



Avviso 2/2025

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 | 13 punti ogni punto percentuale di cofinanziamento aggiuntivo a quello obbligatorio fino ad un massimo di 130 punti | | 130 |
| Lavoratori coinvolti | Dimensione Impresa | % Lavoratori in formazione | 75 |
| | Piccolissima (1- 25) | Fino al 30% | 50 |
| | | Oltre il 30% | 75 |
| | Piccola (26- 125) | Fino al 15% | 25 |
| | | Oltre il 15% e fino al 30% | 50 |
| | | Oltre il 30% | 75 |
| | Media (126-500) | Fino al 10% | 25 |
| | | Oltre il 10% e fino al 20% | 50 |
| | | Oltre il 20% | 75 |
| | Grande (oltre 500) | Fino all’8% | 25 |
| | | Oltre l’8% e fino al 15% | 50 |
| | | Oltre il 15% | 75 |
| Capacità gestionale dei finanziamenti ricevuti dal Fondo | Capacità di spesa dei finanziamenti approvati | | 55 |
| | Piani revocati o ritirati | | 0 |
| | 0,55 punti ogni punto percentuale delle spese liquidate sui finanziamenti approvati | | 55 |
| | Percentuale ore effettuate su ore previste | | 55 |
| | Piani revocati o ritirati | | 0 |
| | 3,667 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 | | 55 |
| | Percentuale dei lavoratori formati su previsti | | 55 |
| | Piani revocati o ritirati | | 0 |
| 1,834 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 | | 55 | |
| 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:

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

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 1/2021, 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%**.

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

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.

I comitati di comparto valuteranno i progetti in base ai seguenti criteri:

- coerenza del percorso formativo con gli obiettivi della premialità;
- coerenza della popolazione coinvolta rispetto alla popolazione potenzialmente coinvolgibile;
- coerenza dei tempi e dei metodi previsti rispetto all'obiettivo didattico;
- presenza di eventuali altri percorsi formativi già svolti (tranne per la *riconversione*)

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 in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 43,34 |
| Media coerenza in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 28,90 |
| Scarsa coerenza in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 14,45 |
| Nessuna coerenza in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 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 in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 32,50 |
| Media coerenza in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 21,68 |
| Scarsa coerenza in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 10,84 |
| Nessuna coerenza in relazione a: obiettivi della premialità; lavoratori coinvolti, tempi e metodi previsti | 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, nell'ambito di una rilevante riorganizzazione aziendale. 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 configurabili come sviluppi di carriera;
- le semplici ridenominazioni di ruolo e il cambio parziale o totale di portafoglio o di alcune mansioni all'interno del ruolo.

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 *Eventuali attività non finanziate connesse*.

Nel campo *Descrizione del progetto* deve essere specificata anche la riorganizzazione aziendale a cui la riconversione/nuova professionalità è riconducibile (ad esempio, con riferimento al piano industriale, ad accordi sindacali o ad altri documenti aziendali riguardo alle politiche strategiche), nonché in che termini, attraverso la riconversione/nuova professionalità, si intende tutelare l'occupazione. Nello stesso campo deve essere esplicitato il criterio di compilazione del campo *Lavoratori potenzialmente coinvolgibili* (come è stata individuata la platea di riferimento complessiva riguardo a tale premialità) e del campo *Lavoratori interessati dall'attività*.

La massima premialità verrà attribuita in presenza di: (a) una chiara e coerente motivazione del criterio di individuazione della platea di riferimento; (b) documentazione esplicita (piano industriale, accordi aziendali, ecc.) relativa alla riorganizzazione aziendale; (c) una rilevante numerosità dei lavoratori interessati dall'attività rispetto ai potenzialmente coinvolgibili.

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 contenuti direttamente correlabili, in modo specifico e non generico, (di tale correlazione dovrà essere riportata chiara evidenza nell'apposito campo del formulario *Correlazione all'Accordo dell'8 febbraio 2017*) ai seguenti contenuti dell'Accordo relativo alle *Politiche commerciali e organizzazione del lavoro*.

La formazione deve essere finalizzata a:

- migliorare il clima aziendale e/o le relazioni interne tra i diversi ruoli della struttura aziendale, nel rispetto e nel sostegno di quanto previsto dall'art. 5 dell'Accordo dell'8 febbraio 2017;
- realizzare presidi operativi di tutela che la normativa e l'Accordo dell'8 febbraio 2017 forniscono alle lavoratrici e 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;

Non sarà in alcun modo riconosciuta la premialità a interventi formativi riconducibili a:

- formazione obbligatoria (es. MIFID);
- formazione sui prodotti;
- formazione sulle tecniche di vendita o comunque riconducibile alla dimensione eminentemente commerciale.

Nel campo *Criteri di individuazione e selezione dei partecipanti* dovrà essere chiaramente descritta la logica di selezione della platea, anche rispetto al bacino potenziale che deve essere definito con criteri oggettivi (per esempio: numero dei promotori finanziari in formazione rispetto alla platea complessiva dei promotori finanziari).

Nel campo *Eventuali attività non finanziate connesse* dovranno essere indicate 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 dell'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 sindacale allegato al piano formativo dovrà citare l'Accordo dell'8 febbraio 2017 per quanto riguarda i contenuti oggetto della formazione e dettagliare le particolarità per cui la formazione oggetto di premialità riguarda l'Accordo di cui sopra e non meramente tematiche di natura commerciale.

8. Premialità per attività legate ai lavoratori over 55

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

- all'utilizzo del *mentoring* per facilitare la crescita professionale dei *mentee* e promuovere un ambiente di scambio di conoscenze ed esperienze;
- all'utilizzo del *reverse mentoring* per promuovere la valorizzazione delle competenze *junior* nel contesto del lavoro di squadra, favorire l'adozione di nuove tecnologie e metodologie da parte delle persone *senior* e creare un clima di apertura e rispetto reciproco tra generazioni;
- a percorsi di *coaching* e *counseling* a beneficio delle e dei *senior*;
- all'utilizzo di flessibilità e modularità di orario eventualmente previste per *over 55*.

Nel campo *Criteri di individuazione e selezione dei partecipanti* deve essere esplicitato il criterio di compilazione del campo *Lavoratrici e Lavoratori potenzialmente coinvolgibili*, qualora tale numero sia diverso dal numero totale di *over 55* in organico, e del campo *Lavoratrici e Lavoratori interessati dall'attività*, in modo che sia trasparente e oggettivamente motivato il criterio di individuazione delle persone poste in formazione. In particolare dovrà essere esplicitata una adeguata motivazione nel caso in cui le persone *over 55* in formazione siano in numero inferiore al 30% delle persone *over 55* in organico.

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 personale e di vita lavorativa educando a:

- esercitare il diritto alla disconnessione delle lavoratrici e dei lavoratori e la sensibilizzazione delle e dei capi a tale riguardo;
- utilizzare le flessibilità di entrata/uscita, le turnazioni e le modifiche di orari dell'azienda;
- utilizzare e implementare le banche del tempo.

Nel campo *Criteri di individuazione e selezione dei partecipanti* dovrà essere chiaramente descritta la logica di selezione della platea, mentre nel campo *Eventuali attività non finanziate connesse* dovranno essere chiaramente descritte le 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).

In particolare dovrà essere esplicitata una adeguata motivazione nel caso in cui le persone in formazione siano in numero inferiore al 30% delle persone in organico ovvero se le ore di formazione siano inferiori a 5.

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, per un valore massimo 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 campo *Eventuali attività non finanziate connesse* 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 per esempio 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 *Criteri di individuazione e selezione dei partecipanti*.

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.

| Modalità di assegnazione del punteggio | Punti |
|---|-------|
| Massima coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | 60 |
| Media coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | 40 |

| | |
|---|-----------|
| Bassa coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | 20 |
| Nessuna coerenza tra contenuti, modalità formative e partecipanti coinvolti | 0 |

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**.