alla maggior concorrenza tra i fondi, riscontrabile nelle altre categorie professionali del settore (Tabella. 5.2)

Nel 2022 il peso delle imprese del gruppo “Attività degli studi legali” sperimenta un calo di 5,3 punti percentuali rispetto al 2005, pur avendo in tale periodo quasi triplicato in termini di numerosità e continuando a rappresentare ad oggi una parte importante dell’intero settore delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” (16,8%). La diminuzione del peso di questa categoria deriva non solo da un calo effettivo di unità professionali fra 2013 e 2022 (-735), ma anche dal concomitante aumento delle adesioni delle imprese appartenenti alle categorie sopracitate. Le ragioni del calo di unità avvenuto in questa categoria professionale vanno ricercate nella numerosità delle cessazioni delle attività, con particolare riferimento a quelle meno strutturate e con minor numero di dipendenti: nel periodo 2013-2022 in tale gruppo hanno infatti cessato in media oltre 170 imprese ogni anno, a fronte delle 2.900 mediamente attive e aderenti.

Tabella 5.2: Imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Attività professionali, scientifiche e tecniche” e differenze 2022-2005, 2013-2005, 2022-2013

Anni 2005, 2013 e 2022.

	2005	2013	2022	Differenza 2013-2005	Differenza 2022-2013	Differenza 2022-2005
Servizi forniti da commercialisti	760	4.187	5.470	3.427	1.283	4.710
Attività degli studi legali	990	3.390	2.655	2.400	-735	1.665
Attività dei consulenti del lavoro	415	1.817	1.851	1.402	34	1.436
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; Collaudi ed analisi tecniche	594	1.747	1.190	1.153	-557	596
Servizi forniti da esperti contabili	157	918	1.127	761	209	970
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	165	1.018	1.017	853	-1	852
Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro (esclusi commercialisti, esperti contabili e consulenti del lavoro)	839	2.201	876	1.362	-1.325	37
Attività degli studi notarili	264	1.075	865	811	-210	601
Ricerca scientifica e sviluppo; Pubblicità e ricerche di mercato; Altre attività professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari	306	908	777	602	-131	471
Totale	4.490	17.261	15.828	12.771	-1.433	11.338

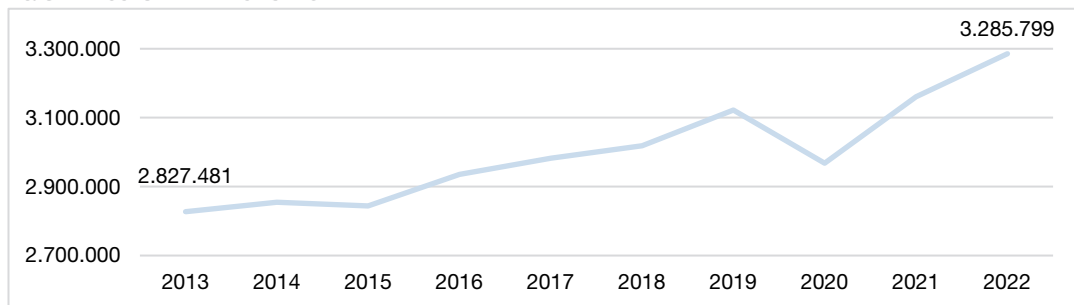
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Nonostante fra 2013 e 2022 il numero di imprese aderenti a Fondoprofessioni del settore “Attività professionali, scientifiche e tecniche” subisca un calo, è interessante notare come nello stesso periodo le contribuzioni di settore aumentino, arrivando ad essere pari al valore di quasi 3.300.000€ nel 2022, a fronte dei circa 2.800.000€ del 2005 (Figura 5.3). La ragione principale di tale aumento risiede nel fatto che il numero medio di dipendenti delle imprese cresce e ciò si riflette sulle contribuzioni totali. La Tabella 5.3 illustra più nel dettaglio i contributi provenienti dalle diverse categorie di settore, sia in valore assoluto sia in termini percentuali, al 2013 e al 2022. Fra i due anni aumentano i contributi di commercialisti, consulenti del lavoro, studi del settore “Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale”, esperti contabili e strutture nel ramo “Ricerca scientifica e sviluppo; Pubblicità e ricerche di mercato; Altre attività

professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari”; anche il loro peso percentuale sperimenta una crescita. Al 2022 la distribuzione percentuale delle imprese del settore per contribuzioni (Tabella 5.3) risulta in buona sostanza simile a quella per adesioni (Figura 5.2), ad eccezione di alcuni casi; la quota contributiva degli studi notarili (10,2%) è infatti sensibilmente maggiore di quella presenziale (5,5%), viceversa per gli studi legali.

Figura 5.3: Contribuzioni totali annue delle imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Attività professionali, scientifiche e tecniche”

Valori in euro. Anni 2013-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Tabella 5.3: Contribuzioni totali annue delle imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Attività professionali, scientifiche e tecniche”

Valori in euro. Anni 2013 e 2022.

	Valore assoluto		Composizione %	
	2013	2022	2013	2022
Servizi forniti da commercialisti	740.572	1.129.726	26,2%	34,4%
Attività dei consulenti del lavoro	305.697	415.944	10,8%	12,7%
Attività degli studi notarili	376.757	334.553	13,3%	10,2%
Attività degli studi legali	369.216	331.998	13,1%	10,1%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	209.716	264.022	7,4%	8,0%
Servizi forniti da esperti contabili	159.035	227.840	5,6%	6,9%
Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro (esclusi commercialisti, esperti contabili e consulenti del lavoro)	343.912	201.294	12,2%	6,1%
Ricerca scientifica e sviluppo; Pubblicità e ricerche di mercato; Altre attività professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari	132.007	193.168	4,7%	5,9%
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; Collaudi ed analisi tecniche	190.569	187.255	6,7%	5,7%
Totale	2.827.481	3.285.799	100,0%	100,0%

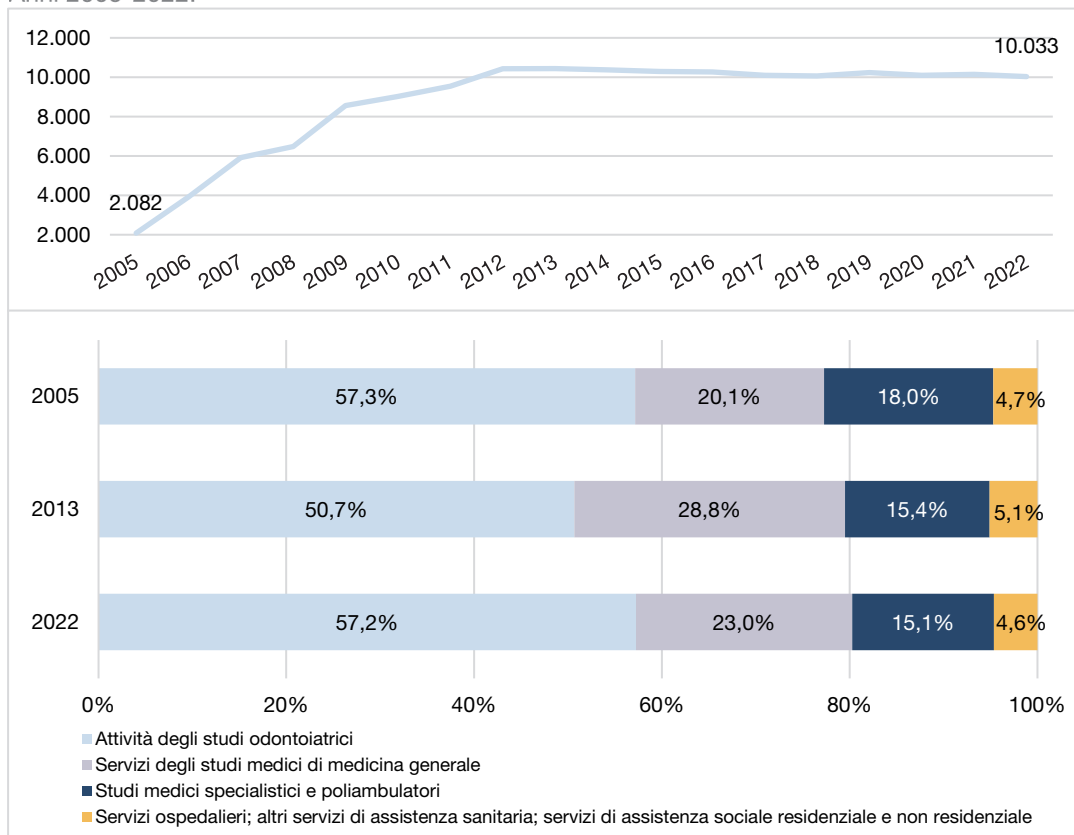
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

L'altro settore Ateco in cui il numero di imprese iscritte a Fondoprofessioni risulta rilevante è quello di “Sanità e assistenza sociale” (Figura 5.4). Le imprese nel 2005 sono circa 2.000, aumentano fino al 2012 – anno di massimo picco – per poi diminuire lievemente e arrivare ad essere poco più di 10.000 nel 2022. La loro composizione, in termini di attività specifiche svolte dalle imprese appartenenti, non varia di molto nel tempo; gli studi odontoiatrici rappresentavano e rappresentano ancora la maggior parte del settore (57,2% nel 2022); i servizi ospedalieri, di

assistenza sociale e di altra assistenza sanitaria (non erogata da studi medici di medicina generale, medici specialisti e poliambulatori) sono invece la quota minoritaria del settore (4,6% nel 2022). Le oscillazioni del peso di alcune categorie professionali sul totale di settore possono essere meglio comprese osservando la Tabella 5.4.

Figura 5.4: Imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Sanità e assistenza sociale”

Anni 2005-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Fra 2005 e 2013 il numero di imprese del settore “Sanità e assistenza sociale” iscritte a Fondoprofessioni aumenta in tutte le categorie professionali. In termini di valori assoluti gli studi odontoiatrici sono quelli che crescono maggiormente (4.102 unità), seguiti dagli studi medici e di medicina generale (2.590 unità), gli studi medici specialisti e i poliambulatori (1.233 unità) e le imprese che forniscono “Servizi ospedalieri, di assistenza sociale residenziale e non residenziale e di altra assistenza sanitaria” (434 unità).

È importante ragionare, ai fini di comprendere le variazioni compositive del settore nel primo periodo preso in esame, sull’aumento relativo delle diverse categorie. Gli studi odontoiatrici, ad esempio, sono quelli che aumentano di più in termini assoluti, più che triplicando rispetto al 2005; in termini relativi però il loro aumento è inferiore rispetto a quello delle altre categorie professionali, per questo il loro peso sul totale diminuisce di più di 7 punti percentuali. Per gli studi medici di medicina generale si registra esattamente il fenomeno opposto, infatti il loro peso sul totale, al 2013, aumenta di più di 8 punti percentuali rispetto ai valori del 2005.

La fase che va dal 2013 al 2022 è caratterizzata, nel settore Q così come a livello generale, da un calo del numero di imprese iscritte al Fondo; unica eccezione è rappresentata dagli studi odontoiatrici, che aumentano di 451 unità, vale a dire del 8,5% rispetto al 2013. Questo aumento si riflette anche sulla composizione di settore, infatti il loro peso torna nuovamente a crescere fino a raggiungere quasi lo stesso valore che aveva nel 2005. Il peso delle restanti categorie professionali rispetto al 2013 invece diminuisce.

Come per il settore delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, anche nel caso del settore “Sanità e assistenza sociale” osservare i valori assoluti delle adesioni secondo categoria e soprattutto le differenze per le due fasi caratterizzanti la storia di Fondoprofessioni aiuta a comprendere meglio i meccanismi che determinano le variazioni compositive del settore.

Tabella 5.4: Imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Sanità e assistenza sociale” e differenze 2022-2005, 2013-2005, 2022-2013

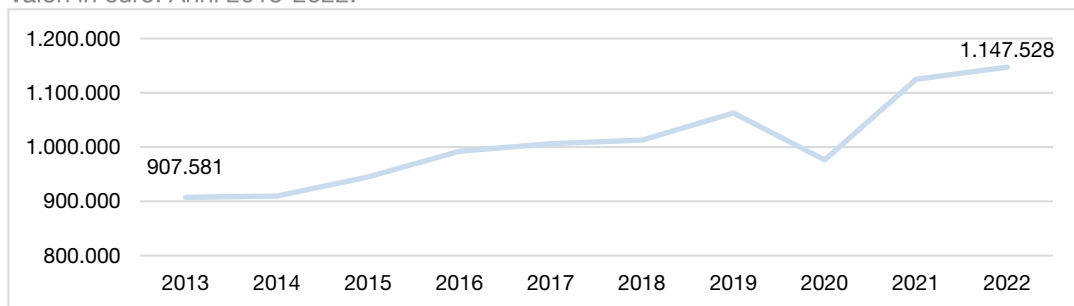
Anni 2005, 2013 e 2022.

	2005	2013	2022	Differenza 2013-2005	Differenza 2022-2013	Differenza 2022-2005
Attività degli studi odontoiatrici	1.190	5.292	5.743	4.102	451	4.553
Servizi degli studi medici di medicina generale	419	3.009	2.311	2.590	-698	1.892
Studi medici specialistici e poliambulatori	375	1.608	1.514	1.233	-94	1.139
Servizi ospedalieri; altri servizi di assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale	98	532	465	434	-67	367
Totale	2.082	10.441	10.033	8.359	-408	7.951

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Figura 5.5: Contribuzioni totali annue delle imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Sanità e assistenza sociale”

Valori in euro. Anni 2013-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Tabella 5.5: Contribuzioni totali annue delle imprese aderenti a Fondoprofessioni appartenenti al settore Ateco “Sanità e assistenza sociale”

Valori in euro. Anni 2013 e 2022.

	Valore assoluto		Composizione %	
	2013	2022	2013	2022
Attività degli studi odontoiatrici	465.510	677.281	51,3%	59,0%
Studi medici specialistici e poliambulatori	138.108	191.002	15,2%	16,6%
Servizi ospedalieri; altri servizi di assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale	189.364	167.141	20,9%	14,6%
Servizi degli studi medici di medicina generale	114.600	112.104	12,6%	9,8%
Totale	907.581	1.147.528	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Come per le “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, anche per il settore “Sanità e assistenza sociale” fra 2013 e 2022 si registra un aumento dell’importo totale delle contribuzioni, nonostante la diminuzione del numero di imprese di settore aderenti a Fondoprofessioni. In Figura 5.5 si osserva che l’importo totale delle contribuzioni proveniente dal settore è pari a circa 910.000€ nel 2005 e a poco meno di 1.150.000€ nel 2022, con una crescita stabile che si interrompe solo nel 2020, in concomitanza della pandemia da Covid-19. La Tabella 5.5 illustra più nel dettaglio i contribuiti provenienti dalle diverse categorie di settore, sia in valore assoluto sia in termini percentuali, al 2013 e al 2022. Fra i due anni aumentano i contributi di studi odontoiatrici e studi medici specialistici e poliambulatori; così come il loro peso percentuale. Diminuiscono invece, sia in valore assoluto sia in percentuale, le altre due categorie di settore. Osservando la Figura 5.4 congiuntamente alla Tabella 5.5 è possibile notare che al 2022 la quota contributiva degli studi medici e di medicina generale (9,8%) risulta inferiore rispetto alla loro presenza nel settore (23,0%), viceversa dicasi per i “Servizi ospedalieri; altri servizi di assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale”.

6. Fondoprofessioni e gli enti del Sistema bilaterale del Ccnl studi professionali

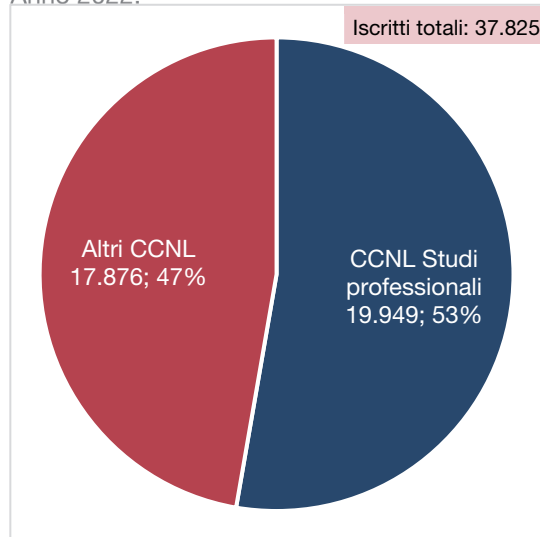
Si è scelto di analizzare la platea di Fondoprofessioni in relazione agli enti bilaterali nell'ambito dell'applicazione del Ccnl studi professionali, al fine di studiarne la diversa composizione e i cambiamenti avvenuti nel corso degli anni in analisi.

È importante specificare che tra gli enti della bilateralità, Cadiprof, Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti, Ebipro, Ente bilaterale nazionale degli studi professionali, e Fondoprofessioni la natura dell'adesione è molto differente. Infatti, mentre l'adesione ai primi due enti risulta obbligatoria in forza dell'applicazione del Ccnl Studi professionali, l'adesione al Fondo interprofessionale è rimessa alla scelta del singolo datore di lavoro. Quindi, Fondoprofessioni opera, indipendentemente dal settore, in concorrenza con gli altri fondi interprofessionali: pur avendo una forte vocazione verso il comparto degli studi professionali, questi non hanno tuttavia alcun obbligo di adesione. Il Fondo ha strutturato i propri strumenti di finanziamento della formazione prevalentemente in funzione di tale platea. Inoltre, sono previsti specifici servizi integrativi da parte degli enti della bilateralità a vantaggio di chi è iscritto anche a Fondoprofessioni; tali strumenti rendono l'adesione a Fondoprofessioni più vantaggiosa per chi applica il Ccnl Studi professionali.

In questo capitolo, nello specifico si fa riferimento ai dati Cadiprof, ente di riferimento per le iscrizioni della bilateralità; in particolare, le differenze tra le due platee si osservano nel dettaglio settoriale, regionale e dimensionale delle imprese aderenti agli enti bilaterali.

Figura 6.1: Imprese aderenti a Fondoprofessioni per Ccnl applicato

Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni e Cadiprof

Si nota quanto Fondoprofessioni sia presente nell'universo delle imprese che applicano il Ccnl Studi professionali e quanto ad oggi sia attrattiva anche per imprese di altri comparti. La comparazione tra le platee di Cadiprof e di Fondoprofessioni consente di individuare le caratteristiche delle imprese e degli studi professionali che, applicando il contratto di settore, sono potenziali aderenti di Fondoprofessioni e costituiscono il primo obiettivo di espansione del Fondo. Conoscere le caratteristiche delle imprese (settori di dettaglio, territorio, classi dimensionali) è importante perché può dare indicazioni utili per le politiche volte all'aumento delle adesioni a Fondoprofessioni.

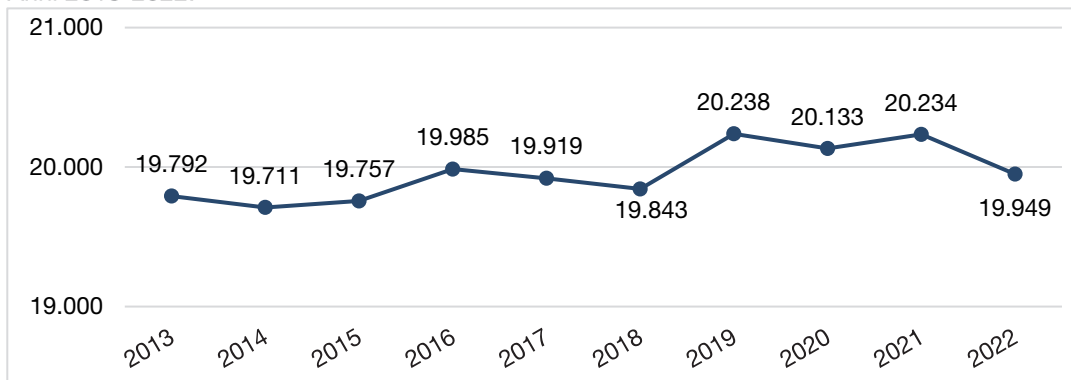
Le imprese iscritte a Fondoprofessioni nel 2022 sono circa 37 mila 800, tra queste più della metà, circa 20 mila, applicano il Contratto studi professionali e poco meno di 17 mila 900 applicano altri contratti (Figura 6.1). Tra queste si osserva come ci sia un

nucleo costante nel tempo di imprese che applicano il contratto degli studi professionali e che scelgono Fondoprofessioni per la formazione continua dei propri dipendenti; negli anni i valori oscillano da circa 20 mila 250 imprese a circa 19 mila 700 (Figura 6.2).

Bisogna considerare che dal 2013, come scritto nei precedenti capitoli di questo volume, si assiste a una crisi che ha colpito l'economia italiana, e non ha risparmiato le imprese dei settori libero professionali, danneggiando specialmente quelle meno strutturate, mentre dal 2018 si assiste a una fase di ripresa; tali andamenti si riflettono anche sull'andamento delle imprese aderenti a Fondoprofessioni e Cadiprof.

Figura 6.2: Numero di imprese aderenti a Fondoprofessioni che applicano il Ccnl Studi professionali

Anni 2013-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni e Cadiprof

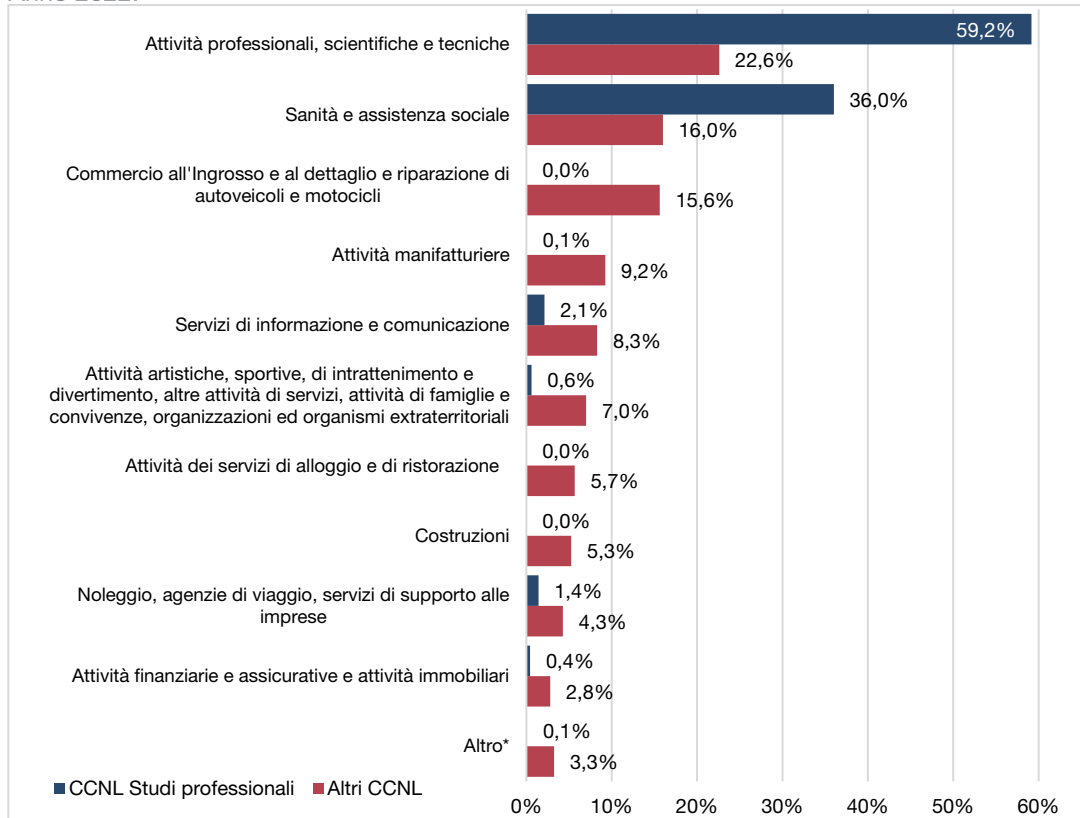
Per comprendere al meglio la platea di chi sceglie di iscriversi al Fondo si propone un'analisi disaggregata per settore economico. Le imprese iscritte al Fondo che applicano il contratto degli studi professionali, come previsto, si concentrano nelle attività professionali, scientifiche e tecniche e nella sanità e assistenza sociale (rispettivamente le sezioni M e Q degli Ateco 2007), mantenendo negli anni in analisi il loro peso intorno al 95%. Discorso diverso se si osservano i dati delle imprese che non applicano il Ccnl Studi professionali (Figura 6.3): le imprese che aderiscono solo a Fondoprofessioni sono distribuite più equamente tra i settori economici, anche se mantengono le percentuali più elevate in M e Q. Si sottolinea, quindi, una capacità attrattiva dell'offerta di Fondoprofessioni anche tra le imprese non direttamente collegate al settore libero professionale. Nel 2022 i settori, oltre M e Q, con più imprese aderenti sono "Commercio all'Ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli" (15,6%), "Attività manifatturiere" (9,2%) e "Servizi di informazione e comunicazione" (8,3%).

Passando allo studio della dimensione d'impresa, si nota che le percentuali più alte di imprese con più di sei dipendenti si osservano nella platea degli iscritti al Fondo che non applicano il contratto degli studi professionali (Tabella 6.2). Si sottolinea quindi una dimensione mediamente maggiore delle imprese che scelgono di aderire a Fondoprofessioni, indipendentemente dal Ccnl Studi Professionali, date le dimensioni d'impresa più eterogenee nelle realtà degli altri settori rispetto a quella degli studi professionali caratterizzati da un numero di dipendenti minore. Tuttavia, nel tempo, si osserva una crescita delle imprese con più di un dipendente anche negli iscritti a Cadiprof, sottolineando il cambiamento che sta avvenendo negli studi professionali, che nel tempo presentano una maggiore tendenza all'aggregazione¹.

¹ Osservatorio delle libere professioni (2023). *VIII Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Lp Comunicazione (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia/>)

Figura 6.3: Imprese aderenti a Fondoprofessioni per Ccnl applicato divise per settore economico

Anno 2022.



*Altro = "Trasporto e magazzinaggio", "Agricoltura, silvicoltura e pesca; estrazione di minerali; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento" e "Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria" e "Istruzione".

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni e Cadiprof

Il bacino degli iscritti a Cadiprof è ancora ricco di studi che potenzialmente possono essere attratti dall'offerta formativa del Fondo: circa 60 mila di questi potrebbero iniziare un percorso di formazione scegliendo Fondoprofessioni. Focalizzando l'analisi su questa fetta di utenza, si osserva che la composizione interna per settore è ripartita per il 93% tra le attività professionali scientifiche e tecniche, e la sanità e l'assistenza sociale.

Premesso che nei settori M (Attività professionali scientifiche e tecniche) e Q (Sanità) insistono anche imprese non riconducibili al mondo degli studi professionali, tra i non aderenti al Fondo del settore M la presenza dei commercialisti e dei consulenti del lavoro è molto meno rappresentata rispetto alle imprese già iscritte: evidentemente in tali settori è presente un'offerta formativa adatta e completa, malgrado ci siano ancora rispettivamente circa settemila e duemilatrecento studi al di fuori del sistema di Fondoprofessioni. Gli studi che applicano il Contratto studi professionali, ma che non sono iscritti al Fondo, sono principalmente studi legali; data la ridotta dimensione d'impresa che spesso caratterizza la professione dell'avvocatura è probabilmente uno dei settori in cui la formazione continua viene meno utilizzata.

Per quanto riguarda il settore Q, si osserva una presenza marcata degli odontoiatri. Infatti, tali professionisti applicano spesso il Ccnl Studi professionali e rappresentano già un'abbondante fetta degli iscritti a Fondoprofessioni che, come abbiamo visto in precedenza, è cresciuta di molto nel decennio. Le nuove adesioni facilmente acquisibili per Fondoprofessioni sono dunque 11 mila studi odontoiatrici, poiché Fondo dispone di un'offerta formativa per i dipendenti dei dentisti molto valida; è doveroso sottolineare che oltre agli studi professionali, in questi settori sono presenti anche realtà più grandi alle quali Fondoprofessioni può proporre la propria offerta come, in parte, già eroga (Tabella 6.1).

Tabella 6.1: Numero e composizione delle imprese aderenti solo a Cadiprof per settore Ateco, focus sulle sezioni M e Q

Ordinamento per composizione decrescente. Anno 2022.

	Valore assoluto	Composizione
Attività professionali, scientifiche e tecniche	32.183	100,0%
<i>Attività degli studi legali</i>	8.454	26,3%
<i>Servizi forniti da commercialisti</i>	7.048	21,9%
<i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria, e collaudi ed analisi tecniche</i>	5.235	16,3%
<i>Professionali, scientifiche e tecniche, e servizi veterinari</i>	2.853	8,9%
<i>Attività degli studi notarili</i>	2.541	7,9%
<i>Attività dei consulenti del lavoro</i>	2.307	7,2%
<i>Servizi forniti da esperti contabili</i>	1.519	4,7%
<i>Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro (esclusi commercialisti, esperti contabili e consulenti del lavoro)</i>	1.125	3,5%
<i>Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale</i>	1.101	3,4%
Sanità e assistenza sociale	24.423	100,0%
<i>Attività degli studi odontoiatrici</i>	10.905	44,7%
<i>Servizi degli studi medici di medicina generale</i>	6.624	27,1%
<i>Studi medici specialistici e poliambulatori</i>	5.229	21,4%
<i>Servizi ospedalieri, altri servizi di assistenza sanitaria, servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale</i>	1.665	6,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni e Cadiprof

Tabella 6.2: Composizione per numero di dipendenti delle imprese aderenti a Fondoprofessioni e a Cadiprof, delle imprese aderenti solo a Fondoprofessioni e delle imprese aderenti solo a Cadiprof

Anno 2022.

	In Fondoprofessioni e Cadiprof	Solo in Fondoprofessioni	Solo in Cadiprof
Un dipendente	33,7%	31,6%	54,0%
2-3 dipendenti	38,6%	32,3%	28,7%
4-5 dipendenti	14,7%	13,5%	8,7%
6-9 dipendenti	9,0%	12,0%	5,4%
10-29 dipendenti	3,8%	9,1%	2,8%
30 e più dipendenti	0,2%	1,5%	0,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni e Cadiprof

Il dettaglio regionale delle imprese che sono iscritte a Fondoprofessioni e applicano il Ccnl Studi professionali riporta una netta frattura tra Nord e Sud d'Italia: al Centro/Nord è molto più presente l'iscrizione ad entrambi gli enti bilaterali. L'unica eccezione è il Lazio dove la percentuale di iscritti al Fondo sul totale degli iscritti a Cadiprof risulta in linea con i valori del Sud, questo può essere dovuto alla presenza molto marcata del settore legale in questa regione che, come si è visto, è poco rappresentato nella platea di Fondoprofessioni anche per la ridotta dimensione di impresa.

Una caratteristica che va sottolineata è la differenza nella composizione per classe dimensionale delle imprese: quelle che applicano il Ccnl Studi professionali, ma che non scelgono il Fondo per la propria formazione continua, nel 2022 sono principalmente piccoli studi con un solo dipendente (54,0%) o che hanno 2 o 3 dipendenti (28,7%). Tali studi spesso non sono iscritti ad altri fondi interprofessionali sia perché non sono a conoscenza della possibilità di iscriversi, sia perché non ritengono necessario nessun tipo di formazione data la dimensione ridotta dello studio; questo aspetto sarà approfondito nei capitoli seguenti di questo volume, che riportano i questionari somministrati agli iscritti a Ebipro – Gestione Professionisti e a Cadiprof (Tabella 6.2).

7. L'offerta formativa

Fondoprofessioni prevede due modalità distinte per il finanziamento della formazione: il conto collettivo e il conto formativo aziendale. Nell'ambito del conto collettivo, le risorse vengono stanziati dal Fondo attraverso la pubblicazione di Avvisi. In questo caso, i singoli studi/aziende aderenti possono fruire della formazione finanziata, indipendentemente da quanto individualmente versato con la destinazione del contributo 0,30%, secondo una logica mutualistica. Gli Avvisi consentono, quindi, agli studi/aziende, indipendentemente dalla loro dimensione, di utilizzare la disponibilità collettiva di risorse generata dall'insieme delle strutture aderenti al Fondo. Questa logica di finanziamento risulta prevalente in Fondoprofessioni, considerata la dimensione media della platea di aderenti, sia per importi assegnati che per numero di piani formativi.

Nell'ambito del conto collettivo, Fondoprofessioni ha sviluppato due distinte logiche: Avvisi monoaziendali/pluriazendali – o Bandi – e Avvisi a catalogo. Nel primo caso, le risorse vengono assegnate in seguito a una valutazione qualitativa comparativa dei piani formativi presentati, con definizione di una graduatoria per determinare le istanze approvate. Mentre nel secondo caso, le risorse sono assegnate dal Fondo in ordine cronologico di richiesta, fino a esaurimento della disponibilità stanziata, per la partecipazione a corsi a catalogo preventivamente accreditati. Pertanto, i singoli Avvisi pubblicati seguono una delle due logiche sopra riportate. Con gli Avvisi monoaziendali/pluriazendali il Fondo intende finanziare interventi progettati in maniera puntuale e personalizzata sulla base di esigenze delle singole imprese, della specifica organizzazione, del settore o del raggruppamento coinvolto, anche incentivando specifici ambiti formativi strategici. Di contro, attraverso gli Avvisi a catalogo viene prevalentemente finanziata una formazione di base o di aggiornamento, favorendo un ampliamento della gamma dei corsi programmati disponibili per gli aderenti.

Nell'ambito del conto formativo aziendale viene invece finanziata la formazione del personale in funzione dell'ammontare del contributo accantonato dall'impresa con l'adesione al Fondo. Questo strumento può essere attivato esclusivamente dalle imprese con almeno 50 dipendenti. Il conto formativo aziendale di Fondoprofessioni è denominato A.F.A. (Azione Formativa Aziendale) e consente alle imprese di ottenere il finanziamento della formazione in base alle proprie necessità.

La Tabella 7.1 illustra i finanziamenti stanziati da Fondoprofessioni tra il 2017 e il 2022 secondo il tipo di conto e di avviso utilizzati. Fra il primo e l'ultimo biennio del periodo preso in esame complessivamente la quota di finanziamenti stanziati per la formazione si mantiene pressoché costante, con un lieve incremento dello 0,6%. La sostanziale stabilità dei finanziamenti totali è il risultato di un bilanciamento fra aumenti e diminuzioni di finanziamenti per i differenti tipi di conti/avvisi utilizzabili. I finanziamenti che aumentano sono quelli relativi agli avvisi a catalogo (+63,7%), al conto aziendale (+36,3%) e agli avvisi monoaziendali (+23,0%); diminuiscono invece i fondi stanziati per gli avvisi pluriazendali (-37,8%). In tabella è possibile osservare quanto detto anche in riferimento ai valori assoluti dei finanziamenti e al biennio 2019/2020, periodo in cui si registra un calo dell'importo totale di finanziamenti, dovuto presumibilmente alla pandemia da Covid-19.

Tabella 7.1: Finanziamenti, divisione per tipologia di conto e avviso

Anni 2017-2022.

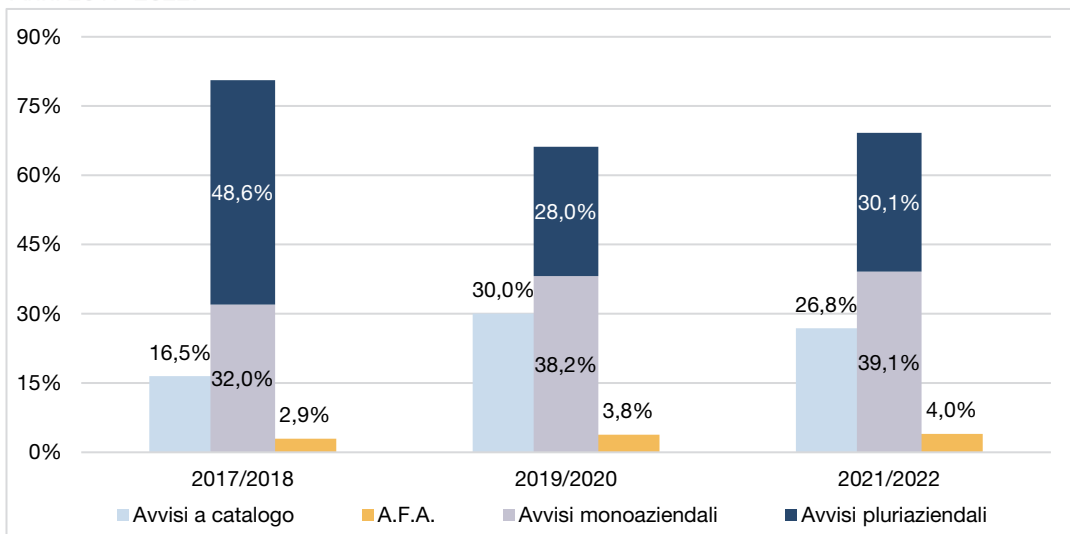
	2017/2018	2019/2020	2021/2022	Differenza 2021/2022- 2017/2018	Variazione 2017/2018- 2021/2022
Avvisi a catalogo	2.056.125	3.424.335	3.366.135	1.310.009	63,7%
Avvisi monoaziendali	3.988.171	4.348.553	4.905.847	917.676	23,0%
Avvisi pluriaziendali	6.063.655	3.190.023	3.772.798	-2.290.856	-37,8%
Azione Formativa Aziendale (A.F.A.)	366.434	432.133	499.440	133.006	36,3%
Totale	12.474.384	11.395.045	12.544.219	69.835	0,6%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

La Figura 7.1 riporta invece, sempre relativamente al periodo 2017-2022, la composizione percentuale dei finanziamenti secondo il tipo di catalogo/avviso, così da fornire una maggior chiarezza sulla loro distribuzione. In ciascuno dei bienni considerati la quasi totalità dei finanziamenti fa riferimento al conto collettivo, mentre i finanziamenti tramite conto aziendale rappresentano al massimo il 4% del totale. Questo dato risulta in linea con quanto atteso. Essendo infatti il conto formativo aziendale disponibile solo per le imprese con un numero di dipendenti superiore a 50 ed avendo, queste ultime, rappresentato, nel corso degli anni, mai più dello 0,5% del totale delle iscritte a Fondoprofessioni, è più che comprensibile che la quota di finanziamenti gestiti con questo tipo di conto risulti così bassa. Anche all'interno dei finanziamenti del conto collettivo emerge una marcata differenza fra quelli destinati agli avvisi a catalogo e quelli dedicati ai bandi. La quota di risorse finanziarie destinate all'erogazione di corsi a catalogo è infatti minoritaria, al massimo pari al 30%, mentre quella dedicata ai corsi erogati con avvisi monoaziendali e pluriaziendali è, complessivamente, sempre superiore al 65%.

Figura 7.1: Finanziamenti, divisione per tipologia di conto e avviso

Anni 2017-2022.

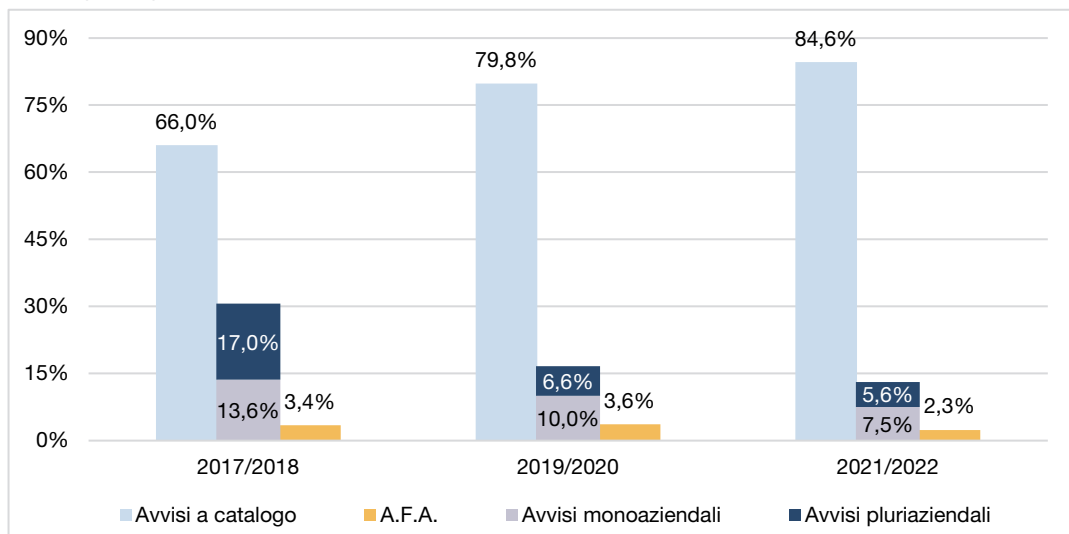


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Parlare di offerta formativa e di come questa si articola secondo tipo di conto/avviso in termini di finanziamenti stanziati è differente rispetto a parlarne in termini di numero di piani formativi proposti e, nell'ambito di questi, più ancora della numerosità dei corsi attivati; la Figura 7.2, che illustra la distribuzione di questi ultimi sempre secondo tipologia di conto e di avviso, appare infatti ben diversa dalla precedente. Le differenze principali emergono soprattutto in riferimento al conto collettivo; per quanto riguarda il conto AFA, invece, questo si conferma il meno utilizzato anche per numero di corsi/piani proposti, per le stesse ragioni già esposte precedentemente. All'interno dei piani finanziati mediante conto collettivo è possibile osservare una notevole differenza fra il numero di corsi/piani erogati tramite avvisi a catalogo e non. La quota di corsi/piani finanziati per mezzo di avvisi a catalogo è, in tutti i bienni considerati, preponderante rispetto alle altre e il suo peso aumenta nel tempo; tra il biennio 2017/2018 e il biennio 2021/2022 l'incremento è pari a 18,6 punti percentuali. La percentuale di corsi/piani finanziati sempre mediante conto collettivo, ma non a catalogo (vale a dire i bandi), tende invece a diminuire nel corso del tempo; quanto detto vale, sia per gli avvisi monoaziendali (-6,1 pp) che per i pluriaziendali (-11,4 pp). Anche in Figura 7.1 emergeva una marcata differenza fra avvisi a catalogo e avvisi mono/pluriaziendali, ma in senso opposto. La ragione di questa "sproporzione" fra numero di corsi/piani e risorse destinate risiede nella natura stessa degli avvisi tramite cui i piani vengono erogati. L'offerta formativa proposta negli avvisi mono e/o pluriaziendali è infatti più personalizzata e specifica, e richiede quindi una maggior quantità di risorse finanziarie; l'offerta formativa a catalogo è, al contrario, più generica, pertanto necessita di meno finanziamenti. Oltre a ciò, l'elevata numerosità dei piani relativi agli avvisi a catalogo è dovuta al fatto che la loro erogazione avviene tramite voucher individuali, dunque per questo necessariamente più numerosi rispetto alle altre tipologie.

Figura 7.2: Corsi nell'ambito dei piani formativi, divisione per tipologia di conto e avviso

Anni 2017-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessionisti

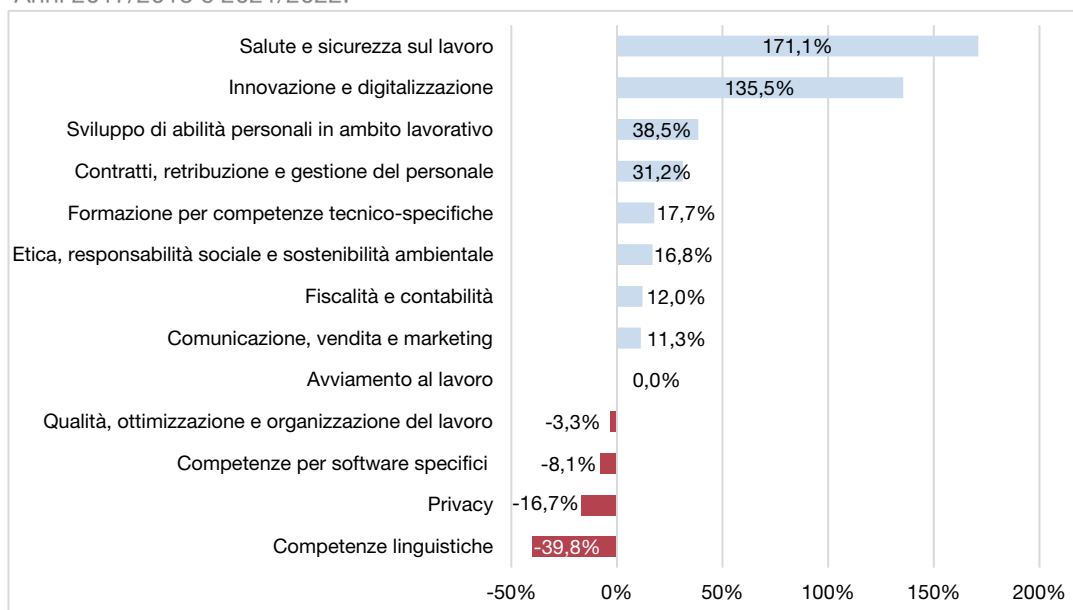
I piani formativi racchiudono al loro interno quello che può essere considerato come il principale contenuto dell'offerta formativa di un fondo, vale a dire i corsi che finanzia; essi possono differire in differenti aspetti, primo fra tutti l'area tematica di pertinenza. La Figura 7.3 illustra la variazione percentuale del numero di corsi finanziati, secondo area tematica, fra il biennio 2017/2018 e il biennio 2021/2022. "Salute e sicurezza sul lavoro" assieme ad "Innovazione e digitalizzazione" sono gli ambiti dove il numero di corsi aumenta maggiormente, soprattutto se l'incremento

percentuale viene messo in relazione a quello delle restanti categorie. In molti altri ambiti effettivamente si registra un aumento del numero di corsi, ma non paragonabile a quello sperimentato dalle prime due aree tematiche. Ci sono invece anche temi a cui vengono complessivamente dedicati meno corsi; si tratta di “Competenze linguistiche” (-39,8%), “Privacy” (-16,7%), “Competenze per software specifici” (-8,1%) e “Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro” (-3,3%).

Vale la pena analizzare, nello specifico, anche la distribuzione per area tematica dei soli corsi erogati mediante bandi (Figura 7.4), essendo questo il tipo di avvisi dove si concentra maggiormente l’azione più qualitativa dell’offerta di Fondoprofessioni. I valori delle variazioni del numero di corsi per area tematica cambiano notevolmente rispetto a quanto osservato in precedenza. Fra i corsi erogati mediante avvisi mono/pluriziendali l’area tematica che cresce maggiormente è quella di “Innovazione e digitalizzazione” (90,5%), seguita da “Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo” (29,6%), “Comunicazione, vendita e marketing” (19,2%) e “Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale” (16,3%). Per le restanti aree tematiche – ad eccezione di “Avviamento al lavoro” dove la variazione del numero di corsi è nulla – si registra un calo della quantità di corsi finanziati dal Fondo. Fra queste aree spicca particolarmente quella di “Salute e sicurezza sul lavoro”, che nell’offerta formativa complessiva rappresentava quella in cui si era registrato il maggiore incremento del numero di corsi. La Figura 7.4 mette in luce dunque come cambi la composizione per area tematica dei corsi finanziati da Fondoprofessioni a seconda della tipologia di avviso a cui si fa riferimento e quale possa essere il contributo di ciascuna di queste tipologie nel determinare la direzione e l’entità della variazione complessiva dell’offerta formativa per area tematica.

Figura 7.3: Variazione dell’offerta formativa (numero di corsi), divisione per area tematica

Anni 2017/2018 e 2021/2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Figura 7.4: Variazione dell'offerta formativa erogata tramite bandi (numero di corsi), divisione per area tematica

Anni 2017/2018 e 2021/2022.



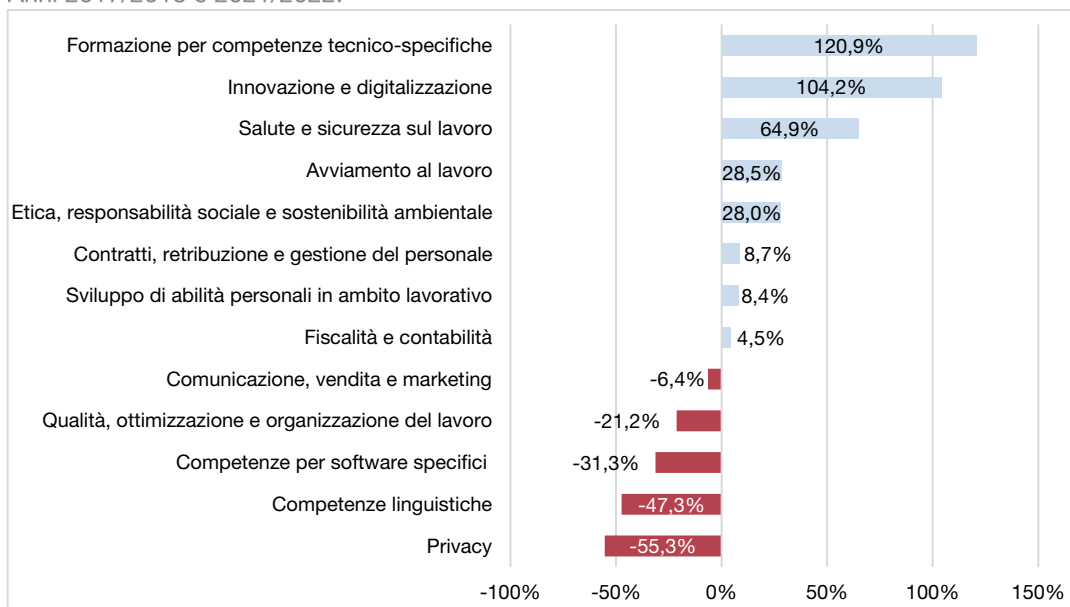
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

È possibile misurare come si distribuisce e come cambia l'offerta formativa per area tematica facendo riferimento non solo al numero di corsi ma anche alla quantità di ore formative erogate. La Figura 7.5 propone dunque la stessa informazione riportata nella 7.3 ma questa volta in riferimento all'ammontare delle ore di formazione. È subito possibile osservare che il "ranking" delle aree tematiche cambia in buona misura rispetto a quanto visto precedentemente. Fra il biennio 2017/2018 e il biennio 2021/2022 l'area tematica in cui il numero di ore formative dedicate aumenta più di tutte è quella di "Formazione per competenze tecnico specifiche"; subito dopo si ritrovano anche qui "Innovazione e digitalizzazione" e "Salute e sicurezza sul lavoro". Il fatto che queste due aree tematiche – così come avviene anche per altre, sebbene in misura minore – crescano sia in termini di numero di corsi che in termini di numero di ore conferma che l'offerta formativa di Fondoprofessioni sta effettivamente virando in questa direzione. Lo stesso ragionamento risulta valido, in senso opposto, per le aree tematiche che manifestano un calo, sia per numero di corsi dedicati che per ammontare di ore complessivamente destinate.

D'altra parte, risulta anche vero che le analogie (e le differenze) osservabili fra le due "classifiche" delle aree tematiche (per numero di corsi e per numero di ore) possano essere in parte riconducibili al fatto che corsi che trattano tematiche differenti possano avere durate differenti; a volte anche in virtù dei contenuti stessi (Figura 7.6). I corsi di "Avviamento al lavoro" sono quelli che mediamente hanno una durata maggiore, di circa 89,8 ore nel 2021/2022 e 69,9 nel 2017/2018. Anche i corsi di "Formazione per competenze tecnico-specifiche" sono fra quelli che durano di più, tanto nel primo che nel secondo biennio considerati; sono anche quelli la cui durata media aumenta maggiormente; probabilmente è per questo che in termini di ore formative fanno registrare la variazione positiva maggiore di tutte le aree tematiche (Figura 7.5).

Figura 7.5: Variazione dell'offerta formativa (quantità di ore), divisione per area tematica

Anni 2017/2018 e 2021/2022.



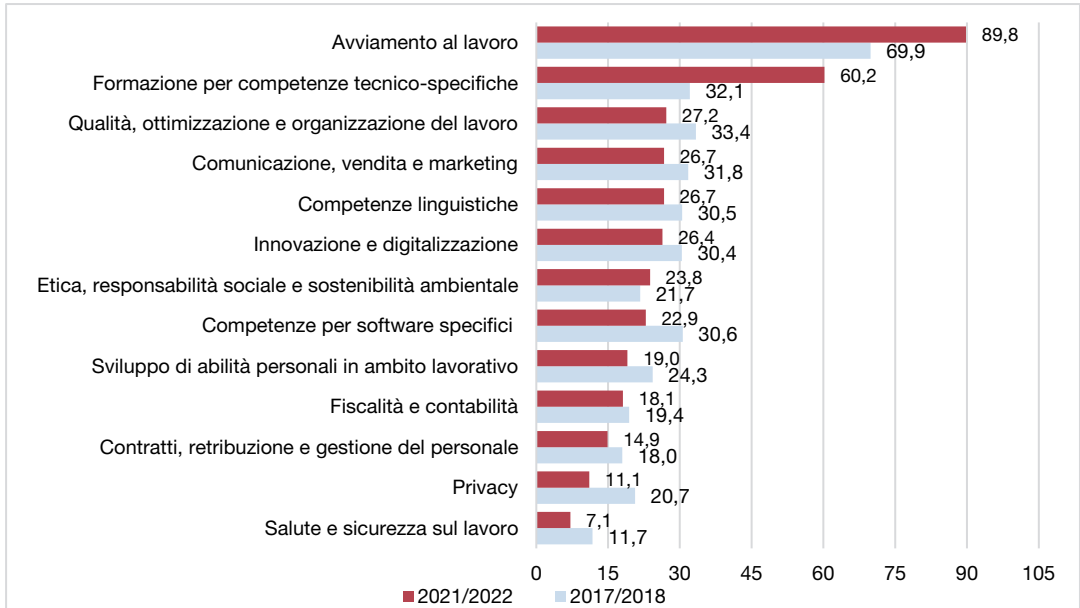
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Discorso analogo vale anche per l'area "Salute e sicurezza sul lavoro"; in termini di numero di corsi quest'area cresce notevolmente, mentre l'incremento delle ore formative ad essa dedicate non subisce la medesima variazione positiva; questo dipende dal fatto che la durata media dei corsi di questa tematica sia fra le più basse – seconda solo a "Privacy" tanto nel 2017/2018 che nel 2021/2022. Al di là della durata media dei corsi per area tematica quello che è interessante notare è come questa sia generalmente cambiata fra 2017 e 2022. È possibile infatti osservare come, ad eccezione dei corsi relativi alle due aree tematiche citate e ad "Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale", in generale si registri una diminuzione del numero medio di ore per corso e quindi una tendenza a snellire e focalizzare la formazione.

Altro aspetto che caratterizza l'offerta formativa di Fondoprofessioni è senza dubbio quello della modalità di erogazione dei corsi (Figura 7.7). Dal 2017 al 2019 i corsi erogati in presenza ("Aula") risultano nettamente prevalenti rispetto a quelli somministrati mediante altre modalità. Nel 2020 la percentuale di corsi erogati a distanza cresce vertiginosamente (41,7%) e aumenta ancor di più nel 2021 (59,5%); in quest'anno la formazione a distanza diviene la modalità prevalente di erogazione dei corsi. Nel 2022 la quota di corsi fruibili a distanza diminuisce leggermente (-7,4 pp), pur mantenendosi al primo posto. I corsi offerti nelle restanti modalità di fruizione rappresentano, per l'intero periodo di riferimento, una componente decisamente più contenuta del totale dei corsi disponibili e non si evidenzia, a riguardo, alcuna tendenza specifica, quanto piuttosto un andamento abbastanza oscillatorio nel tempo. Il notevole e repentino aumento dei corsi fruibili a distanza è spiegato dall'avvento della pandemia del virus Covid-19, iniziata nel 2020 ma protrattasi fino al 2021/2022, che ha reso non solo disponibile ma soprattutto necessaria l'erogazione di corsi nella "nuova" modalità, apprezzata tanto da continuare ad essere utilizzata anche a seguito della fase pandemica emergenziale. Il diffondersi della fruizione dei corsi di formazione mediante la modalità "a distanza" potrebbe inoltre avere un nesso e quindi spiegare, almeno in parte, la minor durata media degli stessi.

Figura 7.6: Durata media (in ore) dei corsi, divisione per area tematica

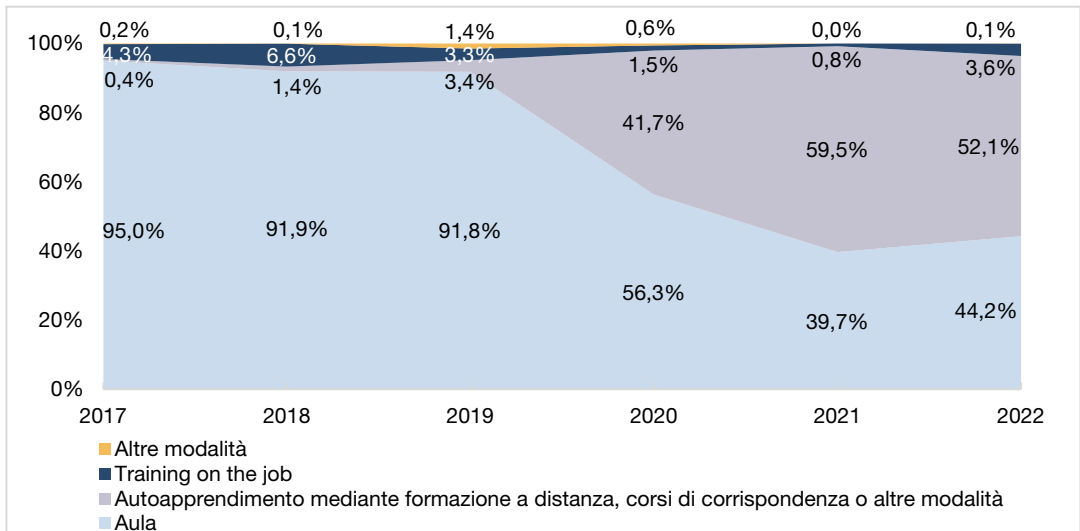
Anni 2017/2018 e 2021/2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Figura 7.7: Offerta formativa (numero di corsi), divisione per modalità di erogazione dei corsi

Anni 2017-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Tabella 7.2: Offerta formativa (numero di corsi), divisione per modalità di erogazione dei corsi e area tematica

Anni 2017 e 2022.

		Aula	Autoapprendimento mediante formazione a distanza, corsi di corrispondenza o altre modalità	Training on the job	Altre modalità	Totale
Avviamento al lavoro	2017	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	2022	8,3%	91,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Competenze linguistiche	2017	92,0%	0,0%	8,0%	0,0%	100,0%
	2022	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Competenze per software specifici	2017	85,2%	0,0%	14,8%	0,0%	100,0%
	2022	54,9%	34,3%	10,8%	0,0%	100,0%
Comunicazione, vendita e marketing	2017	81,1%	0,0%	18,9%	0,0%	100,0%
	2022	54,6%	31,1%	13,5%	0,8%	100,0%
Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale	2017	95,0%	0,0%	1,7%	3,3%	100,0%
	2022	60,9%	32,8%	6,3%	0,0%	100,0%
Formazione per competenze tecnico-specifiche	2017	94,2%	0,0%	5,3%	0,5%	100,0%
	2022	58,7%	37,8%	3,5%	0,0%	100,0%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	2017	98,7%	1,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	2022	13,3%	85,6%	1,1%	0,0%	100,0%
Fiscalità e contabilità	2017	98,7%	1,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	2022	15,9%	83,4%	0,7%	0,0%	100,0%
Innovazione e digitalizzazione	2017	97,4%	0,0%	2,6%	0,0%	100,0%
	2022	38,9%	50,5%	10,6%	0,0%	100,0%
Privacy	2017	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	2022	25,0%	68,7%	6,3%	0,0%	100,0%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	2017	98,5%	0,0%	1,5%	0,0%	100,0%
	2022	65,0%	29,2%	5,8%	0,0%	100,0%
Salute e sicurezza sul lavoro	2017	98,9%	0,0%	1,1%	0,0%	100,0%
	2022	56,7%	43,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	2017	96,5%	0,0%	3,5%	0,0%	100,0%
	2022	62,4%	33,3%	4,3%	0,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Si è visto che nel 2017 la modalità formativa predominante in cui venivano erogati i corsi era quella dell'aula. In Tabella 7.2 si vede che questo rimane vero a prescindere dalla tematica formativa, nonostante sia possibile osservare che all'interno delle aree tematiche di "Comunicazione, vendita e marketing" e "Competenze per software specifici" una quota non trascurabile di corsi sia erogata in modalità "Training on the job". Fra 2017 e 2022 prende sempre più piede la modalità dell'apprendimento a distanza, per alcune aree tematiche questo si verifica più che per altre. Nel 2022 i corsi che vengono maggiormente erogati in modalità "a distanza" sono quelli che riguardano "Avviamento al lavoro" (91,7%), "Contratti, retribuzione e gestione del personale" (85,6%) e "Fiscalità e contabilità" (83,4%). Anche nelle aree tematiche "Privacy", "Competenze linguistiche" e "Innovazione e digitalizzazione" la modalità a distanza è quella che prevale, ma in misura minore rispetto a quanto accade nei casi precedentemente citati. La modalità "Aula" resta predominante per le restanti aree tematiche, in particolar modo per "Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro" (65,0%), "Sviluppo delle abilità personali in ambito lavorativo" (62,4%) e "Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale" (60,9%). Il "training on the job" si conferma una modalità che, seppur meno usata, resta comunque rilevante nei corsi di "Comunicazione, vendita e marketing" (13,4%) e "Competenze per software specifici" (10,8%) e di cui ci si inizia ad avvalere maggiormente anche nell'erogazione di corsi inerenti "Innovazione e digitalizzazione" (10,6%), "Privacy" (6,3%) e "Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale" (6,3%).

8. La partecipazione

Nell'ambito del presente capitolo si analizza la partecipazione ai corsi finanziati da Fondoprofessioni, evidenziando le caratteristiche delle imprese e dei dipendenti che usufruiscono della formazione, e si propone un approfondimento sulle tematiche formative che hanno caratterizzato e, potrebbero caratterizzare, l'offerta formativa del Fondo nei prossimi anni.

Tabella 8.1: Valore assoluto e composizione percentuale delle imprese e dei partecipanti ai corsi di formazione, divisione per settore ATECO

Anni 2017-2022.

	Valore assoluto		Composizione %	
	Imprese	Partecipanti	Imprese	Partecipanti
Agricoltura, silvicoltura e pesca; estrazione di minerali; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	168	862	0,6%	1,3%
Attività manifatturiere	1.802	7.345	6,2%	10,7%
Costruzioni	549	1.988	1,9%	2,9%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	1.671	7.099	5,8%	10,4%
Trasporto e magazzinaggio	177	873	0,6%	1,3%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	720	3.637	2,5%	5,3%
Servizi di informazione e comunicazione	2.891	5.411	10,0%	7,9%
Attività finanziarie e assicurative e attività immobiliari	222	566	0,8%	0,8%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	16.066	24.799	55,5%	36,3%
<i>Attività degli studi legali</i>	581	1.245	2,0%	1,8%
<i>Attività degli studi notarili</i>	255	608	0,9%	0,9%
<i>Servizi forniti da commercialisti</i>	7.128	9.839	24,6%	14,4%
<i>Servizi forniti da esperti contabili</i>	1.478	2.240	5,1%	3,3%
<i>Attività dei consulenti del lavoro</i>	3.256	4.831	11,2%	7,1%
<i>Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale</i>	1.584	2.334	5,5%	3,4%
<i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche</i>	243	870	0,8%	1,3%
<i>Ricerca scientifica e sviluppo; pubblicità e ricerche di mercato; altre attività professionali, scientifiche e tecniche; servizi veterinari</i>	340	1.013	1,2%	1,5%
<i>Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro (esclusi commercialisti, esperti contabili e consulenti del lavoro)</i>	1.201	1.819	4,1%	2,7%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.052	3.810	3,6%	5,6%
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria e istruzione	399	1.669	1,4%	2,4%
Sanità e assistenza sociale	2.512	8.015	8,7%	11,7%
<i>Servizi ospedalieri; altri servizi di assistenza sanitaria; servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale</i>	775	4.560	2,7%	6,7%
<i>Servizi degli studi medici di medicina generale</i>	387	641	1,3%	0,9%
<i>Studi medici specialistici e poliambulatori</i>	435	1.201	1,5%	1,8%
<i>Attività degli studi odontoiatrici</i>	915	1.613	3,2%	2,4%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, altre attività di servizi, attività di famiglie e convivenze, organizzazioni ed organismi extraterritoriali	738	2.269	2,5%	3,3%
Totale	28.967	68.343	100,0%	100,0%

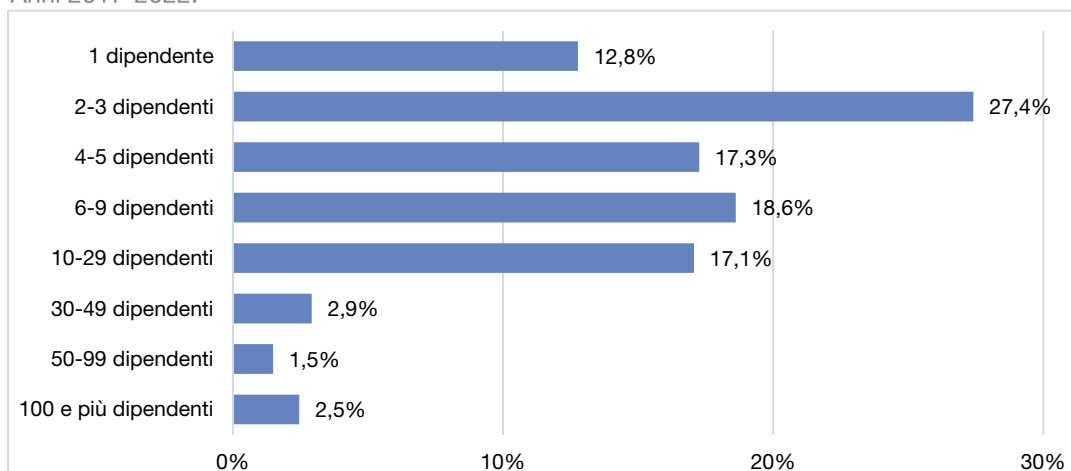
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

La Tabella 8.1 propone la composizione della platea che ha frequentato almeno un corso di Fondoprofessioni tra il 2017 e il 2022 sia in valore assoluto che in termini percentuali. Emerge un dato molto interessante: sono gli Ateco “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, e con una prevalenza di commercialisti e consulenti del lavoro, e “Sanità e assistenza sociale”, in particolare studi odontoiatrici e servizi di assistenza sanitaria, a registrare i valori più elevati in termini di partecipanti; in termini di imprese, invece, il settore sanitario è superato da “Servizi di informazione e comunicazione”, nel quale sono inclusi i centri di elaborazione dati, di poco più di un punto percentuale. Questo dato conferma che la platea di Fondoprofessioni è legata al contesto di riferimento, gli studi professionali, per un buon 60%, in termini di imprese, e per un buon 50% in termini di partecipanti, dimostrando anche una differenza nella composizione dei due aggregati. Infatti, se nel settore delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” il 55,5% delle imprese che frequenta corrisponde al 36,3% dei partecipanti, nel settore sanitario l’8,7% delle imprese corrisponde all’11,7% dei partecipanti, dinamica probabilmente legata alle dimensioni delle imprese nei due settori. A livello di imprese è inoltre opportuno segnalare che il 10% delle imprese frequentanti opera in ambito di attività finanziarie e assicurative e attività immobiliare, assimilabili, almeno in parte, al lavoro libero professionale. Inoltre, emerge un altro dato interessante: sono numerosi i partecipanti delle imprese non legate al settore libero professionale. È alta la partecipazione di dipendenti nell’ambito delle attività manifatturiere e del commercio all’ingrosso; indice della capacità di Fondo di raggiungere realtà distanti dal contesto degli studi professionali ma caratterizzate, oltre che da un settore di attività economica differente, da una struttura tale da avere più dipendenti che partecipano ai corsi.

Oltre ad analizzare la distribuzione delle imprese che frequentano i corsi per settore Ateco e al fine di indagare maggiormente l’incidenza della classe dei dipendenti dell’impresa sui partecipanti, si propone la distribuzione delle stesse rispetto alla classe dei dipendenti (Figura 8.1). Il 27,4% delle imprese frequentate è composta da 2-3 dipendenti; si evince poi un tasso di partecipazione intorno al 17/18% per le imprese con classi di dipendenti 4-5, 6-9, 10-29; e un 12,8% di imprese con un solo dipendente. È molto più basso il tasso di partecipazione tra le imprese con più dipendenti. Tali valori risentono comunque della composizione delle imprese aderenti a Fondoprofessioni, in cui prevalgono quelle con meno dipendenti per motivi legati ai settori di riferimento del Fondo.

Figura 8.1: Quota di imprese frequentanti, divisione per classe di dipendenti

Anni 2017-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Risulta, inoltre, interessante osservare tale distribuzione in funzione della tipologia di corso (Tabella 8.2). Confermando le aspettative, le realtà più piccole partecipano per lo più a corsi a catalogo e bandi, mentre le imprese più strutturate, con più dipendenti e che pertanto possiedono un conto aziendale cospicuo, tendono a preferire gli A.F.A., ovvero le Attività Formative Aziendali. Questa tipologia consente all'impresa di organizzare, seguendo le proprie esigenze, il piano formativo e iscrivere i propri dipendenti a corsi anche di tematiche formative diverse, pur di garantire una formazione completa.

Tabella 8.2: Quota delle imprese partecipanti per tipologia di conto, divisione per classe di dipendenti

Anni 2017-2022.

	AFA	Catalogo	Bandi
1 dipendente	0,0%	14,5%	11,5%
2-3 dipendenti	0,0%	33,6%	21,6%
4-5 dipendenti	0,1%	20,2%	14,7%
6-9 dipendenti	0,0%	19,8%	18,2%
10-29 dipendenti	0,6%	11,0%	24,9%
30-49 dipendenti	0,7%	0,7%	5,6%
50-99 dipendenti	22,3%	0,1%	2,0%
100 e più dipendenti	76,2%	0,1%	1,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Per analizzare ulteriormente tale fenomeno si propone la Tabella 8.3, che riporta il tasso di partecipazione dei dipendenti per tipologia di conto e tematica formativa; si evince che tale tasso è fortemente legato alla tipologia di corso adottata. Analizzando gli AFA emerge che oltre il 50% dei partecipanti frequenta corsi legati alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, evidenziando pertanto una tendenza delle imprese a sfruttare il proprio conto aziendale per finanziare dei corsi obbligatori. Tale dato è inoltre associabile all'elevata percentuale di imprese con più di 50 dipendenti che utilizza questa tipologia. Inoltre, vengono finanziati corsi per l'acquisizione di competenze tecnico specifiche e di "Comunicazione, vendita e marketing". Tale distribuzione viene completamente ribaltata con i corsi a catalogo e i bandi. Per la prima tipologia c'è una netta prevalenza di corsi di gestione e amministrazione (66%) – nel quale rientrano i corsi di "Contratti, retribuzione e gestione del personale" e di "Fiscalità e contabilità" – e salute e sicurezza sul lavoro (21,8%). Per i bandi si osserva una distribuzione più variegata, nella quale emergono corsi di formazione per competenze tecnico-specifiche, fiscalità e contabilità, qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro, e comunicazione vendita e marketing.

Tabella 8.3: Quota dei partecipanti per tipo di conto, divisione per tematica formativa

Anni 2017-2022.

	Partecipanti			Valori percentuali		
	AFA	Catalogo	Bandi	AFA	Catalogo	Bandi
Avviamento al lavoro	0	239	0	0,0%	1,3%	0,0%
Competenze linguistiche	357	64	1.401	5,4%	0,4%	3,2%
Competenze per software specifici	161	371	3.301	2,4%	2,0%	7,6%
Comunicazione, vendita e marketing	891	98	4.349	13,4%	0,5%	10,0%
Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale	64	138	2.134	1,0%	0,8%	4,9%
Formazione per competenze tecnico-specifiche	1.173	697	7.232	17,6%	3,8%	16,6%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	10	3.587	3.091	0,1%	19,7%	7,1%
Fiscalità e contabilità	227	8.420	6.683	3,4%	46,3%	15,4%
Innovazione e digitalizzazione	1	71	2.275	0,0%	0,4%	5,2%
Privacy	180	66	1.188	2,7%	0,4%	2,7%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	4	182	5.093	0,1%	1,0%	11,7%
Salute e sicurezza sul lavoro	3.378	3.970	2.392	50,6%	21,8%	5,5%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	225	301	4.329	3,4%	1,7%	10,0%
Totale	6.671	18.204	43.468	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Osservando, invece, indipendentemente dalla tipologia di corso e dalle diverse tematiche formative, la partecipazione delle imprese suddivise per settore Ateco, emerge che i settori “Attività professionali, scientifiche e tecniche” e “Sanità e assistenza sociale”, insieme a “Servizi di informazione e comunicazione” usufruiscono poco di corsi inerenti al tema della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto almeno per le prime due categorie sono finanziati dall’ente bilaterale Ebipro (Tabella 8.4). Per le altre categorie, si osserva un tasso di partecipazione più elevato, legato in parte sia ad un’obbligatorietà normativa che alla vasta frequentazione di dipendenti di imprese che partecipano a corsi sulla sicurezza sul lavoro attraverso gli AFA, le altre tematiche presentano tassi di partecipazione legati fortemente al settore di attività economica in cui l’impresa opera. Nel settore delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, ad esempio, il 56,1% delle imprese frequenta corsi legati alla tematica “Fiscalità e contabilità” dato l’elevato numero di normative e aggiornamenti che vengono pubblicati in un arco temporale ridotto, nonché la composizione della platea di imprese aderenti a Fondoprofessioni, che spesso comprendono professionalità come quelle dei commercialisti e dei consulenti del lavoro. Allo stesso modo nel settore della “Sanità e assistenza sociale” si registra un’elevata partecipazione (46,5%) ai corsi che consentono di acquisire competenze tecnico-specifiche per il proprio lavoro; in questo caso fondamentale la quota di studi odontoiatrici iscritti al Fondo.

Tabella 8.4: Quota delle imprese partecipanti ai corsi per tematica formativa, divisione per settore ATECO

Valori percentuali. Anni 2017-2022.

	A-B-D-E-F	C	G-H	I-N	J	K-L	M	O-P-R-S-T-U	Q
Avviamento al lavoro	3,2	1,6	1,7	1,2	0,4	1,4	0,4	1,0	1,1
Competenze linguistiche	3,8	2,1	1,8	5,0	0,8	0,5	1,0	10,4	0,6
Competenze per software specifici	4,7	4,2	3,8	3,7	3,1	5,0	4,2	2,3	2,0
Comunicazione, vendita e marketing	2,9	4,0	10,6	7,2	1,5	9,0	1,2	5,6	7,4
Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale	5,4	2,1	1,0	2,8	2,1	2,3	3,2	1,7	2,1
Formazione per competenze tecnico-specifiche	9,1	9,4	8,5	7,5	1,3	2,7	1,6	28,6	46,5
Contratti, retribuzione e gestione del personale	4,5	1,3	2,0	10,9	21,8	5,0	23,6	4,0	2,3
Fiscalità e contabilità	4,6	2,1	5,1	16,0	57,9	20,3	56,1	3,3	1,3
Innovazione e digitalizzazione	2,0	3,3	3,0	2,4	2,1	0,9	1,8	2,1	2,8
Privacy	1,8	0,9	1,6	1,5	0,9	1,8	1,0	1,5	5,9
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	7,5	11,1	5,0	4,7	1,6	4,1	2,2	4,7	8,4
Salute e sicurezza sul lavoro	48,0	55,5	50,3	30,6	4,5	41,4	0,9	26,3	5,6
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	2,5	2,3	5,4	6,4	2,1	5,9	2,7	8,5	14,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*A-B-D-E-F=" Agricoltura, silvicoltura e pesca"; B=" Estrazione di minerali da cavee miniere"; D=" Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata"; E=" Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento"; F=" Costruzioni";

C = " Attività manifatturiere";

G-H: G=" Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli"; H=" Trasporto e magazzinaggio";

I-N: I=" Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione"; N=" Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese";

J=" Servizi di informazione e comunicazione";

K-L: K=" Attività finanziarie e assicurative"; L=" Attività immobiliari";

M=" Attività professionali, scientifiche e tecniche";

O-P-R-S-T-U: O=" Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria"; P=" Istruzione"; R=" Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento"; S=" Altre attività di servizi"; T=" Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze"; U=" Organizzazioni ed organismi extraterritoriali".

Q=" Sanità e assistenza sociale";

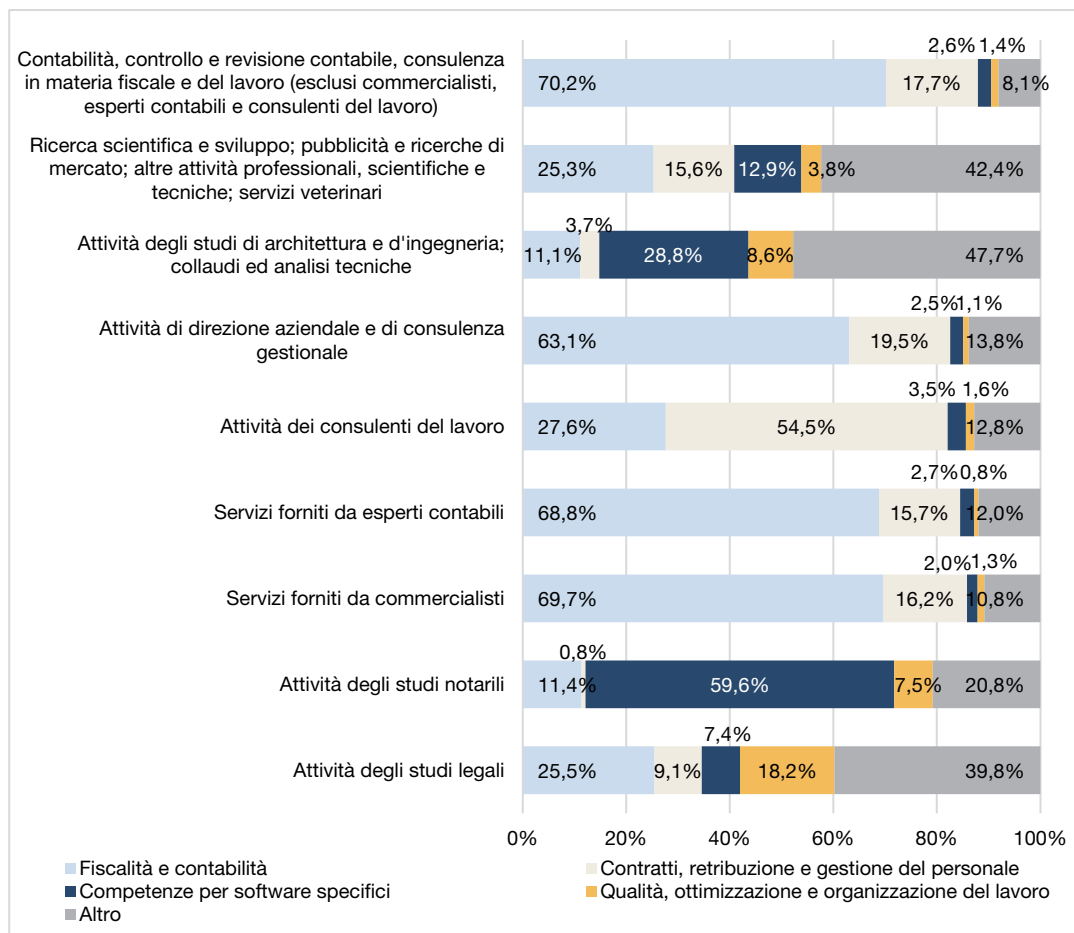
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Tra le imprese del settore "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (Figura 8.2), suddivise ulteriormente, è evidente che la tematica formativa "Fiscalità e contabilità" è la prevalente nella maggior parte delle attività, in particolare tra le imprese che si occupano di contabilità, controllo e revisione contabili, commercialisti, esperti contabili e nelle attività di direzionale aziendale e consulenza generale. È, tuttavia, possibile distinguere degli interessi in base al settore di attività specifico: tra i consulenti del lavoro il 54,5% frequenta corsi relativi alla contrattazione, le retribuzioni e la gestione del personale; negli studi notarili il 59,6% è interessato ad acquisire ed approfondire le competenze per l'uso di software specifici, dato il vasto e diffuso utilizzo di gestionali che agevolano il lavoro. Nelle attività di ricerca scientifica, negli studi di architettura e d'ingegneria e gli studi legali si osserva una maggiore varietà di corsi frequentati. Nei primi due settori, oltre ai corsi legati all'acquisizione di competenze per software specifici, data la

diffusione di programmi che permettono di svolgere tutti i tipi di elaborazione, dalle più semplici a quelle di natura più complessa, si sottolinea l'incidenza dei corsi di comunicazione, vendita e marketing (rispettivamente 10,0% e 12,8%), per l'acquisizione di competenze tecnico-specifiche (rispettivamente 7,6% e 12,3%), e di salute e sicurezza su lavoro (rispettivamente 5,9% e 9,1%). Negli studi legali, ad alimentare maggiormente la componente "Altro" ci sono i corsi per lo sviluppo delle abilità personali (12,9%) e quelli delle competenze linguistiche (11,5%).

Figura 8.2: Quota di imprese del settore "Attività professionali, scientifiche e tecniche" frequentanti i corsi per tematica formativa, divisione per codice Ateco

Anni 2017-2022.



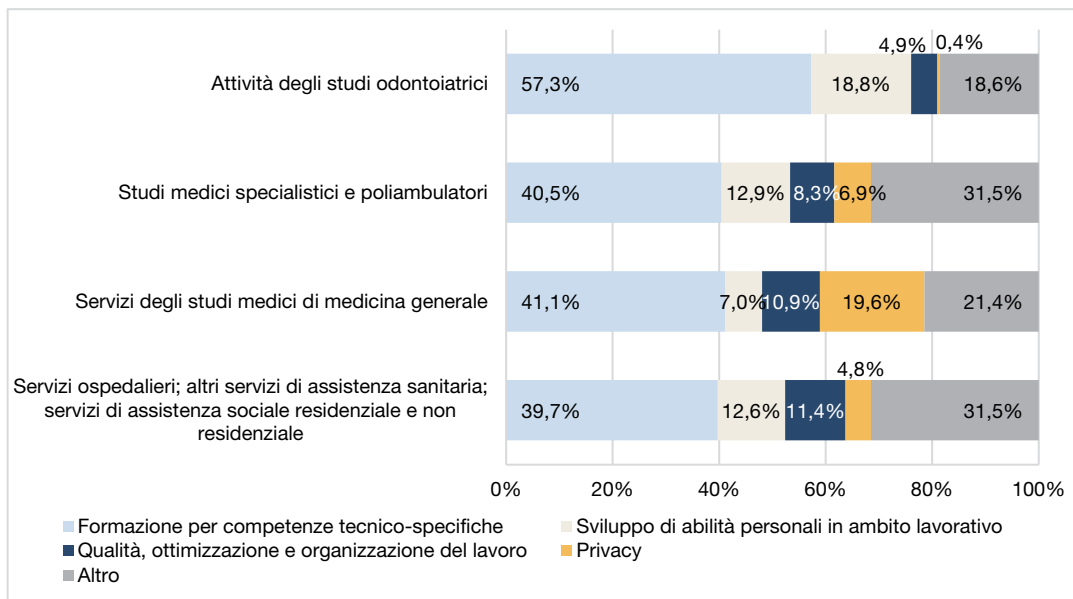
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessionisti

Proponendo la medesima analisi per le imprese che operano nel settore della "Sanità e assistenza sociale" (Figura 8.3) si osserva una maggiore omogeneità nella distribuzione delle tematiche formative nelle diverse sottocategorie ed emerge che la tematica che vanta la maggiore partecipazione è quello inerente all'acquisizione di competenze tecnico-specifiche, seguito da corsi per lo sviluppo delle abilità personali. Inoltre, si osserva un interesse nei corsi che trattano il tema della "Privacy", in particolare tra gli studi di medicina generale, assimilabile alla gestione dei dati personali dei pazienti e del trattamento degli stessi. Tra gli studi specialistici

e i poliambulatori e i servizi ospedalieri si riscontra una partecipazione elevata anche ai corsi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, rispettivamente 10,5% e 7,4%; legati probabilmente alla natura del lavoro che viene svolto in tali strutture e alle condizioni di sicurezza da dover pertanto rispettare.

Figura 8.3: Quota di imprese del settore “Sanità e assistenza sociale” frequentanti i corsi per tematica formativa, divisione per codice Ateco

Anni 2017-2022.



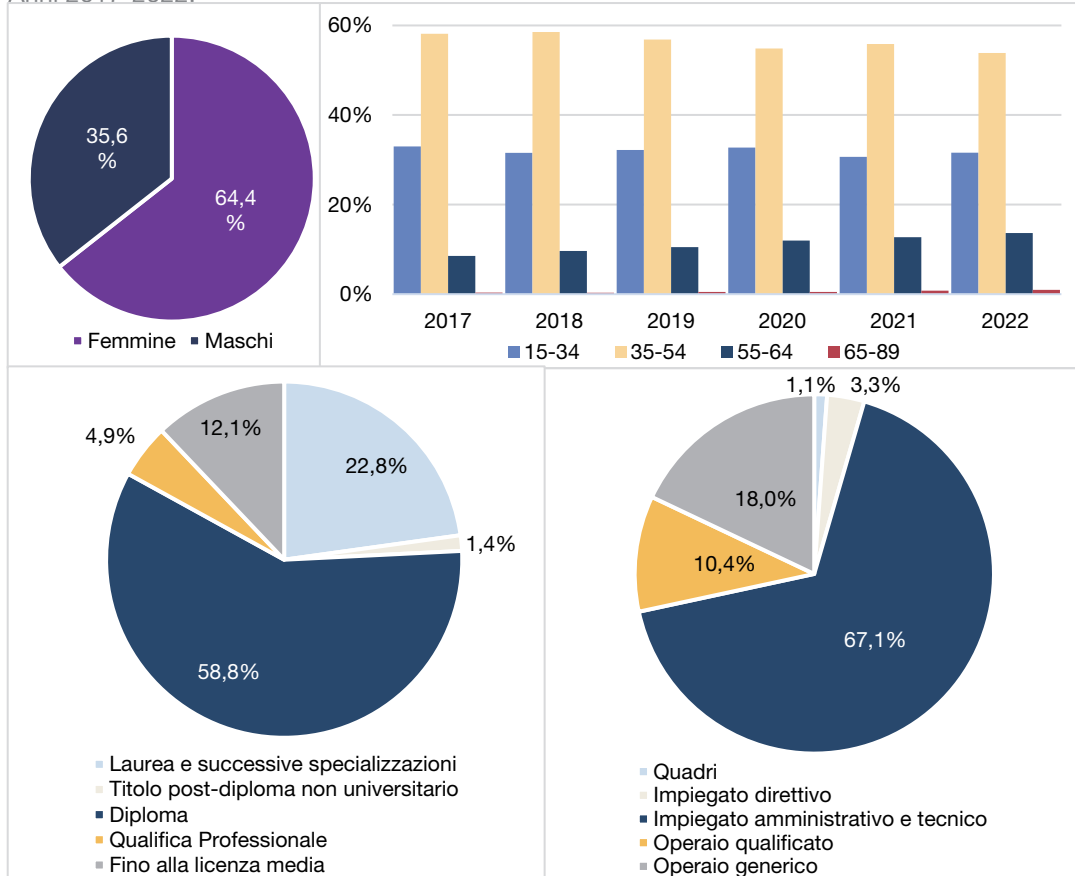
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Analizzando nel dettaglio le principali caratteristiche dei partecipanti ai corsi emerge una netta prevalenza di donne (64,4%) e di dipendenti tra i 35 e i 54 anni, con un valore percentuale di poco inferiore al 60% in tutto il periodo considerato. Elevato inoltre il tasso di frequenza dei dipendenti tra i 15 e i 34 anni, il cui contributo principale è offerto dagli over 24 anni. Infine, si osserva una lieve crescita della frequenza degli adulti tra i 55 e i 64 anni, sottolineando l'importanza della formazione continua per garantire un aggiornamento che permetta alle imprese di rimanere competitive sul mercato.

È inoltre evidente che la maggior parte dei partecipanti ai corsi possiede il diploma di maturità (58,8%) e ricopre il ruolo di impiegato amministrativo e tecnico, rappresentando il 67,1% dei dipendenti frequentanti. Anche in questo caso il dato riflette la composizione dei dipendenti delle imprese aderenti a Fondoprofessioni e alle realtà a cui è rivolto; infatti, gli studi professionali, quota maggioritaria in Fondo, sono principalmente composti da queste figure, insieme agli impiegati direttivi (Figura 8.4).

Figura 8.4: Distribuzione dei partecipanti, divisione per sesso, classe d'età, titolo di studio e qualifica professionale

Anni 2017-2022.

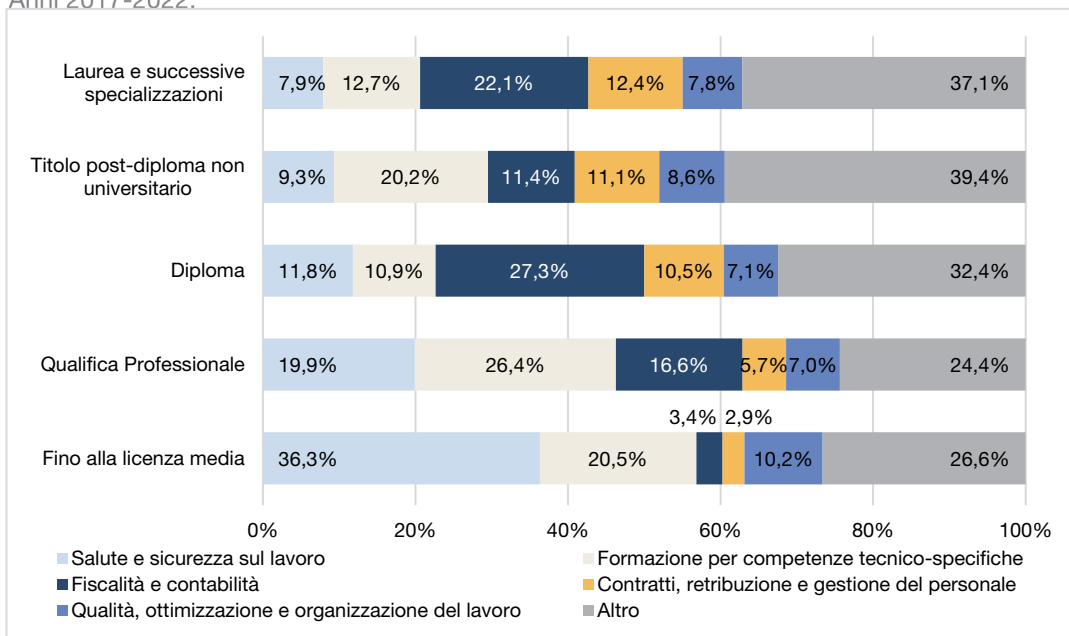


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Approfondendo la partecipazione per titolo di studio (Figura 8.5) è possibile individuare delle tendenze simili tra determinati titoli: infatti da una parte si osserva una distribuzione simile tra chi possiede una laurea, un titolo post-diploma non universitario e il diploma, dall'altra si osserva una composizione simile tra chi possiede una qualifica professionale e chi ha una licenza media o elementare. Tra i partecipanti della prima categoria, la maggioranza dei dipendenti frequenta corsi di Gestione e amministrazione aziendale (ovvero di fiscalità e contabilità, e contratti, retribuzione e gestione del personale) e corsi per l'acquisizione di competenze tecnico-specifiche. Inoltre, circa il 9% frequenta corsi per lo sviluppo delle abilità personali e circa il 7% corsi per l'approfondimento di competenze per software specifici, di qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro e comunicazione, vendita e marketing. Tra i dipendenti con un titolo post-diploma non universitario si registra una partecipazione abbastanza importante, oltre il 10%, dei corsi che trattano le tematiche dell'etica, della responsabilità sociale e della sostenibilità ambientale. Tra i dipendenti con qualifica professionale e coloro che possiedono un titolo fino alla licenza media: si registra una prevalenza nei corsi di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare tra chi possiede un titolo fino alla licenza media, e nei corsi per l'acquisizione di competenze tecnico-specifiche. È invece evidente che i corsi di fiscalità e contabilità interessano maggiormente coloro che possiedono una qualifica professionale.

Figura 8.5: Distribuzione dei partecipanti ai corsi per tematica formativa, divisione per titolo di studio

Anni 2017-2022.



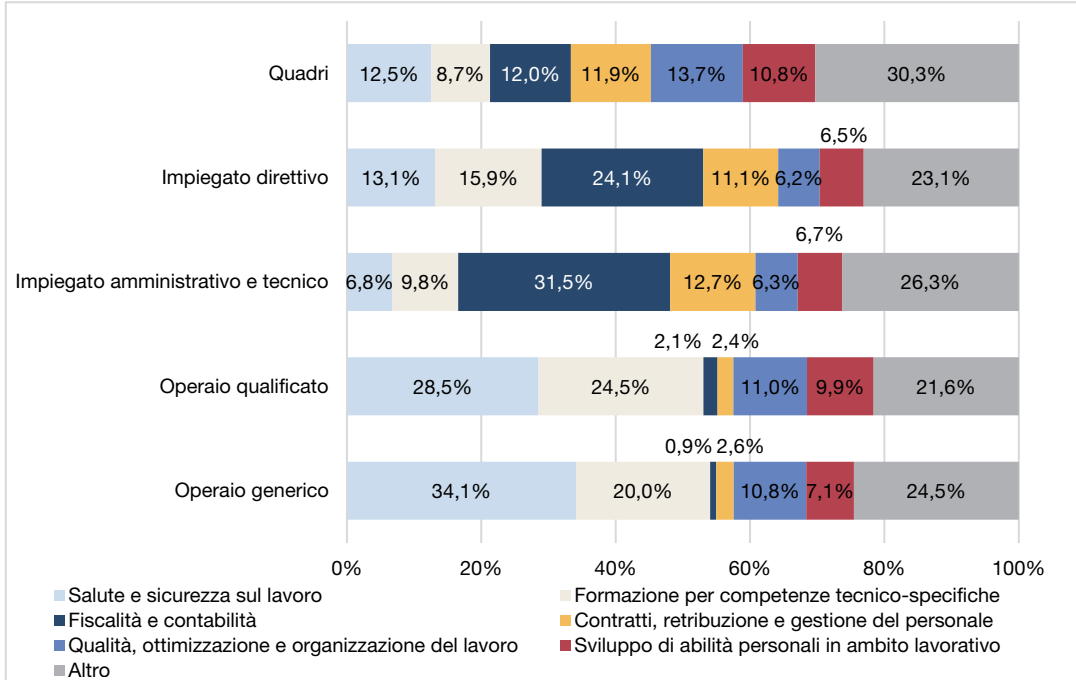
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessionisti

Proponendo la medesima analisi per qualifica professionale nella Figura 8.6 si evince che i quadri non prediligono determinate tematiche formative, ma al contrario tendono a frequentare corsi di tutte le aree. Tale dinamica è probabilmente legata al ruolo ricoperto e alla necessità di essere aggiornati in tutte le tematiche formative. Di contro, gli impiegati, sia direttivi sia amministrativi e tecnici, presentano la stessa distribuzione: fiscalità e contabilità, insieme alla formazione per competenze tecnico-specifiche, rappresentano i corsi maggiormente frequentati, seguiti da contratti, retribuzione e gestione del personale, e salute e sicurezza sul lavoro. Anche tra gli operai, qualificati e generici, si osserva l'analogica dinamica: prevalenza di corsi di salute e sicurezza sul lavoro, e formazione per competenze tecnico-specifiche, che insieme rappresentano il 50% dei corsi frequentati da tali figure professionali. Si individua, inoltre, anche un interesse abbastanza diffuso in tutte le qualifiche professionali rispetto ai corsi di sviluppo delle abilità personali e di qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro.

In chiusura, si propone l'evoluzione della partecipazione ai corsi per tematica formativa. Dalla Tabella 8.5, infatti, emerge un incremento della frequenza nell'ultimo biennio dei corsi di avviamento al lavoro (+111,7%), salute e sicurezza sul lavoro (+104,5%), innovazione e digitalizzazione (+86,0%), privacy (+23,3%), sviluppo delle abilità personali (+16,3%) e contratti, retribuzione e gestione del personale (+12,1%). Si assiste inoltre ad un incremento della frequenza nei corsi dell'avviamento al lavoro, in particolare di corsi di apprendistato professionalizzante, nelle Marche ed in Toscana. Risulta credibile associare l'aumento della frequenza nei corsi di Salute e sicurezza al fatto che sono corsi da frequentare obbligatoriamente con una frequenza periodica. È invece indicativo l'incremento della partecipazione ai corsi delle altre tematiche formative in quanto sono temi che negli ultimi anni hanno acquisito notevole importanza sul mercato, ed in particolare, all'interno delle imprese, e potrebbero, pertanto, rappresentare le tematiche su cui puntare nel futuro della formazione continua.

Figura 8.6: Distribuzione dei partecipanti ai corsi per tematica formativa, divisione per qualifica professionale

Anni 2017-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessionisti

Tabella 8.5: Quota dei partecipanti per tematica formativa e variazione bienni 2017/2018 e 2021/2022

Anni 2017, 2018, 2021 e 2022.

	2017/2018	2021/2022	Variazione 2017/18-2021/22
Avviamento al lavoro	60	127	111,7%
Salute e sicurezza sul lavoro	2.470	5.050	104,5%
Innovazione e digitalizzazione	573	1.066	86,0%
Privacy	339	418	23,3%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	1.586	1.844	16,3%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	2.076	2.328	12,1%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	2.066	1.795	-13,1%
Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale	997	829	-16,9%
Fiscalità e contabilità	5.608	4.574	-18,4%
Formazione per competenze tecnico-specifiche	3.606	2.911	-19,3%
Comunicazione, vendita e marketing	1.823	1.446	-20,7%
Competenze per software specifici	1.729	1.293	-25,2%
Competenze linguistiche	817	409	-49,9%
Totale	23.750	24.090	1,4%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessionisti

Tabella 8.6: Quota dei partecipanti a corsi erogati tramite bandi per tematica formativa e variazione bienni 2017/2018 e 2021/2022

Anni 2017, 2018, 2021 e 2022.

	2017/2018	2021/2022	Variazione 2017/18-2021/22
Innovazione e digitalizzazione	570	999	75,3%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	1.477	1.617	9,5%
Avviamento al lavoro	0	0	0,0%
Formazione per competenze tecnico-specifiche	2.629	2.488	-5,4%
Comunicazione, vendita e marketing	1.519	1.338	-11,9%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	2.015	1.675	-16,9%
Competenze per software specifici	1.494	1.095	-26,7%
Privacy	308	221	-28,2%
Etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale	706	441	-37,5%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	1.255	743	-40,8%
Competenze linguistiche	649	381	-41,3%
Salute e sicurezza sul lavoro	986	537	-45,5%
Fiscalità e contabilità	3.247	973	-70,0%
Totale	17.056	12.872	-24,5%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

Vale la pena osservare l'evoluzione dell'offerta formativa per aree tematiche anche focalizzandosi sui partecipanti dei soli corsi erogati tramite bandi (Tabella 8.6), essendo questi ultimi gli avvisi dove si concentra l'azione più qualitativa dell'offerta del Fondo. Se si considera solo la quota di corsi erogati mediante bandi e non la loro totalità, è possibile notare come la partecipazione cambi, sia in valore assoluto che in termini di variazione fra i bienni 2017/2018 e 2021/2022. Nonostante i partecipanti a corsi di "Innovazione e digitalizzazione" non siano, per numerosità, fra i primi della Tabella (stando ai dati più recenti), in termini di variazione questa è l'area tematica in cui la frequenza di iscritti aumenta maggiormente (+75,3%), in quasi tutti gli altri casi si registra, al contrario, una diminuzione delle adesioni, particolarmente marcata nei corsi di "Fiscalità e contabilità" (-70,0%). In generale vi sono ampie differenze fra le Tabelle 8.5 e 8.6, in parte imputabili alla partecipazione effettiva, in parte dovute alla diversa offerta formativa presente nei bandi piuttosto che nella totalità degli avvisi.

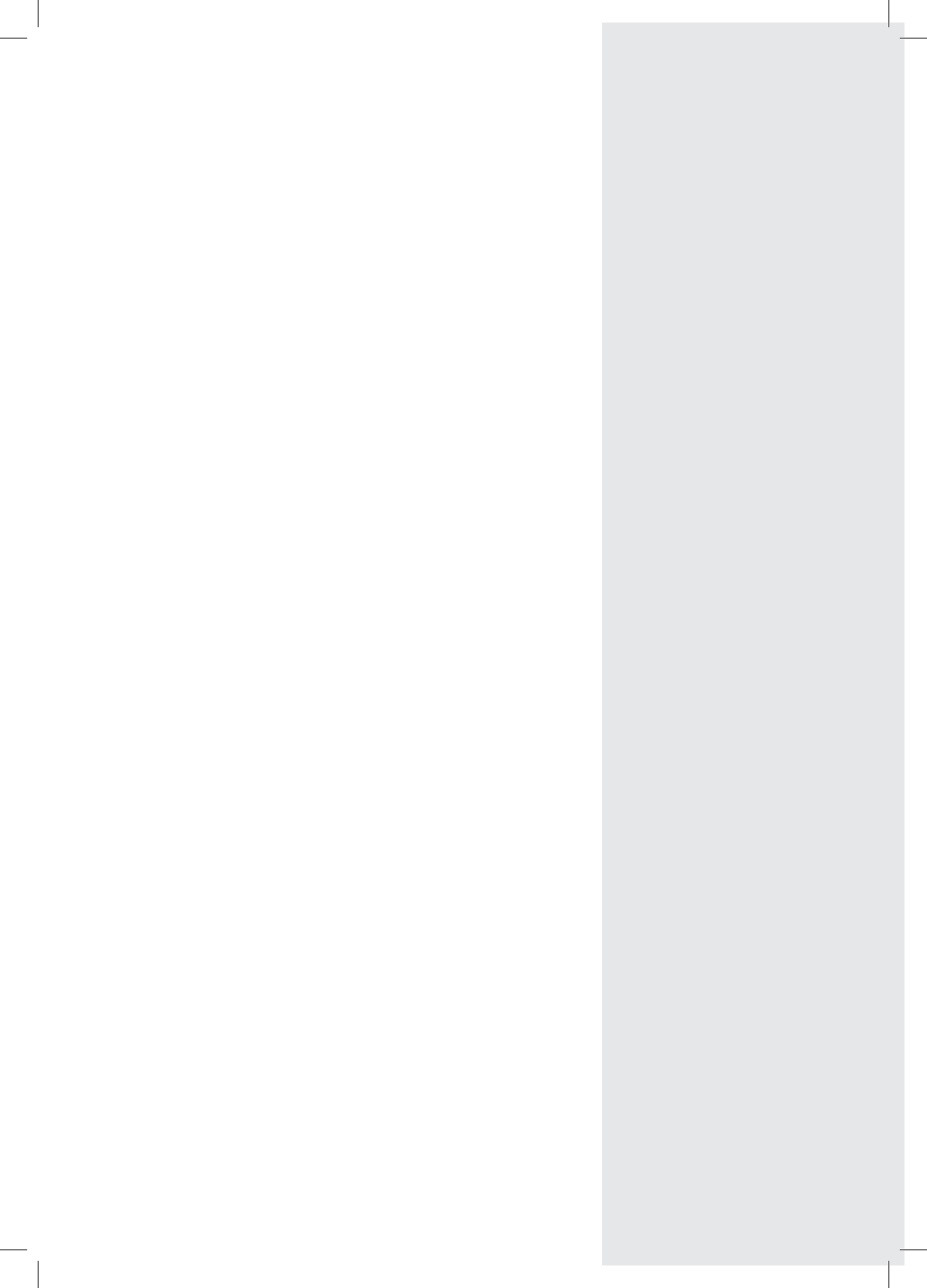
Come si è visto nel Capitolo 4, nel corso degli anni c'è stata una lieve diminuzione delle aziende aderenti. Di per sé non va giudicato come un dato negativo perché le aziende 'cessate' sono quelle più fragili, meno strutturate, mentre nello stesso arco di anni le aziende più stabili sono quelle con un numero maggiore di dipendenti, oppure quelle in crescita. Una riprova la troviamo osservando come rimanga pressoché invariato il numero dei dipendenti e al contempo aumenti in modo significativo la contribuzione.

I comparti con la maggiore concentrazione di adesioni sono le "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (tra questi prevalgono commercialisti, consulenti del lavoro, studi legali) e la "Sanità" (55%), a conferma della vocazione di Fondoprofessioni a dare risposte formative innanzitutto agli studi professionali. Una ulteriore conferma della specificità settoriale di Fondoprofessioni è costituita da quel 53% delle imprese iscritte che applica il Ccnl Studi professionali.

Se riflettiamo sulle potenzialità di ampliamento delle iscrizioni si può prendere come termine di riferimento il bacino degli iscritti a Cadiprof (l'ente bilaterale di origine contrattuale per la sanità integrativa), composto da circa 80.000 studi professionali.

Se dalla platea degli iscritti passiamo all'offerta formativa, fra i corsi erogati mediante avvisi mono/pluri aziendali l'area tematica che cresce maggiormente è quella di "innovazione e digitalizzazione" (90,5%), seguita da "sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo" (29,6%), "comunicazione, vendita e marketing" (19,2%). Infine, "etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale" (16,3%). Va anche tenuto presente che la crescita maggiore di partecipanti ai bandi si osserva proprio nell'area tematica "innovazione e digitalizzazione" (75,3%), anche in questo caso seguita da "sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo" (9,5%).

La suggestione finale che si ricava da questo excursus sulle imprese aderenti e sui loro dipendenti come pure dalle dinamiche dell'offerta formativa è di una crescente consapevolezza anche tra gli studi professionali e le microaziende della decisività delle tecnologie digitali per il successo aziendale. Ma se questo è vero, solo una forte crescita delle competenze interne può garantire un ritorno adeguato agli investimenti in tecnologia, il che significa investire sempre di più e in modo continuativo nella formazione continua.



SEZIONE PRIMA

*1° Rapporto sulla formazione
continua di Fondoprofessioni*

PARTE III

**La parola ai datori
di lavoro e ai dipendenti**

9. Un'indagine somministrata ai datori di lavoro

Nel presente capitolo si presentano i principali dati tratti dall'indagine sulla formazione continua svolta dall'Osservatorio delle libere professioni nel mese di novembre 2023. L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario *web based* rivolto ai datori di lavoro degli studi professionali iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro; nel complesso sono stati compilati più di mille questionari.

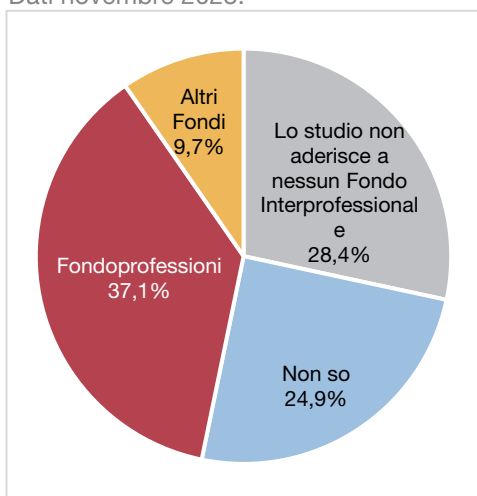
L'indagine, svolta in occasione del ventennale di Fondoprofessioni, è finalizzata ad indagare la diffusione della formazione continua all'interno degli studi professionali e capire le esigenze questi ultimi, ma anche a rilevare la conoscenza, il livello di fruizione e la soddisfazione dei datori di lavoro in merito ai fondi interprofessionali e a Fondoprofessioni in particolare.

La Figura 9.1 riporta la distribuzione dei datori di lavoro secondo il tipo di fondo interprofessionale a cui aderiscono. La maggior parte (37,1%) aderisce a Fondoprofessioni, mentre solo il 9,7% ad altri fondi; più del 28% non aderisce ad alcun fondo e, infine, circa il 25% non conosce il proprio stato di adesione. Si nota, quindi, una certa inconsapevolezza nella possibilità di iscrizione ai fondi per la formazione continua dei dipendenti.

Le quota di imprese aderenti a Fondoprofessioni cresce in funzione delle dimensioni aziendali (Figura 9.2) passando dal 31% delle imprese con un solo dipendente al 50% delle imprese con almeno 10 dipendenti. Al crescere delle dimensioni aziendali aumenta inoltre, più in generale, la quota di adesioni complessive ad un fondo interprofessionale: negli studi con 10 e più dipendenti la quota di adesioni dichiarate (78%) è più che doppia rispetto a quella degli studi con 1 solo dipendente (37%). Al contempo, al crescere delle dimensioni d'impresa, diminuiscono sia le mancate adesioni che le percentuali di datori di lavoro che non conoscono lo stato della propria adesione. La variabile dimensionale si conferma quindi come determinante ai fini dell'accesso alle opportunità formative connesse all'adesione ai fondi interprofessionali.

Figura 9.1: Percentuale di adesione ai fondi interprofessionali

Dati novembre 2023.



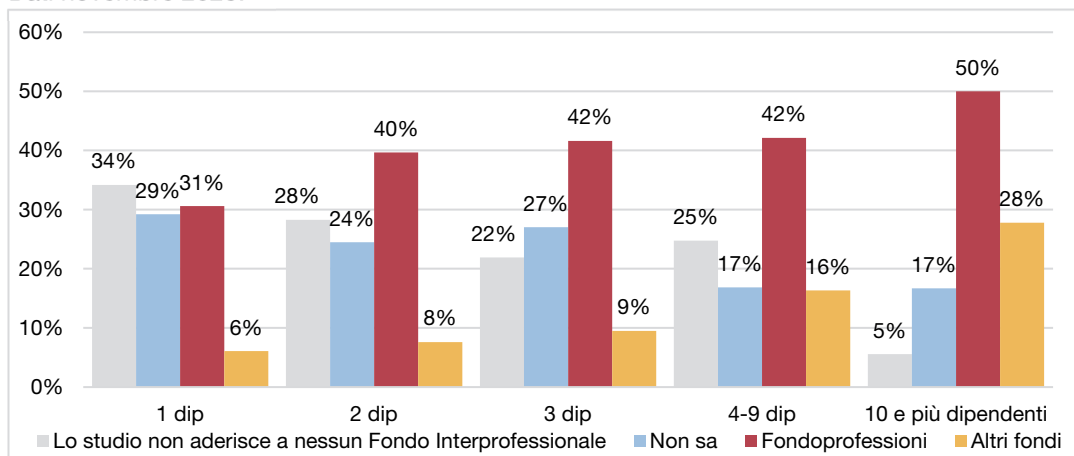
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Nel campione indagato, che – si ricorda – comprende esclusivamente datori di lavoro che applicano il CCNL Studi professionali, il primato di Fondoprofessioni riguarda tutti i settori di attività (Figura 9.3) ma le quote di adesione al fondo dichiarate appaiono molto diversificate: superiori al 50% tra i consulenti del lavoro, permangono elevate anche tra i commercialisti (47,2%) e tra gli studi odontoiatrici (44,2%); negli altri settori di attività si registrano quote molto ampie di studi che non esprimono un'adesione ai fondi o che non conoscono la posizione dello studio rispetto all'adesione.

Quasi la metà degli studi che aderiscono a un fondo (43,2%) ha effettivamente utilizzato le risorse messe a disposizione per formare i propri dipendenti (Figura 9.4). La modalità prevalente è quella dei corsi a catalogo (56,8%), seguita dai piani formativi aziendali o pluriaziendali (34,1%) e dal "conto azienda" (14,1%).

Figura 9.2: Percentuale di adesione ai fondi interprofessionali, divisione per numero di dipendenti

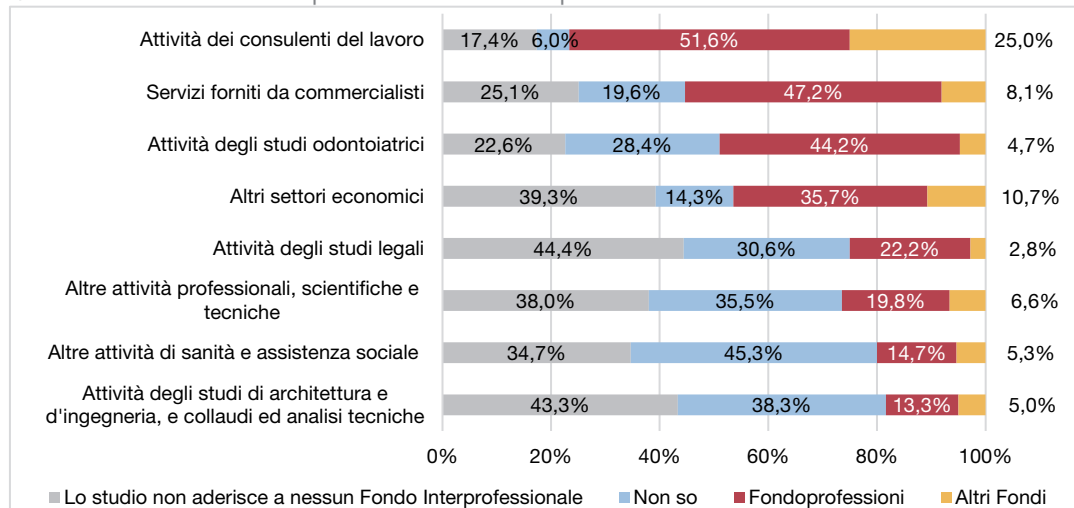
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.3: Percentuale di adesione ai fondi interprofessionali, divisione per settore di attività economica

Ordinamento decrescente per adesione a Fondoprofessioni. Dati novembre 2023.

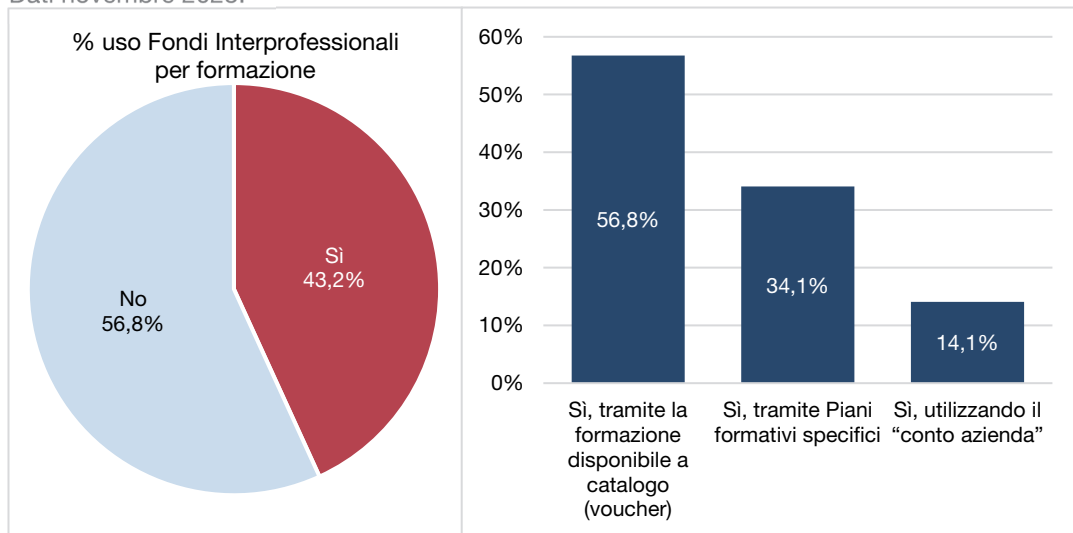


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tra gli studi professionali aderenti a un fondo interprofessionale è stata indagata la soddisfazione in merito a differenti aspetti della proposta formativa del fondo di adesione. Nella Figura 9.5 è possibile osservare che circa la metà degli iscritti a Fondoprofessioni si ritiene molto soddisfatta dell'offerta formativa del proprio fondo e i poco soddisfatti sono sempre meno del 25%. Complessivamente, dunque, il grado di soddisfazione tra i rispondenti è molto elevato.

Figura 9.4: “Hai mai utilizzato il fondo interprofessionale per erogare formazione a favore dei tuoi dipendenti?”

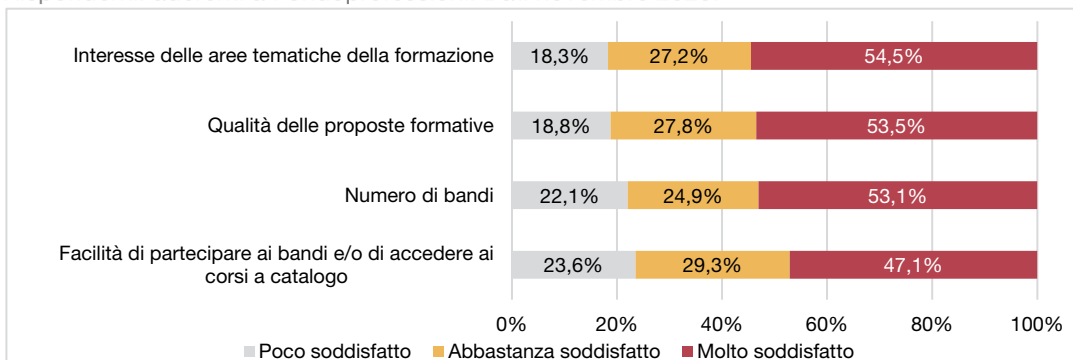
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.5: “Quanto ti ritieni soddisfatto dei seguenti elementi del fondo interprofessionale di adesione?”

Rispondenti: aderenti a Fondoprofessioni. Dati novembre 2023.

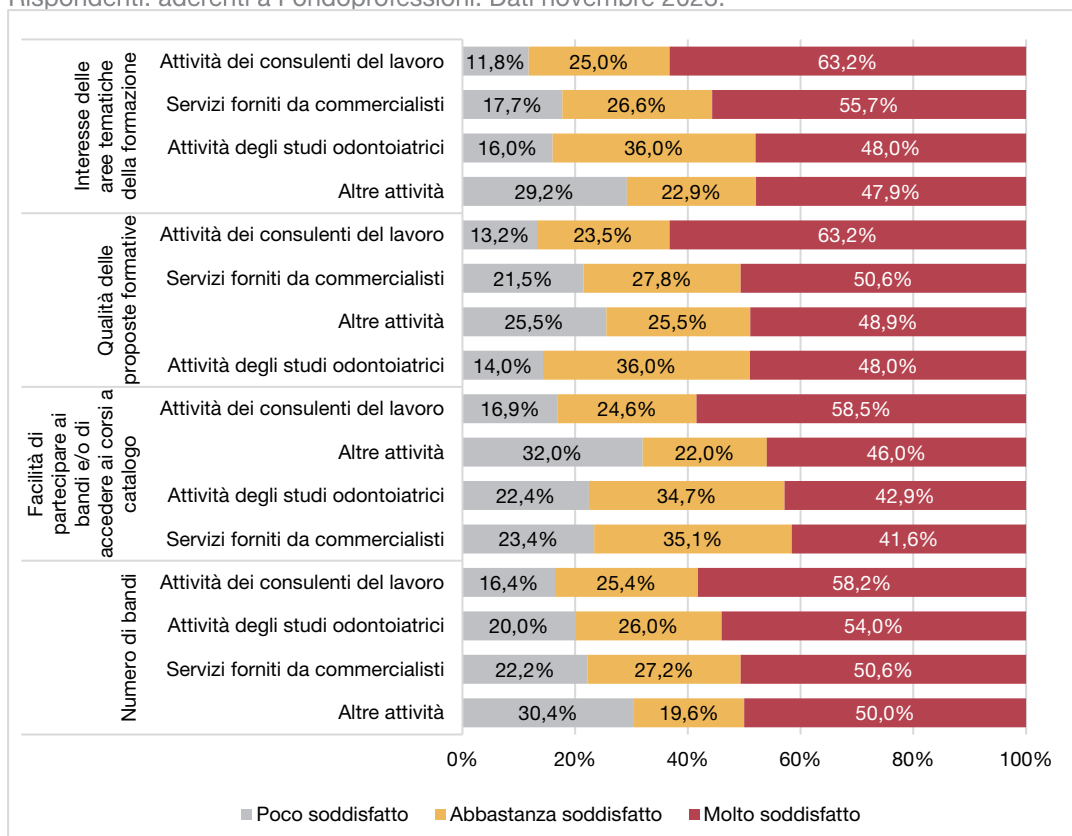


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

L'analisi della soddisfazione, tra gli studi professionali aderenti a Fondoprofessioni, per settore di attività (Figura 9.6) mostra come siano i consulenti del lavoro – che sono anche coloro che manifestano i maggiori tassi di adesione – i più soddisfatti, esprimendo per ciascuno degli aspetti indagati quote di giudizi “molto soddisfatti” sempre maggioritarie (tra il 58% e il 63%). La soddisfazione per l’offerta formativa appare comunque generalmente elevata in tutti i settori di attività.

Figura 9.6: “Quanto ti ritieni soddisfatto dei seguenti elementi del fondo interprofessionale di adesione?”, divisione per settore di attività economica

Rispondenti: aderenti a Fondoprofessioni. Dati novembre 2023.

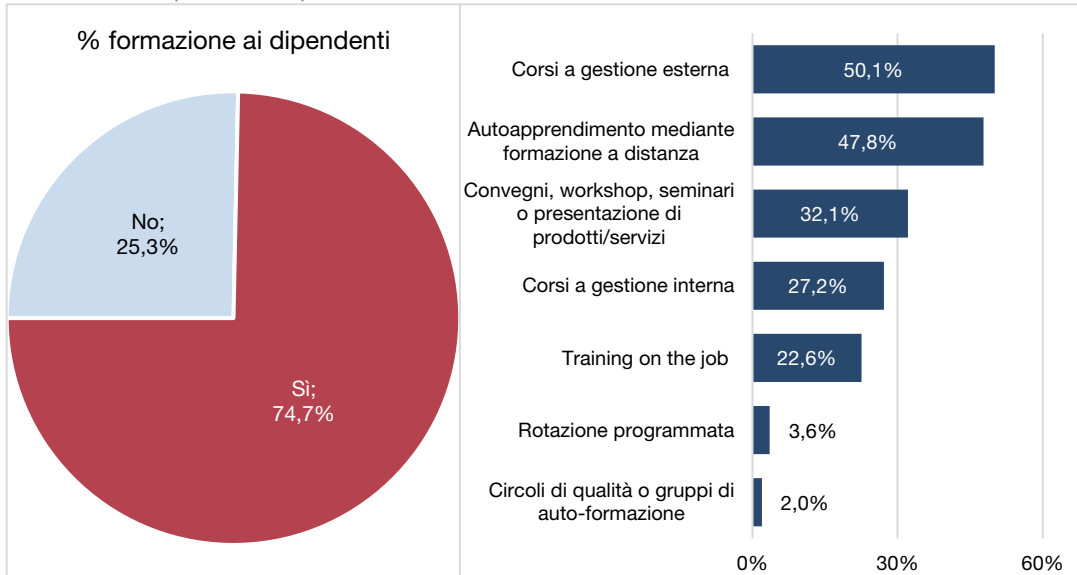


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Ai datori di lavoro è stato chiesto inoltre se lo studio abbia promosso attività di formazione negli ultimi 12 mesi – anche al di là della formazione finanziata dai fondi interprofessionali – e, se sì, mediante quale modalità (Figura 9.7). I tre quarti del campione hanno risposto in modo affermativo. In molti casi, inoltre, i datori di lavoro hanno fatto ricorso a più di una modalità di formazione: la tipologia più utilizzata è quella dei corsi a gestione esterna (50,1%), seguita dall'autoapprendimento mediante corsi a distanza (47,8%). Le modalità emerse come le meno utilizzate sono invece state i circoli di qualità o gruppi di autoformazione (2,0%) e la rotazione programmata (3,6%), modalità tipiche soprattutto del settore industriale e del lavoro in produzione.

Figura 9.7: “Indicare se negli ultimi 12 mesi uno o più addetti ha partecipato a corsi e/o attività di formazione”

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

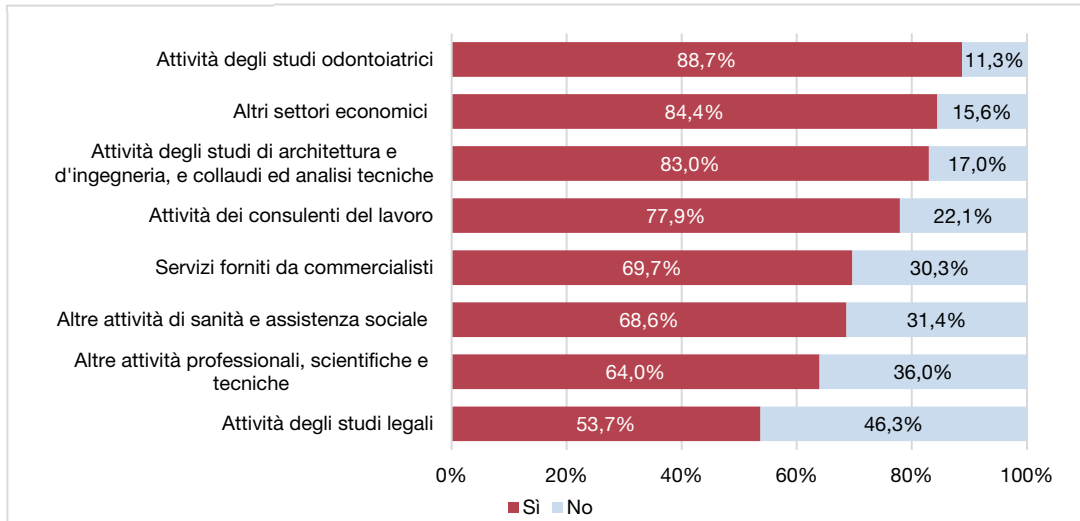
La disponibilità di formazione differisce a seconda del settore professionale a cui l'impresa appartiene (Figura 9.8). Gli studi odontoiatrici, infatti, sembrano essere le strutture che più di tutte fanno fare formazione ai propri dipendenti (88,7%), anche in virtù della formazione di aggiornamento prevista per gli ASO (Assistente di studio odontoiatrico) con frequenza annuale, mentre, al contrario, emerge che solo in poco più della metà degli studi legali almeno un dipendente abbia effettuato formazione nell'ultimo anno.

Ai datori di lavoro che negli ultimi 12 mesi non hanno promosso alcuna attività formativa a favore dei propri dipendenti è stato chiesto quali fossero le motivazioni alla base di tale scelta: appare frequente la considerazione di avere personale già sufficientemente competente (37,7%) o assunto solo da poco (13,2%) o ancora il fatto di aver svolto formazione negli anni precedenti (16,2%), ma è anche emerso che in molti casi il carico di lavoro non lasci spazio alle possibilità di formazione (28,1%) o che per parte dei rispondenti non esistano corsi adeguati (9,0%, Figura 9.9).

La formazione continua negli studi professionali è dedicata prevalentemente al personale di supporto amministrativo, seguito dal personale tecnico e sanitario e dai dipendenti con alta professionalità (Figura 9.10). Tale statistica riflette la struttura interna degli studi professionali, infatti in studi di piccole dimensioni il personale di segreteria e amministrativo è tra i più presenti. Emergono tuttavia chiare specificità legate ai settori: gli studi tecnici coinvolgono spesso nella formazione il personale con elevata professionalità (50,0%) che svolge un'attività che attiene al *core business* dello studio (es. architetti, ingegneri ecc. assunti come dipendenti). Mentre gli studi odontoiatrici utilizzano molto la formazione continua a favore del personale tecnico e sanitario: nel caso specifico si rilevano in particolare i corsi dedicati agli ASO, obbligatori ai fini del conseguimento della qualifica.

Figura 9.8: “Indicare se negli ultimi 12 mesi uno o più addetti ha partecipato a corsi e/o attività di formazione”, divisione per settore di attività professionale

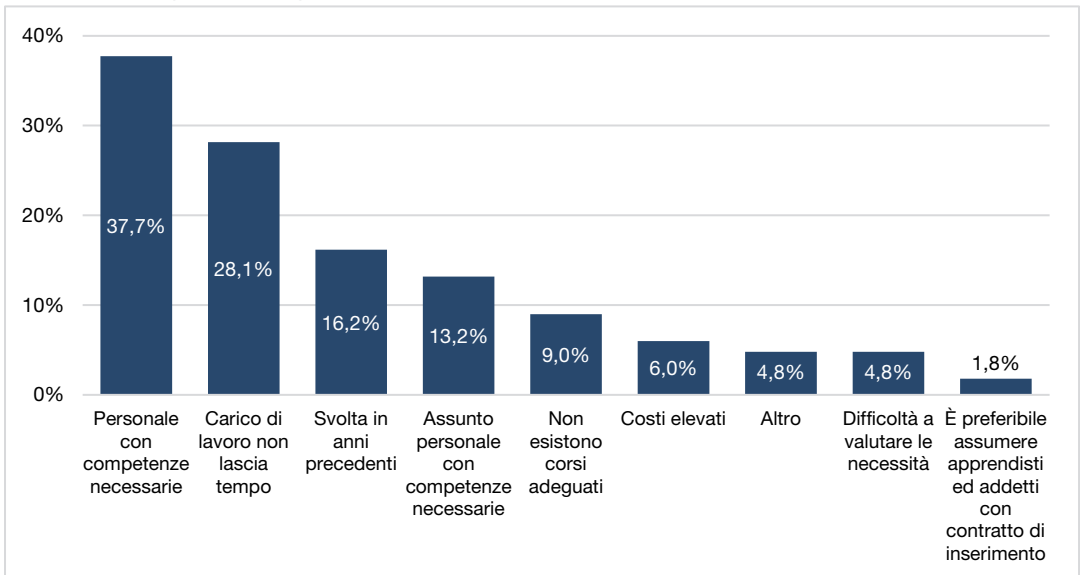
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.9: “Per quali dei seguenti motivi il tuo studio non ha svolto formazione professionale?”

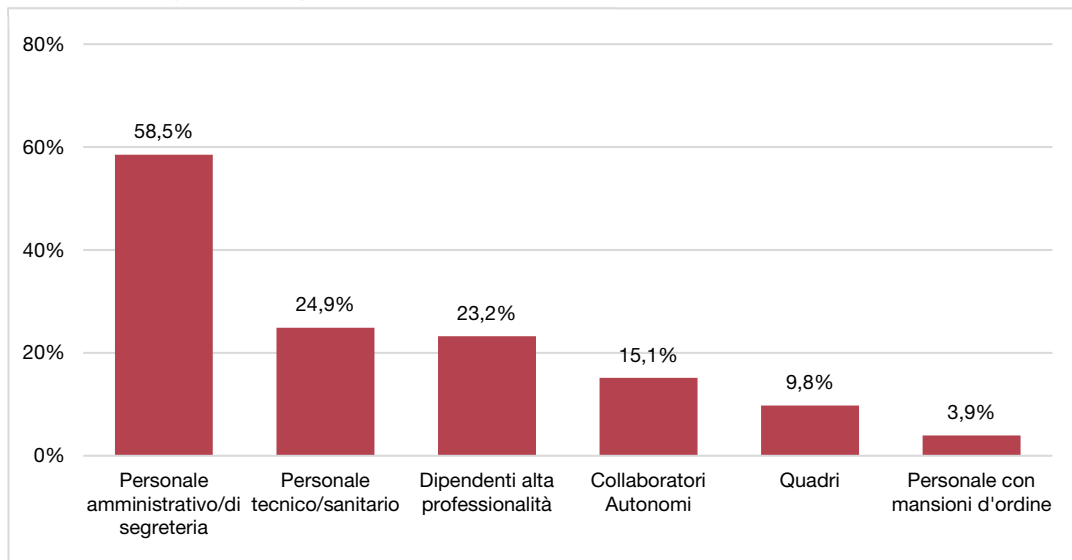
Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.10: “Prevalentemente per quali figure professionali è stata erogata la formazione?”

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

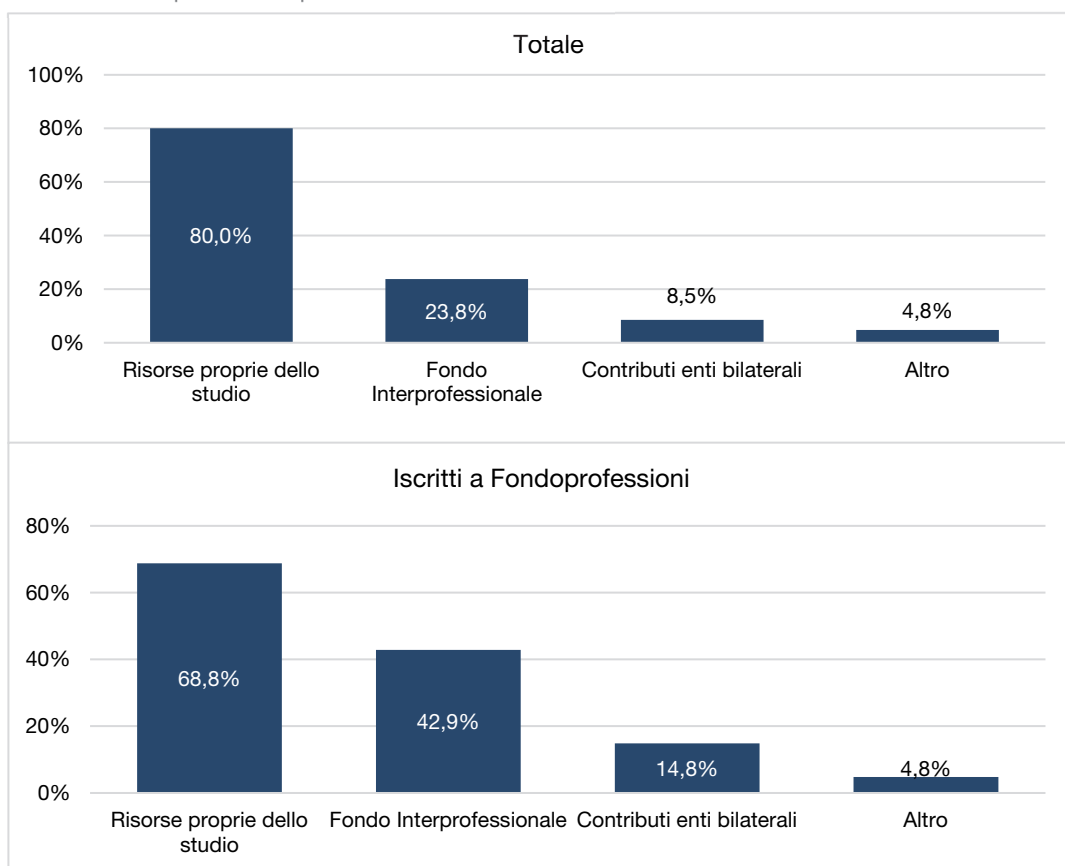
Le attività di formazione attivate negli ultimi 12 mesi sono state finanziate nell'80% dei casi con risorse proprie degli studi professionali e solo il 23,8% ha utilizzato i fondi per accedere alla formazione dei propri dipendenti. Le percentuali di chi ha finanziato i corsi con i fondi si alzano al 42,9% se si considerano solo gli iscritti a Fondoprofessioni; si alza anche la percentuale di chi ha utilizzato i contributi di altri Enti bilaterali. Questo avviene perché chi è iscritto sia a Ebipro sia a Fondoprofessioni ha la possibilità di farsi rimborsare da Ebipro la quota di partecipazione ai corsi in materia di salute e sicurezza presenti all'interno dei cataloghi formativi accreditati presso Fondoprofessioni, sia per quanto riguarda la formazione dei datori di lavoro sia dei dipendenti (Figura 9.11).

La formazione continua erogata risponde a molteplici obiettivi (Figura 9.12). I datori di lavoro che hanno fatto svolgere formazione ai propri addetti lo hanno fatto principalmente per aggiornare le loro competenze (94,2%). Negli studi professionali l'esigenza di aggiornare le competenze del personale è molto forte soprattutto in funzione delle continue modifiche della normativa di settore: si pensi ad esempio alla normativa fiscale (per gli studi di commercialisti) o a quella che regola gli incentivi alle assunzioni (tra i consulenti del lavoro) o ancora ad esempio, all'impatto del superbonus 110% – e dei continui cambiamenti intervenuti su questa misura – sull'operatività degli studi tecnici; la stessa formazione continua dedicata agli assistenti di studio odontoiatrico (ASO) risponde di fatto a un obbligo normativo poiché si rende necessaria per l'acquisizione della qualifica, a fronte di un'offerta molto limitata di corsi di formazione iniziale che consentirebbero ai datori di lavoro di assumere dipendenti già qualificati. La formazione risponde inoltre in molti casi (80,9%) a obblighi di legge – è il caso, ad esempio, della formazione sulla sicurezza o ancora a quella relativa alla legge sulla privacy; analoghe le quote di datori di lavoro che individuano nella formazione erogata uno strumento per far acquisire nuove competenze ai propri dipendenti. Emerge tra i datori di lavoro che fanno formare i propri dipendenti una certa consapevolezza del fatto che le opportunità formative rappresentano una leva motivazionale importante per i dipendenti: il 53% di essi cita espressamente “la motivazione

del personale” tra gli obiettivi della formazione. Non di rado – soprattutto nelle realtà di dimensioni maggiori – la formazione erogata è tesa ad accompagnare cambiamenti introdotti nell’offerta di prodotti e servizi (36%) o nell’organizzazione del lavoro (39%).

Figura 9.11: “Con quali risorse sono stati finanziati i corsi di formazione?”

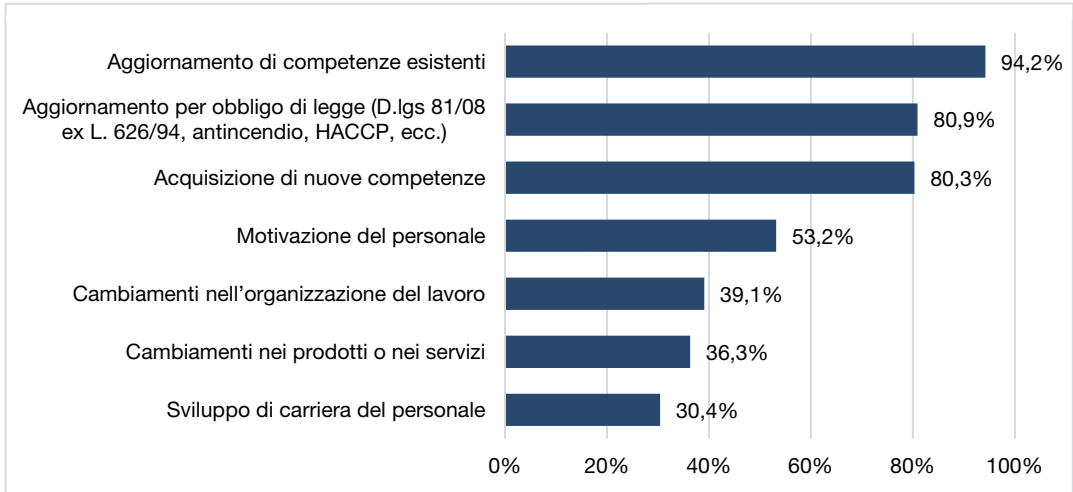
Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.12: “Indicare gli obiettivi perseguiti con i corsi di formazione” (percentuale di “Sì”)

Modalità di risposta “Sì” o “No”. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall’Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.13: “Quali sono le aree tematiche dei corsi erogati?”

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall’Osservatorio delle libere professioni

I corsi erogati hanno riguardato principalmente le competenze tecnico-specifiche (Figura 9.13), citate dal 65,9% dei rispondenti all’indagine, seguite dai corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro (48,3%). L’importanza di queste aree di competenze è trasversale alle aree di attività, mentre se si guarda alla specificità settoriali spicca tra i commercialisti l’area tematica “fiscalità e contabilità” (59%), che di fatto rientra nell’alveo delle competenze tecnico specifiche per questo

gruppo di professionisti; analogamente i consulenti del lavoro segnalano una concentrazione di corsi (49%) riferiti alla contrattualistica, retribuzione e gestione del personale. Negli studi tecnici si registrano quote piuttosto elevate di formazione per l'acquisizione di competenze all'utilizzo di software (38%) mentre gli studi odontoiatrici, oltre alle competenze tecniche specifiche della professione e alla salute e sicurezza, investono in misura superiore agli altri settori sulle cosiddette soft skills (sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo 22,3%). In questo settore, così come più in generale nel settore sanitario e negli studi legali, acquisisce inoltre maggiore importanza la formazione sulla tutela della privacy e dei dati sensibili (Tabella 9.1).

Tabella 9.1: “Quali sono le aree tematiche dei corsi erogati?”, divisione per settore di attività economica

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.

	Servizi forniti da commercialisti	Attività dei consulenti del lavoro	Attività degli studi legali	Attività degli studi di architettura e d'ingegneria, e collaudi ed analisi tecniche	Attività degli studi odontoiatrici	Altre attività professionali scientifiche e tecniche	Altre attività di sanità e assistenza sociale	Altri settori
Competenze tecnico-specifiche	64,2%	57,3%	48,0%	82,4%	74,1%	74,5%	67,9%	30,0%
Avviamento al lavoro	0,9%	1,8%	-	5,9%	2,7%	2,0%	10,7%	6,7%
Competenze linguistiche	2,8%	1,8%	-	2,9%	-	-	7,1%	3,3%
Comunicazione, vendita e marketing	1,8%	1,8%	-	-	9,8%	3,9%	14,3%	3,3%
Etica e responsabilità sociale	2,8%	0,9%	-	8,8%	6,3%	7,8%	3,6%	6,7%
Privacy	16,5%	14,5%	24,0%	8,8%	23,2%	25,5%	32,1%	13,3%
Salute e sicurezza sul lavoro	25,7%	38,2%	52,0%	61,8%	69,6%	60,8%	53,6%	26,7%
Sostenibilità ambientale	0,9%	-	4,0%	8,8%	2,7%	5,9%	3,6%	6,7%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	4,6%	10,9%	16,0%	5,9%	22,3%	9,8%	0,0%	13,3%
Fiscaltà e contabilità	58,7%	20,0%	20,0%	5,9%	8,0%	43,1%	21,4%	16,7%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	14,7%	49,1%	4,0%	2,9%	1,8%	15,7%	7,1%	3,3%
Competenze per software	18,3%	20,9%	20,0%	38,2%	9,8%	37,3%	17,9%	6,7%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	5,5%	9,1%	12,0%	14,7%	17,9%	15,7%	17,9%	13,3%
Innovazione e digitalizzazione	5,5%	10,0%	16,0%	20,6%	11,6%	13,7%	3,6%	10,0%

Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Per il prossimo futuro i fabbisogni formativi degli studi professionali (Figura 9.14) si concentrano prevalentemente sul rafforzamento delle competenze tecniche specifiche, indicate dal 53,2% dei datori di lavoro, fisco e contabilità (29,9%) e salute e sicurezza sul lavoro (28,2%) ma si registra un'attenzione elevata anche alle tematiche che riguardano l'innovazione e la digitalizzazione e per i temi legati alla qualità, all'efficienza e all'organizzazione del lavoro: ciascuna di queste aree di competenze riscuote infatti l'interesse di circa un professionista su quattro. Differenze di rilievo si registrano nuovamente in funzione del settore di attività (Tabella

9.2), analogamente a quanto osservato in riferimento ai contenuti della formazione già svolta. Rileva in particolare la richiesta di sviluppo delle competenze informatiche specifiche avanzata dal settore tecnico, che coinvolge oltre la metà degli studi (56,1%). L'apertura alle competenze che consentono di ottimizzare i processi e l'organizzazione del lavoro risulta particolarmente accentuata negli studi odontoiatrici (32,8%) e tra i consulenti del lavoro (33,1%) mentre il tema innovazione e digitalizzazione riscuote un interesse trasversale, abbassandosi solo negli studi medici (18,4%) e tra i commercialisti (17,7%). Interessante appare infine rilevare come la consapevolezza riguardo ai fabbisogni formativi per il prossimo futuro non sia così scontata tra i datori di lavoro: oltre un terzo dei soci o titolari di studi legali dichiara di non sapere quali siano le priorità cui indirizzare lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti; la quota di "non so" appare elevata anche in area sociosanitaria (26,3%). La difficoltà ad individuare i fabbisogni scende invece notevolmente tra gli iscritti a Fondoprofessioni: solo il 9% di chi aderisce non sa esprimere un'indicazione, mentre la quota sale al 24% tra i non aderenti (Tabella 9.3). Il dato testimonia la maggiore attenzione allo sviluppo delle competenze dei lavoratori da parte degli aderenti ma anche la capacità dei fondi di alimentare la consapevolezza sulle opportunità legate alla formazione, svolgendo un ruolo di orientatore rispetto alla *policy*. Aldilà di questo aspetto, il profilo dei datori di lavoro non aderenti ai fondi interprofessionali non mostra grandi differenze rispetto a quello degli aderenti: questi ultimi esprimono un maggiore interesse per le tematiche legate a innovazione, digitalizzazione, efficienza e organizzazione del lavoro, ma nel complesso i fabbisogni espressi risultano simili nei due target.

Figura 9.14: "Nei prossimi anni quali saranno le aree formative più importanti per lo sviluppo del tuo studio professionale?"

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tabella 9.2: “Nei prossimi anni quali saranno le aree formative più importanti per lo sviluppo del tuo studio professionale?”, divisione per settore di attività economica

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.

	Servizi forniti da commercialisti	Attività dei consulenti del lavoro	Attività degli studi legali	Attività degli studi di architettura e d'ingegneria, e collaudi ed analisi tecniche	Attività degli studi odontoiatrici	Altre attività professionali scientifiche e tecniche	Altre attività di sanità e assistenza sociale	Altri settori
Competenze tecnico-specifiche	51,3%	51,2%	29,2%	75,6%	68,9%	53,4%	50,0%	31,7%
Avviamento al lavoro	1,9%	4,7%	0,0%	2,4%	1,7%	5,5%	5,3%	4,9%
Competenze linguistiche	4,4%	6,3%	6,3%	7,3%	3,4%	5,5%	7,9%	2,4%
Comunicazione, vendita e marketing	3,2%	1,6%	4,2%	4,9%	18,5%	5,5%	10,5%	7,3%
Etica e responsabilità sociale	4,4%	3,1%	2,1%	7,3%	10,9%	6,8%	7,9%	4,9%
Privacy	12,7%	15,7%	14,6%	9,8%	19,3%	20,5%	15,8%	12,2%
Salute e sicurezza sul lavoro	12,7%	24,4%	12,5%	36,6%	52,9%	34,2%	36,8%	19,5%
Sostenibilità ambientale	5,7%	2,4%	8,3%	19,5%	11,8%	9,6%	10,5%	14,6%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	10,1%	17,3%	14,6%	12,2%	26,9%	17,8%	21,1%	12,2%
Fiscaltà e contabilità	62,0%	21,3%	10,4%	4,9%	20,2%	34,2%	13,2%	17,1%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	12,7%	55,9%	2,1%	2,4%	3,4%	13,7%	5,3%	4,9%
Competenze per software	20,9%	22,0%	16,7%	56,1%	20,2%	34,2%	13,2%	12,2%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	15,2%	33,1%	22,9%	24,4%	32,8%	21,9%	21,1%	22,0%
Innovazione e digitalizzazione	17,7%	30,7%	29,2%	31,7%	30,3%	34,2%	18,4%	22,0%
Non so	10,8%	7,9%	35,4%	12,2%	15,1%	20,5%	26,3%	4,9%

Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tabella 9.3: “Nei prossimi anni quali saranno le aree formative più importanti per lo sviluppo del tuo studio professionale?”, divisione per adesione ai fondi interprofessionali

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.

	Fondoprofessioni	Nessun fondo	Non so
Competenze tecnico-specifiche	55,7%	46,8%	53,8%
Avviamento al lavoro	4,7%	2,5%	2,3%
Competenze linguistiche	8,6%	2,5%	1,7%
Comunicazione, vendita e marketing	8,6%	8,2%	3,5%
Etica e responsabilità sociale	5,9%	8,9%	4,0%
Privacy	17,6%	15,2%	11,0%
Salute e sicurezza sul lavoro	32,2%	24,7%	26,6%
Sostenibilità ambientale	7,5%	10,1%	11,0%
Sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo	15,7%	18,4%	16,8%
Fiscaltà e contabilità	33,7%	29,1%	22,5%
Contratti, retribuzione e gestione del personale	24,3%	8,9%	8,1%
Competenze per software	19,6%	22,8%	28,9%
Qualità, ottimizzazione e organizzazione del lavoro	25,1%	20,9%	27,2%
Innovazione e digitalizzazione	29,8%	21,5%	26,0%
Non so	9,0%	24,1%	17,3%

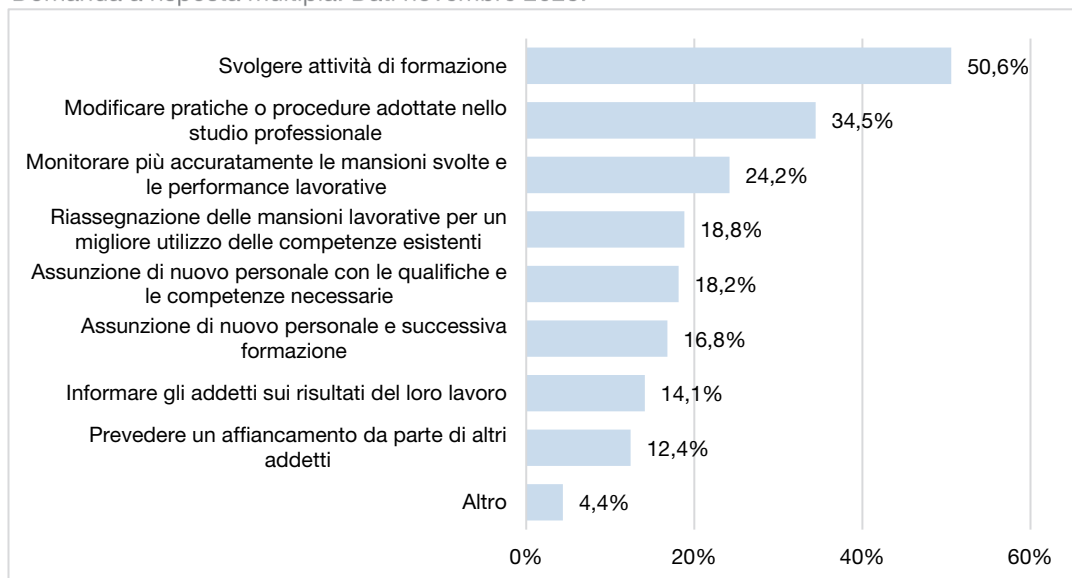
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La Figura 9.15 indica le modalità che gli studi intendono adottare nei prossimi anni per acquisire nuove competenze. Più di uno studio su due intende utilizzare la formazione per sopperire al bisogno di nuove competenze professionali. Un professionista su tre pensa che modificherà le pratiche o le procedure adottate nel suo studio professionale e un professionista su quattro pensa che sarà necessario monitorare più accuratamente le mansioni svolte e le performance lavorative.

La crescente difficoltà a reperire personale dotato delle competenze richieste rappresenta una delle maggiori preoccupazioni degli studi professionali, com'è emerso anche da una recente indagine realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni e ospitata nel VIII Rapporto annuale sulle libere professioni in Italia (2023). Sono soprattutto gli studi di maggiore dimensione (10 dipendenti e più) ad affidarsi alla ricerca sul mercato del lavoro di personale già formato (38,1%, Tabella 9.5). Le dimensioni d'impresa rappresentano come più volte sottolineato un elemento di competitività e in questo segmento la strategia si affida a un mix che combina lo *scouting* con il tentativo di assegnare le mansioni del personale già presente in funzione di una maggiore efficienza (42,9%), operazione che a sua volta richiede il ricorso alla formazione continua (42,9%). Negli studi legali la problematica appare ben presente, con quasi la metà dei soci o titolari che ritiene che, assieme alla formazione continua occorrerà modificare pratiche o procedure adottate nello studio legale, sempre in funzione di una maggiore efficienza; tale prospettiva è condivisa dal 40% degli studi odontoiatrici (Tabella 9.4). Un terzo degli studi tecnici prevede di assumere personale qualificato nel prossimo periodo e la metà di essi ricorrerà alla formazione continua per aggiornare le competenze del personale già in forza.

Figura 9.15: “Indicare le modalità che il tuo studio intende utilizzare nei prossimi anni per acquisire nuove competenze professionali”

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tabella 9.4: “Indicare le modalità che il tuo studio intende utilizzare nei prossimi anni per acquisire nuove competenze professionali”, divisione per settore di attività economica

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.

	Servizi forniti da commercialisti	Attività dei consulenti del lavoro	Attività degli studi legali	Attività degli studi di architettura e d'ingegneria, e collaudi ed analisi tecniche	Attività degli studi odontoiatrici	Altre attività professionali scientifiche e tecniche	Altre attività di sanità e assistenza sociale	Altri settori
Assunzione di nuovo personale con le qualifiche e le competenze necessarie	18,8%	16,9%	4,9%	33,3%	17,3%	23,3%	21,2%	12,8%
Assunzione di nuovo personale e successiva formazione	16,2%	19,5%	7,3%	22,2%	16,4%	13,3%	18,2%	20,5%
Riassegnazione delle mansioni lavorative per un migliore utilizzo delle competenze esistenti	21,4%	22,9%	14,6%	16,7%	13,6%	20,0%	21,2%	15,4%
Svolgere attività di formazione	50,0%	48,3%	41,5%	50,0%	58,2%	56,7%	63,6%	25,6%
Prevedere un affiancamento da parte di altri addetti	13,6%	17,8%	9,8%	16,7%	6,4%	13,3%	6,1%	12,8%
Monitorare più accuratamente le mansioni svolte e le performance lavorative	24,0%	33,9%	14,6%	19,4%	27,3%	25,0%	12,1%	12,8%
Informare gli addetti sui risultati del loro lavoro	9,7%	15,3%	9,8%	16,7%	20,9%	15,0%	3,0%	12,8%
Modificare pratiche o procedure adottate nello studio professionale	34,4%	35,6%	48,8%	25,0%	40,9%	38,3%	15,2%	20,5%
Chiusura attività	1,3%	1,7%	4,9%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	2,6%
Altro (specificare)	2,6%	5,9%	7,3%	5,6%	6,4%	5,0%	0,0%	5,1%

Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tabella 9.5: “Indicare le modalità che il tuo studio intende utilizzare nei prossimi anni per acquisire nuove competenze professionali”, divisione per numero di dipendenti

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.

	1 dipendente	2 dipendenti	3 dipendenti	4-9 dipendenti	10 dipendenti e più
Assunzione di nuovo personale con le qualifiche e le competenze necessarie	9,5%	18,3%	20,7%	27,9%	38,1%
Assunzione di nuovo personale e successiva formazione	13,1%	16,2%	12,2%	24,0%	33,3%
Riassegnazione delle mansioni lavorative per un migliore utilizzo delle competenze esistenti	14,0%	16,9%	24,4%	21,7%	42,9%
Svolgere attività di formazione	49,8%	49,3%	58,5%	49,6%	42,9%
Prevedere un affiancamento da parte di altri addetti	11,8%	9,9%	8,5%	17,1%	23,8%
Monitorare più accuratamente le mansioni svolte e le performance lavorative	15,4%	29,6%	30,5%	27,9%	33,3%
Informare gli addetti sui risultati del loro lavoro	11,3%	12,0%	22,0%	15,5%	19,0%
Modificare pratiche o procedure adottate nello studio professionale	31,2%	33,8%	30,5%	43,4%	33,3%
Chiusura attività	3,6%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%
Altro (specificare)	8,6%	3,5%	2,4%	1,6%	0,0%

Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 9.16: I fabbisogni formativi. Nuvola dei termini più ricorrenti

Domanda a risposta aperta. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

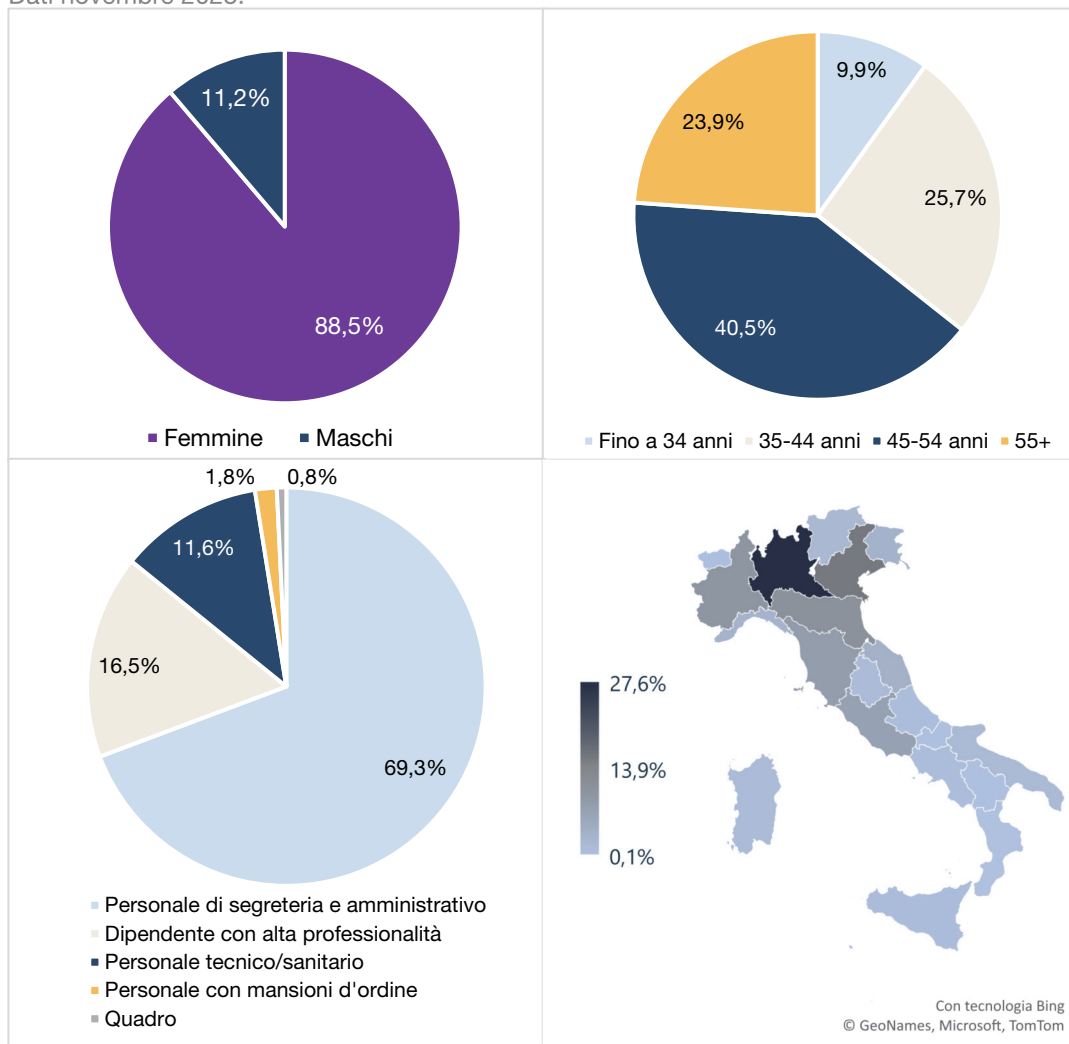
Nell'indagine è stato chiesto di descrivere quali fossero le competenze specifiche da approfondire nel prossimo futuro; la Figura 9.16 riporta i termini maggiormente ricorrenti, tra i quali emerge la parola "competenze". È credibile che tale risultanza sia associabile ad una necessità dei professionisti di accrescere le capacità dei propri dipendenti in termini di essere in grado di svolgere il lavoro in completa autonomia e di poter portare avanti lo studio anche in assenza del datore di lavoro. Tra le competenze più richieste, che prevalgono nella nuvola di parole, si evidenziano principalmente quelle nell'ambito della fiscalità e della contabilità, oltre che in quello lavoristico. È credibile che tale risultanza possa essere influenzata dalla composizione del campione rispondente, in cui sono molte le imprese di commercialisti e consulenti del lavoro. Assumono inoltre importanza i termini "gestione" e "sicurezza", ma anche "digitalizzazione" e "aggiornamento", sintomo di una necessità di gestione migliore sia del tempo sia delle professionalità e dell'introduzione di strumenti e conseguenti competenze informatiche che possano agevolare e favorire lo svolgimento del lavoro, oltre che un continuo e costante aggiornamento sia sui temi che sulle abilità personali.

10. Un'indagine somministrata ai dipendenti

Si osservano ora i principali risultati tratti dall'indagine sulla formazione continua svolta dall'Osservatorio delle libere professioni nel mese di novembre 2023. L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario *web based* rivolto ai dipendenti degli studi professionali iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali (Cadiprof); nel complesso sono stati compilati 7.110 questionari. L'obiettivo è quello di indagare la diffusione della formazione continua all'interno degli studi professionali, per comprendere al meglio le modalità con le quali essa viene svolta, le esigenze dei datori di lavoro, e dei dipendenti.

Figura 10.1: Quota di rispondenti all'indagine, divisione per sesso, classe d'età, ruolo professionale e territorio

Dati novembre 2023.



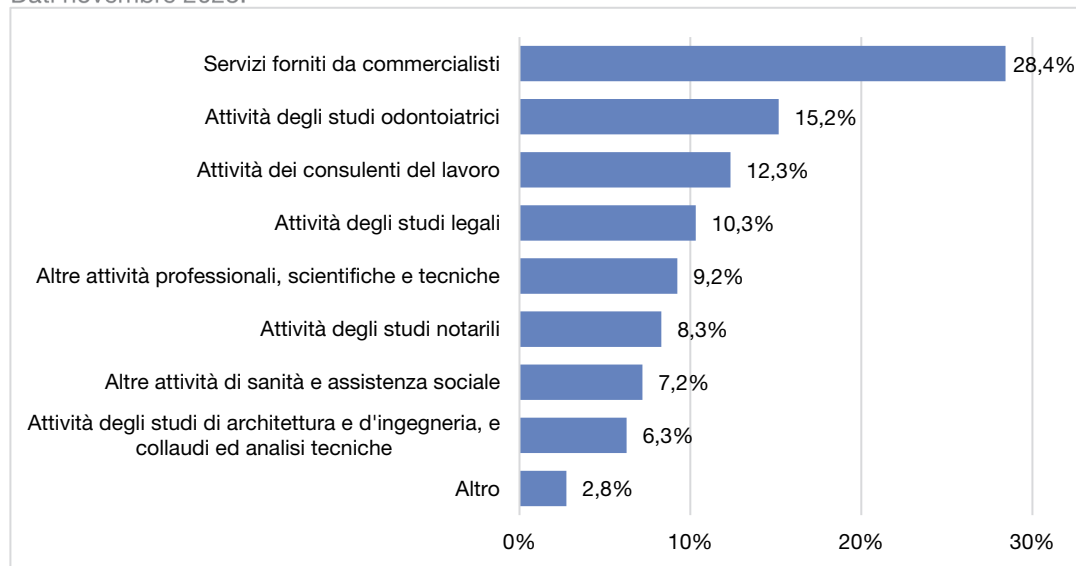
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La Figura 10.1 offre un primo sguardo sulla composizione degli intervistati all'indagine, riportando la distribuzione per sesso, età, ruolo professionale e territorio. Si evidenzia un coinvolgimento nettamente più elevato tra le donne, che compongono l'88,5% dei rispondenti, e dei dipendenti in età compresa tra i 35 e i 54 anni (66,2%). Va ricordato che tali dati riflettono la composizione interna dell'universo a cui è stato somministrato il questionario, non discostandosi in modo significativo. Spostando l'attenzione sulla distribuzione dei rispondenti in base al ruolo professionale e al territorio, emerge una partecipazione molto elevata del personale di segreteria e amministrativo (69,3%), seguito dai dipendenti con alta professionalità e personale tecnico e sanitario. Per quanto riguarda le differenze territoriali, si osservano variazioni significative tra le diverse aree del paese: nel Nord si concentrano molti più rispondenti rispetto al Sud, e tra le regioni con i valori più elevati spiccano la Lombardia (27,6%), il Veneto (15,6%) e l'Emilia Romagna (11,2%).

Si osserva ora la distribuzione per settore di attività economica. Dalla Figura 10.2 emerge una partecipazione molto elevata tra i dipendenti degli studi commercialisti, seguono gli studi odontoiatrici e i consulenti del lavoro. Più limitata la partecipazione dei lavoratori del settore della sanità e dell'assistenza sociale, rispetto a quella registrata per il settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche. Tali risultati riflettono l'universo degli studi professionali a cui è stata rivolta l'indagine: tra le imprese iscritte a Cadiprof c'è una maggiore concentrazione proprio del settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, in particolare dei commercialisti e dei consulenti del lavoro; una quota importante è riservata anche agli studi odontoiatrici. Come si è visto nei capitoli della Parte II la presenza di commercialisti, consulenti del lavoro e odontoiatri è particolarmente marcata anche tra le imprese aderenti a Fondoprofessioni.

Figura 10.2: Quota di rispondenti all'indagine, divisione per settore Ateco dello studio per cui lavorano

Dati novembre 2023.



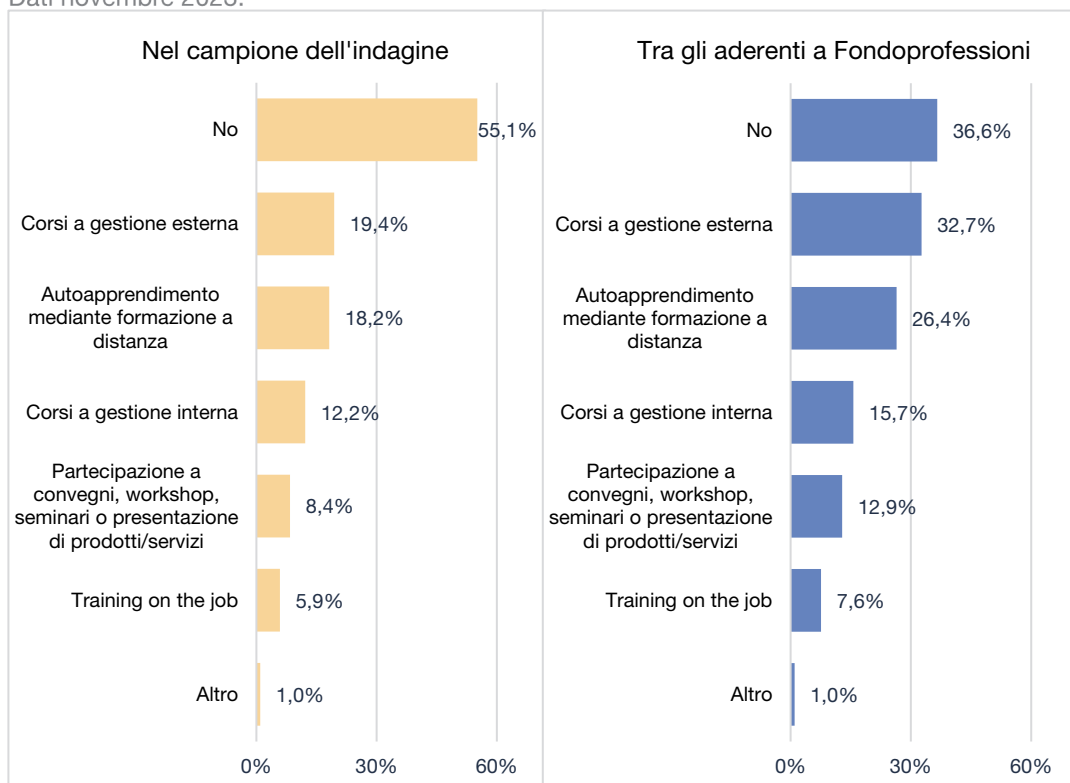
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La partecipazione ad attività di formazione organizzata/finanziata dal datore di lavoro negli ultimi 12 mesi non risulta molto diffusa nel campione: infatti, il 55,1% dei rispondenti afferma di non aver frequentato corsi di formazione nell'ultimo anno. Significativamente diversa la situazione tra i dipendenti iscritti a Fondoprofessioni, ove solo il 36% non ha fatto formazione nell'ultimo anno, con ogni probabilità spiegabile con le opportunità offerte proprio dall'adesione al Fondo, sia in termini di contenimento dei costi sia in termini di facilitazioni organizzative.

I corsi a gestione esterna sono più utilizzati rispetto ai corsi a gestione interna, mentre tra le modalità organizzative la più impiegata appare l'autoapprendimento mediante la formazione a distanza. Come si può vedere in Figura 10.3, la formazione a distanza ha avuto una crescita esponenziale durante il periodo pandemico.

Figura 10.3: Partecipazione ad attività di formazione organizzata/finanziata dal datore di lavoro negli ultimi 12 mesi

Dati novembre 2023.



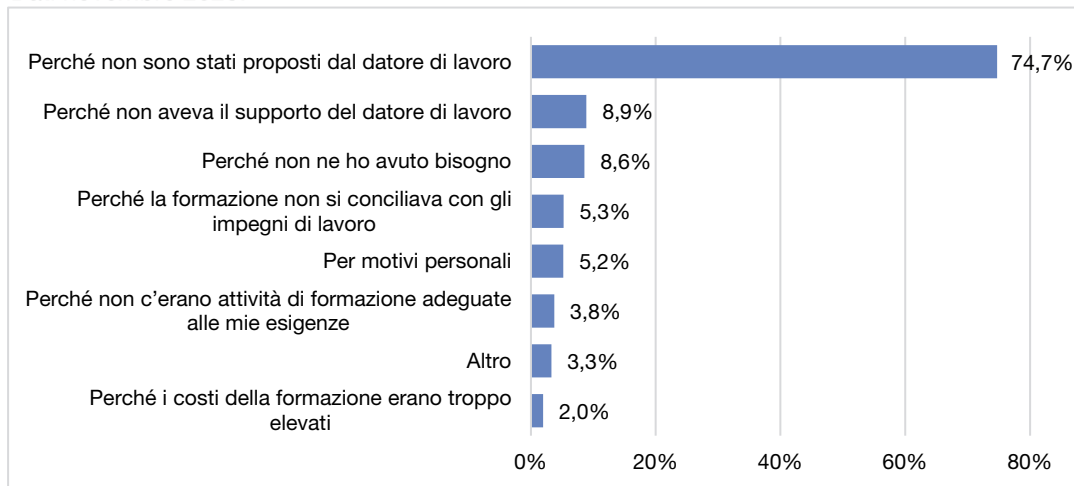
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Indagando i motivi per cui i dipendenti non fanno formazione (Figura 10.4), emerge che il ruolo dei datori di lavoro è fondamentale nella mancanza di aggiornamento dei lavoratori. Molti affermano, infatti, che il datore di lavoro non considera necessaria la formazione dei suoi dipendenti e che l'organizzazione di tali attività non è indispensabile. In questo quadro, tra gli intervistati, in assenza del supporto del datore di lavoro, sta nascendo la tendenza di risolvere il problema per proprio conto, fino al limite di organizzarsi e finanziarsi autonomamente la formazione per approfondire le competenze necessarie a svolgere i propri compiti e tenersi aggiornati autonomamente sulle tematiche e sulle tecniche da utilizzare quotidianamente nella propria attività lavorativa. Tra i dipendenti, il 5,3% afferma che la mancata partecipazione è

ricollegabile alle difficoltà di conciliare l'attività di formazione con gli impegni e le scadenze lavorative, non avendo tempo da dedicare alla formazione (Figura 10.4).

Figura 10.4: “Per quale dei seguenti motivi non ha partecipato ad attività formative?”

Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Indagando le motivazioni della partecipazione ad attività di formazione espresse dai dipendenti che hanno avuto l'opportunità di frequentare i corsi, emergono ai primi posti l'acquisizione di nuove competenze e gli obblighi di legge, indipendentemente dal settore di attività economica nel quale opera lo studio professionale. Tuttavia, la prima categoria viene citata in particolare da chi lavora nelle attività professionali, scientifiche e tecniche – studi di architettura e ingegneria, consulenti del lavoro e commercialisti presentano i valori più elevati. Invece, i dipendenti degli studi odontoiatrici dichiarano che la motivazione principale sono gli obblighi di legge (scelta riconducibile alla particolarità del lavoro negli studi dentistici); tale motivazione è la più citata anche tra i dipendenti degli studi legali.

Tabella 10.1: “Quali sono i principali motivi alla base della formazione cui ha partecipato?”, divisione per settore Ateco

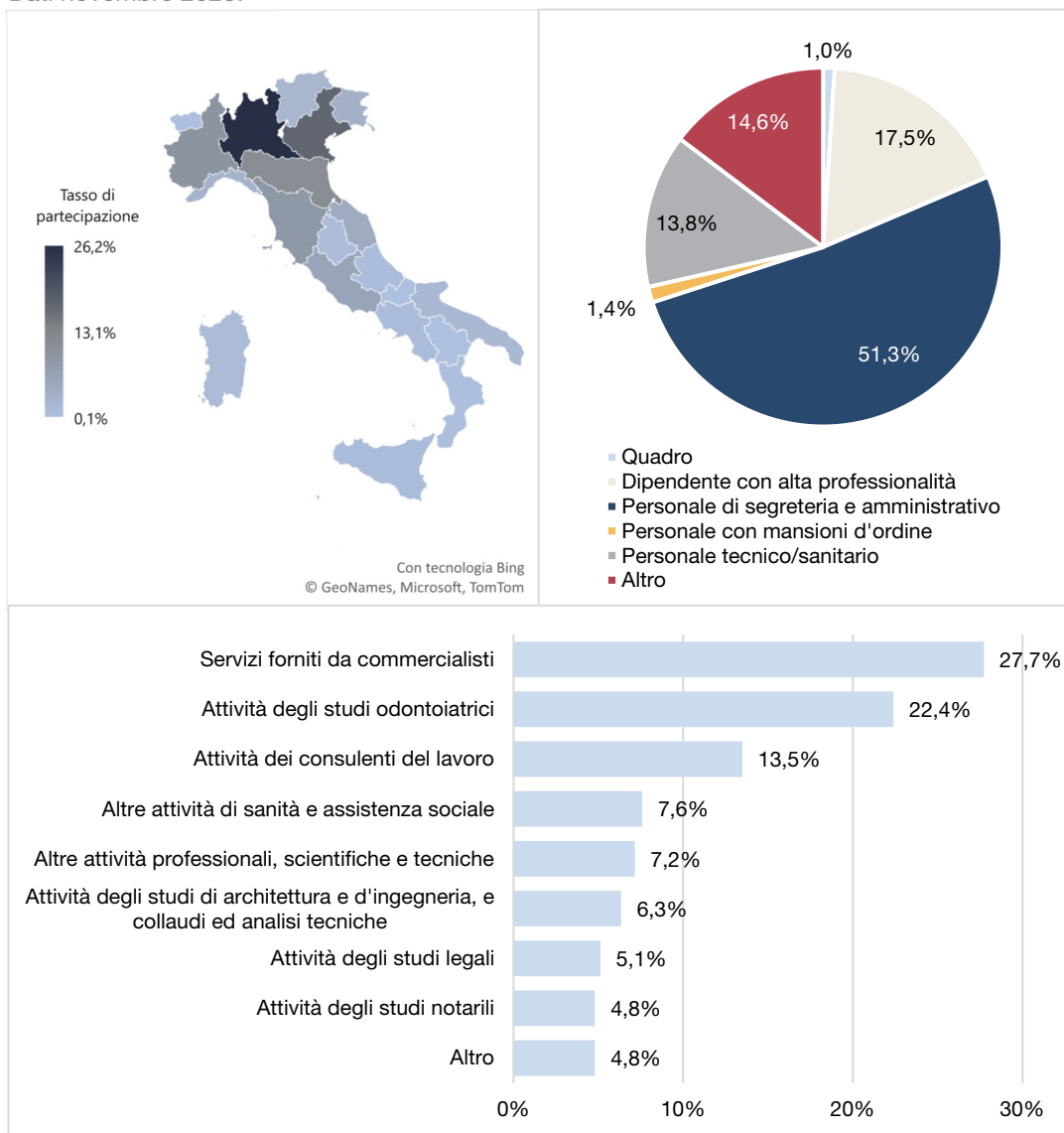
Dati novembre 2023.

	Obblighi di legge	Cambiamenti normativa	Cambiamenti organizzativi	Acquisire nuove competenze	Cambiamenti tecnologici	Ampliamento mercato	Inserimento nuovi servizi
Servizi forniti da commercialisti	32,1%	62,6%	7,0%	57,6%	12,6%	1,2%	7,7%
Attività degli studi legali	56,1%	31,7%	12,2%	48,0%	22,0%	0,8%	8,1%
Attività degli studi notarili	39,8%	36,3%	16,8%	48,7%	30,1%	0,9%	11,5%
Attività dei consulenti del lavoro	28,8%	68,3%	7,3%	60,5%	10,8%	3,5%	6,4%
Attività degli studi odontoiatrici	82,4%	9,9%	7,8%	46,9%	7,2%	1,4%	5,0%
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria, e collaudi ed analisi tecniche	49,7%	37,6%	10,8%	61,1%	19,7%	5,1%	4,5%
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	50,5%	48,4%	13,2%	69,2%	15,4%	3,3%	12,1%
Altre attività di salute e assistenza sociale	44,2%	5,6%	4,1%	24,1%	5,6%	1,6%	2,8%
Altro	22,6%	17,4%	7,0%	26,1%	6,1%	2,6%	2,6%

Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 10.5: Quota di partecipanti alla formazione negli ultimi 12 mesi, divisione per territorio, ruolo professionale e settore Ateco

Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Spostando l'attenzione proprio su coloro che hanno svolto formazione negli ultimi 12 mesi, si propongono una serie di statistiche descrittive al fine di fornire un quadro dettagliato del contesto di riferimento. Nella Figura 10.5, emerge una maggiore partecipazione nei territori del Nord Italia, rispetto alle regioni del Sud; con i valori più alti in Lombardia, in Veneto e in Emilia Romagna, regioni in cui si registra rispettivamente il 26,2%, 17,2% e 11,5% dei frequentanti totali. Un altro dato interessante emerge osservando i ruoli professionali che hanno partecipato ad attività formative nell'ultimo anno: più della metà di tale aggregato è composto da personale di segreteria e amministrativo; ma sono anche da citare i dipendenti con alta professionalità e il

personale tecnico e sanitario. È noto che la maggiore produttività delle economie contemporanee è strettamente legata all'utilizzo delle nuove tecnologie e delle alte professionalità. Il fatto che le tre regioni appena citate siano anche tra quelle a più alta crescita del Pil nei primi vent'anni del nuovo secolo non sembra una coincidenza, anzi, al contrario, si può ipotizzare che anche gli studi professionali si avvantaggino di un clima generale orientato ad incrementare il peso delle conoscenze tecniche nelle attività produttive.

Analizzando invece la composizione per settore Ateco si osserva che a frequentare le attività di formazione siano principalmente i dipendenti degli studi commercialisti e degli studi odontoiatrici, che insieme compongono il 50% dei lavoratori a cui è stata rivolta della formazione.

Come è ovvio, le osservazioni fin qui svolte risentono della composizione del campione originario (Figura 10.1). Di conseguenza, al di là dei pesi numerici, al fine di capire dove va la formazione del futuro e il ruolo di Fondoprofessioni, appare utile un'analisi differenziata per livelli professionali, così da offrire un quadro dettagliato della domanda di formazione anche da parte di quei gruppi di lavoratori che al momento registrano un basso tasso di partecipazione.

Figura 10.6: Quota di corsi frequentati per ruolo professionale, divisione per tematica formativa

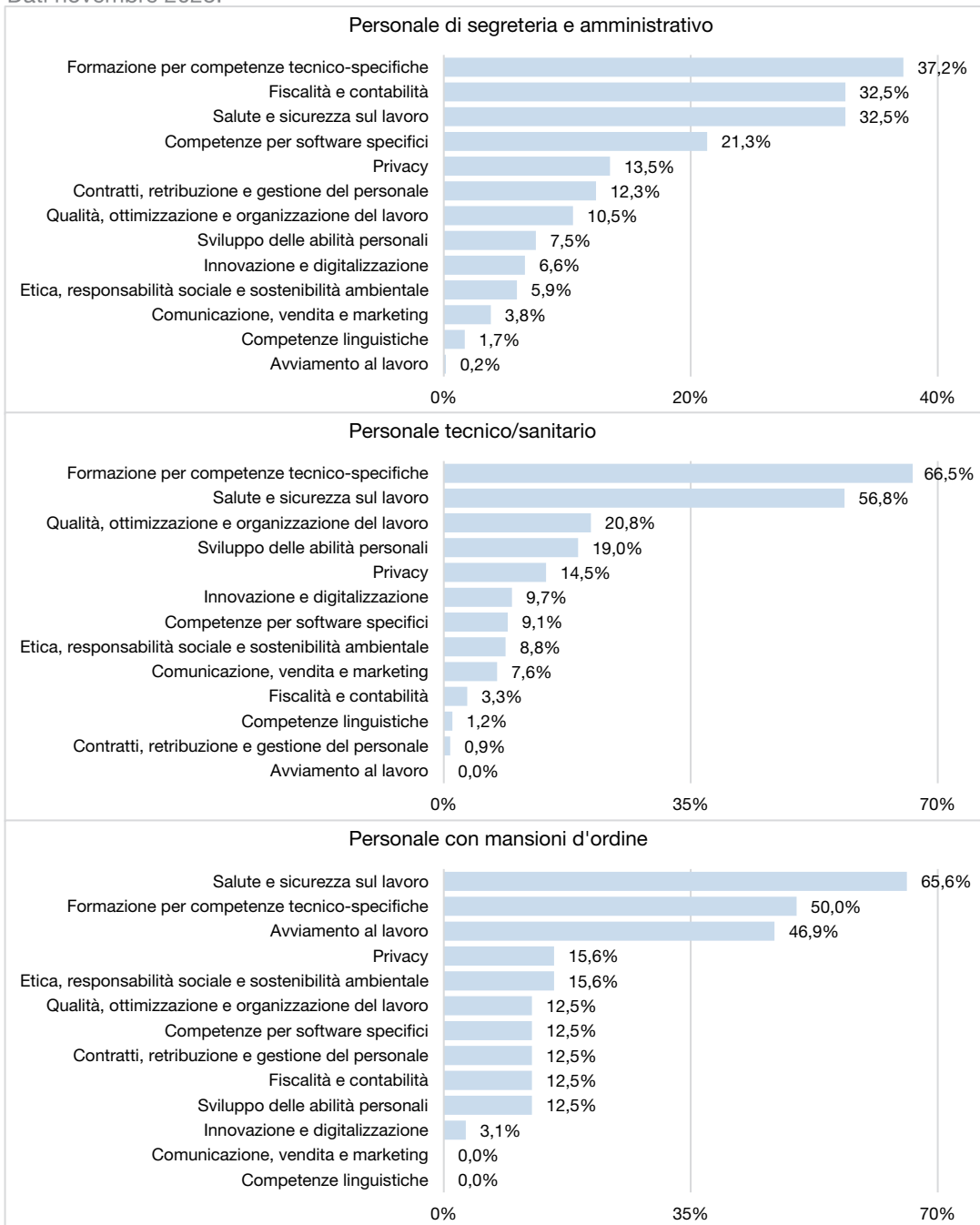
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Continuo Figura 10.6: Quota di corsi frequentati per ruolo professionale, divisione per tematica formativa

Dati novembre 2023.



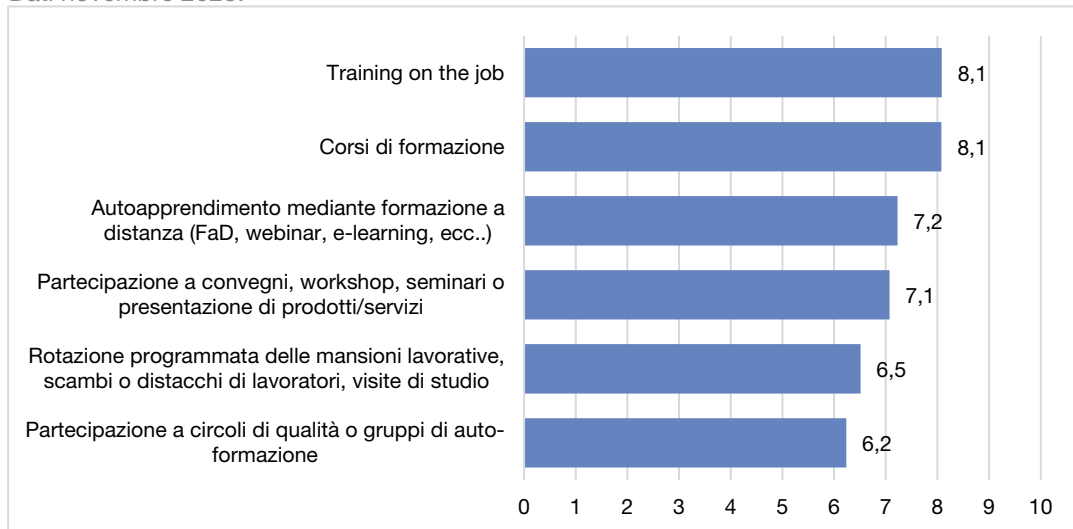
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Un primo elemento da analizzare sono i contenuti dei corsi frequentati a partire dal ruolo professionale dei dipendenti intervistati. La formazione per competenze tecniche specifiche è quella prevalente in tutti i ruoli professionali, ad eccezione del personale con mansioni d'ordine. Tuttavia, si possono notare delle differenze, sia nei contenuti sia nella loro prevalenza in base al ruolo professionale (Figura 10.6). Tra i quadri, ad esempio, la formazione per competenze tecnico specifiche è la tematica più seguita; tuttavia, si osserva un interesse anche per le attività formative che consentono di sviluppare competenze per l'utilizzo di software specifici, interesse condiviso anche dai dipendenti con alta professionalità e dal personale di segreteria e amministrativo. Anche i corsi di salute e sicurezza sul lavoro presentano un tasso di partecipazione molto elevato in tutte le categorie, tale risultato è collegato anche ad un'obbligatorietà normativa e ad una frequenza periodica da rispettare.

Tra i dipendenti con alta professionalità emerge un interesse per i corsi di fiscalità e contabilità, ma anche di contrattualistica, retribuzione e gestione del personale. Temi che risultano apprezzati anche dal personale di segreteria e amministrativo. Diversa la situazione tra il personale tecnico e sanitario, dove sono prevalenti le tematiche relative alla formazione per l'acquisizione di competenze tecnico specifiche, salute e sicurezza sul lavoro. Tra il personale con mansioni d'ordine, invece, oltre a salute e sicurezza e la formazione per le competenze specifiche, assume un peso rilevante, non riscontrato negli altri ruoli professionali, la partecipazione ai corsi di avviamento al lavoro.

Figura 10.7: Grado di efficacia della modalità di erogazione della formazione

Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

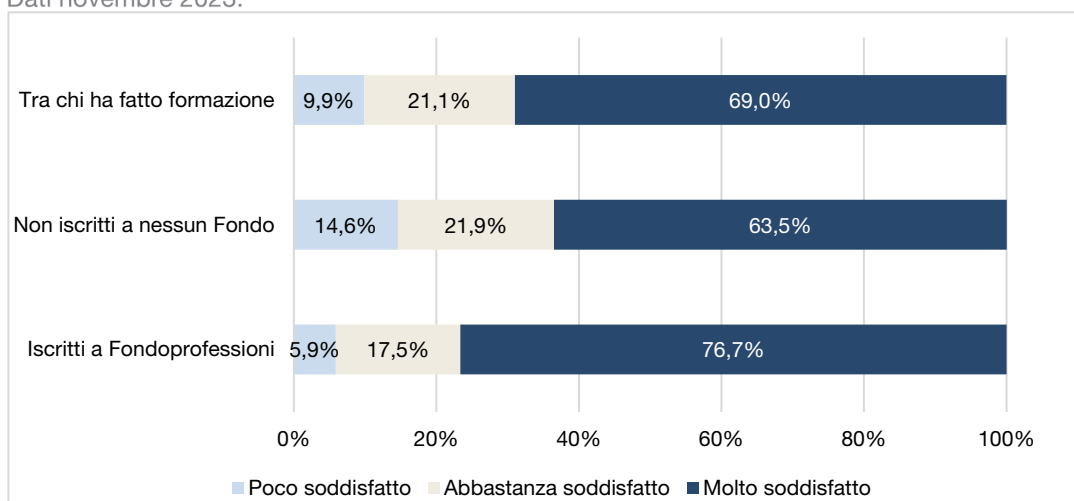
Come si vede, diversamente da altri fondi interprofessionali con platee di lavoratori molto più omogenee, l'offerta formativa di Fondoprofessioni deve rispondere ad una varietà di richieste molto più elevata e differenziata. Un altro elemento da considerare al fine di proporre un'offerta formativa che meglio risponda alle esigenze e alle preferenze dei dipendenti riguarda le modalità di erogazione. Appare un risultato molto lusinghiero il fatto che gli intervistati esprimono una valutazione identica di efficacia (8,1 su una scala di 1-10) tanto al training on the job quanto ai corsi di formazione, un segnale molto interessante della fine dello stereotipo secondo il quale l'apprendimento progressivo ricavato direttamente dall'esperienza lavorativa sia l'unico che conta davvero. Anche la formazione erogata tramite l'autoapprendimento a distanza e la

partecipazione a convegni o workshop, viene valutata dai dipendenti sempre positivamente con un punteggio di poco superiore a 7. Nonostante le sufficenze, le modalità meno apprezzate sono quelle che prevedono la rotazione programmata delle mansioni e la partecipazione a circoli di qualità o gruppi di autoformazione (Figura 10.7).

Valutando poi la soddisfazione dei dipendenti circa la formazione ricevuta negli ultimi 12 mesi si osserva una percentuale molto elevata di utenti che si definiscono molto soddisfatti (69,0%). Questo valore diminuisce tra chi dichiara di non aderire a nessun fondo interprofessionale (63,5%, ma aumenta di oltre 13 punti percentuali, raggiungendo il 76,7% tra gli iscritti a Fondoprofessioni, testimonianza della capacità del fondo di proporre attività di formazione adeguate e vicine alle esigenze e agli interessi degli allievi (Figura 10.8).

Figura 10.8 Grado di soddisfazione della formazione ricevuta negli ultimi 12 mesi

Dati novembre 2023.



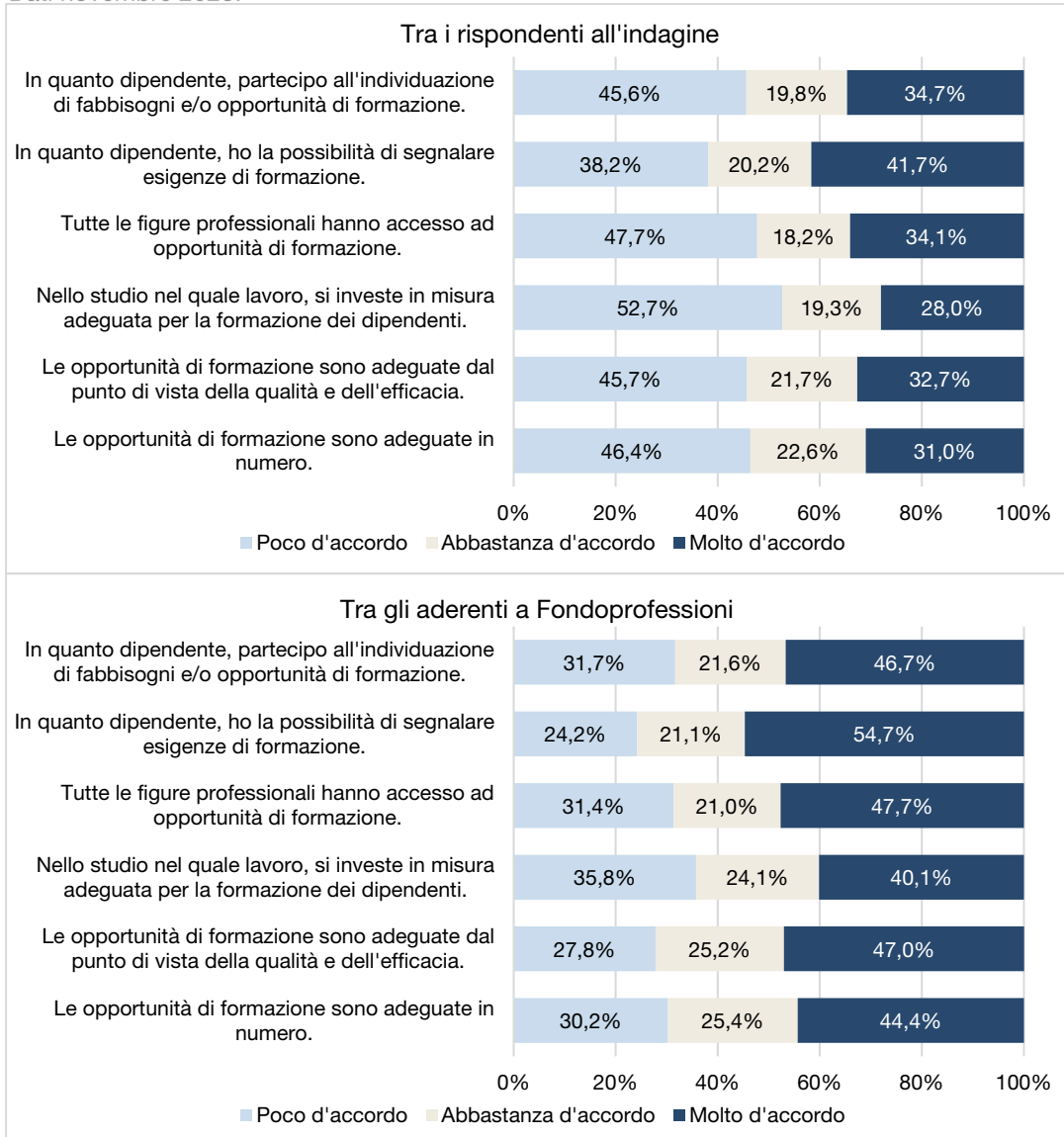
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

È stata poi posta una domanda all'intero campione sul grado di accordo con una serie di affermazioni relative al proprio coinvolgimento nell'individuazione delle attività di formazione. È interessante osservare le differenze tra chi è iscritto a Fondoprofessioni e chi non lo è: il grado di accordo è molto più elevato tra gli aderenti al Fondo, con differenze percentuali di circa 12/13 punti percentuali rispetto ai non aderenti. In particolare, chi fa parte del Fondo dichiara di partecipare all'individuazione di opportunità di formazione e anche di segnalare eventuali esigenze formative. Inoltre, è interessante osservare come tra gli aderenti al Fondo quasi il 50% si dichiara molto d'accordo sul fatto che tutte le figure professionali debbano avere accesso alle opportunità di formazione, contro il 34,1% di tutto il campione. Viene inoltre maggiormente apprezzata la qualità e l'efficacia dei corsi.

Un ulteriore elemento che conferma questo quadro positivo riguarda il fatto che i dipendenti aderenti a Fondoprofessioni sono più d'accordo con l'affermazione che gli investimenti effettuati nella formazione dallo studio siano adeguati (Figura 10.9). Siccome il contributo destinato ai fondi interprofessionali è obbligatorio, dunque sottoscritto anche dagli studi che non vi aderiscono, la differente percezione dei lavoratori sull'adeguatezza degli investimenti appare significativa anche in relazione ad una diversa valutazione dell'attenzione dei datori di lavoro al tema della formazione dei dipendenti.

Figura 10.9: “Quanto si ritiene d'accordo con le seguenti affermazioni?”

Dati novembre 2023.

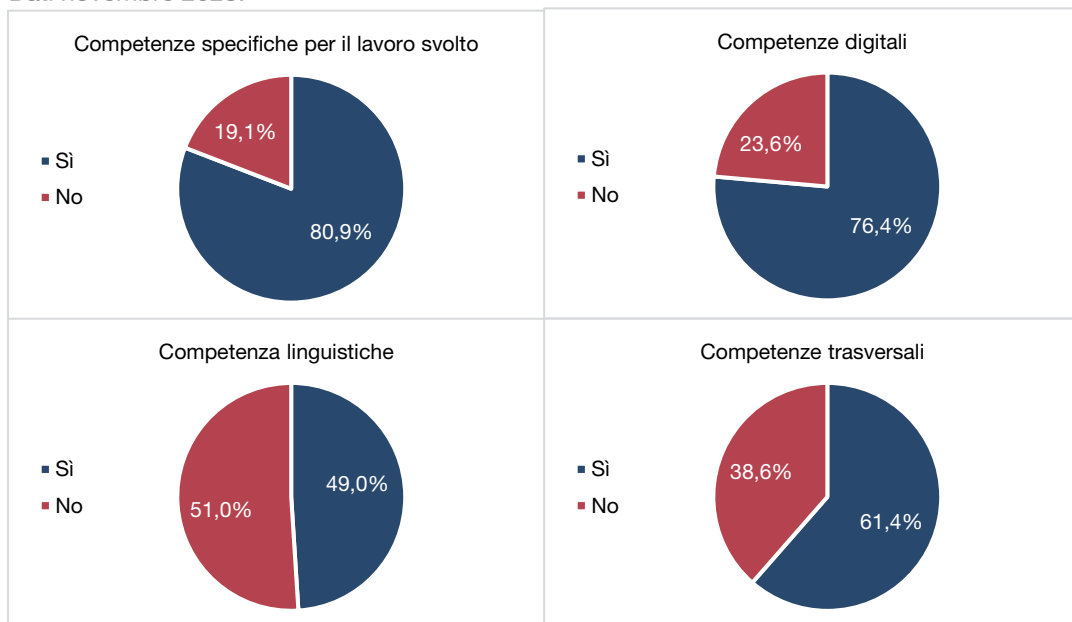


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

In conclusione, si riportano le valutazioni dei dipendenti sulle prospettive future della formazione all'interno degli studi professionali. Dalla Figura 10.10 emerge una domanda e un interesse per le competenze digitali e le competenze trasversali, seguite dalle soft skills, tra le quali rientra anche la gestione del tempo e la capacità di riconoscere le priorità.

Figura 10.10: “Per ognuna di queste competenze, ritiene in futuro di aver bisogno di formazione per svolgere al meglio il Suo lavoro?”

Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 10.11: “In particolare, per ognuna di queste competenze quali contenuti ritiene importante approfondire?”, nuvola dei termini più ricorrenti

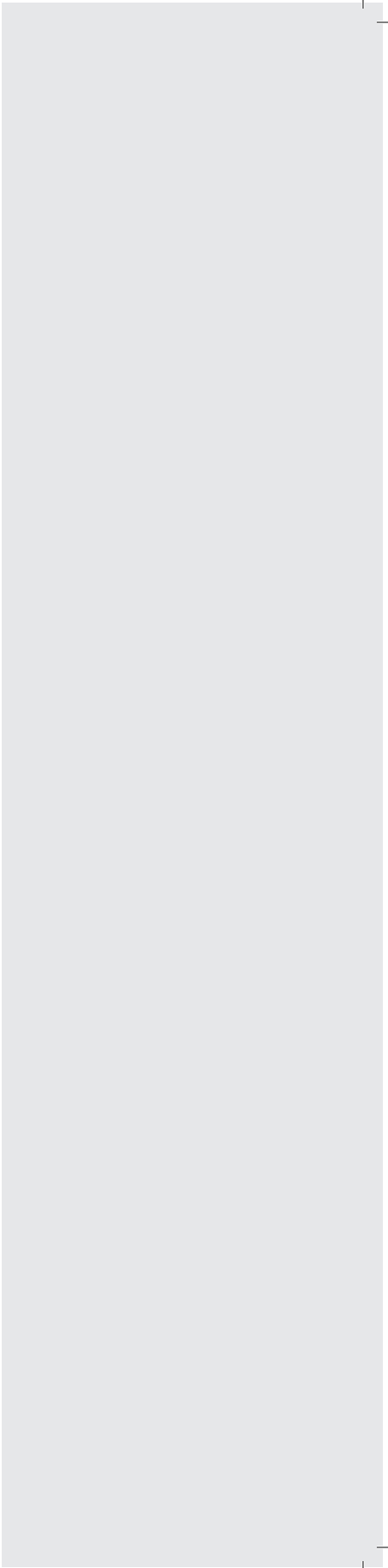
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Con il fine di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, per ognuna delle competenze riportate nella Figura 10.10 è stato chiesto di esplicitare quali fossero i contenuti da approfondire maggiormente. Relativamente alle competenze specifiche per il lavoro svolto emerge una richiesta molto vicina alle esigenze dei dipendenti degli studi commercialisti e dei consulenti contabili, quota maggioritaria nel campione dei rispondenti al questionario; pertanto, i temi sono legati ad aggiornamenti in ambito contabile e fiscale, oltre che ad approfondimenti continui rispetto alle normative pubblicate. Per le competenze linguistiche le richieste si concentrano in modo quasi esclusivo sulla lingua inglese, a distanza seguono le altre lingue europee. In terzo luogo, appaiono centrali le domande di formazione sulle competenze digitali e le soft skills: vengono, infatti, richiesti approfondimenti sull'utilizzo di software e programmi che possano facilitare ed agevolare il lavoro quotidiano; viene citato il pacchetto Office ed in particolare il software Excel. Tra le competenze trasversali, invece, c'è una forte componente legata alla comunicazione e al lavoro in *team*; i dipendenti sono infatti interessati ad acquisire delle competenze che, oltre a garantire la gestione e l'organizzazione del tempo e del lavoro, li aiutino nella gestione delle relazioni interpersonali e favoriscano un ambiente di lavoro che riduca al minimo lo stress e le difficoltà di relazione (Figura 10.11).

Più in generale, la formazione sulle competenze digitali ad oggi è la sfida più importante segnalata dagli intervistati, significativamente in linea con tutti gli studi che sottolineano la centralità delle tecnologie digitali nel lavoro contemporaneo. Appare questo il cantiere di maggiore impegno futuro di Fondoprofessioni, nella consapevolezza delle difficoltà di introdurre le complesse problematiche della digitalizzazione in ambiti ridotti come gli studi professionali e le piccole imprese. Tuttavia, la autorevolezza e la fiducia fin qui ottenute, testimoniate dalle risposte al questionario sia dei datori di lavoro sia dei dipendenti, suggeriscono la presenza di ampie risorse di legittimazione per le sperimentazioni future.



SEZIONE PRIMA

*1° Rapporto sulla formazione
continua di Fondoprofessioni*

PARTE IV

**Il futuro della
formazione continua**

11. Conclusioni

Le sfide inattese poste dal XXI secolo alla formazione continua

Per capire dove deve andare la formazione continua, come si deve modificare l'offerta formativa, con quali diverse modalità deve essere erogata, è necessario partire da un bilancio di medio periodo del ruolo delle risorse umane e delle competenze negli studi professionali e nelle piccole imprese, prendendo a riferimento il quarto di secolo che ormai quasi ci separa dall'inizio degli anni duemila. In questa sede, proprio in ragione della centralità della formazione continua, ci concentreremo su due soli aspetti: 1) il definitivo ingresso nelle società post-industriali, dominate dal settore terziario, al cui centro ci sono le competenze dei lavoratori e le alte professionalità; 2) gli impatti delle tecnologie digitali sulle attività economiche, sulle piccole imprese e sugli studi professionali.

In Italia e nelle sue ripartizioni si assiste ovunque a una forte crescita del settore terziario a discapito principalmente del settore industriale. Terziarizzazione significa innanzitutto centralità delle competenze dei lavoratori e centralità delle aree urbane. La cosiddetta 'gentrificazione' (la riqualificazione di aree urbane degradate in quartieri *cool* per i nuovi ceti medi), oppure la crescita inattesa dei prezzi delle case e degli affitti nelle città, altro non sono che due manifestazioni tangibili di un nuovo ciclo di ri-urbanizzazione nel quale siamo entrati come effetto proprio della terziarizzazione.

Di qui la necessità di approfondire e di investire sul tema delle città, della loro accessibilità e della loro riorganizzazione in funzione di questo cambio di figure lavorative che le caratterizzano. Ma significa anche una attenzione particolare alla formazione continua in queste specifiche realtà territoriali. Nelle due survey presentate nei capitoli 9 e 10 appare evidente il nesso terziarizzazione/professionalità e competenze/formazione continua non fosse altro per la dislocazione territoriale dei datori di lavoro e dei dipendenti coinvolti nelle prestazioni offerte da Fondoprofessioni. Le tre regioni maggiormente coinvolte – Lombardia, Emilia Romagna, Veneto – sono infatti tra quelle a maggiore crescita del Pil e a maggiore crescita del settore terziario, ma anche dove maggiore è la domanda di formazione sulle nuove frontiere della digitalizzazione.

Ma questa dislocazione territoriale delle attività di Fondoprofessioni richiama immediatamente la ben nota questione meridionale. Infatti, se nel nostro paese la dinamica della terziarizzazione è la stessa che nel resto d'Europa, essa è però meno accentuata a causa del ben note disparità territoriali tra Nord e Sud del paese. A partire dai tassi di occupazione. L'Italia è caratterizzata da un basso tasso di occupazione (60,1% nel 2022), quasi 10 punti sotto il tasso medio europeo e ben 17 punti percentuali sotto il tasso occupazionale tedesco. Tutti gli altri grandi paesi europei si collocano ben al di sopra del nostro paese per quanto riguarda i volumi occupazionali. Ma il dato medio rischia di portare in errori di analisi e in politiche del lavoro inefficaci. Insomma, il problema italiano è in grandissima misura la conseguenza della persistente frattura Nord-Sud. È su quella che andrebbe posta maggiore attenzione. Ci sono infatti ben 22 punti percentuali di differenza tra la percentuale di occupati nella ripartizione Istat delle Isole (nel 2022 avevano un tasso di occupazione del 45,6%) e la ripartizione Nord Est (che vanta un'occupazione pari al 69,0%).

Analogo discorso per le donne, con il Nord che si colloca nella media europea mentre il Sud no, abbassando di conseguenza il dato nazionale. Il problema, dunque, non va affrontato in termini

di politiche del lavoro generali ma attraverso specifiche politiche economiche per lo sviluppo meridionale. La formazione continua, proprio per la sua centralità nelle dinamiche della creazione del valore nelle economie contemporanee, potrebbe essere una delle colonne portanti di questa nuova stagione di investimenti nel Sud. Non solo. Fondoprofessioni, in ragione della sua vocazione a rispondere alla domanda formativa delle piccole e piccolissime imprese (più che maggioritarie al Sud), potrebbe sviluppare una politica di maggiore attenzione alle necessità formative delle piccole imprese del Meridione proprio con l'obiettivo di favorire uno sviluppo più complessivo delle regioni dell'area. La domanda immediata che sorge spontanea è se una più alta qualificazione dei servizi offerti dagli studi professionali non possa fare da volano – ovviamente in sinergia con adeguate politiche pubbliche di sostegno all'economia del meridione – a quel recupero tante volte auspicato ma mai realizzato.

Un ultimo aspetto del ritardo italiano deve essere messo sotto i riflettori. Con l'aumento dei livelli d'istruzione l'ingresso nel mondo del lavoro avviene sempre più tardi per un sempre maggior numero di giovani. Inoltre, l'età in cui si dovrebbe concludere il percorso di studi è ben lontana dall'età media effettiva di conclusione. Ad aggravare la situazione italiana si aggiungono lo scarso successo dei percorsi brevi di istruzione terziaria, conclusi solo dall'11,8% dei giovani tra i 25 e i 34 anni, e la presenza del 26,0% dei ragazzi tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano. Il sistema italiano inoltre non incentiva la partecipazione degli studenti al mercato del lavoro. L'Italia è, tra i grandi paesi europei, quello con la più bassa percentuale di studenti impegnati in qualche forma di occupazione: solo il 3%. Di contro la Germania, grazie a percorsi che conciliano l'esperienza lavorativa e lo studio, arriva al 23,5% di giovani studenti lavoratori.

Queste difficoltà dell'istruzione terziaria nel nostro paese pongono due ulteriori sfide ai fondi interprofessionali. Innanzitutto, si tratta di colmare in qualche modo il deficit di alta formazione derivanti dai bassi tassi di istruzione terziaria attraverso un maggiore impegno nella formazione continua di tipo professionalizzante: tra l'altro, una spia di questa esigenza viene dalle risposte alla survey che indicano un bisogno diffuso di formazione alle nuove tecnologie digitali. Ma poi c'è la sfida più impegnativa, quella di offrire una adeguata offerta di aggiornamento professionale al sempre maggiore numero di dipendenti con formazione elevata che sono presenti nelle piccole imprese e negli studi professionali, spesso con esigenze molto diverse e specifiche qualifica per qualifica, professione per professione.

Una panoramica sulla formazione continua negli studi professionali e nelle piccole aziende

I dati presenti in questo *Rapporto* sollevano una domanda che di rado viene posta: cosa significa fidelizzare e proporre un'offerta formativa adeguata quando le imprese sono davvero di piccole, piccolissime dimensioni? Prima di tutto bisogna intendersi su cosa significa 'piccolo'. Le tradizionali classificazioni si limitano a indicare la soglia superiore (meno di 10 dipendenti nelle statistiche Istat), ma quasi mai disaggregano questo specifico universo nel quale, sempre secondo l'Istat, si concentra il 95,2 per cento delle imprese italiane, che a loro volta impiegano il 43,2 per cento degli addetti totali (<https://www.istat.it/storage/ASI/2022/capitoli/C14.pdf>). Va anche ricordato che la stragrande maggioranza degli studi professionali e delle microimprese ha 1 dipendente, a volte 2-3 dipendenti, e se si va sopra i 5 dipendenti troviamo solo una ridotta minoranza delle unità produttive.

Sotto questo profilo, Fondoprofessioni rappresenta un caso unico per diverse ragioni: a) è uno dei fondi con la maggiore concentrazione di adesioni tra le microimprese con meno di 5 dipendenti, fatto significativo perché, come si è visto, è in questa sottoclasse che si concentra

la stragrande maggioranza delle piccole imprese e degli studi professionali; b) è il fondo con la maggiore specializzazione settoriale (Tabella 2.3), tra l'altro proprio nei settori con maggiore presenza di studi professionali (professioni tecniche e sanità); c) infine, come contraltare, è uno dei fondi con le minori entrate e una delle più basse contribuzioni medie per iscritto. Eppure, contro ogni previsione, va a tutti gli effetti considerato un caso di successo viste le condizioni di massima severità ambientale nelle quali deve operare. Basti pensare che il turnover delle aziende con un solo dipendente è sempre superiore al 50% l'anno, mentre nelle aziende con 2-3 dipendenti è intorno al 30% (Tabella 4.1); oppure alla varietà delle competenze coinvolte nel multiverso delle piccole imprese e degli studi professionali; oppure ancora alle difficoltà organizzative di gestire l'offerta formativa rivolta ad una platea così frammentata e variegata.

Nel corso di questi vent'anni, facendo di necessità virtù, una vera e propria *mission impossible* è diventata un caso di studio proprio per le tecniche via via sperimentate per aggirare l'handicap della dimensione aziendale, come si può leggere nel terzo capitolo dedicato alla storia del fondo. Basta del resto osservare in Tabella 5.2 la composizione della platea degli iscritti di Fondoprofessioni: "attività professionali, scientifiche tecniche" (41,8%), "sanità" (26,5%), "servizi di informazione e comunicazione" (5,0%), "attività artistiche" (3,7%). Il totale (77,0%) testimonia una incredibile capacità di focalizzazione settoriale, superata solo dal Fondo banche e assicurazioni (Tabella 2.3) che, come vedremo, si colloca all'estremo opposto di un *continuum* ideale dove si trovano i fondi interprofessionali a seconda della loro concentrazione settoriale. Come va pure sottolineata la crescita del numero dei dipendenti e dell'importo medio dei versamenti (Figure 4.5 e 4.6).

Se riflettiamo sulle potenzialità di ampliamento delle iscrizioni, per prima cosa va sempre tenuto presente il già citato turnover, che obbliga ogni anno a rinnovare di circa la metà la propria platea di iscritti. In secondo luogo, se si vogliono esplorare i margini di espansione di Fondoprofessioni, si può prendere come uno dei possibili termini di riferimento il bacino degli iscritti a Cadiprof (l'ente bilaterale di origine contrattuale per la sanità integrativa), composto da circa 80.000 studi professionali. A Fondoprofessioni sono iscritti circa 20.000 studi professionali che applicano il Ccnl Studi professionali, mediamente di dimensioni maggiori rispetto a quelle iscritte a Cadiprof. Analoghe percentuali potrebbero essere riscontrate per quanto riguarda la platea delle piccole e microimprese. Ne discende una conclusione inevitabile: un ulteriore salto di scala è possibile solo a patto di ulteriori consistenti investimenti in promozione, oppure, alternativamente, attraverso incentivi fiscali (anche di modeste dimensioni). Si tratta di un nodo decisivo e non altrimenti aggirabile, e sul quale torneremo più avanti.

Quando passiamo dalla platea degli iscritti all'offerta formativa, fra i corsi erogati mediante avvisi mono/pluri aziendali l'area tematica che cresce maggiormente è quella di "innovazione e digitalizzazione" (90,5%), seguita da "sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo" (29,6%), "comunicazione, vendita e marketing" (19,2%). Infine, "etica, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale" (16,3%). Va anche tenuto presente che la crescita maggiore di partecipanti ai bandi si osserva proprio nell'area tematica "innovazione e digitalizzazione" (75,3%), anche in questo caso seguita da "sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo" (9,5%).

Come è facile immaginare, la formazione a distanza è esplosa negli anni post-Covid e non accenna a diminuire; la partecipazione è elevata in tutte le classi di dipendenti; in genere vi è una prevalenza di partecipanti ai corsi tra gli impiegati amministrativi e i tecnici. Si tratta di indicazioni importanti proprio perchè segnalano l'urgenza di aumentare il livello di competenze

interne, anche e soprattutto tra le figure amministrative e di supporto. La suggestione finale che si ricava da questo excursus sulle aziende e sui dipendenti iscritti come pure dalle dinamiche dell'offerta formativa è di una crescente consapevolezza anche tra le piccole unità produttive della decisività delle tecnologie digitali per il successo aziendale. Ma se questo è vero, solo una forte crescita delle competenze interne può garantire un ritorno adeguato agli investimenti in tecnologia, il che significa investire sempre di più e in modo continuativo nella formazione continua.

Guardando al futuro: le difficoltà, le disuguaglianze, le ipotesi di lavoro

Secondo alcuni studi econometrici molto influenti (tra gli altri: Zingales L., Pellegrino B., 2017; Buciuni G., Corò G. 2023; Susskind R. e Susskind D. 2023), la scarsa crescita del Pil italiano a partire dall'inizio degli anni duemila deriverebbe per buon parte dal mancato aggancio alla cosiddetta 'economia dell'informazione', espressione inglese che andrebbe meglio tradotta con 'economia delle tecnologie digitalizzate'. Questo appuntamento mancato avrebbe a sua volta due cause: le dimensioni aziendali troppo ridotte e la scarsa dotazione di competenze interne e di alte professionalità. Come si vede, due temi di stretta attualità per le piccole aziende e gli studi professionali. Ne discende che approfondire le molteplici conseguenze di questa rivoluzione tecnologica appare la grande sfida che nel prossimo futuro sta davanti anche a Fondoprofessioni. Infatti, la pervasività della rivoluzione digitale, iniziata trent'anni fa, ma oggi sempre più accelerata anche nelle attività più minute, impone una riflessione in almeno tre direzioni: in primo luogo, sui temi dell'offerta formativa, qualifica per qualifica, anche per le mansioni più operative come il lavoro di segreteria; in secondo luogo, sui canali di erogazione della formazione, oggi sempre più stravolti proprio dalle tecnologie digitali; e, infine, in terzo luogo, sulle strategie per raggiungere la più ampia platea di dipendenti degli studi professionali, vista l'evidente disuguaglianza, a volte del tutto casuale, tra chi può accedere ai servizi del Fondo perché iscritto e chi non vi può accedere per il solo motivo della mancata iscrizione dello studio ad un fondo professionale.

Su quest'ultimo punto va aperta una riflessione radicale. I dati delle due survey -ai dipendenti e ai datori di lavoro - sono illuminanti nel dimostrare la fortissima correlazione tra l'iscrizione ad un fondo interprofessionale e la maggiore fruizione della formazione da parte dei dipendenti. Siccome il contributo è obbligatorio il problema non dipende da una scarsa disponibilità dei datori del lavoro al tema ma dalla capacità dei fondi interprofessionali di sensibilizzarli all'iscrizione. Il problema tuttavia, come si è visto nel Capitolo 2, varia da comparto a comparto, ed è strettamente connesso alla dimensione aziendale. Si prendano ad esempio due casi estremi: il settore bancario-assicurativo ha una copertura pressoché totale delle grandi aziende del comparto (990 iscrizioni) che apportano oltre 240.000 dipendenti; gli studi professionali iscritti a Fondoprofessioni sono quasi 36.000, un numero 35 volte maggiore, ma con appena 141.000 dipendenti. La conseguenza sulle entrate dei due fondi è facile da intuire: circa 39 milioni contro appena 7 milioni (dati 2019, fonte Anpal), pur a fronte di uno sforzo di penetrazione nel comparto evidentemente molto maggiore da parte di Fondoprofessioni.

C'è di più. Nelle piccole e piccolissime unità produttive (studi professionali, commercio, artigianato, etc.) le adesioni ai fondi interprofessionali sono molto più basse per effetto delle asimmetrie informative legate alle dimensioni aziendali. Nel 2019, ultimo anno pre-Covid, i dipendenti iscritti a fondi erano circa 9.500.000. Secondo una nostra stima, condotta a partire dalle Ula (Unità di lavoro annue) - una procedura utilizzata in contabilità nazionale per contare i lavoratori teoricamente occupati a tempo pieno tutto l'anno - nel 2019 c'erano in Italia circa

13.600.000 Unità di lavoro annue nel solo settore privato (al netto degli indipendenti e dei dipendenti della pubblica amministrazione). I 4,1 milioni che mancano all'appello sono quasi tutti dipendenti di piccole, piccolissime imprese e degli studi professionali.

Una prova indiziaria della solidità della stima la si rinviene dividendo le risorse dello 0,30 di contributo obbligatorio non assegnate ai fondi interprofessionali nel 2019 (213 milioni) per i 50 euro di valore medio dello 0,30 per lavoratore versato a Fondoprofessioni, e si finisce per ottenere esattamente la stessa cifra di poco più di 4 milioni di dipendenti. Analoghe indicazioni provengono dall'analisi condotta nel Capitolo 2 (Tabella 2.1). Nel 2022 la platea di riferimento Inps (misurata sul dato puntuale al mese di ottobre) era di quasi 14,9 milioni di dipendenti mentre le adesioni a fondi assommavano a quasi 10,1 milioni, il 67,7%. Tre anni dopo, nonostante la crescita dell'occupazione post-Covid, siamo sempre lì, inchiodati grossomodo sulle stesse percentuali di adesione, mentre nel frattempo i lavoratori non coperti dalla formazione continua sono saliti da 4,1 a 4,8 milioni.

L'interrogativo inevitabile è il seguente: a chi destinare le risorse derivanti dal cosiddetto 'non optato'? L'articolo 118 della legge n.388/2000 tace sull'argomento. Secondo la normativa, l'Inps devolve la quota parte con indicazione del fondo dello 0,30, il cosiddetto 'optato', direttamente ai singoli fondi interprofessionali, mentre trasferisce il 'non optato' nel Fondo di rotazione (gestito da Ministero del lavoro/Anpal) previsto dall'art. 25, legge 845/1978. Tuttavia, come abbiamo visto esiste una diseguaglianza strutturale, in alcun modo giustificabile, nell'accesso alla formazione continua tra i dipendenti delle medie-grandi aziende e i dipendenti di quelle piccole e piccolissime, a totale scapito di quest'ultimi. Una analoga diseguaglianza riguarda i titolari delle aziende, in ragione delle asimmetrie informative prima citate, con la conseguenza che per loro è molto più difficile anche solo conoscere le convenienze dell'iscrizione ad un fondo interprofessionale.

Una possibile soluzione, che andrebbe sottoposta ad un adeguato approfondimento, va nella direzione di riproporre all'esterno la logica solidaristica-mutualistica che ogni fondo adotta al proprio interno per favorire l'accesso alla formazione dei lavoratori delle aziende con minori dimensioni. Si potrebbe cioè immaginare una specifica destinazione di quello che vien chiamato il 'non optato' (il monte risorse non assegnato ai fondi sulla base delle rispettive iscrizioni) verso le azioni di promozione rivolte alle aziende di piccole e piccolissime dimensioni e agli studi professionali. Potrebbe trattarsi di un intervento straordinario e temporaneo, ad esempio di cinque anni, finalizzato all'obiettivo esplicito di aumentare in modo significativo la platea degli iscritti ai fondi interprofessionali, non fosse altro perché da molti anni le iscrizioni di lavoratori dipendenti sono bloccate intorno ai 9.500.000-10.000.000, e da lì non si riesce a sbloccarli, nonostante la crescita continua del numero delle nuove assunzioni.

Uno sguardo alla dimensione europea per colmare un ritardo nazionale

Come si ricava dal primo capitolo di questo rapporto, il posizionamento dell'Italia per quanto riguarda la partecipazione alle attività di formazione continua risulta piuttosto arretrato, nonostante la crescita intervenuta rispetto al primo decennio degli anni duemila. Sono due i principali fattori che concorrono a penalizzare il ricorso alla formazione continua nel nostro paese: da un lato, le caratteristiche delle imprese italiane sulle quali ci siamo soffermati nel primo paragrafo, da cui discende una forza lavoro mediamente più vecchia, meno qualificata e meno istruita di quella che si riscontra in altri paesi; dall'altro lato una quota di investimenti sulle

politiche di formazione continua più ridotta rispetto agli standard che si registrano mediamente in altri paesi europei.

Sempre nel primo capitolo ci si è soffermati sui tre schemi tipici di finanziamento: 1) *schemi generatori di entrate a carattere redistributivo*: questo schema, poco diffuso in Europa, utilizza i contributi dei datori di lavoro per finanziare programmi generali di formazione. La gestione dei fondi così generati, è prevalentemente affidata al pubblico; 2) *schemi basati sull'accantonamento e utilizzo dei contributi (o "conto azienda")*: nel quadro di questo regime, i fondi vengono restituiti alle imprese affinché possano finanziare la formazione dei propri lavoratori. Esempi di questi schemi possono essere trovati in vari paesi europei, tra cui Italia, Francia, Olanda e Polonia; 3) *schemi basati sull'esenzione contributiva*: nell'ambito di questo regime che si rifà al principio "forma o paga", il costo della formazione è ridotto per le imprese che formano i propri dipendenti fino all'importo dell'imposta dovuta, fornendo così incentivi elevati alle imprese per formare i loro lavoratori. Esempi di questo schema si possono trovare in Belgio, Grecia, Spagna e Regno Unito (ma anche nel nostro paese).

Se guardiamo all'Italia in una prospettiva comparata, la quota nazionale di contributi dedicati alla formazione continua risulta molto contenuta: la Francia, ad esempio, devolve una quota tra lo 0,55% e l'1%; la Spagna destina lo 0,7% dei contributi; l'Olanda, altro esempio, indirizza su questa misura addirittura fino al 2% delle risorse prelevate dalla contribuzione.

Una ulteriore sottolineatura va posta sui comparti del settore terziario, e nello specifico ai settori di attività più vicini alla vocazione di Fondoprofessioni, quelli delle piccole aziende e delle attività professionali, scientifiche e tecniche. Ad esempio, il settore degli studi professionali si caratterizza per una dimensione media molto contenuta, attorno ai 2,5 occupati a livello europeo, valore che si abbassa ulteriormente per l'Italia, scendendo a 1,7 occupati medi. Come si è visto in precedenza, l'Italia è perfettamente allineata sui valori medi europei per quanto riguarda la propensione ad erogare formazione da parte delle imprese con almeno 10 dipendenti, grazie ai notevoli progressi degli ultimi anni (dal 32,2% del 2005 al 68,9% del 2020). Si tratta in buona misura di un successo – che andrebbe rivendicato e maggiormente pubblicizzato – della scommessa sui fondi interprofessionali e sulla bilateralità. Ma è sotto i 10 dipendenti che l'Italia zoppica e arretra nei confronti internazionali.

Una prima politica da approfondire riguarda gli incentivi alla crescita dimensionale, una volta che si sia abbandonata l'illusione, prevalente negli anni Ottanta e novanta del secolo scorso, che 'piccolo è bello'. Dopo vent'anni (1980-1990) di crescita sostenuta del Pil pro-capite, quando i suoi valori erano sempre superiori alla Francia e simili alla Germania, dopo un quindicennio (1990-2004) di aumenti molto più rallentati ma ancora in linea con quelli degli altri paesi, a partire dal 2005 si assiste ad un vero e proprio stallo della dinamica del Pil italiano, il quale non tiene più il passo non solo della Germania e della Francia, ma neppure della media europea. Pur partendo da livelli simili a fine anni Ottanta, nel 2021 il Pil pro capite italiano è stato pari a 38.441 euro, di contro ai 42.112 euro della Francia e ai 49.490 euro della Germania. Come mai? Perché?

Una possibile spiegazione rinvia all'eccesso di fiducia che negli anni Ottanta si era diffusa nel nostro paese intorno all'idea di aver scoperto un nuovo e più efficiente 'modo di produzione industriale', a volte definito in modo un po' pomposo con il termine 'produzione flessibile', riprendendo il titolo di un libro di due studiosi statunitensi, Michael Piore e Charles Sabel (1986), dedicato allo sviluppo del Centro-Nord italiano negli anni settanta e ottanta. La miscela era

composta da piccole imprese manifatturiere, distretti industriali a base territoriale, settori produttivi direttamente collegati ai consumi di massa (casa, moda, elettrodomestici, cibo, trasporti, etc.).

Vista con gli occhi odierni si trattava di un'illusione, proprio come quando si immagina di scoprire l'alba di un mondo nuovo mentre, con il senno del poi, si era testimoni inconsapevoli del tramonto del vecchio mondo. In questa parentesi, tra declino del fordismo e ascesa della rivoluzione dell'I.c.t., l'Italia in effetti ha potuto godere di un vantaggio competitivo legato alle sue specifiche caratteristiche territoriali e produttive. Tuttavia, finito il lungo intermezzo dei trent'anni finali del XX secolo, il vento della storia economica ha ricominciato a soffiare in modo impetuoso in tutt'altra direzione – grandi imprese hi-tech, automazione e digitalizzazione, globalizzazione – con all'orizzonte la terziarizzazione e l'informatizzazione delle economie avanzate.

Alte professionalità e contenuti terziari sono gli ingredienti di base della nuova crescita di produttività negli Usa, in Inghilterra, in Germania, e in molti altri paesi oggi trainanti. Appare evidente come le competenze interne e le professioni elevate, frutto di corsi di studio universitari avanzati, siano il motore del successo di queste economie. Del resto, la migliore performance del nostro paese negli ultimissimi anni sembra essere la diretta conseguenza delle politiche pubbliche di sostegno alla digitalizzazione e all'innovazione (Industria 4.0, Pnrr, *in primis*), le quali tuttavia poco si sono dedicate alle piccole imprese, al settore terziario e alle professioni. Di qui la centralità di una riflessione sul ruolo e l'apporto delle alte professionalità ad un necessario quanto rapido cambio di passo nel nostro paese. Come pure la necessità di indicare strategie strutturali per rimettere in carreggiata la nostra economia nell'epoca delle economie terziarizzate.

Due ulteriori linee possibili di intervento per recuperare il ritardo e aumentare la produttività dell'economia italiana, oltre alle misure già citate per favorire la crescita dimensionale, riguardano: a) l'aumento delle risorse nella formazione continua; b) l'ampliamento della platea dei fruitori anche alle posizioni di lavoro non dipendente.

Per quanto riguarda il primo aspetto – maggiori risorse – esse potrebbero provenire da un mix di interventi, in astratto composto da: 1) un aumento dell'aliquota obbligatoria – anche di non grande entità, portandolo, ad esempio, allo 0,50%; 2) per quanto riguarda le risorse comunitarie (fondi strutturali) un vincolo di concentrazione tematica che individui, a livello nazionale, una quota di risorse da allocare necessariamente sull'obiettivo della competitività delle imprese; 3) un uso accorto della leva fiscale secondo i modelli già sperimentati in altri paesi. Sono solo tre possibili strade di intervento, ce ne possono essere altre, ma quello che conta è la disponibilità ad affrontare in modo pragmatico la questione.

Ma, prima di tutto, vanno quantomeno garantite le risorse inizialmente previste dalla legge istitutiva dei fondi professionali, il che significa eliminare il prelievo forzoso disposto dalla legge n. 190/2014, che a sua volta si riflette sul volume delle risorse destinate alla gestione dei fondi¹. A molti sembrerà una cosa ovvia e scontata, ma così non è. Solo il ristabilimento della situazione

¹ Infatti, la previsione dell'8% per le spese di gestione viene calcolata non sul totale dello 0,30% versato dagli iscritti, ma sulle risorse assegnate ai fondi al netto di quello che abbiamo definito come un prelievo forzoso.

ex ante nelle risorse destinate ai fondi interprofessionali costituisce l'indispensabile certificazione della volontà di promuovere la formazione continua.

In secondo luogo, viste le particolarità del mercato del lavoro italiano, ci si può chiedere se e quanto la formazione continua erogata dai fondi interprofessionali non vada estesa anche ai liberi professionisti, ai datori di lavoro con piccole aziende, al multiverso mondo del lavoro autonomo. Qualcosa del genere accade già con l'agricoltura e con i fondi rivolti ai dirigenti. Si tratta, tuttavia, di interventi non organici, in parte casuali, mentre a quasi venticinque anni dall'istituzione dei fondi interprofessionali ci si dovrebbe chiedere se non sia utile e necessaria una riflessione sugli interventi di manutenzione straordinaria da apportare a questa policy di indubbio successo.

Tirando le somme

Vent'anni di questi tempi sono un'epoca storica. Il Fondoprofessioni, come si è visto nei capitoli precedenti, può legittimamente andare fiero di aver superato la prova. Quasi fosse un calabrone di cui si fatica a comprendere come mai riesca a volare, Fondoprofessioni ha avuto successo dove molti avrebbero pronosticato un fallimento, vale a dire nell'erogare la formazione continua in un comparto oggettivamente tra i più difficili, e riuscirvi con ottimi livelli di gradimento tanto tra i dipendenti quanto tra i datori di lavoro.

Crogiolarsi sugli allori, come è noto, è pericoloso. Meglio guardare avanti, verso obiettivi ancora più sfidanti, lavorando lungo due direzioni. Da un lato, all'interno dei fondi, migliorare l'offerta formativa, adeguandola sempre di più alle esigenze poste dalla rivoluzione digitale e riducendo il più possibile il peso burocratico in capo alle aziende e agli studi professionali; dall'altro lato, fare parte di una coalizione riformatrice che aiuti le istituzioni ad affrontare con coraggio le sfide esterne sulle quali ci siamo soffermati in queste pagine finali.

Bibliografia

Anpal (anni vari), *Rapporti sulla Formazione Continua*, Roma (<https://www.anpal.gov.it/fondi-interprofessionali-bilaterali>).

Barricelli D. (2020, a cura di), *La condizione del lavoratore autonomo in Italia. Opportunità o necessità?*, Roma, Edup.

Bechini N., Jamet S., Kenedi G., Minea A. (2017), *Digitalisation: an opportunity for workers to develop their skills?*, Paris, Oecd.

Buciuni G., Corò G. (2023) *Periferie competitive. Lo sviluppo dei territori nell'economia della conoscenza*, Bologna, Il Mulino.

Cedefop, European Commission, Icf (2017, a cura di), *European inventory on validation of non-formal and informal learning* (2016 update), Luxembourg, Publications Office.

Cedefop (2018), *Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Luxembourg (<http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>).

Crispolti E. (2023), *Il quadro della formazione per i giovani e per gli adulti nel nostro Paese, Intervento a "MEI DAY for the future: Manufacturing, Education, Innovation"*, Roma, Confindustria Nazionale, 31 ottobre 2023 (<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4111>)

De Simone B. (2013), *Bilateralità e formazione continua: i fondi interprofessionali*, Roma, Edizioni Lavoro.

European Commission, CEDEFOP (2019, a cura di), *Educational Authority, Background note on the EQF AG Peer Learning Activity on Databases of Qualifications*, Budapest.

European Commission (2023), *Flash Eurobarometer 537. SMEs and skills shortages*, (<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2961>)

Eurostat (anni vari), *Education and training (LFS) Database*, Bruxelles (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>).

Fiorentino P. (2006), *Il sistema di governance dei fondi interprofessionali tra stato e mercato*, Roma, Il Sole 24 ore.

Galvan G. (2014), *I fondi interprofessionali. Cosa sono, cosa offrono e come funzionano*, Milano, Franco Angeli.

Inapp (2021), *Rapporto INAPP 2021 Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post covid—19*. Soveria Mannelli, Rubettino.

Inapp (2022), *Rapporto INAPP 2022 Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*. Saverio Mannelli, Rubettino.

Inps (anni vari), *Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo*, Roma, (<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/15>)

Isfol (anni vari), *Rapporti sulla formazione continua*, Roma, Isfol.

Istat (anni vari), *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, Roma, Istat.

Italia Lavoro (2013), *Gli enti bilaterali in Italia. Primo rapporto nazionale 2013*, Roma, Pon Enti Bilaterali 2012-2014

Lai M., Trovò A. (2015). *Bilateralità e lavoro*. Roma, Edizioni Lavoro.

Martinot B. (2018), *Réforme de la formation professionnelle: allons jusqu'au bout!*, in "Institut Montaigne - Note, pp.64.

Oecd (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, Paris, Oecd Publishing.

Oecd (2019), *Adult learning in Italy: what role for Training Funds? Getting skills right*, Paris, Oecd Publishing.

Oecd (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Paris, Oecd Publishing, (<https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>).

Osservatorio sulle libere professioni (2023), *VIII Rapporto sulle libere professioni in Italia*, Roma, (<https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/2023/12/Rapporto-2023-integrale1.pdf>).

Pais I. (2011, cura di), *Valutare i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. Il conto di sistema Fondimpresa in Lombardia dal 2007 al 2010*, Milano, Franco Angeli.

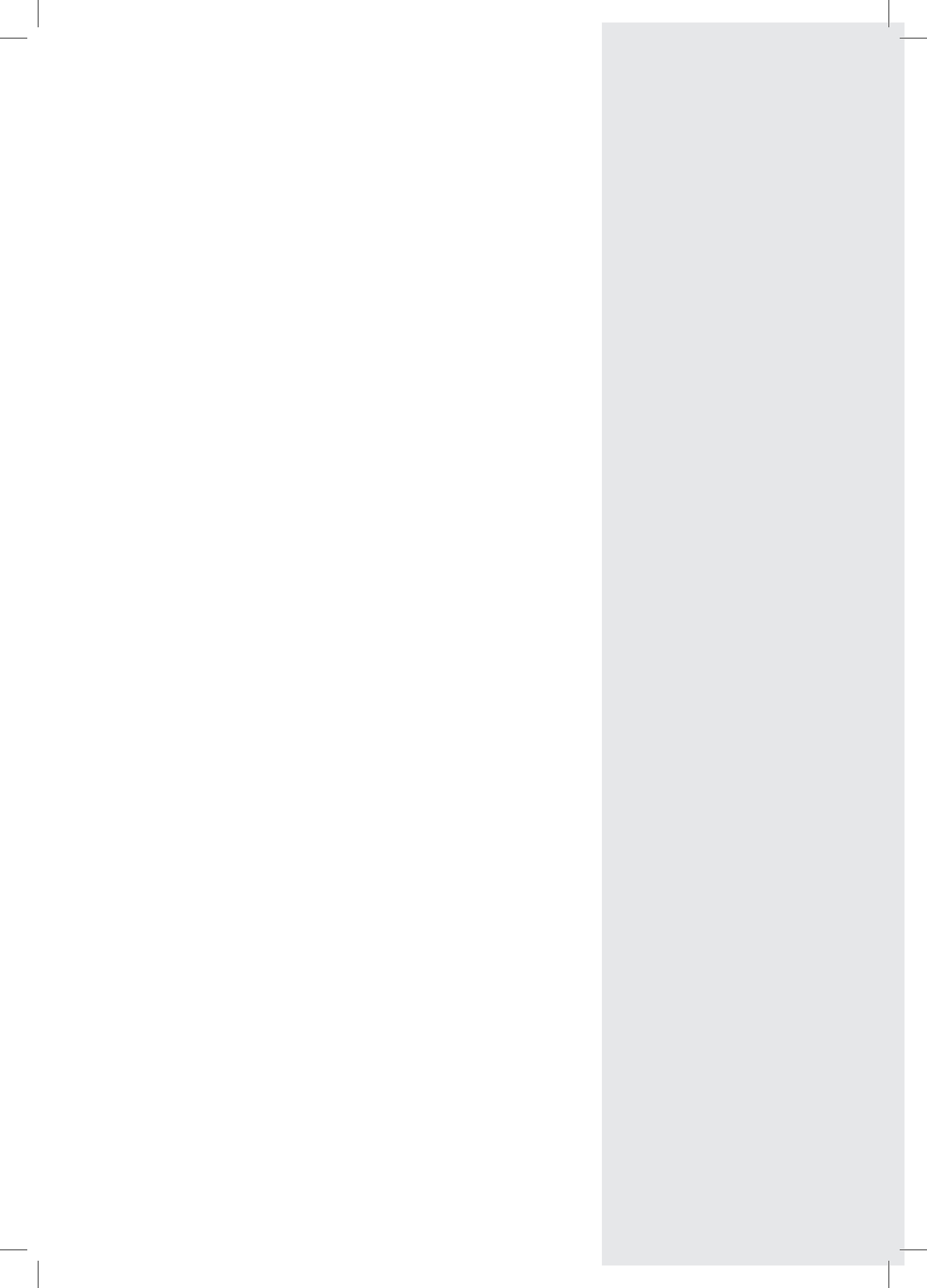
Pellegrini C., Frigo F. (2007, a cura di), *La formazione continua in Italia. Indagini nazionali e internazionali a confronto*, Milano, Franco Angeli.

Piore M., Sabel C. (1987), *Le due vie dello sviluppo industriale: produzione di massa e produzione flessibile*, Milano, Isedi.

Proia G. (2006), *I Fondi interprofessionali per la formazione continua: natura, problemi e prospettive*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n.1, pp. 470 e ss., Padova, Cedam.

Susskind R. e Susskind D. (2023), *Il futuro delle professioni. Come la tecnologia trasformerà il lavoro dei professionisti*, Soveria Mannelli, Rubettino.

Zingales L., Pellegrino B., (2017), *Diagnosing the Italian disease*, Working Paper 23964, National Bureau of Economic Research, pp. 82 (<http://www.nber.org/papers/w23964>)



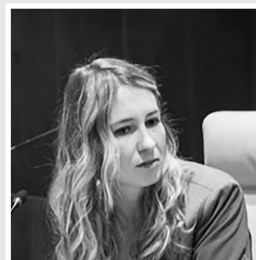
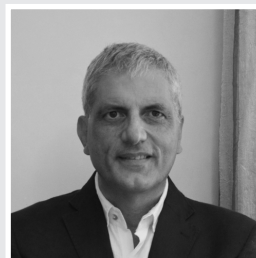
SEZIONE SECONDA

*Premio Chirone di Fondoprofessioni:
riconoscimento alla qualità formativa*

**Commissione
di valutazione**

Commissione di valutazione del Premio Chirone

Fondoprofessioni ha costituito una Commissione di esperti in materia di formazione continua e lavoro per la valutazione delle candidature pervenute sul Premio Chirone, composta da Roberto Angotti, Stefania Negri e Alberto Vergani.



Roberto Angotti

Primo ricercatore INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), responsabile del Gruppo di ricerca "Formazione continua e Apprendimento degli adulti", national coordinator di ReferNet Italy (Cedefop), responsabile del progetto "Promoting lifelong learning of adults through CVET systems and upskilling pathways - Thematic country reviews (TCRs) on upskilling pathways" (Cedefop), cofondatore del "Rapporto al Parlamento sulla Formazione Continua in Italia" e coordinatore scientifico della XXII edizione. E' autore di numerose pubblicazioni in materia di formazione continua e sviluppo delle competenze.

Stefania Negri

Ricercatrice presso ADAPT (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali), laureata in Sociologia presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e dottoressa di ricerca presso l'Università degli Studi di Siena. I suoi principali focus di indagine sono la costruzione sociale dei mercati del lavoro, in chiave di relazioni industriali e sociologia delle professioni; la formazione continua e i fondi interprofessionali; l'occupabilità e l'occupazione giovanile; la parità di genere e il lavoro domestico di cura. È cultrice della materia presso l'Università LUMSA di Roma, Dipartimento di Scienze Umane (Comunicazione, Formazione, Psicologia).

Alberto Vergani

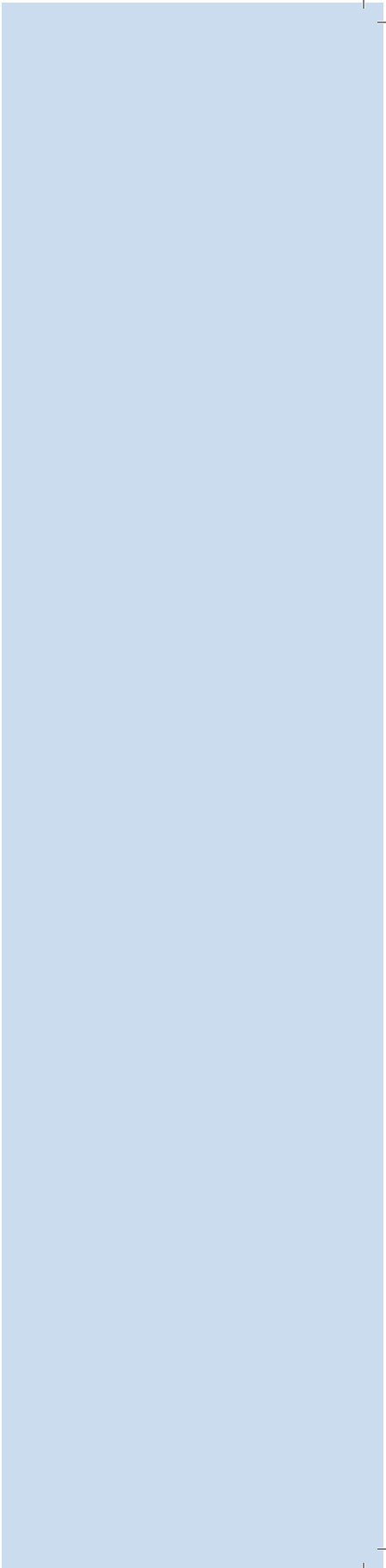
Di formazione sociologica, lavora da quasi 35 anni come ricercatore indipendente nell'ambito delle politiche del lavoro e della formazione nonché degli interventi di welfare. In particolare, svolge attività di monitoraggio, valutazione ed analisi, collaborando stabilmente con istituzioni, enti del terzo settore, agenzie formative, università ed organismi privati, anche di livello internazionale.

E' componente del Comitato Scientifico della Fondazione Brodolini. Da molti anni è docente a contratto alla facoltà di Scienze Politiche e Sociali dell'università di Milano-Cattolica. E' stato dal 2009 al 2013 Presidente della Associazione Italiana di Valutazione (AIV).

SEZIONE SECONDA

*Premio Chirone di Fondoprofessioni:
riconoscimento alla qualità formativa*

**Candidature
Enti Attuatori**



CATEGORIA A

Studi professionali

Sono stati presentati sulla “categoria a” del Premio Chirone piani formativi rivolti esclusivamente a studi professionali, associazioni o società fra professionisti realizzati tramite gli Avvisi di Fondoprofessioni dagli Enti attuatori.

[The page content is completely obscured by a large blue rectangular redaction.]

VINCITORE CATEGORIA A

ANCL U.P. Milano

Il Piano “Innovazione e cambiamento negli studi Professionali: processi organizzativi funzionali e Gestione dei cambiamenti”, presentato a valere sull’Avviso 04/22 con ente attuatore e proponente ANCL/Unione provinciale di Milano presenta un adeguato equilibrio complessivo nelle sue diverse componenti progettuali.

Trattandosi di un intervento interaziendale rivolto ai dipendenti di una pluralità di studi professionali e STP, eterogenei per profilo e posizione lavorativa, la fase di ricostruzione e analisi dei fabbisogni appare consistente sia nelle sue modalità realizzative che nei suoi esiti, rappresentati in maniera puntuale ed esaustiva. Il Piano si caratterizza per una particolare attenzione alla personalizzazione della proposta, la quale è stata declinata in prassi concrete a partire dalla analisi dei fabbisogni fino alla progettazione dell’offerta formativa e successivamente alla sua attuazione, soprattutto in termini di metodo. Le competenze e conoscenze sviluppate attraverso il Piano sono coerenti con i fabbisogni ricostruiti e complessivamente ben descritte.

Anche i cambiamenti generati nei contesti professionali di lavoro dei destinatari e delle destinatarie della formazione sono indicati in maniera puntuale e dettagliata per il singolo studio/realtà aziendale coinvolta.

Innovazione e cambiamento negli Studi professionali: processi organizzativi funzionali e gestione dei cambiamenti.

Avviso 04/22 – Piani formativi pluriaziendali “Skills required”

Settore coinvolto: Consulenza del Lavoro



Via Aurispa 7
20122, Milano - MI

www.anclmilano.it

anclupmilano@anclmilano.it

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

A.N.C.L. U.P. Milano

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Unione Provinciale di Milano

L'A.N.C.L. U.P. di Milano è una associazione di categoria che rappresenta i Consulenti del lavoro. L'associazione si è costituita nel 2002 e attualmente conta più di 700 iscritti. La sua missione è quella di rappresentare le istanze della Categoria e di supportare gli studi nello svolgimento dell'attività professionale. Inoltre, attraverso la promozione e l'organizzazione di attività formative, accompagna gli Associati e i loro dipendenti in un percorso di crescita professionale continua e qualificata.

Dal 2010 l'A.N.C.L. U.P., quale Ente attuatore accreditato, si avvale di Fondoprofessioni per formare i dipendenti degli studi dei Consulenti del Lavoro. Nel corso degli anni, oltre ad incentivare le adesioni a Fondoprofessioni, è stata incrementata la cultura della formazione e la diversificazione dell'offerta. Nell'ambito di questo piano formativo l'A.N.C.L. U.P. di Milano ha svolto il ruolo di Ente attuatore e proponente, facendosi portavoce delle esigenze formative provenienti dal proprio settore di riferimento.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il Piano formativo, che ha coinvolto sette studi e due società tra professionisti, ha voluto rispondere a riflessioni sempre più frequenti sul ruolo e sul posizionamento nel mercato della Consulenza del Lavoro. Un nuovo posizionamento comporta un ripensamento del proprio studio, focalizzandosi su modelli operativi più flessibili e tecnologicamente avanzati e sulla capacità di gestire emozioni e sviluppare resilienza, empatia, adattabilità, per rispondere con efficacia e qualità alle richieste dei propri clienti.

Il piano è costituito da tre edizioni di un unico progetto. I tre percorsi hanno previsto complessivamente i seguenti moduli: “Cultura e valori organizzativi”; “Deming: i 14 punti per capire e agire sulle trasformazioni”; “Le barriere al cambiamento”; “Processi di gestione”; “Capacità di pianificare”; “Time management e piramide della produttività”; “Ruoli e sistema organizzativo”. I due docenti, sempre insieme durante le lezioni, hanno personalizzato la formazione prestando attenzione alle differenze presenti nel gruppo classe, riferite sia al singolo studio che ai discenti.

Le competenze hard e le competenze soft sono state portate avanti insieme in maniera integrata. L’acquisizione delle abilità tecniche si è intrecciata con l’approfondimento del proprio modo di interagire con titolari, colleghi e clienti e con la consapevolezza dei propri comportamenti di fronte alle sfide.

Sono state utilizzate metodologie differenti per incidere su aspetti meno razionali, scevri da pregiudizi. Con l’utilizzo dei Lego è stato costruito un legame tra il concetto di organizzazione



Teamwork A.N.C.L. U.P. Milano

e il concetto di comunicazione, con i filmati e con le immagini è stata erogata una formazione esperienziale, mentre con i role play sono state ricreate delle condizioni realistiche in aula.

Sono stati inoltre coinvolti i titolari per creare una comunicazione condivisa tra i ruoli. I titolari e i dipendenti sono stati accompagnati nell’analisi dei canali di comunicazione più funzionali ed efficaci per la loro specifica realtà. I dipendenti si sono sentiti attori del cambiamento. Questa iniziativa ha visto il coinvolgimento di tutti gli attori: Ente proponente/attuatore, Confprofessioni Lombardia, docenti, Enti beneficiari.

Lo studio digitale: nuove competenze per l'innovazione organizzativa nell'era 4.0

Avviso 08/21 - Piani formativi pluriaziendali per Studi di Commercialisti

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti Contabili



Via Ludovico Lazzaro
Zamenhof 100,
36100 Vicenza - VI

www.apriformazione.eu

info@apriformazione.eu

ENTE ATTUATORE

APRI Formazione s.r.l

APRI Formazione s.r.l., fondata il 4 aprile 1997 come Proservizi s.r.l., è la società di formazione di Confprofessioni, la principale organizzazione di rappresentanza dei liberi professionisti in Italia. Assiste i professionisti nel fronteggiare le sfide dettate dalle trasformazioni tecnologiche, economiche e sociali attraverso lo sviluppo di nuove competenze. Offre formazione rivolta ai professionisti, dipendenti e collaboratori degli studi professionali e alle aziende collegate.

ENTE PROPONENTE

ADC

L'A.D.C., Associazione dei Dottori Commercialisti, è un sindacato nazionale rappresentativo dei professionisti contabili, fondato nel 1929. Tra le sue funzioni principali vi è la promozione di iniziative nazionali e internazionali nel settore legislativo, tecnico, culturale e amministrativo per i Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, comprese attività di aggiornamento e divulgazione.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo ha affrontato le sfide dell'innovazione tecnologica e strategica all'interno degli studi professionali del settore dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Questi studi stanno cercando di adattarsi alle esigenze dell'era digitale, considerando sia le dinamiche interne che l'impatto esterno sull'attività professionale.

La trasformazione accelerata dai recenti sviluppi, inclusa l'emergenza sanitaria della pandemia, richiede un ripensamento strategico e organizzativo dei modelli aziendali, integrando tecnologia, digitalizzazione e specializzazione. In risposta a questa sfida, il piano formativo si è concentrato su diverse aree chiave.

In materia di conservazione digitale è stato realizzato un seminario di formazione di 4 ore per fornire strumenti e conoscenze sulla gestione e conservazione delle informazioni, considerando le normative vigenti e le best practice.

Attraverso un corso di 4 ore sono state, invece, esplorate le strategie per digitalizzare i servizi professionali, migliorare l'immagine dello studio e potenziare l'acquisizione e la fidelizzazione dei clienti.

Alla cybersecurity è stato dedicato un modulo formativo di 4 ore sulla sicurezza informatica che ha fornito informazioni per proteggere i dati sensibili e affrontare le minacce cibernetiche. Una specifica attività formativa è stata dedicata alla tematica della gestione dello smart working e dell'equilibrio vita-lavoro.

La promozione tra gli studi è stata effettuata attraverso i canali della newsletter, del sito web



Sala formazione APRI Formazione

del soggetto promotore e dell'Ente attuatore che hanno collaborato anche nella diffusione dei risultati intermedi e finali.

I partecipanti sono stati 65 dipendenti di studi professionali di piccole dimensioni. Il progetto intendeva migliorare le competenze operative e pratiche, aiutando i partecipanti a svolgere i compiti in modo autonomo e innovativo. La metodologia si è basata sulla formazione a distanza sincrona tramite piattaforma Zoom, con massimo 20 partecipanti per ciascun modulo. Al piano hanno aderito 30 Studi professionali di Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Callerame in crescita: verso una nuova organizzazione interna del lavoro e dei servizi

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Consulenza del Lavoro



Via Salvemini, 6A
26900 Lodi - LO

www.cesvip.lombardia.it

sedecentrale@cesvip.lombardia.it

ENTE ATTUATORE

CE.SVI.P. Lombardia Soc. Coop.

CE.SVI.P. Lombardia Soc. Coop. senza scopo di lucro, opera dal 1996 nell'ambito della formazione, della qualificazione e riqualificazione delle risorse umane e in ambito sicurezza. L'Ente promuove la formazione continua all'interno delle aziende tramite interventi formativi specifici atti a far crescere il business, a incrementare la qualità dei servizi e dei prodotti, a migliorare e aggiornare le competenze professionali dei lavoratori.

ENTE PROPONENTE

Studio Callerame Rag. Pinuccia

L'Ente proponente del piano formativo è lo Studio Callerame Rag. Pinuccia, attività professionale specializzata nella consulenza del lavoro, elaborazione e consulenza per le paghe, gli stipendi e i contributi.

Lo studio si occupa altresì del servizio di assistenza presso gli Istituti previdenziali. Pertanto, il personale dello Studio è impiegato in attività amministrative, nella gestione degli adempimenti lavorativi, oltre che nella relazione con i clienti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

All'interno del piano formativo sono stati realizzati due progetti, per una durata complessiva di 52 ore, che hanno visto la partecipazione di cinque dipendenti dello studio proponente.

Il titolo del primo progetto realizzato è "Verso il cambiamento organizzativo: nuovi approcci lavorativi e comunicativi". Con questa attività si è inteso accompagnare i cambiamenti organizzativi, anche attraverso un migliore lavoro di squadra e lo sviluppo di un buon clima all'interno dell'ambiente di lavoro. Il progetto era finalizzato a un miglioramento continuo secondo i principi del change management e a stimolare un crescente benessere organizzativo.

E' stato approfondito il tema della comunicazione e della relazione con i colleghi, per migliorare la capacità di gestione delle dinamiche di gruppo e degli eventuali conflitti. La collaborazione all'interno del contesto lavorativo, così intesa, rappresenta altresì una forma di prevenzione rispetto allo sviluppo di stress.

Invece attraverso il progetto "Innovazione dei servizi: gestione del cliente e principi di time management" è stato approfondito un nuovo modello di organizzazione del lavoro, maggiormente funzionale a gestire un numero crescente di commesse e di clienti, anche attraverso un ulteriore miglioramento della pianificazione. Sono stati al centro del training realizzato i principi di time management e i processi di gestione del cliente, partendo da modalità operative proprie dello studio. Sempre nell'ambito del secondo progetto sono state analizzate le modalità di customer service più funzionali alla ge-



Sala formazione CE.SVI.P

stione di una crescente mole di lavoro e a una piena soddisfazione dell'utenza.

La formazione realizzata ha contribuito, da una parte, a migliorare l'attuale organizzazione del lavoro nello studio proponente, dall'altra, ha sostenuto lo sviluppo di dinamiche di ulteriore crescita futura del team e del servizio erogato.

Rinnovare la riabilitazione specialistica e i processi aziendali

Avviso 04/22 – Piani formativi pluriaziendali “Skills required”

Settore coinvolto: Strutture sanitarie, Commercialisti ed Esperti Contabili

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

Consorzio Ro.Ma.

Il Consorzio Ro.Ma. nasce nel 2003, opera nel settore dei servizi a favore di persone, organizzazioni e imprese. L'Ente si occupa di formazione professionale e consulenza aziendale.

Il Consorzio è accreditato presso le Regioni Lazio e Campania per la formazione continua, superiore e per l'orientamento. Con riferimento alla realizzazione dei percorsi formativi, l'Ente si occupa della progettazione, realizzazione, gestione e rendicontazione.

A valere sull'Avviso 04/22 Consorzio Ro.Ma. ha svolto sia il ruolo di ente attuatore che di ente proponente del piano, come previsto dal bando, facendosi portatore dei fabbisogni formativi delle imprese beneficiarie.



Consorzio Ro.Ma.

Via Leandro Ciuffa 85-87
00077 Montecompatri - RM

www.consozioroma.it

progetti@consozioroma.it

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

La formazione è stata rivolta ai lavoratori dipendenti del Centro medico Fisiokinesiterapico e a un lavoratore dipendente dello Studio della Commercialista Rosa Vitale. Il piano formativo ha avuto una durata complessiva di 132 ore di formazione ed ha previsto quattro progetti.

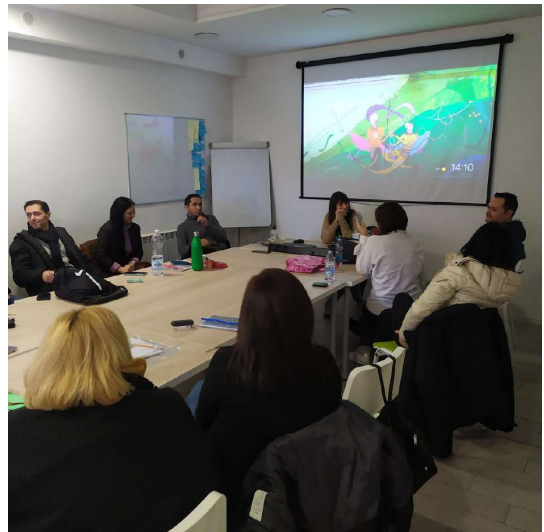
Attualmente il Centro medico Fisiokinesiterapico rappresenta il principale e più completo punto di riferimento del proprio territorio nell'area della riabilitazione fisioterapica.

La struttura ambisce a divenire luogo di eccellenza e riferimento per un territorio più vasto, supplendo così alle carenze strutturali e professionali delle zone limitrofe. Pertanto, la struttura ha voluto puntare sulla professionalità del proprio personale e sull'aggiornamento continuo dei fisioterapisti in materia di nuove metodiche e nuovi approcci.

I fisioterapisti hanno maturato una significativa esperienza nella prevenzione, cura e riabilitazione nelle aree della motricità, delle funzioni corticali superiori, e di quelle viscerali conseguenti a eventi patologici.

Invece lo Studio Rosa Vitale si occupa di contabilità, controllo, revisione contabile e consulenza in materia fiscale. I clienti dello Studio sono professionisti, piccole e medie imprese.

Si tratta dunque di strutture beneficiarie con ambiti professionali di intervento molto diversi ma che hanno mostrato la necessità in comune di potenziare le competenze e rinnovare i processi aziendali in termini di organizzazione del lavoro e amministrazione. Sono emersi i medesimi fabbisogni formativi per quanto concerne il personale di segreteria, amministrazione e ge-



Meeting room Consorzio Ro.Ma

stione contabile delle due organizzazioni coinvolte. Entrando nel dettaglio, gli ambiti formativi destinati ai fisioterapisti del centro medico sono stati relativi alla traumatologia sportiva, alla riabilitazione neurologica e a quella respiratoria, mentre le attività in materia di amministrazione e organizzazione hanno visto la partecipazione del personale di entrambe le strutture beneficiarie.

La formazione continua è stata pertanto una risposta dinamica tanto alle attese individuali di crescita dell'organizzazione quanto alle aspettative comuni rispetto allo sviluppo di migliori competenze organizzative.

Business intelligence applicata agli Studi professionali

Avviso 04/22 – Piani formativi pluriaziendali “Skills required”

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti Contabili

EVENTITALIA
Formazione & Comunicazione



Via Luigi Brigiotti 12/14
64100 Teramo - TE

www.eventitalia.net

info@eventitalia.net

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

Eventitalia s.c.a.r.l.

Eventitalia è una società nata nel 2002 a Teramo con l'obiettivo di fornire servizi negli ambiti della formazione e del lavoro. Oggi è Organismo di Formazione accreditato dalle Regioni Abruzzo e Lombardia, Ente titolato all'erogazione del servizio di individuazione e validazione delle Competenze ed agenzia per il lavoro accreditata. Inoltre, la società è test center AICA per la certificazione ICDL e preparation centre per le certificazioni Cambridge english.

Nell'ambito dell'Avviso 04/22 Eventitalia ha svolto altresì il ruolo di Ente proponente del piano formativo, destinato a più studi beneficiari, rappresentandone le esigenze di sviluppo. In questo caso specifico, Eventitalia ha analizzato le esigenze formative di alcuni studi di commercialisti ed esperti contabili della provincia di Chieti, realizzando attività formative progettate in maniera mirata.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo “Business intelligence applicata agli studi professionali” è stato realizzato dall’Ente attuatore/proponente Eventitalia di Teramo in favore degli studi professionali del dott. Luigi Alfredo Carunchio, del dott. Marco D’Orsogna Bucci e dello studio “Professionisti Associati”, con sede a Lanciano (CH).

Il piano è stato realizzato a valere sull’Avviso 04/22 – Piani formativi pluriaziendali “Skills Required” di Fondoprofessioni con l’obiettivo di aggiornare le competenze dei lavoratori sul tema della business intelligence applicata agli studi di dottori commercialisti ed esperti contabili ed accompagnarli nella progressiva adozione del software “TeamSystem Business Intelligence”.

Per la sua realizzazione Eventitalia si è avvalsa del supporto di un Ente delegato, rintracciato – sin dalla fase di progettazione – nella Team-service S.r.l. di Vasto (CH). La Teamservice è un’azienda leader sul territorio abruzzese con esperienza pluriennale nella fornitura di soluzioni software TeamSystem e nell’erogazione di corsi di formazione sui predetti applicativi.

Il Piano formativo, della durata complessiva di 118 ore, è stato destinato a 7 dipendenti degli studi professionali beneficiari ed è stato articolato nei seguenti progetti formativi: “Introduzione alla Business Intelligence” (24 ore); “Sviluppo organizzativo attraverso TeamSystem Business Intelligence” (24 ore); “Controllo di gestione attraverso TeamSystem Business Intelligence” (38 ore); “Pianificazione, budgeting e reporting attraverso TeamSystem Business Intelligence” (32 ore).



Sede Eventitalia

Analisi dei dati e realizzazione di reportistiche sono stati, dunque, al centro della formazione erogata. Le attività sono state realizzate mediante formazione in presenza con approcci personalizzati indispensabili al raggiungimento del successo formativo. L’intervento formativo è stato progettato per conoscenze e competenze, nel rispetto dell’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni dell’INAPP e del Repertorio della Regione Abruzzo, ed è stata prevista un’attività di valutazione finalizzata al rilascio all’allievo, per ciascun progetto formativo costituente il piano stesso, di un’attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile.

Il miglioramento delle performance nello Studio professionale e il processo di internazionalizzazione

Avviso 08/21 – Piani formativi pluriaziendali per Studi di Commercialisti

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti Contabili



Via Sirtori 10
22100 Como - CO

www.scuolacastellini.it

direzione@scuolacastellini.it

ENTE ATTUATORE

Fondazione G. Castellini Scuola d'Arti e Mestieri

La "Fondazione G. Castellini" Centro di Formazione Professionale, dal 1883 opera nella formazione in particolare di giovani in Diritto-Dovere. Dal 2007, anno di accreditamento a Fondoprofessioni, la Fondazione si è occupata di sviluppare e coordinare i rapporti con Studi Professionali nelle province lombarde. È stata la prima realtà ad avviare le iscrizioni al Fondo nella provincia di Como, continuando negli anni l'azione di diffusione coinvolgendo sempre più Studi.

ENTE PROPONENTE

A.N.R.E.V., Associazione Nazionale Revisori Contabili

L'Anrev, Associazione Nazionale Revisori è l'organizzazione sindacale dei Revisori Legali Italiani e nasce dalla volontà delle Associazioni Sindacali degli iscritti negli albi professionali di Dottori Commercialisti, Ragionieri Commercialisti e Consulenti del Lavoro di costituire un'Associazione che dia voce ai Revisori Legali iscritti in albi professionali.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano è stato realizzato per il settore dei Commercialisti ed Esperti Contabili al fine di sostenere il cambiamento organizzativo e i processi di internazionalizzazione, attraverso lo sviluppo delle conoscenze e competenze del personale dipendente; ed è stato redatto per rispondere ai bisogni emergenti riguardanti tematiche fiscali, civilistiche e di consulenza, che risultavano indifferibili nella fase post-pandemica per la ripartenza delle imprese assistite.

I dipendenti partecipanti al piano si occupano, generalmente, di gestire i clienti per la tenuta della contabilità e per i dichiarativi fiscali, ma supportano anche i titolari nella consulenza. In tali ambiti risulta essenziale la crescita delle competenze tecniche del personale, con riferimento ai nuovi sistemi di comunicazione verso la Pubblica Amministrazione/Agenzia delle Entrate, così come rispetto alla capacità di offrire nuovi servizi e una consulenza di alto livello. Tali cambiamenti stanno marcatamente incidendo sulla professione.

Il piano ha previsto un approfondimento sulle tematiche dell'Iva internazionale e dell'e-commerce, ma anche nuovi spunti e approfondimenti consenziali per affrontare i cambiamenti in atto e mantenere competitivi sul mercato gli studi che lavorano in ambito fiscale e societario. Il cambiamento deve essere profondo e non può essere basato sull'improvvisazione. È necessario che il titolare dello studio sia in grado di programmare e pianificare la gestione. Dovrà essere in grado di analizzare competenze e capacità del proprio personale facendolo crescere sotto l'aspetto delle competenze, delle capa-



Fondazione G. Castellini

city e delle capacità relazionali.

Il piano, attraverso un mix di lezioni teoriche, case study, simulazioni e sessioni interattive, ha fornito ai partecipanti gli strumenti per affrontare le sfide del mercato attuale.

Come sempre, da una crisi e dal cambiamento profondo che ne deriverà, ci sono prospettive e opportunità: c'è chi riuscirà ad esserne rafforzato, perché saprà cavalcare i settori all'avanguardia in cui verranno investite risorse, le infrastrutture, gli investimenti e chi invece dal mercato ne uscirà.

Nel settore degli Studi Professionali le opportunità non mancano ma vanno ricercate ripensando profondamente la professione e soprattutto individuando nuovi segmenti e nuovi servizi verso cui indirizzarsi. È necessario farlo velocemente.

Temi strategici 2022 per gli addetti paghe: lettera di assunzione e welfare aziendale

Avviso 07/22 - Piani formativi pluriaziendali per le aree professionali

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti Contabili



Via Enrico Fermi 11
37135 Verona - VR

www.euroconference.it

formazionefinanziata
[@euroconference.it](https://twitter.com/euroconference)

ENTE ATTUATORE

Gruppo Euroconference s.p.a.

Gruppo Euroconference Spa, società di TeamSystem, è leader nel settore della formazione dedicata ai professionisti e dal 1989 soddisfa le esigenze di aggiornamento e approfondimento nell'area fiscale, contabile e giuslavoristica, per poi estendere la propria offerta formativa agli avvocati. Accanto alla formazione in aula, Euroconference ha ampliato l'offerta tramite un sistema integrato di riviste in cui è stato trasfuso l'approccio operativo, caratteristico della formazione.

ENTE PROPONENTE

A.N.C., Associazione Nazionale Commercialisti

A.N.C., Associazione Nazionale Commercialisti, nasce nel 1950 ed è associata alla Confprofessioni. L'Associazione si compone di associazioni locali, distribuite su tutto il territorio nazionale. A.N.C., mediante il confronto quotidiano con i propri professionisti associati, ha riscontrato la necessità di approfondire alcune tematiche ritenute strategiche nel contesto attuale, così da affinare e sviluppare le competenze necessarie per qualificare il personale e migliorare i servizi offerti dagli studi ai propri clienti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Le attività del piano formativo hanno visto quali destinatari i dipendenti degli studi professionali, realtà di piccola dimensione che occupano mediamente 2/6 dipendenti. Nello specifico, i destinatari provengono da studi professionali che si occupano di paghe e di adempimenti nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro. Il piano formativo risulta composto da due progetti formativi di 20 ore ciascuno.

Con il primo progetto è stato approfondito il tema della lettera di assunzione e dei contratti di lavoro alla luce del decreto trasparenza. Nell'ambito di questo corso è stata analizzata la disciplina della fase di assunzione dei lavoratori, affrontando innanzitutto le nuove regole, per poi passare ai contratti di lavoro flessibili, mediante un approccio esclusivamente esperienziale e attraverso casi reali dell'attività professionale. Sono stati inoltre oggetto di trattazione i contratti di natura temporanea, così come i contratti a orario ridotto (part time e intermittente).

Nel secondo progetto è stato invece trattato il tema del welfare aziendale, dei fringe benefit, delle politiche retributive e dei costi aziendali. Nello specifico, tra gli argomenti che sono stati trattati rientrano l'elaborazione delle paghe, gli adempimenti annuali CU e 770, il welfare aziendale e la detassazione dei premi di produttività. Inoltre, è stata affrontata la disciplina fiscale e contributiva dei principali fringe benefit, anche in virtù dei più recenti interventi normativi e di prassi sul tema. Infine, sono state analizzate, sempre in chiave operativa, le principali forme



Team Euroconference

di agevolazione per le assunzioni previste nel 2022.

L'obiettivo della formazione erogata agli utenti è quello di permettere quindi, fin dalle prime fasi di corso, di acquisire rapidamente capacità e conoscenze operative e immediatamente spendibili in ambito lavorativo.

In sintesi, l'intervento formativo realizzato ha consentito di affrontare delle tematiche strategiche per gli studi che operano nell'ambito lavoristico, approfondendo e interpretando alcune delle principali novità.

Strumenti e cultura digitale in area legale

Avviso 07/22 – Piani formativi pluriaziendali aree professionali

Settore coinvolto: Attività Legali



FORMAZIONE
LAVORO
CONSULENZA

Via Giulio Pastore 32
84131 Salerno - SA

www.mcgconsulting.it

direzione@mcgconsulting.it

ENTE ATTUATORE

M.C.G. Consulting s.r.l.

La società M.C.G. Consulting s.r.l. è nata nel 2010. L'esperienza acquisita negli anni, grazie alla realizzazione di progetti in aziende diverse per settore e dimensione, nonché il costante monitoraggio delle esigenze del tessuto economico e sociale di riferimento, ha permesso a M.C.G. Consulting s.r.l. di maturare un portafoglio di conoscenze e competenze ampio e articolato. In particolare, l'ente si occupa dei processi di rilevazione dei bisogni oltre che dell'erogazione di servizi formativi e di consulenza, pensati e progettati in maniera specifica.

ENTE PROPONENTE

A.N.F., Associazione Nazionale Forense

A.N.F., Associazione Nazionale Forense, svolge funzioni di tutela sindacale a favore degli iscritti e, indirettamente, di tutti gli avvocati e da sempre promuove la formazione e l'aggiornamento professionale. Nella propria autonoma responsabilità l'associazione si propone di realizzare le finalità istituzionali, tra le quali quella di perseguire la costante crescita culturale della categoria attraverso la promozione e valorizzazione di iniziative nel campo legislativo, giudiziario, contrattuale, tecnico, ecc.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo, che ha previsto 60 ore di formazione complessive in FAD, è stato suddiviso in due progetti.

Dalle rilevazioni condotte in fase preliminare è emersa la crescente importanza della tecnologia nell'ambito delle attività degli studi legali. Nonostante la maggior parte delle organizzazioni ne siano consapevoli, non tutte sfruttano appieno la tecnologia per supportare la performance dello studio. Questo significa che le attività legali presentano un buon margine di sviluppo nell'ambito della trasformazione digitale, dell'innovazione e del digital marketing.

Il primo progetto della durata complessiva di 40 ore, dedicato alla "Digital transformation e innovazione tecnologica dello studio legale", è stato articolato in quattro moduli: "Lo studio legale e le nuove tecnologie"; "Gli strumenti dello studio legale innovativo"; "Documenti informatici, firme e comunicazioni elettroniche"; "Studio legale smart".

I destinatari della formazione sono stati i dipendenti di studi con profili di assistente legale o segretaria di studio. Gli allievi sono stati messi in condizione di affrontare e gestire le problematiche derivanti dall'utilizzo delle tecnologie, adeguare i processi all'utilizzo delle tecnologie ed adottare buone prassi per la trasformazione digitale dello studio.

Il secondo progetto, della durata complessiva di 20 ore, era suddiviso in due moduli didattici: "Digital marketing per gli studi legali"; "Strumenti innovativi di comunicazione digitale nella



Sala formazione M.C.G Consulting

relazione con il cliente".

Al termine del percorso gli allievi hanno acquisito conoscenze e competenze per la digitalizzazione e innovazione tecnologica dell'attività di studio, attraverso vari strumenti di lavoro. Inoltre essi hanno imparato a gestire la comunicazione interna ed esterna con strumenti digitali, a impostare una corretta divulgazione tramite i social e a condividere notizie e documenti con i clienti in maniera più efficace.

Go on: continua a formarti!

Avviso 08/21 – Piani formativi pluriaziendali per Studi di Commercialisti

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti contabili

Novazione
per la tua formazione

Via Palestro 6
23900 Lecco - LC

www.novazione.it

corsi@novazione.it

ENTE ATTUATORE

Novazione srl

Novazione è una società di consulenza nel settore della formazione che nasce a Lecco, su iniziativa di Silvia e Marianna Melesi, e che, negli anni, si è sviluppata sul territorio nazionale. Accreditata a Fondoprofessioni dal 2010, si è specializzata nell'erogazione di percorsi per i dipendenti degli studi di Dottori Commercialisti e Consulenti del Lavoro. Novazione promuove la cultura della formazione, sensibilizzando gli studi sull'importanza di valorizzare il capitale umano.

ENTE PROPONENTE

A.N.R.E.V., Associazione Nazionale Revisori Contabili

ANREV Associazione Nazionale Revisori Contabili è l'organizzazione sindacale dei Revisori che ha tra i propri associati professionisti iscritti all'albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Scopo di ANREV è quello di tutelare gli interessi e la professionalità del Revisore, attraverso una politica di immagine e di qualità della prestazione resa dai propri associati, che passa anche dalla formazione e dalla specializzazione degli iscritti e del personale di studio.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo prevedeva una articolazione in 7 progetti, per complessive 40 ore di formazione, che hanno visto il coinvolgimento di 22 studi professionali e società collegate per un totale di 68 allievi. Si tratta di realtà perlopiù di piccole dimensioni che operano in Lombardia, in particolare nei territori di Bergamo, Crema, Lecco, Milano, Monza e Brianza e Sondrio. Con il percorso “Crisi di impresa”, della durata di 8 ore, è stato possibile avvicinarsi al tema inquadrando il nuovo contesto normativo di riferimento introdotto dal Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza, con una disamina degli strumenti di allerta e del procedimento della composizione assistita.

Le tipologie di innovazione tecnologica a disposizione degli studi professionali, quali opportunità per sviluppare nuovi servizi e fornire un valore aggiunto ai clienti, sono state trattate nel progetto “Come digitalizzare lo studio professionale”, della durata di 8 ore.

Nell’ambito dei progetti “La fiscalità delle imprese edili e immobiliari” e “Iva in edilizia e imposte indirette immobiliari”, entrambi della durata di 4 ore, sono state trattate le peculiarità fiscali legate a questi specifici settori.

Attraverso il percorso “La fiscalità del Terzo Settore”, di 4 ore, sono state trattate la riforma del Terzo Settore e le relative implicazioni fiscali, giuridiche e organizzative sugli Enti No Profit. Le novità giuridiche, fiscali e previdenziali previste dalla riforma del settore sportivo sono state al centro del progetto “Il settore dello sport e la nuova riforma”, della durata di 4 ore.



Sala formazione Novazione

Con il progetto di 8 ore le “Novità fiscali” è stato invece trattato quanto introdotto nel corso del 2021 dalla decretazione d’urgenza legata alla crisi epidemiologica e dalla Legge di bilancio dello stesso anno, nonché il loro impatto sulla compilazione dei modelli dichiarativi. Inoltre, sono stati approfonditi alcuni quadri dei dichiarativi ritenuti di maggiore interesse dai docenti coinvolti nei focus group, organizzati nella fase di analisi dei fabbisogni.

Studio Medico avanzato

Avviso 08/22 – Piani formativi pluriaziendali per l'area sanitaria

Settore coinvolto: Medici di medicina generale



Piazza Marconi 25
00144 Roma - RM

www.nusaservizi.eu

info@nusaservizi.eu

ENTE ATTUATORE

Nusa Servizi s.r.l.

Nusa Servizi Srl, promuove lo sviluppo e l'innovazione della categoria dei Medici di Medicina Generale e del loro personale di studio. Le principali attività attualmente in svolgimento sono: Doctor Office – implementazione innovativa della diagnostica nello studio medico; SM3.0: applicazione avanzata per la gestione dei servizi dello SM; formazione del personale di Studio sui contenuti e sugli strumenti innovativi di gestione dello studio; formazione del personale medico e degli infermieri.

ENTE PROPONENTE

F.I.M.M.G., Federazione Italiana Medici di Medicina Generale

La F.I.M.M.G. è il sindacato maggiormente rappresentativo in Italia della categoria dei medici di famiglia. Svolge attività di tutela e valorizzazione della professione anche per mezzo del confronto con il decisore politico e con i responsabili della programmazione sanitaria a livello nazionale firmando gli ACN, base per i successivi livelli di contrattazione a livello regionale e aziendale.

La Fimmg è presente all'interno della Confprofessioni.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Le organizzazioni beneficiarie, provenienti dal settore degli studi dei medici di medicina generale, si stanno dotando, in maniera incrementale, di tecnologia digitale di primo livello oltre a strumenti informatici già da tempo presenti. Il piano formativo si incentra sull'area tematica dell'innovazione tecnologica, organizzativa, di servizio e di processo.

Il piano si sviluppa su due assi fondamentali, quello digitale per la organizzazione delle attività di studio e quello delle prestazioni di diagnostica "in-office".

Con il primo asse si è voluto favorire l'utilizzo da parte dei medici di famiglia di applicazioni che hanno un forte impatto nel gestire il tempo e l'organizzazione dello studio e nel rafforzare il rapporto medico-paziente. Attraverso l'utilizzo di una serie di App-organizer (prenotazioni, invio ricette, referti, ecc.) già disponibili e utilizzabili, è possibile gestire i flussi e i carichi di lavoro dell'ambulatorio in maniera organizzata riducendo ulteriormente il tempo burocratico nello studio. Non solo, questi strumenti digitali consentono di inviare notifiche ai singoli pazienti o ai gruppi per promuovere empowerment e family learning da un lato e iniziative di medicina pro-attiva dall'altro, governando la ricerca di informazioni che spesso i cittadini realizzano autonomamente e senza indicazioni, imbattendosi spesso in tante fake-news sanitarie.

Con il secondo asse si è voluto dare una risposta alle esigenze assistenziali dei cittadini e alla necessità di accedere con maggiore rapidità a percorsi di diagnosi e cura.



Sede operativa Nusa Servizi

Ciò attraverso un processo di trasformazione tecnologica e digitale dello studio del medico di famiglia che consenta di eseguire presso lo studio stesso una serie di esami di primo livello come ECG, spirometria, holter pressorio e cardiaco, dermo-scan, e altro ancora, utili a definire e a monitorare patologie croniche in tempi rapidi, consentendo valutazioni sullo stato di salute dei cittadini. In entrambi i processi il collaboratore di studio, unitamente a tutto il personale di studio medico, svolge un ruolo sinergico e fondamentale per la piena attuazione dei due assi di sviluppo di questa innovativa evoluzione.

Dalla contabilità al reddito di impresa: casi pratici e operativi

Avviso 07/22 - Piani formativi pluriaziendali per le aree professionali

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti Contabili



Via Enrico Fermi 11
37135 Verona - VR

www.euroconference.it

formazionefinanziata
[@euroconference.it](https://twitter.com/euroconference)

ENTE ATTUATORE

Gruppo Euroconference s.p.a.

Gruppo Euroconference Spa, società di TeamSystem, è leader nel settore della formazione dedicata ai professionisti e dal 1989 soddisfa le esigenze di aggiornamento e approfondimento nell'area fiscale, contabile e giuslavoristica, per poi estendere la propria offerta formativa agli avvocati. Accanto alla formazione in aula, Euroconference ha ampliato l'offerta tramite un sistema integrato di riviste in cui è stato trasfuso l'approccio operativo, caratteristico della formazione.

ENTE PROPONENTE

A.D.C. Nazionale, Associazione Dottori Commercialisti

A.D.C. ha natura sindacale ed è rappresentativa della categoria professionale degli iscritti nell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili. L'associazione è apartitica ed apolitica e aderisce soltanto a quegli organismi territoriali, anche di altre professioni, che abbiano medesime caratteristiche o perseguano scopi analoghi o complementari. L'associazione ha carattere volontario e non ha scopo di lucro.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

I destinatari del progetto formativo sono i dipendenti degli studi professionali provenienti da tutta Italia, si tratta di realtà di medio piccole dimensioni (2/6 dipendenti) che si occupano di adempimenti fiscali e contabili.

In considerazione del mutevole contesto normativo con cui si devono confrontare gli studi professionali, la formazione gioca un ruolo cruciale per i corretti adempimenti che sono chiamati a svolgere e in particolar modo per il personale dipendente.

Ne consegue la necessità di una formazione che consolidi le competenze spesso acquisite “sul campo” e le integri con conoscenze teoriche, approfondendo la normativa che regola gli adempimenti operativi svolti quotidianamente in studio. In altre parole, queste figure professionali necessitano di nozioni di carattere generale che permettano di sistematizzare, sotto il profilo contabile, le competenze maturate negli anni di lavoro.

Il piano formativo è stato articolato in due progetti formativi per una durata complessiva di 40 ore. Il primo progetto ha riguardato il tema della contabilità e del controllo di gestione, mentre nel secondo sono stati trattati la determinazione del reddito d'impresa e gli adempimenti dichiarativi.

Entrando più nel dettaglio, sono stati sviluppati argomenti quali principi di economia aziendale e ragioneria, scritture contabili per la gestione d'impresa, scritture di assestamento, schemi di stato patrimoniale e di conto economico, calcolo delle imposte, predisposizione dei versa-



Team Euroconference

menti e modalità di presentazione delle dichiarazioni fiscali.

Le competenze che questo progetto ha permesso di acquisire sono anche di tipo pratico e operativo. Attraverso l'acquisizione di tali competenze il partecipante può gestire in modo più autonomo le attività, anche attraverso una maggiore presa di consapevolezza del proprio ruolo.

Building information processing: progettazione ingegneristica sostenibile con Autodesk Revit

Avviso 04/21 – Piani formativi pluriaziendali “Skills required”

Settore coinvolto: Servizi di ingegneria e architettura



Via Livorno 60,
10144 Torino - TO

www.pcmformazione.it

info@pcmformazione.it

ENTE ATTUATORE E PROPONENTE

Pcm Formazione

Pcm Formazione è un'agenzia formativa accreditata per la formazione presso la Regione Piemonte (cert. n° 1064/001) specializzata nella consulenza, nell'organizzazione e nella gestione di corsi di formazione finanziati e non.

Sin dalla sua nascita, Pcm Formazione ha seguito con passione, serietà e professionalità le aziende che ad essa si sono rivolte per la ricerca dei docenti, valutazione dei corsi, richiesta dei fondi e controlli sulla qualità degli insegnamenti erogati.

Pcm Formazione ha ricoperto, in questo caso, anche il ruolo di Ente Proponente del piano formativo, come previsto dalle linee guida dell'Avviso 04/21. Il piano formativo risponde ad esigenze emerse nei settori dell'ingegneria e dell'architettura, con l'obiettivo di migliorare le competenze del personale nell'ambito della gestione digitale dei processi e della Building information processing.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Le strutture beneficiarie della formazione sono state due, provenienti dai settori dell'ingegneria e dell'architettura. Gli allievi coinvolti nel piano formativo appartengono alle categorie degli ingegneri edili e ambientali; si tratta dunque di personale ad elevata preparazione accademica e alta qualificazione formale.

Tali figure professionali sono dedite ad applicare conoscenze e tecniche all'avanguardia nel campo della pianificazione urbana e del territorio, della progettazione, della costruzione e della manutenzione di edifici e sistemi per lo smaltimento dei rifiuti e di altre costruzioni civili/industriali. La richiesta di formazione da parte degli Studi beneficiari è arrivata in una fase molto critica per questi settori. Il settore della progettazione architeturale, dei servizi di ingegneria e degli appalti ha subito il crollo delle commesse e degli incarichi nel 2019. Tuttavia, il rimbalzo non si è fatto attendere: sin dal maggio 2020, infatti, superato il primo momento di scorporamento generale determinato dalla Pandemia, si è assistito ad una ripresa sostanziale delle attività del settore, con crescite fino al +45%.

Da qui nasce il fabbisogno del piano formativo: l'origine dell'iter intrapreso è stata quella di innovare il paradigma del lavoro, automatizzando e aggiornando le conoscenze lungo tutta la catena decisionale e progettuale, implementando il know how del personale e valorizzando gli strumenti che avrebbero permesso, nel lungo termine, di garantire un servizio di eccellenza anche a fronte di una eventuale ricaduta o nuova crisi globale. Anche la modalità di fruizione doveva essere adeguata alla nuova realtà pla-



Sede PCM formazione

smata dal COVID-19: una formazione altamente qualificata, specialistica ma al contempo smart, anche realizzata in contesti diversi dal puro e semplice insieme d'aula.

A livello di proposta formativa, il piano è stato composto da cinque percorsi. Con il progetto "UNI 11337:2018" è stata trattata la gestione digitale dei processi informativi delle costruzioni. Mentre il secondo, il terzo, il quarto e il quinto progetto sono stati dedicati al tema del BIM (Building Information Processing). Nello specifico, nel secondo progetto è stata approfondita la progettazione ingegneristica sostenibile, nel terzo la modalità di implementazione aziendale, nel quarto e nel quinto l'utilizzo del software Autodesk Revit® nell'ambito della progettazione e modellazione.

Approccio Lean in Studio Zanon: snellire e governare i processi aziendali

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Consulenza del Lavoro



Piazza Europa, 5
31057 Silea - TV

www.serenissimaservizi.it

segreteria@
serenissimaservizi.it

ENTE ATTUATORE

Serenissima s.r.l.

Serenissima s.r.l. dal 2009 accompagna le aziende nel corretto adempimento degli obblighi legislativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La società, per rispondere alle richieste di aggiornamento dei propri clienti, progetta e realizza corsi di formazione su sistemi di gestione SQA, comunicazione e marketing, organizzazione aziendale. La società è in possesso della certificazione ISO 9001 e ha adottato un modello organizzativo ex d.lgs. 231/01. Serenissima s.r.l. è accreditata presso Fondoprofessioni come Ente attuatore ed è anche centro di formazione AIFOS.

ENTE PROPONENTE

Zanon Rag. Antonio Consulente del Lavoro

Studio Zanon opera nell'ambito della consulenza del lavoro e legale. Caratterizzato da una forte esperienza nell'amministrazione e nella gestione del personale, Studio Zanon si occupa di imprese private, società cooperative, trattative sindacali e gestione del contenzioso stragiudiziale. Oltre che per la cura del cliente, lo studio si connota per l'attenzione al benessere delle risorse umane, riconosciuto con il conferimento del premio Welfare Index PMI 2021 di Generali Italia.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'intervento formativo ha coinvolto sei dipendenti dello studio afferenti alle aree amministrazione, elaborazione paghe e gestione delle pratiche di competenza.

Il piano formativo ha previsto tre progetti di 40 ore di formazione ciascuno. Il primo progetto, dal titolo "Introduzione alla Lean", ha inteso avviare i partecipanti alle tematiche del lean thinking e alle tecniche del lean management applicate alle attività dei servizi di "line" o di "staff" proprie del lavoro d'ufficio, così da creare la sensibilizzazione e la propensione necessarie ad intraprendere con successo il percorso di cambiamento.

Obiettivo del corso è stato fornire ai partecipanti le basi teoriche propedeutiche ai due progetti successivi e necessarie per poter mappare le attività operative, individuare ed eliminare gli sprechi in ottica Lean, definire ed implementare un piano di miglioramento per lo studio.

Il secondo progetto, dal titolo "Analisi e mappatura dei processi", attraverso il trasferimento di metodologie e strumenti per l'analisi, ha accompagnato i partecipanti nello sviluppo di una attività di "gap analysis". Attraverso l'apprendimento di tecniche per la mappatura dei processi, si sono analizzati i più frequenti sprechi e inefficienze nelle attività dello Studio.

Infine il terzo progetto, dal titolo "Piano di miglioramento", ultimo step del percorso formativo, ha inteso accompagnare i partecipanti verso la "Complete lean transformation" e ha condotto alla definizione di un "processo pilota" al quale applicare la trasformazione lean,



Sede Serenissima s.r.l.

per poi estenderla a cascata su tutta l'organizzazione.

Adottare i principi lean consente di ripensare le proprie attività e di ridisegnare il proprio modus operandi, ottenendo un miglioramento del rendimento dell'ufficio, in termini di efficienza ed efficacia. Questo approccio consente di ottimizzare i processi e le fasi di lavoro, anche tenuto conto della mole di attività cui sono sottoposti gli studi professionali.

Il progresso in Safenet: una nuova gestione dei rifiuti e l'impatto della digital transformation

Avviso 03/21 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Consulenza in sicurezza e salute nei luoghi di vita e di lavoro



Via Aldo Moro 1/P,
84081 Baronissi - SA

www.skills.it

segreteria@skills.it

ENTE ATTUATORE

Skills Consulting s.r.l.

La Skills Consulting s.r.l. si occupa di progettazione, organizzazione e coordinamento di iniziative di formazione, addestramento, aggiornamento e riqualificazione in ambito professionale. La società si propone, anche in associazione con altri enti, di realizzare iniziative di formazione finanziate, attività nel settore dell'orientamento al lavoro, azioni di accompagnamento nell'inserimento lavorativo, corsi di aggiornamento professionale, etc.

ENTE PROPONENTE

Safenet

Safenet, da anni presente sul territorio molisano, offre servizi di consulenza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro a partire dai concetti fondamentali di prevenzione e protezione.

La struttura è composta da uno staff di dipendenti e collaboratori tra i quali ingegneri di indirizzi diversi, periti industriali, tecnici della prevenzione, tecnici verificatori di impianti elettrici, di apparecchi di sollevamento, ecc.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

La struttura coinvolta in formazione offre servizi di consulenza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro promuovendo l'importanza dei concetti di prevenzione e protezione attraverso uno staff di professionisti in grado di rispondere in maniera efficace alle richieste dei clienti. Nel corso degli ultimi anni, questa organizzazione ha intrapreso un percorso green per ridurre l'impatto ambientale dei propri interventi, ma anche quello dei clienti sempre più attenti.

Per colmare il gap dei lavoratori rispetto agli obiettivi strategici aziendali sono stati realizzati cinque progetti destinati a quattro lavoratori. Tali progetti sono stati finalizzati all'acquisizione di nuove competenze, con riferimento alle procedure e all'uso di strumenti digitali, per favorire la riduzione dell'impatto ambientale aziendale. Il progetto "Il ruolo e le competenze dell'HSE Manager" ha consentito di definire gli obiettivi in materia di sicurezza ambientale e di implementare il piano di verifiche ispettive.

Attraverso il progetto "Il ruolo e le competenze del Responsabile Tecnico Gestione Rifiuti", è stato predisposto il piano di intervento per i rifiuti pericolosi. Il progetto "Organizzazione e gestione di un centro raccolta rifiuti" ha permesso invece di strutturare una procedura per la segnalazione di situazioni di allerta ecologica. Grazie al progetto "Green economy ed economia circolare: la nuova vita del rifiuto" è stata condotta l'analisi delle variabili del ciclo dei rifiuti, rappresentando i risultati all'interno di un database. Nell'ambito del progetto "La digitalizzazione del processo di Gestione dei rifiuti"



Teamwork SafeNet

si è giunti alla definizione di interventi di minimizzazione del consumo energetico, degli sprechi e di ottimizzazione della gestione dei rifiuti a partire da una stima dell'impatto dei progetti aziendali futuri, attraverso lo sviluppo di strategie IS/IT (Information System/Information Technology) sostenibili.

Le aspettative di sviluppo dell'organizzazione sono state rispettate, favorendo la qualità, la tutela ambientale e l'innovazione dei processi.

WWW: Women, Working, Welfare

Avviso 07/21 – Piani pluriaziendali ambito Lavoro

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti contabili

Novazione
per la tua formazione

Via Palestro 6
23900 Lecco - LC

www.novazione.it

corsi@novazione.it

ENTE ATTUATORE

Novazione s.r.l.

Novazione è una società di consulenza nel settore della formazione che nasce a Lecco, su iniziativa di Silvia e Marianna Melesi, e che, negli anni, si è sviluppata sul territorio nazionale. Accreditata a Fondoprofessioni dal 2010, si è specializzata nell'erogazione di percorsi per i dipendenti degli studi di Dottori Commercialisti e Consulenti del Lavoro. Novazione promuove la cultura della formazione, sensibilizzando gli studi sull'importanza di valorizzare il capitale umano.

ENTE PROPONENTE

A.N.R.E.V., Associazione Nazionale Revisori Contabili

A.N.R.E.V., Associazione Nazionale Revisori Contabili, è l'organizzazione sindacale dei Revisori che ha tra i propri associati professionisti iscritti all'albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Scopo di ANREV è quello di tutelare gli interessi e la professionalità del Revisore, attraverso una politica di immagine e di qualità della prestazione resa dai propri associati, che passa anche dalla formazione e dalla specializzazione degli iscritti e del personale di studio.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il Piano formativo “WWW: Women, Working, Welfare” è nato dall’esigenza espressa dagli studi di intervenire sulle tre “W” strategiche per il mercato del lavoro che, nel periodo di realizzazione delle attività formative, risultava notevolmente scosso dalla pandemia. W di Women per approfondire le tutele e gli incentivi legati all’occupazione femminile, particolarmente toccata dalla crisi; W di Working in modalità “smart” per accompagnare le aziende nel passaggio dal lavoro agile emergenziale a quello ordinario e W di Welfare per comprenderne l’evoluzione e le logiche del post Covid 19.

Entrando nel dettaglio, l’intervento prevedeva una articolazione in 6 progetti, per complessive 36 ore di formazione, che hanno visto il coinvolgimento di undici studi professionali e società collegate per un totale di 59 allievi. Le strutture coinvolte provenivano dalla Lombardia, in particolare dai territori di Bergamo, Como, Lecco, Monza e Brianza e Sondrio.

Il progetto “Donne & Lavoro”, della durata di 4 ore, è stato replicato in due edizioni per analizzare le tutele, gli strumenti di conciliazione vita/lavoro e gli incentivi occupazionali per la donna lavoratrice, cercando di contribuire a diffondere una maggiore cultura e possibilmente un cambio di passo in relazione alle tematiche dell’occupazione femminile.

La disciplina del lavoro agile, nel passaggio dalla fase emergenziale della pandemia a quella post-Covid 19, è stata trattata nell’ambito del progetto “Smart Working”, della durata di 7 ore, erogato in due edizioni.



Sede Novazione

Con il progetto “Nuove politiche di welfare aziendale e sistemi di incentivazione”, di 7 ore, proposto in due edizioni, sono stati invece forniti ai partecipanti gli strumenti operativi e le conoscenze in materia, nel quadro della responsabilità sociale d’impresa.

Attraverso il piano formativo si è inteso sviluppare una maggiore consapevolezza per favorire l’evoluzione verso una dimensione “people care”.

Aggiornamento principi contabili e tecniche di comunicazione efficace

Avviso 01/17 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti contabili



Via dei Missaglia 93 B 3
20142 Milano - MI

www.wolterskluwer.com/it

formazione.fondopro
@wolterskluwer.com

ENTE ATTUATORE

Wolters Kluwer Italia s.r.l.

IPSOA Scuola di formazione è la Business School di Wolters Kluwer, autorevole punto di riferimento per la formazione e l'aggiornamento di professionisti, dipendenti d'azienda, giovani laureati in ambito fisco-lavoro, giuridico, gestionale, manageriale. La scuola è certificata UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37, pertanto realizza i piani finanziati ed è in grado di supportare le aziende nella gestione di tutte le fasi del piano: dall'analisi dei fabbisogni alla rendicontazione.

ENTE PROPONENTE

Studio Vicentini Associazione Professionale

Lo Studio Vicentini nasce negli anni 60 a Cerea, oggi è un importante punto di riferimento per il proprio territorio. Questo studio da oltre 55 anni, attraverso la sua attività, orienta i propri clienti nel labirinto fiscale, offrendo loro servizi di consulenza societaria, fiscale e contabile. Tra i servizi previsti dallo studio rientrano anche la consulenza nel settore del lavoro e la relativa gestione dei dipendenti. Il team vanta validi esperti in grado di fornire nel contesto in cui operano risposte tempestive e servizi personalizzati.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

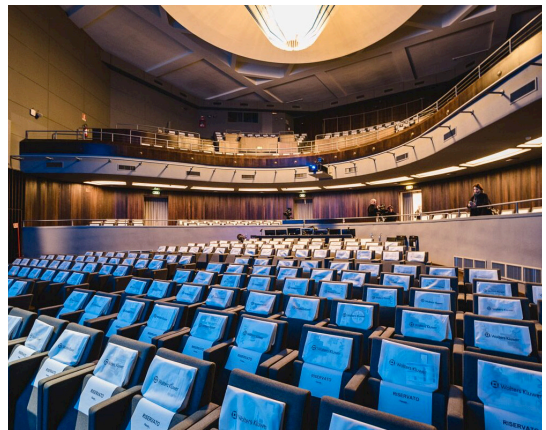
Nella fase di progettazione del piano formativo è emersa, da un lato, la chiara esigenza di un mantenimento, approfondimento e sviluppo delle competenze tecnico-professionali e, dall'altro, la necessità di un percorso formativo finalizzato all'acquisizione di ulteriori competenze specialistiche, anche di natura interdisciplinare, in linea con gli obiettivi di crescita dello studio. La progettazione del piano formativo è stata realizzata, dunque, a partire da una analisi dei bisogni del personale e dall'approfondimento degli obiettivi di sviluppo dello studio coinvolto.

Il piano formativo è stato articolato in due progetti formativi ed ha avuto come obiettivo l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze in materia di contabilità, di adempimenti IVA e l'approfondimento delle tecniche di comunicazione efficace.

La formazione ha avuto un taglio di tipo teorico-operativo volto a fornire ai discenti gli strumenti per rispondere nel miglior modo possibile alle attività quotidiane, attraverso la conoscenza dei principi contabili e delle tecniche comunicative per la gestione del front office.

L'attività di valutazione ha accompagnato tutto il processo formativo con la somministrazione di test iniziali, per appurare le conoscenze di base, intermedi e finali, per rilevare le competenze acquisite e verificarne lo sviluppo.

La metodologia è stata così strutturata per consentire, da un lato, ai beneficiari della formazione di mettere a fuoco quanto appreso in aula, di misurare la qualità delle informazioni condivise



Conferenza Wolters Kluwer

nelle attività interne e, dall'altro, per permettere al corpo docente di individuare eventuali gap e misure correttive.

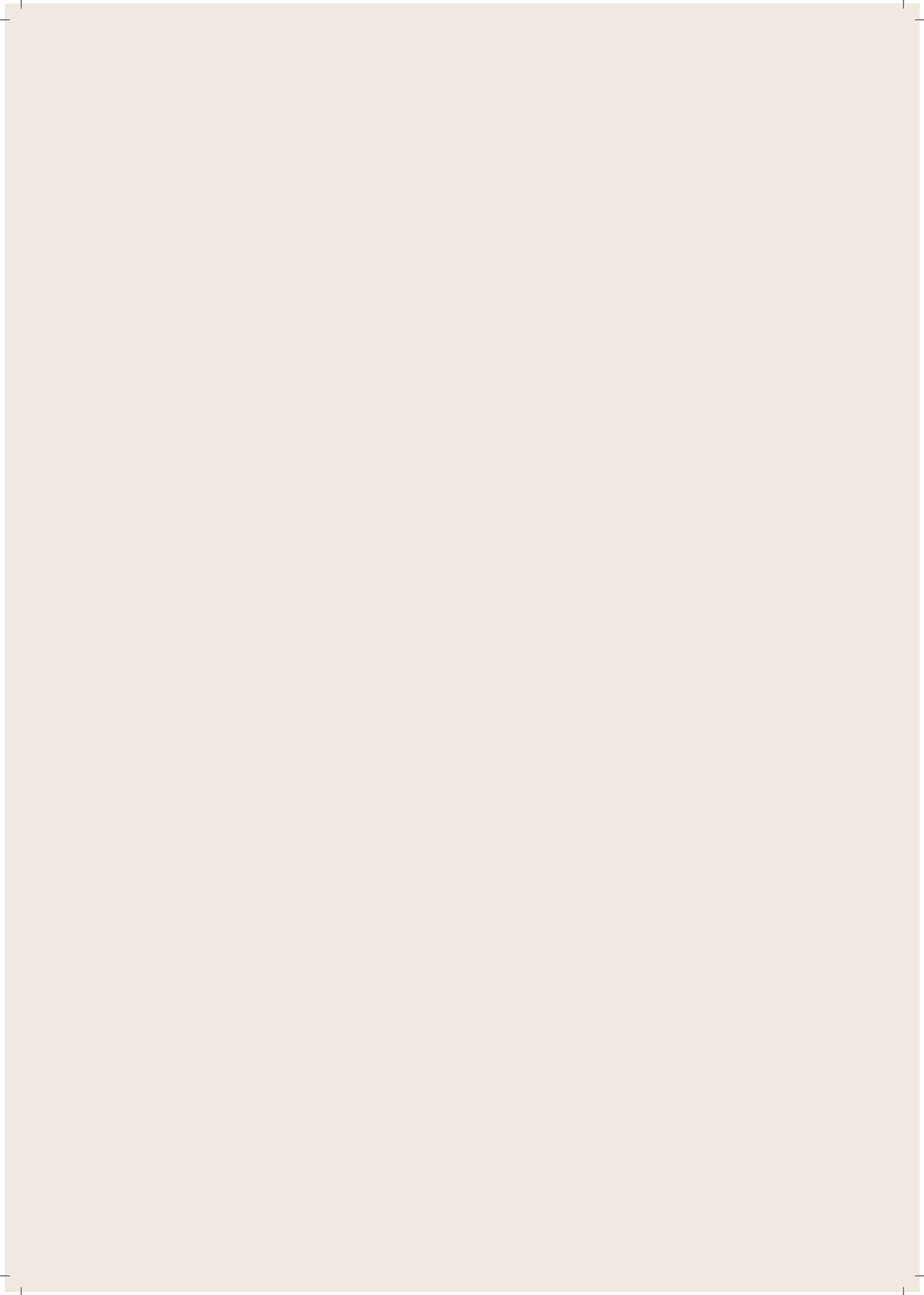
Il piano è frutto dell'analisi di coerenza tra contesto organizzativo ed esperienza formativa, al fine di avere un quadro completo della percezione degli effetti del training sui destinatari, delle eventuali ricadute sul funzionamento dell'organizzazione, dei punti di forza e di criticità dell'esperienza attivata.



CATEGORIA B

Aziende

Sulla “categoria b” del Premio Chirone sono stati presentati piani formativi destinati alle aziende, ovvero a strutture che provengono da settori diversi da quello degli studi professionali, realizzati tramite gli Avvisi di Fondoprofessioni.



VINCITORE CATEGORIA B

S&A Management

Il Piano “TIP - Trasformazione ed Internazionalizzazione dei Processi”, presentato a valere sull’Avviso 03/21, con proponente il Consorzio Saturno, è di tipo aziendale e ha il suo tratto distintivo nel rivolgersi a profili professionali a elevata qualificazione e specializzazione che operano come Project Manager.

Nel complesso, si tratta di un Piano ben integrato nelle sue diverse componenti descrittive che si fonda su una ricostruzione dei fabbisogni molto precisa, circostanziata e contestualizzata rispetto all’azienda proponente e alle sue necessità.

L’aggancio chiaro e forte con le strategie aziendali e, a monte, con quelle del Partner di maggioranza, è anche l’elemento che guida la descrizione della personalizzazione della proposta, la quale è dapprima declinata a livello aziendale e solo successivamente investe gli obiettivi e i contenuti del Piano. Le competenze e conoscenze sviluppate in esito alla attuazione del Piano sono descritte in maniera chiara e puntuale, risultano coerenti con la analisi dei fabbisogni e distinguono in modo adeguato i diversi profili di competenza interessati.

Anche i cambiamenti di livello aziendale riconducibili al Piano sono rappresentati in maniera completa ed esaustiva, evidenziando in particolare il passaggio – per i diversi corsi realizzati - dal livello individuale a quello dell’organizzazione in senso proprio.

TIP – Trasformazione ed Internazionalizzazione dei Processi

Avviso 03/21 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Industria Metalmeccanica



Via di Tor Pagnotta 94
00143 Roma - RM

www.sea-management.it

a.battaglia@seamanagement.org

ENTE ATTUATORE

S&A Management S.r.l.s.

S&A Management nasce dal desiderio di dare nuova fioritura a oltre 25 anni di esperienza dell'amministratore unico nella consulenza per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione per aziende/dirigenti, nonché per l'implementazione di sistemi di gestione e modelli organizzativi. La profonda conoscenza delle dinamiche dei settori di intervento fanno sì che S&A Management possa affiancare i propri partner nei loro obiettivi di sviluppo, con flessibilità.

ENTE PROPONENTE

Consorzio Saturno

Consorzio Saturno coordina le attività delle Consorziato dalle fasi di preparazione e presentazione delle proposte tecnico-economiche a quella conclusiva dei necessari accordi con il Committente per l'effettuazione di studi di fattibilità, ma anche progettazioni di massima ed esecutive per la realizzazione delle opere ad elevato contenuto tecnologico per il Sistema Ferroviario Italiano ad Alta Velocità.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'analisi dei fabbisogni per il piano TIP ha fatto emergere necessità formative orientate in tre direzioni: soddisfazione dei requisiti contrattuali imposti dai committenti, competitività internazionale, innovazione e digitalizzazione dei processi. I quattro corsi di cui si compone il piano formativo, progettati in conseguenza dei fabbisogni rilevati, sono stati "English for business per le competenze linguistiche", "Innovazione di processo per le competenze gestionali ed organizzative", "Innovazione digitale" e "TILOS per le competenze digitali".

La formazione è stata erogata in modalità a distanza sincrona. La metodologia didattica utilizzata nella formazione di TIP ha previsto dinamiche attive, di gruppo, interattive, esperienziali ed esercitazioni pratiche che hanno richiesto una spiccata capacità dei discenti di mettersi in discussione in un contesto, anche se informale, comunque strutturato. Questo approccio ha consentito di stimolare le capacità dei beneficiari della formazione, attraverso la valorizzazione della loro stessa esperienza, riconoscendone il ruolo di attori protagonisti del percorso formativo. E' stato inoltre realizzato un sistema di monitoraggio con indicatori specifici, finalizzato alla valutazione del progetto e/o delle singole azioni formative ex-ante, in coincidenza con l'avvio delle attività corsuali; in itinere, quindi durante lo svolgimento del progetto e in concomitanza della realizzazione dei diversi moduli formativi; ex-post, al completamento del progetto, ovvero in prossimità del completamento di tutto il percorso formativo.



Sede S&A Management

La valutazione degli apprendimenti è stata realizzata utilizzando prove semi-strutturate, strutturate e attraverso l'osservazione diretta del docente in corso di formazione. Tuttavia, il processo di valutazione non si è fermato solo all'apprendimento, ma è andato più in profondità indagando anche le reazioni, i comportamenti individuali sul lavoro e l'impatto sulla performance organizzativa.

Neurojob

Avviso 06/23 – Piani formativi one to one e piccoli gruppi

Settore coinvolto: Strutture di assistenza residenziali per anziani e disabili



Via Ludovico Lazzaro
Zamenhof 100,
36100 Vicenza - VI

www.apriformazione.eu

info@apriformazione.eu

ENTE ATTUATORE

APRI Formazione s.r.l.

APRI Formazione srl, fondata il 4 aprile 1997 come Proservizi srl, è la società di formazione di Conprofessionisti, la principale organizzazione di rappresentanza dei liberi professionisti in Italia. Assiste i professionisti nel fronteggiare le sfide dettate dalle trasformazioni tecnologiche, economiche e sociali attraverso lo sviluppo di nuove competenze. La società offre formazione rivolta ai professionisti, dipendenti e collaboratori degli studi professionali e delle aziende collegate.

ENTE PROPONENTE

Azalea s.r.l.

Azalea srl, casa di riposo privata accreditata dalla Regione Veneto, svolge la propria attività a favore di anziani auto e non auto sufficienti. Si prende cura della persona anziana non autosufficiente avendo presente il suo diritto alla dignità, al rispetto, al bisogno di interscambio sociale, al sostegno spirituale e si propone di ottenere la migliore qualità di assistenza sia per l'intervento socio-assistenziale e sanitario, sia per l'attenta gestione aziendale.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo presso la Residenza Villa Caldogno (Azalea Srl) è stato concepito in risposta alla necessità di adeguare le procedure assistenziali e i protocolli alle nuove e diverse esigenze emerse nel contesto post Covid-19.

Per Azalea srl l'obiettivo principale è stato garantire una preparazione strutturata e sostenibile, considerando i cambiamenti demografici, economici e sociali in atto. L'obiettivo era di personalizzare meglio le attività svolte dalle formatrici adattando le pratiche formative in modo specifico alle esigenze, alle competenze e alle caratteristiche degli individui coinvolti.

Il piano formativo si è articolato in diversi moduli, ognuno focalizzato su aree chiave e condotto da professionisti esperti. L'intervento ha coinvolto tre educatrici dipendenti di Azalea Srl, laureate in scienze della educazione, che organizzano attività finalizzate a stimolare gli interessi degli ospiti, favorire la socializzazione e recuperare/mantenere abilità residue. Le educatrici non solo svolgono compiti pratici, ma agiscono come facilitatrici nel processo di valorizzazione dell'anziano quale individuo unico, adattandosi alle sue esigenze specifiche.

Le attività erano quindi dirette a potenziare le competenze di queste educatrici, fornendo loro gli strumenti necessari per affrontare in modo efficace le sfide legate alla gestione di attività mirate a un gruppo di anziani con esigenze e caratteristiche diverse. Sono state quindi sviluppate competenze fondamentali legate all'invecchiamento fisiologico e patologico nonché alle demenze.



Sede APRI Formazione

La metodologia si è basata sulla formazione sul campo (Training on the job), garantendo l'applicazione pratica delle competenze acquisite nell'ambiente lavorativo quotidiano.

Il percorso formativo ha previsto un elevato grado di personalizzazione, in linea con quanto richiesto da Fondoprofessioni con riferimento alle attività individuali e per piccoli gruppi.

Aggiornamento competenze professionali e trasversali dei lavoratori di Klopotek Software & Technology Services Italia s.r.l.

Avviso 03/21 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Tecnologia informatica



Via Giacomo Matteotti, 66
89044 Reggio Calabria - RC

www.aresfoa.it

info@aresfoa.it

ENTE ATTUATORE

Aresfoa Soc. Coop.

Aresfoa Soc. Coop. è un ente di formazione che dal 2014 opera per il rafforzamento delle competenze delle risorse umane ed è accreditata presso la Regione Calabria per la formazione continua, superiore e l'orientamento, nonché in diversi Fondi interprofessionali. E' altresì accreditata come agenzia per i servizi per il lavoro. Aresfoa Soc. Coop. è nata dalla sinergia tra diversi professionisti che negli anni si sono occupati di sviluppo locale, internazionalizzazione delle imprese e formazione.

ENTE PROPONENTE

Klopotek Software & Technology Services Italia s.r.l.

Klopotek Software & Technology Services Italia s.r.l. è un'azienda con sede operativa a Gioia del Colle (BA), che opera nell'ambito delle tecnologie informatiche destinate alla editoria. L'azienda si è costituita nel 2015 come filiale italiana di Klopotek Group, leader mondiale nella produzione di software per l'industria editoriale. I prodotti di Klopotek offrono soluzioni per tutti i processi di stampa e di business e consentono di lavorare con più sedi, valute e lingue.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo è stato realizzato per supportare gli obiettivi di sviluppo dell'azienda, legati alla promozione a livello italiano di due novità nell'ambito dell'editoria on line. Si tratta di PPM - Editorial & Production, un programma che consente ai reparti editoriali e di produzione di gestire la pianificazione trasparente e la produzione di libri, e-book, riviste cartacee ed elettroniche, articoli, lavori a fogli mobili, database, servizi, audio, video, app e merce in un sistema unificato, e del software KlopotekO2C Order to Cash.

Per conseguire questi obiettivi l'azienda aveva la necessità di migliorare i processi di governance, rafforzando le competenze personali di self management e people management del personale, incrementare le competenze tecnologiche dei programmatori per la scrittura delle piattaforme, accrescere la conoscenza della lingua inglese. Il piano ha pertanto previsto la realizzazione di tre percorsi.

Il corso "English for computer users - Cambridge Level B2 Business Vantage" è stato finalizzato a facilitare le relazioni tra i progettisti locali, quelli della sede centrale e delle altre filiali di Klopotek. Con il corso "Soft Skills & Project Management" è stato supportato il processo di riorganizzazione dell'azienda, basato sulla creazione di una seconda linea di responsabilità di tipo manageriale, attraverso l'attribuzione a un gruppo di team leader di piena autonomia nella gestione delle risorse che si riferiscono direttamente ai loro progetti. Invece il corso "Tecniche e tecnologie avanzate per la progettazione e manutenzione di software" ha inteso sostene-



Meeting room Aresfoa

re la produzione dei nuovi applicativi Klopotek, avendo come obiettivo quello di fornire competenze specifiche in merito ai linguaggi di programmazione utilizzati nella scrittura dei nuovi software.

Il piano ha realizzato anche una attenta valutazione delle competenze del personale e una attività di monitoraggio e valutazione dell'intervento nel suo complesso.

Formazione per la tradizione

Avviso 01/19 - Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Cooperative sociali/ristorazione



MASTER SCHOOL

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Viale Africa 174
95129 Catania - CT

www.masterschool.it

info@masterschool.it

ENTE ATTUATORE

Associazione Master School

L'Associazione Master School è nata nel 2001. Si tratta di una realtà dinamica che opera su tutto il territorio nazionale attraverso l'erogazione di servizi destinati alla formazione, al perfezionamento, alla riqualificazione, all'orientamento professionale e alla ricerca, per qualsiasi attività professionale. L'Associazione è accreditata come Ente attuatore presso Fondoprofessioni e, pertanto, partecipa agli Avvisi dallo stesso emanati.

ENTE PROPONENTE

Daite Soc. Coop.

Daite è una cooperativa sociale di tipo B che opera nell'ambito della ristorazione. Nel 2004 la Cooperativa apre ad Acireale (CT) la trattoria "Vico Proiette" con la quale si propone di rispolverare e valorizzare le tradizioni e la cultura gastronomica siciliana. Daite ha così dato vita ad una realtà gastronomica capace di ripercorrere le tradizioni, grazie soprattutto alla professionalità del suo staff.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo ha risposto appieno ai profili dei destinatari, alle loro mansioni/ruoli, alle competenze/conoscenze possedute e da sviluppare, così come emerso dall'analisi della realtà aziendale e dall'orientamento dei partecipanti.

Si è puntato sulle carenze emerse in fase di analisi per sviluppare conoscenze e capacità che i partecipanti hanno potuto sfruttare all'interno della loro azienda, nello svolgimento del proprio ruolo/mansione.

L'intervento è stato organizzato come un insieme organico di azioni formative e non, ovvero di supporto alla formazione, articolato in quattro progetti di cui uno diviso in due edizioni.

I progetti sono stati pensati per permettere il processo di innovazione. Entrando più nello specifico, il corso sul "km0" ha prospettato all'azienda beneficiaria una formula innovativa, che ha offerto interessanti opportunità collegate ai prodotti sani, genuini e a buon prezzo.

A seguire, il corso sulle "intolleranze alimentari" ha raggiunto l'obiettivo di sensibilizzare gli operatori e di fornire loro informazioni sulla tematica delle allergie ed intolleranze alimentari con un focus particolare sulla celiachia e sulle ricadute nella ristorazione collettiva. Invece, il percorso sulla "sicurezza comportamentale" ha proposto ai partecipanti modelli formativi che favoriscano modifiche sostanziali dei comportamenti. Il corso sulla "sicurezza lavoratori" è stato essenziale per l'adeguamento alle relative previsioni e pratiche.

La motivazione nella partecipazione al piano formativo è stata alta, poiché i partecipanti era-



Teamwork Master School

no consapevoli dell'utilità e dei vantaggi che l'aggiornamento professionale avrebbe portato all'azienda e alla loro attività lavorativa.

Inoltre, la necessità di aggiornamento e la spesso carente disponibilità di tempo per aggiornarsi autonomamente, ha reso altamente interessanti i percorsi intrapresi.

L'intervento formativo ha consentito di raggiungere i risultati prefissati, tenuto conto di quanto emerso in fase di analisi dei bisogni e delle specificità della realtà aziendale beneficiaria.

E.V. alla sfida tecnologica: dalla presenza al digital

Avviso 03/21 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Servizi di organizzazione eventi



Via Salvemini, 6
26900 Lodi - LO

www.cesvip.lombardia.it

sedecentrale@cesvip.lombardia.it

ENTE ATTUATORE

CE.SVI.P. Lombardia Soc. Coop.

CESVIP Lombardia Soc. Coop. senza scopo di lucro, opera dal 1996 nell'ambito della formazione, della qualificazione e riqualificazione delle risorse umane e della sicurezza. Questa realtà promuove la formazione continua all'interno delle aziende tramite interventi formativi specifici atti a far crescere il business delle aziende, a incrementare la qualità dei servizi e dei prodotti, a migliorare e aggiornare le competenze professionali dei lavoratori.

ENTE PROPONENTE

E.V. SOC. CONS. A R.L

E.V. Soc. Cons. a r.l. dal 1990 fornisce servizi professionali per i medici veterinari. La società è composta da due dipartimenti, ovvero "Edizioni Veterinarie" e "Eventi Veterinari". E.V. Soc. Cons. a r.l. si occupa di organizzare eventi, meeting, convegni, seminari per professionisti veterinari provenienti da tutto il mondo e corsi di aggiornamento professionale delle Società Scientifiche che fanno capo all'ANMVI. La società si occupa altresì di pubblicare news di settore, anche attraverso una rivista specializzata e di svolgere attività di editoria.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Sono stati realizzati due progetti, per una durata complessiva di 44 ore. Nello specifico, l'intervento formativo è stato destinato a cinque dipendenti, tutte donne. Dall'analisi dei bisogni effettuata è emersa la necessità di intervenire per lo sviluppo di conoscenze e abilità in ambito informatico e grafico.

Il progetto formativo "MS Excel per l'analisi dei dati degli associati e i risultati delle promozioni" aveva l'obiettivo di approfondire le funzionalità di Microsoft Excel affinché tutte le figure coinvolte fossero in grado di operare in modo efficace e professionale in ambito aziendale. Il progetto ha consentito di fornire ai dipendenti le competenze necessarie per poter utilizzare Excel in abbinamento a fonti di dati esterne e altri applicativi.

La capacità di organizzare, calcolare e valutare i dati tramite MS Excel sono competenze che ogni azienda richiede ai propri lavoratori per entrare nel processo decisionale aziendale e gestionale.

Mentre il progetto formativo "Grafica per la promozione on line dei servizi di E.V." aveva lo scopo di fornire competenze tecniche per rivedere i materiali promozionali diffusi online e tramite i social attraverso due moduli, uno dedicato alla promozione aziendale on line e uno all'utilizzo di strumenti grafici in chiave marketing. Nel primo modulo sono state trattate la brand identity, la strategia di promozione aziendale sul web, il social media branding e il social advertising. Nel secondo modulo sono stati, invece, appro-



Corso formazione CE.SVI.P. Lombardia

fonditi i prodotti grafici come veicolo di engagement, il messaggio da inviare, i destinatari, le piattaforme (social network, sistemi di email marketing, newsletter ecc.), le regole e linguaggi di base per il graphic design, oltre all'uso di strumenti come Canva, Gracit, Vectr.

L'utilizzo di funzionalità di base e avanzate dei diversi strumenti digitali scelti ha permesso un ulteriore incremento delle pratiche innovative dell'azienda, con particolare riguardo alla promozione delle iniziative informative o di editoria.

Da addetto al back-office a esperto in analisi del territorio e del mercato assicurativo locale

Avviso 01/19 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Assicurazioni



Via Vincenzo da Filicaia, 57
59100 Prato – PO

www.cfpratoimprese.com

info@cfpratoimprese.it

ENTE ATTUATORE

Centro Formazione Prato Imprese s.r.l.

Centro Formazione Prato Imprese srl è un Organismo Formativo accreditato alla Regione Toscana che si occupa di formazione continua e professionale per le aziende. La sua mission è di essere parte attiva nel processo di crescita delle imprese attraverso la formazione continua e professionale dei dipendenti. Questo è possibile anche grazie alla professionalità delle figure interne, tra cui una psicologa progettista ed una valutatrice degli apprendimenti e delle competenze.

ENTE PROPONENTE

Agenzie BLM s.r.l.

Agenzie BLM srl è un'agenzia di intermediazione assicurativa con una notevole presenza sul territorio toscano. Ad oggi infatti conta quattro agenzie su tre province toscane: Firenze, Prato e Arezzo. L'azienda investe costantemente nella crescita professionale dei propri dipendenti e collaboratori, con piani formativi sia finanziati che a pagamento guidati da formatori esperti. L'azienda, iscritta a Fondoprofessioni dal 2019, conta ad oggi dieci dipendenti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'intervento formativo è stato progettato per quattro dipendenti dell'ufficio di Prato. Gli allievi coinvolti sono addetti alla gestione delle attività di backoffice.

Il piano formativo si è composto di quattro progetti per un totale di 120 ore di formazione in presenza. Il Progetto n. 1, dal titolo "Analisi del territorio e individuazione degli obiettivi strategici" (della durata complessiva di 36 ore), ha avuto l'obiettivo di far acquisire, ai lavoratori impegnati nella formazione, conoscenze, capacità e competenze in merito alle moderne metodologie e tecniche di analisi del territorio, in termini non solo statistici ma anche digitali.

Il progetto ha consentito di insegnare ai partecipanti dove ricercare le informazioni e come saperle leggere e trattare, al fine di poter contribuire alla impostazione di un modello di analisi del contesto in cui opera l'agenzia.

Il Progetto n. 2, dal titolo "Analisi del mercato assicurativo" (della durata complessiva di 36 ore), ha avuto l'obiettivo di far acquisire agli allievi le competenze e conoscenze utili per realizzare una indagine del mercato assicurativo e saperla confrontare, in chiave critico-costruttiva, con i risultati dell'analisi del territorio (di cui al progetto formativo precedente).

Il Progetto n. 3, dal titolo "Definizione del target e formazione di un piano di vendita" (della durata complessiva di 36 ore), è stato finalizzato allo sviluppo della capacità di analizzare il portafoglio clienti. Attraverso tale percorso è stato possibile capire i punti di forza e di debolezza dell'agenzia rispetto ai risultati delle rilevazioni



Team Centro Formazione Prato Imprese

condotte nei precedenti progetti formativi, individuare target mirati e definire le conseguenti azioni di crescita.

Il Progetto n. 4, dal titolo "Normativa in ambito di Sicurezza, Privacy e Contratti di lavoro" (della durata complessiva di 12 ore), ha consentito di informare i lavoratori sulle principali tematiche relative a contratti di lavoro, diritti e doveri, salute e sicurezza, protezione dei dati personali. Tutte le lezioni si sono svolte in presenza, integrando ampiamente esercitazioni pratiche e casi di studio per favorire un'applicazione concreta delle conoscenze acquisite.

L'innovazione dei servizi per i bisogni sociali

Avviso 01/22 – Piani formativi promossi dai Professionisti

Settore coinvolto: Cooperative Servizi Assistenziali



Via Leandro Ciuffa 85-87
00077 Montecompatri - RM

www.consozioroma.it

progetti@consozioroma.it

ENTE ATTUATORE

Consorzio Ro.Ma.

Il Consorzio Ro.Ma. nasce nel 2003, opera nel settore dei servizi a favore di persone, organizzazioni e imprese. L'Ente si occupa di formazione professionale e consulenza aziendale. Il Consorzio è accreditato presso le Regioni Lazio e Campania per la formazione continua, superiore e per l'orientamento. Con riferimento alla realizzazione dei percorsi formativi, l'Ente si occupa della progettazione, realizzazione, gestione e rendicontazione.

ENTE PROPONENTE

Studio Rosa Vitale

Lo Studio Rosa Vitale nasce nel 2010 a Monte Compatri ed è gestito dalla Dott.ssa Rosa Vitale, Commercialista iscritta all'Albo di Roma n. AA_010465 Sez. A.

Lo Studio fornisce servizi di contabilità, controllo, revisione contabile e consulenza in materia fiscale. Inoltre, si avvale di professionisti per realizzare corsi di formazione rivolti alle aziende clienti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Lo Studio Rosa Vitale è intervenuto per sostenere l'organizzazione beneficiaria Sarc Soc. Coop., proveniente dal settore dei servizi assistenziali, nel proprio processo di cambiamento. A tale riguardo, il piano formativo ha consentito di generare una importante innovazione soprattutto in termini di servizi sociali resi alla comunità.

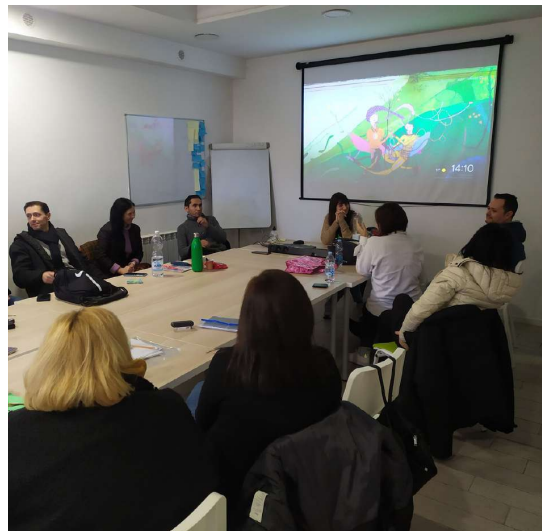
Sarc si rivolge allo Studio Vitale per collaborazioni consolidate nel tempo in termini di consulenza, sviluppo organizzativo e assistenza per la gestione aziendale. Lo Studio Rosa Vitale si è, quindi, fatto portavoce delle esigenze formative dell'azienda beneficiaria.

Per Sarc partecipare al bando ha rappresentato l'opportunità di aggiornare e consolidare le competenze per rinnovare i servizi sociali per la comunità e per le scuole.

I lavoratori destinatari della formazione sono stati 10, tutte donne dipendenti e per la maggior parte qualificati OEPAC. Sono state elevate le competenze e le conoscenze professionali dei dipendenti coinvolti, i quali interagiscono con soggetti che presentano patologie o deficit cognitivi.

Entrando nel dettaglio, con la realizzazione di una attività sulla comunicazione aumentativa alternativa i lavoratori hanno aggiornato le proprie competenze per facilitare l'integrazione scolastica dell'alunno con disabilità nell'ambito delle attività formativo-didattiche, dell'autonomia personale e della socializzazione.

Invece, attraverso la ABA (Applied Behavior Analysis) i destinatari della formazione han-



Meeting room Consorzio Ro.Ma

no potuto consolidare le proprie conoscenze e competenze in materia comportamentale in ambito scolastico ed extrascolastico.

Al termine della formazione sono state attestate le competenze raggiunte. A tal proposito, come previsto dalla Circolare Anpal n. 1 del 10/04/18, la formazione è stata progettata per conoscenze e competenze, comprendendo attività di valutazione finalizzate al rilascio di un'attestazione degli apprendimenti acquisiti, trasparente e spendibile per ciascun lavoratore coinvolto.

Digital marketing & communication 4 e-commerce in Matisse

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Stampa ed editoria

EVENTITALIA
Formazione & Comunicazione



Via Luigi Brigiotti 12/14
64100 Teramo - TE

www.eventitalia.net

info@eventitalia.net

ENTE ATTUATORE

Eventitalia S.c.a.r.l.

Eventitalia S.c.a.r.l. è una società nata nel 2002 a Teramo con l'obiettivo di fornire servizi negli ambiti della formazione e del lavoro. Oggi è organismo di formazione accreditato dalle Regioni Abruzzo e Lombardia, Ente titolato all'erogazione del servizio di Individuazione e Validazione delle Competenze ed Agenzia per il Lavoro accreditata. Inoltre, è test center AICA per la certificazione ICDL e Preparation Centre per le certificazioni Cambridge English.

ENTE PROPONENTE

Matisse S.r.l.

Matisse S.r.l. è un'azienda con sede in provincia di Teramo che opera da più di vent'anni nel mondo della stampa, garantendo ai propri clienti ogni tipologia di realizzazione offline. Grazie a un'ampia esperienza e a una dotazione tecnica di elevato livello, Matisse è in grado di realizzare progetti di stampa complessi, tra cui progetti editoriali, gadget, packaging, allestimenti fieristici, insegne e altro, seguendo l'intero processo dall'impostazione grafica iniziale fino all'allestimento finale.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo è stato realizzato dall'Ente Attuatore Eventitalia di Teramo in favore della Matisse S.r.l. (Ente Proponente/Beneficiario).

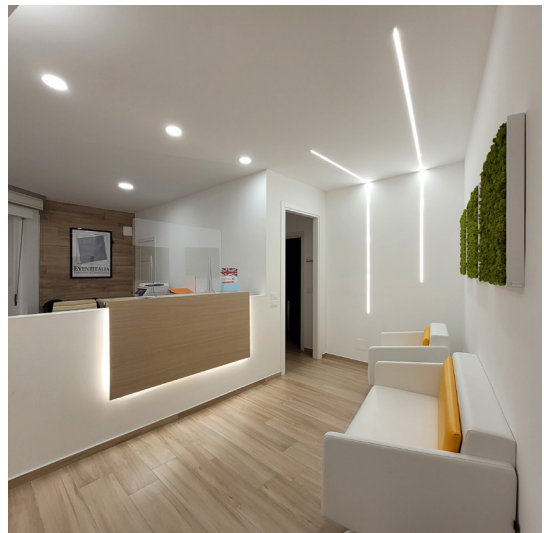
L'intervento formativo è stato realizzato a valere sull'Avviso 03/22, che finanzia la realizzazione di piani monoaziendali, con l'obiettivo di supportare l'implementazione e lo sviluppo di una nuova piattaforma e-commerce proprietaria mediante l'upskilling ed il reskilling delle competenze di una parte del personale.

La necessità di sviluppo degli apprendimenti riguardava prevalentemente politiche e strategie inerenti l'e-commerce, il digital marketing, la comunicazione online ed il digital content management.

Il piano formativo ha avuto una durata complessiva di 104 ore ed è stato destinato in maniera mirata a 6 dipendenti dell'azienda proponente/beneficiaria.

La formazione erogata è stata articolata in più progetti formativi. Il primo progetto ha riguardato gli "Strumenti e tecniche per lo sviluppo dell'e-commerce" (32 ore), mentre con il secondo sono stati approfonditi gli "Elementi di digital marketing" (16 ore).

Il terzo corso ha riguardato invece la "Progettazione strategica e sviluppo della comunicazione online" (32 ore), cui è seguito il quarto progetto relativo al "Digital content management" (24 ore). Le attività sono state realizzate mediante formazione in presenza con approcci personalizzati indispensabili al raggiungimento del successo formativo. Al fine di rispettare le disposizioni dell'Avviso di Fondoprofessioni e



Sede Eventitalia

della Circolare Anpal n. 1/2018, il piano è stato progettato per conoscenze e competenze. Nello specifico sono stati utilizzati riferimenti all'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni dell'INAPP e al Repertorio degli standard professionali e formativi della Regione Abruzzo. E' stata altresì prevista un'attività di valutazione finale finalizzata al rilascio all'allievo, per ciascun progetto formativo, di un'attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile.

GARE – GARanzia di Efficacia

Avviso 06/22 – Piani formativi one to one e per piccoli gruppi

Settore coinvolto: Formazione professionale



FORMA.Azione srl

Via Luigi Catanelli 19
06135 Perugia – PG

www.forma.azione.com

segreteria@azione.com

ENTE ATTUATORE

FORMA.Azione srl

FORMA.Azione srl nasce nel 1997 quale Associazione di Professionisti e Consulenti specializzati nel campo della Formazione Professionale e nei servizi per Educazione degli Adulti. Nel 2005, grazie alla crescita del proprio business, è stata trasformata in una S.R.L. E' accreditata presso la Regione Umbria, per la formazione continua e permanente e per l'alta formazione. La società dal 2003 è certificata ISO 9001 per la progettazione ed erogazione di servizi di formazione professionale.

ENTE PROPONENTE

Giove InFormatica s.r.l.

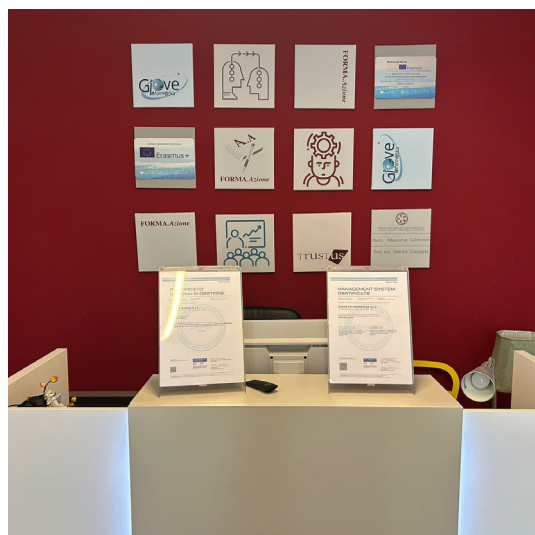
Giove Informatica s.r.l. opera nel campo della Formazione Professionale e nei servizi per Educazione degli Adulti. Nel 2005 viene acquisita dall'attuale compagine societaria. La società è accreditata presso la Regione Umbria, per la formazione continua e permanente e per l'alta formazione. Dal 2018 è certificata ISO 9001 per la progettazione ed erogazione di servizi di formazione professionale.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Sono state coinvolte nel progetto due figure provenienti dall'impresa proponente. Una delle partecipanti è la responsabile del processo di direzione e dell'analisi dei fabbisogni, con competenze negli ambiti della progettazione e gestione di progetti finanziati, della definizione dei budget di progetto, del management delle risorse umane e del marketing. L'altra allieva è una impiegata con compiti di gestione di progetti di sviluppo del territorio, con competenze di progettazione e gestione di interventi finanziati. La necessità formativa dell'impresa riguarda il potenziamento delle conoscenze e competenze necessarie per la gestione di bandi pubblici, attività che viene svolta dalle due risorse coinvolte nel progetto realizzato.

Le attività formative sono state quindi sviluppate tenendo conto dei profili delle partecipanti e dei fabbisogni emersi. Un primo modulo, della durata di 26 ore, ha riguardato le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Sono stati forniti elementi normativi e approfondite le peculiarità di tali procedure. Inoltre specifici focus sono stati dedicati all'emanazione delle procedure di affidamento e alle modalità di partecipazione. Una porzione molto significativa di questo modulo è stata dedicata alle esercitazioni pratiche.

Un breve modulo, della durata di 2 ore, ha riguardato invece la contrattualistica, con particolare riferimento alle caratteristiche delle più frequenti tipologie di contratto di lavoro dipendente, autonomo e parasubordinato. Attraverso questo intervento formativo le figure profes-



Sede FORMA.Azione

sionali coinvolte hanno imparato a collaborare al fine di partecipare a bandi pubblici. L'approccio adottato ha consentito di migliorare la capacità di analisi delle potenziali opportunità e di valutazione dei disciplinari di gara. Inoltre è stata sviluppata la conoscenza delle corrette modalità di gestione della documentazione amministrativa e tecnica richiesta dalla procedura. Infine il percorso ha consentito di acquisire nozioni e capacità operative in materia di rapporti con i soggetti terzi, con specifico riferimento alla fase di redazione e stipula dei contratti.

APOLLO: digitalizzazione del processo lavorativo in FA Elettric

Avviso 03/21 - Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Impiantistica



Via Vincenzo da Filicaia, 57
59100 Prato – PO

www.cfpratoimprese.com

info@cfpratoimprese.it

ENTE ATTUATORE

Centro Formazione Prato Imprese s.r.l.

Centro Formazione Prato Imprese srl è un Organismo Formativo accreditato alla Regione Toscana che si occupa di formazione continua e professionale per le aziende. La sua mission è di essere parte attiva nel processo di crescita delle imprese attraverso la formazione continua e professionale dei dipendenti. Questo è possibile anche grazie alla professionalità delle figure interne, tra cui una psicologa progettista ed una valutatrice degli apprendimenti e delle competenze.

ENTE PROPONENTE

F.A. Elettric s.n.c.

Nata nel 1991, F.A. Elettric snc, con sede a Firenze, si occupa di predisposizione, installazione e manutenzione di impianti elettrici, di riscaldamento e climatizzazione, impianti radiotelevisivi, televisivi e di protezione antifurto e antincendio, impianti di protezione da scariche atmosferiche, automazione cancelli ed impianti di riproduzione ad alta fedeltà (Hi-Fi). L'azienda si occupa di seguire anche le attività di consulenza e progettazione degli impianti suddetti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo “APOLLO: digitalizzazione del processo lavorativo in FA Eletttric” ha avuto una durata complessiva di 48 ore ed ha coinvolto 6 partecipanti.

I contenuti sono stati suddivisi in due progetti. Il Progetto n. 1, dal titolo “Innovazione tecnologica e di processo con Apollo 5.6” (della durata di 40 ore), ha avuto l’obiettivo di completare le competenze fondamentali per la digitalizzazione dei processi aziendali di FA Eletttric. Questo progetto ha rappresentato il cuore del piano formativo ed è stato articolato in 4 moduli: “Il sistema Apollo nell’approccio digitale di FA Eletttric”; “La coerenza dei dati in chiave digitale”; “Il Sistema informativo di controllo operativo”; “Monitoraggio qualità del sistema”.

Il Progetto n. 2, dal titolo “Diritti e Doveri, Bilateralità e Sicurezza” (della durata di 8 ore) trova un suo importante spazio all’interno dell’analisi dei fabbisogni formativi. Infatti, dalle interviste effettuate con i lavoratori, in particolare quelli di più recente assunzione, è emersa la necessità di approfondire diritti e doveri dei lavoratori, contratto collettivo nazionale applicato, responsabilità in ottica di sicurezza sul Lavoro. Per tale motivo si è scelto di dedicare al progetto 8 ore nelle quali i lavoratori hanno incontrato figure esperte in queste tematiche.

Dal momento che nel gruppo dei discenti sono presenti lavoratori con contratto di apprendistato, è stata dedicata attenzione anche a questa tematica.

Ogni modulo formativo è stato realizzato anche attraverso specifiche esercitazioni e simulazioni



Team Centro Formazione Prato Imprese

pratiche, che hanno stimolato l’apprendimento ogni volta in modo diverso ed interattivo. In seguito alla formazione realizzata, gli allievi sono stati in grado di gestire il sistema informatizzato di controllo di gestione predisposto dall’azienda, tenendo conto delle esigenze di connessione all’ERP ed agli altri applicativi operativi aziendali, monitorando la qualità del sistema e proponendo i necessari sviluppi progressivi.

CONTA.Abilità – CONtenuti Trasferiti e Accresciute Abilità'

Avviso 06/22 - Piani formativi One to One e per piccoli gruppi

Settore coinvolto: Formazione professionale



Via Luigi Catanelli 19
06135 Perugia – PG

www.gioveinformatica.it

gioveinfo@libero.it

ENTE ATTUATORE

Giove InFormatica s.r.l.

Giove Informatica s.r.l. è una agenzia formativa accreditata nella Regione Umbria per la progettazione, gestione e rendicontazione di percorsi formativi in diverse tematiche, con particolare riferimento all'informatica e all'edilizia/costruzioni (Progettazione, urbanistica, Software come Revit o CAD).

ENTE PROPONENTE

FORMA.Azione srl

FORMA.Azione s.r.l. nasce nel 1997 quale associazione di professionisti e consulenti specializzati nel campo della formazione professionale e nei servizi per l'educazione degli adulti. Nel 2005, grazie alla crescita del proprio business, questa realtà è stata trasformata in una S.R.L.

La società è accreditata presso la Regione Umbria, per la formazione continua e permanente e per l'alta formazione. FORMA.Azione s.r.l. dal 2003 è certificata ISO 9001 per la progettazione ed erogazione di servizi di formazione professionale.

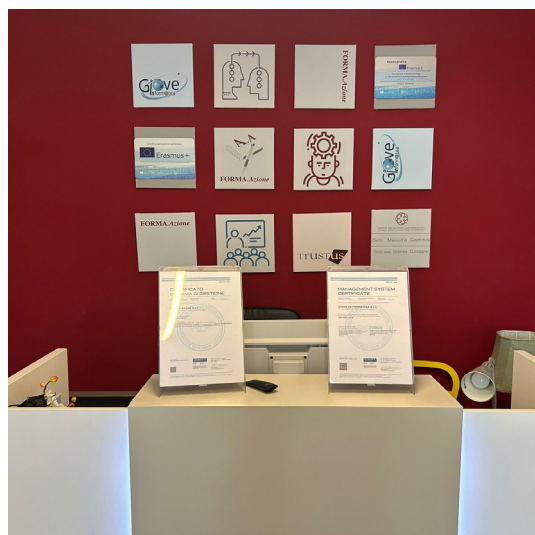
DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Dall'analisi dei fabbisogni formativi era emersa la necessità di un rafforzamento delle conoscenze e competenze in ambito amministrativo. Nell'ambito del piano formativo è stato quindi realizzato il percorso "Tecniche di pianificazione dell'attività di contabilità e registrazione dei documenti contabili", della durata di 36 ore.

Questa azione formativa è stata rivolta a due dipendenti della struttura proponente. Entrando più nello specifico, le figure coinvolte hanno competenze in particolare nell'ambito della progettazione/gestione di progetti finanziati, definizione del budget di progetto e coordinamento delle risorse umane. Le due figure individuate sono quelle che si coordinano con il Responsabile amministrativo e con l'ufficio esterno che si occupa della contabilità aziendale, devono quindi essere in grado di integrare la contabilità di commessa con quella complessiva dell'azienda, predisponendo la documentazione in modo adeguato.

Principi di contabilità, scritture contabili, libro giornale e partita doppia, pianificazione, archiviazione dei documenti amministrativo-contabili, esercitazioni e analisi di casi, hanno rappresentato pertanto i principali contenuti del piano formativo. Inoltre, in un apposito modulo, sono stati approfonditi aspetti inerenti diritto del lavoro, contrattualistica e conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Le attività formative sono state realizzate nella modalità dell'affiancamento e del training on the job, conducendo così a una maggiore autonomia in campo contabile, a partire dalla



Sede FORMA.Azione

progettazione fino alla gestione dei progetti formativi e alla rendicontazione.

L'attività realizzata ha consentito di efficientare la gestione amministrativo-contabile della società, attraverso un approccio formativo personalizzato in funzione delle specifiche caratteristiche organizzative.

Sportello formazione al Centro

Avviso 01/20 – Piani formativi promossi dai professionisti

Settore coinvolto: Fisioterapia



Via Leandro Ciuffa 85-87
00077 Montecompatri - RM

www.consorziroma.it

progetti@consorzioroma.it

ENTE ATTUATORE

Consorzio Ro.Ma.

Il Consorzio Ro.Ma. nasce nel 2003, opera nel settore dei servizi a favore di persone, organizzazioni e imprese. L'Ente si occupa di formazione professionale e consulenza aziendale. Il Consorzio è accreditato presso le Regioni Lazio e Campania per la formazione continua, superiore e per l'orientamento. Con riferimento alla realizzazione dei percorsi formativi, l'Ente si occupa della progettazione, realizzazione, gestione e rendicontazione.

ENTE PROPONENTE

Studio Rosa Vitale

Lo Studio Rosa Vitale nasce nel 2010 a Monte Compatri ed è gestito dalla Dott.ssa Rosa Vitale, Commercialista iscritta all'Albo di Roma n. AA_010465 Sez. A.

Lo Studio fornisce servizi di contabilità, controllo, revisione contabile e consulenza in materia fiscale. Inoltre, si avvale di professionisti per realizzare corsi di formazione rivolti alle aziende clienti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo “Sportello formazione al Centro” è stato progettato per valorizzare le competenze dei dipendenti, per l’aggiornamento specifico rispetto ai ruoli e incarichi a loro affidati.

Il Centro Medico Fisiokinesiterapico è collegato allo Studio Vitale per collaborazioni consolidate nel tempo in termini di consulenza aziendale, assistenza per la gestione amministrativa e organizzazione delle risorse umane.

Pertanto, la struttura si è rivolta al citato Studio per attivare un processo di cambiamento insieme a un percorso di aggiornamento delle competenze professionalizzanti degli operatori fisioterapisti, per un’esigenza sentita di acquisizione tecnica e specialistica di saperi e pratiche.

Il piano ha avuto una durata di 160 ore e sono stati coinvolti docenti con esperienza pluriennale negli ambiti oggetto di trattazione.

Le attività realizzate hanno consentito di migliorare la pratica riabilitativa e di intervenire con tecniche manuali per aiutare il miglioramento posturale. Gli allievi coinvolti nel piano hanno imparato a utilizzare correttamente il software gestionale introdotto nelle pratiche lavorative del Centro medico.

I corsi hanno previsto il conseguimento dell’attestazione degli apprendimenti in esito ai percorsi formativi, con esplicitazione delle competenze acquisite referenziate all’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

Lo Studio Rosa Vitale, avvalendosi del Consorzio Ro.Ma. quale Ente abilitato per l’aggior-



Sede Consorzio Ro.Ma

namento professionale nell’ambito del Programma Nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM) del Ministero della Salute, ha inoltre voluto rispondere alle esigenze del Centro Medico in termini di certificazione dei crediti formativi ECM.

Il sistema di monitoraggio e valutazione è stato un valido strumento per seguire l’operato e apportare eventuali aggiustamenti per raggiungere gli obiettivi prefissati, sia a livello individuale, che a livello generale, al fine di realizzare un percorso formativo utile ed efficace.

Opportunità formative per le PMI

Avviso 04/22 – Piani formativi pluriaziendali

Settore coinvolto: Commercio - Edilizia



Viale Africa n. 174
95129 Catania - CT

www.qsm.it

progettazione@qsm.it

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

QSM s.r.l.

QSM s.r.l. nasce a Catania nel 1999, crea la sua area formazione e nel 2012 si accredita presso la Regione Siciliana per l'erogazione della formazione continua, attività formative autofinanziate e orientamento. Seguendo i cambiamenti dell'utenza, la QSM s.r.l. amplia progressivamente il proprio raggio d'azione ed oggi offre soluzioni personalizzate alle aziende che intendano investire sulla formazione, grazie alle opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Come previsto dall'Avviso 04/22 la società ha svolto altresì il ruolo di Ente proponente del piano formativo, rappresentando le esigenze di sviluppo delle competenze provenienti da più Enti beneficiari. Nel caso del presente piano formativo le attività sono state realizzate per intercettare i fabbisogni e le richieste di imprese dei settori del commercio e dell'edilizia per lo sviluppo della loro competitività.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Le due aziende beneficiarie del piano formativo, pur operando in settori differenti tra loro, condividono la volontà di differenziarsi nel panorama del proprio territorio, investendo in una formazione del personale che esuli dal mero assolvimento degli obblighi ex lege e che possa portare ad un reale arricchimento delle soft skills e del background dei propri collaboratori.

In questo contesto si inserisce, a seguito delle novità introdotte dal PNRR che inevitabilmente condizioneranno anche le decisioni strategiche delle imprese nel presente e negli anni a venire, la volontà di investire nella formazione in materia di transizione ecologica, metodi e tecniche di innovazione organizzativa e marketing. Ciascuno di questi ambiti formativi è stato oggetto di approfondimento all'interno di uno specifico progetto realizzato nel piano formativo.

Le tematiche dei progetti sono state strettamente correlate tra loro nell'ottica di costruire solide basi per imprese sempre più competitive sul mercato, capaci di convogliare su di sé l'attenzione dei clienti attraverso gli strumenti di comunicazione digitali, attente alla sostenibilità ambientale, pronte a recepire i potenziali ulteriori cambiamenti dettati dal mercato, puntando sulla diffusione di una cultura aziendale aperta e resiliente.

La platea di partecipanti coinvolta nel progetto è stata piuttosto eterogenea, poiché costituita complessivamente da dieci collaboratori delle due aziende beneficiarie, che differiscono per mansione, livello di scolarità, inquadramento contrattuale e anzianità di servizio.



Team QSM

In base alle esigenze dei fruitori è stata strutturata una proposta formativa che, prendendo spunto dai concetti chiave previsti all'interno del PNRR, li traducesse in opportunità formative per le imprese coinvolte, per iniziare un processo di sviluppo incentrato sulla salvaguardia ambientale, sul digitale e sull'innovazione organizzativa.

Nuovi modelli, strumenti e interventi psicosociali per le demenze

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Strutture sanitarie



Piazza Roma,90
81016 Piedimonte Matese
CE

www.res-si.it

info@res-si.it

ENTE ATTUATORE

R. e S. Servizi Integrati s.r.l.

La R. e S. Servizi Integrati s.r.l. dal 1991 opera nel campo della formazione continua finanziata, prima con il FSE, successivamente anche con i Fondi interprofessionali. L'Ente ha realizzato l'Accademy Traiconet, una piattaforma per la formazione a distanza che propone interventi formativi ed innovativi in modalità sincrona e asincrona, basata sulla tecnologia PHP ed integrata con la piattaforma di videoconferenza Zoom.

ENTE PROPONENTE

Il Filo di Arianna Soc. Coop. Sociale

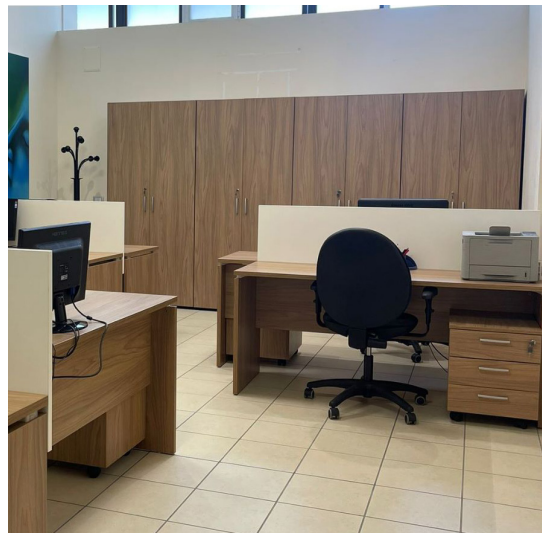
Il Filo di Arianna Soc Coop. Sociale è una onlus che progetta, organizza e gestisce, attraverso un'équipe qualificata e secondo una buona organizzazione d'impresa, servizi socio sanitari, riabilitativi, assistenziali ed educativi finalizzati alla promozione umana e all'interesse generale dei cittadini, ai sensi della L.381/91. La struttura accoglie una tipologia d'utenza con differenti patologie psicocognitive invalidanti.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Coerentemente con l'analisi dei fabbisogni formativi e del contesto aziendale, nonché con le specifiche dell'Avviso 03/22 di Fondoprofessioni, il piano formativo si articola in quattro progetti e cinque moduli, per un totale di 46 ore.

I destinatari dei corsi realizzati sono stati infermieri, operatori socio-sanitari e impiegati amministrativi provenienti dalla struttura proponente. Nell'ambito delle attività è stata offerta una panoramica sulle modalità giuridiche e operative della telemedicina, basata sulle indicazioni nazionali post accordo del 17/12/2020. Un'attenzione particolare è stata dedicata al Fascicolo Sanitario Elettronico, al fine di utilizzare efficacemente le tecnologie di telemedicina, rispettando le normative su privacy e dati, per migliorare la diagnosi, la cura e supportare la ricerca. La formazione è stata, inoltre, finalizzata a trasferire le competenze per applicare il metodo Gentlecare, al fine di rallentare il deterioramento delle capacità dei pazienti, garantire interventi integrati, ridurre disturbi comportamentali, ottimizzare il trattamento farmacologico e alleviare lo stress dei caregiver.

Nell'ambito di uno dei progetti realizzati è stato anche promosso il modello "Sente-Mente®", focalizzato sul benessere di chi vive con la demenza. Esso comprende lo sviluppo di hard e soft skills e l'uso efficace del linguaggio nella cura. Uno specifico progetto ha fornito agli allievi gli strumenti per una diagnosi preliminare sul funzionamento cognitivo nelle demenze, attraverso l'uso di moderne batterie di screening. Nell'ambito di un modulo dedicato è stato trat-



Sede R. e S. Servizi Integrati

tato il tema dei contratti e dei rapporti di lavoro. La formazione realizzata ha rafforzato le competenze dei lavoratori e la crescita dell'azienda stessa, migliorando il rapporto con gli utenti e con le rispettive reti di assistenza.

I progetti realizzati hanno consentito di intervenire in ambiti strategici per l'attività dell'azienda proponente, sostenendo il processo di innovazione e il miglioramento dei servizi erogati.

Talent Development Program

Avviso 03/21 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Turismo



Via Rubicone 8
00198 Roma - RM

www.skillupsrl.it

info@skillupsrl.it

ENTE ATTUATORE

Skill Up s.r.l.

Skill Up s.r.l. lavora dal 2016 per supportare le aziende nel loro sviluppo, attraverso servizi di consulenza organizzativa e formazione specializzata nelle soft skills. Negli ultimi 4 anni, Skill Up s.r.l. ha creato una unità di Ricerca e Sviluppo, che usa i Fondi Europei per fare ricerca su nuove metodologie e strumenti formativi. Skill Up possiede una certificazione di qualità ISO 9001: 2015 nei settori della formazione aziendale e della consulenza alle imprese.

ENTE PROPONENTE

LDC Rome Hotels s.r.l.

Il messaggio a cui si ispira la filosofia di LDC Hotels & Resorts è nelle parole "Your Place in History". Recuperare, restituire bellezza e rendere omaggio alla storia dei luoghi in cui si trovano le proprietà LDC, sono gli obiettivi che orientano ogni progetto dell'azienda, che oggi vanta hotel e resort a Roma, Venezia, Firenze, in Umbria e in Piemonte. La mission di LDC è coniugare la cultura italiana con quella di Taiwan offrendo ai clienti una vacanza da ricordare.

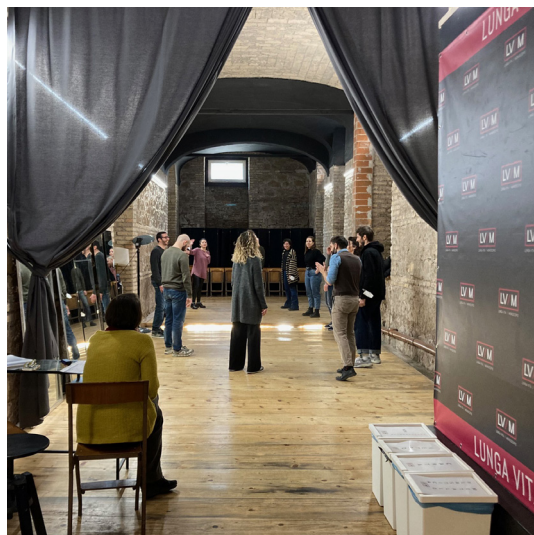
DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo “Talent Development Program” è stato rivolto a figure professionali afferenti a diverse aree, sia del front office che del back office. Esse svolgono soprattutto le seguenti mansioni dell’attività alberghiera: reception, operatori di sala, operatori di cucina, segreteria, marketing.

Nello specifico, l’intervento formativo è stato articolato in tre progetti, per una durata complessiva di oltre 90 ore di lezioni. Il progetto “Competenze relazionali” (32 ore) ha fornito gli strumenti per la creazione di relazioni professionali stabili e fiduciarie, migliorando le capacità di ascolto e di comunicazione, contribuendo a ricostituire il senso di identità e appartenenza del gruppo. Le attività formative hanno seguito un percorso basato su tre punti-basi della relazione: team building, team working, comunicazione nel team.

Con il progetto “Competenze gestionali” (32 ore) è stato strutturato un percorso incentrato sullo sviluppo delle abilità dei singoli lavoratori in ambito personale e professionale. In particolare è stata posta l’attenzione sullo sviluppo delle capacità gestionali. In questo modo, i lavoratori sono stati preparati a gestire attività, persone, processi, progetti. L’approccio usato è quello del project management, che fornisce alle persone degli strumenti applicabili in tutte le circostanze e tutte le attività.

La metodologia usata è quella della comunità di apprendimento, in cui il docente fornisce delle pillole teoriche e poi funge da facilitatore mentre i discenti lavorano all’apprendimento secon-



Attività Skill Up

do l’approccio metacognitivo.

Infine, il progetto “Competenze manageriali” (28 ore) ha condotto i partecipanti a sviluppare delle capacità manageriali di livello alto, a comprendere il proprio stile di leadership e a esercitarlo, a conoscere una serie di strumenti di management per la gestione dei problemi a livello macro.

Il piano formativo ha portato allo sviluppo di metacompetenze fondamentali per la crescita personale e professionale delle risorse umane.

Training and innovation in radiotherapy machines

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Strutture sanitarie



Via Cappella, 457
80070 Bacoli - NA

www.traiconet.com

info@traiconet.com

ENTE ATTUATORE

T. & C. Company s.r.l.

La T. & C. Company s.r.l. opera nel campo della formazione continua, svolgendo attività mirate ad arricchire le competenze professionali e le abilità personali, migliorare le qualifiche specialistiche e orientare le risorse umane rispondendo alla rapida evoluzione del mercato del lavoro. La società propone servizi alle imprese nei diversi settori: sanità, commercio, turismo, vigilanza. L'offerta di servizi di formazione di T. & C. Company s.r.l. è connotata da una forte propensione verso l'innovazione.

ENTE PROPONENTE

Centro Radiologico Vega s.r.l.

Centro Radiologico Vega s.r.l., azienda sanitaria accreditata al SSN, ha come principali attività l'erogazione di servizi di diagnostica strumentale inerenti la radiologia digitale e di radioterapia in campo oncologico. L'azienda ha investito sul parco di attrezzature a propria disposizione, attraverso l'acquisto di macchinari ad alta tecnologia sia per la radiologia digitale che per le tecniche di radioterapia, elemento importante in un settore dove è diffusa l'obsolescenza dei macchinari.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il presente piano formativo è stato progettato per rispondere ai bisogni formativi di 14 risorse umane impiegate presso il Centro Radiologico Vega s.r.l., azienda sanitaria situata a Caserta, accreditata presso il Servizio Sanitario Nazionale. La struttura è specializzata nell'erogazione di servizi di diagnostica strumentale inerenti la radiologia e la radioterapia.

Questo Centro, attento alla crescita professionale dei suoi lavoratori, ha inteso realizzare un intervento formativo "ad hoc" per rispondere alle specifiche esigenze di sviluppo.

In primo luogo, l'azienda intendeva dare concretezza agli investimenti condotti a livello di strumentazione tecnologica e nei processi di gestione, monitoraggio e cura dei pazienti. Tra gli obiettivi della struttura rientrava anche la gestione aggregata e più efficiente dei dati sanitari e dei referti, attraverso il fascicolo elettronico sanitario e i software in uso.

Si è ritenuto inoltre necessario elevare la specializzazione delle figure professionali nell'ambito dell'utilizzo dei dispositivi per la cura oncologica. Una formazione quindi che è stata realizzata tenendo conto dei processi, rafforzando le competenze dei lavoratori, per migliorare la qualità e la quantità delle prestazioni diagnostiche e radioterapiche erogate dalla struttura.

Il piano è risultato pertanto strategico per la crescita dell'azienda e del suo fattore umano, sia in termini di aumento della professionalità interna, che di miglioramento delle competenze necessarie alla promozione di servizi adeguati rispetto alle innovazioni di settore, alla doman-



Sede T. & C. Company

da di servizi sanitari e al contesto socio-economico di riferimento.

L'intervento formativo ha contribuito all'innovazione e alla digitalizzazione dell'assistenza sanitaria erogata dall'azienda proponente, in coerenza con le strategie previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Competenze per la riorganizzazione dei processi aziendali

Avviso 03/21 - Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Manifattura



Via Cantalupo, 29
41043 Formigine - MO

www.zenitformazione.com

info@zenitformazione.com

ENTE ATTUATORE

Zenit Srl

Zenit s.r.l. è società di formazione accreditata presso la Regione Emilia-Romagna che affianca le aziende che vogliono crescere in un contesto sempre più complesso, formandone le risorse umane. Dal 2019 Zenit s.r.l. è mandataria dell'ATS per la gestione di Ca' Bella - Centro di Formazione Tecnologica. La società è altresì accreditata come Ente attuatore presso il Fondo interprofessionale Fondoprofessioni, partecipando agli Avvisi che vengono pubblicati.

ENTE PROPONENTE

Smartjet s.r.l.

Smartjet s.r.l. è un'azienda specializzata nella progettazione, produzione e commercializzazione di stampanti digitali inkjet industriali, tecnologicamente avanzate, che mirano a fornire una soluzione completa e all'avanguardia ai propri clienti. La società è in grado di offrire una soluzione che comprende stampa inkjet single-pass, assistenza tecnica dedicata e servizio di laboratorio. Per migliorare ulteriormente la propria competitività l'impresa ha ritenuto necessario investire sulla formazione delle risorse umane.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'obiettivo del piano è quello di consolidare e migliorare il posizionamento di Smartjet s.r.l. sul mercato nell'ottica di una sua piena e ottimale valorizzazione, nonché di un ampliamento delle opportunità di business.

Per raggiungere tale traguardo, l'azienda si è posta obiettivi di sviluppo riconducibili al rafforzamento dei processi produttivi, finanziari e commerciali, perseguibili mediante l'incremento del sapere aziendale (che il piano formativo ha supportato), analizzandoli, organizzandoli e potenziandoli, al fine di consentire all'impresa di impostare un processo di evoluzione e crescita già orientato.

In conseguenza di quanto emerso dall'analisi dei bisogni, la formazione ha coinvolto tanto le figure che si occupano di mansioni tecniche, come design e progettazione, analisi di laboratorio, assemblaggio meccanico ed elettrico, quanto il personale impegnato in attività quali marketing, amministrazione, finanza e controllo di gestione.

Gli obiettivi di sviluppo e i risultati attesi sono stati riferiti al miglioramento nella gestione delle commesse, con specifico riguardo all'acquisizione di metodi più efficaci ed efficienti di pianificazione, gestione e controllo della produzione manifatturiera.

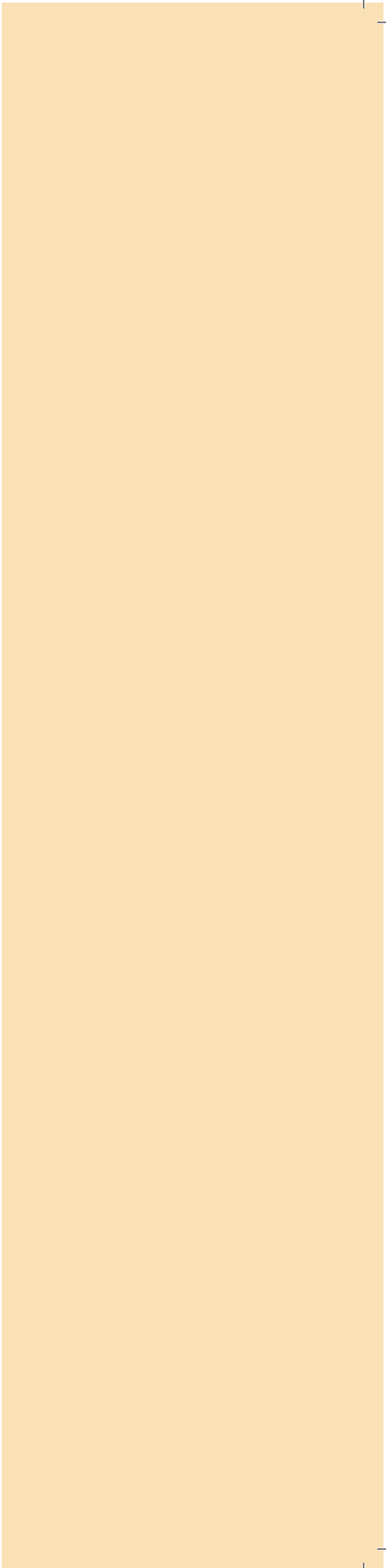
Nell'ambito dei traguardi di apprendimento un ruolo rilevante è stato attribuito anche al miglioramento dei processi economico-finanziari e di controllo dei costi delle commesse, con specifico riguardo all'implementazione di un sistema di contabilità analitica/industriale.



Sede Zenit

Inoltre, le attività sono state finalizzate all'acquisizione di saperi che consentano la revisione della strategia commerciale e il potenziamento delle azioni di marketing operativo, funzionali al posizionamento di prodotto sul mercato.

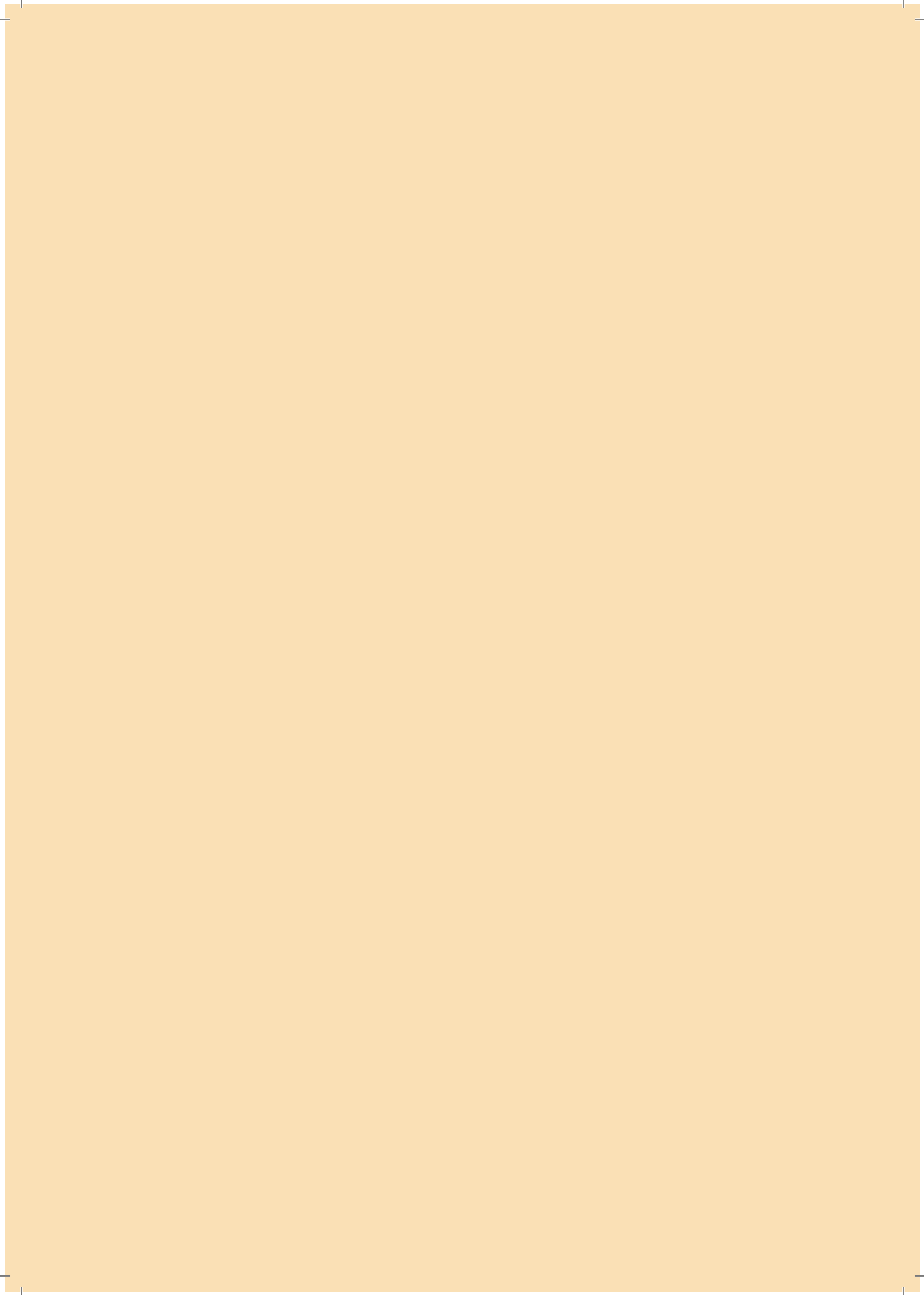
Il piano formativo ha consentito di migliorare l'organizzazione dei processi all'interno dell'azienda proponente, secondo una logica di performance, condividendo le buone prassi organizzative.



CATEGORIA C

Innovazione

Le candidature pervenute sulla “categoria c” del Premio Chirone riguardano piani formativi realizzati dagli Enti attuatori, finanziati tramite gli Avvisi e caratterizzati da elementi di innovazione in attività quali analisi del bisogno, erogazione formativa, valutazione degli apprendimenti, ottimizzazione dei processi/servizi.



VINCITORE CATEGORIA C

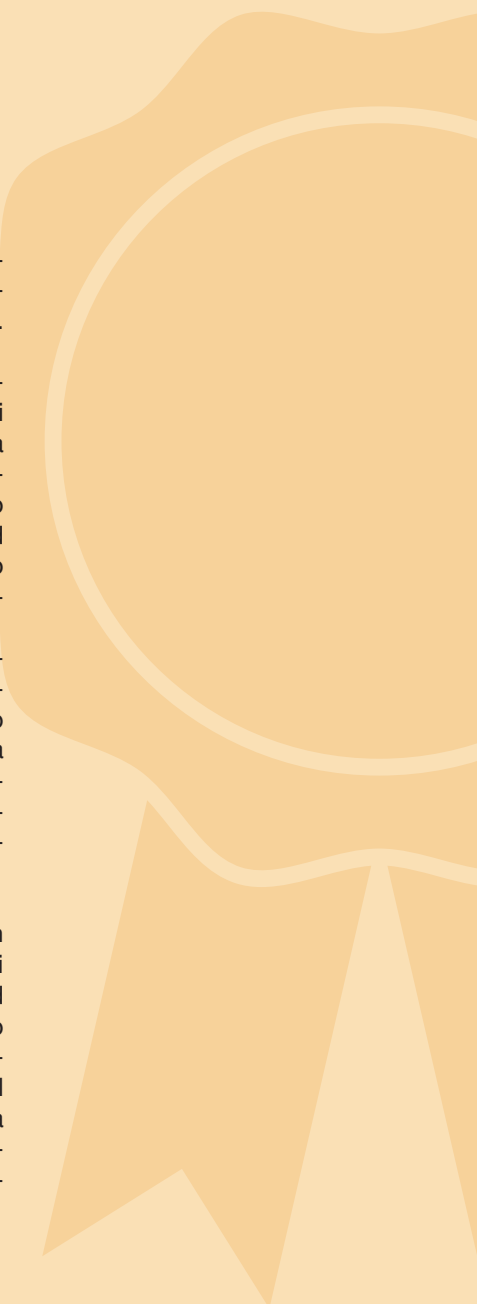
Farimpresa

Il Piano “Nuove strategie di sviluppo per Studio Manuka”, presentato a valere sull’Avviso 03/22, con ente proponente lo Studio Manuka S.r.l., si rivolge ai dipendenti di uno studio contabile.

La fase di analisi dei fabbisogni, sviluppata sulla base di una metodologia partecipata, accurata ed esaustiva, ha consentito di individuare non solo il gap di competenze ma anche un’esigenza di innovazione organizzativa, di servizio e di processo che ha costituito il tratto caratterizzante del piano. In generale, l’approccio adottato mira allo sviluppo di una visione innovativa, mirata ad accompagnare il trasferimento di conoscenza nel cambiamento del contesto organizzativo, attraverso un setting formativo centrato sui bisogni della persona.

L’elemento di maggiore innovatività riguarda il processo di apprendimento attivo, orientato a favorire la costruzione di una conoscenza partecipata e la sperimentazione di un cambiamento nel contesto professionale. Ne consegue che il piano presenta un convincente impianto metodologico mirato alla personalizzazione degli interventi, attraverso lo sviluppo di processi di apprendimento esperienziale finalizzati all’applicazione nel contesto lavorativo.

Al termine di ogni attività progettuale, sono state sviluppate un insieme di competenze e conoscenze coerenti con i fabbisogni individuati. In generale il piano, presentato in modo accurato ed equilibrato, delinea un interessante esercizio applicativo mirato a introdurre un cambiamento organizzativo complessivo, inteso non solo come processo riconducibile alla dimensione del sistema di competenze professionali ma esteso al rapporto fra professionista e azienda e alle trasformazioni che investono l’identità professionale del lavoratore nel contesto aziendale di riferimento.



Nuove strategie di sviluppo per Studio Manuka

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Centri elaborazione dati



via Oliverio snc
89044 Locri - RC

www.farimpresa.eu

info@farimpresa.eu

ENTE ATTUATORE

Farimpresa Srl

Farimpresa s.r.l. è un ente accreditato alla Regione Calabria per lo svolgimento di corsi di formazione continua, formazione superiore e obbligo formativo. L'attenzione posta dal team di Farimpresa ad attività di orientamento, rilevazione dei fabbisogni formativi e sviluppo di percorsi di formazione, in linea con le richieste del mercato del lavoro, facilita l'attivazione di un processo di valorizzazione delle competenze, di sviluppo professionale e di innovazione aziendale.

ENTE PROPONENTE

Manuka s.r.l.

Manuka S.r.l. è un centro di elaborazione dati contabili con sede a Reggio Calabria; svolge anche attività di consulenza amministrativa, fiscale e del lavoro. Il team di questa struttura è composto da cinque professionisti. Seguendo ognuno i propri clienti, i lavoratori si occupano di elaborazione cedolini paga, gestione contabilità ed elaborazione dati contabili, gestione scadenze fiscali e modelli F24, bilancio di verifica di piccole aziende, invio dichiarazioni fiscali e assistenza alla redazione del bilancio contabile.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Le strategie d'intervento privilegiano un modello partecipato, dove la formazione non viene sollecitata dall'alto verso il basso, ma mette al centro la persona e il contesto professionale in cui questa è inserita, valorizzando il processo di apprendimento e facilitando l'applicabilità di nuove competenze alle prestazioni lavorative. I destinatari del corso sono cinque impiegati, tre con mansioni nell'ambito della contabilità e due della consulenza del lavoro.

L'individuazione dei fabbisogni ha messo in evidenza la necessità di comprendere in che modo i lavoratori, con il proprio bagaglio esperienziale, siano in grado di elaborare modelli di risposta adeguati alle istanze di cambiamento attese, in ambito fiscale e della consulenza finanziaria. È stato perciò necessario orientare l'intero processo di indagine preliminare agli atteggiamenti che regolano la condotta professionale. Successivamente è stato determinato un modello efficace di progettazione attraverso l'individuazione di metodologie didattiche idonee. La scelta del metodo ha rappresentato il punto in cui gli obiettivi formativi e i risultati attesi confluiscono con le caratteristiche dei partecipanti e la realtà operativa, determinando la costruzione e applicazione di un progetto in grado di produrre cambiamento all'interno dell'organizzazione.

La progettazione di metodologie sperimentali è stata orientata alla produzione di situazioni e stimoli utili all'apprendimento per il raggiungimento di risultati immediatamente applicabili.

I modelli formativi sono stati ispirati allo svilup-



Team Farimpresa

po della consapevolezza critica, all'intervento esperienziale basato su un contesto reale e all'utilizzo di strumenti digitali per facilitare l'apprendimento.

Ulteriore elemento di innovatività è stato il sistema di valutazione, applicato con lo scopo di verificare l'efficacia formativa in termini di acquisizione di competenze e di impatto sul contesto aziendale. Il modello è stato sviluppato su due processi/fasi: un assessment iniziale, finalizzato ad esplorare il livello di competenze pregresse, e una verifica finale per accertare l'acquisizione di competenze al termine dei percorsi.

Edil Green: il progetto sostenibile di Edil Trasporti

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Commercio al dettaglio di materiale Edile



Via Cornete 72,
03024 Ceperano - FR

www.agtraining.eu

info@agtraining.eu

ENTE ATTUATORE

A.G. Training Srl

A.G. Training Srl è una società attiva in Regione Lazio nell'ambito della formazione e dello sviluppo del capitale umano. La società assiste clienti privati e pubblici nell'individuazione degli obiettivi strategici e nell'esecuzione di interventi operativi in ogni fase di processo. In particolare, per le proprie aziende clienti, A.G. Training interviene progettando ed implementando progetti formativi e consulenziali, ove possibile anche con l'accesso a contributi.

ENTE PROPONENTE

Edil Trasporti s.a.s.

Edil Trasporti s.a.s. offre servizi di fornitura per l'edilizia (ferramenta – utensileria edile), la costruzione, lo sbancamento e il movimento terra, lo smaltimento materiali di risulta (anche rifiuti speciali) e la bonifica di siti. La società si occupa inoltre della vendita di piastrelle, elettrodomestici, pannelli solari e forni prefabbricati.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Edil Trasporti s.a.s., operante da anni sul territorio campano, si pone l'obiettivo di offrire servizi e prodotti tecnicamente all'avanguardia per garantire soluzioni innovative ed elevati standard di qualità.

Per questo l'impresa si avvale di uno staff di professionisti con background diversi, dagli addetti alla logistica, agli amministrativi, al responsabile qualità che, grazie al proprio know how e all'impegno profuso, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi, alla soddisfazione del cliente e al mantenimento della competitività. Nel corso degli ultimi anni, l'azienda ha intrapreso un percorso green per ridurre l'impatto ambientale. Nel perseguire tale obiettivo, ha introdotto specifici strumenti e tecnologie innovative digitali, in particolare, il passaporto dei materiali e un software per la gestione automatizzata dei rifiuti. Inoltre, l'azienda ha sviluppato un migliore approccio all'economia circolare, attraverso la ricerca di una nuova vita per il rifiuto edile, puntando sull'upskilling del Responsabile Tecnico Gestione Rifiuti quale figura chiave di questo processo. L'analisi del fabbisogno formativo, condotta dal team di professionisti dell'ente attuatore A.G. Training s.r.l., ha permesso di rilevare un disallineamento tra gli obiettivi di sviluppo aziendale e le competenze possedute dai lavoratori.

Sono emerse la necessità di potenziare il ruolo del Responsabile Gestione Rifiuti, apportando modifiche alla policy e alla gestione del team, e la difficoltà di approcciarsi al "nuovo" con riferimento alle tecniche e agli iter gestionali.



Sede A.G. Training Srl

Da qui la scelta di formare i discenti su tematiche che incentivano il ricorso a strumenti digitali e a processi produttivi ecosostenibili basati sul riciclo del materiale di scarto oltre che sul tracciamento dei materiali.

In questo modo l'azienda ha avuto la possibilità di andare incontro a una rinnovata prospettiva di sviluppo. Per riallineare le competenze dei lavoratori agli obiettivi aziendali sono stati definiti cinque progetti che consentissero un upskilling dei quattro lavoratori coinvolti, nell'ambito dell'utilizzo degli strumenti digitali e della riduzione dell'impatto ambientale.

Innovazioni 4.0 per servizi avanzati per il settore farmaceutico

Avviso 03/22 – Piani formativi monoaziendali

Settore coinvolto: Farmaceutico



Via Collodi 5
73042 Casarano - LE

www.other-formazione.it

othercomunicazione
@libero.it

ENTE ATTUATORE

Associazione Other

Associazione Other è una realtà di consulenza e formazione della provincia di Lecce, nata nel 2014 da un gruppo di professionisti accumulati dalla visione e ambizione di strutturare e diffondere un sistema di buone prassi nel territorio salentino e regionale, con obiettivo di creare un network tra aziende e consulenti che possa fare da catalizzatore e vettore delle esigenze formative delle imprese clienti, per fornire quindi le competenze richieste per i loro lavoratori.

ENTE PROPONENTE

Pharmagrin s.r.l.

Pharmagrin s.r.l., start up innovativa di Lecce nata nel 2015, è specializzata nei servizi di remote detailing e in ulteriori webtools. Nel corso di questi ultimi anni la sua area di business si è posizionata nell'investire in know how, sviluppo software e hardware specifici e avanzati per fornire alla rete B2B del settore farmaceutico strumenti personalizzati per il networking e la gestione di flussi dati complessi. La società ha attualmente 21 dipendenti e opera in tutta Italia.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'azienda ha fondato la sua esistenza proprio sull'Innovazione e sull'ICT, dapprima per il settore delle ricerche di mercato e il dating e poi successivamente trasferendo parte della sua operatività sul NDP a favore e supporto del settore farmaceutico, sanitario e parasanitario. Tale attitudine all'innovazione è testimoniata anche dal fatto che la Pharmagrין s.r.l. risulta essere azienda leader della crescita 2022 (secondo il Sole 24ore e Statista), annoverando tra i propri clienti i più autorevoli Istituti di Ricerca del settore e le più importate aziende farmaceutiche nazionali ed internazionali.

Entrando nel dettaglio, nell'ambito del piano formativo sono stati sviluppati i concetti, i contenuti e le competenze da acquisire per le diverse piattaforme software e in cloud ideate e sviluppate dalla Pharmagrין s.r.l.

E' stata quindi oggetto di approfondimento la piattaforma C.L.A.R.A., sistema di raccolta dati e reportistica relativo alle visite di informatori scientifici del farmaco, per le diverse fonti di data collection e con diverse funzionalità del processo di raccolta/elaborazione dei flussi informativi.

Inoltre è stato dedicato uno specifico focus alla piattaforma T.O.P. – Take Of Pharma, strumento di Business intelligence "in house" per il controllo di gestione e lo scambio di flussi informativi di sell in e sell out che intercorrono nella catena cliente-fornitore, in grado di compiere da remoto alcune sezioni di lavoro o di emissione/ricezione di documenti e reportistica in tempo reale. Sono stati poi approfonditi anche



Pharmagrין s.r.l.

altri software innovativi per la farmacovigilanza attiva e l'ambulatorio virtuale.

I destinatari sono stati quindici dipendenti che necessitavano di formazione specialistica per le fasi di ricerca e sviluppo "in house" di programmi, progetti, software. La formazione diventa così il fluido vettore indispensabile e parte integrante del "prodotto/servizio allargato" che si deve offrire al cliente, ma prima occorre renderla disponibile alle varie figure impegnate in tali mansioni e ruoli.

Progettazione e gestione del Database

Avviso 06/22 – Piani formativi individuali o per piccoli gruppi

Settore coinvolto: Consulenza del Lavoro



Via Nazionale 295
09027 Serrenti - VS

www.crefog.com

gestione.crefog@gmail.com

ENTE ATTUATORE

C.R.E.FO.G.

C.R.E.FO.G. è un'agenzia formativa accreditata presso la Regione Sardegna che si occupa della realizzazione di corsi di formazione professionali e certificati. L'azienda nasce nel 2003 in un piccolo paese della regione Sardegna con scopo di aiutare le piccole imprese del territorio nella formazione dei propri dipendenti. La struttura è accreditata come Ente attuatore presso Fondoprofessioni, pertanto si occupa di presentare, gestire, rendicontare piani formativi per conto di studi professionali e aziende.

ENTE PROPONENTE

Studio Fabrizio Manca

Lo Studio del Consulente del lavoro Fabrizio Manca si occupa della gestione di tutti gli adempimenti amministrativi in materia di lavoro, della gestione dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato e parasubordinato. Lo Studio gestisce i rapporti, per conto dei clienti, con gli Enti previdenziali, assicurativi e di vigilanza.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo è stato rivolto a tre impiegati dello Studio proponente che si occupano della gestione delle paghe e delle assunzioni, degli appuntamenti, delle richieste dei clienti e della produzione di reportistiche. L'intervento formativo realizzato è stato progettato a partire dall'esigenza, percepita dal personale e rilevata tramite apposita analisi, di realizzare un database unico, collegando le reportistiche dei vari software tramite lo strumento di Excel.

Nello specifico, il piano formativo è stato suddiviso in tre moduli didattici, tutti realizzati nella modalità del training on the job, utilizzando dei case study reali. Nel primo modulo, della durata di 4 ore, sono state trattate alcune specifiche funzionalità di Excel, con particolare riferimento alla gestione dei dati, all'elaborazione di tabelle e grafici, all'importazione di informazioni provenienti da diverse fonti.

Con il secondo modulo, della durata di 10 ore, è stata invece trattata la correlazione tra il software Infinity ed Excel. In tale ambito, sono state approfondite la generazione della reportistica da Infinity, la creazione di dashboard per i clienti e la realizzazione di estrapolazioni in Csv.

All'interno di un breve modulo di 2 ore sono stati, invece, approfonditi gli elementi distintivi del contratto collettivo di lavoro di riferimento e il concetto di pari opportunità.

Al termine del percorso i tre dipendenti sono in grado di generare un database unico tramite Excel utilizzando gran parte delle funzioni avanzate del programma. Inoltre, i dipendenti coinvolti in formazione, attraverso l'utilizzo del



Team C.R.E.FO.G.

software paghe, hanno potuto implementare la reportistica e renderla personalizzata per ogni azienda cliente, fornendo così un'analisi approfondita dei costi del personale.

Il piano formativo ha avuto un approccio pratico e operativo, in linea con le aspettative del personale dipendente e del titolare.

Potenziamento dello sviluppo delle competenze della fisioterapia

Avviso 04/21 – Piani formativi pluriaziendali “Skills required”

Settore coinvolto: Strutture sanitarie



Via Stradella N. D'Alvise, 10
35013 Cittadella - PD

www.easyformweb.com

info@easyformweb.com

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

Easyform s.r.l.

La Easyform s.r.l., opera nel campo della formazione continua finanziata svolgendo attività mirate ad arricchire le competenze e le abilità personali, migliorare le qualifiche specialistiche e orientare le figure professionali rispondendo alla rapida evoluzione del mercato del lavoro. La società supporta le imprese nella gestione e creazione di percorsi ed interventi formativi su tutto il territorio nazionale, offrendo interventi formativi innovativi.

Come previsto dall'Avviso 04/21 l'Ente attuatore ha svolto anche il ruolo di Ente proponente, rappresentando i fabbisogni e gli obiettivi di sviluppo delle competenze provenienti dalle organizzazioni beneficiarie della formazione. Le attività formative promosse sono state destinate a strutture sanitarie private, pertanto quello realizzato è un intervento di livello settoriale.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il percorso formativo è stato destinato ai dipendenti di Centri di riabilitazione privati, operanti sul territorio campano, per offrire prestazioni in linea con gli avanzamenti scientifici, tecnologici e clinici, al fine di contribuire a un'assistenza sanitaria di qualità. Le figure coinvolte nella formazione sono state medici, infermieri, fisioterapisti e impiegati amministrativi provenienti dalle organizzazioni beneficiarie.

Sono stati realizzati sette progetti, di cui due iterati, per complessive 138 ore di docenza erogate in modalità collettiva di aula, attraverso l'uso di metodologie didattiche interattive. Le attività didattiche sono state svolte dedicando particolare spazio alle metodologie di tipo interattivo basate sulla partecipazione attiva dei discenti, come esercitazioni, active learning, simulazioni e studio di casi.

L'intervento formativo è stato concentrato esclusivamente sui temi dell'evoluzione delle abilità personali degli operatori nonché dell'innovazione dell'organizzazione e delle pratiche professionali, al fine di elevare il livello dei servizi erogati.

Il piano formativo è stato finalizzato a trasferire e consolidare le conoscenze teoriche e le competenze pratiche per la gestione delle procedure di sanificazione, sterilizzazione e disinfezione, ma anche per il corretto utilizzo delle applicazioni informatiche di ultima generazione introdotte in azienda.

Attraverso una parte della formazione realizzata è stato possibile approfondire i principi giuridici, etici e deontologici che caratterizzano l'attività



Sede Easyform s.r.l.

svolta. Sono state inoltre acquisite conoscenze e abilità nell'ambito della capacità comunicativa-relazionale degli operatori sanitari con i pazienti e con i colleghi.

La trasversalità delle attività del piano formativo e la metodologia interattiva adottata hanno consentito di coinvolgere differenti figure professionali, favorendo elementi di condivisione tra i partecipanti. È stata inoltre realizzata la verifica degli apprendimenti mediante strumenti di valutazione.

Transizione digitale dello Studio: IVA e fatturazione elettronica

Avviso 08/21 – Piani formativi per Studi di Commercialisti ed Esperti contabili

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti contabili



Via Enrico Fermi 11
37135 Verona - VR

www.euroconference.it

formazionefinanziata
@euroconference.it

ENTE ATTUATORE

Gruppo Euroconference s.p.a.

Gruppo Euroconference s.p.a., società di TeamSystem, è leader nel settore della formazione dedicata ai professionisti e dal 1989 soddisfa le esigenze di aggiornamento e approfondimento nell'area fiscale, contabile e giuslavoristica, per poi estendere la propria offerta formativa agli avvocati. Accanto alla formazione in aula, Euroconference ha ampliato l'offerta tramite un sistema integrato di riviste in cui è stato trasfuso l'approccio operativo, caratteristico della formazione.

ENTE PROPONENTE

A.N.C., Associazione Nazionale Commercialisti

A.N.C., Associazione Nazionale Commercialisti, nasce nel 1950 ed è associata alla Confprofessioni. L'Associazione si compone di associazioni locali, distribuite su tutto il territorio nazionale. A.N.C., mediante il confronto quotidiano con i propri professionisti associati, ha riscontrato la necessità di approfondire le tematiche strategiche nel contesto attuale, così da sviluppare nuove competenze negli studi professionali.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il percorso formativo è stato rivolto a risorse umane che si occupano della gestione fiscale degli adempimenti, con particolare riferimento a quelli legati alla fiscalità indiretta. Pertanto, i dipendenti coinvolti in formazione lavorano presso Studi di Commercialisti ed Esperti contabili, provenienti da diverse Regioni italiane.

Il piano formativo in questione ha previsto la realizzazione di un unico progetto, della durata di 30 ore, dal titolo “Trasformazione digitale dello Studio: IVA e fatturazione elettronica”. Il progetto è stato realizzato in modalità di formazione a distanza sincrona.

Attraverso il progetto formativo è stato possibile comprendere i principi generali del tributo, acquisire competenze in materia di fatturazione elettronica, gestire in autonomia gli adempimenti di carattere comunicativo e dichiarativo cui sono soggetti gli operatori IVA.

Il progetto è stato strutturato per ambiti di conoscenza convergenti, che si ritrovano in modo trasversale nell'intero programma e assumono declinazioni tematiche specifiche e pertinenti all'attività dello Studio. Tali ambiti sono rappresentati dalle conoscenze di base, tecnico-professionali e trasversali.

Le prime attengono alle competenze base dell'attività dello studio professionale e sono fondamentali per poter innescare lo sviluppo. Si tratta di conoscenze ad ampio spettro come quelle della normativa fiscale di riferimento, sia comunitaria che extracomunitaria. Invece le competenze tecnico-professionali sono costituite dai “saperi” che attengono alle attività



Team Euroconference

proprie delle diverse figure professionali, mentre quelle trasversali sono patrimonio della persona, non legate ad una competenza professionale specifica.

Il piano formativo si è posto l'obiettivo di favorire un nuovo approccio all'attività. La pandemia ha, infatti, accelerato un processo già avviato verso una modalità di svolgimento dell'attività professionale più moderna e basata sulla tecnologia.

CHILD – Comprehend How to Improve Learning Dynamics

Avviso 04/21 – Piani formativi pluriaziendali “Skills Required”

Settore coinvolto: Istruzione



Via di Tor Pagnotta 94
00143 Roma - RM

www.sea-management.it

s_amanagement@legalmail.it

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

S&A Management S.r.l.s.

S&A Management nasce dal desiderio di dare nuova fioritura a oltre 25 anni di esperienza dell'amministratore unico nella consulenza per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione nonché per l'implementazione di sistemi di gestione e modelli organizzativi. La profonda conoscenza delle dinamiche dei settori di intervento, fanno sì che S&A Management possa affiancare i propri clienti e partner nei loro obiettivi di sviluppo, con professionalità ed etica.

Nell'ambito dell'Avviso 04/21 la società ha svolto anche il ruolo di Ente proponente del piano formativo, raccogliendo e rappresentando le esigenze formative delle strutture beneficiarie del piano formativo. L'azione formativa promossa da S&A Management è stata destinata al settore dell'istruzione e delle strutture educative.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo CHILD ha avuto origine dalla necessità del comparto scuola di avviare un processo di valorizzazione delle proprie risorse umane, ma anche per soddisfare quanto manifestato dal corpo docente durante l'analisi della domanda. L'intervento formativo è stato progettato per i docenti della scuola dell'infanzia, gli educatori, gli assistenti e gli insegnanti delle scuole primarie di primo grado, provenienti da tre istituti internazionali.

L'approccio didattico educativo e formativo nella scuola dell'infanzia, ma anche nella primaria di primo grado, deve essere oggi, tenuto conto della dinamicità e delle peculiarità dei bambini e adolescenti moderni, basato su attività di ricerca, sulla comunicazione proattiva e sul rispetto della creatività del bambino. Esso è infatti già un soggetto attivo, impegnato a rapportarsi con la realtà e a costruire creativamente i suoi processi di conoscenza e di interazione con gli altri. L'insegnante deve essere un operatore in grado di contribuire allo sviluppo cognitivo e motorio del soggetto in età evolutiva (fascia di età 6 mesi – 6 anni), garantendo un approccio socio pedagogico orientato alla continuità, progettando una offerta ad hoc per fasce di età e per contesti classe. Allo stesso modo, l'insegnante della scuola primaria deve essere in grado di trasferire la formazione in maniera esperienziale, lavorando sulle neuro scienze e su un approccio pedagogico funzionale ad aumentare il livello di autostima dei futuri adolescenti. Attraverso il piano formativo CHILD è stato possibile non solo sostenere la formazione



Sede S&A Management

continua del corpo insegnanti delle scuole, ma anche fornire ai beneficiari della formazione gli strumenti per indirizzare lo sviluppo psico socio pedagogico del bambino in piena età di sviluppo ed affermazione del suo io, ma anche del pre-adolescente.

Le attività sono state finalizzate a consolidare le competenze progettuali a 360° degli insegnanti. Il percorso realizzato ha consentito un aggiornamento in merito al rapporto genitore-figlio, per migliorare il livello di comunicazione attiva e proattiva.

La qualità delle prestazioni nei laboratori di analisi

Avviso 04/21 – Piani pluriaziendali “Skills required”

Settore coinvolto: Laboratori di analisi cliniche

The logo for LRFORM features the letters 'LR' in a dark grey font, followed by a stylized graphic of a hand holding a globe, and then the letters 'FORM' in a yellow font.

Via Antonio Amato 20/22
84131 Salerno - SA

www.lrform.it

info@lrform.it

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

L.R.Form s.r.l.

La LR Form S.r.l., opera nel campo della formazione continua finanziata proponendosi come punto di osservazione in grado di analizzare la realtà circostante e le attuali esigenze del mondo del lavoro, con lo scopo di fornire soluzioni specifiche e personalizzate rispetto alle esigenze del settore di riferimento. La società supporta le aziende nella gestione e creazione di percorsi ed interventi formativi su tutto il territorio nazionale, offrendo soluzioni all'avanguardia.

Come previsto dall'Avviso 04/21 l'Ente attuatore ha svolto anche il ruolo di Ente proponente rappresentando le esigenze formative del settore dei laboratori di analisi del territorio campano. L'intervento formativo promosso da LR Form srl ha inteso dunque rispondere a fabbisogni emergenti e diffusi nell'ambito del settore coinvolto.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'intervento formativo è stato destinato ad alcuni laboratori di analisi cliniche della Campania, per contribuire all'evoluzione della loro capacità innovativa e alla digitalizzazione dell'assistenza sanitaria nonché dei processi amministrativi collegati. Sviluppo professionale dei talenti, crescita del business, rafforzamento della resilienza e della tempestività rappresentano le motivazioni alla base della formazione realizzata.

Le figure professionali coinvolte nei progetti realizzati sono impiegati amministrativi, biologi e tecnici sanitari di laboratori.

Nel dettaglio il piano formativo è stato strutturato in sette progetti, di cui uno iterato. In totale sono stati realizzati dieci moduli formativi, per complessive 138 ore di docenza.

La formazione è stata erogata in modalità collettiva di aula, attraverso l'uso preponderante di metodologie didattiche interattive.

Coinvolgimento attivo del personale, multiprofessionalità ed efficacia rappresentano elementi di innovazione caratterizzanti il piano formativo. Infatti, nelle attività didattiche è stato dato particolare spazio alle metodologie di tipo interattivo, basate sulla partecipazione attiva dei discenti (esercitazioni, active learning, simulazioni, studio di casi ecc.). La trasversalità delle attività ha consentito di coinvolgere operatori di diverse professionalità, condividendo conoscenze ed esperienze che sono divenute patrimonio del gruppo. Attraverso il piano formativo è stato possibile, tra le altre cose, incrementare le conoscenze e le competenze legate agli aspetti metodologici-clinici delle prestazioni



Sala formazione L.R.Form s.r.l.

diagnostiche, approfondire gli aspetti etici/deontologici, migliorare la gestione informatizzata dei processi e sostenere le capacità comunicativo-relazionali con gli utenti e tra colleghi. Infine, l'efficacia della formazione è stata misurata mediante la verifica degli apprendimenti presso gli allievi coinvolti.

Il cliente al centro: come misurare la sua soddisfazione

Avviso 06/22 – Piani formativi one to one e piccoli gruppi

Settore coinvolto: Attività legali

Novazione
per la tua formazione

Via Palestro 6
23900 Lecco - LC

www.novazione.it

corsi@novazione.it

ENTE ATTUATORE

Novazione s.r.l.

Novazione s.r.l. è una società di consulenza nel settore della formazione che nasce a Lecco, su iniziativa di Silvia e Marianna Melesi, e che, negli anni, si è sviluppata sul territorio nazionale. La società è accreditata a Fondoprofessioni dal 2010 ed è specializzata nell'erogazione di percorsi per i dipendenti del settore degli studi professionali e delle società collegate. Novazione promuove la cultura della formazione, sensibilizzando gli studi sull'importanza di valorizzare il capitale umano.

ENTE PROPONENTE

Stefanelli & Stefanelli Servizi legali s.r.l.s.

Stefanelli & Stefanelli Servizi legali s.r.l.s. è una società collegata allo Studio Legale Stefanelli & Stefanelli. La struttura si occupa della fornitura dei servizi di segreteria e di carattere amministrativo, tecnico, contabile, organizzativo, informatico. Inoltre la società si occupa dell'organizzazione di eventi, corsi, iniziative di marketing, pubblicazioni digitali e attività di riorganizzazione aziendale. Il personale lavora secondo una logica integrata, seguendo i clienti nelle diverse attività e fasi previste.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il percorso formativo è nato dalla necessità di uno specifico training sulla misurazione della soddisfazione del cliente e sui punti di contatto cliente-studio/azienda destinato al personale di staff. La progettazione dell'intervento formativo ha seguito una logica innovativa "customer centered", dove il cliente rimane il vero driver su cui ispirare il cambiamento.

Il progetto formativo, della durata di 16 ore, ha visto la realizzazione di due specifici moduli. Durante il primo modulo, dal titolo "La soddisfazione dei clienti: cosa fare per misurarla", sono stati presentati aspetti teorici e pratici legati al significato di customer satisfaction, ai modelli di misurazione, al concetto di punto di contatto e agli indicatori da individuare.

Il secondo modulo, dal titolo "Costruiamo il sistema di customer satisfaction per lo studio", ha consentito la concreta applicazione di quanto appreso. I partecipanti hanno avuto l'opportunità di riflettere operativamente sui punti di contatto azienda-cliente, sugli indicatori utili, sulla periodicità e sugli strumenti per misurare la soddisfazione. L'output del percorso formativo è stato un elaborato di proposta per i titolari, per avviare la misurazione della customer satisfaction, disponendo di un cruscotto di monitoraggio dell'opinione dei clienti in base ai loro punti di contatto. La formazione è stata realizzata dal dott. Claudio Rorato, Responsabile Scientifico e Direttore all'interno della School of Management del Politecnico di Milano (Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale e Osservatorio Innovazione Digitale nelle PMI)



Sede Novazione

e dall'Ing. Federico Iannella, Ricercatore Senior presso gli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Politecnico di Milano, membro del team dell'Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale dal 2016.

Nell'ambito del piano formativo è stato privilegiato un approccio pratico-operativo, per condurre alla concreta applicazione di un nuovo modello di rilevazione delle percezioni del cliente.

Riflessione e ridefinizione della propria organizzazione di studio in chiave digitale

Avviso 04/22 – Piani formativi pluriaziendali

Settore coinvolto: Commercialisti ed Esperti contabili



Via Enrico Fermi 11
37135 Verona - VR

www.euroconference.it

formazionefinanziata
[@euroconference.it](https://twitter.com/euroconference)

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

Gruppo Euroconference s.p.a.

Gruppo Euroconference s.p.a., società di TeamSystem, è leader nel settore della formazione dedicata ai professionisti e dal 1989 soddisfa le esigenze di aggiornamento e approfondimento nell'area fiscale, contabile e giuslavoristica, per poi estendere la propria offerta formativa agli avvocati. Accanto alla formazione in aula, Euroconference ha ampliato l'offerta tramite un sistema integrato di riviste in cui è stato trasfuso l'approccio operativo, caratteristico della formazione.

Nell'ambito dell'Avviso 04/22 la società ha svolto anche il ruolo di Ente proponente del piano formativo pluriaziendale, facendosi portavoce delle esigenze di sviluppo delle competenze e aggiornamento delle strutture beneficiarie coinvolte. Entrando più nel dettaglio, le attività realizzate nell'ambito del piano formativo sono riferite al settore dei commercialisti e degli esperti contabili dal quale provengono gli studi beneficiari.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'intervento ha visto la partecipazione di dipendenti provenienti da Studi di Commercialisti ed Esperti contabili di diverse Regioni ed è stato erogato in formazione a distanza sincrona.

Il piano formativo realizzato è composto da un unico progetto formativo, della durata di 15 ore, dal titolo "L'organizzazione digitale dello Studio". Il progetto è stato finalizzato a promuovere un nuovo modo di approcciarsi all'attività svolta dallo studio del dottore commercialista, alternativo a quello tradizionale.

In particolare, sono state approfondite le modalità di archiviazione dei documenti in formato digitale, di lavoro fuori dagli spazi tradizionali, di collaborazione con il cliente (condivisione di files compatibili, utilizzo di software specifici ecc.) e di digitalizzazione delle attività.

Le cinque lezioni realizzate hanno avuto una durata di tre ore ciascuna. Entrando più nel dettaglio, l'unità formativa "Senza carta" ha consentito di trattare il tema dell'archiviazione, conservazione e reperimento documentale. A seguire, è stato realizzato il focus "Senza ufficio", per analizzare l'organizzazione dello studio ai tempi dei servizi in cloud.

Con l'unità formativa "Studio collaborativo" sono state trasferite nuove conoscenze nell'ambito del dialogo, della collaborazione e della condivisione con il cliente.

L'implementazione dell'automazione e di nuovi servizi è stata invece al centro della lezione "Lo studio oltre la contabilità". Infine, con "Lo studio innovativo" è stato trattato il supporto finanziario ai clienti, per una ridefinizione dell'attività



Team Euroconference

e delle competenze dei dipendenti in ottica digitale.

L'obiettivo del piano formativo è stato quello di arrivare a una ottimizzazione dell'impiego delle risorse di studio, migliorando nel contempo l'efficienza e il grado di soddisfazione dei clienti.

Attraverso le esperienze dei relatori, che hanno fatto questo tipo di percorso evolutivo nei propri studi, i partecipanti hanno potuto "sperimentare" in modo diretto le opportunità che la riorganizzazione digitale dello studio garantisce. Per garantire un approccio operativo alla trattazione, durante lo svolgimento dei seminari sono state utilizzate soluzioni software TeamSystem.

WELL – Working Experience and Learning Lab

Avviso 01/20 – Piani formativi promossi dai professionisti

Settore coinvolto: Consulenza alle imprese ed alla PP.AA.



Via di Tor Pagnotta 94
00143 Roma - RM

www.sea-management.it

s_amanagement@legalmail.it

ENTE ATTUATORE

S&A Management S.r.l.s.

S&A Management nasce dal desiderio di dare nuova fioritura a oltre 25 anni di esperienza dell'amministratore unico nella consulenza per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione nonché per l'implementazione di sistemi di gestione e modelli organizzativi. La profonda conoscenza delle dinamiche dei settori di intervento, fanno sì che S&A Management possa affiancare i propri clienti e partner nei loro obiettivi di sviluppo, con professionalità ed etica.

ENTE PROPONENTE

Studio De Iapinis di Marco De Iapinis

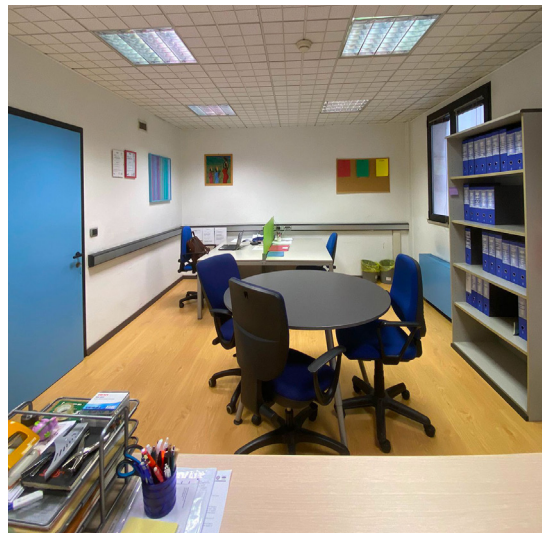
Ente proponente del piano formativo WELL è stato lo studio De Iapinis di Marco De Iapinis, che offre servizi di consulenza per la gestione, l'analisi e la valutazione in ambito economico, finanziario, fiscale e legale. Lo studio De Iapinis offre anche formazione tecnico-specialistica negli ambiti della consulenza erogata, nonché nelle attività connesse alla digitalizzazione, all'innovazione di prodotto e di processo.

Lo studio ha individuato due aziende clienti quali beneficiarie della formazione finanziata: Officine Sostenibili S.r.l. e Achab Med S.r.l.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo WELL ha implementato un nuovo modello organizzativo, sviluppando empowerment e autonomia decisionale, condivisione di obiettivi e risultati, creazione di un clima proattivo, flessibile e capace di gestire e anticipare il cambiamento.

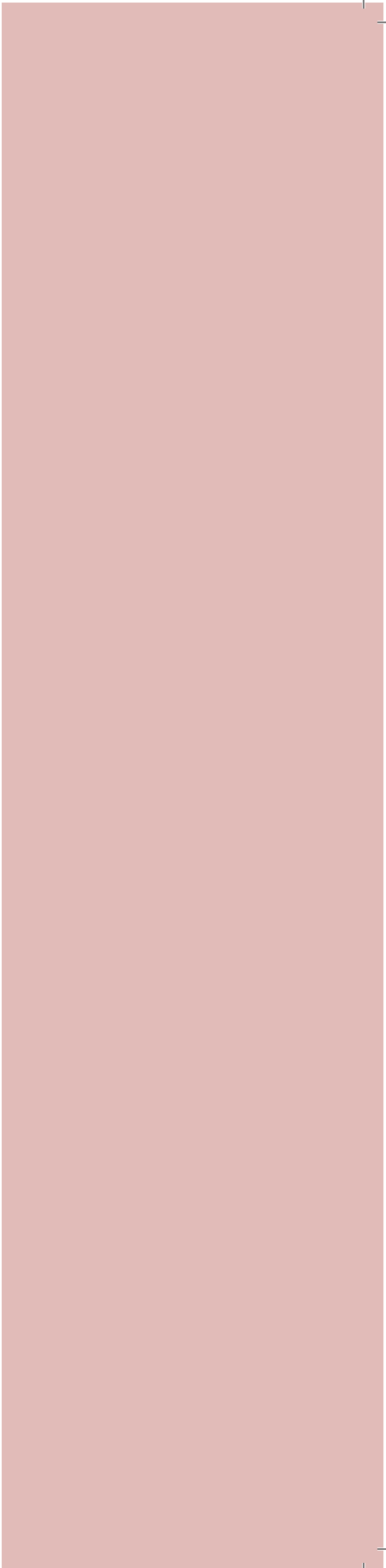
I progetti realizzati nell'ambito del piano formativo hanno consentito di favorire il cambiamento organizzativo all'interno delle imprese beneficiarie, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane, al team building, alla leadership e alla pianificazione strategica. Nello specifico, le imprese beneficiarie coinvolte si occupano di consulenza e comunicazione in ambito ambientale. È stato condotto uno specifico lavoro sulle persone, consolidando dinamiche di squadra e riducendo il divario tra elemento personale e organizzativo, fino ad eliminarlo, facendo in modo che ciascuno sia parte integrante di un gruppo e non ci sia più distinzione tra obiettivi individuali ed aziendali. Con il progetto su leadership e pianificazione strategica, è stato implementato un modello di leadership contributiva, accrescendo la responsabilizzazione di tutto il personale, e pianificato il cambiamento organizzativo attraverso le fasi della preparazione, progettazione ed esecuzione. Il cambiamento organizzativo è ancor più efficace nell'ambito di un percorso di innovazione di processo e quest'ultima implica adeguati percorsi di digitalizzazione. È stata quindi affrontata la digitalizzazione dell'attività, dopo aver trattato il tema della resistenza al cambiamento all'interno del progetto sulla gestione



Sede S&A Management

delle risorse umane e il team building.

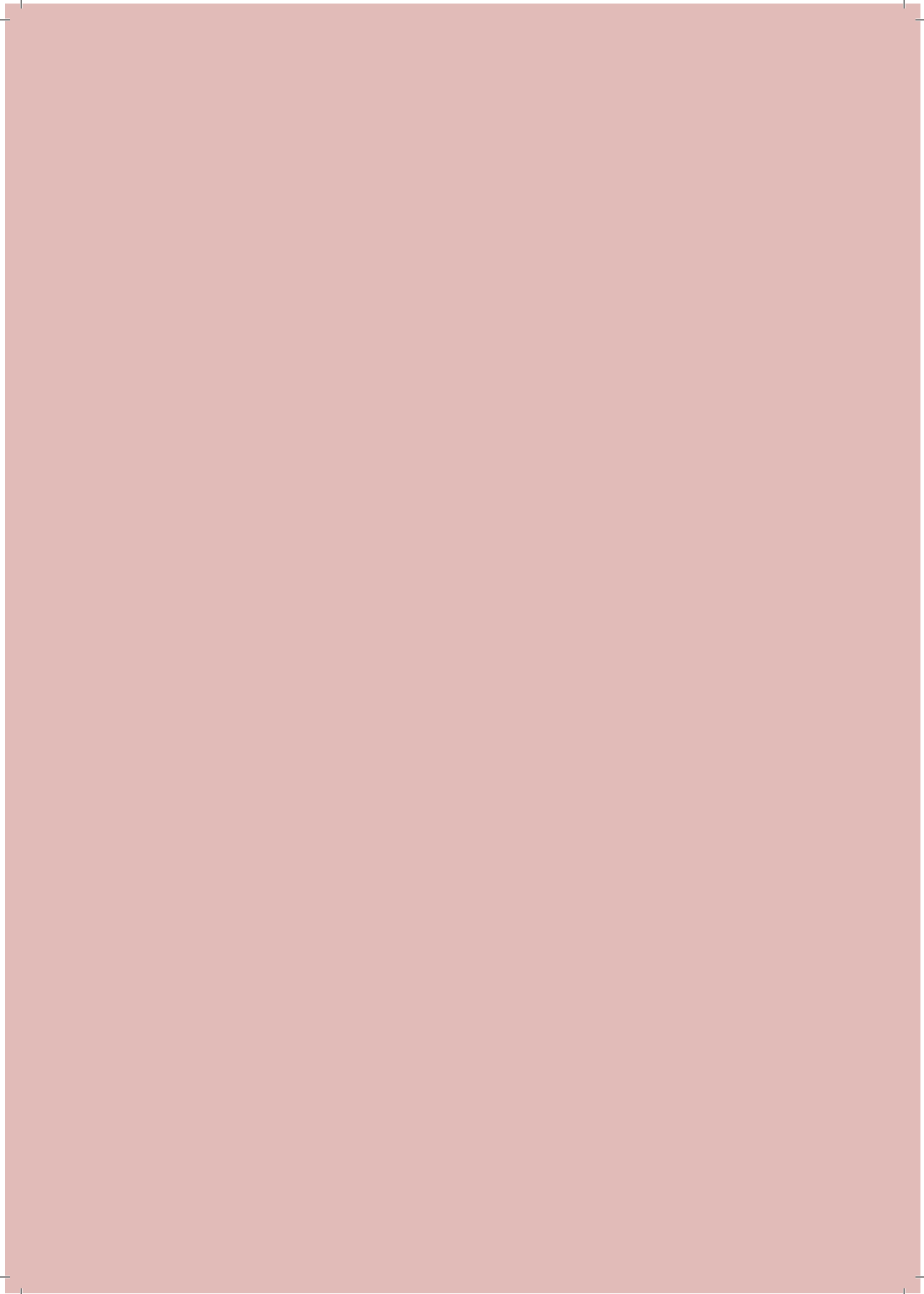
L'evoluzione tecnologica è stata affrontata per step, al fine di rendere agevole l'inserimento delle novità, con momenti di ottimizzazione del precedente sistema e successiva integrazione tra il vecchio ed il nuovo, monitorando la metabolizzazione del cambiamento introdotto. Dopo aver fatto proprio il processo di innovazione digitale, lo step successivo è stato l'erogazione del progetto su digital marketing e social media.



CATEGORIA D

Capacità propositiva dell'Ente proponente

Gli Enti attuatori, nella “categoria d”, si sono fatti portavoce della capacità propositiva mostrata dagli Enti proponenti nell’ambito di piani formativi realizzati tramite gli Avvisi di Fondoprofessioni. Viene promosso il particolare lavoro svolto dagli Enti proponenti nella rappresentazione dei fabbisogni formativi e nella successiva azione di valorizzazione degli esiti in termini organizzativi e strutturali.



VINCITORE CATEGORIA D

Centro Formazione Prato Imprese

Il Piano “I4O: Innovazione per l’Ottimizzazione aziendale”, presentato a valere sull’avviso 01/22, con ente proponente l’I Consultant di Sara Ballerini ed ente attuatore il Centro Formazione Prato Imprese srl, nel suo complesso, riporta esplicitamente la capacità propositiva dell’Ente proponente e l’impatto finale della formazione.

Il piano si rivolge a sei differenti enti beneficiari che operano in diversi settori in regione Toscana. Si tratta infatti di un piano i cui destinatari della formazione erano dipendenti di sei realtà: due studi di commercialisti, un’azienda che si occupa di telefonia, un’impresa artigiana del settore della moda e del tessile, un’azienda afferente ad ACI e un’azienda che si occupa di software e web agency.

Nella descrizione riportata nel piano è ben messa in evidenza la capacità propositiva dell’ente proponente che ha svolto un ruolo primario sia nella fase conoscitiva e di presentazione dell’avviso sia nei successivi step di presentazione, costruzione e attuazione del piano presso realtà lavorative settorialmente eterogenee ma accomunate dai medesimi fabbisogni formativi e operanti nello stesso territorio. L’elemento distintivo è dunque rappresentato dal ruolo attivo ricoperto da parte dell’ente proponente in tutte le fasi di costruzione della proposta formativa. In generale, una analisi complessiva del piano consente di apprezzarne il dettagliato processo di individuazione dei fabbisogni, la cura nella strutturazione della proposta e la partecipazione nonché il coinvolgimento dei beneficiari della formazione; sia i datori di lavoro che i dipendenti sono stati coinvolti attivamente nella fase di rilevazione dei fabbisogni.

Nel piano è esplicitata la fase di rilevazione degli impatti della formazione in termini di cambiamenti prodotti all’interno delle realtà organizzative nelle quali i destinatari della formazione operano. In generale il piano presentato è ben equilibrato dal punto di vista della descrizione di tutti gli elementi utili a valutare l’impatto e la ricaduta delle attività formative.

I40: Innovazione per l'Ottimizzazione Aziendale

Avviso 01/22 – Piani formativi promossi dai Professionisti

Settore coinvolto: Multisetoriale



Via Vincenzo da Filicaia, 57
59100 Prato - PO

www.cfpratoimprese.com

e.baccichet@cfpratoimprese.it

ENTE ATTUATORE

Centro Formazione Prato Imprese s.r.l.

Centro Formazione Prato Imprese s.r.l. è un organismo formativo accreditato alla Regione Toscana che si occupa di formazione continua e professionale per le aziende. La sua mission è di essere parte attiva nel processo di crescita delle imprese attraverso la formazione continua e professionale dei dipendenti. Questo è possibile anche grazie alla professionalità delle figure interne, tra cui una psicologa progettista ed una valutatrice degli apprendimenti e delle competenze.

ENTE PROPONENTE

I consultant di Sara Ballerini

Ballerini Sara è uno Studio professionale di consulenza del lavoro con sede a Montelupo Fiorentino (FI) ed operante principalmente sul territorio dell'Empolese Valdelsa e, più in generale, nella provincia di Firenze. Lo studio segue con continuità un vasto portafoglio clienti, offrendo servizi classici della consulenza del lavoro, quali buste paga e gestione risorse umane, ma anche prestazioni differenti, nell'ottica di dare risposte concrete alle esigenze che può avere un'azienda, sia dal punto di vista datoriale che dei lavoratori.

Nel corso dell'ultimo biennio, Ballerini Sara ha inserito tra i suoi servizi anche la formazione, grazie alla collaborazione con Centro Formazione Prato Imprese s.r.l.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo “I4O” muoveva da due esigenze di intervento prevalenti, ovvero lo sviluppo di nuovi processi e l’internalizzazione di attività prima affidate a terzi. Nello specifico, le conoscenze e competenze sviluppate si sono orientate sulla creazione di database, sui canva per i business model, sull’utilizzo di applicazioni per il digital marketing e sulla predisposizione alla digital transformation.

Il piano ha avuto una durata complessiva di 130 ore, con progetti formativi dalle 4 alle 20 ore ciascuno. I contenuti formativi sono stati realizzati attraverso nove progetti ai quali hanno preso parte dai 4 ai 6 lavoratori. Il piano formativo si è svolto in modalità FAD sincrona.

Hanno partecipato al piano formativo sei organizzazioni beneficiarie, provenienti da settori differenti, dalle professioni amministrative all’artigianato tessile, passando per la telefonia e lo sviluppo software. Le aziende sono clienti dello Studio Ballerini Sara.

L’Ente proponente è stato parte attiva del percorso formativo, a partire dall’attività di rilevazione delle esigenze formative fino all’erogazione della docenza. Nello specifico, la dott.ssa Ballerini si è impegnata in prima persona quale docente nel progetto dedicato ai diritti e doveri. Il rapporto instaurato tra lo Studio Ballerini e Centro Formazione Prato Imprese sta continuando a portare buoni frutti.

Lo Studio, occupandosi di consulenza del lavoro, si è affidato a Centro Formazione Prato Imprese per la gestione delle iscrizioni ai Fondi interprofessionali dei propri clienti.



Team Centro Formazione Prato Imprese

Pertanto, Centro Formazione Prato Imprese parla direttamente con i clienti dello Studio per spiegare le opportunità della formazione finanziata e quindi dei vantaggi che le imprese possono avere iscrivendosi a Fondoprofessionisti. Al termine del Piano I4O è stata realizzata la diffusione dei risultati tramite i canali dell’Ente attuatore e dell’Ente proponente, così che le aziende potessero toccare con mano i risultati ottenuti da un percorso pluriaziendale finanziato.

Processi di digitalizzazione e automazione 4.0 per itticoltura

Avviso 01/22 – Piani formativi promossi dai Professionisti

Settore coinvolto: Agroalimentare ittico



Via Collodi 5
73042 Casarano - LE

www.other-formazione.it

othercomunicazione
@libero.it

ENTE ATTUATORE

Associazione Other

L'Associazione Other è una realtà di consulenza e formazione della provincia di Lecce, nata nel 2014 da un gruppo di professionisti accumulati dalla visione e ambizione di strutturare e diffondere un sistema di buone prassi nel territorio salentino e regionale, con obiettivo di creare un network tra aziende e consulenti che possa fare da catalizzatore e vettore delle esigenze formative delle imprese clienti, per fornire quindi le competenze richieste per i propri lavoratori.

ENTE PROPONENTE

Food Lab s.r.l.s.

Food Lab s.r.l.s. è una società di professionisti nel settore agroalimentare, nata nel 2005 per fornire una consulenza a 360 gradi alle imprese alimentari. Food Lab s.r.l.s. nasce dall'esperienza di diversi professionisti del settore (agronomi, tecnologi alimentari, ingegneri strutturisti, periti ecc.) i quali operano nella consulenza alle imprese alimentari sviluppando diverse esperienze nell'ambito della sicurezza alimentare, dell'implementazione e della gestione di sistemi di qualità.

I servizi ricoprono la parte di legislazione, necessaria per l'avvio dell'attività (SCIA, HACCP, ecc.), fino ad arrivare all'implementazione di manuali della qualità per la certificazione BRC, IFS, ISO 22000, ISO9001, Global GAP.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'obiettivo del piano è stato sviluppare modelli di apprendimento condivisi tra le aziende beneficiarie clienti dell'Ente proponente, per rafforzare le conoscenze e le competenze in ambito tecnologico, digitale, di marketing per il settore dell'itticoltura in mare aperto e della trasformazione/vendita di prodotti ittici.

I destinatari sono stati dieci dipendenti distribuiti tra le aziende beneficiarie, tutti uomini, assunti come operai generici e qualificati, con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le competenze sviluppate hanno generato delle innovazioni anche a livello gestionale per l'organizzazione aziendale, rendendo più qualificato l'organico e più turnabile, senza perdere in efficienza ed efficacia.

La Food Lab s.r.l.s., in qualità di Ente proponente, è intervenuta attivamente in diverse attività. In particolare, ha partecipato alla realizzazione dell'analisi dei fabbisogni formativi, alle ricerche di mercato a livello di settore e filiera ittica, allo studio delle potenzialità e dei punti critici.

Inoltre, questa realtà si è impegnata attivamente nell'individuazione delle tecnologie più avanzate per il settore, nella consulenza per le aziende in termini di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti/servizi, contribuendo a individuare le conseguenti competenze da trasferire ai dipendenti.

Food Lab s.r.l.s. ha poi contribuito alla realizzazione dell'impianto formativo attraverso alcuni consulenti e formatori che hanno svolto le attività di docenza specialistica nei due progetti del piano. Infine, l'Ente proponente in questione ha provveduto alla diffusione dei risultati attra-



Sala formazione Associazione Food Lab

verso la veicolazione di tale esperienza presso altre aziende del settore agroalimentare, potenzialmente interessate a candidarsi come beneficiarie di interventi formativi mirati per altri avvisi del Fondo.

Il coinvolgimento e la proattività dell'Ente proponente hanno, quindi, consentito di avviare un sistema di buone pratiche a livello territoriale.

Motivazione, partecipazione e coinvolgimento: verso una nuova cultura aziendale

Avviso 03/19 – Piani formativi pluriaziendali

Settore coinvolto: Multisetoriale



Via Nazionale 295
09027 Serrenti - VS

www.crefog.com

gestione.crefog@gmail.com

ENTE ATTUATORE

C.R.E.FO.G.

C.R.E.FO.G. è un'agenzia formativa accreditata dalla Regione Sardegna che si occupa della realizzazione di corsi di formazione professionali e certificati. L'azienda nasce nel 2003 in un piccolo paese della Sardegna con scopo di aiutare le piccole imprese nella formazione dei propri dipendenti. L'ente da anni diffonde la cultura dell'apprendimento e della formazione come investimento per le aziende, con una attenzione particolare alle dinamiche e alle specificità del proprio territorio di riferimento.

ENTE PROPONENTE

A.N.C.L. U.P. di Cagliari

L'A.N.C.L. è il sindacato unitario dei consulenti del lavoro. L'associazione, fondata nel 1953, aderisce a Confprofessioni e si occupa di curare gli interessi degli iscritti, promuovere le capacità professionali, sviluppare il contesto associativo, costruire un sistema di analisi e approfondimento dei fenomeni economici.

Nello specifico, l'unione provinciale proponente del piano formativo esercita il proprio ruolo di rappresentanza categoriale nel territorio di Cagliari. Pertanto, l'associazione si è fatta portavoce di esigenze formative provenienti dal proprio territorio quale Ente proponente del piano formativo.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il percorso formativo è stato progettato per colmare il gap tra le conoscenze e competenze di cui i dipendenti dispongono e quelle che dovrebbero possedere con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane e ai temi di ambito lavoristico. Pertanto il percorso realizzato ha previsto un particolare approfondimento di materie quali organizzazione del lavoro, disciplina del rapporto di lavoro, welfare aziendale e diritti sindacali.

I destinatari dell'offerta formativa sono stati i lavoratori dipendenti delle aziende interessate a diffondere nella propria organizzazione la conoscenza in materia di diritto del lavoro. L'intervento formativo è stato inoltre pensato e progettato per incrementare il senso di coinvolgimento del personale all'interno dell'organizzazione beneficiaria, come fattore di efficienza e successo, facendone un elemento distintivo della cultura dell'impresa.

L'Ente proponente A.N.C.L. U.P. Cagliari, oltre ad aver dato un importante contributo nella fase di analisi dei fabbisogni e progettazione del piano formativo, è stato fondamentale in quanto ha consentito di individuare i migliori professionisti, con esperienza ventennale in materia lavoristica, come docenti.

Inoltre l'associazione ha contribuito alla diffusione delle opportunità formative in materia di gestione delle risorse umane e tematiche lavoristiche tramite i propri iscritti, ossia i consulenti del lavoro, che seguono gran parte delle aziende nel territorio sardo.



Team C.R.E.F.O.G.

L'attività di sensibilizzazione condotta da A.N.C.L. U.P. Cagliari verso i datori di lavoro ha quindi favorito la partecipazione delle aziende al piano formativo, così come la successiva diffusione di buone pratiche sul territorio.

Strategie per il Covid management in azienda

Avviso 06/20 – Piani promossi dai Titolari di rete

Settore coinvolto: Multisetoriale



Via Vincenzo da Filicaia, 57
59100 Prato – PO

www.cfpratoimprese.com

e.baccichet@cfpratoimprese.it

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

Centro Formazione Prato Imprese s.r.l.

Centro Formazione Prato Imprese srl è un organismo formativo accreditato alla Regione Toscana che si occupa di formazione continua e professionale per le aziende. La sua mission è di essere parte attiva nel processo di crescita delle imprese attraverso la formazione continua e professionale dei dipendenti. Questo è possibile anche grazie alla professionalità delle figure interne, tra cui una psicologa progettista ed una valutatrice degli apprendimenti e delle competenze.

L'Ente Proponente, in questo caso, coincide con l'Ente Attuatore. Centro Formazione Prato Imprese infatti opera sia come "Titolare di Rete" che come "Ente Attuatore", sviluppando analisi dei fabbisogni continuative tra le aziende aderenti al proprio raggruppamento. In particolare, l'azione svolta consente di intercettare le esigenze del territorio di riferimento, diffondendo le opportunità di accesso alla formazione finanziata, anche in una logica di aggregazione della domanda.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo è stato finanziato attraverso il primo Avviso promosso da Fondoprofessioni a valere sulla linea rivolta ai Titolari di Rete. L'attività è stata proposta in pieno lockdown, eppure le imprese afferenti alla Rete hanno compreso che era importante non stare ferme; era necessario guardare al futuro e pensare a come poter migliorare le proprie competenze per tornare ad essere ancora più competitive.

Dalle interviste condotte per l'analisi dei fabbisogni è emerso un fattore comune: i lavoratori non hanno avuto il tempo di fermarsi a capire bene quali fossero le attività obbligatorie per il contrasto alla pandemia, quelle raccomandate, quelle consigliate e distinguerle dalle notizie false. Era quindi emersa l'idea di formare una figura di riferimento all'interno di ciascuna azienda che si occupasse di "Covid Management", con conoscenze e competenze normative e organizzative in materia.

Il piano formativo si compone di sette progetti della durata di 44 ore. Nello specifico, i progetti realizzati sono stati i seguenti: "Covid-19: Normativa vigente in materia di gestione aziendale", "Gestione degli spazi e organizzazione aziendale", "Valutazione del rischio Covid all'interno dell'azienda", "Covid e stress lavoro correlato", "Diritti e Doveri dei lavoratori", "Gestione delle emergenze", "Buone prassi e precauzioni".

Il ruolo svolto dall'Ente proponente nell'ambito del piano formativo è stato quello di mettere a disposizione competenze e figure professionali per realizzare una formazione mirata e specifica ai lavoratori discenti del piano.



Team Centro Formazione Prato Imprese

Centro Formazione Prato Imprese è stato al fianco delle aziende aderenti alla propria rete fin dalla fase di analisi del fabbisogno, attraverso telefonate per le interviste dirette, ma anche email e newsletter.

Al termine del percorso è stato inoltre realizzato un progetto di sintesi che è stato distribuito non solo ai partecipanti ma anche ad altre aziende, in modo da divulgare i risultati raggiunti. Inoltre l'Ente proponente ha partecipato a incontri destinati alle imprese del territorio in occasione dei quali sono stati presentati i risultati della formazione.

Progetto di Formazione per proponente ASLA

Avviso 03/19 – Piani formativi pluriaziendali

Settore coinvolto: Attività legali



via Laghetto 3
20122 Milano - MI

www.justlegalservices.it

e.lunardelli@
justlegalservices.it

ENTE ATTUATORE

Just Legal Services Scuola di Formazione Legale

Just Legal Services è una scuola di formazione legale volta a soddisfare le esigenze dei professionisti, dei loro dipendenti e collaboratori che intendono acquisire gli strumenti necessari a fronteggiare una realtà lavorativa sempre più competitiva ed altamente specialistica. La società opera dal 1998 ed è diventata un punto di riferimento per tutti gli operatori del diritto, sia a livello milanese sia a livello nazionale.

ENTE PROPONENTE

A.S.L.A., Associazione Studi Legali Associati

ASLA, Associazione degli Studi Legali Associati, riunisce un centinaio di studi legali che, riconoscendosi nella formula associata per l'esercizio della propria attività, desiderano confrontarsi sulle problematiche comuni, discutere e proporre modelli organizzativi innovativi. L'Associazione lavora per l'affermazione di nuovi modelli organizzativi e per la modernizzazione degli studi legali che adottano la forma societaria o associativa per l'esercizio dell'attività, crede nei giovani e nel futuro della professione, se esercitata in modo moderno e di qualità. Inoltre, l'associazione si fa portavoce dei fabbisogni formativi degli studi legali presenti sul territorio italiano ad essa associati.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Sono stati coinvolti nelle attività formative realizzate i dipendenti provenienti dagli studi legali beneficiari del piano formativo. Nello specifico, hanno partecipato ai corsi personal assistant e office manager, ma anche segretarie e personale amministrativo, ovvero diverse figure che contribuiscono alla gestione quotidiana dello Studio Legale.

L'intervento formativo, coerentemente con l'analisi dei fabbisogni realizzata, è stato orientato su due macro-aree indispensabili per le organizzazioni beneficiarie coinvolte, ovvero le competenze trasversali e le competenze tecniche.

Nello specifico, il piano ha visto la realizzazione dei seguenti corsi: "Soft skills per office manager" (2 edizioni), "Gestione del tempo per lo staff amministrativo dello studio legale" (2 edizioni), "Comunicazione assertiva" (2 edizioni), "Business/Legal english livello base (3 edizioni)", "Business/Legal english livello avanzato" (2 edizioni).

ASLA, come ente proponente, ha condotto l'analisi dei fabbisogni in stretta sinergia con l'ente attuatore Just Legal Services, attraverso alcuni incontri atti a razionalizzare le indicazioni che l'associazione ha ricevuto direttamente dagli studi legali ad essa associati. Il progetto ha avuto il suo primo avvio a seguito di una comunicazione a tutti gli associati di ASLA.

L'Associazione è stata fondamentale nella diffusione della formazione come strumento per affrontare la crisi e nella promozione presso i dipendenti degli studi legali associati.



Sede Just Legal Services

Il progetto, pur essendosi sviluppato durante il periodo emergenziale dovuto al lock-down causato da Covid/19, ha avuto un impatto (sia formativo sia emotivo) molto forte e positivo su tutta la popolazione degli studi legali coinvolta nelle attività didattiche. Complessivamente, in fase di chiusura delle attività, sono stati promossi momenti di confronto finale tra l'ente attuatore, l'ente proponente, il corpo docenti e i referenti aziendali di tutti gli studi legali che hanno partecipato al progetto, rilevando un impatto positivo in tutti gli attori coinvolti.

Formazione Torino 2022

Avviso 05/22 – Piani formativi promossi dai Titolari di rete

Settore coinvolto: Multisetoriale



Corso Moncalieri 51
10131 Torino - TO

www.resforma.it

info@resforma.it

ENTE ATTUATORE / ENTE PROPONENTE

Resforma s.r.l.

Resforma s.r.l. è accreditato presso la Regione Piemonte per la formazione continua e certificato ISO 9001:2015. Inoltre, la società è accreditata come Ente attuatore e Titolare di Rete presso Fondoprofessioni.

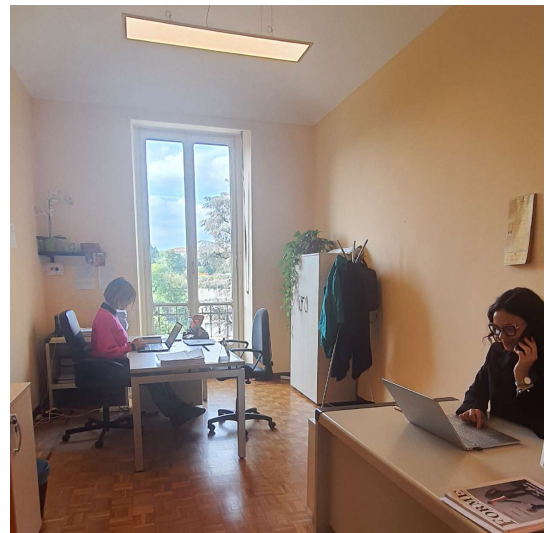
La struttura si occupa di affiancare Aziende/Studi Professionali nella gestione di attività formative che rispondano ai fabbisogni reali al fine di aggiornare le competenze interne. Si tratta di un professional network composto da consulenti e formatori esperti del mondo aziendale che operano da anni in differenti contesti professionali e organizzativi. La società ha unica sede a Torino e l'organico è composto da quattro dipendenti.

Resforma s.r.l. ha sviluppato una rete formativa eterogenea con Fondoprofessioni, multisetoriale, per rispondere alle esigenze del territorio. Con specifico riferimento alla formazione delle imprese in rete, Resforma s.r.l. partecipa agli Avvisi dedicati pubblicati da Fondoprofessioni.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Sono state coinvolte nel piano formativo dodici realtà di Torino e Prima cintura, provenienti dai settori della consulenza del lavoro, della contabilità, delle costruzioni, della produzione alimentare, della distribuzione food, dell'automotive, dei servizi per la casa e della formazione. Pertanto hanno partecipato ai corsi realizzati dipendenti con mansioni molto differenti tra loro. Coerentemente con l'analisi dei fabbisogni della rete sono state realizzate attività formative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica, lingue straniere e privacy. Il piano formativo è stato realizzato nella sua totalità, per complessive 92 ore di lezione, come da progettazione, con 58 allievi effettivi coinvolti. Resforma, nell'ambito dell'attività di rete, svolge la doppia funzione di attuttore e proponente, questo permette all'Ente di aver costantemente padronanza di tutte le fasi della formazione, ovvero analisi dei fabbisogni, scelta dello strumento formativo più adatto, programmazione delle richieste (in base agli sportelli), realizzazione/erogazione e rendicontazione finale delle attività.

La logica alla base della rete è rappresentata dalla volontà di ampliare le soluzioni formative con maggior attenzione all'analisi periodica dei fabbisogni del territorio. A tal proposito, Resforma abitualmente invia un sondaggio per rilevare le necessità formative della rete di riferimento, cui seguono sempre degli incontri presso le imprese al fine di delineare correttamente i contenuti e gli obiettivi che si intendono raggiungere in esito alla formazione.



Sede Resforma

Resforma, nell'ambito di questo piano formativo, si è attivata anche con strumentazione più tecnologica a supporto delle normali attività d'ufficio. In particolare, è stato utilizzato un form di risposta rapida per l'interazione con le imprese della rete, diffuso attraverso una newsletter, per migliorare il flusso delle informazioni e la raccolta di feedback.

NEW – New Expertise to Work

Avviso 01/21 – Piani promossi dai Professionisti

Settore coinvolto: Consulenza alle imprese ed alla PP.AA.



Via di Tor Pagnotta 94
00143 Roma - RM

www.sea-management.it

s_amanagement@legalmail.it

ENTE ATTUATORE

S&A Management S.r.l.s.

S&A Management nasce dal desiderio di dare nuova fioritura a oltre 25 anni di esperienza dell'amministratore unico, nella consulenza per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione nonché per l'implementazione di sistemi di gestione e modelli organizzativi. La profonda conoscenza delle dinamiche dei settori di intervento, fanno sì che S&A Management possa affiancare i propri clienti e partner nei loro obiettivi di sviluppo, con professionalità ed etica.

La società è accreditata come Ente attuatore presso Fondoprofessionisti, progettando, gestendo e rendicontando i piani formativi per conto delle imprese.

ENTE PROPONENTE

Studio De Iapinis di Marco De Iapinis

Lo studio De Iapinis di Marco De Iapinis, soggetto proponente del piano formativo NEW – New Expertise to Work, nasce per rispondere alla complessità di gestione delle dinamiche economiche, finanziarie, fiscali e legali delle aziende in ogni fase del loro ciclo di vita. L'obiettivo dello studio è offrire servizi di consulenza ad alta competenza specifica, per favorire e difendere il successo dei propri clienti. La filosofia messa a punto dal fondatore dello studio, il dott. Marco De Iapinis, è mettere a disposizione dell'impresa cliente risorse esperite in grado di inserirsi nell'operatività aziendale in modo efficace, immediato e flessibile, per i tempi e con la frequenza richiesti dalla natura dell'incarico.

DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

L'impresa beneficiaria della formazione è una rete di comunicazione, cliente dello Studio proponente, che da quasi venticinque anni si occupa di temi ambientali.

I dipendenti destinatari della formazione realizzata sono stati impiegati tecnici ed amministrativi. Entrando nel dettaglio, i tecnici sono esperti di comunicazione e informazione digitale, in grado di progettare, sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione delle specifiche richieste del cliente. Gli impiegati amministrativi, invece, sono attivi nel settore contabilità e finanza.

Il piano NEW muoveva dall'esigenza di sviluppare nuove competenze, conoscenze ed abilità per raggiungere nel medio termine gli obiettivi di ampliamento del mercato e del portafoglio clienti, dei servizi offerti e della competitività dell'impresa.

I sei progetti di cui si è composto il piano sono stati "Analisi dei costi", "Scrittura creativa", "Comunicare con l'infografica", "Team Building", "Gestione delle risorse umane" ed "Empowerment". Complessivamente, sono state erogate 96 ore di docenza a vantaggio di venti dipendenti dell'impresa. Il piano formativo è stato progettato per consolidare, per il 25% delle ore, competenze manageriali; per il 16% ha sviluppato competenze digitali e per il rimanente 59% le abilità relazionali.

Lo studio De lapinis ha seguito tutto il processo del piano NEW, dall'analisi dei fabbisogni all'erogazione della formazione, dal monitoraggio delle attività alla valutazione dell'efficacia della



Sede S&A Management

formazione. L'Ente proponente ha partecipato a tutte le riunioni di coordinamento con il gruppo di progettazione, sia che si prevedesse attività di pianificazione della formazione, sia che si affrontassero argomenti sulla validazione delle metodologie e degli strumenti somministrati. Il coinvolgimento dello Studio De lapinis è stato strategico perché essendo consulente dell'azienda beneficiaria del piano ha consentito all'ente attuatore di avere feedback costanti sull'attività realizzata.



Progetto editoriale e coordinamento redazionale a cura di
Fondoprofessioni

Progetto grafico a cura di
Keysolutions

Finito di stampare nel mese di dicembre 2023







Partners scientifici



Con il sostegno di



FONDOPROFESSIONI
V.le Pasteur, 65 - 00144 Roma
www.fondoprofessionioni.it - tel. 06-54210661 - info@fondoprofessionioni.it