



Avviso 1/2025

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

Allegato 3

Parametri di calcolo della valutazione quantitativa

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

Variabile	Descrizione	Punteggio Max	
Cofinanziamento aggiuntivo	10 punti ogni punto percentuale di cofinanziamento aggiuntivo a quello obbligatorio fino ad un massimo di 100 punti	100	
Lavoratori coinvolti	Dimensione Impresa	% Lavoratori in formazione	70
	Piccolissima (1- 25)	Fino al 30%	45
		Oltre il 30%	70
	Piccola (26- 125)	Fino al 15%	25
		Oltre il 15% e fino al 30%	45
		Oltre il 30%	70
	Media (126-500)	Fino al 10%	25
		Oltre il 10% e fino al 20%	45
		Oltre il 20%	70
	Grande (oltre 500)	Fino all'8%	25
		Oltre l'8% e fino al 15%	45
		Oltre il 15%	70
Capacità gestionale dei finanziamenti ricevuti dal Fondo	Capacità di spesa dei finanziamenti approvati	40	
	Piani revocati o ritirati	0	
	0,4 punti ogni punto percentuale delle spese liquidate sui finanziamenti approvati	40	
	Percentuale ore effettuate su ore previste	40	
	Piani revocati o ritirati	0	
	2,667 punti (Avvisi 1/2021, 2/2021, 1/2022, 2/2022, 1/2023 e 2/2023) ogni punto percentuale delle ore effettuate sulle ore previste nel Piano	40	
	Percentuale dei lavoratori formati su previsti	40	
	Piani revocati o ritirati	0	
1,334 punti (Avvisi 1/2021, 2/2021, 1/2022, 2/2022, 1/2023 e 2/2023) ogni punto percentuale di lavoratori formati sui lavoratori previsti nel Piano	40		
Referenziazione all'Atlante Lavoro e ai quadri di riferimento europei	Referenziazione alle Aree di Attività dell'Atlante Lavoro e alle competenze dei quadri di riferimento europei e produzione dei relativi attestati.	80	
Totale Punteggio Valutazione Quantitativa		370	

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:

$$\frac{\text{Contributo Privato Totale} - (\text{Valore maggiore tra Retribuzione allievi e Contributo Privato Obbligatorio})}{\text{Finanziamento FBA} + \text{Contributo Privato Obbligatorio}} * 100 * 10$$

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 1/2021, 2/2021, 1/2022, 2/2022, 1/2023 e 2/2023.

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. Referenziazione all'Atlante Lavoro e ai quadri di riferimento europei

Il punteggio relativo a questa variabile è assegnato alle imprese che referenzieranno le attività formative ai Risultati Attesi dell'Atlante Lavoro (<https://atlantelavoro.inapp.org/>) e alle competenze dei quadri di riferimento europei per la conoscenza delle lingue (QCER), per le competenze digitali (DigComp), per le competenze imprenditoriali (EntreComp) e per le competenze personali (LifeComp). È esclusa dalla referenziazione la formazione formale e quella abilitante all'esercizio di una professione o ad altro titolo regolamentata.

In fase di attuazione del Piano formativo, per queste attività formative dovranno essere prodotti degli attestati contenenti almeno le informazioni minime richieste dal format che sarà messo a disposizione dal Fondo. In caso in fase di visita ex-post venisse riscontrata la mancata produzione di tali attestati, il punteggio attribuito per questa voce verrà rimosso.

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
Totale valutazione qualitativa	630

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)	140 punti
Se il progetto didattico è <i>coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato (Buono)	95 punti
Se il progetto didattico è <i>parzialmente coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato (Sufficiente)	50 punti
Se il progetto didattico <i>non è coerente</i> con l'obiettivo aziendale collegato	0 punti

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	80 punti
Se i profili professionali sono <i>coerenti</i> con le attività formative	50 punti
Se i profili professionali sono <i>parzialmente coerenti</i> con le attività formative	25 punti
Se i profili professionali <i>non sono coerenti</i> con le attività formative	0 punti

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.

L'analisi dei fabbisogni formativi deve basarsi su documenti e analisi interne aziendali, e dev'essere realizzata in maniera accurata, dettagliata e specifica.

Questo tipo di approccio c.d. **sartoriale** denota che l'azienda ha svolto un'attività approfondita per individuare le proprie esigenze formative, adattandola alla propria realtà operativa e ai suoi obiettivi strategici. Il Fondo si riserva di richiedere documentazione a supporto di tale attività. Cfr. inoltre punto 10.4 del *Vademecum operativo del conto collettivo*.

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

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	100 punti
Attestato di valutazione dopo prova di verifica rilasciato da organismo certificato ¹	80 punti
Attestato di valutazione dopo prova di verifica	50 punti
Attestato di valutazione eseguita da tutor aziendale o assessor	60 punti

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.

Ai fini della voce "Acquisizione di titoli (professionali o crediti formativi) e certificazioni EN ISO/IEC 17024:2012", si specifica che:

- Per titoli professionali sono da intendersi quelli rilasciati dalle Regioni ai sensi della L. 845 del 21 dicembre 1978;
- Per crediti formativi sono da intendersi quelli rilasciati dagli istituti di istruzione pubblici e privati riconosciuti dal MIUR;
- Per certificazioni EN ISO/IEC 17024:2012 è da intendersi qualsiasi tipologia di attestato rilasciato a seguito di un processo di certificazione formalmente accreditato conforme a detta norma.

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.

¹ 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.

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:

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

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 ridenominazioni di ruolo e il cambio parziale o totale di portafoglio.

La durata e la metodologia delle attività devono essere coerenti alla finalità della riconversione medesima. In caso l'attività sia parte di un più complesso intervento formativo (per esempio affiancamento sul lavoro, corsi di formazione non finanziati, eccetera) ciò dev'essere indicato nel campo "Descrizione del progetto".

Nello stesso campo deve essere esplicitato il criterio di compilazione del campo "Lavoratori potenzialmente coinvolgibili" (la platea di riferimento complessiva riguardo a tale premialità) e del campo "Lavoratori interessati dall'attività".

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 direttamente correlabili (di tale correlazione dovrà essere riportata chiara evidenza nel campo "Descrizione del progetto") all'Accordo del 8 febbraio 2017 relativo alle *Politiche commerciali e organizzazione del lavoro*, rispetto a più di uno dei seguenti contenuti:

formazione finalizzata a:

- migliorare il clima aziendale e/o le relazioni interne tra i diversi ruoli della struttura aziendale;

- perseguire lo 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;
- realizzare 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;
- chiarire le modalità di tutela della privacy del personale rispetto agli strumenti di rilevazione interna che le aziende eventualmente predispongano;
- approfondire le competenze tecnico-normative (in aggiunta e ulteriori rispetto a quanto obbligatoriamente previsto) finalizzate a perseguire l'interesse della clientela secondo le condizioni previste dall'accordo del 8 febbraio 2017.

Sarà considerata in termini di premialità la formazione volta a migliorare la gestione della relazione con la clientela, non esclusivamente finalizzata alla vendita del prodotto.

Nel campo "Descrizione del progetto" dovranno essere chiaramente descritte la logica di selezione della platea, anche rispetto al bacino potenziale (per esempio: numero dei promotori finanziari in formazione rispetto alla platea complessiva dei promotori finanziari) ed eventuali analoghe progettualità a cui quella del presente Piano può essere collegata o alle quali si riconnette per logica continuità o completamento (indicare per esempio se si tratta di un progetto pilota, della continuazione di altre attività avviate in precedenza ovvero presentate in Piani precedenti, o della prima di una serie di attività che saranno avviate nell'anno in corso).

Sarà finanziata e considerata particolarmente significativa la formazione congiunta rivolta ai componenti della commissione politiche commerciali aziendale e/o della commissione formazione aziendale sui contenuti dell'Accordo del 8 febbraio 2017, nonché la 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.

L'Accordo all'allegato al piano formativo dovrà citare l'Accordo di cui sopra per quanto riguarda i contenuti oggetto della formazione.

8. Premialità per attività legate ai lavoratori over 55

Viene assegnato un punteggio relativo alla premialità per attività formative legate ai lavoratori over 55 finalizzate alla valorizzazione dei senior e al miglioramento del clima aziendale. Viene riconosciuta la premialità in presenza di attività formative finalizzate:

- 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.

Nel campo “Descrizione del progetto” deve essere esplicitato il criterio di compilazione del campo “Lavoratori potenzialmente coinvolgibili” (la platea di riferimento complessiva riguardo a tale premialità, ovvero sia il numero totale degli over 55 in organico) e del campo “Lavoratori interessati dall'attività”.

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).

Nel campo “Descrizione del progetto” dovranno essere chiaramente descritte la logica di selezione della platea ed eventuali analoghe progettualità a cui quella del presente Piano può essere collegata o alle quali si riconnette per logica continuità o completamento (indicare per esempio se si tratta di un progetto pilota, della continuazione di altre attività avviate in precedenza ovvero presentate in Piani precedenti, o della prima di una serie di attività che saranno avviate nell'anno in corso).

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

10. Premialità per attività legate Pari Opportunità e Inclusione

Il punteggio relativo a questa variabile, di **60 punti**, sarà assegnato ai progetti rispondenti ai requisiti di seguito elencati.

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.

Gli interventi formativi, per ricevere la premialità, devono impattare su una o più delle seguenti politiche gestionali, che devono essere chiaramente indicate nel campo “Descrizione del progetto” del formulario:

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

Nel medesimo campo dovranno altresì essere chiaramente descritte eventuali analoghe progettualità a cui quella del presente Piano può essere collegata o alle quali si riconnette per logica continuità o completamento (indicare per esempio se si tratta di un progetto pilota, della continuazione di altre

attività avviate in precedenza ovvero presentate in Piani precedenti, o della prima di una serie di attività che saranno avviate nell'anno in corso).

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. Dovrà essere esplicitata la percentuale di tali soggetti in formazione in funzione del target complessivo del progetto.

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.

La logica di individuazione dei destinatari e della composizione delle aule deve essere chiaramente indicata nel campo "Descrizione del progetto".

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

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

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.

Modalità di assegnazione del punteggio	
Massima coerenza dell'impianto didattico	100 punti
Alta coerenza dell'impianto didattico	75 punti
Media coerenza dell'impianto didattico	50 punti
Bassa coerenza dell'impianto didattico	20 punti

12. Punteggio per le imprese di dimensioni minori

Al Piano formativo dedicato alle imprese di dimensioni minori (ovverosia quelli nei quali tutte le imprese beneficiarie hanno 500 dipendenti o meno alla data di presentazione del Piano), in aggiunta al punteggio quantitativo e qualitativo calcolato con i parametri sopra esposti, verrà attribuito un punteggio ulteriore pari a **60 punti**.