

PIANO OPERATIVO DI ATTIVITA' FON.TER

Roma, li 19 aprile 2004

PIANO OPERATIVO DI ATTIVITA'	1
AMBITO DI INTERVENTO DEL P.O.A.	4
Ambito temporale e finanziario di riferimento del presente Piano.....	4
Definizione di Piano Formativo, Progetto Formativo e Azioni di Sistema.....	4
Il sistema produttivo: scenario quali-quantitativo del contesto di riferimento.....	8
Innovazione e competitività	9
Tendenze e dinamiche del mercato del lavoro.....	10
GLI OBIETTIVI	12
Gli Obiettivi generali.....	12
Gli Obiettivi specifici	12
Linee guida e priorità per il biennio 2003/2005	13
Previsione di formazione a favore dei dipendenti delle aziende aderenti a FON.TER	15
IL SISTEMA ORGANIZZATIVO FON.TER	17
La rete FON.TER.....	17
Il sistema informativo	17
LE ATTIVITA' DEL FONDO	18
Informazione, pubblicità, promozione e diffusione	18
Assistenza tecnica	18
Formazione operatori FON.TER	19
Analisi della domanda e dei fabbisogni formativi.....	19
Attività di mainstreaming, raccolta di prodotti e modelli realizzati nell'ambito di progetti finanziati riproducibili e riutilizzabili.....	19
Valutazione e selezione progetti	19
Procedure Operative	21

Workflow di raccolta valutazione e selezione progetti formativi	21
Monitoraggio	21
Verifica e controllo interno di gestione FON.TER; il sistema di verifica e controllo dei piani e dei progetti formativi.....	22
Criteri di gestione delle risorse.....	23
Piano Finanziario: Settembre 2003-Agosto 2005	24
Timing: relativo alle risorse dello start up	28

AMBITO DI INTERVENTO DEL P.O.A.

Ambito temporale e finanziario di riferimento del presente Piano

Il presente piano si riferisce alla programmazione delle attività relative al periodo di ventiquattro mesi a partire dal 01 settembre 2003 fino al 31 agosto 2005.

Il presente Piano Operativo è riferito esclusivamente alla pianificazione di spesa delle somme relative agli arretrati 2001, 2002, 2003 e quelle preventivabili per gli anni 2004 e 2005.

Per quanto riguarda i fondi derivanti dagli aderenti raccolti a partire dal 2004 il Fondo si riserva, ove e se necessaria, l'eventuale integrazione del presente piano con un ulteriore documento di programmazione.

Definizione di Piano Formativo, Progetto Formativo e Azioni di Sistema

Al fine di meglio definire gli ambiti e gli obiettivi di FON.TER e per chiarire il ruolo della struttura nazionale, delle emanazioni territoriali, i rapporti funzionali ed organizzativi tra loro intercorrenti, le procedure di presentazione, valutazione, ammissibilità, monitoraggio si ritiene utile formulare una definizione di piano formativo e di progetto formativo.

❖ *I Piani formativi*

I Piani Formativi aziendali, settoriali, territoriali ed individuali, sono accordi sottoscritti da tutte le strutture categoriali firmatarie dei CCNL di riferimento delle parti sociali costituenti il Fondo ai vari livelli.

I Piani Formativi si sviluppano a livello:

- **Nazionale:** per le attività solidaristiche e le azioni di sistema.
- **Settoriale:** rivolti a tutte le aziende di un settore definito in un ambito territoriale individuato o in un contesto nazionale.
- **Territoriale:** si rivolgono a tutte le aziende presenti in un territorio circoscritto. Una specifica dimensione dei Piani Formativi territoriali, di particolare interesse, può essere anche quella distrettuale.
- **Aziendale/Interaziendale:** interessano una singola o più aziende.
- **Individuali.**

Un piano formativo è un dispositivo di programmazione, concertato dalle parti sociali (come sopra specificate), che stabilisce le priorità d'intervento formativo da realizzarsi in un arco temporale definito, alla luce di un'analisi condivisa della situazione del territorio, del settore e dell'impresa, dei rischi prevedibili nell'arco temporale dato e delle opportunità offerte. Tale dispositivo deve essere monitorato da parte dei suoi estensori nel suo svolgersi a valutazione, ed eventuale modificazione.

L'iter di costruzione di un piano formativo, pur differenziandosi nelle diverse tipologie deve prevedere:

1. Definizione del contesto operativo. Analisi strategica del contesto dal punto di vista delle opportunità di mercato, della innovazione tecnologica di prodotto e di processo, delle modifiche dei processi, degli assetti normativi di riferimento e della politica delle risorse umane. Tale analisi deve tener conto delle priorità indicate dalle linee guida FON.TER.

2. Individuazione degli elementi di criticità e traduzione degli stessi in politiche di formazione continua.
3. Individuazione delle figure professionali su cui si ritiene opportuno intervenire e le relative analisi delle competenze in essere.
4. Individuazione del fabbisogno formativo.
5. Descrizione delle attività o delle azioni di sistema che s'intendono realizzare.
6. Indicazione di specifici accordi locali che quantifichino interventi ulteriori, non strettamente riconducibili alle priorità del Piano, ma rispondenti ad esigenze maggiormente standard di formazione, di accompagnamento e di completamento delle politiche di formazione continua individuate nel Piano ed eventuali accordi e/o sinergie con gli organismi di governo locale con competenze di programmazione e finanziamento di azioni formative.
7. Individuazione di eventuali altre fonti di finanziamento delle attività formative.
8. Capacità di generare aumento di occupazionalità.

❖ *Il Progetto di Formazione*

E' lo strumento che attua gli obiettivi e le linee individuate nel piano formativo e deve essere concertato e sottoscritto da tutte le strutture categoriali, come sopra identificate.

Il progetto di formazione, incardinato su elementi di tutela e di sviluppo di professionalità dei lavoratori, deve contenere l'individuazione specifica del modello organizzativo, della metodologia, dei contenuti, dei costi, della tempistica, nonché l'eventuale cofinanziamento da parte delle aziende.

Ciascun progetto di formazione deve essere "esaustivo e completo" rispetto alla priorità o alle priorità che intende attuare e sulle azioni propedeutiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione della formazione.

Verranno ammessi al finanziamento soltanto i progetti coerenti con il piano formativo e il piano operativo di attività. Gli interventi finanziabili sono tutte le attività di formazione, di promozione e di informazione (corsi, ovvero seminari, convegni, eventi organizzati a livello settoriale, regionale e nazionale) finalizzate ad accrescere le competenze delle singole lavoratrici e lavoratori anche attraverso la modalità dell'attribuzione di voucher.

Attenzione particolare sarà rivolta alle attività formative da realizzare con metodologie di F.A.D. (Formazione a distanza). Tale azione avrà l'obiettivo di incentivare la formazione personalizzata e individuale e di incentivare l'uso di moderne tecnologie.

Obiettivo degli interventi proposti sarà quello di sostenere le risorse umane tramite iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale che contribuiscono al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori e di rispondere ai fabbisogni formativi manifestati da singole imprese o da gruppi di imprese, impegnate in processi di riorganizzazione e/o di innovazione tecnologica o di aggiornamento.

I soggetti ammissibili al finanziamento sono:

- Gli Enti di formazione, operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, accreditati al Fondo.
- Le aziende, sia in forma singola che associata (Consorzi, A.T.I. e A.T.S.), iscritte a FON.TER, in regola con il versamento dei contributi.

- I lavoratori e dipendenti di imprese iscritte al Fondo che, tramite le aziende e/o gli enti di cui al punto successivo, accedono ad azioni individuali di formazione continua promossa e finanziata dal Fondo.

Sono accreditabili a FON.TER:

- **Gli Enti di formazione.**

Gli Enti accreditati a FON.TER sono:

1. Gli Enti di formazione che operano nei settori del commercio, turismo e terziario accreditati per la gestione della formazione continua presso le rispettive regioni, in base al Decreto n. 166 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.
2. Gli Enti di formazione che operano nelle regioni che hanno completato la procedura di Accreditamento, potranno essere accreditati a FON.TER se in possesso di una documentata esperienza nel campo della formazione professionale e della formazione continua, nei settori del commercio, turismo e terziario; dovranno, anche, essere dotati di un sistema di Qualità conforme alla Norma dello standard Europeo UNI-EN ISO 9001:2000.
3. In mancanza della Certificazione di Qualità, gli Enti che operano nelle regioni che non hanno completato la procedura di Accreditamento, potranno essere accreditati a FON.TER sulla base dei seguenti requisiti:
 - documentata esperienza nel campo della formazione professionale e della formazione continua, nei settori del commercio, turismo e terziario;
 - disponibilità logistiche; disponibilità di aule a norma DLG 626/9;
 - capacità economica, finanziaria e patrimoniale;
 - capacità gestionali e competenze professionali per lo svolgimento dell'attività formativa e per la rendicontazione delle attività finanziarie.

- **Le aziende.**

Le aziende, sia in forma singola che associata (Consorti, A.T.I. e A.T.S), che intendono presentare o gestire progetti finanziati da FON.TER, al momento della presentazione dei progetti dovranno allegare la documentazione che attesti il possesso dei seguenti requisiti:

1. Disponibilità logistiche; disponibilità di aule a norma DLG 626/9.
2. Capacità economica, finanziaria e patrimoniale.
3. Capacità gestionali e competenze professionali per lo svolgimento dell'attività formativa e per la rendicontazione delle attività finanziarie.

IL Fondo esaminerà la documentazione e si riserverà anche di valutare la necessità di procedere ad un audit presso l'azienda in modo da accertare la presenza dei requisiti dichiarati.

Avranno priorità i progetti aziendali presentati tramite gli Enti di formazione accreditati a FON.TER.

❖ *Definizione di Azioni di Sistema e/o Propedeutiche*

Le azioni di Sistema e/o propedeutiche sono azioni promosse dal Fondo per sostenere, adeguare e promuovere il sistema di formazione continua finanziato dal Fondo. Le azioni di sistema possono essere realizzate sia a livello nazionale che territoriale.

Esse possono essere rivolte a:

1. Personale del Fondo.
2. Parti Sociali e loro emanazioni.
3. Eventuali altri soggetti.

Le azioni di Sistema possono riguardare:

- la ricerca e la diffusione di tecniche e pratiche in materia di formazione continua;
- la produzione di materiale didattico;
- il miglioramento delle performance del Fondo (capacità gestionali, controllo, valutazione, monitoraggio, ecc.), in tutte le sue articolazioni, anche tramite la diffusione di buone prassi;
- la pubblicità delle attività svolte dal Fondo e la promozione delle adesioni;
- il miglioramento delle capacità di realizzazione, gestione e verifica dei Piani Formativi;
- il miglioramento delle capacità di realizzazione delle analisi sui fabbisogni formativi a livello nazionale e territoriale;
- la definizione delle modalità per il riconoscimento delle competenze o della certificazione;
- eventuali altre azioni che il Fondo ritiene avviare al fine di ottimizzare la propria attività.

Il sistema produttivo: scenario quali-quantitativo del contesto di riferimento

Da dati ISTAT, risulta che l'andamento degli occupati dipendenti del settore Commercio e Turismo, dal 1996 al 2002, ha avuto un incremento del 24%, mentre l'andamento degli occupati indipendenti, riferito allo stesso periodo, ha subito una diminuzione del 3,3%.

Nello specifico il *commercio (all'ingrosso e al dettaglio)* nel 2001 ha assorbito oltre 3.400.000 addetti, poco meno del 16% dell'intera economia e, negli ultimi quattro anni, ha visto crescere la propria occupazione di 182.000 unità, dopo la flessione del 1996.

Soprattutto negli ultimi due anni il settore distributivo ha dato segnali di una certa dinamicità, dopo che per un lungo periodo aveva registrato un sostanziale ridimensionamento, con la diminuzione di 130.000 esercizi attivi (dati censimenti 1991 e 1996), la perdita di oltre 200.000 posti di lavoro, fino al 1995/96, che può essere considerato l'anno di minimo di un ciclo iniziato tempo addietro.

Mentre gli *esercizi alberghieri* per effetto di una progressiva fuoriuscita dal mercato degli esercizi marginali di bassa categoria ed organizzazione, sono numericamente diminuiti in maniera significativa: i 33.244 alberghi del 2000 risultano essere 8.046 meno del 1970 (-19,5%). Nello stesso tempo è cresciuta, e non di poco, la loro capacità ricettiva - sia in termini di camere (+27,0%) che di letti (+37,7%) - e la qualità dei servizi offerti, sinteticamente rappresentata dalla disponibilità di bagni privati nelle camere, che ormai è quasi totale. Il lavoro impegnato nel settore, compresi i P.E. e altre tipologie di strutture turistiche, è quasi raddoppiato nel corso del periodo che va dal 1970 al 2000. Misurato in termini di "addetti", vale a dire di numero di persone che hanno prestato la loro attività nel settore nel corso di un anno, indipendentemente dalla durata dell'impegno nell'anno, l'occupazione ammontava ad oltre 699 mila persone nel 1970 ed è poi cresciuta, con relativa regolarità, fino a quasi 1 milione e 315 mila persone nel 2000.

La quota di addetti del settore, rispetto al totale delle forze di lavoro occupate, che era di 3,5% nel 1970, è cresciuta con altrettanta regolarità, fino all'attuale 5,1%. L'incremento degli addetti del settore nel periodo è stato quindi di 88%.

Risulta indubbio che l'evoluzione della struttura economica dell'Italia, vede il crescente ruolo dominante di una struttura economica e sociale, sempre più fondata su una società dei servizi sempre più avvolgente; così come i dati occupazionali in percentuale, relativi ai servizi, sia in Italia (61,45%), sia in Europa (Francia: 68,96; Inghilterra: 71,17%, Germania: 62,42%), dimostrano l'apporto sempre più crescente all'intera economia del paese.

Nell'ambito delle attività di formazione è crescente l'esigenza delle aziende di aggiornare il proprio personale con riferimento alla costante evoluzione dei processi di sviluppo tecnologico o organizzativo. La modesta attività formativa svolta dalle imprese è, come noto, funzione della piccola dimensione di queste ultime. Le PMI per diversi motivi, hanno una bassa propensione ad investire in formazione. All'interno del dato medio italiano - che va dal settore assicurativo col 94,2% di aziende oltre 10 addetti che fanno formazione, al comparto dei trasporti con il 19,5% delle aziende, - il commercio (sempre considerando le imprese con più di 10 addetti) si colloca fra i settori che mediamente utilizzano discretamente la formazione: il 38,8% delle imprese nel 1999 ha effettuato attività formativa. Infine, come dato conclusivo, l'80% circa delle imprese che effettua formazione per i propri dipendenti lo fa attraverso corsi esterni. Per il commercio, in particolare, nell'anno formativo 1999/2000, su oltre 271.000 allievi partecipanti a corsi di formazione, il 41,6% (113.000 soggetti) è stato coinvolto in attività di formazione continua.

Innovazione e competitività

In questi ultimi anni si è diffusa e consolidata la convinzione che i rapidi mutamenti tecnologici e organizzativi del mondo della produzione, dovuti all'introduzione a tutti i livelli delle tecnologie informatiche e alla variabilità dei mercati, richiedono un continuo aggiornamento delle competenze professionali, pena la perdita di competitività delle imprese e l'obsolescenza professionale dei lavoratori. Tutta la tematica della qualità nell'organizzazione del lavoro postula la partecipazione attiva e qualificata dei lavoratori al processo produttivo, estendendo soprattutto ai lavoratori delle qualifiche medio-basse la necessità di possedere, rinnovare e riqualificare competenze professionali e trasversali, oltre che i saperi di base.

Per raggiungere questi livelli di qualificazione dei lavoratori non è sufficiente il mero addestramento sul lavoro come ai tempi della divisione tayloristica del lavoro. Si tratta invece di predisporre veri interventi formativi che coniugano strettamente da un lato formazione esterna all'impresa, con particolare riferimento alla qualificazione professionale secondo programmi rispondenti ai fabbisogni formativi evidenziati, dall'altro formazione interna, che valorizzi il contesto produttivo come momento centrale di apprendimento.

Le nuove tecnologie portano maggiore produttività, ma comportano anche investimenti o per la formazione del personale o per il ricorso a professionisti che si occupino della gestione ed efficienza della Rete.

Le imprese del terziario fanno uso di Internet anche se in parte lo utilizzano per poter dire di 'esserci' sulla Rete. I vantaggi di questa presenza su Internet non sono ugualmente evidenti per tutti i settori. Le nuove tecnologie portano maggiore produttività e al contempo risultano essere strumenti eccezionali di accrescimento professionale dei lavoratori, ma comportano anche investimenti o per la formazione del personale o per il ricorso a professionisti che si occupino della gestione ed efficienza della Rete. Internet ad oggi è più la Rete per il terziario avanzato, che per il commercio e il settore alberghiero. Mentre il terziario avanzato è in Rete perché è utile, perché s'interconnette con le altre aziende del settore, perché trova i servizi che servono, perché oggi la Rete è strumento di lavoro quotidiano; il commercio e l'ambito della ristorazione e alberghiero si trovano in Rete, ma ancora senza trovarvi ciò che serve.

Da un'indagine svolta da Confesercenti sulle "PMI e nuove tecnologie" si rileva che, con riferimento all'anno 2002, solo il 9% delle aziende interpellate non ha nessuna delle più usuali dotazioni tecnologiche: quasi tutte le aziende hanno il fax, 8 su 10 utilizzano i computer e sempre più l'utilizzo del computer diventa anche uso di Internet. Dall'indagine emerge che due aziende dei servizi su tre sono connesse alla Rete e 4 su 10 hanno un loro sito su Internet. Nello specifico, i vari segmenti del terziario avanzato sono più dotati nel possesso e nell'utilizzo di tecnologie di quanto non lo siano gli altri settori. Tali aziende utilizzano quindi i collegamenti in rete (esterni ed anche interni) come mezzi per rendere più efficiente il loro lavoro, mentre gli ambiti del commercio e alberghiero sono orientati piuttosto verso altri aspetti: le facilitazioni di pagamento (POS) ad esempio. Per queste aziende avere il collegamento ad Internet significa spesso avere un proprio sito; il settore sente la necessità di darsi visibilità (anche per la concorrenza estera) e pertanto diventa indispensabile una presenza su Internet.

L'indagine mette in luce anche che nel prossimo futuro la tendenza sarà quella di una presenza delle aziende in Internet sempre più ampia; gli alberghi, i ristoranti e le aziende più piccole sono quelle che maggiormente propendono per dotarsi di un proprio sito, un segno del fatto che la tendenza ad esserci sulla Rete si va rafforzando anche nelle aziende più piccole e che per il settore alberghiero, ad esempio, Internet è uno strumento sempre più indispensabile. Riguardo alle ripercussioni dell'utilizzo delle nuove tecnologie nelle aziende, metà delle aziende interpellate non segnala cambiamenti né nella produttività né rispetto all'acquisizione di competenze necessarie alla loro gestione, interne o esterne all'azienda.

Questo in media. Tuttavia:

- per 1 azienda su 3 la produttività è aumentata;
- sempre 1 azienda su 3 si serve di consulenti esterni per le tecnologie;
- 1 azienda su 4 è ricorsa a corsi di formazione per il personale interno.

Tendenze e dinamiche del mercato del lavoro

Negli ultimi 6 anni l'occupazione in Italia è costantemente cresciuta, 1 milione e 600 mila occupati in più tra il 1997 ed il 2002. Il tasso di disoccupazione si è ridotto di quasi 3 punti percentuali, passando dall'11,7 al 9%. Nell'ultimo anno la crescita di occupati è stata lievemente più sostenuta nel Mezzogiorno, dove il tasso di disoccupazione, pure in diminuzione, si colloca ancora ad un livello elevato, cioè il 19,3%.

La componente che vede crescere in misura maggiore i propri occupati è quella femminile, che ha raggiunto un'incidenza del 37,6% sul totale (nell'area euro è pari al 42%). Il tasso di occupazione, 55,4%, è salito di quasi un punto in un anno. Dopo un primo periodo di boom, sta rallentando l'occupazione flessibile (part-time o temporanea) e nel 2001 l'80% della nuova occupazione ha contratti tradizionali. L'aumento di occupati è concentrata nei servizi (+15,2% dal 1996 al 2001). Continua a diminuire l'occupazione industriale (150mila occupati in meno dal '96 al 2001).

❖ *Gli occupati del commercio*

Il settore commerciale accresce significativamente i propri occupati seguendo, ma non uguagliando, la tendenza dell'intero comparto terziario. Gli altri servizi registrano, infatti, un aumento di occupati quasi doppio rispetto a quello del commercio. Nonostante la grande distribuzione aumenti anch'essa i propri occupati (in prevalenza lavoratori dipendenti) di circa 50.000 unità tra il 1996 ed il 2000, questo non dà ragione completamente dei risultati ottenuti; si deduce, pertanto, che un contributo importante all'aumento di occupazione è provenuto da dinamiche realizzate nel comparto delle pmi, con particolare riferimento all'occupazione dipendente. E questa è la novità degli ultimi 2-3 anni: un ritrovato dinamismo dei "negozi", che però stenta ancora a consolidarsi ed a trovare strategie imprenditoriali chiaramente definite.

❖ *Il settore commercio: occupati per sesso e posizione nella professione*

Nel settore commercio prosegue, senza soluzione di continuità, anche se a tassi molto più bassi rispetto a qualche anno fa, la perdita di posizioni di lavoro indipendenti. Questo fenomeno emerge chiaramente se confrontato con la relativa dinamica del comparto dei servizi. Il commercio tra il 1993 ed il 2000 ha perso oltre 300 mila lavoratori indipendenti e ne ha acquisiti circa 243 mila dipendenti. Nel settore terziario, nel suo complesso, entrambe le componenti hanno aumentato la propria numerosità, di 177 mila unità indipendenti e di 942 mila dipendenti.

Come già accennato, la crescita della componente femminile è alta, ma diventa molto elevata nel terziario: il 44% dell'occupazione nel 2000, nell'intero settore, è composta da donne, era il 41% nel 1993. Nel commercio le donne sono il 37,5%; erano il 34,6 nel 1993.

❖ *L'occupazione nel turismo*

Il lavoro impegnato nel settore è quasi raddoppiato nel corso del periodo che va dal 1970 al 2002. Misurato in termini di "addetti", l'occupazione ammontava ad oltre 699 mila persone nel 1970 ed è poi cresciuta, con relativa regolarità, fino ad oltre 1 milione e 300 mila persone nel 2002. La quota di addetti del settore, rispetto al totale delle forze di lavoro occupate, che era di 3,5% nel 1970, è cresciuta con altrettanta regolarità, fino all'attuale 5,1%. L'incremento degli addetti del settore nel periodo è stato quindi di circa il 90%. La marcata stagionalità di molte attività, comporta alcune specificità del lavoro nel settore da non sottovalutare. La prima è che molto frequentemente il lavoro nel settore degli "alberghi e pubblici esercizi" si alterna ad attività lavorative svolte in altri settori, in periodi di cosiddetta

“bassa stagione”: questa situazione si verifica principalmente nelle località turistiche minori in cui più forte è la componente stagionale dei consumi extradomestici. La seconda è che, altrettanto frequentemente, nelle località minori e nei periodi di alta stagione, il livello delle prestazioni degli addetti del settore, in termini di ore giornaliere di lavoro, è molto più alto di quello medio generale.

Salvo un numero limitato di catene alberghiere o della ristorazione, plurilocalizzate, ma comunque con un numero di esercizi esiguo rispetto ad altre realtà europee e mondiali, la maggior parte degli esercizi del settore in Italia fa capo a piccole o medie imprese unilocalizzate.

Il numero medio di occupati per esercizio, nel complesso del settore, è di circa 3,3: numero medio che si eleva a circa 6,4 negli esercizi ricettivi e scende invece intorno a 3 nei ristoranti, bar, ritrovi e stabilimenti balneari. Peraltro, poiché i lavoratori indipendenti ed i loro familiari coadiuvanti (che per lungo tempo nel passato erano stati più di quelli dipendenti) sono oggi appena un po' meno di quelli dipendenti, si deduce che il settore è costituito prevalentemente da esercizi e - per estensione - da imprese di piccole dimensioni, spesso a marcato carattere familiare.

GLI OBIETTIVI

Gli Obiettivi generali

Gli obiettivi di FON.TER avranno alla base l'assoluto rispetto della concertazione.

La finalità del Fondo è promuovere la formazione professionale continua degli occupati con particolare riferimento alle imprese del terziario, del turismo e dei servizi, per rilanciare la competitività delle imprese italiane attraverso la valorizzazione delle risorse umane e professionali. E' questo l'obiettivo di FON.TER, il Fondo nato dall'accordo tra Confesercenti, Cgil, Cisl e Uil, nel quadro della strategia comunitaria e nazionale per dare risposte adeguate alla crescente richiesta di professionalità capaci di stare al passo con l'introduzione di nuove tecnologie nelle aziende.

Tale impegno è finalizzato ad accrescere i livelli di professionalità, contribuendo così nel contempo, a facilitare lo sforzo di modernizzazione delle imprese, in particolare piccole e medie.

Il Fondo finanzia - secondo le modalità fissate dall'art. 118 della legge 388 del 2000 e dall'art. 42 della legge Finanziaria 2003- progetti formativi individuali, aziendali, territoriali e settoriali, concordati tra le parti sociali.

Per raggiungere gli obiettivi istituzionali prefissati, FON.TER intende realizzare servizi qualificati volti a favorire l'accesso delle imprese e dei lavoratori ai finanziamenti previsti dal Fondo. Questi servizi saranno messi a disposizione delle imprese e delle parti sociali, a livello aziendale, settoriale e territoriale e dei singoli lavoratori. I servizi proposti riguarderanno il sostegno all'elaborazione dei piani e dei progetti formativi, e di tutte le azioni propedeutiche ad essi collegate: analisi della domanda e ricerca, monitoraggio e valutazione degli esiti finali.

Gli Obiettivi specifici

L'attività specifica di FON.TER sarà orientata principalmente allo sviluppo ed al consolidamento della qualità delle piccole e medie imprese del terziario ed alla valorizzazione della cultura personale, nonché professionale delle lavoratrici e dei lavoratori in esse occupati.

Le azioni proposte dal Fondo permetteranno di favorire dei percorsi formativi che rispecchieranno le specifiche esigenze del settore di riferimento correlando la formazione dei dipendenti con i bisogni percepiti dalle imprese, secondo le seguenti direttrici:

- Formazione aziendale.
- Formazione individuale.
- Formazione settoriale.
- Formazione per aggregazione territoriale e nazionale.

Il Fondo favorirà anche azioni di:

- Formazione per quadri.
- Formazione per garantire le pari opportunità.
- Formazione rivolta agli immigrati.
- Lavoratori Over 45.
- Formazione rispondente a disposizioni normative (L. 626/9, HACCP, ecc..).
- Ogni altra direttrice che gli Organi Statuari reputeranno necessaria.

I destinatari dei progetti di formazione saranno:

- Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.
- Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori stagionali.
- Lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione e riduzione temporanea di attività.

Linee guida e priorità per il biennio 2003/2005

Le priorità per il biennio di avvio di FON.TER sono le seguenti:

- Definire un quadro di riferimento nazionale della programmazione formativa attraverso l'analisi dei fabbisogni territoriali, settoriali, aziendali e individuali, portati a sintesi nazionale. Si ravvede quindi la necessità di costruire un sistema di rilevamento e definizione dei fabbisogni formativi e dei profili professionali di riferimento per la pianificazione e l'indirizzo della progettazione e delle attuazioni formative, da sottoporre a periodici aggiornamenti.
- Mettere a punto e strutturare modelli di riferimento e protocolli di intervento per l'elaborazione dei piani formativi e per la progettazione e l'attuazione dei progetti formativi (metodologie progettuali, di gestione d'aula e di organizzazione logistica) da questi previsti. Essendo elemento di novità di base del Fondo (non solo per le parti sociali ma per l'intero sistema della formazione) si ritiene necessario promuovere attività di ricerca e sperimentazione. Tale attività definirà dei modelli sostenibili per la promozione e l'attuazione di pratiche di formazione consolidate ed efficaci, concertati con le parti sociali, nonché modelli di programmazione per l'attuazione degli interventi formativi previsti dal quadro concertativo. Questo anche al fine di garantire, nel rispetto delle specificità locali, minimi comuni denominatori di riferimento in grado di assicurare l'uniformità della azioni a livello nazionale in termini di risultati, pari opportunità per tutte le aziende ed i lavoratori e comparabilità degli esiti. La priorità ha, inoltre, la finalità di dare risposte misurate alla specificità dei settori di cui il Fondo è espressione.
- Diffondere la cultura della formazione continua da percepire come investimento piuttosto che come costo e/o obbligo subito in grado di assicurare competitività e crescita del settore con conseguenze positive sia per le aziende che per i lavoratori in termini di sviluppo professionale e di occupabilità. Sensibilizzare le aziende ed i lavoratori, nonché le rappresentanze categoriali come precedentemente definite all'utilizzo delle opportunità a loro offerte da FON.TER.
- Strutturare l'organizzazione ed il funzionamento del Fondo al fine di garantire efficienza funzionale e capacità di risposta alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, in un'ottica di uniformità di intervento nazionale.
- Favorire la conoscenza e la diffusione della pratica della negoziazione fra le parti sociali costituenti il Fondo.
- Assicurare la tempestività nell'accoglimento delle domande di progetti formativi, della loro approvazione e finanziamento al fine di garantire rapidamente benefici per le imprese ed i lavoratori del settore.
- Predisporre a livello nazionale e territoriale attività di coordinamento e concertazione con le Istituzioni Pubbliche responsabili delle politiche attive del lavoro al fine di massimizzare ed ottimizzare l'utilizzo delle risorse destinate alle attività formative.
- Garantire un sistema di offerta formativa coerente con gli obiettivi del Fondo e con le esigenze delle aziende e dei lavoratori.

- Promuovere e favorire le integrazioni delle attività con altri fondi.

Le linee guida per il biennio sono:

- Tenere conto in tutte le attività formative della natura specifica, delle dimensioni e della distribuzione territoriale dei settori di riferimento, costituiti da un tessuto aziendale e imprenditoriale eterogeneo.
- Tenere conto nella programmazione e nell'attività di valutazione e approvazione dei progetti, delle fasce deboli e dei soggetti maggiormente discriminati in genere.
- Favorire la cultura della programmazione e "direzione" della formazione in una logica di concertazione e di coinvolgimento delle parti sociali.

❖ *Articolazione Attività*

Il Fondo Nazionale ha la funzione di coordinamento strategico e d'indirizzo.

FON.TER si articolerà in sezioni speciali di attività tenuto conto della consistente adesione da parte di imprese di altri settori del terziario e dei servizi (settore ospedaliero, settore assicurativo, ecc..).

Per FON.TER sarà determinante programmare la propria attività in sintonia con gli obiettivi, in tema di formazione, di cui si doteranno le regioni, province e comuni, al fine di ottimizzare l'attività di formazione dei lavoratori dipendenti. La collaborazione con altri fondi sarà considerata importante per gli interventi integrati a specifici progetti d'area

Il Fondo in accordo con le parti sociali, gestirà direttamente azioni di sistema e di solidarietà. Tali azioni saranno slegate dal livello territoriale e potranno riguardare interventi da assegnare ad attuatori scelti di volta in volta con criteri determinati dal Fondo stesso.

❖ *Analisi fabbisogni formativi*

I progetti formativi che saranno finanziati dovranno essere pertinenti con i fabbisogni formativi delle aziende e dei lavoratori elaborati nei contesti di riferimento. FON.TER, avvalendosi di convenzioni con gli Enti bilaterali regionali e/o con organismi paritetici regionali, elaborerà un programma di ricerca volto a integrare ed aggiornare nel tempo l'analisi dei fabbisogni formativi. Questa attività fornirà gli elementi conoscitivi di base per la realizzazione delle linee di indirizzo e la successiva progettazione degli interventi formativi. L'attività si articolerà attraverso indagini e verifiche endogene ed esogene al sistema e sarà indirizzata con particolare riferimento alle imprese, ed ai lavoratori occupati, che hanno aderito a FON.TER.

❖ *Riconoscimento delle attività formative*

La necessità di garantire il riconoscimento delle attività di formazione è un obiettivo legato alla necessità di assegnare il maggior valore possibile alla formazione continua; non solo da un punto di vista formale ma anche sostanziale. Questo è necessario anche allo scopo di favorire percorsi di crescita individuale ed un aumento del potenziale di occupabilità attraverso un riconoscimento formale, ufficializzando così le competenze acquisite.

FON.TER si attiverà per promuovere ed indicare percorsi per il riconoscimento formale delle attività di formazione anche favorendo appositi accordi con i soggetti istituzionali competenti.

Previsione di formazione a favore dei dipendenti delle aziende aderenti a FON.TER

Tutte le imprese aderenti a FON.TER, i rispettivi lavoratori in esse occupate e le rappresentanze categoriali delle parti sociali come sopra menzionati saranno informate sulle possibilità di presentazione di progetti formativi.

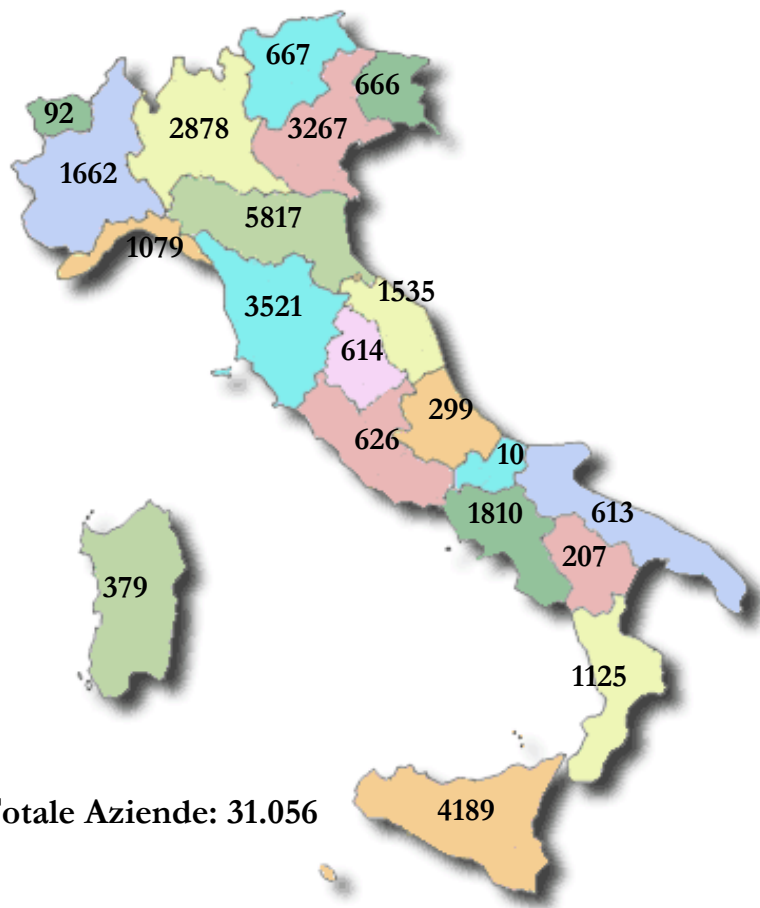
Si stima di coinvolgere, entro il 2005, circa il 15% delle imprese e dei lavoratori aderenti al Fondo. Il volume dei piani formativi che FON.TER andrà a finanziare sarà rapportato al raggiungimento della quota del 15% delle aziende e dei lavoratori che si stima di coinvolgere nelle attività. La distribuzione sul territorio dei piani formativi finanziati rispecchierà in proporzione la dislocazione territoriale delle aziende e dei dipendenti aderenti. La natura dell'ambito d'intervento sarà, in via preliminare, il comparto commercio, turismo e servizi.

Nella valutazione dei piani formativi sarà data priorità ai interventi proposti dalle aziende iscritte al Fondo ed in linea con i versamenti contributivi, ma si potranno anche finanziare interventi formativi presentati da imprese non aderenti a FON.TER.

In questa prima fase saranno sviluppati progetti ed interventi che daranno risposta a specifiche esigenze d'importanti settori; verranno, inoltre, selezionate alcune regioni come "regioni pilota" per la sperimentazione di azioni e di attività che FON.TER diffonderà su tutto il territorio nazionale, in termini di buone pratiche.

❖ *Numero adesioni in FON.TER delle aziende e dei dipendenti raggruppati per regione. Periodo temporale di riferimento: 2003/2004, dati provvisori da fonte INPS.*

Numero di Aziende



Totale Aziende: 31.056

Numero di Dipendenti



Totale Dipendenti: 206.282

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO FON.TER

La rete FON.TER

FON.TER. si doterà di una rete snella con peculiarità di efficacia ed efficienza del network. Il Fondo opererà in convenzione con gli Enti bilaterali regionali, ovvero se non esistenti con appositi organismi paritetici regionali costituiti dalle parti sociali come sopra identificati, secondo gli indirizzi, le linee e le procedure decise dal C.d.A. FON.TER.

❖ *Organizzazione nazionale*

FON.TER si organizzerà a livello nazionale nelle seguenti aree:

- Area Customer e Sviluppo.
- Area Amministrativa.
- Area Gestione.
- Area Valutazione, Controllo, Monitoraggio e Diffusione.

❖ *Organizzazione territoriale*

Gli organismi paritetici regionali svolgeranno azioni di :

- Informazione e promozione presso le aziende, i lavoratori e le rappresentanze categoriali delle parti sociali.
- Assistenza ai soggetti proponenti i progetti formativi.
- Controllo, monitoraggio e verifica in itinere.
- Attività di promozione secondo gli indirizzi definiti dal Fondo.
- Rapporti con le istituzioni territoriali competenti in materia di formazione continua coerentemente con le indicazioni del Fondo.

Il sistema informativo

Il flusso di informazioni necessarie per un buon funzionamento del Fondo, nonché per l'aggiornamento costante della banca dati, andrà dalla raccolta degli elementi indispensabili alla programmazione; alla gestione dell'accesso e della selezione; al supporto metodologico e gestionale; alla gestione del monitoraggio e del controllo amministrativo contabile. Tutte le procedure saranno tempestivamente predisposte in modo informatizzato ed il flusso informativo sarà veicolato attraverso un sistema on-line fra il Centro e gli organismi paritetici regionali con delle apposite chiavi di accesso. Il sistema informativo andrà a costituire una rete che in tempo reale consentirà a tutti i nodi (periferici e sede centrale) nonché alle rappresentanze categoriali delle parti sociali costituenti il Fondo di fruire di tutte le informazioni necessarie ad ottimizzare la gestione e lo scambio di informazioni. Il sistema informativo sarà anche utilizzato quale strumento della raccolta di informazioni utili ad effettuare analisi sull'andamento delle attività ed a scambiarle tra i nodi del network e con soggetti esterni. Tra i soggetti esterni particolare importanza assumono le istituzioni pubbliche preposte al governo della formazione con le quali il fondo dovrà aver un rapporto di dialogo e confronto finalizzato a concordare le strategie in materia di formazione sul lavoro.

LE ATTIVITA' DEL FONDO

Informazione, pubblicità, promozione e diffusione

FON.TER definirà una serie di attività di interesse nazionale e territoriale che abbiano le finalità di:

- Promuovere il Fondo presso le imprese, i lavoratori e le rappresentanze categoriali come precedentemente definite.
- Informare, i soggetti di cui al punto precedente, sulle attività del Fondo e sulle opportunità che possono nascere.
- Rispondere alle priorità di innovazione dei sistemi di competenze delle imprese, sia a livello settoriale che territoriale, nell'ottica di agevolare l'occupabilità dei lavoratori.
- Informare e sensibilizzare gli interlocutori istituzionali.

Il Fondo attuerà una campagna di informazione istituzionale, rivolta alle imprese ed alle rappresentanze dei lavoratori, capace di promuovere e implementare la presentazione e la realizzazione dei piani e dei progetti formativi. I mezzi per l'attuazione di questa attività saranno delle campagne di comunicazione realizzate a livello nazionale e territoriale. Il Fondo inoltre, predisporrà del materiale promozionale e informativo da utilizzare a livello regionale, provinciale e nazionale in eventi di sensibilizzazione e di informazione volti a promuovere la conoscenza e le opportunità ma anche per rilevare il livello di gradimento ed efficienza dei servizi.

FON.TER intende veicolare le azioni proposte tramite:

- Organi di stampa.
- Seminari di approfondimento.
- Incontri informativi.
- Applicazioni telematiche.
- Costituzione di una banca dati che permetterà la comunicazione via internet.
- Mainlist mirate e telemarketing.

Le parti sociali costituenti FON.TER saranno attivamente coinvolte in tutte le attività di pubblicità e promozione così da ottimizzare tutte le azioni rivolte alle imprese ed ai lavoratori.

Assistenza tecnica

Nella fase di start up e messa a regime sarà costantemente garantito il supporto tecnico e l'assistenza alla presentazione dei progetti ed alla rendicontazione.

Il Fondo definirà vademecum, modelli e procedure di riferimento per la progettazione, la valutazione, il controllo e il monitoraggio, nonché modelli e procedure per l'attuazione, la gestione e la rendicontazione di azioni di formazione continua a tutti i livelli. L'individuazione e la definizione dello strumento proposto impone la necessità di avviare studi e ricerche in grado di costruire un supporto operativo agli attori coinvolti a vario titolo nei processi operativi del Fondo attraverso :

- Criteri per progetti formativi.
- Metodologie e architetture formative.
- Materiali e guide di lavoro.
- Modelli di gestione e valutazione.
- Monitoraggio e valutazione.
- Supporti rendicontativi.

L'assistenza tecnica sarà indirizzata dal Fondo ai vari livelli, attraverso le sue articolazioni: gli enti bilaterali regionali e/o gli organismi paritetici regionali.

Formazione operatori FON.TER

Si intende attivare, in accordo con le parti sociali nazionali, una analisi delle professionalità necessarie all'avvio ed alla gestione del Fondo nelle sue articolazioni. A questo scopo si intende avviare nei primi mesi del 2004 una azione avente le seguenti finalità:

- Elaborare un piano di formazione ed informazione articolato sulle competenze e le professionalità richieste dall'organigramma e funzionigramma del Fondo.
- Provvedere all'erogazione della formazione agli operatori del Fondo, sia a livello nazionale che territoriale.

Analisi della domanda e dei fabbisogni formativi

Le attività legate all'elaborazione dei piani formativi, delle linee di indirizzo e delle procedure di approvazione dei Piani e dei Progetti formativi dovranno garantire una coerenza con la domanda di formazione propria delle imprese e dei lavoratori, anche in un ottica di anticipazione oltre che di risposta alla esigenze contingenti.

Il Fondo tramite convenzioni con gli Enti bilaterali regionali e/o i suddetti organismi paritetici regionali, provvederà alla raccolta dei dati e di tutte le informazioni utili in modo di integrare e aggiornare, nel tempo, la rilevazione dei fabbisogni formativi e dei sistemi professionali nei settori interessati dall'attività del Fondo. Questo in modo che la progettazione degli interventi formativi sia in linea con le esigenze peculiari del settore e/o territorio di riferimento.

Annualmente il Fondo redigerà un rapporto relativo all'andamento macro economico dei settori di riferimento accompagnato da una indagine endogena sulle attività realizzate.

Attività di mainstreaming, raccolta di prodotti e modelli realizzati nell'ambito di progetti finanziati riproducibili e riutilizzabili

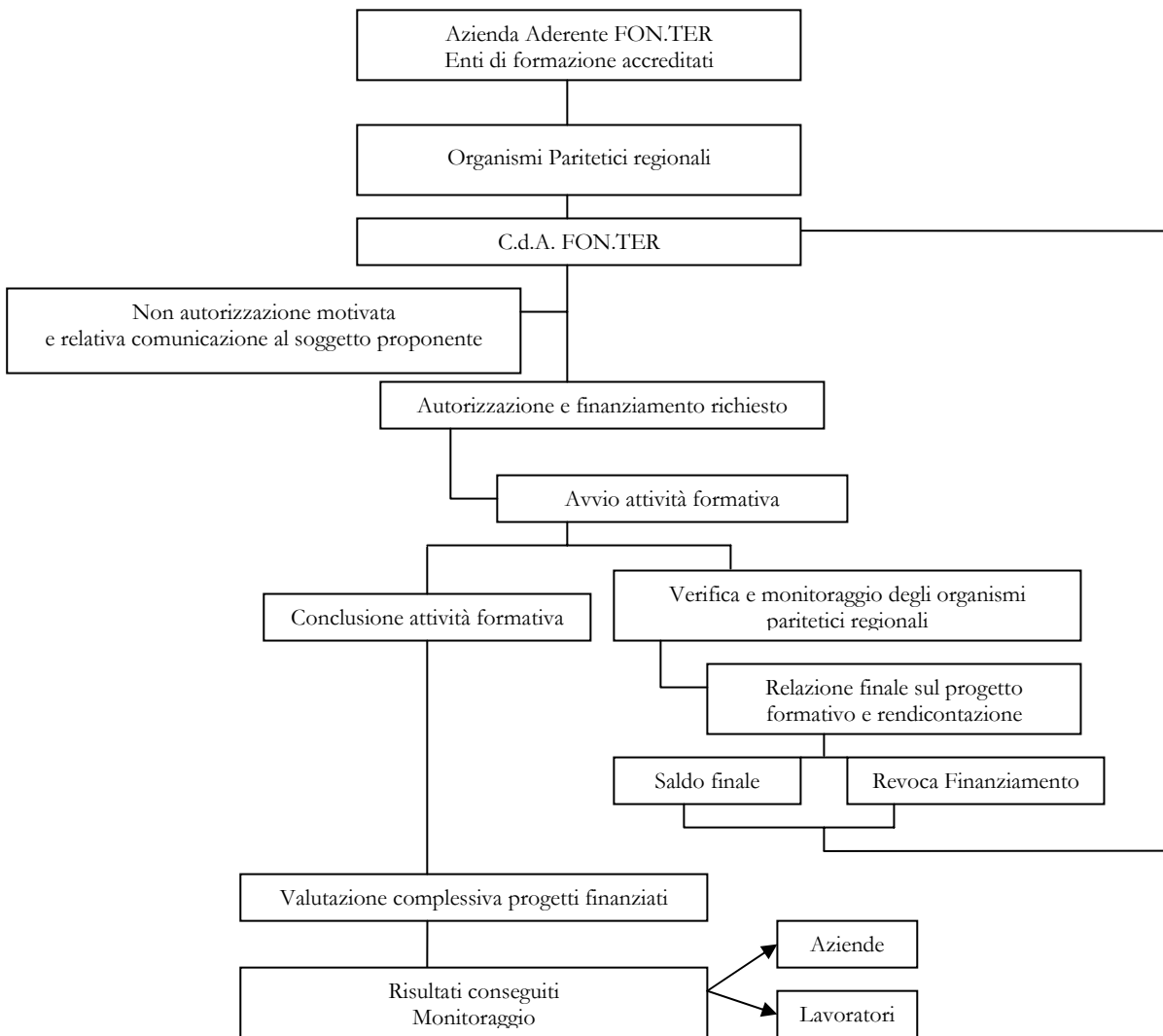
Il Fondo attiva e mantiene una azione di individuazione e diffusione di buone pratiche utili ad essere adattate e riprodotte in contesti similari.

Valutazione e selezione progetti

L'istruttoria di ammissibilità e la valutazione verrà eseguita come previsto dall'art. 5 del Regolamento del Fondo secondo criteri appositamente definiti.

L'approvazione dei progetti formativi verrà effettuata dal C.d.A. di FON.TER.

❖ Dalla domanda al finanziamento: *le procedure di FON.TER*



Procedure Operative

❖ *Procedure per l'accesso ai finanziamenti del Fondo*

La procedura per l'accesso ai finanziamenti del Fondo prevede una filiera integrata costituita da una parte dalle attività di programmazione e dall'altra dal workflow organizzativo per la presentazione, valutazione, finanziamento, controllo, rendicontazione, monitoraggio e verifica amministrativa contabile dei singoli progetti presentati.

❖ *Presupposti vincolanti di programmazione*

Perché un progetto di formazione possa essere presentato valutato ed eventualmente approvato è necessario che:

- il Fondo nazionale abbia emanato le linee di indirizzo formativo per i primi due anni;
- che le parti sociali territoriali o nazionali abbiano bilateralmente redatto e sottoscritto un piano formativo (in uno dei livelli previsti);
- che l'impresa sia aderente al Fondo ed in regola con i versamenti;
- che le imprese richiedenti presentino un'autocertificazione sul rispetto delle norme relative agli "aiuti di stato" o "de minimis";
- che sia specificato il responsabile del progetto formativo.

Il Progetto Formativo presentato dovrà correlarsi al Piano Formativo.

Workflow di raccolta valutazione e selezione progetti formativi

La copia cartacea del progetto formativo proposto, redatto su apposita modulistica e corredato dai documenti richiesti, deve pervenire alla sede legale di FON.TER. Il progetto deve anche essere presentato in via telematica avvalendosi del sistema web del Fondo nazionale. In alternativa, la copia cartacea del progetto e la sua trasmissione per via telematica potranno essere trasmessi tramite gli Enti bilaterali regionali e/o gli organismi paritetici regionali.

Il progetto formativo in copia cartacea, trasmesso a mezzo raccomandata con A/R, verrà protocollato dal Fondo nazionale.

L'esame delle richieste viene effettuato inizialmente dal personale del Fondo, che ne verificherà la completezza della documentazione richiesta. Qualora sia riscontrata l'incompletezza della documentazione viene data tempestiva comunicazione al soggetto interessato, che deve integrarla nel termine fissato, pena la decadenza del progetto presentato.

L'istruttoria di ammissibilità alla valutazione, viene effettuata dagli uffici centrali di FON.TER. La valutazione verrà effettuata da un nucleo di valutazione nominato dal C.d.A. di FON.TER, secondo linee da questi predisposte. I progetti formativi valutati vengono sottoposti all'approvazione del C.d.A. FON.TER ovvero al loro rigetto.

Monitoraggio

Con riferimento all'attività del Fondo, il monitoraggio risponde alle esigenze di informazione e trasparenza circa i progressi compiuti nell'implementazione delle attività programmate.

Il monitoraggio, attraverso un sistema di indicatori fisici, finanziari e procedurali, utilizzabili in una logica di "miglioramento continuo" ha l'obiettivo di assicurare il flusso di informazioni sullo stato di

attuazione dei progetti formativi. In questo modo si potrà verificare in itinere lo svolgimento delle proprie attività e i risultati raggiunti, anche alla luce degli obiettivi fissati.

Si prevedono due livelli di monitoraggio:

- A livello nazionale.
- A livello regionale.

In questa ottica, il sistema di monitoraggio è configurato in modo tale da assicurare una adeguata informazione circa:

- l'impiego delle risorse finanziarie complessivamente utilizzate per tre categorie di spesa principali (attività di gestione, attività propedeutiche, attività finalizzate alla realizzazione dei piani formativi);
- le attività realizzate, secondo le diverse tipologie di intervento e le caratteristiche del soggetto attuatore;
- il numero e le caratteristiche dei destinatari della formazione, sia con riferimento alle imprese che ai lavoratori coinvolti;
- la qualità e l'esito degli interventi formativi.

Per sostenere le attività di monitoraggio, il Fondo strutturerà una banca dati dove saranno convogliati tutti i progetti presentati e suddivisi per aree tematiche quali:

- Profili professionali.
- Settore di riferimento.
- Programmi formativi.
- Unità didattiche.
- Unità formative capitalizzabili.

Verifica e controllo interno di gestione FON.TER; il sistema di verifica e controllo dei piani e dei progetti formativi

FON.TER procederà alla progettazione e manutenzione di un sistema di gestione. Il sistema realizzato dovrà assicurare il monitoraggio ed il controllo delle attività del Fondo e garantire il raggiungimento dei seguenti risultati:

- produrre un flusso informativo sullo stato di avanzamento delle attività e delle spese;
- fornire le informazioni necessarie per effettuare le attività di monitoraggio e controllo degli interventi formativi finanziati;
- consentire l'individuazione degli elementi che condizionano il raggiungimento dei risultati perseguiti e, l'adozione di eventuali interventi correttivi;
- fornire dati affidabili per la gestione dei flussi informativi e finanziari finalizzati al controllo delle attività;
- verificare ex-post la validità degli interventi formativi finanziati e i risultati conseguiti dagli stessi.

❖ *Sistema di controllo*

Il Fondo individuerà i soggetti incaricati di:

- effettuare verifiche sulla corretta applicazione delle procedure amministrative e contabili contenute nei regolamenti approvati dal Fondo;
- effettuare i controlli in itinere finalizzati alla verifica dell'effettivo svolgimento del corso;
- effettuare controlli di coerenza su quanto effettivamente sottoposto a finanziamento ed approvato in termini numerici, finanziari, di obiettivi e contenuto, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare 36/03 del Ministero del Lavoro.

Le attività saranno supportate da un apposito sistema informatico integrato con le funzioni del sito del Fondo, il sistema gestionale del Fondo, il sistema di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il sistema consentirà l'invio via internet dei progetti candidati al finanziamento, un primo loro controllo procedurale, l'archiviazione dei dati di istruttoria e la formulazione delle graduatorie, la gestione di tutto l'iter esecutivo per via telematica e un collegamento costante, finalizzato al controllo e monitoraggio tra gli organismi territoriali e la struttura nazionale.

I progetti presentati saranno catalogati inoltre per locazione territoriale, tipologia di utenza, dimensione e tipologia aziendale al fine di avere sempre disponibili dati di natura statistica.

Per realizzare quanto sopra descritto, verranno adottate tutte le direttive e tutta la documentazione predisposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Commissione di monitoraggio.

I progetti presentati saranno oggetto di un controllo automatico consentendo una prima verifica formale. Successivamente un comitato di valutazione, designato dal C.d.A. di FON.TER ed esterno allo stesso, indicherà un giudizio di merito sui progetti, che il C.d.A. approverà o respingerà.

I controlli sull'esecuzione dei progetti saranno demandati alle strutture territoriali ed effettuati in modo capillare, sia per quanto concerne la presenza dei partecipanti ai programmi formativi, sia per quello che concerne il materiale didattico prodotto ed erogato che sullo stato rendicontativo.

La struttura nazionale di FON.TER avrà il compito di effettuare controlli amministrativo-contabili, a campione presso le sedi dei soggetti attuatori sul lavoro svolto nel territorio, tramite un responsabile.

FON.TER costituirà un comitato, interno al C.d.A., con mansioni di valutazione ed indirizzo sulle attività del Fondo.

I finanziamenti agli aventi diritto saranno concessi previa fidejussione. La fidejussione sarà ritirata solo ad avvenuta e certificata verifica della funzione ispettiva.

Criteria di gestione delle risorse

La ripartizione delle risorse sarà proporzionale alle adesioni a FON.TER su base regionale, secondo le linee del Fondo. E' istituito un fondo di solidarietà pari al 2,5% delle risorse, gestito da FON.TER a livello nazionale secondo indicazioni del C.d.A.

Piano Finanziario: Settembre 2003-Agosto 2005

Piano Finanziario							
2003	Start_up	%	Competenza		Totale	Nazionale	Territoriale
	€ 4.866.647,01						
Organismi	€ 164.595,33	3,4					
Sistema Informativo	€ 20.292,00	0,4					
Spese Generali	€ 11.253,68	0,2					
Locazioni	€ 12.000,00	0,2					
Personale e Collaborazioni							
Totale Spese Generali	€ 208.141,01	4,3			€ 208.141,01		
Modelli di Procedure e di Monitoraggio							
Canoni/Sito Web							
Analisi Fabbisogni							
Informazione e Pubblicità							
Promozione e Assistenza Tecnica							
Attività di Raccolta Valutazione Selezione Controllo Monitoraggio Diffusione							
Totale Spese propedeutiche							
Totale Formazione							

Piano Finanziario							
2004	Start_up	%	Competenza	%	Totale	Nazionale	Territoriale
	€ 2.795.106,60		€ 9.192.557,81		€ 11.987.664,41		
Organismi	€ 67.000,00	2,4	€ 193.000,00	2,1	€ 260.000,00		
Sistema Informativo	€ 37.000,00	1,3	€ 113.000,00	1,2	€ 150.000,00		
Spese Generali	€ 25.000,00	0,9	€ 75.000,00	0,8	€ 100.000,00		
Locazioni	€ 15.000,00	0,5	€ 45.000,00	0,5	€ 60.000,00		
Personale e Collaborazioni	€ 79.000,00	2,8	€ 214.000,00	2,3	€ 293.000,00		
Totale Spese Generali 8%	€ 223.000,00	8,0	€ 640.000,00	7,0	€ 863.000,00		
Modelli di Procedure e di Monitoraggio	€ 92.500,00	3,3	€ 130.000,00	1,4	€ 222.500,00		
Canoni/Sito Web	€ 18.500,00	0,7	€ 55.500,00	0,6	€ 74.000,00		
Analisi Fabbisogni	€ 164.000,00	5,9	€ 492.000,00	5,4	€ 656.000,00	€ 328.000,00	€ 328.000,00
Informazione e Pubblicità	€ 148.500,00	5,3	€ 493.500,00	5,4	€ 642.000,00	€ 321.000,00	€ 321.000,00
Promozione e Assistenza Tecnica	€ 155.500,00	5,6	€ 876.000,00	9,5	€ 1.031.500,00	€ 361.500,00	€ 670.000,00
Attività di Raccolta Valutazione Selezione Controllo Monitoraggio Diffusione	€ 311.000,00	11,1	€ 493.000,00	5,4	€ 804.000,00	€ 274.000,00	€ 530.000,00
Totale Spese propedeutiche 28%	€ 890.000,00	31,8	€ 2.540.000,00	27,6	€ 3.430.000,00	€ 1.284.500,00	€ 1.849.000,00
Totale Formazione 64 % (*)	€ 1.682.106,60	60,2	€ 6.012.557,81	65,4	€ 7.694.664,41		
* In questo importo è prevista la formazione dei Quadri FON.TER							

Piano finanziario								
2005	8/12	Start_up	%	Competenza	%	Totale	Nazionale	Territoriale
		€ 1.863.399,40		€ 6.503.498,10		€ 8.366.897,50		
Organismi		€ 39.131,39	2,1	€ 119.466,67	1,8	€ 158.598,06		
Sistema Informativo		7.557,19	1,3	€ 41.866,00	0,6	€ 49.423,19		
Spese Generali		€ 16.770,59	0,9	€ 50.133,33	0,8	€ 66.903,93		
Locazioni		€ 9.317,00	0,5	€ 29.866,67	0,5	€ 39.183,66		
Personale e Collaborazioni		€ 74.432,38	3,1	€ 185.334,00	2,8	€ 259.766,38		
Totale Spese Generali	8%	€ 147.208,56	8,0	€ 426.666,67	6,6	€ 573.875,22		
Modelli di Procedure e di Monitoraggio		€ 57.765,38	3,1	€ 74.666,67	0,8	€ 132.432,05		
Canoni/Sito Web		€ 9.317,00	0,5	€ 32.000,00	0,3	€ 41.317,00		
Analisi Fabbisogni		€ 117.208,56	6,3	€ 358.333,34	5,8	€ 475.541,90	237.770,95	237.770,95
Informazione e Pubblicità		€ 91.306,57	4,9	€ 309.333,33	3,4	€ 400.639,91	200.319,95	200.319,95
Promozione e Assistenza Tecnica		€ 93.169,97	5,0	€ 554.666,67	6,0	€ 647.836,64	226.742,82	421.093,82
Attività di Raccolta Valutazione Selezione Controllo Monitoraggio Diffusione		€ 223.793,54	12,0	€ 367.000,00	5,8	€ 590.793,54	€ 202.642,18	€ 388.151,36
Totale Spese propedeutiche	27%	€ 592.561,02	31,8	€ 1.696.000,01	26,1	€ 2.288.561,03	867.475,91	1.247.336,07
Totale Formazione	65 %	€ 1.123.629,83	60,2	€ 4.380.831,42	67,4	€ 5.504.461,25		

Piano finanziario								
2005	12/12	Start_up	%	Competenza	%	Totale	Nazionale	Territoriale
		€ 1.863.399,40		€ 9.192.557,81		€ 11.055.957,21		
Organismi		€ 39.131,39	2,1	€ 220.868,61	2,4	€ 260.000,00		
Sistema Informativo		€ 7.557,19	1,3	€ 92.442,81	1,0	€ 100.000,00		
Spese Generali		€ 16.770,59	0,9	€ 83.229,41	0,9	€ 100.000,00		
Locazioni		€ 9.317,00	0,5	€ 50.683,00	0,6	€ 60.000,00		
Personale e Collaborazioni		€ 74.432,38	3,1	€ 194.567,62	2,1	€ 269.000,00		
Totale Spese Generali	8%	€ 147.208,56	7,9	€ 641.791,44	7,0	€ 789.000,00		
Modelli di Procedure e di Monitoraggio		€ 57.765,38	3,1	€ 74.666,67	0,8	€ 132.432,05		
Canoni/Sito Web		€ 9.317,00	0,5	€ 32.000,00	0,3	€ 41.317,00		
Analisi Fabbisogni		€ 117.208,56	6,3	€ 358.333,34	5,8	€ 475.541,90	€ 237.770,95	€ 237.770,95
Informazione e Pubblicità		€ 91.306,57	4,9	€ 309.333,33	3,4	€ 400.639,91	€ 200.319,95	€ 200.319,95
Promozione e Assistenza Tecnica		€ 93.169,97	5,0	€ 554.666,67	6,0	€ 647.836,64	€ 226.742,82	€ 421.093,82
Attività di Raccolta Valutazione Selezione Controllo Monitoraggio Diffusione		€ 223.793,54	12,0	€ 367.000,00	5,8	€ 590.793,54	€ 202.642,18	€ 388.151,36
Totale Spese propedeutiche	20%	€ 592.561,02	31,8	€ 1.696.000,01	18,4	€ 2.288.561,03	€ 867.475,91	€ 1.247.336,07
Totale Formazione	72 % (*)	€ 1.123.629,83	60,3	€ 6.854.766,35	74,6	€ 7.978.396,18		

Timing: relativo alle risorse dello start up

FASI OPERATIVE	ANNO 2003				ANNO 2004												ANNO 2005							
	IX°	X°	XI°	XII°	I°	II°	III°	IV°	V°	VI°	VII°	VIII°	IX°	X°	XI°	XII°	I°	II°	III°	IV°	V°	VI°	VII°	VIII°
A) SPESE GENERALI	Dal 09/2003 Al 08/2005																							
B) SPESE PROPEDEUTICHE					Dal 01/2004 Al 08/2005																			
C) FORMAZIONE											Dal 06/2004 al 08/2005													