

Secondo l'Isfol, malgrado la crisi, aumentano i programmi di aggiornamento dei dipendenti

Formazione, i fondi sono in salute

Trasferiti 1,85 miliardi di euro al sistema interprofessionale

Pagina a cura
DI SERGIO CARBONE

Gli investimenti in formazione delle risorse umane, per le imprese che li ritengono strategici per la ripresa, in Italia come altrove, anche durante la crisi, hanno retto il colpo. Ma passando a osservare il sistema delle imprese nel suo complesso, la situazione è ben diversa. Secondo rilevazioni Isfol, le imprese che investono nella formazione continua dei dipendenti sono circa il 26% del totale con una forte prevalenza delle grandi imprese (oltre l'80%) e maggiore sensibilità nei servizi piuttosto che nell'industria. Quasi l'80% delle imprese che investe in formazione è localizzato al Centro-nord e rappresenta il 78,8% dei lavoratori. Quindi, rispetto agli altri paesi europei, come rilevato da un'indagine comparata sulla formazione nelle imprese (Cvts3 - Continuing vocational training survey), l'Italia occupa una delle ultime posizioni, con il 32% di imprese che ha offerto formazione ai propri dipendenti, a fronte di una media europea pari al 60% circa. Questo indicatore colloca le imprese italiane al terzultimo posto in Europa, molto lontane dai valori di Francia, Germania e Regno Unito che rappresentano, di fatto, il benchmark. L'indagine Cvts3 conferma, comunque, la forte correlazione tra dimensione d'impresa e propensione alla formazione: più è grande un'impresa maggiore è la sua propensione a investire in formazione. Ciò non vuol dire che la piccola impresa non abbia una adeguata capacità formativa. Bisogna infatti sottolineare che proprio nelle piccole imprese sono diffusi modelli di apprendimento di tipo informale che si realizzano sul posto di lavoro. Il dato generale dimostra, comunque, l'esistenza di ampi margini di miglioramento. Più in generale e soprattutto in un periodo di crisi, la questione della formazione è comunque correlata alla disponibilità di risorse da parte della singola impresa. Ciò è dimostrato dal fatto che nell'80% dei casi gli investimenti in formazione vengono sostenuti dalle imprese facendo ricorso a risorse proprie e che la ridotta disponibilità di cassa può essere fortemente penalizzante. Come si può rimediare? Il legislatore italiano, a partire dal 2000, ha istituito i fondi paritetici interprofessionali, in base all'art. 118 della legge 388. Sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei sindacati attraverso specifici accordi interconfederali. Finanziano piani formativi individuali, aziendali, settoriali e territoriali che le imprese possono realizzare per i propri dipendenti in varie forme

Le risorse trasferite dall'Inps			
Fon.Ar.Com	2004 - 2009	9.012.751,98	
	2008	3.296.560,55	
	2009	3.454.951,34	
Fon.Coop	2004 - 2009	74.955.971,83	
	2008	18.467.986,59	
	2009	12.307.310,22	
Fondazienda	2004 - 2009	381.000,08	
	2008	161.848,82	
	2009	219.151,26	
Fonder	2004 - 2009	11.501.234,18	
	2008	3.947.853,89	
	2009	2.642.862,81	
Fondimpresa	2004 - 2009	862.193.967,20	
	2008	191.490.994,45	
	2009	132.686.963,37	
Fondir	2004 - 2009	35.443.910,01	
	2008	8.198.402,78	
	2009	5.335.886,06	
Fondirigenti	2004 - 2009	102.813.468,85	
	2008	22.610.912,64	
	2009	15.928.028,41	
Fondo Artigianato	2004 - 2009	133.698.902,05	
	2008	31.808.983,30	
	2009	18.868.285,83	
Fondo Banche e Assicurazioni	2004 - 2009	18.873.673,83	
	2008	0,00	
	2009	18.873.673,83	
Fondo Dirigenti Pmi	2004 - 2009	1.208.812,52	
	2008	282.812,38	
	2009	165.145,31	
Fondo Formazione Pmi	2004 - 2009	107.957.180,64	
	2008	26.444.349,62	
	2009	15.099.122,65	
Fondo professioni	2004 - 2009	20.471.893,31	
	2008	6.325.395,07	
	2009	3.968.958,17	
Fonter	2004 - 2009	69.115.503,59	
	2008	17.439.463,15	
	2009	11.786.050,13	
For.Agri	2004 - 2009	1.140.237,70	
	2008	615.554,31	
	2009	524.683,39	
Formazienda	2004 - 2009	268.277,71	
	2008	0,00	
	2009	268.277,71	
Forte	2004 - 2009	405.532.124,89	
	2008	99.992.896,11	
	2009	44.934.471,49	
Totale	2004 - 2009	1.854.568.910,37	
	2008	431.084.013,66	
	2009	287.063.821,98	

I dati 2009 sono fino a settembre.

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Inps/Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali. Contributi accertati per periodo di ripartizione al settembre 2009.

attraverso un meccanismo di finanziamento che si fonda sul versamento volontario da parte delle imprese di una quota di contributi all'Inps che vengono destinati alla formazione presso un fondo indicato dall'impresa stessa. Tra i maggiori a oggi operanti in Italia, Fondimpresa (Confindustria), Fba (Abi e Ania) e For.Te. (Confcommercio, Confetra, altri settori). Attraverso i fondi interprofessionali, come già avvenuto in altri paesi europei, si è cercato di mettere a disposizione delle imprese un canale di finanziamento che potesse interpretare le loro esigenze, puntando sul concetto di bilateralità, attraverso il confronto tra datori di lavoro e sindacati.

I finanziamenti ci sono e sono ingenti. Secondo l'Isfol, al termine del 2009, sono transitati nel sistema oltre 1,85 miliardi, con un livello di coinvolgimento delle imprese crescenti che nel 2009 ha segnato un +8,1%. La legge n. 2/2009 ha poi consentito ai fondi interprofessionali di allargare la platea dei lavoratori beneficiari di politiche attive, comprendendo sia collaboratori a progetto che apprendisti. I fondi interprofessionali hanno conseguentemente promosso alcune iniziative specifiche di contrasto alla crisi, stanziando, nel corso del 2009, oltre 44 milioni di euro grazie alla possibilità di operare in deroga per adottare «misure temporanee ed eccezionali» anche di sostegno

al reddito per l'anno 2009».

Benché l'adesione ai fondi sia facoltativa e revocabile, è ovvio che qualunque impresa ha convenienza a iscriversi per incrementare le risorse da destinare alla formazione. La convenienza è maggiore, poi, quando l'impresa, soprattutto se medio-piccola, decide di aderire a un fondo che eroga risorse in base a un meccanismo di tipo mutualistico, ossia prescindendo dalla sua capacità di contribuire. In questo modo può concorrere all'assegnazione di risorse per finanziare interamente anche gli interventi formativi più ambiziosi. Occorre evidenziare, infatti, che molti fondi mettono a disposizione risorse per finanziare anche attività

diverse dalla formazione tout court, come, per esempio, indagini di mercato, analisi di fabbisogno, attività di assessment, coaching e altri strumenti che il più delle volte non sono alla portata delle pmi.

Ma le imprese sono a conoscenza dell'esistenza dei fondi interprofessionali? Sotto questo punto di vista le aree di miglioramento sono ancora ampie. In genere, ciò che emerge, è che le imprese non sono al corrente dell'esistenza dei fondi come, al contempo, sono numerose quelle a non sapere di avervi già aderito. Il più delle volte, infatti, l'adesione al fondo viene operata da una funzione diversa da quella deputata alla formazione o da un consulente esterno e finisce per tradursi in un'operazione amministrativa fine a se stessa.

Occorre comunque tener presente che il sistema è ancora relativamente nuovo e le modalità di informazione e supporto che ogni fondo ha adottato devono ancora in qualche misura essere rodiate per meglio raggiungere la grande platea delle grandi, piccole, medie e micro imprese interessate.

Tutte, comunque, si attendono dai fondi «maggiore velocità nelle procedure di finanziamento» (oltre il 10%) la possibilità di «disporre di più risorse per il finanziamento dei piani di formazione» (oltre il 9%).

Adesioni, una modalità per ciascun fondo

Ma come si aderisce a un fondo interprofessionale? Le imprese possono aderire durante l'intero anno solare tramite procedura dm 10/2 Inps e gli effetti economici decorrono dal periodo di paga (mese di competenza del dm/10) nel quale l'adesione è stata proposta. L'Inps ha regolamentato le nuove modalità operative con la circolare del 1° ottobre 2009, n. 107 che è stata condivisa con il ministero del lavoro e con i fondi interprofessionali. La novità principale disposta dalla norma riguarda la c.d. mobilità tra fondi, ovvero la possibilità per l'azienda di trasferire al nuovo fondo il 70% del totale delle somme confluite nel triennio antecedente al fondo in precedenza scelto, al netto dell'ammontare di quanto eventualmente già utilizzato per il finanziamento dei propri piani formativi,

nel rispetto di alcune specifiche limitazioni. Le modalità di richiesta e di assegnazione delle risorse differiscono da fondo a fondo. È prevista la pubblicazione di «Avvisi» o «Inviti» a presentare domande di finanziamento in base ai quali vengono attribuite le risorse secondo procedure di valutazione quali-quantitativa che sono regolamentate puntualmente da ogni fondo in base a regole specifiche. In termini generali, occorre che l'impresa garantisca alcuni requisiti comuni a tutti i fondi, ossia: il rispetto della normativa generale sui fondi e delle norme specifiche del singolo fondo; l'adesione; la sottoscrizione di un accordo tra datore di lavoro e sindacato, in ragione della natura bilaterale di tutti i fondi interprofessionali.

© Riproduzione riservata

© Riproduzione riservata