



## ***Avviso 1/2020***

### **Parametri della valutazione quantitativa e qualitativa** *Piani aziendali, settoriali e territoriali*

#### **Allegato 3**

Versione 2 del 07/08/2020

Le modifiche rispetto alla precedente versione sono evidenziate in giallo

## Parametri di calcolo della valutazione quantitativa

Di seguito, in forma tabellare, sono descritti i parametri di calcolo della valutazione quantitativa.

| Variabile  | Descrizione  | Punteggio Max                     |           |
|--|--|-----------------------------------|-----------|
| <b>Cofinanziamento aggiuntivo</b>  | <b>13</b> punti ogni punto percentuale di cofinanziamento aggiuntivo a quello obbligatorio fino ad un massimo di <b>130</b> punti        | <b>130</b>                        |           |
| <b>Lavoratori coinvolti</b>  | <b>Dimensione Impresa</b>  | <b>% Lavoratori in formazione</b> | <b>70</b> |
|  | <b>Piccolissima (1- 25)</b>  | Fino al 30%                       | 45        |
|  |  | Oltre il 30%                      | 70        |
|  | <b>Piccola (26- 125)</b>   | Fino al 15%                       | 25        |
|  |  | Oltre il 15% e fino al 30%        | 45        |
|  |  | Oltre il 30%                      | 70        |
|  | <b>Media (126-500)</b>   | Fino al 10%                       | 25        |
|  |  | Oltre il 10% e fino al 20%        | 45        |
|  |  | Oltre il 20%                      | 70        |
|  | <b>Grande (oltre 500)</b>  | Fino all'8%                       | 25        |
|  |  | Oltre l'8% e fino al 15%          | 45        |
|  |  | Oltre il 15%                      | 70        |
| <b>Capacità gestionale dei finanziamenti ricevuti dal Fondo</b>  | <b>Capacità di spesa dei finanziamenti approvati</b>   |                                   | <b>50</b> |
|  | Piani revocati o ritirati  |                                   | 0         |
|  | 0,5 punti ogni punto percentuale delle spese liquidate sui finanziamenti approvati   |                                   | 50        |
|  | <b>Percentuale ore effettuate su ore previste</b>  |                                   | <b>50</b> |
|  | Piani revocati o ritirati  |                                   | 0         |
|  | <b>3,334</b> punti (Avvisi 1/15, 3/15, 1/16, 3/16, 1/17 e 3/17) ogni punto percentuale delle ore effettuate sulle ore previste nel Piano |                                   | 50        |
|  | <b>Percentuale dei lavoratori formati su previsti</b>  |                                   | <b>50</b> |
|  | Piani revocati o ritirati  |                                   | 0         |
| <b>1,667</b> punti (Avvisi 1/15, 3/15, 1/16, 3/16, 1/17 e 3/17) ogni punto percentuale di lavoratori formati sui lavoratori previsti nel Piano |  | 50                                |           |
| <b>Valutazione dell'apprendimento</b>  | Sistemi di valutazione dell'apprendimento basati sui principi EQF, visionabili da FBA.   | <b>20</b>                         |           |
| <b>Totale Punteggio Valutazione Quantitativa</b>   |  | <b>370</b>                        |           |

## 1. Cofinanziamento aggiuntivo

È escluso il costo del lavoro dei dipendenti in formazione. La formula per il calcolo del punteggio prende in considerazione i dati inseriti nel piano finanziario ed è la seguente:

$$\frac{\text{Contributo Privato Totale} - (\text{Valore maggiore tra Retribuzione allievi e Contributo Privato Obbligatorio})}{\text{Finanziamento FBA} + \text{Contributo Privato Obbligatorio}} * 100 * 13$$

## 2. Lavoratori coinvolti

Percentuale dei lavoratori coinvolti nella formazione sul totale dei dipendenti dell'impresa. In caso di un Piano formativo a cui partecipano più imprese, il punteggio complessivo sarà dato dalla media dei punteggi ottenuti dalle singole imprese.

## 3. Capacità gestionale dei finanziamenti ricevuti dal Fondo

Per la valutazione della capacità gestionale dei finanziamenti ricevuti dal Fondo, verranno presi in considerazione i Piani aziendali, settoriali e territoriali liquidati dal Fondo sugli Avvisi 1/15, 3/15, 1/16, 3/16, 1/17 e 3/17.

Se un'impresa ha avuto più Piani formativi liquidati, per ogni Piano formativo saranno calcolati i relativi punteggi e, ai fini della valutazione, sarà assegnato il punteggio medio.

Nel caso in cui in un Piano formativo siano presenti più imprese, i punteggi calcolati a Piano saranno la media di quelli assegnati ad ogni impresa. Alle imprese che non hanno Piani formativi liquidati, per le quali non è quindi possibile calcolare la capacità gestionale dei finanziamenti ricevuti, saranno assegnati **100** punti.

Per Piano formativo **revocato si intende** quello:

1. con una percentuale delle *ore effettuate* inferiore al **85%**;
2. con una percentuale dei *lavoratori formati* inferiore al **70%**.

## 4. Valutazione dell'apprendimento

Il punteggio relativo a questa variabile è assegnato per la presenza di sistemi di valutazione dell'apprendimento, già in uso presso le aziende e basati e/o ispirati ai principi dell'EQF (*European Qualifications Framework*) visionabili da FBA. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, le imprese dovranno inviare al Fondo una dichiarazione (ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000) nella quale sarà attestato:

- l'uso comprovato del sistema;
- il riferimento alle categorie di valutazione dell'apprendimento previste dalla Raccomandazione EU EQF: conoscenze, capacità e competenze;
- il carattere sistematico e non occasionale.

Il Fondo si riserva di effettuare verifiche a campione su quanto dichiarato dalle imprese.

## Parametri di calcolo della valutazione qualitativa

Nei paragrafi che seguono sono descritte le modalità di assegnazione del punteggio per ciascuna variabile contenuta nella griglia di valutazione qualitativa dell'Avviso.

| Variabili   | Punteggio Max |
|---|---------------|
| Coerenza dei progetti didattici con gli obiettivi aziendali   | 140           |
| Coerenza tra i profili professionali e le attività formative  | 80            |
| Metodologia dell'analisi dei fabbisogni   | 20            |
| Modalità di valutazione dei risultati e coerenza con i contenuti formativi  | 100           |
| Premialità per attività legate: alla riconversione/nuova professionalità, alle politiche commerciali e organizzazione del lavoro, ai lavoratori over 55, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro | 130           |
| Premialità per Pari Opportunità e Inclusione  | 60            |
| Coerenza complessiva dell'impianto didattico in relazione a: finalità generali, obiettivi formativi, contenuti esplicitati, attività previste e metodologie utilizzate                                    | 100           |
| <b>Totale valutazione qualitativa</b>   | <b>630</b>    |

### 1. Coerenza dei progetti didattici con gli obiettivi aziendali

Nel formulario è richiesto alle aziende di descrivere gli *obiettivi aziendali* che si ritiene di raggiungere per mezzo della formazione. Per determinare la coerenza tra i progetti didattici e gli obiettivi aziendali sarà verificata la presenza di una chiara connessione logica, di contenuto e di sequenzialità tra di essi.

Il punteggio relativo a questa variabile, per un massimo di **140 punti**, sarà assegnato per ciascun progetto didattico e successivamente il sistema calcolerà la media sul totale dei progetti che compongono il Piano formativo.

| Modalità di assegnazione del punteggio  |                  |
|---|------------------|
| Se il progetto didattico è <i>perfettamente coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato (Ottimo)     | <b>140 punti</b> |
| Se il progetto didattico è <i>coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato (Buono)                    | <b>95 punti</b>  |
| Se il progetto didattico è <i>parzialmente coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato (Sufficiente) | <b>50 punti</b>  |
| Se il progetto didattico <i>non è coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato                        | <b>0 punti</b>   |

## 2. Coerenza tra i profili professionali e le attività formative

Il punteggio relativo a questa variabile, per un massimo di **80 punti**, sarà assegnato a ciascun progetto didattico, valutando la coerenza della correlazione tra i profili professionali ad esso associati e i contenuti delle attività formative che compongono il progetto stesso. Per ottenere il punteggio complessivo, il sistema calcolerà la media dei punteggi sul totale dei progetti che compongono il Piano formativo.

| Modalità di assegnazione del punteggio   |                 |
|--|-----------------|
| Se i profili professionali sono <i>molto coerenti</i> con le attività formative        | <b>80 punti</b> |
| Se i profili professionali sono <i>coerenti</i> con le attività formative              | <b>50 punti</b> |
| Se i profili professionali sono <i>parzialmente coerenti</i> con le attività formative | <b>25 punti</b> |
| Se i profili professionali <i>non sono coerenti</i> con le attività formative          | <b>0 punti</b>  |

## 3. Metodologia dell'analisi dei fabbisogni formativi

Il punteggio relativo a questa variabile, per un massimo di **20 punti**, sarà assegnato al Piano formativo in presenza di una attenta metodologia dell'analisi dei fabbisogni formativi che sia: coerente con gli obiettivi del Piano formativo, ben dettagliata, che utilizzi procedure e una tempistica che valorizzi la partecipazione dei referenti aziendali, dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali.

| Modalità di assegnazione del punteggio   |                 |
|--|-----------------|
| Presenza di una metodologia molto dettagliata e coerente con il Piano formativo                  | <b>20 punti</b> |
| Presenza di una metodologia dettagliata e coerente con il Piano formativo                        | <b>10 punti</b> |
| Nessuna metodologia dell'analisi dei fabbisogni formativi, ovvero non dettagliata e non coerente | <b>0 punti</b>  |

## 4. Modalità di valutazione dei risultati e coerenza con i contenuti formativi

Il punteggio relativo a questa variabile, per un massimo di **100 punti**, sarà attribuito per ciascun *modulo didattico* presente nel Piano formativo e successivamente il sistema calcolerà la media dei punteggi sul totale dei moduli.

| Modalità di assegnazione del punteggio  |                  |
|---|------------------|
| Acquisizione di titoli (professionali o crediti formativi) e certificazioni EN ISO/IEC 17024:2012 | <b>100 punti</b> |
| Attestato di valutazione dopo prova di verifica rilasciato da organismo certificato <sup>1</sup>  | <b>80 punti</b>  |
| Attestato di valutazione dopo prova di verifica   | <b>50 punti</b>  |
| Attestato di valutazione eseguita da tutor aziendale o assessor                                   | <b>60 punti</b>  |

<sup>1</sup> Nel formulario saranno richieste tutte le informazioni relative al soggetto che effettua la valutazione, incluso il possesso di certificazione ISO 9001:2015 e successive revisioni per attività di istruzione e formazione.

L'attestato di valutazione eseguita da tutor aziendale o assessor è previsto solo per le attività formative relative a comportamenti organizzativi, capacità relazionali e abilità individuali.

### 5. Premialità per attività legate alla riconversione/nuova professionalità, alle politiche commerciali e organizzazione del lavoro, ai lavoratori over 55 e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per questa variabile verranno assegnati, fino ad un massimo di **130 punti**, alle attività formative:

1. finalizzate alla riconversione di ruolo e di nuova professionalità;
2. sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro;
3. dedicate ai lavoratori over 55;
4. finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per il **Comparto Assicurativo**, il punteggio massimo di **130 punti** verrà assegnato secondo le modalità di seguito indicate.

| Variabili                               | Punteggio Max |
|---|---------------|
| Riconversione/nuova professionalità     | 43,34         |
| Lavoratori over 55                      | 43,34         |
| Conciliazione tempi di vita e di lavoro | 43,34         |

Per ogni singola variabile prevista per il **Comparto Assicurativo** potranno essere attribuiti fino ad un massimo di **43,34** punti, secondo le modalità di seguito indicate:

| Modalità di assegnazione del punteggio per singola variabile                | Punti |
|---|-------|
| Massima coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | 43,34 |
| Media coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti   | 21,67 |
| Nessuna coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | 0     |

Per il **Comparto Creditizio Finanziario**, il punteggio massimo di **130 punti** verrà assegnato secondo le modalità di seguito indicate.

| Variabile   | Punteggio Max |
|---|---------------|
| Riconversione/nuova professionalità               | 32,50 punti   |
| Politiche commerciali e organizzazione del lavoro | 32,50 punti   |
| Lavoratori over 55                                | 32,50 punti   |
| Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro       | 32,50 punti   |

Ad ogni singola variabile prevista per il **Comparto Creditizio-Finanziario** potranno essere attribuiti fino ad un massimo di **32,50** punti, secondo la modalità di seguito indicata:

| <b>Modalità di assegnazione del punteggio per singola variabile</b>         | <b>Punti</b> |
|---|--------------|
| Massima coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | <b>32,50</b> |
| Media coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti   | <b>16,25</b> |
| Nessuna coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | <b>0</b>     |

Il punteggio relativo alle premialità verrà assegnato a ciascun progetto didattico.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, le attività formative previste nel progetto didattico saranno oggetto di una valutazione qualitativa secondo i seguenti criteri: a) coerenza dei contenuti didattici con quanto indicato nei successivi paragrafi **6 – 7 – 8 - 9**; b) modalità di realizzazione efficaci in termini qualitativi e quantitativi delle attività formative; c) lavoratori coinvolti.

Per valutare le reali esigenze delle imprese, per ogni progetto didattico, oltre al numero dei lavoratori effettivamente coinvolti, verrà chiesto anche il numero dei lavoratori *potenzialmente coinvolgibili* per quelle attività formative; questo anche al fine di non penalizzare quelle attività formative con partecipazioni non numerose.

Il punteggio relativo alle premialità è attribuibile esclusivamente se le attività formative sono espressamente indicate all'interno dell'Accordo sindacale collegato al Piano formativo.

## **6. Premialità per attività legate alla riconversione/nuova professionalità.**

Nell'attuale scenario di rapide e frequenti mutazioni all'interno dei settori, la formazione riveste un ruolo essenziale come strumento di riconversione delle professionalità delle persone finalizzata principalmente alla tutela dell'occupazione.

Viene assegnato un punteggio relativo alla premialità per attività formative legate alla riconversione professionale. Viene riconosciuta la premialità nei casi di:

- formazione finalizzata alla riconversione di ruolo, intesa come cambio di profilo e di area organizzativa;
- formazione finalizzate alla creazione di nuova professionalità, intesa come cambio di profilo all'interno della stessa area organizzativa.

La premialità verrà riconosciuta laddove vi sia un riscontro chiaro di discontinuità tra il ruolo in entrata ed il successivo ruolo di uscita. Non saranno oggetto di premialità:

- cambi di profilo relativi a sviluppi di carriera;
- le semplici ridenomiazioni di ruolo e il cambio parziale o totale di portafoglio.

## 7. Premialità per attività legate alle politiche commerciali e organizzazione del lavoro

Per concorrere al riconoscimento della premialità *Politiche commerciali e organizzazione del lavoro*, la descrizione del progetto e dei relativi obiettivi didattici dovranno riportare più contenuti correlabili all'Accordo del 8 febbraio 2017 relativo alle *Politiche commerciali e organizzazione del lavoro*, da cui i seguenti elementi sostanziali:

- l'Accordo all'allegato al piano formativo dovrà citare l'Accordo di cui sopra per quanto riguarda i contenuti oggetto della formazione;
- formazione finalizzata a:
  - migliorare il clima aziendale e/o le relazioni interne tra i diversi ruoli della struttura aziendale;
  - sviluppo socialmente sostenibile e compatibile dell'impresa;
  - fornire adeguata conoscenza della normativa vigente in materia, dei principi e valori etici e di integrità condivisi in base all'Accordo del 8 febbraio 2017;
  - fornire, secondo i vari livelli di responsabilità, le competenze (di natura gestionale, commerciale, manageriale, relazionale e tecnico/giuridica) necessarie per favorire l'adozione di comportamenti rispettosi delle norme in materia e di quanto previsto dall'Accordo del 8 febbraio 2017 e dagli accordi aziendali;
  - presidi operativi di tutela che la normativa e l'Accordo del 8 febbraio 2017 forniscono ai lavoratori sulle modalità di segnalazione delle eventuali prassi scorrette, gli strumenti e le modalità di esercizio, i rischi e le responsabilità del personale;
  - modalità di tutela della privacy del personale rispetto agli strumenti di rilevazione interna che le aziende eventualmente predispongano.
- formazione congiunta:
  - rivolta ai componenti della commissione politiche commerciali aziendale;
  - rivolta ai componenti della commissione formazione aziendale sui contenuti dell'Accordo del 8 febbraio 2017;
- *partecipazione, almeno al modulo "pilota" delle iniziative oggetto di richiesta di premialità su politiche commerciali e organizzazione del lavoro, di almeno un componente della commissione politiche commerciali e organizzazione del lavoro aziendale di parte sindacale.*

## 8. Premialità per attività legate ai lavoratori over 55

Viene assegnato un punteggio relativo alla premialità per attività formative legate ai lavoratori over 55. Viene riconosciuta la premialità in presenza di attività formative finalizzate:

- a valorizzare i senior per tutelarne l'occupazione;
- al miglioramento del clima aziendale;
- a favorire il passaggio di know how verso i più giovani;
- all'utilizzo del mentoring, reverse mentoring, coaching e counseling;
- all'aggiornamento sulle nuove modalità di lavoro.



## 9. Premialità per attività legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Viene assegnato un punteggio relativo alla premialità per attività formative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro educando a:

- esercizio del diritto alla disconnessione dei lavoratori e delle lavoratrici (come sancito, ad esempio, dal CCNL 2019 per il settore creditizio) e la sensibilizzazione dei capi a tale riguardo;
- utilizzo delle flessibilità di entrata/uscita, delle turnazioni e delle modifiche di orari dell'azienda;
- utilizzo e implementazione delle banche del tempo (istituite dal CCNL 2019 per il settore creditizio).

I corsi inerenti allo smart work non saranno oggetto di premialità.

## 10. Premialità per attività legate Pari Opportunità e Inclusione

Il punteggio relativo a questa variabile, per un massimo di **60 punti**, sarà assegnato secondo le modalità di seguito indicate:

| Modalità di assegnazione del punteggio   |                 |
|--|-----------------|
| Presenza di un progetto dedicato alle Pari Opportunità e all'Inclusione                                | <b>40 punti</b> |
| Presenza di un modulo dedicato alle Pari Opportunità e all'Inclusione non compreso al punto precedente | <b>20 punti</b> |

Viene premiata la formazione relativa alle pari opportunità e all'inclusione che deve avere come obiettivo la rimozione di discriminazioni esistenti nel mondo del lavoro e nella nostra società, dovute a pregiudizi radicati. Deve quindi facilitare l'accesso a:

- processi decisionali;
- carriere professionali;
- parità di retribuzione;
- opportunità di occupazione.

La formazione deve avere come soggetti privilegiati da formare le donne e qualsiasi persona che si trovi in un potenziale stato di discriminazione dovuto al genere, all'appartenenza etnica, al credo religioso, alle disabilità, all'età, all'orientamento sessuale.

Anche la formazione fatta ai responsabili, per sensibilizzarli alla cultura del rispetto e al tema della discriminazione, può essere considerata oggetto di premialità ma se congiunta con una formazione che vada anche a beneficio delle/dei diretti interessati.

Viene premiata anche la formazione prevista dagli Accordi del settore Creditizio-Finanziario e del settore Assicurativo su violenza e molestie di genere.

**11. Coerenza complessiva dell'impianto didattico in relazione a: finalità generali, obiettivi formativi, contenuti esplicitati, attività previste e metodologie utilizzate.**

Per la coerenza complessiva dell'impianto didattico verranno assegnati al massimo **100 punti** secondo le modalità di seguito indicate.

| <b>Modalità di assegnazione del punteggio</b> |                  |
|---|------------------|
| Massima coerenza dell'impianto didattico      | <b>100 punti</b> |
| Alta coerenza dell'impianto didattico         | <b>75 punti</b>  |
| Media coerenza dell'impianto didattico        | <b>50 punti</b>  |
| Bassa coerenza dell'impianto didattico        | <b>20 punti</b>  |

**12. Punteggio per le piccole e medie imprese**

Al Piano formativo dedicato alle piccole e medie imprese, in aggiunta al punteggio quantitativo e qualitativo calcolato con i parametri sopra esposti, verrà attribuito un punteggio ulteriore pari a **60 punti**.