

Il successo dei Fondi per la formazione

Benché operino nel nostro Paese da oltre sei anni, non tutti conoscono ancora i Fondi Interprofessionali e le loro potenzialità. Si tratta di organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresen-

tanza dei datori di lavoro e dei sindacati tramite specifici Accordi Interconfederali. Finanziano tutti i tipi di piani formativi che le imprese possono realizzare per i propri dipendenti.

PUNTO DI VISTA

Il successo dei Fondi per la formazione

SERGIO CARBONE*

Benché operino nel nostro Paese da oltre sei anni, non tutti conoscono ancora i Fondi Interprofessionali e le loro potenzialità. Si tratta di organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei sindacati tramite specifici Accordi Interconfederali. In sostanza tali Fondi finanziano tutti i tipi di piani formativi che le imprese possono realizzare per i propri dipendenti in varie forme e modalità.

Con la costituzione del sistema dei Fondi Interprofessionali, il legislatore ha inteso dar vita a forme di collaborazione tra rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori finalizzate a meglio interpretare il fabbisogno di formazione delle imprese con l'obiettivo di rendere sinergiche l'attenzione delle imprese rispetto alla competitività e quella dei sindacati rispetto al tema dell'occupabilità dei lavoratori. Il meccanismo di finanziamento si fonda sul versamento volontario da parte delle imprese di una quota di contributi all'Istituto nazionale della previdenza Sociale (Inps) che vengono destinati alla formazione presso un Fondo indicato dall'impresa stessa.

Fondi di analoga natura sono presenti in altri Paesi europei già da alcuni decenni e in Italia ne sono stati ad oggi costituiti diciotto. Tra i più noti vanno citati: Fondimpresa (Confindustria), Fondo Banche Assicurazioni (Abi e Ania), For.Te. (Confcommercio, Confetra e altri settori).

Per quanto riguarda le modalità di accesso occorre precisare che ogni Fondo eroga le risorse in base a regole differenti. È consigliabile, quindi, prima di aderire ad un Fon-

Poco conosciuti in Italia, finanziano piani formativi delle imprese per i propri dipendenti in varie forme



do, richiedere supporto ad un consulente esperto in grado di indirizzare adeguatamente l'impresa. Benché l'adesione ai Fondi sia facoltativa e revocabile, è ovvio che qualunque impresa ha sempre convenienza ad iscriversi per incrementare le risorse da destinare alla formazione e stabilizzare il proprio budget. Molti Fondi, poi, mettono a disposizione risorse per finanziare anche attività diverse dalla formazione come, per esempio, indagini di mercato, analisi di fabbisogno, attività di assessment ed altri strumenti molto utili ai fini formativi ma che il più delle volte non risultano alla portata di alcune Pmi.

Ma qual è l'entità delle risorse che fanno capo ai Fondi? Secondo l'Isfol, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, al termine del 2009 sono transitati nel sistema dei Fondi Interprofes-



nali oltre 1,85 miliardi di euro, con un livello di coinvolgimento delle imprese crescente che nel corso del 2009 ha segnato un +8,1 per cento.

A tal proposito, occorre sottolineare che i margini di crescita in termini di accesso alle risorse sono ancora ampi in quanto sono ancora molte le imprese a non conoscere l'esistenza dei Fondi Interprofessionali e ciò in quanto la relativa novità li rende ancora poco conosciuti. Ad ogni modo, i Fondi Interprofessionali rappresentano oggi il canale dedicato alla valorizzazione del capitale umano che rappresenta oggi la principale ricchezza delle imprese il cui valore però

**Valorizzare
il capitale
umano è
sempre più
un fattore
critico di
successo per
le aziende**

stenta a trovare riconoscimento nel nostro Paese.

D'altro canto, come attribuire valore ad un elemento di ricchezza che non figura sui bilanci delle imprese se non come voce di costo? In quanto asset intangibile non viene associato alle componenti di prosperità di un'impresa, come i capannoni o gli impianti, anche se ne costituisce il vero fattore critico di successo. Certo il tema della valorizzazione del capitale umano è al centro di un dibattito internazionale, dall'Europa agli Stati Uniti, di cui sarebbe difficile fornire i dettagli in questa sede.

Anche in Italia se ne discute ed è notizia di questi giorni che la Confindustria di Bergamo ha condiviso con le banche modelli di valutazione della «ricchezza intangibile», capitale umano compreso, al fine di determinare le modalità di accesso al credito da parte delle imprese: sarà l'inizio di una svolta?

**Responsabile Area Fondi Interprofessionali
e Certificazioni di Irsa*