



**TOP  
QUA  
RE**

# Il punto sui Fondi interprofessionali

a cura di Luigi Dell'Olio

## I NUMERI

# In crescita, a dispetto della crisi

Le competenze scolastiche da integrare per renderle più rispondenti alle esigenze delle aziende. Le conoscenze da rinnovare per tenere il passo dell'economia. Le prove sul campo necessarie per riposizionare il proprio profilo professionale in un mercato in continua evoluzione. Tre priorità condivise da tutti, ma che si trovano a fare i conti con risorse sempre più risicate da parte degli Stati. Uno scenario che in Italia assume accenti particolari per lo storico sbilanciamento del nostro paese in favore delle politiche passive per il lavoro. Con le conseguenze che sono sotto gli occhi di tutti in merito alla competitività delle nostre aziende e al tasso di disoccupazione, soprattutto tra i più giovani.

### Formazione fai da te

In questo scenario, diventa fondamentale per le aziende occuparsi direttamente della formazione, complice il decollo dei Fondi Panettici Interprofessionali, che hanno continuato a prendere piede nella Penisola anche durante gli anni più duri della crisi. Si tratta di realtà nate con l'obiettivo di dif-

fondere la formazione continua, in modo da rendere più agevole il ricollocamento professionale dei lavoratori durante i processi di ristrutturazione aziendale. Il tutto basato sul principio di sussidiarietà orizzontale, con l'affidamento di una funzione pubblica a organismi di natura privata. Le parti sociali si assumono responsabilità dirette di gestione, mentre lo Stato verifica le modalità di gestione. La possibilità di utilizzare modelli di gestione e organizzazione di tipo privatistico mira a garantire una gestione migliore delle risorse per la formazione rispetto a quella calata dall'alto. Inoltre, gli interventi dovrebbero (perché nella pratica non sempre questo succede) essere impostati sull'effettiva necessità formativa dei lavoratori e non sull'offerta di mercato, guadagnando in efficienza. Infine, la partecipazione delle piccole e medie imprese ai Fondi dovrebbe consentire di assicurare la formazione anche dei dipendenti delle società più piccole, spina dorsale del sistema produttivo italiano, ma fino a ora poco coinvolti nei programmi

di formazione continua. I Fondi sono alimentati dal gettito dello 0,30% (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria"), versato dai datori di lavoro del settore privato all'Inps per la formazione dei dipendenti. L'insieme delle risorse apportate da ogni azienda va a costituire una sorta di conto corrente per la formazione, che confluisce nel fondo indicato dalla stessa impresa.

### Aumentano le adesioni

Il Quindicesimo Rapporto Isfol sulla Formazione Continua riconosce alle iniziative formative finanziate dai Fondi interprofessionali lo strumento più rilevante al quale ricorrono le aziende per implementare e aggiornare le competenze dei lavoratori. Lo scorso anno le adesioni delle aziende sono cresciute nell'ordine del 9,5% (con un'accelerazione soprattutto nelle regioni meridionali), quelle dei dipendenti del 7,3%. Complessivamente, le aziende risultano aver aderito ai fondi sono 920mila, il 69% del potenziale, corrispondenti a 9,6 milioni di lavoratori (l'83%). Dal punto di vista dei contenuti, continua a prevalere la formazione legata alla manutenzione delle competenze di settore o trasversale, mentre fatica ad affermarsi quella proattiva, legata all'innovazione. Solo in determinati settori del manifatturiero e dei servizi Ict, maggiormente spinti da esigenze di export, risultano in crescita gli investimenti in innovazione connessi ai cosiddetti *intangible assets*.

### Un settore in evoluzione

Il rapporto realizzato dall'Isfol dedica un capitolo apposito ai mutamenti imposti dalla crisi. In particolare, molte regioni hanno modificato la governance dei sistemi formativi con l'obiettivo di ridurre la spesa nel settore. In alcuni casi si è tentata anche la strada dell'integrazione per finanziare con risorse congiunte piani di formazione caratterizzati da una visione di sistema, in grado di tenere insieme

### Popolazione 25-64enne che ha partecipato a iniziative di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista

Raffronto 2012-2013 fra alcuni Stati e la media Ue28; val. %



Fonte: elaborazione Isfol su fonte Eurostat Lfs - dati aggiornati a ottobre 2014

me target eterogenei (ad esempio i titolari con gli autonomi, dato che questi ultimi sono esclusi dal sistema dei fondi), reti di imprese e territori. Iniziative che si spiegano con la ricerca, da parte del settore, di nuovi filoni di crescita a fronte di un impegno pubblico sul fronte della formazione sempre più complesso, alla luce delle politiche di bilancio imposte dalla difficile congiuntura che stiamo attraversando. Basti pensare che nel 2013 ben il 42% delle risorse per la formazione è stato destinato alle politiche passive.

**Il confronto col resto d'Europa**  
 Questo a fronte di un gap di investimenti in formazione già rilevante con i principali competitor. In Francia, la portata delle risorse è cinque volte superiore a quella italiana e vige un sistema di incentivi fiscali grazie al quale le aziende possono dedurre per intero i costi destinati alla formazione. Un modello seguito, tra gli altri, anche dall'Austria e dall'Olanda. Per intervenire sul lavoro autonomo, sulle partite Iva e sulle collaborazioni – ricordano dall'Isfol – dovrebbero essere prese in considerazione forme di incentivazione fiscale. «Come noto», si legge nel rapporto, «nel nostro paese gli incentivi fiscali nei confronti di aziende che investono nella formazione non sono adottati e gli incentivi agli individui per spese formative o di istruzione sono trascurabili nel volume e privi di organicità». Questo, a fronte di paesi come la Francia e l'Olanda, che consentono di dedurre fino al 100% degli investimenti in formazione, rischia di acuire il gap di competenze tra il nostro paese e il resto d'Europa, in un mercato del lavoro che premia sempre più le competenze elevate. Basti pensare che nei prossimi venti anni il 47% delle professioni potrà essere sostituito da tecnologie di automazione e che già oggi quasi un'azienda italiana su due non trova le figure di cui ha bisogno, contro una su quattro in Germania.

## I TREND

# Le strategie dei Fondi

Una panoramica delle attività svolte dai principali Fondi può aiutare a comprendere meglio il loro ambito di attività. «Il nostro obiettivo primario è sostenere lo sviluppo e la competitività delle imprese tramite la formazione» – racconta **Giorgio Fossa**, presidente di Fondimpresa, creato da Confindustria, Cgil Cisl e Uil, con 182 mila imprese aderenti, che occupano oltre 4,7 milioni di lavoratori. In questi anni, il Fondo ha finanziato aggiornamento e formazione sia sulle tematiche di base, sia sulla riconversione delle competenze, sia sui fattori di maggiore slancio propulsivo: innovazione di processo e di prodotto, economia digitale, sostenibilità ambientale e internazionalizzazione, per un totale di 1,97 miliardi di euro.

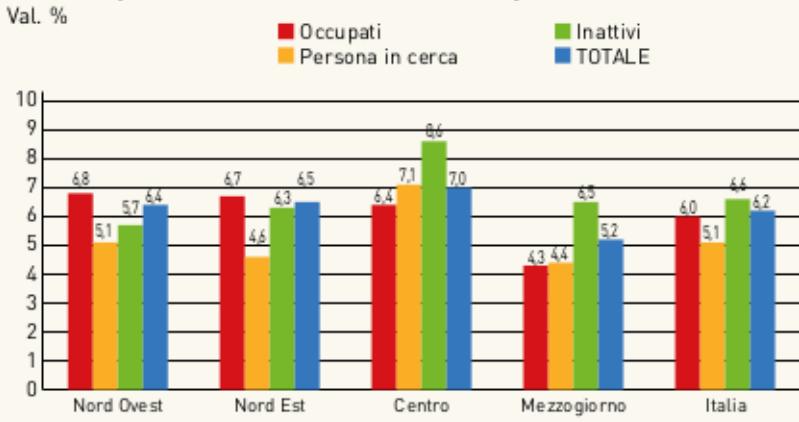
Le imprese hanno la possibilità di gestire direttamente la maggior parte delle risorse, costruendosi percorsi formativi personalizzati, ma parallelamente possono partecipare a bandi di finanziamento che aggregano più aziende offrendo supporto a quelle che non hanno una propria struttura formativa. Questi bandi spesso intercettano

in divenire le tendenze del mercato e rispondono ai nuovi fabbisogni in tempo reale. Dall'inizio di quest'anno le aziende aderenti a Fondimpresa hanno facoltà di destinare al proprio Conto Formazione non più il 70%, bensì l'80% dei loro versamenti dello 0,30% e avere così più risorse per presentare direttamente i propri piani formativi. Entro l'anno, il Fondo prevede di lanciare un nuovo avviso sulla Competitività per la formazione sui fattori di sviluppo emergenti, uno sull'innovazione e nuovi contributi aggiuntivi per la formazione nelle Pmi e le aziende in Cig.

## Un laboratorio di sperimentazione

Fondirgenti è nato dalla trasformazione dell'ex Fondazione G. Taliercio, costituita da Confindustria e Federmanager nel 1998, due anni prima dell'istituzione dei fondi. «Attualmente operiamo in tre ambiti: formazione continua, fondazione di ricerca e studi, agenzia per la ricollocazione di dirigenti involontariamente disoccupati» spiega il presidente **Renato Cuselli**. Le aziende aderenti

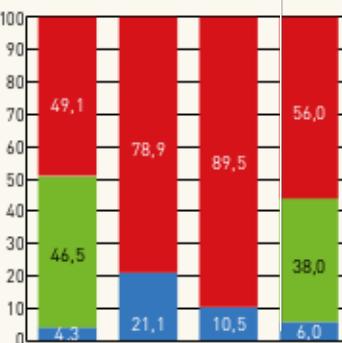
## Popolazione 25-64enne che frequenta corsi di istruzione e/o formazione per aree territoriali e stato occupazionale



Fonte: elaborazione Isfol su dati Isfol su dati Istat Rcfi, medie 2013

## Popolazione 25-64enne che frequenta corsi di formazione, condizione e tipo di corso professionale (Italia)

Val. %



■ Altro corso

■ Corso finanziato dall'azienda o Ente in cui lavora

■ Corso organizzato e/o riconosciuto dalla Regione

Fonte: elaborazione Istat su dati Istat su dati Istat Rcfi, media 2013

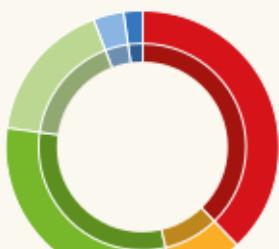
sono 15mila (con 81mila dirigenti), appartenenti a tutti i settori produttivi. «Il Conto Formazione, che costituisce l'ossatura del funzionamento di Fondirigenti, è il Conto Web, a disposizione delle aziende aderenti a Fondirigenti, che consente un utilizzo diretto, efficace e tempestivo delle risorse – sottolinea il presidente -. Mentre gli avvisi sono un'ulteriore modalità con cui finanziare i piani formativi, con riferimento alle tematiche decise dagli organi statutari». Oltre ai finanziamenti, la struttura è impegnata nella costruzione di una sorta di laboratorio, in cui si sperimentano idee e strumenti per il management e l'impresa. Cuselli sottolinea l'importanza assunta dai Fondi interprofessionali negli anni, ma lamenta «il quadro di incertezza normativa, che deve essere urgentemente affrontato per contribuire alla realizzazione di un sistema privato di supporto agli investimenti in capitale umano delle imprese». Un appello condiviso da tutti gli operatori del settore.

### Il valore del *lifelong learning*

«È indicativo che, durante i mo-

## Inquadramento professionale dei lavoratori coinvolti nella formazione

Piani conclusi al 30 giugno 2014; Val. %



- 37,9% Impiegato amministrativo e tecnico
- 8,6% Impiegato direttivo
- 30,9% Operaio genarico
- 16,8% Operaio qualificato
- 3,7% Quadro
- 2,1% Dirigente

Fonte: elaborazione Istat su dati Istat su dati Istat Rcfi, media 2013

menti di stallo, il *lifelong learning* ha consentito alle imprese di investire nel loro futuro e nella loro competitività – ricorda **Rossella Spada**, direttore del di Formazienda, costituito da Sistema Commercio e Impresa e Confsal -. I dati hanno dimostrato che spesso è stata proprio la formazione a tenere a galla imprenditori e dipendenti in momenti davvero drammatici, permettendo all'impresa anche di aggiornare e riqualificare le competenze dei propri addetti». Fatte queste premesse, Spada lamenta le criticità derivanti dall'applicazione, da parte del Governo, «di ingenti somme trattenute al sistema dei fondi interprofessionali per far fronte alle necessità di finanziamento di misure di politiche passive (in soli due anni trattenuti 280 milioni)». Il sostegno alle politiche passive, ricorda, è necessario. «Non concordiamo, invece, sul fatto che le risorse reperite a questo scopo siano state tolte a quelle destinate alla formazione, poiché crediamo che in un momento ancora delicato per il mercato del lavoro si debbano rafforzare le misure di politica attiva» conclude il direttore.