



Piano Operativo delle Attività

Fase di start up

agosto 2004 - luglio 2006

INDICE

Premessa	
Capitolo 1	Ambito di intervento
	1.1 Contesto d'intervento
	1.2 Bacino di riferimento
Capitolo 2	Obiettivi
	2.1 Definizione priorità
	2.2 Definizione quantitativa
Capitolo 3	Attività
	3.1 Propedeutica
	3.1.1 Divulgazione
	3.1.2 Analisi dei bisogni
	3.1.3 Formazione facilitatori
	3.1.4 Formazione risorse interne
	3.2 Formativa
	3.2.1 Azioni territoriali
	3.2.2 Azioni settoriali
	3.2.3 Azioni aziendali
	3.2.4 Azioni individuali
	3.2.5 Azioni di sistema
Capitolo 4	Procedure operative
	4.1 Presentazione, valutazione e finanziamento attività
	4.2 Criteri individuazione dei realizzatori attività formativa
Capitolo 5	Piano finanziario
	5.1 Spese di gestione
	5.2 Spese propedeutiche
	5.3 Spese per piani formativi
Capitolo 6	Sistema di controllo e monitoraggio
Capitolo 7	Organizzazione del Fondo
Capitolo 8	Timing

Premessa

Il presente documento, quale Piano Operativo delle Attività (POA) del Fondoprofessioni, è stato elaborato sulla base delle indicazioni presenti nella Circolare 36 del 18/11/03 e successivi documenti di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ("Linee Guida sui costi ammissibili e sui sistemi di controllo" del 15 gennaio 2004, "Indicazioni per l'elaborazione dei Piani Operativi di Attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali", "Osservazioni sul Piano Operativo di Attività" del 5 marzo 2004) e dell'impegno congiunto delle Parti Sociali costituenti il Fondo Professioni.

Il Piano, in conformità a quanto stabilito dal Decreto Interministeriale del 23 aprile 2003, si riferisce all'utilizzo delle risorse dello start up nel biennio che inizia con il ricevimento della prima tranche del 20% (29 luglio 2004).

Al momento della redazione del presente documento, sono stati comunicati i semplici dati quantitativi di adesione al Fondo, espressa al mese di luglio 2004; tale quantificazione, pari a 12.512 strutture per un numero di dipendenti di 50.940, non è tuttora accompagnata dal dato economico, sia per la necessaria verifica in atto da parte dell'Inps, sia per l'attesa definizione legislativa della quota di pertinenza al Fondo. Per cui le risorse economiche a cui si fa riferimento sono esclusivamente quelle determinate dal D.D. n. 133/V/2004 del 26 maggio 2004.

Rimangono altresì definite in termini preventivi le ripartizioni territoriali e tra aree professionali e le conseguenti proiezioni relative alle quantità presunte di lavoratori coinvolti nelle attività formative sperimentali. Ci si riserva quindi di presentare documenti e piani finanziari integrativi.

In particolare si prevede una verifica relativa allo stato di avanzamento a metà del biennio, al fine di apportare le eventuali necessarie modifiche in corso d'opera.

In tale momento si potrà inoltre integrare il presente piano con le risultanze provenienti dalla prima scadenza di adesioni e quindi i contenuti economici dovranno essere completati con le conseguenti nuove risorse, solo allora definite.

Il piano intende determinare le azioni di formazione per la elaborazione di piani formativi tesi ad implementare professionalità e motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici, per aumentare l'efficienza del settore e l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici degli Studi professionali e delle Aziende ad essi collegate.

Capitolo 1 Ambiti di intervento

1.1 Contesto di intervento

1.2 Bacino di riferimento

Capitolo 1 Ambiti di intervento

1.1 Contesto d'intervento

Il settore che coinvolge gli Studi professionali e le aziende ad essi collegate, è caratterizzato da una forte frammentazione di aree e territoriale e da una aggregazione associativa debole, seppur in crescita. Queste caratteristiche, con alcune importanti eccezioni, hanno sedimentato, nel tempo, un isolamento politico del settore, pur in un'attività sociale di alte professionalità. I contesti organizzativi di riferimento generano un processo di crescita delle competenze interne, - ove agiscono formazioni di base medio-alte - affidato principalmente alla logica del mastro artigiano. Questa è spesso la risposta più semplice in strutture di piccole dimensioni, in cui il rapporto titolare - dipendente è costante, personale e quotidiano, in cui l'interdipendenza relazionale, culturale e professionale è spesso elevata ed è norma la discrezionalità gestionale ed organizzativa. L'evoluzione del settore, il suo continuo bisogno di aggiornamento di leggi e norme, l'avvio di una fase di armonizzazione dei contratti nazionali, l'atteso ed ormai improrogabile riassetto normativo del comparto con la riforma delle Professioni e l' evidente ed epocale trasformazione organizzativa e strutturale, attesa da una sempre più pressante esigenza di sintonizzazione quantomeno continentale, stanno producendo una domanda pressante di "formazione" vera, qualificata, anticipatrice, garante di uno sviluppo ottimale delle potenzialità, proprie e della struttura.

La fase di start up dovrà prevedere tra le sue priorità quella di permettere la definizione di un quadro complessivo di descrizione del comparto, tracciandone i riferimenti quantitativi, tuttora difficilmente dettagliati e affidabili, ed ancor più gli indirizzi qualitativi, in termini di bisogni ed aspettative di sviluppo. Solo grazie a questi dati ed alla loro approfondita analisi ed elaborazione sarà poi possibile portare a regime un adeguato programma di formazione continua, rivolto ai lavoratori ed alle lavoratrici degli Studi professionali e delle Aziende ad essi collegate, effettivamente utile e funzionale alla crescita della concorrenzialità e dell'occupabilità, in una parola alla reale evoluzione dell'intero comparto.

Si deve altresì considerare che il mondo libero professionale sta solo recentemente sviluppando un preciso e definito ruolo di "parte sociale" e, accompagnando tale presa di consapevolezza, sta vivendo la nascita e lo sviluppo delle prime esperienze concertative e bilaterali di dialogo e crescita.

Il Fondoprofessioni si propone quindi come una delle prime esperienze di confronto e concreta applicazione di sinergie progettuali ed operative indispensabili allo sviluppo del comparto e di un nuovo e moderno ruolo di rappresentanza, basato sulla bilateralità e sull'azione concertativa sia in ambito settoriale che territoriale.

A differenza di altri settori, l'avvio di questo e di altri organismi concertativi, dovrà necessariamente prevedere una fase centralizzata, limitatamente al momento iniziale e sperimentale, che dovrà favorire e accompagnare lo sviluppo delle logiche e degli strumenti bilaterali sul territorio, prevedendo quindi una gradualità organizzativa e di articolazione che il presente Documento potrà indicare nei suoi principi e nelle sue fasi di avvio, quale effettivo strumento di start up. Aree professionali ed articolazioni territoriali, ognuna con le sue particolarità ed opportunità, saranno le variabili caratteristiche su cui punteranno gli obiettivi a regime per la valorizzazione delle specificità rappresentative del Fondo.

Nello specifico formativo, le Parti costituenti il Fondo concordano di riconoscere nella Formazione uno strumento indispensabile alla crescita ed allo sviluppo competitivo del settore, attraverso l'adeguamento professionale dei lavoratori e delle lavoratrici ed il conseguente rafforzamento occupazionale, e l'avvio di un consapevole processo di innovazione negli stessi sistemi organizzativi, che attraverso il confronto e la sperimentazione, favoriscano il coinvolgimento e la corresponsabilizzazione di tutte le risorse coinvolte.

L'opportunità offerta dall'istituzione dei Fondi Interprofessionali diventa fondamentale per la creazione e la messa a punto di un sistema formativo articolato e trasversale, rispondente alle specificità ed alle esigenze evolutive del comparto, fin da subito frutto di una sinergica azione bilaterale che sappia interpretare gli effettivi bisogni, semplificare ed incentivare l'accesso, garantire la necessaria qualità, certificare l'ottimizzazione delle risorse.

1.2 Bacino di riferimento

Il mondo delle Professioni intellettuali, raggiunta una prima consapevolezza del suo essere categoria e del conseguente ruolo di parte sociale a cui è chiamato, si trova con scarsi ed inadeguati riferimenti quantitativi e descrittivi sulla propria effettiva dimensione ed incidenza economico - sociale. Poche ricerche e dati disarticolati, difficoltà nell' individuare corrette fonti e criteri di rappresentazione, convenienza e disinteresse a far emergere una realtà complessa.

Già definire i confini delle professionalità, sia nella logica giuridica che in quella economico-fiscale, trova nella realtà italiana le prime difficoltà: professioni regolamentate o semplicemente riconosciute o addirittura liberamente operanti nel mercato, titolari di partita iva o operanti con semplici contratti di collaborazione (occasionalità o ex "co.co.co.", ora "a progetto"), il significativo peso assunto dall'istituto del praticantato, che impegna operativamente un rilevante numero di giovani e che ne costituisce l'inevitabile fase di avvio professionale, il sempre maggior rilievo assunto dalle iniziative di out sourcing all'altro capo della vita lavorativa, trasformando ruoli interni in altre accezioni del libero professionalismo. Il tutto contribuisce a creare una sorta di "aree grigie" nella descrizione di questa sempre più rilevante fetta del mercato del lavoro, da affrontare e chiarire per una effettiva e consapevole crescita globale del settore.

Unici dati di riferimento con significativa attendibilità possono al momento essere reperiti presso la Fondazione Censis, con le sue elaborazioni su dati Istat riferiti al Censimento 2001 e con la sua indagine 2002 su "Sviluppo e futuro delle Professioni intellettuali italiane".

Sulla base di tali dati il numero di professionisti (regolamentati e non) risulta in Italia pari a 4.944.453 persone, con un ritmo di crescita tra il 1997 ed il 2001 pari al 35.7%, costituendo un'eccezione all'interno del mercato di lavoro. Analoga tendenza si conferma nei numeri riferiti ai loro dipendenti, dopo aver provveduto ad una integrazione dei dati riferiti al settore "Servizi avanzati" (riconguibili alle attività espresse e dirette dai professionisti intellettuali, come da tabella seguente) con quelli più specifici del settore delle professioni sanitarie (dati forniti dalle Associazioni di categoria, in particolare dalla ricerca effettuata nel 2003 dalla "Scuola di Formazione del Personale di Studio" della FIMMG): risultano così più di 1.500.000 di dipendenti, con una percentuale di crescita nel decennio '91-'01 del 92,6%.

Interessante sottolineare la ripartizione territoriale di questi dati, che vede il 62% degli impiegati al nord (43,2% Nord ovest e 18,8% nel Nord est), il 22% al Centro Italia ed il 16% nelle regioni ob. 1, dati che dovranno necessariamente essere considerati ed analizzati nella gestione di questa fase sperimentale.

Altro dato determinante per lo sviluppo organizzativo e procedurale del Fondo è quello fornito dalla dimensione media degli Studi Professionali, raffrontabile a quella di microimpresa (al di sotto dei 9 addetti), con la conseguente necessità di prevedere iniziative formative che per la maggior parte dei casi raggruppino lavoratori di più entità organizzative con le medesime esigenze; sperimentazione su modalità ed interazioni costituirà uno degli obiettivi principali di tutta la fase di start up.

Tab.1 -Caratteristiche dei singoli settori (v.a. e var.%)

Micro settori	Addetti alle imprese 2001	Var.% '91-'01	Differenza assoluta '91-'01	% nuovi addetti (91-2001) su totale	Dimensione media imprese 2001
Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale	145.452	3.895,9	141.812	97,5	90,7
Servizi di contabilita', cons. societaria, fiscale, incarichi giudiziari	176.745	83,2	80.243	45,4	2,0
Attivita' degli studi legali	135.051	79,7	59.891	44,3	1,5
Studi di ingegneria	62.164	54,6	21.950	35,3	1,3
Studi di architettura	63.032	33,7	15.895	25,2	1,2
Ricerca e sviluppo sperim. nel campo delle scienze naturali e ingegneria	19.707	58,1	7.242	36,7	2,7
Consulenze agrarie	7.975	110,6	4.189	52,5	1,2
Consulenze del lavoro	28.679	16,2	3.988	13,9	2,1
Attivita' degli studi notarili	27.893	15,0	3.628	13,0	5,8
Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi	5.322	212,3	3.618	68,0	7,2
Servizi di ingegneria integrata	32.716	12,4	3.597	11,0	5,4
Ricerca e sviluppo sperim. nel campo delle scienze sociali e umanistiche	3.167	88,5	1.487	47,0	1,6
Attivita' di ricerca mineraria	2.519	-10,4	-291	-11,6	4,4
Totale attività riconducibili a Professioni regolamentate	710.422				
Totale addetti nel complessivo settore dei Servizi avanzati	1.473.289				

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Capitolo 2 Obiettivi

2.1 Definizione priorità

2.2 Definizione quantitativa

Capitolo 2 Obiettivi

2.1 Definizione priorità

La specificità del comparto, la sua complessa e variegata articolazione sia sulla tematica contenutistica che sulle sue interpretazioni ed evoluzioni territoriali, la dimensione quantitativa della maggior parte delle strutture organizzative a cui ci si rivolge, sono elementi che vanno ulteriormente a personalizzare un Fondo che già deve misurarsi con una più generale fase di sperimentazione, normativa ed operativa, di questo nuovo strumento.

Nel comparto in cui andrà ad operare si evidenzia la necessità di una più ampia riflessione sulle motivazioni e sulle prassi di ricorso allo strumento formativo, in una parola serve delineare una vera e propria cultura formativa.

Attualmente la formazione è troppo spesso intesa come semplice risposta ad un'esigenza basilare di accesso e di acquisizione di competenze necessarie e sufficienti, naturalmente trasmesse ed acquisite nell'operatività quotidiana, e come un intervento di compensazione occasionale, rispondente ad esigenze temporanee e spesso immediate, in risposta ad altrettanto occasionali esigenze di innovazione o adeguamento. Il passo evolutivo atteso porta ad una più ampia visione progettuale di crescita ed evoluzione, in cui la risorsa umana trova spazio e valorizzazione, si confronta con obiettivi e bisogni futuri, utilizza e contribuisce a costruire strumenti e modalità di accompagnamento e rinforzo.

La sfida che il Fondo raccoglie è quella di uscire dai tradizionali schemi di proposta formativa "riprodotta" e standardizzata, con il rischio di un impianto a "corsificio" che soddisfi occasionali bisogni uniformati, ma sappia valorizzare la specificità con una adeguata capacità di analisi e di accompagnamento, al fine di incidere significativamente nel complessivo processo evolutivo dell'intero settore.

Attraverso questa attività il Fondo permetterà inoltre una complessiva crescita dell'intero comparto nel prendere consapevolezza e familiarità nello sviluppo del suo essere parte sociale attiva, favorendo la conoscenza e la diffusione della pratica della negoziazione e della gestione bilaterale efficiente sul territorio.

Nella sua fase d'avvio dovrà necessariamente puntare ad un'azione di sensibilizzazione dei possibili aderenti per acquisirne la partecipazione e ad una immediata offerta formativa che ne dimostri capacità ed efficacia, attraverso un impegno straordinario di divulgazione del Fondo da parte dei soci – sindacati dei professionisti, CGIL, CISL e UIL e delle Organizzazioni agli stessi aderenti o affiliate.

Riassumendo, possiamo definire **obiettivi generali**:

- favorire una consapevole valorizzazione della cultura formativa nell'ambito delle Aree delle Libere Professioni;
- diffondere un nuovo sistema di intervento nell'ambito della formazione continua concertata, incentivandone l'utilizzo e ottimizzando il raggiungimento degli obiettivi;
- avviare un sistema di progettualità e programmazione all'interno del mondo professionale che dia continuità e qualità di intervento;
- favorire uno sviluppo articolato e sinergico delle logiche e delle strutture bilaterali, sia a livello centrale che territoriale;
- intervenire significativamente nelle aree di disequilibrio territoriale;
- promuovere azioni attive nell'ambito delle politiche di genere;
- svolgere un ruolo di sinergia e collaborazione con le Istituzioni territoriali, al fine di armonizzare ed ottimizzare ogni intervento nell'ambito della formazione continua concertata;
- garantire l'avvio e lo sviluppo efficiente del Fondo, portandolo sollecitamente ad una gestione a regime;
- incentivare lo studio, la sperimentazione, la diffusione e l'implementazione di modelli organizzativi innovativi, che favoriscano una politica gestionale di coinvolgimento e condivisione delle parti e che permettano una crescita professionale del dipendente in competenza ed autonomia.

I conseguenti **obiettivi specifici** si esprimono nell'articolazione delle attività **propedeutiche e formative**:

- **l'insieme delle azioni propedeutiche** si prefigge di

- Raggiungere il più grande numero di possibili aderenti al Fondo per una chiara informazione sulle sue caratteristiche, obiettivi e modalità di funzionamento: con interventi successivi e a cascata si prevede il diretto coinvolgimento delle figure di riferimento e testimonianza delle componenti interessate, con il loro incontro sia a livello nazionale che nei territori regionali, per poi raggiungere il più ampio livello di decisori dell'adesione, con l'informazione cartacea e telematica, l'inserimento nella pubblicistica e convegnistica corrente ed una specifica attenzione verso tutte quelle figure professionali più vicine al momento ed ai titolari del rapporto lavorativo, che risultano essere spesso determinanti nella conoscenza e nella scelta di adesione al Fondo;
- Attivare azioni tese a fornire una approfondita conoscenza del mondo professionale a cui si rivolge, acquisendo dati sia sul versante quantitativo, in risposta ad una attesa più ampia proveniente dall'insieme degli interlocutori istituzionali e socioeconomici, sia e soprattutto su quello qualitativo, per una presa di consapevolezza ed un confronto sui principali e condivisi bisogni formativi, sia in una fotografia dell'attuale, sia in una visione prospettica di attiva partecipazione al processo evolutivo in atto. L'analisi dei bisogni prevista dovrà saper cogliere e valorizzare le specificità e differenze d'area professionale e territoriale, come gli ambiti condivisi e determinanti la definizione e l'appartenenza al caratteristico comparto libero professionale.
- Dotare il Fondo di "Facilitatori", quali "terminali sensibili" sul territorio, formando i soggetti individuati dai Soci e dalle Organizzazioni agli stessi aderenti o affiliate, rendendoli atti a gestire le relazioni sul territorio e colloquiare con il centro per una effettiva sintonia e condivisione di rete, ottimizzando e garantendo non solo gli aspetti procedurali, ma soprattutto lo scambio e la valorizzazione di ogni esperienza positiva espressa anche localmente. Tale azione, rientrando appieno nella logica di "azione di sistema", essendo determinante per lo sviluppo ed il radicamento del Fondo, assume le caratteristiche di un intervento di formazione condivisa delle parti sociali e potrà favorire lo sviluppo del sistema di bilateralità diffuso sul territorio, atteso dalle componenti del Fondo stesso.
- Rendere operativo ed efficace il funzionamento del Fondo, dotandolo di un adeguato sistema organizzativo e procedurale e supportato da un impianto informatico in grado di garantire una relazione comunicativa facile ed immediata ed un sistema di monitoraggio e controllo effettivo strumento gestionale e atto a colloquiare con le Istituzioni di riferimento (Ministero, INPS, Organi di controllo). La fase di start up dovrà permettere l'impianto, la sperimentazione ed i necessari adeguamenti dell'intero sistema, a garanzia della sua ottimizzazione al momento di entrata a regime del Fondo.
- Formare le persone interne della struttura organizzativa del Fondo, siano esse dipendenti che attivate professionalmente in modo specifico e finalizzato, per una consapevole e competente partecipazione e interpretazione dell'avvio promozionale e procedurale del Fondo ed il suo sviluppo nelle articolazioni territoriali. Verranno quindi attivati mirati interventi formativi nei seguenti ambiti:
 - comunicazione informativa propedeutica ed a regime;
 - gestione del sistema organizzativo e procedurale;
 - impianto e gestione del sistema informatico;
 - impianto e gestione del sistema di monitoraggio e controllo e relazione con gli Organismi esterni;
 - sviluppo delle funzioni delle articolazioni territoriali e loro relazioni sinergiche e di coordinamento.

- **L'insieme delle azioni formative** si prefigge di:

- Attivare una diffusa sperimentazione sulle cinque tipologie di intervento, come illustrato nella tabella seguente, assicurando un ritorno informativo ed esperienziale di "buone pratiche", indispensabile per delineare il successivo sistema a regime, sia sotto l'aspetto metodologico e procedurale, sia e soprattutto sotto quello più precisamente formativo.
- Garantire visibilità e concreta conoscenza del Fondo e delle opportunità da esso offerte, coinvolgendo in una concreta esperienza formativa il più esteso numero possibile di fruitori, differenziati per specificità territoriali e di area professionale.
- Ottimizzare, con una gestione monitorata centralmente, coinvolgendo e stimolando le articolazioni territoriali, il confronto tra diverse applicazioni di comuni moduli formativi, le relative interpretazioni e la definizione dei parametri da attivare a regime.
- Testare il sistema di accreditamento dei soggetti attuatori.
- Testare e portare a regime il sistema di controllo e monitoraggio.

A completamento del quadro complessivo degli obiettivi di questa fase di start up è importante sottolineare una particolare attenzione allo **sviluppo strutturale** dei due ambiti che identificano la specificità del comparto e la cui valorizzazione ed organizzazione potranno garantire una adeguata risposta ai fabbisogni delle persone e delle strutture del settore. Si tratta quindi di studiare, sperimentare ed ottimizzare nella struttura stessa del Fondo a regime le particolarità e conseguenti ricchezze **territoriali** e delle **Aree professionali**.

- Una efficace **articolazione territoriale regionale** è da considerare modello di riferimento per il sistema organizzativo e strutturale di Fondoprofessioni ed obiettivo fondamentale di questa fase sperimentale e da raggiungere per una effettiva messa a regime dell'organismo.

La necessaria centralizzazione della prima fase di sperimentazione dovrà comunque essere accompagnata da

- una costante attenzione all'osservazione delle diverse risultanze riconducibili alle caratteristiche peculiari di un territorio;
- l'individuazione e formazione di referenti territoriali dei Soci e delle Organizzazioni agli stessi aderenti o affiliate (già definiti "Facilitatori"), in grado di garantire una sensibile e competente funzione di analisi, promozione, accompagnamento, assistenza tecnica e monitoraggio locale. La loro attivazione anticiperà la costituzione dei "**Comitati paritetici regionali**" di Fondoprofessioni, la cui realtà operativa verrà riconosciuta con la messa a regime del Fondo;
- la creazione e l'attivazione di una rete di costante interrelazione che favorisca scambio e confronto tra i diversi effetti della proposta formativa;
- una sensibile e attenta relazione con le Istituzioni locali, al fine di una auspicata integrazione e sintonizzazione tra gli attori operanti nell'ambito della formazione continua, nel rispetto e valorizzazione dei ruoli e delle specificità.

- Risulta altrettanto primario obiettivo l'attivazione dei **Comitati d'Area**, organi paritetici previsti statutariamente, il cui ruolo assume fin dalle fasi propedeutiche un significativo compito di riferimento ed indirizzo. Il periodo di start up consentirà di definire e testare in modo preciso pesi, ambiti e modalità di funzionamento di tali organismi, finalizzati ad ottimizzare e valorizzare le specificità presenti nel comparto.

Verranno quindi attivati quattro Comitati, con le modalità previste dal regolamento del Fondo, indicando al loro interno le figure di Coordinatore Referente e Coreferente d'area, che assicureranno bilateralmente le necessarie sensibilità ed attenzioni alle specificità dei vari settori in cui si esplica l'attività libero professionale, necessarie per un adeguato sviluppo dell'attività sperimentale propria dello start up; nel contempo si potranno avviare modalità ed esperienze che permetteranno la successiva piena funzionalità dei Comparti, appena i dati delle prime scadenze di adesione ne consentiranno conferma e definizione delle dimensioni.

Fin da subito risulta comunque fondamentale il loro intervento, in sintonia e sincronia con una regia centrale che ottimizzi e permetta la condivisione dei risultati, nelle varie attività di seguito presentate:

- ruolo attivo nell'ambito dell'analisi dei bisogni per l'indagine e la successiva rielaborazione, contribuendo ad indirizzare ed interpretare quanto emerso nelle specificità settoriali;
- individuazione di risorse con specifiche competenze d'area da formare quali "facilitatori" del sistema di formazione continua proposto dal Fondo;
- partecipazione diretta alla definizione e successiva partecipazione ai percorsi formativi destinati alla crescita delle risorse interne del Fondo, impegnate continuativamente nella sua gestione;
- individuazione degli obiettivi e dei contenuti delle proposte formative settoriali, prime sperimentazioni operative dell'offerta formativa da proporre sul territorio e da cui trarre indicazioni per la costruzione dell'impianto a regime;
- lettura, interpretazione e comparazione delle specificità territoriali espresse nel proprio ambito d'Area, al fine di favorirne la comprensione da parte del centro e l'articolazione del successivo sviluppo propositivo ed operativo.

2.2 Definizione quantitativa

La programmazione dell'attività del Fondo presenta naturalmente in questa fase una serie di incognite dovute all'attesa chiarezza del quadro normativo, ma soprattutto all'entità dell'adesione al Fondo, la cui prima scadenza annuale si è avuta lo scorso luglio e di cui se ne conoscono solo i riscontri quantitativi di adesione (12.512 strutture con 50940 dipendenti), ma non ancora le corrispondenze economiche.

Il presente Piano si limita quindi alla ripartizione delle risorse di start up definite dal D.D. 133/V/2004 del 26/05/2004, riservandosi successive integrazioni e modifiche. In particolare si prevede di destinare all'attivazione delle azioni formative un ammontare di € 6.475.000, pari al 65% del contributo previsto.

Le proiezioni di attivazione delle iniziative formative, definite ed illustrate nei capitoli seguenti, prevedono di finanziare:

- nell'ambito delle attività territoriali e settoriali circa 560 corsi, con un numero medio di partecipanti pari a 15 unità e per una durata media di 32 ore ed un costo ora/allievo stimato in € 20,00;
- le azioni aziendali per circa 40 progetti, con un numero medio di 12 partecipanti, una durata media di 32 ore ed un costo ora/allievo stimato in € 25,00;
- vengono preventivate 20 edizioni di iniziative formative di sistema, con un numero medio di 15 partecipanti ed una durata di 40 ore ed un costo ora/allievo stimato in € 26,00;
- a tali attività va integrata la partecipazione individuale con riconoscimento di voucher formativi, con un contributo pari al 70% della spesa rendicontata per massimo di € 700 individuali, per un coinvolgimento di 460 unità.

Il numero di partecipanti coinvolti è previsto conseguentemente in circa 9.640 unità.

Obiettivo di attivazione in 24 mesi:

Tipologia	Piani	Progetti	Studi/Organizz.	Lavoratori
Azioni Territoriali	16	280	3000	4200
Azioni Settoriali	16	280	3000	4200
Azioni Aziendali	8	40	40	480
Azioni di sistema	5	20	300	300
Totali	45	620	6340	9180
Individuali	460	460	460	460
Totali	505	1080	6800	9640

Capitolo 3 Attività

3.1 Propedeutica

- 3.1.1 Divulgazione**
- 3.1.2 Analisi dei bisogni**
- 3.1.3 Formazione Facilitatori**
- 3.1.4 Formazione delle risorse interne**

3.2 Formativa

- 3.2.1 Azioni territoriali**
- 3.2.2 Azioni settoriali**
- 3.2.3 Azioni aziendali**
- 3.2.4 Azioni individuali**
- 3.2.5 Azioni di sistema**

Capitolo 3 Attività

Il riferimento alla fase di start up rende particolare la descrizione dell'attività del Fondo, modificando gli equilibri che presenterà a regime, ma permettendone una consapevole ed efficace strutturazione futura.

Il comparto ha solo recentemente visto riconosciuto il proprio ruolo di parte sociale e può contare su isolate esperienze di attivazione e gestione formativa; alcune aree professionali e realtà locali, hanno saputo sviluppare iniziative di analisi, di sperimentazione e di articolata diffusione di rilevante interesse e che hanno permesso di interpretare ed accompagnare un fabbisogno ed una richiesta crescente. L'evoluzione del mondo delle professioni, interno al più generale mercato del lavoro, ha rafforzato tale domanda e sempre più il "naturale" e "continuo" cammino formativo del Professionista si amplia alle risorse che contribuiscono alla sua attività professionale, determinandone sempre più spesso il risultato professionale finale percepito.

Sostanzialmente **l'attività propedeutica** assume un ruolo strategico di nascita, impostazione ed evoluzione del Fondo, dotandolo di informazioni e risorse che ne garantiranno l'efficacia e la stessa ragione d'essere.

L'attività formativa andrà ad abbinare ai normali obiettivi di tipo didattico che ogni singola iniziativa saprà garantire in modo qualitativo, una particolare attenzione e comparazione sperimentale, al fine di acquisire quegli elementi e conoscenze che permetteranno di ampliare l'attività a regime. Da non trascurare inoltre l'effetto divulgativo che queste prime iniziative assumeranno nell'ambito dell'intero comparto, determinando l'effettiva credibilità della proposta complessivo di questo nuovo strumento, qual è il Fondoprofessioni.

3.1 Propedeutica

Le specificità professionali, territoriali e culturali sopra espresse rendono estremamente significativo l'impegno nella fase propedeutica all'avvio a regime del Fondo, portando dati e conoscenze, sviluppando esperienze e sensibilità che potranno dare un volto nuovo alla formazione continua nel comparto ed un indirizzo consapevole al suo stesso evolversi. Per rendere sempre più organico lo sviluppo del Fondo, le parti costituenti si impegnano a promuovere organismi paritetici regionali con specifiche competenze di attivazione e monitoraggio della domanda di formazione.

3.1.1 Divulgazione

3.1.2 Analisi dei bisogni

3.1.3 Formazione facilitatori

3.1.4. Formazione delle risorse interne

3.1.1 Divulgazione

Nella fase di start up, interesse specifico di questo Piano, l'attività di promozione, informazione e pubblicità, assume un ruolo strategico ed è finalizzata a costituire quella base di riferimento quantitativo, e conseguentemente economico, del Fondo nel suo futuro assetto a regime. La scelta del datore di lavoro di far confluire nel Fondo Professioni la quota altrimenti destinata all'INPS potrà essere espressa ogni mese, ma il conteggio complessivo delle pertinenze di ogni singolo fondo viene espresso alla fine del mese di giugno ed è a valere per l'anno successivo: quindi la prima scadenza del 30 giugno 2004 avrà determinato l'entità del primo versamento a regime, valido per l'anno 2005. Naturalmente tale entità sarà soprattutto significativa dell'interesse e capacità attrattiva naturale del Fondo, non avendo potuto contare su alcuna risorsa economica a ciò destinata, essendo la prima tranche di contributo giunta successivamente. Le adesioni pervenute saranno quindi frutto di una divulgazione spontanea ed interna alle componenti associative dei Soci, che andranno a costituire la base di partenza per una più strutturata e completa azione informativa.

Diversa infatti la quantificazione del giugno 2005, dalla quale dipenderà la prima annualità che potrà contare solamente sulle risorse economiche che avrà saputo attrarre.

Ci si prepara quindi ad una lunga campagna associativa che ha nei mesi di luglio 2005 e 2006 le precise scadenze.

Successivamente l'attività divulgativa non verrà meno, ma avrà il compito di garantire la massima visibilità e conoscenza delle opportunità formative offerte dal Fondo e contribuire così ad una effettiva e "continua" crescita di una diffusa cultura della formazione.

Il piano promozionale vedrà il completo coinvolgimento dei Soci – sindacati dei Professionisti, Cgil, Cisl e Uil e delle Organizzazioni agli stessi aderenti o affiliate - nonché di tutti gli Organismi afferenti al mondo libero professionale (Ordini, Collegi, Casse di previdenza) e l'attivazione di un insieme di mezzi, tali da favorire la massima diffusione informativa, pur garantendo l'indispensabile omogeneità di immagine in tutti i territori. A tal fine si potrà far ricorso a strutture qualificate nel settore della comunicazione.

In particolare si prevede:

- L'attivazione e costante aggiornamento di un sito internet www.fondoprofessioni.it;
- La predisposizione di materiale divulgativo specifico di informazione e adesione, differenziato per categorie di diffusori;
- La specifica attività di relazione con i mezzi stampa: conferenze stampa nazionali, predisposizione redazionali, comunicati, interviste ed inserti;
- L'attività di diffusione del materiale da parte delle associazioni datoriali e sindacali verso i propri iscritti;
- La realizzazione di un incontro-convegno in ogni regione per la presentazione delle opportunità offerte dal Fondo;
- Lo spazio di intervento in ogni incontro pubblico e manifestazione già programmati sul territorio dalle componenti associative;
- L'inserimento informativo nelle pubblicazioni periodiche, bollettini, inserti nella stampa, siano essi prodotti o a disposizione degli organismi dei soci;

- L'attivazione di un sistema continuativo di relazione con le Istituzioni pubbliche operanti nell'ambito della formazione continua, in particolare le Regioni, al fine di concordare un'efficace collaborazione ed integrazione tra le rispettive competenze e strumenti per una ottimizzazione delle complessive risorse;
- Realizzazione di seminari delle categorie professionali e delle associazioni sindacali al fine di promuovere la cultura della formazione continua concertata agita nel Fondo interprofessionale degli Studi professionali.

3.1.2 Analisi dei bisogni

In questi primi passi di consapevole ed attiva "parte sociale", il mondo delle Libere Professioni ha spesso sentito l'esigenza di "scoprirsi", accanto a quella più politica di "farsi scoprire".

Evidente è la carenza del **dato quantitativo**, del ridisporre i dati noti, cercando nuovi accorpamenti, nuove chiavi di lettura, consapevoli dell'effettiva esistenza di una "nuova" categoria economica, perchè finalmente emersa come da un gioco percettivo, solo per una nuova lettura di rapporti e di capacità di ruoli. Primo passo obbligato quindi quello di fotografare l'esistente al fine di delineare ambiti e pesi della tavolozza su cui si gioca lo sviluppo di un comparto tra i più attivi, creativi ed evolutivi.

Acquisito il dato quantitativo, l'effettiva analisi deve focalizzare la **richiesta qualitativa** di crescita, che arrivi a cogliere ed analizzare i fabbisogni di competenze, ad individuare figure professionali in crescita, con relativi descrittori di attività e competenze e a delineare quindi uno scenario di sviluppo delle esigenze formative del settore.

Operativamente l'intervento (focus group, interviste mirate a "testimoni", questionari individuali e coinvolgimenti associativi, nell'arco temporale novembre 2004 - giugno 2005) verrà garantito da un ristretto gruppo centrale di consulenti definito dal Consiglio di Amministrazione, sotto la guida ed il coordinamento di un esperto specifico, che si avvarrà dell'apporto innanzitutto dei "facilitatori", di seguito descritti, di una serie di terminali territoriali o d'area professionale (strutture locali dei Soci e Associazioni di categoria), dei nascenti comitati paritetici e di possibili sinergie e collaborazioni con Istituzioni ed organismi esterni, Università ed Enti di ricerca, in grado di garantire un apporto specifico e qualificato. Importante, in corso d'opera, un costante confronto sinergico con le attività di formazione in atto, con un report trimestrale che sintetizzi i risultati raggiunti e tracci le successive evoluzioni.

Riassumendo schematicamente, il lavoro di ricerca, raccolta, confronto ed interpretazione si articolerà sostanzialmente in tre fasi:

- ricerca quantitativa
- ricerca qualitativa
- confronto con il sistema formativo esistente e con le esperienze attivate in parallelo nella fase di start up, secondo le due dimensioni critiche:
 - Area professionale
 - territorio.

Successivamente allo start up, tale funzione potrà essere garantita da un possibile Comitato Scientifico, nell'ambito di una sua più ampia attività di garanzia allo sviluppo del Fondo.

3.1.3 Formazione facilitatori

La nascita stessa del Fondo, la sua successiva evoluzione ed ancora di più la sua efficacia e credibilità, passano attraverso la sua capacità di rispondere in modo semplice e chiaro ai bisogni quotidiani di una professionalità sempre più complessa, articolata ed interagente, accompagnandone l'evoluzione verso un futuro troppo spesso incerto ed indefinito. La specificità del settore complica tale compito con l'attesa, quasi scontata, di una necessaria declinazione individuale: ognuno attende una risposta fatta "su misura". Si tratta naturalmente di un approccio culturale caratteristico, che andrà considerato, ma è indubbio che ogni strutturazione del Fondo dovrà quantomeno valorizzare le specificità settoriali e territoriali ed essere "vicina" al fruitore formativo.

Questa finalità può essere perseguita con l'individuazione, la formazione e l'attivazione di un gruppo articolato di "**facilitatori**" o "agenti di sviluppo", quali terminali sensibili del Fondo. Scelti tra i vari livelli associativi d'area e di territorio, potranno favorire la raccolta dei bisogni, la proposta progettuale, la diffusione ed il coordinamento operativo delle iniziative. Per la loro individuazione le parti sociali costituenti il Fondo si daranno degli "indicatori di competenza", al fine di formare un gruppo rappresentativo delle realtà dei soci nei territori in grado di attivare e monitorare la domanda di formazione locale. La loro attivazione permetterà l'avvio e la sperimentazione di effettivi "**Comitati paritetici regionali**" di Fondoprofessioni, la cui realtà operativa verrà riconosciuta con la messa a regime del Fondo e che interrelazionerà con i futuri Enti Bilaterali territoriali.

Il progetto formativo viene realizzato e coordinato dalla stessa struttura centrale, a garanzia della massima integrazione e sinergia, che provvederà ad individuare figure di docenza e consulenza in grado di favorire nei partecipanti una adeguata sensibilità alla complessiva crescita del sistema. Il percorso, avviato nella prima parte del 2005, prevede il coinvolgimento dei soggetti previsti e si articolerà nell'arco di sei mesi, in più fasi, con approcci e metodologie differenziate ed integrate, alternando momenti d'aula a periodi di stage, relazioni on line e riprese di verifica e confronto; si prevede la realizzazione di parte dell'intervento su base territoriale (quattro sedi sul territorio nazionale) con momenti di sintesi in plenaria.

3.1.4 Formazione delle risorse interne

Al fine di promuovere, realizzare e sostenere un innovativo e qualificato sistema di formazione continua, risulta necessario qualificare le risorse impegnate nella sua costruzione, avvio e gestione. Si tratta di fornire a risorse diverse e portatrici di complementari sensibilità e competenze, una serie di approcci, informazioni, competenze e metodologie, tutte condivise e sinergiche, per una consapevole e competente partecipazione e interpretazione dell'avvio promozionale e procedurale del Fondo.

I destinatari delle iniziative formative saranno

- le risorse interne della struttura organizzativa del Fondo, siano esse dipendenti che attivate professionalmente in modo specifico e finalizzato;
- i componenti degli Organi statuari del Fondo;
- i dirigenti delle parti sociali operanti sul territorio.

Verranno quindi attivati mirati interventi seminariali e formativi nei seguenti ambiti:

- sviluppo del processo strutturale ed organizzativo dell'attività del Fondo;
- comunicazione informativa propedeutica ed a regime;
- gestione del sistema organizzativo e procedurale;
- impianto e gestione del sistema informatico;
- impianto e gestione del sistema di monitoraggio e controllo e relazione con gli Organismi esterni.

Gli interventi verranno attivati nella fase di avvio del Fondo e nel suo sviluppo organizzativo e consisteranno in moduli seminariali, informativi ed operativi realizzati sia in sede centrale che sul territorio, per un previsto complessivo di 150 ore di intervento.

3.2 Formativa

Nella corrente fase di start up l'attività formativa assolve ad un duplice scopo: da un lato costituisce il primo e fondamentale strumento di conoscenza e diffusione del Fondo stesso, dall'altro permette la realizzazione di una serie di prime e controllate esperienze che, monitorate e collegate alla contemporanea attività di raccolta e analisi dei bisogni, arrivano a costituire le "buone pratiche" di riferimento.

Al fine di soddisfare entrambe le esigenze, si provvederà ad attivare le risorse sia associative che territoriali già fin d'ora in grado di proporre e gestire esperienze pilota significative ed in seguito ampliabili in contesti più ampi. Sempre per rispondere a questi obiettivi, caratterizzanti i 24 mesi di avvio, la partecipazione ai corsi sarà svincolata dall'affettivo pronunciamento di adesione al Fondo, ma propedeutico allo stesso.

La metodologia attivata potrà essere diversificata, prevedendo il tradizionale approccio d'aula, pur con l'inserimento di alternanze lavorative ed il supporto tecnologico per l'assistenza a distanza, sia la realizzazione più sperimentale di "laboratori" specifici ed innovativi.

In particolare si andranno ad individuare cinque tipologie di azioni:

- | | | |
|--------|---------------------|--|
| 3.2.1. | azioni territoriali | per azioni formative trasversali agli ambiti d'area e che considerino le caratteristiche peculiari del territorio; |
| 3.2.2 | azioni settoriali | per interventi rivolti alle specificità dell'Area professionale; |
| 3.2.3 | azioni aziendali | finalizzati ad interventi formativi rispondenti a specifiche esigenze espresse da una singola struttura organizzativa; |
| 3.2.4 | azioni individuali | per favorire approcci e percorsi formativi mirati al soddisfacimento di specifiche esigenze individuali; |
| 3.2.5 | azioni di sistema | interventi di riequilibrio e sostegno per soggetti e problematiche di disagio. |

Le prime due azioni andranno a sviluppare **piani formativi** e conseguenti **progetti** d'intervento, a seconda delle rispettive caratteristiche e specificità, su sei assi di priorità:

- ASSE 1 Organizzazione e gestione della segreteria
- ASSE 2 Relazione con l'utenza
- ASSE 3 La sicurezza e la salute nell'ambiente di lavoro
- ASSE 4 Principi di qualità negli Studi Professionali
- ASSE 5 Privacy e sicurezza nella gestione dei dati
- ASSE 6 Conoscenze tecnico professionali in merito alle evoluzioni normative ed organizzative

Al fine di garantire la massima omogeneità e coerenza e favorire in tal modo la comparabilità e l'individuazione di "buone pratiche" nelle esperienze formative prodotte in questa fase di start up, definiamo gli strumenti operativi fondamentali su cui si basa la struttura formativa proposta dal Fondo.

- Assi di priorità** si considerano gli ambiti obiettivo di contesto e di contenuto, individuati nel POA e considerati prioritari in questa fase sperimentale, quali frutto delle esperienze pregresse finora maturate singolarmente dalle singole componenti del Sistema e ora confrontate ed integrate dalle parti; costituiranno la base di riferimento su cui comparare le diverse esperienze proposte e realizzate da diversi Enti Proponenti in diversi contesti territoriali e d'area. Ogni Ente Proponente potrà presentare una propria ipotesi interpretativa, fatti salvi i parametri di riferimento previsti nel Bando, in forma di piani e progetti.
- Piani formativi** consiste in un documento di programmazione, concertato e sottoscritto dalle parti sociali competenti ai vari livelli territoriali e settoriali, in cui, da una analisi territoriale e di contesto, si definiscono, per singolo Asse, le priorità e gli obiettivi di intervento, le figure destinatarie, le attività da realizzare, l'arco temporale d'intervento, le risorse necessarie. Articolato in uno o più progetti organici con il Piano, viene presentato al Fondo per ottenerne l'approvazione ed il relativo finanziamento.
- Progetto formativo** è lo strumento operativo con cui si concretizzano le indicazioni generali del piano formativo, declinando nella specificità operativa la medesima organicità definita dal Piano; presenta compiutamente il distinto intervento, indicandone contenuti, metodologia, durata, numero dei partecipanti, sede, costi e procedure di verifica.

3.2.1 - azioni territoriali

I soggetti proponenti avranno la possibilità in tale ambito di attivare Piani formativi che comprendano iniziative attinenti gli Assi sopradescritti, valorizzandone la valenza e le caratteristiche del territorio e sviluppando proposte formative trasversali agli ambiti d'area. I partecipanti potranno quindi appartenere a settori professionali diversi e condividere percorsi arricchiti dal confronto intercategoriale.

La specificità progettuale si muoverà all'interno degli obiettivi delineati negli Assi stessi ed illustrati nei rispettivi Bandi, nonché rispetterà i parametri organizzativi ed economici previsti nel presente documento.

Tale adeguamento permetterà una comparazione centrale tra le proposte di attivazione e le conseguenti risultanze finali, rispondendo all'obiettivo primario della fase di start up di fornire esperienze e confronti indispensabili per la creazione di un sistema a regime.

Con un graduale coinvolgimento e coordinamento dei "Facilitatori" territoriali ed in seguito dei Comitati paritetici territoriali, si andranno quindi a definire venti piani rispondenti a specificità territoriali da sviluppare e monitorare, garantendo così sia la visibilità del Fondo e delle sue componenti, sia la raccolta e codifica di ulteriori "buone pratiche" in ambiti trasversali.

Le azioni dovranno essere sottoscritte dalle parti sociali competenti al livello territoriale.

L'obiettivo quantitativo è di realizzare complessivamente, nell'arco dei 24 mesi dello start up, 16 piani formativi, per complessivi 280 progetti, con il coinvolgimento di 4200 lavoratori e lavoratrici.

3.2.2 - azioni settoriali

I soggetti proponenti avranno la possibilità in tale ambito di attivare Piani formativi che comprendano iniziative attinenti gli Assi sopradescritti, declinandone obiettivi e contenuti nelle specificità dell'Area professionale e sviluppando proposte formative direttamente rivolte alle componenti del proprio settore, considerando o meno differenziazioni territoriali.

La specificità progettuale si muoverà all'interno degli obiettivi delineati negli Assi stessi ed illustrati nei rispettivi Bandi, nonché rispetterà i parametri organizzativi ed economici previsti nel presente documento.

Tale adeguamento permetterà una comparazione centrale tra le proposte di attivazione e le conseguenti risultanze finali, rispondendo all'obiettivo primario della fase di start up di fornire esperienze e confronti indispensabili per la creazione di un sistema a regime.

In stretto collegamento e coordinamento con i Referenti d'Area, si andranno quindi a definire venti piani rispondenti a specificità settoriali da sviluppare e monitorare, garantendo così sia la visibilità del Fondo e delle sue componenti, sia la raccolta e codifica di ulteriori "buone pratiche" in ambiti d'area.

Le azioni dovranno essere sottoscritte dalle parti sociali competenti al livello settoriale.

L'obiettivo quantitativo è di realizzare complessivamente, nell'arco dei 24 mesi dello start up, 16 piani formativi, per complessivi 280 progetti, con il coinvolgimento di 4200 lavoratori e lavoratrici.

3.2.3 - azioni aziendali

L'esigenza formativa espressa a livello di struttura organizzativa da un singolo Studio Professionale/Azienda collegata potrà trovare espressione in un piano formativo articolato in organici interventi progettuali, rivolti ai propri dipendenti. Il piano potrà personalizzare gli Assi proposti o ampliare il proprio ambito al fine di soddisfare le precise esigenze di sviluppo della struttura e dei lavoratori e lavoratrici coinvolte.

La richiesta di riconoscimento e di contributo, sottoscritta dalle parti sociali competenti, definirà il percorso formativo prescelto, definendone finalità, modalità operative ed ente attuatore e verrà presentata direttamente al Fondo, che attraverso le sue strutture centrali ed il parere dei Referenti d'Area ne verificherà il progetto didattico ed economico, nonché l'accreditamento della struttura attuatrice, secondo le modalità previste al punto 4.2 del presente POA, e ne darà autorizzazione.

Il fruitore si impegnerà inoltre a garantire una relazione didattica conclusiva, al fine di favorire la possibilità all'intero sistema formativo del comparto di avvalersi dei risultati emersi dall'esperienza.

Per garantire la massima flessibilità all'utilizzo dello strumento, si prevede un sistema di "bando aperto" che ne permetta un frequente accesso, in risposta alle concrete esigenze formative del lavoratore e della lavoratrice e della struttura organizzativa, ed alle opportunità offerte nel più ampio mercato della formazione.

L'obiettivo quantitativo è di realizzare complessivamente, nell'arco dei 24 mesi dello start up, 8 piani formativi, per complessivi 40 progetti, con il coinvolgimento di 480 lavoratori e lavoratrici.

3.2.4 – azioni individuali

Al fine di rispondere a precise richieste di riconoscimento a partecipazioni individuali ad iniziative formative esterne al quadro progettuale proposto, garantendo anche da esse un ritorno di esperienza ampliabile ed utilizzabile per la successiva evoluzione del Fondo, si riconosce la possibilità di concedere un contributo individuale, pari al 70% del costo sostenuto e per un massimo di € 700, per tali impegni formativi.

Il singolo lavoratore o il singolo Studio Professionale/Azienda potrà quindi presentare uno specifico progetto, sottoscritto dalle parti sociali competenti ai vari livelli territoriali e settoriali, che definisce il percorso formativo prescelto, definendone finalità, modalità operative, ente attuatore e modalità rendicontative.

La richiesta di riconoscimento e di contributo verrà presentata direttamente al Fondo, che attraverso le sue strutture centrali ed il parere dei Referenti d'Area ne verifica il progetto didattico ed economico, nonché l'accreditamento della struttura attuatrice, secondo le modalità previste al punto 4.2 del presente POA, e ne dà autorizzazione.

Il fruitore si impegna inoltre a garantire una relazione didattica conclusiva, al fine di favorire la possibilità all'intero sistema formativo del comparto di avvalersi dei risultati emersi dall'esperienza.

Per garantire la massima flessibilità all'utilizzo dello strumento, si prevede un sistema di "bando aperto" che ne permetta un frequente accesso, in risposta alle concrete esigenze formative del lavoratore e della lavoratrice e della struttura organizzativa, ed alle opportunità offerte nel più ampio mercato della formazione.

L'obiettivo quantitativo è di autorizzare complessivamente, nell'arco dei 24 mesi dello start up, 460 partecipazioni individuali ad attività esterne, per altrettanti lavoratori e lavoratrici.

3.2.5 – azioni di sistema

Le azioni di sistema dovranno implementare le attività necessarie e sufficienti allo sviluppo del Fondo - rete dei facilitatori per attivare i comitati paritetici regionali, formazione dei dirigenti delle parti sociali per costruire una rete di referenti locali -, insieme all'esigenza di attivare strumenti di riequilibrio e sostegno per soggetti e problematiche di disagio.

In questa fase sperimentale si vogliono individuare spazi e risorse per iniziative riguardanti percorsi specifici ed innovativi rivolti a tali soggetti ed a tali situazioni, quali ad esempio l'avvio e l'inserimento lavorativo, lo sviluppo e la garanzia di effettive pari opportunità, l'accompagnamento e l'ottimizzazione in situazioni di out sourcing, l'inserimento dei disabili, situazioni di crisi d'area o territoriali.

L'attività viene promossa e coordinata direttamente dalla struttura centrale, in collaborazione con la rete territoriale ed i Referenti d'Area per l'individuazione delle occasioni e delle tematiche d'intervento, il successivo monitoraggio e l'implementazione sull'intero sistema.

L'obiettivo quantitativo è di realizzare complessivamente, nell'arco dei 24 mesi dello start up, 5 piani di intervento, per 20 progetti.

Capitolo 4 Procedure operative

- 4.1 Presentazione, valutazione e finanziamento piani formativi**
- 4.2 Criteri individuazione degli Enti Attuatori dei piani formativi**

Capitolo 4 Procedure operative

4.1 Presentazione, valutazione e finanziamento piani formativi

Fondoprofessioni promuove e finanzia, come da modalità fissate dall'art. 118 della Legge n. 388/2000, piani formativi territoriali, settoriali, aziendali ed individuali, concordati e sottoscritti dalle parti sociali.

Attraverso il proprio Consiglio di Amministrazione, andrà a predisporre un apposito **regolamento** atto a normare le modalità di raccolta, di valutazione e di selezione di piani e progetti formativi, in base ai seguenti principi e pronto a considerare e valutare quanto emerso nel frattempo dalla contemporanea sperimentazione realizzata in questo periodo di start up:

- I destinatari delle attività formative saranno i lavoratori degli Studi/Aziende del mondo professionale in cui si applichi il CCNL degli Studi Professionali e delle aziende loro collegate ed in regola con l'iscrizione al Fondo;

- Le risorse e le modalità di accesso ai contributi verranno diffuse attraverso Bandi pubblici e vi potranno concorrere i seguenti **Enti Proponenti**:

- Studi/Aziende del mondo professionale in cui si applichi il CCNL degli Studi Professionali ed aziende loro collegate ed in regola con l'iscrizione al Fondo;

- Associazioni Temporanee di Impresa e/o Associazioni Temporanee di Scopo;

- Associazioni di categoria dei Liberi Professionisti, OO.SS. dei lavoratori e Confederazioni di cui all'art. 2 del C.C.N.L., sottoscritto in data 28 luglio 2004;

- I predetti soggetti potranno essere assistiti dalle organizzazioni costituenti il Fondo, nonché da enti bilaterali partecipati dalle associazioni costituenti il Fondo e/o dalle organizzazioni alle stesse aderenti o affiliate;

- Ogni Ente Proponente accompagnerà la propria richiesta con la presentazione del proprio **Ente Attuatore** che dovrà essere accreditato presso il Fondo, secondo i criteri di seguito definiti, e che garantirà la gestione dell'intervento;

- La presentazione e la valutazione dei piani e dei progetti, nella presente fase necessariamente centralizzata, sarà supportata da un impianto informatico, teso a semplificare la procedura, garantire l'uniformità e favorire il complessivo monitoraggio; la struttura centrale sarà inoltre a disposizione per ogni richiesta di supporto e accompagnamento alla predisposizione e presentazione della richiesta;

- L'inoltro della richiesta avverrà, nel rispetto dei tempi indicati dal bando, utilizzando il doppio canale dell'inserimento informatico e dell'inoltro cartaceo del modulo originale sottoscritto;

- La richiesta, come verrà compiutamente descritto nel bando, prevederà un modulo di domanda accompagnato da un accordo sottoscritto dalle parti sociali competenti ai vari livelli territoriali e settoriali e la documentazione integrativa, riguardante

- la regolarità di adesione al Fondo degli Studi/Aziende richiedenti;

- la loro autocertificazione di scelta e rispetto delle norme relative agli aiuti di stato o *de minimis*;

- la presentazione dell'Ente Attuatore;

- quanto altro previsto dal Bando.

- Il bando rimarrà aperto per un periodo massimo di 60 giorni; il Fondo, attraverso i suoi organismi centrali ed in base a criteri di **ammissibilità** e di **priorità** definiti dal succitato regolamento, esprimerà parere entro un massimo di 60 giorni;

- l'avvio delle iniziative dovrà avvenire entro 30 giorni dalla notifica dell'ammissione a finanziamento previa stipula di una convenzione sottoscritta dall'Ente Proponente e dell'Ente Attuatore e concludersi entro i tempi previsti nel progetto stesso;

- La struttura centrale attiverà un servizio di supporto alla realizzazione delle iniziative ammesse, accompagnando l'attuazione delle norme di gestione dei progetti; procederà inoltre a controlli e verifiche *in itinere*;

- Entro 45 giorni dalla conclusione dell'attività gli Enti Proponenti inoltreranno una relazione rendicontativa sulla base delle disposizioni predefinite dal Consiglio di Amministrazione;

- Il Fondo procederà all'attività di controllo e verifica con modalità e criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione e ne comunicherà l'esito entro 60 giorni, procedendo, in caso positivo, all'erogazione del finanziamento;

- L'Ente Proponente ha facoltà di richiedere, ad avvenuto avvio dell'attività formativa ammessa al finanziamento, un acconto pari al 50% dell'ammontare complessivo, previa accensione di una specifica fideiussione bancaria o assicurativa, come definito nel Bando, a favore del Fondo;

- In caso di mancata concessione dell'autorizzazione, gli Enti Proponenti potranno chiedere il riesame del progetto, provvedendo ad inviare eventuale documentazione integrativa; il Consiglio di Amministrazione esprimerà parere inappellabile entro 60 giorni dalla ricezione della documentazione integrativa.

4.2 Criteri individuazione degli Enti Attuatori dei piani formativi

L'attività formativa riconosciuta dal Fondo dovrà essere realizzata esclusivamente da Enti di Formazione accreditati presso il Fondo stesso.

Il riconoscimento riguarderà Enti:

- accreditati presso una Regione secondo le normative regionali per la realizzazione di interventi di formazione continua;

oppure - accreditati direttamente dal Fondo sulla base di un apposito regolamento predisposto con delibera del Consiglio di Amministrazione e riguardante

- l'esperienza pregressa
- il livello di docenza attivabile
- la struttura organizzativa ed amministrativa
- la disponibilità di sedi idonee all'attività formativa
- l'ottemperanza, per i propri amministratori, alle vigenti normative previste per contrarre rapporti economici con la Pubblica Amministrazione.

La richiesta di accreditamento, presentata dall'Ente, verrà esaminata dalla direzione e sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e rinnovata ogni due anni.

Capitolo 5 Piano finanziario

5.1 Spese di gestione

5.2 Spese propedeutiche

5.3 Spese per piani formativi

- *OMISSIS* -

Capitolo 6 Sistema di controllo e monitoraggio

Capitolo 6 Sistema di controllo e monitoraggio

L'attività di controllo e monitoraggio risulta fondamentale in questo momento di start up, non tanto e non solo per poter rispondere alle previste richieste normative, ma soprattutto per assicurare l'obiettivo specifico di tale fase, tesa alla sperimentazione ed all'individuazione di bisogni, iniziative, metodologie e procedure da adottare a regime.

Sarà quindi necessario permeare ogni momento ed attività di questi 24 mesi in una logica di applicazione e ritorno, di rielaborazione e riesame, di confronto e riprogettazione. Naturalmente tale logica contingente deve essere soprattutto intesa come particolare chiave di lettura dei dati forniti da un sistema destinato anche a regime a sostenere un ruolo strategico di direzione, non limitandosi ad una semplice raccolta ed archiviazione di dati, ma costituendo un importante strumento a disposizione di chi è chiamato a governare il Fondo.

Ci si propone quindi, coerentemente con le indicazioni del MLPS contenute nel documento "Nota sulle finalità e le caratteristiche del sistema di monitoraggio" del 19 dicembre 2003 e successive linee guida del 15 gennaio 2004, di attivare fin da ora l'impianto di un complesso sistema di rilevazione e verifica che sappia garantire da subito l'azione di controllo e la fornitura di dati ed informazioni, sia per le finalità immediate di costruzione del Fondo, sia per la sua successiva gestione e sviluppo a regime, al fine di assicurare che le risorse destinate alla gestione del Fondo ed alla realizzazione dei Piani Formativi vengano utilizzate in modo regolare ed efficiente.

Sostanzialmente il **sistema di controllo** dovrà garantire:

- la verifica della regolarità nello svolgimento delle azioni e nella relativa utilizzazione delle risorse, prevenendo ed intervenendo su eventuali irregolarità amministrative;
- l'accertamento del rispetto delle norme e delle leggi vigenti, in particolare sull'ammissibilità delle spese a contributo del Fondo, nonché in materia di gestione di risorse pubbliche;
- il rispetto della coerenza tra le azioni realizzate ed il progetto approvato;
- la conoscenza del livello di conseguimento degli obiettivi definiti;
- il recupero degli eventuali finanziamenti irregolari e la loro riassegnazione, previa informazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- l'acquisizione di tutti quegli elementi conoscitivi ed informativi che permettano:
 - la piena conoscenza dell'andamento delle attività in essere;
 - la definizione e l'assegnazione delle funzioni gestionali, di erogazione e di verifica all'interno del Fondo;
 - l'adozione di sistemi organizzativi efficaci per l'espletamento delle funzioni previste;
 - la possibilità di verifica dell'adeguatezza del sistema proposto e l'eventuale modifica ed aggiornamento delle procedure;
- la corretta interrelazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con gli organismi da esso incaricati al controllo ed al monitoraggio, come previsto dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002.

Sono tre gli ambiti principali di conoscenza su cui si concentra l'azione di controllo:

- **l'impiego delle risorse finanziarie** utilizzate per le tre categorie di spesa:
 - attività di gestione
 - attività propedeutiche
 - attività finalizzate alla realizzazione dei Piani Formativi;
- **attività realizzate** attraverso i Piani formativi;
- descrizione delle **caratteristiche dei destinatari** della formazione.

Operativamente si prevede di predisporre uno specifico **regolamento**, deliberato dal Consiglio di Amministrazione e trasmesso al MLPS prima dell'inizio delle attività, che definirà **procedure, indicatori e strumenti** e che normerà l'accompagnamento di ogni azione finanziata dal Fondo.

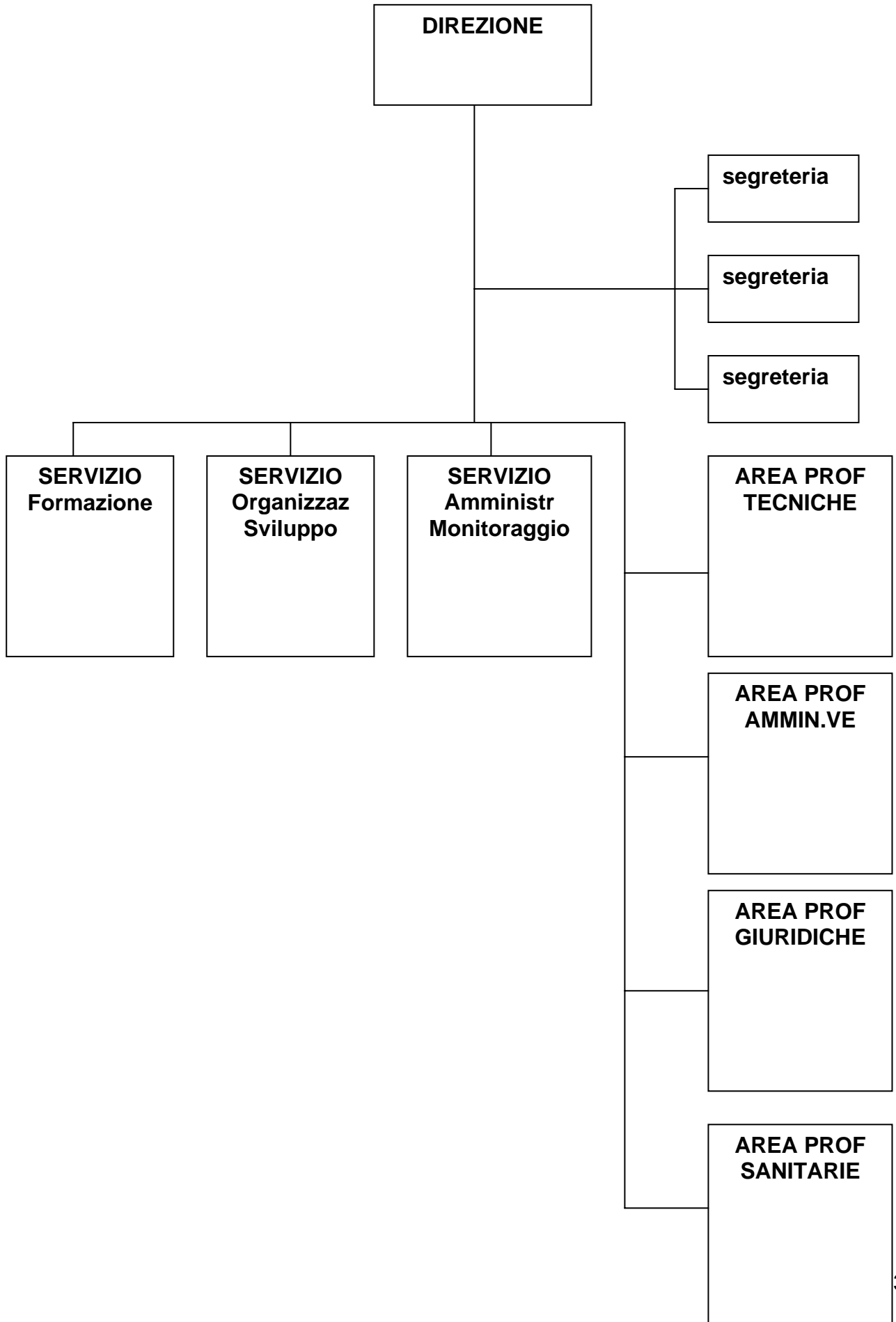
In esso verranno sviluppate le seguenti fasi principali:

- l'assegnazione e il trasferimento delle risorse, definendo sia le funzioni e le procedure interne, sia le comunicazioni e le relazioni con il fruitore;
- il controllo ordinario sui soggetti attuatori, attraverso:
 - visite in itinere, possibilmente sulla totalità degli interventi oppure, in base alla numerosità dei soggetti, presso un campione rappresentativo delle diverse tipologie, descrivendo il metodo di campionamento e con conseguente registrazione delle attività svolte, dei risultati riscontrati e delle eventuali misure correttive adottate;
 - verifiche finali sulla totalità dei Piani formativi realizzati e delle risorse utilizzate, attraverso l'analisi della documentazione amministrativo-contabile e della relazione didattica conclusiva presentata in fase rendicontativa, anche presso lo stesso beneficiario;
- la diffusione e la conoscenza delle procedure stesse presso gli Enti proponenti ed attuatori;
- la raccolta e comparazione dei dati quantitativi dell'attività finanziata dal Fondo;
- la conoscenza dei destinatari della formazione;
- l'analisi dei risultati qualitativi degli interventi realizzati e le loro ricadute in termini di competitività ed occupabilità.

Si prevede che tutti i flussi documentali siano, dove possibile, informatizzati e gestiti elettronicamente. A tal fine, nell'ambito delle azioni propedeutiche, si prevede una specifica attività di impianto del sistema informatico per l'organizzazione delle procedure di sistema, che permetta lo svolgimento dell'intero iter per via telematica: dalla presentazione dei progetti, al loro primo controllo formale, dalla formulazione delle graduatorie alla rendicontazione. Esso inoltre garantirà un facilitato dialogo telematico verso il MLPS e gli organismi dallo stesso indicati per le funzioni di monitoraggio e controllo.

Capitolo 7 Organizzazione del Fondo

Capitolo 7 Organizzazione del Fondo



Organizzazione del Fondo

Mansionario dei ruoli direzionali

Il Direttore

Il Direttore esegue le deliberazioni degli organi sociali del Fondo, è responsabile della gestione amministrativa, contabile ed operativa e coordina l'attività svolta dai Responsabili di Servizio, secondo quanto stabilito dal Regolamento del Fondo, in coerenza con le disposizioni di legge e in attuazione delle direttive del Consiglio, al quale risponde direttamente.

Il Direttore, avvalendosi del supporto dei Responsabili di Servizio, propone al CdA i programmi di lavoro e di controllo delle attività, predispone per il Consiglio di amministrazione un rapporto trimestrale tecnico economico sull'attività svolta ed il bilancio preventivo e consuntivo.

Servizio formazione

Il Servizio Formazione si occupa della regolamentazione e dell'erogazione formativa, sia nella fase propedeutica che nell'attivazione dei Piani formativi; coordina a tal fine le attività qualitative di analisi e valutazione propedeutiche e rendicontative.

Servizio amministrazione, contabilità, finanza e monitoraggio

E' il servizio che si occupa dello svolgimento di tutte le incombenze amministrative, contabili e finanziarie legate al Fondo, inclusa la rendicontazione finanziaria. Esso inoltre realizza tutte le attività di monitoraggio richieste ai Fondi dalle previsioni ministeriali e ne coordina le relazioni.

Area organizzazione e sviluppo

Il Servizio svolge compiti organizzativi, d'impianto e gestionali, e programma l'attività di sviluppo centrale e territoriale del Fondo, secondo le indicazioni ricevute dagli Organi statutari, dal Direttore e in raccordo con le altre aree.

Capitolo 8

Timing

Capitolo 8 Timing

Possiamo al momento ipotizzare una serie di scadenze\obiettivi nell'ambito operativo\economico:

Predisposizione e presentazione POA	gennaio	
Attivazione sede, personale	gennaio	
Regolamento accreditamento Enti Attuatori	gennaio	
Individuazione facilitatori e creazione rete		febbraio
Pubblicazione I Bando		febbraio
Predisposizione materiale divulgativo e promozionale\sito internet		febbraio
Pubblicazioni e convegnistica divulgativa avvio		febbraio
Avvio sistema informatico		febbraio
Incasso II tranche		marzo
Avvio analisi bisogni		marzo
Avvio Formazione facilitatori		marzo
Individuazione ed avvio attività formativa "buone pratiche"		maggio
Avvio sperimentazione sistema di monitoraggio		maggio