***1. La legge 236/93 e la legge 53/00***

**La legge 236/93**

Alla base del sistema di formazione continua cofinanziato, la **legge 236/93** ha rappresentato uno strumento di fondamentale importanza, soprattutto per il valore paradigmatico che ha acquisito rispetto alle modalità di implementazione di altri strumenti di sostegno pubblico alla formazione dei lavoratori che si sono nel tempo aggiunti, quali la programmazione del Fondo sociale europeo e i Fondi interprofessionali.

Questa legge introduce per la prima volta il termine di “**formazione continua**”, riferendolo a lavoratori dipendenti in cassa integrazione straordinaria, in mobilità o impegnati in lavori socialmente utili. Tale legge istituisce un fondo nazionale alimentato da un contributo versato dalle imprese e assegna un ruolo attivo alle parti sociali, nel gestire in modo paritario una quota delle risorse, attraverso gli organismi bilaterali.

Una nuova svolta nella strategia attuativa della legge 236/93 si è sostanziata con l’emanazione del Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro del 28 ottobre 2003, recante una nuova distribuzione di risorse alle Regioni e accompagnato da un Provvedimento relativo ai Criteri generali per la promozione dei Piani formativi individuali, aziendali e territoriali.

Ai Decreti *ex lege* 236/93 è stato dato un forte orientamento anticrisi. Il provvedimento del 2009 ha ampliato la tipologia dei beneficiari a favore deigiovani disoccupati, ha sostenuto le pratiche formative sul lavoro e tra le iniziativefinanziate vi sono anche i Piani formativi delle imprese in crisi. Tale impostazione è stata confermata anche nel 2010 con il nuovo provvedimento, per un importo totale pari a 150 milioni di euro, distribuiti tra le Regioni e le ProvinceAutonome di Trento e Bolzano.

In continuità con il Decreto precedente è riproposta la possibilità di finanziare piani straordinari di intervento ai sensi della Legge 2/09, mentre i *voucher* individuali dovranno essere destinati prioritariamente:

* Ai lavoratori con età superiore ai 45 anni;
* Ai lavoratori in possesso del titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria;
* Ai giovani disoccupati con contratto di lavoro non rinnovato alla data del 31/12/2009 per il reinserimento in azienda e per il sostegno del reddito;
* Per interventi di formazione per lo sviluppo dell’auto-imprenditorialità.

**La legge 53/00**

La **legge 53/00** definisce il diritto alla formazione e alla cura, per il sostegno della maternità e della paternità, per il coordinamento dei tempi delle città.

Fra questi rientrano quelli finalizzati al completamento della scuola dell’obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

### La legge 53/00 promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

### *a)* L'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;

### *b)* L'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;

### *c)* Il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Nel settembre del 2010 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, ha emanato il nuovo decreto di ripartizione delle risorse *ex lege* 53/00, ripartendo tra le Regioni e le Province autonome circa 30 milioni di euro.

Il Decreto finanzia progetti formativi per i lavoratori occupati secondo le due tipologie di intervento sopra descritte.

Secondo quanto riportato nel Rapporto 2010 sulla Formazione Continua dell’ISFOL, a titolo di esempio, nel 2010 è stato emanato il provvedimento della Regione Toscana, con il quale si finanziano progetti di formazione rivolti alle imprese che hanno sottoscritto contratti di solidarietà.

In quest’ambito, la formazione interviene sia per il rafforzamento delle competenze individuali, in un’ottica di sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale, sia per fornire delle opportunità di ricollocamento ai soggetti coinvolti; essa può essere realizzata anche nella quota di riduzione oraria prevista dall’accordo. Qualora le domande dovessero essere superiori all’offerta, le risorse del FSE andranno a coprire le eccedenze.

***2. I Fondi Interprofessionali e Formatemp***

*2.1. Il processo*

Per rendere più semplice l’intero processo che i Responsabili di formazione devono seguire per accedere all’utilizzo dei fondi, abbiamo schematizzato un flusso generale che può essere utilizzato per qualsiasi fondo interprofessionale.

Si tratta di una sorta di “istruzioni per l’uso” che consente di iniziare questo iter.

Nello specifico poi ogni singolo fondo dovrà essere approfondito per conoscerne le tempistiche, i vincoli e le opportunità.[[1]](#footnote-1)

**Fig. n. 1 - Il processo di utilizzo dei fondi**

**AZIENDA FONDO**

Verifica iscrizione al fondo

NO

Identificare il fondo più vantaggioso

SI

Il piano è finanziato

Rendicontazione del piano formativo

Erogazione

Calendarizzazione

degli interventi formativi

SI

SI

Raccolta dei documenti necessari per avviare la pratica

Modifica del piano

Definizione del piano formativo

Approvazione formale del il piano dai sindacati

NO

SI

NO

Presentazione del piano

Coinvolgimento del Sindacato

Analisi obiettivi da soddisfare e allineamento con bisogni formativi aziendali

Analisi dei bisogni formativi aziendali

Accumulo castelletto ogni anno

Fornitura id e password per accedere alle informazioni del fondo

Iscrizione dell'azienda al fondo prescelto: modulo DM/10

Verifica

castelletto accumulato

Verifica bandi aperti

**Come nascono**

NO

Il piano è approvato

Nel novero dei canali di finanziamento per la formazione aziendale di peculiare importanza sono i Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua.

Sul piano giuridico i Fondi si classificano come 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.

Gli Accordi interconfederali possono prevedere l’istituzione di Fondi in molteplici settori economici, ma i principali riguardano l’industria, l’agricoltura, il terziario e l’artigianato.

La legge 388/00 ha ricevuto attuazione a partire dal 2003, con l’istituzione dei primi dieci Fondi Paritetici Interprofessionali. La legge consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all’INPS, alla formazione dei propri dipendenti. I datori di lavoro possono richiedere all’INPS di trasferire il contributo ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti. Più dettagliatamente, i criteri e le modalità di accesso ai Fondi Paritetici Interprofessionali sono definiti dalla Circolare dell’INPS n. 71 del 2 aprile 2003.

*2.2. Il quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente (EQF)*

Dedichiamo questa parte ad una breve descrizione del quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente, meglio noto come EQF (*European Qualification Framework*). Inserire, infatti, la valutazione delle qualifiche acquisite dopo una sessione formativa, finanziata da un fondo interprofessionale, secondo questo quadro di riferimento, dà diritto ad un maggior punteggio in fase di presentazione e valutazione dei progetti da finanziare.

“L’EQF è un quadro comune europeo di riferimento che collega fra loro i sistemi di qualificazione di paesi diversi, fungendo da dispositivo di traduzione utile a rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili tra paesi e sistemi europei differenti.

Due sono i suoi principali obiettivi:

1. Promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini;
2. Agevolare l’apprendimento permanente.

La Raccomandazione, entrata formalmente in vigore nell’aprile 2008, stabilisce due date limite: il 2010 per rapportare i propri sistemi nazionali di qualificazione all’EQF e il 2012 per introdurre nei singoli certificati di qualifica un riferimento al livello corrispondente dell’EQF.

L’EQF collegherà i quadri e i sistemi nazionali di qualificazione di vari paesi basandosi su un riferimento comune europeo: i suoi otto livelli, che prendono in considerazione l’intera gamma di qualifiche previste, da un livello di base (Livello 1, ad esempio uscita dall’istruzione primaria) ai livelli più avanzati (Livello 8, ad esempio i dottorati). In qualità di strumento per la promozione dell’apprendimento permanente, l’EQF include tutti i livelli delle qualifiche acquisite nell’ambito dell’istruzione generale, professionale e accademica nonché della formazione professionale, occupandosi inoltre delle qualifiche acquisite nell’ambito dell’istruzione e della formazione iniziale e continua.

Gli otto livelli di riferimento sono descritti in termini di risultati dell’apprendimento. L’EQF riconosce che i sistemi di istruzione e formazione in Europa differiscono al punto che è necessario spostare l’attenzione sui risultati dell’apprendimento perché sia possibile effettuare raffronti e dare vita a una cooperazione fra paesi e istituzioni diverse.

Nell’EQF, il singolo risultato dell’apprendimento viene definito da ciò che un individuo conosce, comprende e sa fare al termine di un processo di apprendimento. L’EQF si concentra pertanto sui risultati dell’apprendimento (piuttosto che sugli input, quali la durata del periodo di studi), che vengono delineati secondo tre categorie: conoscenze, abilita e competenze. Ciò significa che le qualifiche, in combinazioni differenti, si riferiscono a un ampio ventaglio di risultati dell’apprendimento, incluse le conoscenze teoriche, le abilita pratiche e tecniche e le competenze sociali, che prevedono la capacità di lavorare insieme ad altre persone.”[[2]](#footnote-2)

All’interno dell’EQF sono inseriti anche *Europass*, il dispositivo inserisce le qualifiche e le competenze in una prospettiva di apprendimento permanente, concentrandosi:

* Sulle competenze personali ([Europass curriculum vitae](http://www.europass-italia.it/scelta2.asp));
* Sull’apprendimento delle lingue straniere ([Europass passaporto delle lingue](http://www.europass-italia.it/scelta5.asp));
* Sulle esperienze di mobilità ([Europass mobilità](http://www.europass-italia.it/scelta1.asp));
* Sui titoli dell’istruzione superiore ([Europass supplemento al diploma](http://www.europass-italia.it/scelta3.asp));
* Sulle qualifiche della formazione professionale ([Europass supplemento al certificato](http://www.europass-italia.it/scelta4.asp)),

e ECVET, il sistema integrato europeo di trasferimento dei crediti, in grado di attribuire dei crediti (credit point) alle qualifiche e/o alle sue componenti (unit).

*2.3. Le tipologie di fondi interprofessionali*

I Fondi fino a oggi costituiti e autorizzati, rappresentativi di una larga parte del mondo delle imprese e dei lavoratori, sono i seguenti:

1. FAPI – Fondo Formazione PMI – Fondo per la formazione continua per le piccole e medie imprese;
2. FBA – Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nel settore del credito e delle assicurazioni;
3. Fon.Ar.Com – Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nei settori economici del terziario e dell’artigianato;
4. Fon.Coop – Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative;
5. Fond.azienda – Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio;
6. FONDartIGIANATO - Fondo artigianato formazione - Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane
7. Fonder – Fondo paritetico interprofessionale per gli Enti Religiosi;
8. Fondimpresa – Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua;
9. FONDIR – Fondo paritetico per la formazione continua dei dirigenti del terziario;
10. Fondirigenti – Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti;
11. FONDITALIA – Fondo formazione Italia;
12. FONDO DIRIGENTI PMI - Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali;
13. Fonservizi, Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, che ha sostituito il Fondo Formazione Servizi Pubblici;
14. Fondoprofessioni - Fondo per la formazione continua negli Studi Professionali;
15. Fonter - Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione servizi;
16. ForAgri - Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura;
17. FORMAzienda – Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nei comparti del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI;
18. for. te. - Fondo per la formazione continua del terziario;
19. Fondolavoro – Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua.

Infine il Fondo Forma.Temp rivolto ai lavoratori temporanei.[[3]](#footnote-3)

*2.4. L’andamento*

Nei Fondi interprofessionali sono state inserite alcune norme che li hanno modificati parzialmente.

Tra le novità più rilevanti vi sono:

* L'ampliamento delle possibilità operative e dei potenziali destinatari degli interventi formativi (in deroga e in relazione allo stato di crisi) e l'incentivazione dei processi di integrazione in quest’ambito;
* La definizione di nuove regole sulle modalità di adesione delle imprese, sulla portabilità dei contributi versati in caso di mobilità tra Fondi e sulla loro operatività gestionale.

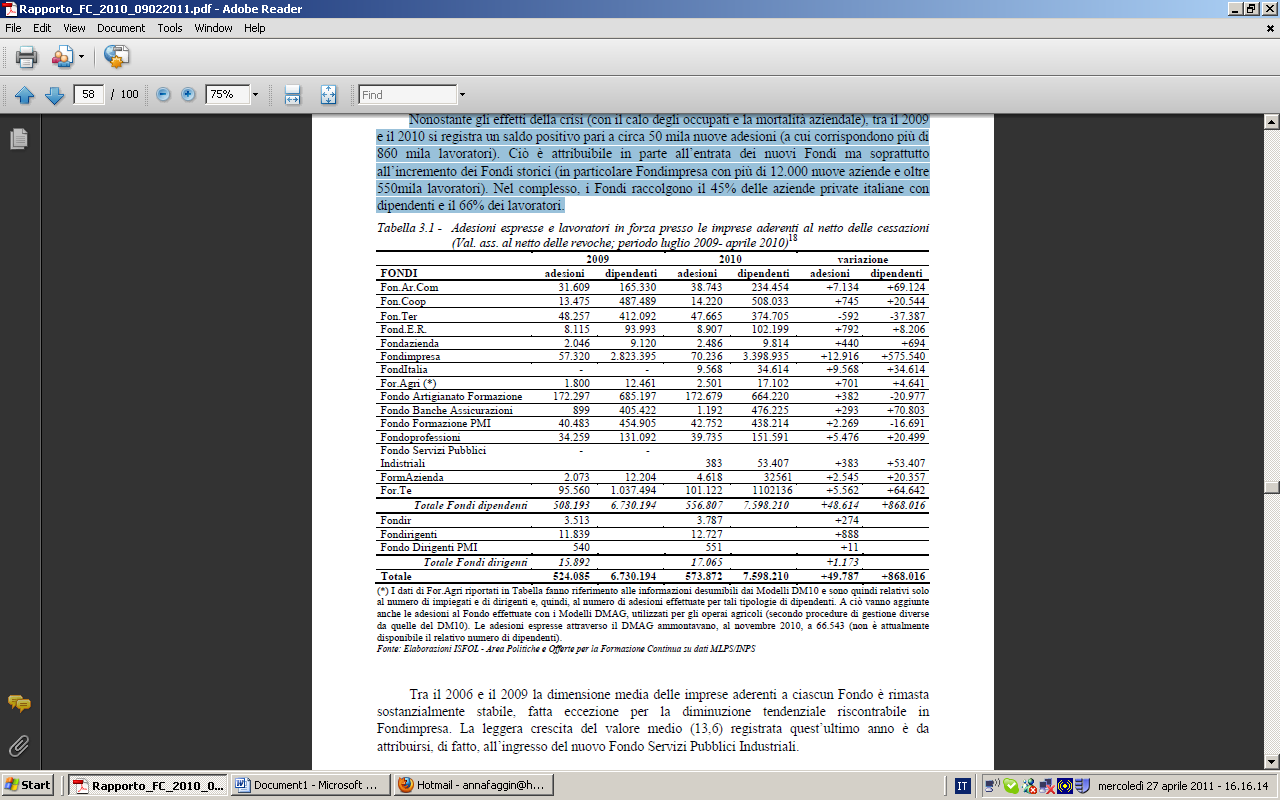
Il Decreto Interministeriale del 17 dicembre 2009, ha ridefinito le regole di funzionamento dei fondi, rimodulando le quote percentuali annue ammesse per le spese di gestione e tenendo conto della diversa incidenza che le spese strutturali e permanenti hanno in relazione alla dimensione dell’azienda. Sono state, inoltre, stabilite quote diverse a seconda del numero di lavoratori in forza presso le imprese aderenti al Fondo.

Per quanto riguarda la mobilità di un’impresa da un Fondo ad un altro, la legge ha stabilito che l’impresa che decide di cambiare Fondo può farsi trasferire il 70% del totale delle somme versate nel triennio precedente, al netto dell’ammontare di quanto eventualmente già utilizzato per il finanziamento dei propri piani formativi. La disposizione, valida per il periodo successivo al 1 gennaio 2009, esclude le micro e le piccole imprese ed introduce una soglia minima di importo trasferibile pari a 3.000 euro.

Attualmente i Fondi rappresentano la componente del sistema che maggiormente concentra le risorse finanziarie a sostegno della formazione dei lavoratori.

Nonostante la crisi economica, tra il 2009 e il 2010 si è registrato un saldo positivo pari a circa 50 mila nuove adesioni (a cui corrispondono più di 860 mila lavoratori). Ciò è attribuibile in parte all’aumento dei Fondi ma soprattutto all’incremento dei Fondi storici (in particolare Fondimpresa con più di 12.000 nuove aziende e oltre 550 mila lavoratori). Secondo i dati ISFOL, nel complesso, i Fondi raccolgono il 45% delle aziende private italiane con dipendenti e il 66% dei lavoratori.

**Tab n. 1 – Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti al netto delle cessazioni (Val. ass. al netto delle revoche; periodo luglio 2009 – aprile 2010)**



Secondo il rapporto 2010 dell’ISFOL, “tra il 2006 e il 2009 la dimensione media delle imprese aderenti a ciascun Fondo è rimasta sostanzialmente stabile, fatta eccezione per la diminuzione tendenziale riscontrabile in Fondimpresa.

La maggior parte dei Fondi raccoglie un universo costituito essenzialmente da micro imprese (1-9 dipendenti). Per la maggioranza di essi, esse rappresentano oltre l’85% della platea delle potenziali beneficiarie”.

I settori in cui si registrano maggiori adesioni restano anche il manifatturiero (23,8%) e il commercio (20,9%).

Particolari specializzazioni settoriali sono riscontrabili, in For.Agri, in Fondo Banche Assicurazioni e nel Fondo Formazione Servizi Pubblici per quanto riguarda in particolare i settori dell’energia, gas e acqua, delle telecomunicazioni e degli altri servizi.

Al Nord si è da tempo raggiunto un livello di adesione ai Fondi molto elevato: in alcune aree del Nord-Est si sono raggiunti livelli di incidenza superiori all’85% oltre i quali sarà difficile procedere. Il progresso registrato nell’ultimo anno è per una buona parte riconducibile ad un ripresa significativa delle adesioni delle imprese del Sud, dove in determinati territori si sono registrati incrementi superiori al 35%. Per la maggior parte dei Fondi si riscontra una distribuzione territoriale delle adesioni sostanzialmente uniforme alla media, tuttavia esistono ancora particolari polarizzazioni (al Sud con Fon.Ar.Com e Fonditalia, al Centro con For.Agri, al Nord-Ovest con Fondo Banche Assicurazioni e FormAzienda).

Dal XIII rapporto sulla formazione continua dell’ISFOL, emerge che i Fondi Interprofessionali (19 al momento della pubblicazione) - a cui aderiscono oltre 746 mila imprese e circa 8 milioni di lavoratori - svolgono un ruolo importante nel contesto dell'offerta di formazione continua confermando la dinamicità del proprio sistema.[[4]](#footnote-4)

L'adesione delle micro-imprese rappresenta l'83% delle aderenti.

In termini di localizzazione si assiste da tempo ad un progressivo, seppur lento, aumento di adesioni nel Sud, sebbene il Nord detenga sempre una quota maggiore di adesioni vista la più alta concentrazione di attività produttive.

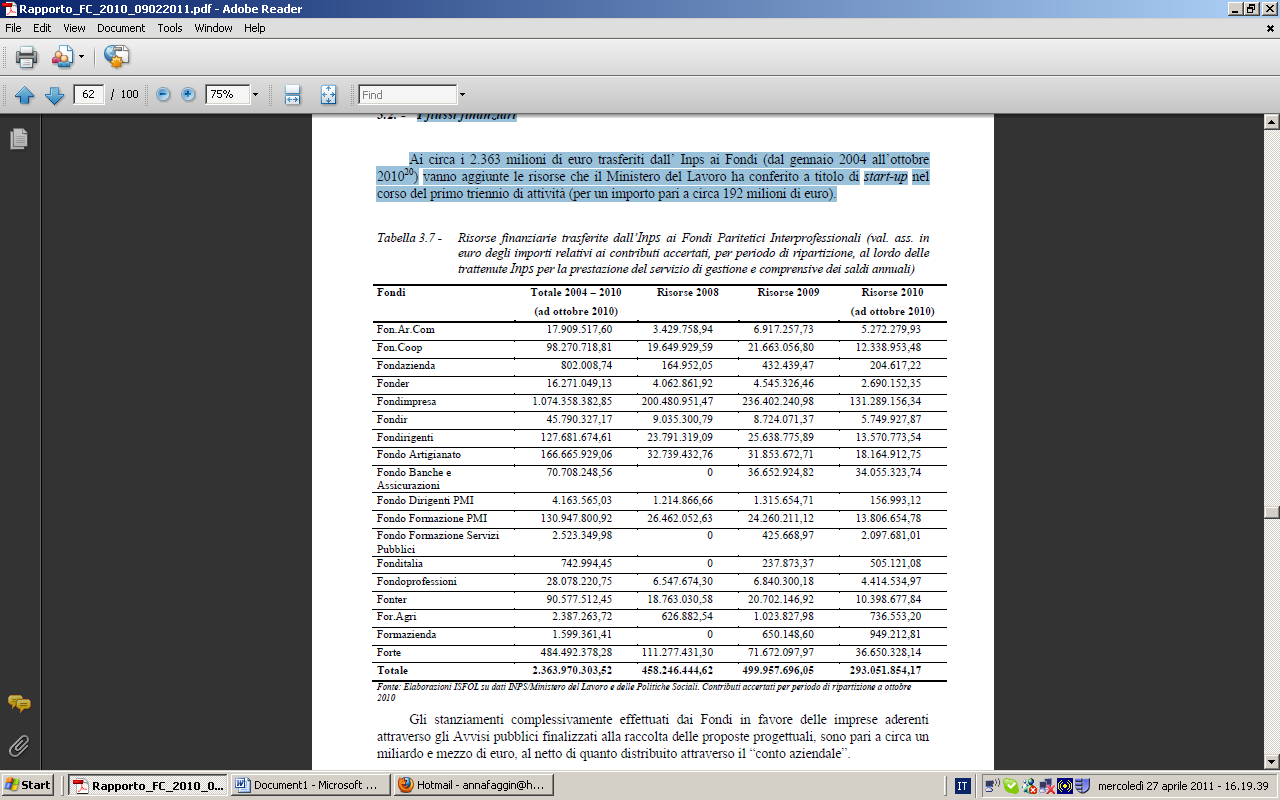
Tra gennaio 2011 e giugno 2012 i Fondi hanno approvato oltre 29.700 piani formativi (il dato si conferma in crescita anche grazie all'utilizzo del conto formazione utilizzato dalle piccole imprese) ai quali hanno partecipato oltre 2 milioni e 300 mila lavoratori appartenenti a più di 61 mila imprese.

I lavoratori formati sono prevalentemente di età fra i 35 e i 44 anni e a tempo indeterminato (il 28,1% è a tempo determinato). La partecipazione delle lavoratrici è ancora bassa, soprattutto ai vertici (1% donne quadro contro il 3% maschi).

*2.5. I flussi finanziari*

Secondo il rapporto 2010 dell’ISFOL, le risorse ammontano a circa 192 milioni di euro, di cui circa 2.363 milioni di euro trasferiti dall’Inps ai Fondi (dal gennaio 2004 all’ottobre 2010) e a cui vanno aggiunte le risorse che il Ministero del Lavoro ha conferito a titolo di *start-up* nel corso del primo triennio di attività.

**Tab n. 2 – Risorse finanziarie trasferite dall’Inps ai Fondi Paritetici Interprofessionali (val. ass. in euro degli importi relativi ai contributi accertati, per periodo di ripartizione, al lordo delle trattenute Inps per la prestazione del servizio e comprensive dei saldi annuali)**



“Gli stanziamenti complessivamente effettuati dai Fondi in favore delle imprese aderenti attraverso gli Avvisi pubblici finalizzati alla raccolta delle proposte progettuali, sono pari a circa un miliardo e mezzo di euro, al netto di quanto distribuito attraverso il “conto aziendale”.

Nel corso dell’ultimo anno, l’attività di finanziamento è stata molto intensa soprattutto per il varo delle iniziative anticrisi”.[[5]](#footnote-5)

Dal XIII rapporto sulla formazione continua dell’ISFOL[[6]](#footnote-6), emerge che nel biennio 2011-12 i fondi interprofessionali hanno impegnato negli avvisi pubblici circa 550 milioni di euro, sebbene a fronte della crisi si sia registrata una contrazione del contributo medio dei lavoratori. Per il 2012 appare un leggero decremento a fronte, probabilmente, anche di un maggiore utilizzo del conto formazione e del rifinanziamento di avvisi pubblicati nel 2011.

Il contributo medio delle imprese si attesta intorno al 37% del costo totale del corso e sono in crescita i piani aziendali finanziati dal conto formazione, utilizzato per lo più dalle grandi aziende. Oltre il 42% dei piani approvati ha una dimensione finanziaria tra i 2.500 e i 10.000 euro. L'aula è il contesto di apprendimento più utilizzato.

La certificazione finale si conferma non essere ancora una modalità utilizzata a tappeto nei corsi formativi finanziati dai Fondi (solo il 25% dei partecipanti ha ricevuto una certificazione e per lo più in tema di informatica e lingue straniere).

A conclusione di questa parte, evidenziamo che una parte rilevante delle piccole e delle piccolissime imprese aderenti ai Fondi, soprattutto al Sud, non sembra sufficientemente informata sulle opportunità offerte dai Fondi e non è, quindi, in grado di sfruttare autonomamente tutte le possibilità offerte, né tanto meno di delineare una propria richiesta di bisogno formativo. Inoltre, la mancanza di sostegni, anche strategici e di consulenza, non aiuta alla formazione di aggregati territoriali, settoriali o di filiera necessari per elaborare e proporre Piani formativi da sottoporre al finanziamento.

Anche se molto lavoro è già stato fatto in questo senso, molto altro ce n’è ancora da fare, anche perché la materia dei Fondi è molto ampia, complessa e costantemente in evoluzione.

***3. Altri canali: le province e le camere di commercio***

Province

L’attività svolta dalle province nell’ambito della formazione continua sono strettamente correlate alle attività regionali. A titolo di esempio si possono ricordare le iniziative della regione Lombardia, che coinvolgono attivamente i Centri per l’impiego provinciali, relative all’assegnazione di voucher individuali per la formazione di lavoratori.

Il meccanismo di accesso è alquanto semplice, prevedendo solo la presentazione di una domanda ad hoc da parte dei singoli lavoratori nel settore pubblico e privati.

Camere di commercio

La formazione è uno dei compiti tradizionali delle Camere di Commercio, che vi provvedono direttamente (attraverso servizi specifici e gestioni dedicate) o con la mediazione delle Aziende speciali appositamente costituite.

Nello specifico settore della Formazione continua le iniziative formative camerali si rivolgono a diverse categorie imprenditoriali, da operatori del terziario (dal commercio tradizionale fino al terziario avanzato) a piccoli imprenditori del manifatturiero, gestori di attività agricole, operatori del settore ecologico e di quello energetico, ecc. I settori di intervento sono individuati laddove la domanda di formazione non è soddisfatta da altre agenzie.

A titolo di esempio si può ricordare il programma di formazione multisettoriale per imprenditori 2006, **della Camera di Commercio di Varese**, gestito dal’Agenzia Formas. Tale programma di attività è incentrato sulla valorizzazione delle risorse umane e delle loro competenze, attraverso la individuazione di azioni specifiche in una visione coordinata di intervento, integrate con la programmazione delle Associazioni di categoria e del sistema camerale. Sulla base di questo programma è stato attivato il progetto “Tutoraggio imprese artigiane”, con il quale la Camera di Commercio intende sostenere le neo imprese artigiane attraverso l’assegnazione di voucher, volti a fornire alle stesse attività di assistenza personalizzata.

I voucher consentono di fruire di servizi di assistenza personalizzata nell’ambito di una delle seguenti tematiche:

* Gestione amministrativa, stesura di *business plan* e principi del controllo di gestione;
* Gestione e recupero crediti;
* Amministrazione del personale;
* Finanza e rapporti con le banche;
* Previdenza obbligatoria e integrativa;
* Internazionalizzazione.

1. M. Campi, P. Favarano, D. Montagner, M. Soriani Bellavista, C. Trama - *I fondi per la formazione: istruzioni per l’uso* - FrancoAngeli [↑](#footnote-ref-1)
2. Fonte, <http://ec.europa.eu> [↑](#footnote-ref-2)
3. Tutte le informazioni, gli avvisi, le linee guida etc relative ai singoli Fondi con rispettivi link sono disponibili al sito www.fondinterprofessionali.it e sul portale **www.formafin.it** [↑](#footnote-ref-3)
4. ISFOL, *Rapporto 2012 sulla formazione continua*. Scheda di analisi sul rapporto Isfol sulla formazione continua di Fabrizio Dacrema e Patrizia Dandolo. [↑](#footnote-ref-4)
5. ISFOL, Rapporto annuale sulla Formazione Continua 2010. [↑](#footnote-ref-5)
6. ISFOL, *Rapporto 2012 sulla formazione continua*. Scheda di analisi sul rapporto Isfol sulla formazione continua di Fabrizio Dacrema e Patrizia Dandolo. [↑](#footnote-ref-6)