# 3.5. La formazione continua

La **formazione continua** ha l'obiettivo di migliorare il livello di qualificazione e le competenze professionali delle persone adulte occupate. Per la formazione dei propri dipendenti, le imprese possono scegliere di aderire ad uno dei Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, che sono parte della rete nazionale dei servizi per il lavoro. Inoltre, possono usufruire delle risorse del Fondo nuove competenze.

**Fondi paritetici interprofessionali e fondi bilaterali per la formazione continua**
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali svolge le seguenti funzioni:

- autorizza l'attivazione dei Fondi e svolge le funzioni di monitoraggio e vigilanza di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (art. 9, primo comma, lettera n) e smi;
- vigila sulle attività svolte dai Fondi (art. 9, c. 1, lett. n, del d. lgs. 150/2015) e smi;
- autorizza le modifiche agli statuti e ai regolamenti richieste dai Fondi (nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4102 del 9 aprile 2019).

**Fondi interprofessionali nazionali**
I Fondi paritetici interprofessionali nazionali sono organismi istituiti per finanziare gli interventi di formazione continua di lavoratrici e lavoratori delle aziende che scelgono di aderirvi (art. 118 della Legge 388/2000).
**Come sono finanziati**
Lo 0,30% (dedotti i costi amministrativi) del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'Inps (art. 25 della Legge n. 845/1978) è restituito al Fondo, a cui l'azienda ha aderito, per la formazione continua volta a qualificare e riqualificare il lavoratore, in sintonia con le strategie aziendali.
I datori di lavoro che decidano di non aderire ad alcun fondo sono comunque obbligati al versamento che viene fatto confluire in fondi rotativi a titolarità MLPS e MEF e utilizzato per le finalità previste dalla norma.
La Legge di Bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, commi 241-242) ha previsto un rafforzamento dei Fondi paritetici interprofessionali per finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro (ai sensi degli articoli 11,

21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148). Inoltre, per gli anni 2022 e 2023, il versamento del contributo integrativo (di cui all'art. 1, comma 722, L. 23 dicembre 2014, n. 190) è rimborsato ai fondi paritetici interprofessionali che finanziano percorsi di incremento delle professionalità di lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro orientati al mantenimento del livello occupazionale nell'impresa, per favorire tali percorsi.
Il rimborso avviene con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei fondi stessi dell'andamento del costo dei programmi formativi realizzati in favore di tali lavoratori.
**Come aderire**
Le aziende aderiscono in maniera volontaria, tramite il flusso Uniemes. L'adesione è revocabile. La mobilità tra Fondi è possibile, con alcune limitazioni (Circolare Inps n. 107 del 1° ottobre 2009Apre in una nuova scheda). I datori di lavoro possono aderire ad un secondo Fondo, solo per la formazione dei propri dirigenti e scegliendo tra i fondi costituiti a tale scopo (art. 118, comma 1, della L. n. 388/2000).

**Fondi bilaterali**
I Fondi bilaterali sono organismi istituiti per finanziare gli interventi formativi per qualificare i lavoratori in somministrazione (art. 12, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003). Le attività sono destinate a candidate/i a missione di lavoro e a lavoratrici e lavoratori a tempo determinato e indeterminato in somministrazione.
**Come sono finanziati**
I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro versano regolarmente un contributo ai Fondi bilaterali, che hanno una duplice finalità: garantire ai lavoratori somministrati interventi di qualificazione e riqualificazione professionale e promuovere iniziative per garantire l'integrazione del reddito, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati e la previsione di specifiche misure di carattere previdenziale.

**FOCUS sui fondi interprofessionali**
**Come orientarsi:** La formazione aziendale è da sempre un tema centrale e negli ultimi anni, con le sfide del digitale e dell'Industry 4.0, se ne parla sempre di più. In Italia la gran parte delle risorse arriva dai fondi interprofessionali. I fondi interprofessionali esistono ormai da una quindicina di anni ma non è semplice capire quali sono le differenze fra un fondo e un altro e come sceglierne uno.
**Cosa sono i fondi interprofessionali:** Si tratta di organismi di natura associativa fondati attraverso accordi fra le organizzazioni
sindacali e altre organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali. Questi fondi, che per esteso si chiamano fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, sono stati istituiti nel 2000 con la legge 388 e i primi organismi associativi si sono costituiti
un paio di anni più tardi. La legge 388 stabilisce che le aziende possono scegliere di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS - il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria" - a uno dei fondi interprofessionali. I contributi versati al fondo verranno poi utilizzati per finanziare la formazione aziendale.
**Finalità dei fondi interprofessionali:** Lo scopo di questi fondi è quello di finanziare i piani formativi aziendali, individuali e tutte le attività connesse alle iniziative formative destinate ai propri dipendenti. E dal 2011 queste attività possono coinvolgere anche i lavoratori con contratti di apprendistato e a progetto.
**Come si aderisce a un fondo:** Per aderire a un fondo professionale bisogna compilare le parti apposite del flusso UNIEMENS che va trasmesso all'INPS. Una volta scelto il fondo a cui

aderire, l'azienda dovrà selezionare l'opzione "Adesione" nella sezione "FondoInterprof" e dovrà poi indicare il codice del fondo e il numero dei dipendenti. Ogni impresa può aderire a un solo fondo, ma l'adesione ha validità annuale ed è revocabile. In caso di revoca e adesione a un nuovo fondo, l'azienda può traferire a quello nuovo il 70% del totale delle somme confluite nel triennio antecedente a quello precedente. Ricordiamo però che: il trasferimento dei fondi non può riguardare micro e piccole imprese; l'importo da trasferire deve essere di almeno 3.000 euro; le quote da trasferire non possono essere riferite a periodi antecedenti il 1° gennaio 2009.
Le imprese che non aderiscono ai fondi interprofessionali devono versare all'INPS il contributo dello 0,30% di cui scrivevamo all'inizio. Quindi il vantaggio di aderire a un fondo è quello di poter reinvestire questo contributo direttamente nella propria azienda organizzando attività di formazione.
**Quadro attuale dei fondi interprofessionali:** Oggi i fondi operativi sono 19, dei 22 autorizzati dal Ministero del Lavoro, di cui 3 dedicati ai dirigenti. A questi si aggiunge il Forma.Temp. dedicato a formazione e sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione. A solo titolo esemplificativo nel 2015 le risorse ammontavano a 634 milioni di euro, ovvero circa l'80% del totale delle risorse dello 0,30% per la formazione. I fondi interprofessionali, quindi, sostengono la gran parte delle azioni di formazione continua. E questo anche oggi, nonostante i tagli e i prelievi che hanno fatto sì che lo 0,30% sia diventato lo 0,19%.
Attraverso i fondi si possono finanziare 4 tipi diversi di piani formativi: piani territoriali, che prevedono azioni di formazione che coinvolgono imprese di settori produttivi diversi che operano sullo stesso territorio; piani settoriali, rivolti a più imprese dello stesso settore; piani aziendali, dedicati ai lavoratori delle singole aziende; piani individuali, ovvero dei percorsi formativi volti alla riqualificazione delle competenze di uno o più lavoratori.
**Come scegliere il fondo interprofessionale a cui aderire:** Si può legare la decisione al settore di appartenenza, perché i fondi coprono la maggior parte dei settori aziendali. Ma si può anche fare una scelta diversa, magari legata al tipo di contratto applicato ai dipendenti. Nella decisione pesano anche le modalità di erogazione dei finanziamenti. Le principali sono 3. La prima sono gli avvisi a cui l'azienda deve rispondere presentando il proprio piano formativo entro il termine indicato nel bando. In questo caso la formazione viene finanziata se il progetto supera la valutazione della commissione; Un'altra modalità è il Conto Formazione Aziendale, ovvero un conto nel quale
l'impresa può accantonare le somme versate. In questo caso l'azienda può disporre delle quote che ha versato quando e come meglio crede, rimanendo nei limiti di finanziamento stabiliti dal fondo a cui aderisce; La terza modalità è il Conto Formazione Aggregato che si ha quando diverse imprese decidono di cumulare i versamenti in un conto comune. La gestione delle risorse può essere affidata a una delle imprese oppure a un ente di formazione.
E qui entra in gioco anche la classe dimensionale dell'azienda. Le grandi aziende infatti tendono a privilegiare i fondi che prevedono i conti aziendali perché è molto probabile che riescano a finanziare la formazione solo con i propri accantonamenti. Per le PMI invece è più facile lavorare con gli avvisi. La scelta dipende da diversi fattori ma in ogni caso deve tenere conto dei fabbisogni formativi dell'azienda.

**Approfondimento su quattro fondi**
Di seguito qualche informazione in più sui quattro fondi che raccolgono il maggior numero di aziende e lavoratori.

**Fondimpresa** A Fondimpresa aderiscono 185.000 aziende per un totale di 4,46 milioni di

lavoratori. È il fondo interprofessionale per la formazione continua di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ed è aperto ad aziende di ogni settore e dimensione. Le imprese aderenti hanno a disposizione tre canali di finanziamento:

- il **Conto di Sistema** che è un conto collettivo ai cui stanziamenti si accede tramite avviso e finanzia piani formativi settoriali o territoriali;
- il **Conto Formazione**, ovvero il conto aziendale di cui dispone ogni aderente;
- il **Contributo Aggiuntivo**, a cui si accede rispondendo ad avvisi specifici e che consente alle PMI di avvalersi di risorse integrative per realizzare il proprio piano formativo.

**Fondo For.Te.** Il secondo fondo più "popolato" è il Fondo For.Te., con più di 1.200.000 lavoratori di oltre 118.000 aziende. È promosso da CONFCOMMERCIO, CONFETRA e CGIL, CISL, UIL e copre il settore terziario, in particolare commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni e trasporti. Il Fondo For.Te. consente agli aderenti di scegliere un Conto Aziendale o un Conto Aggregato oppure di rispondere agli avvisi anche senza optare per i conti. Ci sono 4 tipologie di avvisi:

- l'Avviso di Sistema che ha finalità generali ed è destinato a finanziare piani aziendali, settoriali e territoriali;
- l'Avviso per Progetti tematici;
- l'Avviso per Progetti speciali/innovativi di tipo sperimentale;
- l'Avviso per la fruizione dei voucher formativi.

**FonARCom** FonARCom è costituito da CONF.S.A.L. e CIFA e dedicato alle PMI del terziario e dell'artigianato. FonARCom conta oltre 170.000 aziende aderenti per un totale di 1.150.00 lavoratori. Gli strumenti di finanziamento sono il Conto Aziendale, il Conto Aggregato e gli avvisi, che si suddividono in 5 tipologie:

- l'Avviso generale, ovvero un bando annuale e fruibile con modalità a finestra per la presentazione dei piani formativi articolati anche in più d'una attività;
- gli Avvisi tematici, dedicati a specifiche tipologie di aziende o operatori di un determinato settore;
- l'Avviso Detto/Fatto! Aziende, ovvero uno strumento flessibile per soddisfare, con tempi ristretti e modalità semplificate, le esigenze formative di singoli lavoratori o piccoli gruppi;
- l'Avviso per dirigenti, anche questo con modalità semplificate, per formare singoli dirigenti o piccoli gruppi;
- gli Avvisi per studi professionali per formare il personale degli studi, appunto.

Fra tutti i fondi interprofessionali ci sono molte caratteristiche simili ma anche tante sfumature diverse.

**Forma.Temp** Il Fondo è stato costituito nel 2000 in applicazione della Legge n. 196/1997 (c.d. Pacchetto Treu) la quale introdusse nel nostro ordinamento la fornitura di lavoro temporaneo, e trova la sua attuale fonte normativa nell'art. 12 del D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.Le attività di Forma.Temp si svolgono sotto la vigilanza dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e sono finanziate con il contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati, a carico delle Agenzie per il Lavoro.
**Le finalità e le attività del Fondo** Forma.Temp, quale strumento della gestione bilaterale della formazione e del sostegno al reddito, rende disponibili le risorse finanziarie destinate a

qualificare ulteriormente il lavoro in somministrazione nel sistema delle politiche del lavoro. Le attività del Fondo sono destinate ai candidati a missione di lavoro e ai lavoratori a tempo determinato e indeterminato in somministrazione. Le Politiche Attive del Lavoro prevedono il finanziamento della formazione per l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale attraverso le seguenti tipologie formative: Base; Professionale TD; On the Job; Riqualificazione professionale; Qualificazione professionale; Qualificazione professionale in affiancamento; Diritto mirato. Nell'ambito di tali percorsi vengono finanziate anche attività di Orientamento, Bilancio delle Competenze e Ricerca attiva del lavoro. La formazione finanziata dal Fondo è realizzata per la quasi totalità su iniziativa delle Agenzie per il Lavoro e mira a dare risposte ai fabbisogni formativi del settore. Tutti i corsi di formazione finanziati da Forma.Temp sono a titolo gratuito e non prevedono costi di alcun genere a carico dei partecipanti. È fatto divieto ai soggetti autorizzati dall'ANPAL o iscritti agli elenchi FT di esigere, oppure di percepire direttamente o indirettamente, compensi dai lavoratori. Le Politiche Passive del Lavoro del Fondo a favore dei lavoratori in somministrazione si sostanziano:

- nel Fondo di Solidarietà, attraverso il quale Forma.Temp eroga ai lavoratori assunti con contratto in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, anche in apprendistato, le seguenti prestazioni:
    - Sostegno al reddito - Sar che consiste in un contributo una tantum in favore dei lavoratori precedentemente assunti in somministrazione
    - Trattamenti di Integrazione Salariale – TIS attivabili in caso di riduzione o sospensione dell’orario di lavoro;

- nella procedura in Mancanza di Occasioni di Lavoro – MOL (art. 25 CCNL di settore) che consiste in un contributo a favore dei lavoratori a tempo indeterminato in

somministrazione (esclusi gli apprendisti) fuori missione.

**Fondi interprofessionali**

(Sito: www.anpal.gov.it/fondi-interprofessionali-bilaterali [1]) gennaio 2025

**Elenco Fondi paritetici interprofessionali e Fondi bilaterali**

**1. Fapi** - Fondo formazione piccole medie imprese

**2. Fba** - Fondo Banche Assicurazioni

**3. FonARCom**

**4. Fon.Coop**

**5. FondArtigianato**

**6. Fond.E.R.** - Fondo Enti Religiosi

**7. Fondimpresa**

**8. Fondir**

**9. Fondirigenti**

**10. FondItalia** - Fondo Formazione Italia

**11. Fondo conoscenza**

**12. Fondo Dirigenti PMI**

**13. Fondolavoro**

**14. Fondoprofessioni**

**15. Fonservizi** – Fondo formazione servizi pubblici industriali

**16. Fonter**

**17. For.agri**

**18. FormAzienda**

**19. For.Te.**

**Fondi interprofessionali non operativi**

**1. Fon.In.Coop**

**2. FondAgri**

**3. Fondazienda**

**Soggetti che operano per la formazione continua**

Sono tutti i soggetti accreditati dalle Regioni per la Formazione Continua; tra questi le **Agenzie per il Lavoro (APL)**.

**Cosa sono**
Prima di spiegare cosa sono, bisogna fare una distinzione tra Agenzia per il lavoro e la vecchia Agenzia Interinale. Infatti, molti soggetti che sono alla ricerca di una nuova occupazione, associano alle due tipologie di Agenzie le stesse funzioni. Anche se possono sembrare uguali, sono due realtà totalmente differenti la prima è il superamento dell'altra. L'attività dell'agenzia del lavoro è disciplinata dal decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 27 e attuato con DM 10 aprile 2018, recante i requisiti necessari per poter operare in questo ambito.

L'Agenzia del lavoro è quell'ente privato che ha come scopo quello di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Infatti, essa fornisce alle aziende strumenti e servizi di:

- Intermediazione;
- Ricerca e selezione del personale;
- Supporto alla ricollocazione professionale;
- somministrazione di personale a tempo determinato o indeterminato.

Quindi l'agenzia da una parte serve le aziende clienti a trovare personale adeguato alle proprie esigenze, dall'altro assiste i candidati fornendo supporto per loro la formazione adeguata e per la ricerca di un impiego adeguato alle loro competenze e aspirazioni.

**Quanti tipi esistono**

Esistono diverse tipologie di Agenzie per il lavoro:

- *Somministrazione di tipo specialista*: questa tipologia di Agenzia si differenzia dalle altre per il fatto che possono somministrare i propri lavoratori solo attraverso contratti a tempo indeterminato;
- *Agenzie di somministrazione generalista*: sono quelle che svolgono attività di somministrazione di manodopera, di intermediazione, ricerca e selezione del personale, attività di supporto alla ricollocazione professionale.
- *Intermediazione*: è quella tipologia di Agenzia che svolge principalmente le seguenti attività: Pubblicare annunci di lavoro, raccogliere i Cv, effettuare colloqui preliminare. Inoltre, può svolgere anche l'intera fase di assunzione e formazione di un dipendente idoneo a ricoprire la mansione richiesta dall'azienda;
- *Ricerca e selezione del personale:* svolgono principalmente attività di consulenza alle aziende che sono alla ricerca di una dipendente. Infatti, esse cercano di individuare i candidati migliori per ricoprire una delle posizioni lavorative ricercate dall'azienda committente;
- *Per la ricollocazione professionale*: svolge esclusivamente attività finalizzate alla ricollocazione nel mercato del lavoro.

Per un elenco completo ed aggiornato delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ad operare in

Italia ed iscritte all’albo degli operatori del Ministero del Lavoro:

**Un elenco esemplificativo**

- **Adecco Italia** - adecco.it [2]
  Adecco è un’agenzia per il lavoro nata in Svizzera specializzata nei servizi di somministrazione di lavoro, apprendistato in staff leasing e outsourcing.
- **Articolo 1** – articolo1.it [3]
  È una società italiana di Servizi HR, autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nel 2016 viene acquisita da Idea Lavoro S.p.A. con l’obiettivo di realizzare un progetto di sviluppo in Italia e, soprattutto, all’estero.
- **Etjca** - etjca.it [4]
  È un’Agenzia per il lavoro generalista autorizzata dal Ministero e iscritta nella sezione I dell’apposito albo informatico. È considerata una dei migliori 10 agenzie per il lavoro di Italia.
- **Generazione Vincente** - generazionevincente.it [5]
  È presente sul mercato da più di 20 anni. L’utilizzo di questo portale è davvero molto semplice, infatti, tutto quello che dovrà fare l’utente che è alla ricerca di un lavoro, è inserire una parola chiave della mansione che intende ricoprire, selezionare il luogo dove si intende lavorare ed infine la categoria della mansione.
- **Gi Group** - gigroup.it [6]
  È sicuramente la prima agenzia di somministrazione e selezione del personale in Italia. Essa si occupa principalmente nei campi della somministrazione, nella selezione di personale e nella formazione del singolo lavoratore.
- **Hays** - hays.it [7]
  Hays è considerata una delle Agenzie per il lavoro leader mondiali nel Recruitment. Essa è specializzata in ambito del Middle e Senior Management. In Italia è presente a: Milano, Roma, Bologna e Torino.
- **Humangest -** humangest.it [8]
  Humangest si occupa di diversi servizi come ad esempio: amministrazione del personale in outsourcing per piccole, medie e grandi aziende, formazione, Somministrazione e tanto altro. Attualmente conta più di 43 filiali sparse su tutto il territorio italiano e collabora con più di 1600 aziende italiane e non.
- **LavoroPiù** - lavoropiu.it [9]
  LavoroPiù è un’Agenzia per il Lavoro con più di 65 sedi presenti in 6 Regioni italiane: Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte, Toscana e Veneto. Essa è specializzata in diversi settori come: sanità, agricoltura, moda, farmaceutica, grande distribuzione e hotel.
- **Manpower** - manpower.it [10]
  È una Agenzia di Somministrazione di lavoro di tipo generalista molto conosciuta. Attualmente ManpowerGroup Italia garantisce occupazione a oltre 110mila persone stipulando più di 400mila contratti con 15mila aziende clienti e conta decine di **filiali su tutto il territorio nazionale**. È possibile trovare lavoro oppure trovare candidati direttamente sul portale web oppure direttamente in sede con consulenti specializzati.
- **Randstad** - randstad.it [11]
  È una Multinazionale di origini olandesi. Il punto di forza di questa Agenzia per il Lavoro è quello di poter trovare posizioni lavorative in tutto il mondo. Nel 2017 Randstad ha acquisito anche la famosissima agenzia Obiettivo Lavoro SPA.

Un elenco completo delle Agenzie per il lavoro autorizzate attraverso l'apposito Albo

Informatico è presente sul sito dell'ANPAL.

---

**URL di origine:**https://www.cnos-fap.it/book-page/35-la-formazione-continua

**Links**
[1] http://www.anpal.gov.it/fondi-interprofessionali-bilaterali [2] http://www.adecco.it/ [3] http://www.articolo1.it/ [4] https://www.etjca.it/ [5] http://www.generazionevincente.it [6] http://www.gigroup.it/ [7] http://www.hays.it/ [8] http://www.humangest.it/ [9] http://www.lavoropiu.it/ [10] http://www.manpower.it [11] http://www.randstad.it/