

**Giovanni Galvan**

# **I FONDI INTERPROFESSIONALI**

**Cosa sono, cosa offrono  
e come funzionano**



**FrancoAngeli**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.





I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

**Giovanni Galvan**

# **I FONDI INTERPROFESSIONALI**

**Cosa sono, cosa offrono  
e come funzionano**

**FrancoAngeli**

Κεφάλαιο: Οργανισμοί "ο παγκόσμιοι" "Κεφάλαιο: 47. "Εργασία και εργασία

Copyright © 2016 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

*A mio nipote Lorenzo*



# Indice

<b>Ringraziamenti</b>	pag.	11
<b>Introduzione</b>	»	13
<b>1. Cosa sono i Fondi Interprofessionali Paritetici per la formazione continua</b>	»	15
1.1. Come nasce la risorsa dello 0,30% per la formazione continua	»	15
1.2. Di chi è la quota dello 0,30%	»	17
1.3. Come si aderisce ai Fondi Interprofessionali	»	18
1.4. La portabilità di risorse tra Fondi Interprofessionali	»	20
1.5. I Fondi Interprofessionali: troppi?	»	21
1.6. Troppi Fondi Interprofessionali? Forse sì ma...	»	25
1.7. Come si sceglie un Fondo Interprofessionale?	»	27
1.7.1. La rappresentatività e la prossimità all'impresa	»	27
1.7.2. L'accessibilità	»	28
1.8. Il bancomat della formazione	»	30
1.9. Ma non solo bancomat	»	31
1.10. Il passaggio obbligato della concertazione	»	31
<b>2. I Fondi Interprofessionali sanno spendere?</b>	»	36
2.1. Il ruolo degli enti	»	36
2.2. Il ruolo delle imprese	»	37
2.3. La qualità degli interventi	»	38
2.3.1. Fissare le regole per la qualità degli interventi	»	38

2.3.2. Il rilievo dei fabbisogni	»	39
2.3.3. La qualità nella concertazione tra le parti sociali	»	40
2.3.4. L'ammissibilità formale	»	40
2.3.5. La valutazione degli interventi <i>ex ante</i>	»	41
2.3.6. Il monitoraggio degli interventi <i>in itinere</i>	»	43
2.3.7. Il <i>rating</i> degli enti attuatori	»	44
2.3.8. Valutare gli interventi <i>ex post</i>	»	45
2.4. Ma allora questi Fondi Interprofessionali servono veramente o stiamo sprecando lo 0,30?	»	46
2.5. Maggio 2013 – L'eccezione che conferma la regola (speriamo)	»	48
<b>3. Cosa offrono i Fondi Interprofessionali alle imprese?</b>	»	50
3.1. I contributi alla formazione tramite gli Avvisi	»	51
3.2. I conti aziendali e gli sportelli	»	53
3.3. I Piani e i Progetti	»	55
3.4. Attività formative ammissibili	»	56
3.5. Attività non formative	»	57
3.6. I <i>voucher</i> per la formazione individuale	»	58
3.7. Le Azioni di Sistema	»	60
3.8. Le attività propedeutiche	»	62
3.8.1. La Comunicazione	»	62
3.8.2. L'assistenza tecnica e la (in)formazione ai soggetti proponenti ed attuatori	»	64
<b>4. Tecnici e consulenti: l'indotto dei Fondi Interprofessionali</b>	»	66
4.1. I tecnici informatici ed i sistemi informativi	»	66
4.2. I funzionari per i controlli e le revisioni contabili	»	67
4.3. Gli esperti sulla normativa e gli uffici legali	»	68
4.4. Gli esperti della Comunicazione	»	69
<b>5. Il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni</b>	»	71
5.1. Il Governo	»	71
5.2. Il Ministero del Lavoro	»	73
5.3. Le Regioni	»	74

5.3.1. La sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2005	»	76
5.3.2. L'Osservatorio per la formazione continua	»	80
5.3.3. L'accordo nazionale tripartito del 17 aprile 2007	»	81
5.3.4. Gli accordi tripartiti regionali ed il rapporto attuale Regioni-Fondi Interprofessionali	»	83
5.3.5. Un ottimo esempio: il Bando D.Lgs. 236/93 della Regione Lombardia del 2012	»	84
5.4. Gli altri enti locali: Province e Comuni	»	86
<b>6. Il ruolo dell'INPS</b>	»	88
6.1. I versamenti con DM 2013/UNIEMENS	»	89
6.2. Le risorse derivanti dal DMAG (operai agricoli)	»	91
<b>7. Il ruolo delle parti sociali</b>	»	93
7.1. Le rappresentanze delle imprese (organizzazioni datoriali)	»	93
7.2. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori	»	95
<b>8. I Proponenti e gli <i>stakeholders</i></b>	»	98
8.1. Le associazioni di imprese	»	100
8.2. I Sindacati dei lavoratori	»	100
8.3. Agenzie per il lavoro riconosciute dal Ministero del Lavoro	»	101
8.4. Enti o società di formazione	»	101
8.5. Le imprese	»	102
8.6. Le reti di imprese	»	103
8.7. I contratti di rete	»	104
8.8. ATI o ATS di più soggetti proponenti	»	105
<b>9. Enti attuatori e professionisti della formazione</b>	»	107
9.1. Gli enti che vengono dall'esperienza dei Fondi Strutturali	»	107
9.2. Gli enti che vengono dall'esperienza del mercato privato	»	108
9.3. Gli enti costituiti <i>ad hoc</i> per i Fondi Interprofessionali	»	109

9.4. I liberi professionisti della formazione	» 109
9.5. Altri consulenti aziendali	» 110
<b>10. I consulenti del lavoro, i commercialisti ed i servizi per il personale</b>	» 111
<b>11. Le imprese</b>	» 114
11.1. Le grandi imprese ed il conto formazione	» 115
11.2. Imprese medie	» 116
11.3. Le piccole imprese e le microimprese	» 117
<b>12. I lavoratori</b>	» 118
12.1. Per chi viene pagato lo 0,30%	» 120
12.2. Chi viene formato con i Fondi Interprofessionali	» 121
12.3. La certificazione delle competenze	» 122
<b>13. Gli equivoci più diffusi sui Fondi Interprofessionali</b>	» 124
<b>14. Ipotesi per lo sviluppo</b>	» 127
14.1. Comunicazione	» 127
14.2. Condivisione di valori, ascolto e concertazione delle regole	» 129
14.3. Territori e contratti di rete	» 130
14.4. Accessibilità	» 131
14.5. Certificazione	» 132
14.6. Qualità e valutazione <i>ex post</i>	» 133
<b>15. Fonti documentali</b>	» 135
15.1. Le fonti web	» 135
15.2. Cenni sulla bibliografia	» 137
<b>Glossario</b>	» 139

## Ringraziamenti

Vorrei ringraziare i colleghi che mi hanno aiutato ed incoraggiato nella redazione di questo libro, innanzitutto Roberto Pettenello, vero maestro per tutti noi che operiamo nei Fondi Interprofessionali, per le sue osservazioni e soprattutto per il suo incoraggiamento nonostante le divergenze di opinioni.

Grazie a Domenico Nobili e Davide Premutico per la loro gentilezza e disponibilità nel leggere le bozze e darmi preziosi consigli.

Un ringraziamento particolare ai colleghi Egidio Sangue e Luca Malcotti che hanno creduto in questa mia personale ed estemporanea iniziativa che esula dal lavoro che svolgo normalmente insieme a loro tutti i giorni.

Grazie anche a Vincenzo Acquaviva che ha condiviso questo progetto e mi ha dato il necessario ed indispensabile supporto morale.

Sono poi particolarmente grato ad Alessandra Castellani, la prima a leggere il testo ed a darmi consigli preziosissimi sul punto vista dei non addetti ai lavori.

Grazie anche ai cari colleghi ed amici che hanno avuto la pazienza di leggere il libro in bozza e darmi il loro conforto e sostegno, in particolare ad Amarildo Arzuffi, Sergio Bonetti, Maurizio Piccinetti, Antonio Polica, Antonella Pastore e Stella Galvan.

Ringrazio poi tutti i colleghi ed i dirigenti dei Fondi Interprofessionali con i quali lavoro attualmente ed ho collaborato in precedenza in questi ultimi dieci anni, da ognuno di loro ho imparato qualcosa il cui distillato è presente in questo libro. Fonditalia: Francesco Franco, Rocco Maurelli, Roberto Nardella, Rolando Vicari, Claudio Trovato, Francesca Cardinali, Valter Cutazzo, Daria Rosseti, Federico

Sangue, Cristina Pontarelli, Sabrina Falcioni; Fon.Coop: Carlo Marignani, Carmelo Caravella, Silvano Scaiola, Francesco Agostino, Giancarlo Cortazzo, Cecilia Olimpieri, Simone Orlandi, Silvia Pieroni, Emilia Presutti, Gabriella Urbani, Stefania Di Fabio, Agnese Marinucci, Alessio Carimini; Fondo Formazione PMI: Giorgio Tamaro, Raffaele Saccà; Fon.Ter: Patrizia Dandolo, Fabrizio Reali, Mauro Munari, Silvia Cecchi; Fondoprofessioni: Franco Valente, Francesco Mancuso, Federica D'Anna; Fondo Artigianato Formazione: Giovanna De Lucia, Tiziana Baracchi.

Ultimi ma non meno importanti i ringraziamenti per i miei docenti dell'Università Sapienza di Roma per la Laurea in Scienze della Formazione presa proprio con una tesi su di un Fondo Interprofessionale: Lucio Pagnoncelli, Emilio Lastrucci, Guido Benvenuto e Maurizio Sorcioni.

## Introduzione

Ancora oggi i Fondi Interprofessionali sono sconosciuti alla maggior parte degli italiani, compresi quelli che ne sono più direttamente coinvolti: imprenditori, lavoratori, consulenti del lavoro e commercialisti, persino i formatori.

Strano, perché aderisce ad essi più della metà delle imprese italiane, allora come mai ancora tutta questa ignoranza?

A queste domande tenterò di rispondere esaminando gli atteggiamenti di questi ed altri attori del processo cercando contestualmente di capire cosa sono questi Fondi Interprofessionali ed a che cosa concretamente possono servire.

Questo libro è basato principalmente sulla mia esperienza sul campo, perdoneranno i tecnici e gli accademici se non è zeppo di dati, statistiche e citazioni della normativa. Lascio ad altri questo piacere, mentre per quanto mi riguarda vorrei semplicemente trasferire impressioni e suscitare riflessioni.

Resta comunque il fatto che i dati disponibili sul fenomeno Fondi Interprofessionali sono in gran parte quantitativi e lo descrivono solo in parte. Esistono pubblicazioni a cura dei Fondi Interprofessionali stessi, che evidenziano ovviamene i loro meriti mentre d'altra parte c'è ormai una certa *vulgata*, per la maggior parte orale, fatta di interventi a seminari e convegni, oltre a qualche articolo o dichiarazione per la stampa, talvolta critica o favorevole verso i Fondi Interprofessionali più per motivi strumentali e di parte, che per una seria analisi dei problemi e dei risultati.

Di fatto sono spesso opinioni espresse da chi non sta in prima linea.

Molto più delicato ed interessante è infatti l'aspetto culturale e psicologico dell'impatto dei Fondi Interprofessionali sulla formazione continua in Italia, oggetto della mia analisi.

Come operatore di un Fondo Interprofessionale, mi trovo infatti tutti i giorni a contatto con tutti gli attori del processo di finanziamento alla formazione e mi sono reso conto già da tempo che questo mestiere ha a che fare principalmente con la mediazione culturale.

Infatti si tratta di mediare continuamente tra soggetti che provengono da culture e territori diversissimi e che perseguono scopi ed attuano modalità operative molto differenti, e talvolta divergenti, quando non decisamente contrastanti.

Quanto segue rappresenta una riflessione sullo scenario e sulle necessità ed opportunità di mediazione tra questi soggetti.

# **1. Cosa sono i Fondi Interprofessionali Paritetici per la formazione continua**

La nascita dei Fondi Interprofessionali risponde ad un principio di sussidiarietà orizzontale: i Fondi Interprofessionali sono strutture sostanzialmente private cui, con il consenso e l'autorizzazione dello Stato e sulla base di accordi fra parti sociali, vengono delegate delle funzioni strategiche, in questo caso segmenti delle politiche formative con le relative risorse finanziarie. Il presupposto è che interessi di parte si possano trasformare in promotori dell'interesse pubblico.

Il legislatore, su sollecitazione delle parti sociali, ha ritenuto che affidare parte delle risorse per la formazione continua a soggetti rappresentanti i diretti interessati, ovvero associazioni datoriali delle imprese ed organizzazioni sindacali dei lavoratori, possa contribuire ad estendere l'accesso alla formazione continua per la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori contribuendo nel contempo alla competitività delle imprese.

I Fondi Interprofessionali sono dunque organismi associativi bilaterali a cui aderiscono volontariamente le imprese e a cui sono destinate le risorse derivanti dallo specifico contributo (lo 0,30%) versato all'INPS. Con queste risorse i Fondi Interprofessionali finanziano Piani formativi concordati tra le parti sociali per i dipendenti delle imprese aderenti.

## **1.1. Come nasce la risorsa dello 0,30% per la formazione continua**

La risorsa finanziaria attorno alla quale si è costruito lo strumento costituito dai Fondi Interprofessionali Paritetici per la formazione

continua è una quota dello 0,30% del monte retribuzioni versata dai datori di lavoro.

Questa quota è parte del contributo integrativo (in totale 1,61%) dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria ai sensi dell'art. 12 della legge 160/75, successivamente meglio regolamentato dalla legge 845/78. Essa alimentava, in maniera indifferenziata, un Fondo di rotazione istituito presso il Ministero del Lavoro e destinato a facilitare l'accesso ai contributi del Fondo Sociale Europeo (FSE).

Tuttavia il D.Lgs. 236/93 ha istituito, presso il Ministero del Tesoro, il "Fondo per la formazione professionale e l'accesso al Fondo Sociale Europeo (FSE)", abrogando il Fondo precedente, in cui è confluito il gettito derivante dal contributo dello 0,30% del monte salari. Nello specifico esso viene finalizzato al cofinanziamento nazionale del FSE e al finanziamento degli interventi previsti dall'art. 9 della suddetta legge. Nel complesso, la legge ha stabilito che un terzo dello 0,30% dovesse finanziare attività di formazione continua, in linea con gli obiettivi propri del contributo, vale a dire la lotta contro la disoccupazione involontaria.

La legge 196/97 ha costituito un'ulteriore tappa nell'evoluzione del ruolo delle imprese, e del gettito finanziario da loro derivante, nell'ambito del sistema di formazione professionale. Essa ha previsto, nel quadro di un riassetto complessivo del sistema di formazione professionale, anche la destinazione progressiva delle risorse derivanti dallo 0,30% ad attività di formazione continua gestite da una specifica "Fondazione Nazionale per la formazione continua".

Ma nel 2000 con la legge 388, in particolare con l'articolo 118, successivamente modificato con l'art. 48 della legge 289/2002, sono stati istituiti i Fondi Interprofessionali Paritetici. La legge istituisce enti gestiti in modo paritetico dalle parti sociali a cui confluiscono le risorse finanziarie versate da imprese e lavoratori con il contributo dello 0,30% previsto dalla legge 845/78 e successive modificazioni.

A quel momento tale versamento riguardava tutti i dirigenti, quadri, impiegati ed operai delle imprese che aderissero a contratti di natura privatistica, che prevedessero tra l'altro il licenziamento per esubero. Dal 2009 a tali categorie si sono aggiunti i dipendenti delle ex imprese di Stato e municipalizzate, che hanno allora adottato contratti di lavoro tipo anch'esso privatistico.

L'esenzione per gli operai agricoli dal versamento dello 0,30% per la formazione continua, è stata superata dalla Circolare INPS n. 34 del 19 marzo 2008, con la quale vengono disciplinate alcune tra le novità apportate dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247 "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale". Tale importo può essere versato da allora ai Fondi Interprofessionali.

La Legge 92 del 28 giugno 2012, di riforma del mercato del lavoro (la cosiddetta "riforma Fornero") e la successiva circolare INPS n. 140/2012 hanno poi aumentato significativamente la platea dei lavoratori per i quali viene versato lo 0,30% previsto dalla legge 875/78, obbligandone il versamento per le seguenti categorie a partire dal gennaio 2013:

- apprendisti;
- dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione locale e nazionale (in modalità però tutte da definire);
- lavoratori dello spettacolo, teatro, cinema, ecc. (parte dell'ex gestione ENPALS);
- soci lavoratori delle cooperative fino ad allora esentate dal versamento dai D.Lgs. 602/70 (trasporti, immagazzinaggio, guardiania non armata, ecc.) e dalla Legge 250/59 (pesca) – in questo caso l'introduzione della quota è graduale con uno 0,06% all'anno più fino a raggiungere lo 0,30% nel 2017.

Restano per ora esenti dal versamento dello 0,30% i datori di lavoro dei seguenti lavoratori:

- collaboratori a contratto;
- dipendenti da tempo indeterminato della Pubblica Amministrazione locale e nazionale;
- giornalisti e collegati (ex gestione INPGI).

## **1.2. Di chi è la quota dello 0,30%**

È interessante il dibattito ormai più che decennale sulla apparte-

nenza dello 0,30%. Infatti formalmente tale quota è completamente a carico del datore di lavoro, quindi le parti sociali datoriali la considerano addirittura un accantonamento di natura privata, completamente fuori dalle normative degli aiuti di stato e quindi assolutamente nella disponibilità dell'impresa per l'uso che questa ne vuole fare.

I sindacati dei lavoratori (in questo abbastanza in linea con l'ottica del Ministero del Lavoro) invece la considerano una risorsa pubblica, in quanto fonte di fatto di una tassazione obbligatoria e che riguarda esclusivamente l'aggiornamento professionale dei lavoratori.

È quindi frequente che entrambe le parti rivendichino il predominio sulla gestione di questi fondi.

Come sempre *in medio stat virtus*: la legge è molto chiara, non esce un euro dai Fondi Interprofessionali senza concertazione tra entrambe le parti. Tutto sta a capire l'effettiva rappresentatività di chi decide, sia nei confronti delle imprese sia nei confronti dei lavoratori.

Non voglio alimentare la polemica annosa e spesso strumentale sulla rappresentatività di questa o quest'altra organizzazione, tuttavia anche questo è un aspetto che pesa (e molto) sull'attività dei Fondi.

### **1.3. Come si aderisce ai Fondi Interprofessionali**

Va premesso che l'adesione può essere effettuata esclusivamente dal datore di lavoro, anche perché l'onere dello 0,30% è completamente a suo carico. Formalmente i lavoratori non sono coinvolti in questa fase.

L'adesione ad un Fondo Interprofessionale non comporta alcun aggravio di costi per il datore di lavoro. Infatti i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi Interprofessionali sono comunque tenuti al versamento del contributo. In questo caso un terzo è versato al Ministero del Lavoro – che lo utilizza normalmente per il finanziamento della 236/93 – e i due terzi al Fondo di rotazione per la formazione professionale dell'Economia, che viene utilizzato nel cofinanziamento al FSE<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Fonte: Circolare INPS n.140 del 2012.

Ogni impresa può aderire solamente ad un unico Fondo Interprofessionale per tutti i dipendenti soggetti alla medesima disciplina contrattuale (in pratica una matricola INPS di versamento può versare ad un solo Fondo Interprofessionale) e l'adesione può essere effettuata anche per un Fondo Interprofessionale di settore diverso da quello di appartenenza: sostanzialmente qualsiasi impresa può aderire a qualsiasi Fondo Interprofessionale per qualsiasi tipo di lavoratore, tranne in quei casi in cui il Fondo Interprofessionale stesso abbia una natura specifica definita dalle sue parti sociali (es. Fondi Interprofessionali per i Dirigenti).

L'adesione si fa una volta sola, ovvero non va ripetuta tutti i mesi, può essere fatta in qualsiasi momento e si intende tacitamente prorogata se non è stata revocata o disdetta. La gestione delle adesioni avviene telematicamente inserendo un codice di quattro caratteri indicato dall'INPS all'interno della procedura di dichiarazione trimestrale DMAG-Unico per gli operai agricoli e in quella UNIEMENS di dichiarazione mensile con il mod. DM 2013 per tutti gli altri lavoratori. Può essere indicata in qualsiasi momento anche la revoca e l'eventuale adesione ad un nuovo Fondo Interprofessionale. Se non risulta intervenuta la esplicita revoca del Fondo Interprofessionale precedente (codice REDI per i soli Fondi Interprofessionali per i dirigenti e REVO per tutti gli altri lavoratori) non sarà possibile l'adesione (ed il conseguente versamento) ad un nuovo Fondo Interprofessionale.

Tutte queste operazioni sono compiute dal soggetto che elabora le paghe dell'impresa, tipicamente un consulente del lavoro o, per le imprese più grandi, l'ufficio del personale.

Nel DM 2013 presentato con la procedura UNIEMENS è obbligatorio inserire il numero dei lavoratori dipendenti (a tempo determinato o indeterminato) per il mese di competenza, con l'esclusione dei collaboratori.

I tentativi di adesione ad un Fondo Interprofessionale non sono considerati validi dall'INPS nei seguenti casi:

- utilizzo di un codice sbagliato con conseguente adesione nulla;
- assenza di numero lavoratori nel rigo accanto al codice di adesione con conseguente adesione fallita;