

FONDIMPRESA

“Politiche attive per gestire la crisi e scegliere l'innovazione”

FILCTEM -CGIL LOMBARDIA

23 MARZO 2012



adeguа e sviluppa le
conoscenze e
competenze professionali

La formazione continua
(lavoratori occupati)

migliora le opportunità
professionali dei
lavoratori

favorisce l'innovazione e
la competitività
dell'azienda

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono:

organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. (Art. 118 della Legge n. 388 del 2000; art. 48 della Legge n. 289 del 2002)

I Fondi sono alimentati da risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845. Tale contributo , nella percentuale pari allo 0,30, viene prelevato sulle retribuzioni soggette ad obbligo contributivo, quindi sulle aliquote contributive, (p.es.: aliquote dovute alla cassa unica per gli assegni familiari nonché sull'aliquota del contributo integrativo contro la disoccupazione involontaria).

I Fondi Paritetici Interprofessionali



I Fondi Paritetici Interprofessionali



Fondimpresa è un Fondo Interprofessionale per la formazione continua costituito da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

**Fondimpresa:
finalità, obiettivi ed
organizzazione**

**Promuove e finanzia piani formativi
aziendali, settoriali e territoriali,
concordati tra le parti sociali,**

Obiettivo

**Migliorare la competitività delle aziende
e l'occupabilità dei lavoratori**

Gli organi bilaterali di Fondimpresa

livello NAZIONALE

Comitato di Indirizzo
Strategico

Assemblea dei Soci

Consiglio d'Amministrazione

livello REGIONALE ARTICOLAZIONI TERRITORIALI

Assemblea dei Soci
Lombardia

CdA OBR Lombardia

Comitati paritetici
di pilotaggio
territoriali

Commissioni
paritetiche
territoriali/di categoria

La struttura di Fondimpresa

livello NAZIONALE

**Direttore
Generale**

Responsabile
**Area Sviluppo
Articolazioni
Territoriali**

Responsabile
**Area
Formazione**

Responsabile
**Area
Comunicazione**

Responsabile
**Unità di Staff
Amministrazione
e Finanza**

livello REGIONALE

**CdA OBR
Lombardia**

**Commissione
Visto e Conformità**

Segreteria/Assistenza tecnica

Fondimpresa ha un peso pari al 40% del totale dei Fondi Interprofessionali, in termini di risorse. Ogni anno raccoglie circa 200 milioni di euro per la formazione destinata alle aziende aderenti.

Fondimpresa in cifre

In Italia dal 2004 hanno aderito più di **100.000 aziende** di ogni settore e dimensione, con oltre **4.000.000 lavoratrici/lavoratori**.

In Lombardia hanno aderito oltre 17.000 aziende con oltre 910.000 lavoratrici/lavoratori

Le modalità attraverso cui accedere al finanziamento:

➔ **Conto Formazione (70%)** è individuale, delle singole imprese aderenti

➔ **Conto di Sistema (26%)** è un conto collettivo pensato per sostenere le aziende aderenti di piccole dimensioni. Finanzia attività formative tra le aziende dello stesso territorio o settore.



Operai, impiegati e quadri per i quali sussista l'obbligo del versamento del **contributo integrativo** - *art. 25 legge n. 845/1978* (cosiddetto 0,30%).

I destinatari

Con il conto formazione è possibile far partecipare anche i collaboratori e gli apprendisti, nel limite massimo di 40 ore per lavoratore

Il **Conto di Sistema** è alimentato con il **26%** dello 0,30% ed è destinato a sostenere **attività previste da Piani Formativi condivisi**, per la formazione dei lavoratori delle imprese aderenti.

Il Conto di Sistema



E' fruibile, da parte delle aziende aderenti, dal giorno seguente la data di adesione al Fondo



La **gestione** e l'organizzazione dei corsi sono totalmente a carico di enti di formazione qualificati

- Il **Conto Formazione** è alimentato con il **70%** dello 0,30%:
- ➔ è individuale (singola azienda)
 - ➔ dal 2009 se non è utilizzato entro 2 anni confluisce nel Conto di Sistema

Il Conto Formazione

Le aziende aderenti possono utilizzare le risorse del CF per:

presentare **piani formativi**, aziendali o interaziendali

richiedere **voucher formativi**

Requisiti per il finanziamento sul conto formazione:



adesione a Fondimpresa



condivisione del piano formativo tra le parti attraverso l'accordo sindacale (firma di tutti i componenti delle RSU)



cofinanziamento della formazione da parte dell'azienda di almeno un terzo del costo del piano

Dati Conto Formazione Italia

Anni	Lavoratori	Aziende	Finanziamento
2007-2010	631.583	11.452	317.530.000

Dati Conto Formazione Lombardia

Anni	Lavoratori	Aziende	Finanziamento
2007	22.759	104	7.568.166,99
2008	40.285	234	20.656.942,58
2009	60.632	685	32.264.164,45
2010	90.313	1.832	50.233.684,22
2011	90.309	2.424	49.877.922,44
Totale	304.298	5.279	160.600.881

Conto Formazione: le fasi del Piano Formativo

Predisposizione Piano e
accordo sindacale

Presentazione Piano e
verifica di conformità
da parte di OBR

Realizzazione del
Piano e monitoraggio

Rendicontazione e
erogazione del
finanziamento

ENTI convenzionati con CGIL Lombardia



FORMAZIONE SUPERIORE

endaip
LOMBARDIA



 **OBIETTIVO
Lavoro®**



Glossario

Articolazione Territoriale (AT): organismo bilaterale regionale (OBR) costituito da Confindustria Lombardia e CGIL, CISL, UIL Lombardia.

Programma, promuove e coordina l'attività del Fondo sul territorio lombardo. Ha inoltre il compito di verificare i Piani Formativi del Conto Formazione (Istruttoria e Visto di conformità)

Azione: è l'unità minima di cui può comporsi un Piano Formativo e si differenzia a seconda della metodologia utilizzata (aula, seminari, action learning, FAD, affiancamento, training on the job, coaching)

Piano Formativo Aziendale (PiFA): Piano aziendale, composto da una o più azioni, presentato da singole aziende operanti con una o più unità in una singola regione.

Voucher formativo (PiAI): è il contributo al costo per la formazione di un lavoratore di un'azienda aderente. L'azienda aderente, nell'ambito di un piano formativo aziendale condiviso, può richiedere che il suo credito sia trasformato in voucher formativi. Il piano individuale è un piano che prevede esclusivamente azioni con voucher formativi.

Contatti

Per informazioni:

www.fondimpresa.it

Home page, sezione "Conto di Sistema":

- Testi integrali degli Avvisi

sezione "Conto Formazione":

- Guida alla gestione e rendicontazione di piani formativi aziendali

Contatti:

OBR Fondimpresa Lombardia

tel. 02.861346 fax 02.85684313 (h.9-13)

e-mail: info@fondimpresalombardia.it

Quale ruolo per le RSU

- Sensibilizzare le aziende all'utilizzo di Conto di Sistema e Conto Formazione
- Ragionare in una logica di formazione continua (crescita professionale, apprendimento durante tutta la carriera lavorativa, programmazione a medio-lungo termine)
- Rappresentare il fabbisogno formativo di tutti i lavoratori (essere punto di riferimento per i lavoratori sul tema della formazione)
- Favorire l'accesso alla formazione da parte di tutti i lavoratori con un'attenzione particolare alle "fasce deboli"
- Partecipare attivamente alla stesura del piano formativo (corrispondenza tra il fabbisogno rilevato/esigenze dei lavoratori e gli obiettivi/contenuti del piano formativo)
- Co-redigere l'accordo sindacale (che è parte integrante del piano formativo)
- Partecipare alla fase di monitoraggio e valutazione del piano formativo