

Fondo di Rotazione

Avviso 69 Aziendale

Competenze generative.

Competenze generazionali.

Linea diretta - Webinar di presentazione

5 giugno 2026

11:00 – 12:30



Finalità: competenze e apprendimento per il cambiamento

L'avviso sostiene le imprese nei processi di apprendimento orientati alla costruzione, all'aggiornamento e alla condivisione delle competenze necessarie ad affrontare le transizioni digitali, ecologiche e sociali.

Sostiene processi di apprendimento organizzativo, attraverso la produzione e la messa in comune delle conoscenze per promuovere modelli di lavoro più qualificati, sostenibili e partecipativi.

Promuove la capacità delle organizzazioni di governare i cambiamenti e generare innovazione

Pertanto :

sono incentivati processi di apprendimento organizzativo intesi come processi continui di elaborazione, scambio e applicazione di saperi utili a riprogettare processi, ruoli e modelli organizzativi.



Ambiti dell'Avviso

Sostenere la crescita delle imprese cooperative e delle realtà dell'economia sociale e civile attraverso percorsi formativi di *upskilling* e *reskilling* delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ambiti di intervento:

- Aggiornamento delle competenze finalizzato al rafforzamento e all'aggiornamento delle competenze specialistiche in relazione all'evoluzione dei processi di lavoro, dei servizi e delle tecnologie adottate dalle imprese.
- Evoluzione dei ruoli professionali in relazione ai cambiamenti organizzativi e tecnologici.
- Sviluppo e aggiornamento continuo delle competenze trasversali e digitali utili ad affrontare più efficacemente la crescente necessità di integrare le nuove tecnologie nelle pratiche lavorative.

Le leve dello sviluppo sostenibile

Saranno valorizzati percorsi che tengano conto dei due principali acceleratori del cambiamento:

- **l'Intelligenza Artificiale** e, in particolare, le sue implicazioni in termini di riorganizzazione e diversa qualificazione del lavoro;
- **la diversità generazionale** nelle imprese e nelle organizzazioni e, in particolare, le sue implicazioni in termini di inclusione e partecipazione.

L'innovazione è di merito, ma anche di metodo:

sono premiati i piani che presentano caratteri di **innovazione anche nelle modalità formative** nella misura in cui integrano metodologie didattiche attive, esperienziali e collaborative, capaci di connettere l'apprendimento ai processi reali di lavoro, anche attraverso l'utilizzo di learning technologies di tipo digitale e basate su soluzioni di Intelligenza Artificiale.

Focus tematico 1: Intelligenza Artificiale e Lavoro

Scegliere soluzioni di IA che potenzino il contributo umano, che garantiscano equità algoritmica e che preservino la dignità e l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Valorizzati piani che promuovono:

- comprensione delle caratteristiche, potenzialità e limiti delle soluzioni di IA;
- capacità di utilizzo operativo degli strumenti di IA nei processi di lavoro;
- competenze di valutazione critica e supervisione degli output algoritmici;
- integrazione dell'IA nei processi in logica di complementarità uomo-macchina;
- utilizzo responsabile, consapevole ed eticamente orientato delle tecnologie;
- sviluppo di competenze emergenti nei contesti di lavoro trasformati dall'IA.

Focus tematico 2: Diversità Generazionale, inclusione e partecipazione

La coesistenza di più generazioni nei luoghi di lavoro e il progressivo ingresso delle nuove generazioni rendono centrale la capacità delle imprese di governare la relazione tra esperienza, innovazione e partecipazione.

Valorizzati piani che promuovono:

- gestione della diversità generazionale nei contesti di lavoro;
- trasferimento e condivisione delle competenze tra generazioni;
- accompagnamento ai processi di trasferimento di impresa e continuità organizzativa;
- coinvolgimento delle nuove generazioni nei processi decisionali;
- pratiche di mentoring e reverse mentoring;
- contrasto ai bias legati all'età;
- sviluppo dell'apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

L'innovazione metodologica come criterio premiante

I due focus tematici offrono molti spunti per introdurre elementi di innovazione metodologica attraverso l'adozione di tecniche e tecnologie formative che favoriscano l'accesso alla formazione e ne migliorino gli esiti di apprendimento.

Esempi:

- l'IA può consentire una più estesa **personalizzazione delle traiettorie di apprendimento** (*adaptive learning*) con opportuni strumenti monitoraggio e (auto)valutazione degli esiti in itinere
- Formazione su misura per generazioni diverse (approcci cognitivi differenziati) e **contaminazione tra generazioni** (mentoring/coaching incrociato)

Analisi sull'impatto

Con questo avviso, in via sperimentale, si introducono intenzionalità di impatto e rilevazione dell'impatto: misure per comprendere l'efficacia delle misure adottate e valutare possibili implementazioni sulle future iniziative.

Intenzionalità di impatto: descrizione richiesta, ed oggetto di valutazione, per ciascuna attività formativa caratterizzante l'avviso, dell'impatto atteso in relazione ai comportamenti professionali, sui cambiamenti organizzativi in termini di innovazione dei processi, evoluzione dei modelli organizzativi e adozione di nuove soluzioni tecnologiche e organizzative. L'intenzionalità di impatto non è la previsione di un risultato futuro, ma l'esplicitazione delle ragioni per cui determinate scelte progettuali dovrebbero generare quel risultato.

Rilevazione di impatto: facoltà di partecipazione alla rilevazione attraverso la somministrazione di due questionari (ex ante ed ex post) per la misurazione degli indicatori opportuni in relazione al contenuto e agli obiettivi del piano formativo.

Progettare con intenzionalità di impatto

Cosa significa nella formazione:

Una progettazione con intenzionalità di impatto non si limita a descrivere attività formative, ma rende espliciti:

- il cambiamento che si vuole generare;
- i risultati che devono verificarsi affinché quel cambiamento avvenga;
- le scelte progettuali che rendono plausibile il raggiungimento di tali risultati.



La catena del cambiamento: dall'analisi dei fabbisogni all'impatto

Fabbisogni rilevati



Scelte progettuali: chi coinvolgere, quali competenze sviluppare, quali metodologie utilizzare.



Quali strumenti di accompagnamento attivare



Risultati attesi: cambiamenti nelle persone, nei comportamenti e nelle pratiche di lavoro.



Impatto atteso: cambiamento generato nell'organizzazione, nei servizi e nei beneficiari finali.

L'intenzionalità di impatto non consiste soltanto nel dichiarare un impatto atteso.

Consiste nel rendere esplicita e plausibile la relazione tra:

fabbisogni → scelte progettuali → risultati attesi → impatto



Un esempio applicato: Cooperativa sociale – servizi educativi per minori

Fabbisogno rilevato:

- pratiche educative disomogenee;
- difficoltà nel monitoraggio dei percorsi;
- documentazione poco strutturata;
- crescente complessità dei casi.

Scelte progettuali

Scelta

Coinvolgimento di educatori e coordinatori
Formazione su PEI, osservazione e monitoraggio
Laboratori su casi reali
Comunità di pratica e coaching

Motivazione

Incidono direttamente sulla qualità degli interventi
Aree critiche emerse dall'analisi dei fabbisogni
Favoriscono l'applicazione operativa
Supportano il trasferimento nella pratica quotidiana



Nel nostro esempio: risultati, impatto e cambiamento attesi

Risultati

- utilizzo di strumenti condivisi;
- migliore progettazione dei PEI;
- maggiore capacità di monitoraggio;
- più efficace collaborazione tra operatori.

Impatto

- maggiore qualità e continuità degli interventi educativi;
- migliore raggiungimento degli obiettivi dei minori;
- maggiore soddisfazione di famiglie e servizi territoriali.

La teoria del cambiamento

Se educatori e coordinatori adottano strumenti e pratiche condivise di progettazione e monitoraggio, la qualità degli interventi aumenta e ciò contribuisce a migliorare gli esiti educativi dei minori.



Avviso 69 in sintesi

 **Finalità:** sviluppo di competenze strategiche per gestire il cambiamento

 **Approccio:** formazione condivisa, mirata, inclusiva

 **Focus tematici:**

- Transizione digitale con focus sull'**Intelligenza Artificiale**
- Inclusione e valorizzazione della **diversità generazionale**

 **Valore aggiunto:**

- Innovazione metodologica
- Centralità del fattore umano
- Sviluppo sostenibile e coesione sociale

Imprese beneficiarie e destinatari

Principio dell'adesione: che risultino **"aderenti"** da piattaforma; che si impegnino a rimanere aderenti per almeno il tempo di realizzazione e rendicontazione del piano formativo.

Principio della Rotazione:

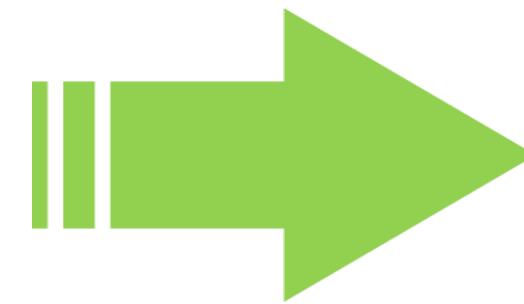
- che abbiano scelto come canale di finanziamento il "Fondo di Rotazione" (se sottosoglia);
- che non siano beneficiari di contributi a valere sull'Avviso 65, 67 e sul Conto Formativo saldo risorse 2024;
- che presentino o beneficino di un solo piano formativo del "Fondo di Rotazione" a valere sulla Programmazione 2026.

Destinatari della formazione:

- dipendenti inclusi apprendisti e lavoratori stagionali, a tempo indeterminato e determinato; soci lavoratori/lavoratrici di cooperative; lavoratori in ammortizzatori sociali, lavoratori con contratto di co.co.co. e di co.co.pro. in deroga; soggetti disoccupati o inoccupati che la beneficiaria intende assumere.

Risorse

L'Avviso 69 stanZIA 6 milioni di euro ripartiti in 4 macroaree territoriali: Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole.



La distribuzione delle risorse privilegia l'assegnazione ai territori in base al numero dei lavoratori delle imprese aderenti. Il piano viene attribuito alla Regione in base alla sede legale dell'impresa beneficiaria.

È possibile presentare piani pluriaziendali che includano imprese beneficiarie con sede legale in diverse regioni purché all'interno della stessa macroarea territoriale.

Accordo di condivisione

Il piano formativo aziendale deve essere condiviso secondo quanto previsto nel **Protocollo di intesa per la condivisione dei piani formativi del 27 luglio 2023**

nel caso di piani **privi di RSU/RSA:**

- devono essere utilizzati esclusivamente i format di sintesi del piano e di verbale (monoaziendale e pluriaziendale), non intendendosi ammesse le modalità di condivisione precedenti al Protocollo; l'unica modalità operativa di comunicazione è l'invio delle **PEC**;
- per i piani **pluriaziendali** la condivisione deve essere effettuata, oltre che con le parti sindacali, con le parti datoriali (tutte e tre le centrali cooperative);
- I 15 giorni per l'invio della pec sono calcolati rispetto al termine ultimo di validazione, il silenzio/assenso si intende acquisito dopo i 5 gg lavorativi. Trascorso tale termine sarà possibile validare il piano.

Per il primo sportello le Pec devono essere inviate entro e non oltre il **03/07/2026**.

Attività non formative e formative

Le attività non formative ammissibili sono solo quelle funzionali alla realizzazione del piano (quali ad esempio progettazione, coordinamento, monitoraggio e valutazione, amministrazione e rendicontazione).

Formazione per conformarsi alla normativa obbligatoria ammessa entro il 30% delle ore.



Il piano può prevedere anche voucher del Catalogo o voucher a mercato

Foncoop <https://www.foncoop.coop/vetrina-corsi/> .

Non possono essere presentati piani solo voucher.

Le attività formative ammissibili possono essere di gruppo o individuali (compresi voucher), in modalità presenza, virtuale o mista:

1. configurano processi di comunicazione prevalentemente a una via (lezioni frontali, seminari, ecc.);
2. promuovono il confronto su problemi e situazioni reali (simulazioni, analisi di caso, role playing, esercitazioni, gruppi di studio, laboratori, ecc.);
3. strutturano momenti formativi ad hoc fuori dall'aula (tutoring, mentoring, coaching, ecc.);
4. attuano momenti formativi all'interno delle realtà produttive delle aziende (formazione on the job);
5. consentono di sperimentare quanto acquisito durante il percorso formativo (project work);
6. realizzano formazione a distanza (FAD on line asincrona) con adeguate piattaforme basate su LMS (Learning Management System).

Intenzionalità di impatto e rilevazione di impatto nel formulario

Intenzionalità di impatto

Si descrive all'interno dell'apposito box per ciascuna attività formativa prevista nel piano. E' oggetto di valutazione nell'ambito dell'item della qualità progettuale.

Rilevazione di impatto

E' una opzione che si sceglie apponendo un flag nell'apposito box all'interno della scheda *Dati riassuntivi del piano*. Non produce un conseguente punteggio valutativo, ma consente una priorità in caso di punteggio ex aequo, come descritto successivamente.

Attestazione delle competenze

Circolare dell'ANPAL n. 1 del 10/04/2018

La formazione deve essere progettata per conoscenze e competenze comprendendo attività di valutazione finalizzate al rilascio all'allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile.

Decreto 9 luglio 2024 n. 115

Le attività formative devono prevedere il rilascio di **attestazione trasparente**.

L'attestazione deve contenere i dati minimi riportati nel Format di attestazione pubblicato sul sito nella sezione dell'Avviso, quali:

- i dati del partecipante, dell'impresa beneficiaria e del soggetto erogatore della formazione;
- le competenze/conoscenze/abilità acquisite dal partecipante e messe in trasparenza, con la referenziazione all'Atlante del Lavoro o al Quadro comune europeo;
- i riferimenti all'attività formativa svolta.

Parametri di contributo e durata dei piani

Parametri di contributo:

- Richiesta di contributo massima per singolo piano: **€ 30.000,00**
- Costo massimo per ora formazione: **€ 150,00**
- Costo voucher a mercato massimo: **€ 2.500,00**

Dal parametro ora formazione sono esclusi i costi di:

lavoratori in formazione (voce C1) - voucher (voce A2.8) - attività di rilevazione d'impatto (voce A5.3 "Altro" delle Altre attività propedeutiche).

Budget:

I costi per la realizzazione delle attività formative della voce A2 devono essere almeno il **60%** del costo totale del piano (area A + Area B).

Durata:

Il piano dovrà svolgersi entro i **12 mesi** dall'avvio.

Concedibili proroghe motivate di ulteriori 3 mesi. Rendiconti prorogati di 3 mesi per i piani candidati alla rilevazione di impatto.

Modalità e termini di partecipazione

Sono previsti due sportelli di presentazione dei piani:

- **Primo sportello**: apertura formulario 26 maggio 2026 – scadenza validazione **21 luglio 2026**
- **Secondo sportello**: apertura formulario 6 ottobre 2026 – scadenza validazione **4 dicembre 2026** (attivo solo in caso di risorse residue).

Il termine ultimo per la presentazione del piano per il primo sportello è fissato al giorno 27/07/2026; il proponente deve includere nella sezione dedicata la domanda di contributo e la dichiarazione impresa beneficiaria (entrambe firmate digitalmente).

Graduatoria Piani formativi

Per la redazione delle graduatorie il Fondo procederà a:

- Approvare i piani secondo l'ordine delle graduatorie per ciascuna macroarea regionale.
- In caso di piani con medesimo punteggio totale l'ordine sarà determinato in base al punteggio ottenuto dell'item della griglia di valutazione "**Qualità progettuale**"; nel caso anche il punteggio sull'item sia il medesimo, l'ordine viene determinato dalla disponibilità o meno del piano alla **rilevazione di impatto**; laddove persistano ancora situazioni ex aequo si prenderà in considerazione l'ordine di presentazione dei piani.
- Le risorse residue saranno sommate per finanziare i piani su **lista unica nazionale** per ordine di punteggio totale.
- La graduatoria sarà approvata dal Cda e pubblicata entro **60 gg.**
- In caso di **risorse residue** esse saranno utilizzate per il secondo sportello, su graduatoria unica nazionale.

Per approfondimenti:

Testo dell'Avviso

Manuale di gestione

Manuali utenti per Gifcoop

(documentazione pubblicata sul sito nella pagina dell'Avviso)

Per assistenza tecnica:

<https://www.foncoop.coop/assistenza/>



**Grazie per l'attenzione
e buon lavoro!**

