

## I fondi interprofessionali nel contesto italiano della formazione continua

*L'articolo è ricavato dal I Rapporto sulla formazione continua realizzato dall'Osservatorio delle libere professioni e commissionato da Fondoprofessioni*

I fondi interprofessionali rappresentano in Italia uno dei fondamentali pilastri della formazione continua dei lavoratori dipendenti. Introdotti e disciplinati dalla Legge 388 del 2000, i fondi paritetici interprofessionali sono istituiti sulla base di accordi sottoscritti dalle parti sociali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La stessa finalità attribuita ai fondi interprofessionali interviene fin da subito a sottolineare la loro natura bilaterale: la “promozione dello sviluppo della formazione continua”, cui mirano i fondi interprofessionali, è infatti finalizzata al duplice obiettivo “di competitività delle imprese e di garanzia dell’occupabilità dei lavoratori” (art. 18, comma 1, legge 388/2000). Una prima specificità di questo istituto è dunque il suo scopo, teso a promuovere l’interesse del lavoratore alla formazione professionale quale strumento utile a garantire sia il diritto al lavoro previsto dalla costituzione sia l’interesse del datore di lavoro di disporre di forza lavoro qualificata, assicurando così il mantenimento e lo sviluppo delle attività produttive.

L’istituzione dei fondi interprofessionali, con il conferimento a soggetti privati di funzioni aventi rilevanza pubblica, ha sancito infatti l’opzione per un modello di sussidiarietà orizzontale. La scelta operata ha posto dunque le premesse per la costruzione di un sistema nazionale della formazione continua più vicino alle esigenze dei settori produttivi, in quanto gestito dalle parti sociali, diretta emanazione del mondo del lavoro e della produzione. Al contempo l’istituzione dei fondi interprofessionali ha decretato il pieno ingresso della formazione e delle politiche attive del lavoro nel perimetro del cosiddetto *welfare* contrattuale, ampliando l’area dei servizi e delle tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti.

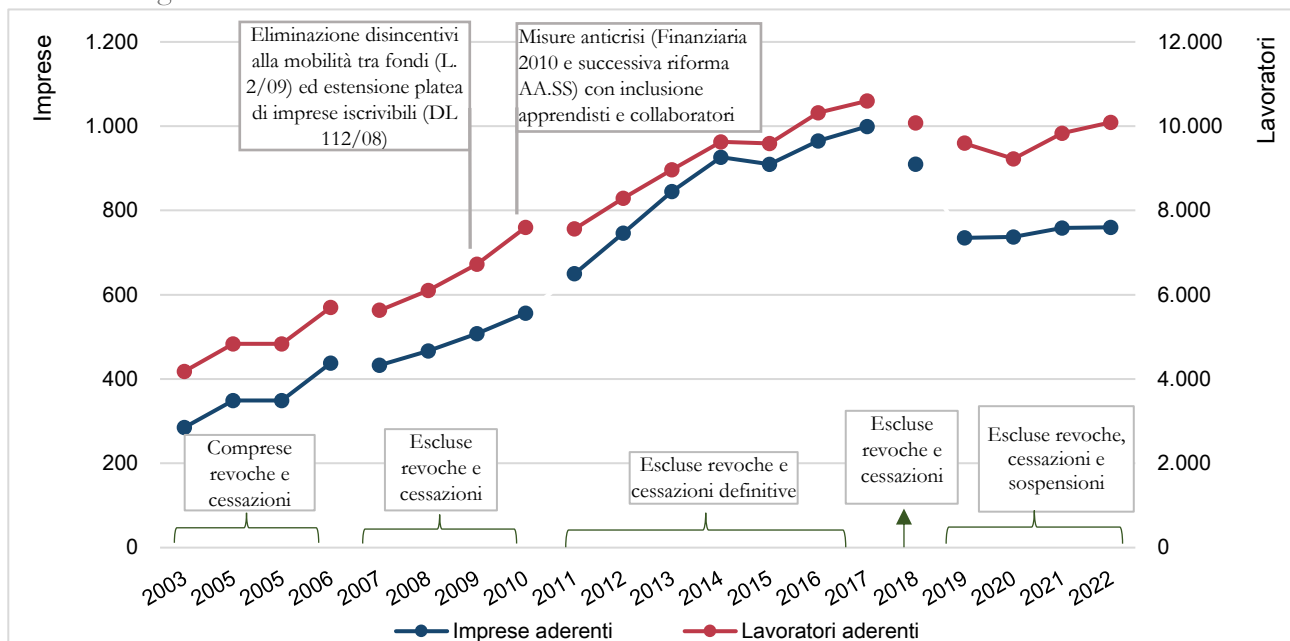
Le ragioni che hanno portato all’introduzione dei fondi bilaterali, all’inizio degli anni duemila, avevano a che fare con l’esigenza di consolidare il ricorso alla formazione degli occupati nelle imprese italiane, fino ad allora caratterizzata da eccessiva episodicità e interventi frammentati. La realizzazione dei piani e degli interventi di formazione continua, al di fuori delle grandi imprese, era infatti sostanzialmente subordinata alla limitata e incerta disponibilità di fondi pubblici (FSE in primis) e alle scelte degli assessorati regionali al lavoro. La formazione continua non era dunque un bene esigibile per le aziende e i loro lavoratori, tanto meno nel caso delle microimprese. Inoltre, la programmazione della destinazione dei fondi pubblici, affidata alle amministrazioni regionali e locali, determinava ampie differenze tra i territori, in funzione delle diverse scelte di allocazione delle risorse. La formazione continua degli occupati, finalizzata a sostenere la competitività del sistema d’impresa, rappresentava infatti (e tutt’ora rappresenta) solo uno dei molteplici obiettivi delle politiche istituzionali del lavoro e della formazione; inoltre, gli stanziamenti per le attività di formazione continua hanno dovuto in più casi cedere il passo alle misure di sostegno al reddito, soprattutto nelle congiunture di crisi, sotto la pressione legata ai fabbisogni delle misure emergenziali. A fronte di questo contesto, l’istituzione dei fondi interprofessionali ha senz’altro creato le premesse per un più agevole accesso alla formazione da parte di aziende e lavoratori e per una più equa redistribuzione delle risorse, oltre che per un utilizzo più mirato delle stesse, in funzione dei fabbisogni del settore.

I fondi interprofessionali sono finanziati attraverso lo 0,30% dell’imponibile previdenziale altrimenti destinato al contributo per l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all’INPS (art. 25 della Legge n. 845/1978). Tale quota è devoluta al fondo a cui l’azienda ha scelto di aderire e va ad alimentare le risorse per la formazione continua dei lavoratori, cui l’azienda può accedere con le modalità individuate dal fondo. Il finanziamento dei fondi interprofessionali è dunque alimentato da contributi che le aziende sono comunque obbligate a versare, ma l’adesione a un

fondo interprofessionale è volontaria e revocabile. L'azienda inoltre non è tenuta a aderire al proprio fondo di riferimento (in funzione del settore e del CCNL applicato) ma può optare per un fondo interprofessionale diverso e modificare la propria adesione in favore di un altro fondo. Dal 2009, inoltre, alle grandi aziende che attuano la mobilità tra fondi è consentito il trasferimento di buona parte delle risorse precedentemente accantonate e non utilizzate. Da questi rapidi cenni si intuisce la specificità dei fondi interprofessionali, data dalla peculiare collocazione tra Stato e mercato. Se si guarda all'evoluzione dei fondi interprofessionali (Figura 1) è possibile individuare un trend di espansione che prosegue in misura pressoché costante per tutto il primo quindicennio di attività (2003-2017). I ritmi della crescita, trainata anche da alcuni provvedimenti normativi intervenuti nel tempo che hanno determinato un'estensione delle platee di riferimento, fanno sì che in quindici anni il volume di aziende aderenti risulti pari a tre volte e mezzo rispetto agli anni d'avvio (da 285 mila a quasi 1 milione di aziende) e il volume di dipendenti pari a due volte e mezzo (da poco meno di 4 milioni e 200 mila lavoratori a oltre 10 milioni e 600 mila). A partire dal 2018, fino a tutto il 2020, le adesioni prendono a calare, per poi risalire nell'ultimo biennio. Va osservato che la serie storica delle adesioni complessive ai fondi interprofessionali di aziende e lavoratori sconta alcuni limiti dovuti a modifiche intervenute più volte negli anni nella modalità di computo delle imprese aderenti. Il calo che si ravvisa dal 2018, e che prosegue fino al 2020 appare imputabile in parte alla revisione delle modalità di computo (che a partire dal 2018 diventano più restrittive, escludendo anche le cessazioni "provvisorie" delle aziende, nonché, con il 2019, i lavoratori e le aziende sospese, ovvero quelle per le quali non sono dovuti i pagamenti nel periodo di rilevazione); in parte all'impatto della crisi pandemica sul sistema imprenditoriale e occupazionale, che ha comportato l'effettiva cessazione di numerose aziende e la perdita di numerosi posti di lavoro. La ripresa dell'ultimo biennio appare più marcata sul versante dei lavoratori e meno accentuata in termini di aziende: ciò a causa

### Figura 1: Trend storico delle adesioni ai fondi interprofessionali di aziende e lavoratori

Valori in migliaia. Anni 2003-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Isfol e Anpal

della crescita delle dimensioni medie d'impresa che ha caratterizzato negli anni il tessuto imprenditoriale e al maggior impatto della crisi sulle microimprese. I dati riportati in Tabella 1 mostrano come le dimensioni medie d'impresa nella platea di riferimento (le aziende del settore privato non agricole con almeno un dipendente) si siano rafforzate passando dai 7,4 dipendenti del 2012 agli 8,9 del 2022.

**Tabella 1: Dimensioni delle platee di riferimento, numero e tassi di adesione ai fondi e dimensioni medie d'impresa**

Anni 2012 e 2022.

	Platea di riferimento (dati Inps)			Adesioni ai fondi			Quota % adesioni	
	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a., media annua)	Dimensione media imprese	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a.)	Dimensione media imprese	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a.)
<b>2012</b>	1.721.501	12.707.318	7,4	746.273	8.292.314	11,1	43,4	65,3
<b>2022</b>	1.669.941	14.905.424	8,9	760.323	10.095.112	13,3	45,5	67,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps e Anpal

Al 2022 il numero di imprese aderenti ai fondi è pari a 760.323, per un totale di 10.095.112 lavoratori. La stima dei tassi di adesione, effettuata in riferimento alla platea delle imprese private non agricole (fonte Inps) indica una copertura del 45,5% per quanto riguarda le aziende e del 67,7% per quanto riguarda la platea di dipendenti. I tassi di adesione sono dunque oggi lievemente più elevati di quelli che si riscontravano al 2012, rispettivamente pari al 43,4% delle aziende e al 65,3% dei lavoratori. La distanza tra le quote di adesione misurate in termini di aziende e di lavoratori è indicativa del fatto che sono soprattutto le aziende di maggiori dimensioni a aderire ai fondi interprofessionali. Questo fenomeno non accenna a diminuire nel tempo: la dimensione media delle aziende aderenti ai fondi interprofessionali è infatti pari a 13,3 dipendenti (contro gli 8,9 dipendenti che si riscontrano mediamente nell'intera platea) e appare in crescita rispetto al 2012, quando il numero si attestava mediamente attorno agli 11 dipendenti (Tabella 1).

Al 2022 l'offerta formativa è strutturata in 19 fondi interprofessionali, di cui 16 dedicati alla formazione dei dipendenti e 3 dedicati ai dirigenti (uno dei quali in liquidazione). Tra i fondi interprofessionali storici vi è anche Fondoprofessionisti – fondo di riferimento per il settore delle libere professioni – autorizzato dal Ministero del Lavoro nel 2003 e che a ottobre 2022 conta oltre 35.600 aziende aderenti, per un totale di circa 141.000 lavoratori.

I dati della Tabella 2 riportano i valori delle adesioni a ciascun fondo e la ripartizione percentuale delle adesioni, in termini di aziende e lavoratori. Per quanto riguarda le aziende è necessario rimarcare la particolarità della struttura produttiva del nostro paese, molto sbilanciata sulle piccole e piccolissime dimensioni, con la conseguenza che i tassi di copertura misurati sulle aziende e sui lavoratori possono divergere notevolmente tra loro. Il fondo che conta più aziende aderenti è Fonarcom (che conta 153 mila aziende, pari al 20,1% del totale) seguito da Fondimpresa (il fondo di Confindustria, con poco meno di 142mila aziende, quota pari al 18,7%). Complessivamente sono 5 i fondi che detengono una quota di adesioni superiore al 10%: oltre a Fonarcom e Fondimpresa, si tratta del Fondo Artigianato Formazione, di Formazienda e di For.te. Molto diversa è invece la ripartizione dei dipendenti, che costituisce l'indicatore più rilevante in quanto la suddivisione delle risorse tra i fondi si basa sul numero di dipendenti aderenti, ponderato in funzione della contribuzione, la quale è legata a sua volta ai livelli retributivi. In termini di dipendenti si evidenzia innanzitutto la forte concentrazione su Fondimpresa, cui afferisce il 44,6% delle adesioni complessive ai fondi, a causa delle grandi dimensioni delle aziende del comparto industriale. Fonarcom risulta in questa classifica il secondo fondo, con una quota pari all'11,7% del totale.

**Tabella 2: Numero di unità locali aderenti ai fondi e lavoratori in forza**

Valori assoluti e composizione %. Ottobre 2022.

	Adesioni – Matricole Inps	Distribuzione % delle adesioni	Dipendenti	Distribuzione % dei dipendenti
<b>Fondi per dipendenti</b>	<b>760.323</b>	<b>100</b>	<b>10.095.112</b>	<b>100,0</b>
FON.ARCOM	153.019	20,1	1.178.589	11,7
FONDIMPRESA	141.937	18,7	4.505.349	44,6
FONDO ARTIGLIANATO FORMAZIONE	94.564	12,4	465.153	4,6
FOR.TE	82.394	10,8	1.004.270	9,9
FORMAZIENDA	81.782	10,8	689.123	6,8
FONDITALIA	57.931	7,6	376.474	3,7
FONDOPROFESSIONI	35.609	4,7	141.003	1,4
FON.TER	23.825	3,1	247.878	2,5
FONDOLAVORO	21.820	2,9	134.923	1,3
FONDO FORMAZIONE PMI	21.103	2,8	225.454	2,2
FONDO CONOSCENZA	14.240	1,9	110.241	1,1
FON.COOP	13.186	1,7	452.542	4,5
FOND.E.R.	9.755	1,3	118.726	1,2
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	4.647	0,6	173.156	1,7
FOR.AGRI	3.521	0,5	29.422	0,3
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	990	0,1	242.809	2,4
<b>Fondi per dirigenti</b>	<b>18.681</b>	<b>100</b>		
FONDIRIGENTI	14.122,00	75,6		
FONDIR	4.170,00	22,3		
FONDO DIRIGENTI PMI	389	2,1		
<b>Totale</b>	<b>779.004</b>	<b>100</b>		

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

Focalizzando l'attenzione sui principali settori economici delle libere professioni – attività professionali, scientifiche e tecniche e sanità e assistenza sociale – la Tabella 3 propone una lettura delle quote di mercato associate a ciascun fondo, all'interno dei diversi settori. Il riferimento è sempre ai dati del 2020 e le quote di mercato sono misurate in riferimento alle imprese, non essendo disponibili dati analoghi riferiti ai lavoratori. I dati evidenziano come nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche sia FonArcom a detenere le quote di mercato più elevate (19,5%), seguito da Fondimpresa, con il 18,3% e da Fondoprofessioni, cui aderisce il 17,5% delle imprese del settore. Nell'ambito della sanità e dell'assistenza sociale è Fondoprofessioni a detenere le quote di mercato più importanti: risulta infatti al primo posto con una quota di mercato pari al 25,2%, seguito da Fonarcom (18,9%). Tuttavia, osservando l'ultima colonna della tabella, ovvero il peso che ogni fondo ha sul totale dei settori economici, si evince che i fondi con le quote di mercato più consistenti sono Fondimpresa (19,7%) e FonArCom(18,0%).

Nel segmento dei fondi dedicati alla formazione dei dirigenti i fondi principali sono Fondirigenti e Fondir, i quali se si considerano tutti i settori economici hanno delle quote di mercato rispettivamente pari al 75,5% e 22,2%. Fondirigenti nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche registra quote di mercato del 61,3%, risultando pertanto il fondo di riferimento. Fondir, invece, detiene la maggioranza delle adesioni tra le imprese nella sanità privata (56,7%).

**Tabella 3: Adesioni ai fondi interprofessionali: quote di mercato (imprese) associate a ciascun fondo, divisione per settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche e sanità**

Valori %. Ottobre 2020.

	Att. professionali, scientifiche e tecniche, noleggio, ag. viaggi, servizi alle imprese	Sanità	Totale
<b>Fondi per dipendenti</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Fon.ArCom</i>	19,5	18,9	18,0
<i>Fondimpresa</i>	18,3	11,5	19,7
<i>Fondo Professioni</i>	17,5	25,2	4,8
<i>Formazienda</i>	11,2	9,4	10,7
<i>For.Te</i>	9,0	5,7	11,4
<i>Fonditalia</i>	6,7	7,8	8,1
<i>Fondo Artigianato Formazione</i>	5,4	3,0	13,3
<i>Fon.Ter</i>	2,7	3,2	3,4
<i>Fondo Formazione PMI</i>	2,7	2,1	2,9
<i>Fon.Coop</i>	2,3	5,9	1,9
<i>FondoLavoro</i>	2,3	2,0	2,3
<i>Fondo Conoscenza</i>	0,8	1,0	1,1
<i>Fondo Formazione Servizi Pubblici</i>	0,7	1,0	0,6
<i>Fond.E.R.</i>	0,5	3,1	1,3
<i>For.Agri</i>	0,3	0,1	0,5
<i>Fondo Banche Assicurazioni</i>	0,1	0,0	0,1
<b>Fondi per dirigenti</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Fondirigenti</i>	61,3	39,2	75,5
<i>Fondir</i>	37,5	56,7	22,2
<i>Fondo Dirigenti PMI</i>	1,2	4,1	2,3

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

[Vai al Bollettino completo](#)