

A wooden desk with a laptop on the left, a notebook in the center, and a pen on the right. A semi-transparent beige box is overlaid on the notebook, containing text.

FORMAZIONE IN AZIENDA
L I F E - L O N G - L E A R N I N G



**RUOLI, PERSONE, COMPETENZE: IDENTIFICARE IL GAP E L'USO
DEI FONDI INTERPROFESSIONALI UTILI A COLMARLO**



Il capitale umano: fonte primaria del vantaggio competitivo delle imprese

Partiamo da alcune definizioni...

Compito: insieme di operazioni umane collegate

Mansione: insieme ordinato di compiti assegnati a una persona

Ruolo: modello di comportamento che soddisfa le esigenze e le aspettative di un gruppo nei confronti di un individuo; si distingue tra *ruolo formale*: insieme delle attese richieste dalla posizione organizzativa considerata e definite da processi e attività da svolgere, obiettivi da perseguire, relazioni da sviluppare; *ruolo sostanziale*: ciò che ogni persona fa effettivamente, in rapporto con gli altri e in relazione ai risultati e alle attese.



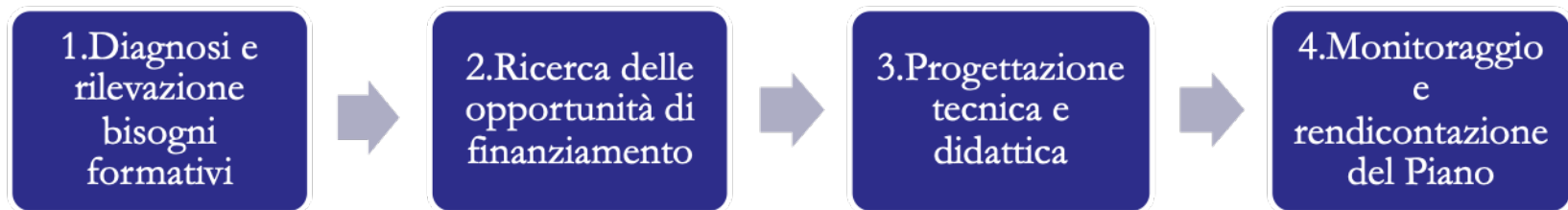
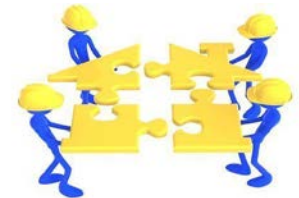
- Competenze comportamentali
- Competenze professionali



Il Gap di Competenze: il ruolo della formazione continua

La misura del divario tra le competenze richieste e quelle effettivamente possedute ha il fine di evidenziare le aree sulle quali l'individuo è adeguato alle attese della posizione che ricopre (o che vorrebbe ricoprire), quelle nelle quali le supera e quelle nelle quali deve investire in termini di aggiornamento e formazione.

L'utilizzo dei fondi interprofessionali è un valido strumento per supportare la crescita aziendale e del suo capitale umano.



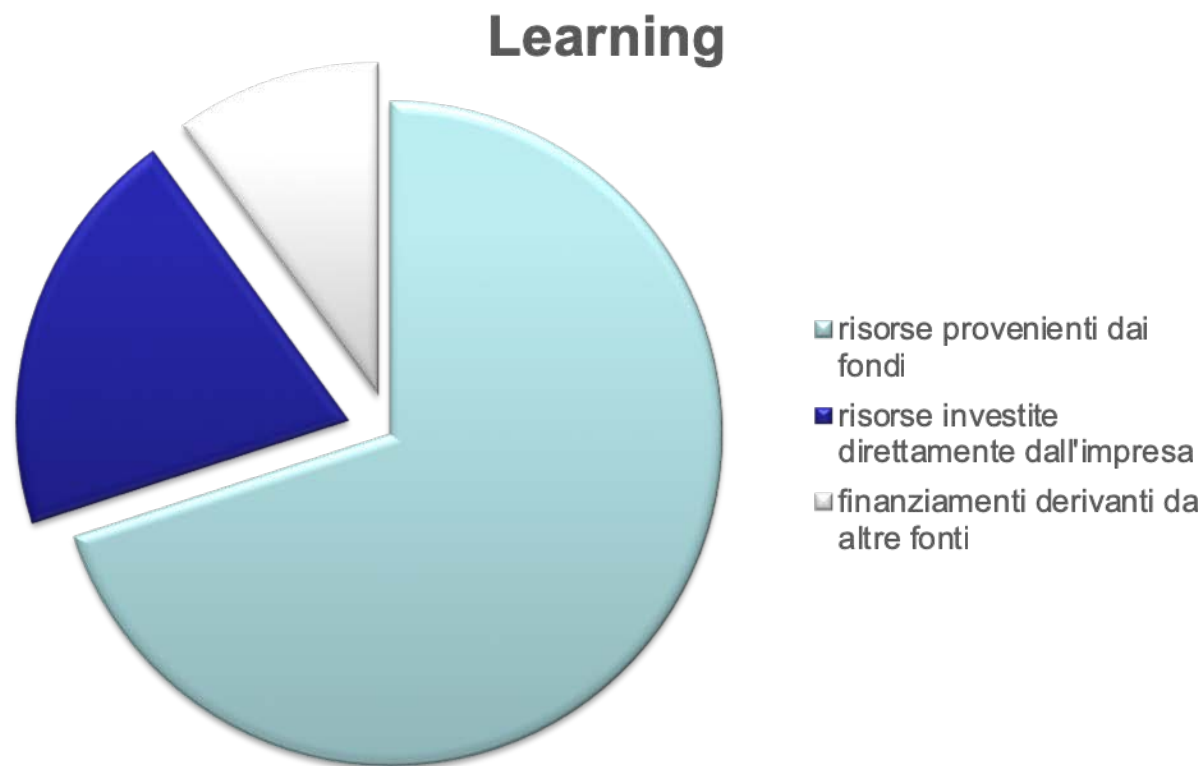
1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi

- Raccolta di informazioni relative alle caratteristiche connotative dell'impresa oggetto dell'analisi; individuazione di eventuali cambiamenti in atto e/o previsti.
- Interlocuzione con il management circa le necessità maggiormente avvertite di sviluppo e/o rafforzamento delle competenze.
- Acquisizione dati:
 - ambito professionale in cui si opera;
 - ruolo che si esercita nel contesto lavorativo;
 - attività che caratterizzano il ruolo;
 - attività a tendere → ossia attività che si prevede di svolgere per il raggiungimento dello sviluppo;
 - competenze necessarie per agire in modo compiuto il ruolo organizzativo a tendere.



2. Ricercare le opportunità di finanziamento disponibili

Dal 2013 i fondi interprofessionali costituiscono la maggior fonte di finanziamento della formazione aziendale.

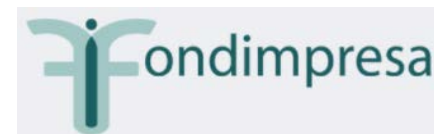


2.1. Il Panorama dei Fondi Interprofessionali



FBA

Fondo Banche Assicurazioni



Come scegliere il fondo interprofessionale a cui aderire?

Come aderire ad un fondo interprofessionale?

Come chiedere il finanziamento, ovvero «presentare il Piano formativo?»



ISCRIVENDOSI A FONDIMPRESA

L'AZIENDA
DISPONE



26% dell'accantonamento. Interventi formativi attivabili mediante gli Avvisi tematici e generalisti del CONTO DI SISTEMA.

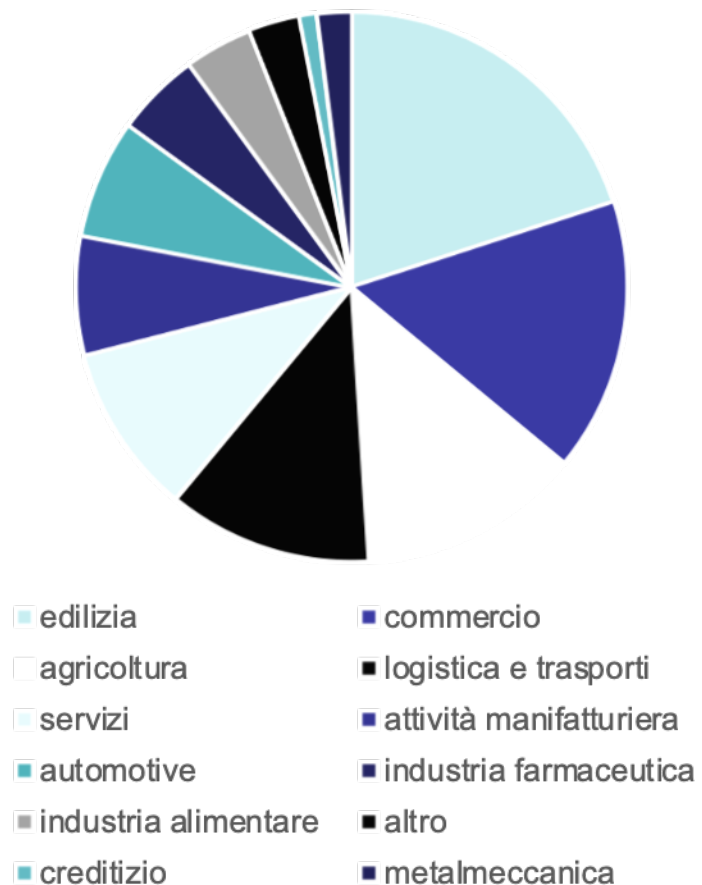
70% (o l'80% su richiesta dell'azienda aderente) dell'accantonamento che ritorna all'impresa in base alla presentazione di un Piano, tramite il CONTO FORMAZIONE

*NB: Le aziende possono usufruire di entrambi i canali di finanziamento, anche contemporaneamente, per più iniziative di formazione.

Unità Produttiva	Codice Fiscale	Stato Adesione	Data Adesione	Anno Adesione	Contabile	Disponibile	Maturando	Ultimo Periodo Reportabile
		Adesione	21/11/2006	2007	€ 1634,34	€ 0,00	€ 53,49	11/2012
Importo accantonato in scadenza al 31/12/2013					0,00			
					€ 1634,34	€ 0,00	€ 53,49	11/2012
Azienda	Codice Fiscale	Totale Maturato	Totale Maturando					
		2094,06	344,36					

Gentile utente è stata eseguita un'attività di manutenzione per eliminare alcune anomalie di visualizzazione del Maturando relativo al conto aziendale. Come indicato nella Guida alla gestione e rendicontazione dei piani formativi aziendali, tale accantonamento viene calcolato dal Sistema Informatico di Fondimpresa effettuando la media su base annua di tutte le quote dei versamenti dell'azienda aderente pervenuti al fondo tramite l'INPS, che sono state destinate al suo "Conto Formazione", in relazione a tutte le sue posizioni contributive (inquadro INPS). Per le imprese la cui adesione è efficace da meno di un anno, il calcolo dell'accantonamento medio annuo dovrà essere effettuato moltiplicando per 40 Euro il numero totale dei lavoratori soggetti al versamento del contributo dello 0,30% destinato al Fondo tramite l'INPS (operai, impiegati, quadri), risultante dalla denuncia contributiva con la quale è stata effettuata l'adesione a Fondimpresa. Il Maturando non viene invece attribuito alle aziende già aderenti per le quali negli ultimi 12 mesi non sono pervenuti versamenti dall'INPS.

Attraverso le risorse di Fondimpresa si è proceduto alla qualificazione e specializzazione di dipendenti delle piccole, medie e grandi imprese siciliane.



Quali attività formative è possibile finanziarie?

Fondimpresa promuove e finanzia piani formativi aziendali, territoriali e settoriali ed individuali, concordati tra le parti sociali. I Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e personali dovranno contenere un programma organico di azioni formative rispondenti ad esigenze aziendali, settoriali e territoriali e personali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti.

- **Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti** (tecniche di produzione)
- **Innovazione dell'organizzazione** (nuovi metodi organizzativi)
- **Digitalizzazione dei processi aziendali** (innovazione digitale)
- **Commercio elettronico**
- **Contratti di rete** (attuazione obiettivi del programma di attività del contratto di rete)
- **Internazionalizzazione**
- **Formazione obbligatoria** (*D.Lgs 81/2008*)



3. Progettare interventi formativi

- Definire le finalità, ovvero i risultati che il sistema organizzativo si propone di raggiungere
- Dimensionare i progetti in relazione alla durata in ore del corso, al numero dei partecipanti, alle aree tematiche e al valore economico
- Fissare gli obiettivi dell'intervento
- Delineare le azioni formative
- Scegliere la metodologia didattica da utilizzare



4. Monitorare e rendicontare il Piano formativo

- Monitoriamo l'andamento dei progetti dalla selezione dei formatori alla strutturazione delle aule, individuando indicatori di efficacia della formazione che consentano alle aziende la misurazione dei risultati ottenuti.
- Svolgiamo l'attività di rendicontazione dei costi sostenuti per la realizzazione delle attività formative.

L'attività è inclusa nel finanziamento del Fondo, non comportando alcun costo per l'azienda.

