

ANTONINO MASTROLEMBO BARNA' *La Formazione Continua in Azienda*

IL RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Per ben comprendere il ruolo della FORMAZIONE CONTINUA e della sua evoluzione nella Società Italiana bisogna innanzitutto fare una premessa dedicata all'ISTRUZIONE e alla FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Per ISTRUZIONE si intende il percorso di studi che ogni persona svolge per raggiungere un livello di istruzione che nel nostro paese è distinto per gradi: scuola dell'obbligo, diploma, laurea.

Per FORMAZIONE PROFESSIONALE si intende, in generale, il percorso di formazione che si deve intraprendere per accostarsi ad una professione e per essere pronti ad entrare (o rientrare) nel mondo del lavoro.

- Si parla di **formazione professionale iniziale** se questa è rivolta ai giovani che si accostano per la prima volta al mondo del lavoro.
- Si parla di **formazione professionale continua** se è rivolta ad adulti che sono stati esclusi dal mondo del lavoro (disoccupato) e/o che intendono riqualificarsi in vista di un nuovo o di un migliore inserimento. La formazione professionale continua si inserisce nel concetto del cosiddetto *lifelong learning*, un termine inglese che possiamo tradurre con formazione lungo tutto il corso della vita, e serve a far capire che nella cosiddetta società della conoscenza l'apprendimento deve ormai svilupparsi come una componente permanente della propria attività di lavoro e del proprio sviluppo personale.

Pertanto la **Formazione professionale** indica un percorso scolastico, di competenza normalmente regionale, professionalizzante per giovani che vogliono entrare *subito* nel mondo del lavoro, ovvero senza dover compiere lunghi studi per arrivare ad un diploma oppure ad una laurea. Tale percorso è parallelo e differenziato da quello che i ragazzi seguono per l'istruzione scolastica, di competenza statale. Il percorso di studi attualmente è variegato e dipende dalla tipologia del Centro frequentato. In Italia i centri di formazione professionale prevedono un percorso (anno/biennio/triennio) di studi con prevalenza di materie pratiche specialistiche del settore finalizzati al raggiungimento di una qualifica professionale.

Un contributo importante alla formazione professionale viene anche fornito dagli enti di formazione privati che propongono contenuti formativi specialistici su settori specifici dell'apprendimento professionale. Molti corsi proposti da enti privati, purché accreditati presso le Regioni italiane, sono gratuiti in quanto finanziati con le risorse comunitarie del Fondo Sociale Europeo. L'accreditamento delle sedi formative è stato avviato con il Decreto del Ministero del Lavoro n. 166 del 26 maggio 2001, recepito dalle Regioni che, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, hanno poi applicato in modo autonomo, e spesso molto diverso, i criteri generali normati per il riconoscimento delle sedi formative. In alcune Regioni si è poi proceduto successivamente anche all'accreditamento del personale impegnato, in ruoli diversi, nella realizzazione di attività formative finanziate con risorse pubbliche. Si è data in tal modo un'importante garanzia in termini di qualità dei corsi erogati.

A fianco della Formazione Professionale gestita da Centri di Formazione vi sono gli Istituti Professionali Statali, i quali sono caratterizzati da un percorso più complesso. In particolare prevedono un piano di studi che può arrivare a 5 anni consecutivi con specializzazioni intermedie. Si inizia con un biennio di base, comune ad altri istituti superiori, seguito da un anno (il terzo) di qualifica professionale in un specifico settore professionale. Scopo del biennio iniziale è quello di orientare e rendere più consapevole l'alunno, nella scelta della specializzazione di indirizzo professionale, prevista nel terzo anno di frequenza.

Il ciclo di studi può concludersi alla fine del terzo anno con l'acquisizione di un diploma di qualifica oppure, acquisita la qualifica professionale, esiste la possibilità di accedere ad un successivo corso biennale, definito post-qualifica, che si conclude con l'esame di Stato. In questo caso il corso di studi si conclude come ogni altra scuola secondaria superiore, con la possibilità di accesso ai Corsi di laurea.

FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA

Nel mondo del lavoro odierno in rapida trasformazione sempre più sovente un lavoratore è costretto a metter mano alla propria formazione professionale o perché si è trovato escluso dal mondo del lavoro (disoccupato) oppure perché desidera riqualificarsi in vista di un nuovo o di un migliore inserimento. Si parla quindi di formazione professionale continua oppure di formazione lungo tutto il corso della vita.

L'esigenza di avere una formazione lungo tutto il corso della vita è stato riconosciuto da diverse istituzioni e da diverse leggi e regolamenti basta citare le linee del FSE, oppure la Legge 236/93 che hanno dato vita ad una serie di interventi mirati all'aggiornamento continuo dei lavoratori il tutto tramite bandi di selezione di progetti formativi promossi ed attuati da enti di formazione allo scopo accreditati presso le Regioni che oramai quasi in via esclusiva si occupano della formazione continua e permanente.

La via italiana alla Formazione Continua: la legge 236 del 1993 Dal 1996 la **Legge 236/93** ha rappresentato per molto tempo (accanto alle Misure dedicate del FSE) il principale canale di finanziamento della formazione continua nel nostro Paese. Le linee strategiche a cui tali interventi si sono ispirati si sono evolute nel tempo: dalle prime circolari, che prevedevano per la maggior parte il finanziamento di azioni di formazione aziendale e di 'azioni di sistema', si è arrivati con gli ultimi decreti attuativi all'introduzione dei Piani formativi concordati tra le Parti Sociali. E' proprio in questo quadro evolutivo e nei suoi passaggi specifici che si apprezza il significato della legge 236/93, che ha rappresentato (non solo in senso 'quantitativo') l'intervento più importante per la costruzione delle linee principali del sistema nazionale di Formazione Continua. Nei cambiamenti e nelle svolte strategiche impresse di volta in volta dal Ministero del Lavoro si riconosce una vera e propria attività di 'laboratorio' per la messa a punto di strumenti efficaci di intervento. E' in questo ambito che le Regioni hanno sperimentato per la prima volta gli strumenti per la Formazione continua a domanda individuale ed è sempre in quest'ambito che è nato il cosiddetto Piano formativo (territoriale, settoriale, aziendale o individuale), posto alla base dell'attività dei nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua, di cui si dirà appresso. Di seguito la tabella della ripartizione dei fondi per il 2011 ad opera del Ministero del Lavoro relativamente alla L.236/93, tale ripartizione è fatta tenendo conto per l'80%, sulla base dei dati Istat relativi all'occupazione dei lavoratori delle imprese private rilevati nel 2010 e, per il restante 20%, fra le regioni che hanno un tasso d'occupazione inferiore alla media nazionale:

Piemonte	4.994.385,59
Valle d'Aosta	128.761,61
Lombardia	12.596.198,35
Bolzano	566.291,52
Trento	582.895,54
Veneto	5.944.931,35
Friuli – Venezia - Giulia	1.433.625,85
Liguria	1.514.227,89
Emilia – Romagna	5.441.890,98
Toscana	3.904.131,79
Umbria	964.059,58
Marche	1.779.037,82
Lazio	10.277.387,17
Abruzzo	2.095.571,85
Molise	430.592,72
Campania	6.380.832,12
Puglia	5.208.926,80
Basilicata	734.708,64
Calabria	2.193.564,48
Sicilia	5.432.394,64
Sardegna	2.395.583,71
totale	75.000.000,00

I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

In Italia, comunque, si identifica il concetto di Formazione Continua con quella concordata fra le Parti Sociali, definita in un Piano Formativo di tipo individuale, aziendale, territoriale o settoriale e tradotta in progetti formativi finanziabili dai **Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua**.

A tale formazione accedono i lavoratori occupati di aziende iscritte ad un Fondo Interprofessionale a cui vengono così indirizzate, volontariamente, le quote che obbligatoriamente devono essere versate, ogni anno, all'INPS (0,30% della retribuzione lorda annua di ogni dipendente). Attualmente operano 17 Fondi Interprofessionali in Italia, autorizzati a gestire la propria raccolta di quote "**zero trenta**" che le singole aziende decidono di indirizzare loro.

I Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle Confederazioni Nazionali di categoria in rappresentanza dei Datori di Lavoro e le Confederazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori maggiormente presenti sul territorio nazionale.

I Fondi possono essere costituiti per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato.

Gli accordi interconfederali stipulati dalle OOSS dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi. E' possibile, ove prevista tra le parti, anche un'articolazione regionale o territoriale.

Ogni Fondo è provvisto di un regolamento che ne disciplina il funzionamento.

I Fondi possono finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani.

Progetti ed iniziative sono trasmessi alle regioni ed alle province autonome territorialmente interessate perché possano tenerne conto nell'ambito delle rispettive programmazioni.

Come in precedenza sottolineato, l'obbligo contributivo è subordinato all'adesione dell'azienda ad uno dei Fondi disciplinati dalla legge.

Ogni datore di lavoro può aderire solamente ad un unico fondo per tutti i dipendenti soggetti alla medesima disciplina contrattuale. L'adesione può essere effettuata anche ad un fondo rivolto ad un settore diverso da quello di appartenenza.

Fa eccezione il personale dirigente per il quale operano specifici Fondi.

L'adesione è facoltativa e revocabile. Ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta

I datori di lavoro interessati indicheranno, in uno dei righi in bianco dei quadri "B-C" del **modello DM10/2**, il fondo al quale hanno aderito.

Mediante questi Fondi Interprofessionali Paritetici, si realizza quanto previsto dalla legge 388 del 2000, che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti.

I piani formativi sono finalizzati al consolidamento e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori/lavoratrici per rispondere alle esigenze di occupabilità ed adattabilità, nonché alla crescita della capacità competitiva delle imprese.

I datori di lavoro potranno chiedere 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.

I Fondi Interprofessionali fino ad oggi costituiti sono:

- **Fondo Artigianato Formazione** - per la formazione continua nelle imprese artigiane
- **Fon. Coop** - fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative

- **Fondimpresa** - fondo per la formazione continua, rappresenta l'industria italiana in tutti i suoi settori di produzione.
- **Fondo Dirigenti PMI** - fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali
- **Fondo Formazione PMI** - fondo per la formazione continua nelle piccole e medie imprese
- **FAPI** - fondo per la formazione continua nelle piccole medie imprese
- **FONDIR** - fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario
- **For.Te** - fondo per la formazione continua del terziario
- **Fondirigenti** - fondo per la formazione alla dirigenza nelle imprese industriali
- **FON.TER** - fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione servizi
- **Fondo Professioni** - fondo per la formazione continua negli studi professionali.
- **Fond. E.R** - fondo per la formazione continua degli Istituti Religiosi
- **Fond. Ar. Com** - fondo per la formazione continua nei settori economici del terziario, dell'artigianato e le PMI
- **For.Agri** - fondo di settore per la formazione professionale continua in agricoltura
- **FBA | Fondo Banche Assicurazioni** - fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni
- **Formazienda** - fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese
- **Fonditalia** – fondo formazione continua nel terziario

Come aderire ad un fondo paritetico interprofessionale

Aderire ad un Fondo Interprofessionale non comporta alcun onere aggiuntivo per l'impresa perché il pagamento dello 0,30% è già vigente ed è comunque obbligatorio; destinandolo ad un Fondo l'azienda avrà la garanzia che lo "0,30%" versato le ritornerà in azioni formative volte a qualificare, in sintonia con le proprie strategie aziendali, i lavoratori occupati.

L'impresa aderisce ai Fondi Paritetici Interprofessionali in modo volontario secondo criteri e modalità definiti dalla Circolare dell'INPS n. 71 del 2 aprile 2003. Nel caso in cui l'impresa decida di aderire ad un Fondo Interprofessionale il datore di lavoro dovrà utilizzare il modello di "**Denuncia Aziendale**" del flusso UNIMENS aggregato, all'interno dell'elemento "**Fondo Interprof**", l'opzione "**Adesione**" selezionando il codice di adesione ed inserendo il numero dei dipendenti (solo quadri, impiegati e operai) interessati all'obbligo contributivo. In questo modo, si indica la propria volontà di affidare al fondo prescelto il proprio contributo INPS dello 0,30%.

L'adesione è revocabile: ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta. La norma fissa al 31 ottobre (come da Circolare Inps 67/2005) di ogni anno il termine per esprimere le adesioni o le disdette ai Fondi, i cui effetti finanziari e contributivi si produrranno dal 1° gennaio dell'anno successivo.

"Per i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi Paritetici Interprofessionali resta fermo l'obbligo di versare all'INPS il contributo integrativo secondo le consuete modalità."

FONDO	CODICE ADESIONE INPS	CODICE REVOCA INPS
Fondimpresa	FIMA	REVO
Fondirigenti	FDIR	REDI
Forte	FITE	REVO
Fondir	FODI	REDI
Fonarcom	FARC	REVO
Fondo Formazione PMI FAPI	FAPI	REVO
Fondo Dirigenti PMI	FDPI	REDI
Fondoartigianato	FART	REVO
Foncoop	FCOP	REVO
Fonter	FTUS	REVO
Fonder	FREL	REVO
Fondoprofessioni	FPRO	REVO
FOR.AGRI	FAGR	REVO
Fondazienda	FAZI	REVO
Fondo Banche Assicurazioni	FBCA	REVO
Formazienda	FORM	REVO
Fonditalia	FEMI	REVO

Mobilità tra i Fondi Paritetici Interprofessionali

In seguito alla Legge 2/2009, art. 19, comma 7-bis, l'INPS ha pubblicato il 1° ottobre 2009 la **Circolare n. 107** in cui indica le modalità operative per il trasferimento, in caso di adesione ad un nuovo Fondo con contestuale revoca dell'adesione al Fondo scelto in precedenza, del 70 per cento del totale delle somme versate nel triennio antecedente al Fondo cui si apparteneva.

Tale quota del 70% deve essere calcolata al netto dell'ammontare eventualmente già utilizzato per il finanziamento dei propri piani formativi.

Il trasferimento delle risorse non può riguardare le aziende che, in ciascuno dei tre anni precedenti, rispondono alla definizione comunitaria di micro e piccole imprese di cui alla raccomandazione dell'Unione Europea n. 2003/361/CE (imprese autonome con meno di 50 dipendenti ed un fatturato o un bilancio totale annuale non superiore a 10 milioni

di euro); l'importo da trasferire deve essere almeno pari a 3.000 euro; le quote oggetto di trasferimento non possono essere riferite a periodi antecedenti al 1° gennaio 2009.

Le aziende interessate alla mobilità tra Fondi interprofessionali, dovranno comunicare la revoca dal precedente Fondo scegliendo nella "**Denuncia Aziendale**" del flusso UNIEMENS, all'interno dell'elemento "**Fondo Interprof**", l'opzione "**Revoca**" inserendo il codice REVO e selezionare, contestualmente nella stessa Denuncia, il codice del nuovo Fondo al quale intendono trasferirsi.

Successivamente l'azienda dovrà inviare apposita richiesta al Fondo di provenienza (e per conoscenza al nuovo Fondo) per il trasferimento delle risorse, allegando copia della Denuncia e dichiarando di essere in possesso dei requisiti di cui alla Legge 2/2009, art. 19, comma 7-bis.

Nei casi di mobilità tra Fondi, l'INPS attribuirà al nuovo Fondo prescelto i versamenti dell'azienda interessata a partire dal periodo di paga (mese di competenza della Denuncia Aziendale) nel quale la mobilità viene indicata.

E DOPO L'ADESIONE AL FONDO?

Il nuovo percorso rivoluziona il concetto di formazione continua in Italia, facilitando le funzionalità operative e di accesso, rimodulando i meccanismi di determinazione del fabbisogno formativo, assicurando a tutte le aziende la sicurezza di accesso ai piani formativi.

Le aziende e le agenzie formative accreditate possono proporre progetti di formazione, concorrendo all'utilizzo di queste importanti risorse finanziarie.

Gli obiettivi della formazione continua finanziabile dai Fondi Interprofessionali sono definiti nei bandi pubblici che ogni Fondo emette sulla base delle risorse raccolte. Tali obiettivi possono essere di tipo professionale e riconosciuti nell'organizzazione del lavoro dell'azienda, oppure essere finalizzati all'acquisizione di informazioni e/o competenze di tipo obbligatorio (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) o per competenze/interessi di tipo individuale cui il lavoratore può accedere anche singolarmente. Qualunque obiettivo formativo riconoscibile e finanziabile da un Fondo Interprofessionale deve comunque essere oggetto di un Accordo fra le Parti Sociali.

Destinatari delle azioni sono i lavoratori per i quali esista l'obbligo del versamento del contributo integrativo di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978, dunque operai, impiegati e quadri assunti con contratti a progetto, di inserimento, a tempo determinato ed indeterminato, escludendo stagisti e apprendisti, ma con il Decreto Legge n. 138 dell'agosto 2011 convertito in Legge, n. 148 (G.U. n. 216 del 16/09/2011) recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo, delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari rende ordinaria per i Fondi interprofessionali la possibilità di formare apprendisti e collaboratori a progetto. L'art. 10, infatti, modifica l'art. 118 della legge n. 388 del 23 dicembre 2000 (la legge che ha istituito i Fondi Interprofessionali) aggiungendo al comma 7 le parole "e possono altresì utilizzare parte delle risorse a essi destinati per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto".

Le procedure di progettazione, realizzazione e gestione delle attività di formazione sono agili, veloci e più semplici rispetto al passato:

- le aziende e/o le agenzie formative accreditate definiscono con le organizzazioni sindacali le esigenze formative e le condividono con il programma da realizzare;
- i piani formativi presentati possono riguardare una singola azienda o insiemi di aziende, simili per settore d'appartenenza o vicine territorialmente;
- il Fondo, dopo aver approvato il progetto, eroga il finanziamento.

FONDIMPRESA

Il Fondo Interprofessionale che meglio si è mosso sin dal nascere di detti fondi è FONDIMPRESA che raffigura l'industria italiana nella sua totalità.

Fondimpresa è il più importante tra i Fondi interprofessionali per la formazione continua, ha un peso pari al 40% del totale dei Fondi Interprofessionali, in termini di risorse. Infatti ogni anno raccoglie circa 200 milioni di euro per le attività di formazione destinate alle aziende aderenti.

Aderiscono a Fondimpresa aziende di ogni dimensione e di ogni settore produttivo. Più del 97% appartiene alla Piccola e Media impresa. Risultano oltre **77.000** le aziende iscritte al Fondo (al netto delle cessazioni Inps), che occupano circa **3.500.000** lavoratori.

Tutte le aziende aderenti a Fondimpresa possono utilizzare i finanziamenti per la formazione attraverso due canali:

CONTO DI SISTEMA

CONTO FORMAZIONE

Scegliendo di aderire a Fondimpresa, ogni azienda dispone direttamente del 70% dei contributi versati, tramite il Conto Formazione, e può partecipare agli Avvisi del Conto di Sistema, che stanziavano risorse provenienti dal restante 26% degli stessi contributi.

Le aziende possono usufruire di entrambi i canali di finanziamento, anche contemporaneamente, per più iniziative di formazione.

COS'È IL CONTO FORMAZIONE

Fondimpresa accantona nel conto individuale di ciascuna azienda aderente, denominato "[Conto formazione](#)", una quota pari al 70% del contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei propri dipendenti versato al Fondo tramite l'INPS.

Le risorse finanziarie che affluiscono nel "Conto formazione" sono a completa disposizione dell'azienda titolare, che può utilizzarle per fare formazione ai propri dipendenti nei tempi e con le modalità che ritiene più opportuni, sulla base di Piani formativi aziendali o interaziendali condivisi dalle rappresentanze delle parti sociali.

Le risorse del "Conto formazione" possono finanziare fino ai due terzi della spesa complessiva di ciascun Piano formativo, mentre il restante terzo resta a carico dell'impresa titolare e può essere coperto con la spesa sostenuta per i propri dipendenti in relazione alle ore di partecipazione alle attività di formazione.

Le risorse trasferite dall'INPS fino al 2008 per ciascuna azienda aderente rimangono a disposizione esclusiva della medesima nel rispettivo Conto Formazione per 4 anni. A partire dal 2009, le risorse accantonate, non utilizzate dalle rispettive aziende nei due anni successivi al loro trasferimento, possono essere destinate al finanziamento delle attività formative, e di quelle ad esse propedeutiche, promosse direttamente dal Fondo in favore del complesso delle aziende aderenti, tramite il [Conto di Sistema](#). Questa modifica ha lo scopo di consentire un impiego efficace delle risorse, evitando l'accumulo di residui finanziari e mettendo le risorse non utilizzate più rapidamente a disposizione. Quindi le risorse accantonate nel Conto Formazione di ogni azienda a partire dal 2009 restano a disposizione della stessa per 2 anni, poi, e non utilizzate, confluiscono nel Conto di Sistema.

COS'È IL CONTO DI SISTEMA?

Il [Conto di Sistema](#) è un conto collettivo ideato per sostenere, in particolare, la formazione nelle aziende di piccole dimensioni, favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale. Confluisce nel Conto di Sistema il 26% dei contributi versati a Fondimpresa dalle imprese aderenti.

Queste risorse vengono utilizzate per finanziare piani formativi secondo una procedura di pubblicazione di Avvisi, che consente massima trasparenza e pari opportunità di accesso.

Gli Avvisi infatti vengono pubblicati a cadenze periodiche, per venire incontro alle esigenze di programmazione delle imprese e degli Enti di formazione.

Generalmente si partecipa agli Avvisi presentando piani in forma aggregata, con un capofila. Possono presentare domanda le aziende già aderenti a Fondimpresa e quelle che effettuano l'iscrizione al Fondo prima dell'avvio delle azioni formative previste dal piano presentato.

Le aziende che presentano piani formativi a valere sul Conto di Sistema possono presentare anche domanda di finanziamento per piani formativi a valere sul [Conto Formazione](#), e viceversa.