

FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI



SOMMARIO

- ✓ **COSA SONO I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI**
- ✓ **COME SI ADERISCE AD UN FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE**
- ✓ **I PRINCIPALI FONDI INTERPROFESSIONALI**
- ✓ **PER PRESENTARE UN PIANO FORMATIVO...**
- ✓ **GLI AIUTI DI STATO ALLA FORMAZIONE**

COSA SONO I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato; gli Accordi Interconfederali possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti.

Nel corso del 2003, con l'istituzione dei primi dieci Fondi Paritetici Interprofessionali, si realizza quanto previsto dalla legge 388 del 2000, che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti. I datori di lavoro potranno infatti chiedere all'INPS di trasferire il contributo ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti.

I Fondi fino a oggi costituiti e autorizzati, rappresentativi di una larga parte del mondo delle imprese e dei lavoratori, sono:

Fondo Artigianato Formazione – Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane

Fon.Coop – Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative

Fondimpresa – Fondo per la formazione continua

Fondo Dirigenti PMI – Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali

Fondo Formazione PMI – Fondo per la formazione continua per le piccole e medie imprese

FONDIR. – Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario

FOR.TE. – Fondo per la formazione continua del terziario

FON.TER. – Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione servizi

Fondoprofessioni – Fondo per la formazione continua negli Studi Professionali

Fon.Ar.Com. - Fondo per la formazione continua nei comparti del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese

For.Agri. - Fondo di settore per la formazione professionale continua in agricoltura

Fondazienda - Fondo per la formazione continua dei quadri e dipendenti dei comparti commercio-turismo-servizi, artigianato e piccola e media impresa.

I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali,



che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti. Oltre a finanziare, in tutto o in parte, i piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, con le modifiche introdotte dall'art. 48 della legge 289/02, i Fondi Interprofessionali potranno finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è chiamato a svolgere, accanto a compiti di vigilanza e controllo, una funzione strategica di monitoraggio delle attività finanziate.

COME SI ADERISCE AD UN FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE

L'impresa aderisce ai Fondi Paritetici Interprofessionali in modo volontario secondo criteri e modalità definiti dalla Circolare dell'INPS n. 71 del 2 aprile 2003.

Nel caso in cui l'impresa decida di aderire ad un Fondo Interprofessionale il datore di lavoro dovrà utilizzare il modello di denuncia contributiva DM10/2 (da utilizzare anche per le eventuali revoche dell'adesione).

I datori di lavoro interessati, dovranno indicare, in una delle righe in bianco dei quadri "B" e "C" del modello DM10/2, il Fondo al quale intendono aderire. L'indicazione dovrà essere preceduta dalla dicitura "*adesione Fondo*" e dal codice

relativo al Fondo prescelto; nell'apposita casella dovrà, altresì, essere indicato il numero dei dipendenti per cui l'impresa versa il contributo integrativo di cui all'art.25 comma 4 delle legge 845/78.

L'adesione è revocabile: ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata, salvo disdetta. La norma fissa al 31 ottobre (come da nuova Circolare Inps 67/2005) di ogni anno il termine per esprimere le adesioni o le disdette ai Fondi, i cui effetti finanziari e contributivi si produrranno dal 1° gennaio dell'anno successivo. Ogni impresa può aderire solamente ad un Fondo, anche di settore diverso da quello di appartenenza.

Per i datori di lavoro che non aderiscono ai Fondi Paritetici Interprofessionali resta fermo l'obbligo di versare all'INPS il contributo integrativo secondo le consuete modalità.

Di seguito è riportata una tabella esemplificativa dei codici Inps di adesione e revoca ai Fondi, da utilizzare sul modello DM10/2 (i codici sono riportati nelle Circolari Inps n. 71/2003, n. 60/2004 e nei Messaggi Inps n. 31268/2005, n. 10345/2006 e n. 13156/2007).



I PRINCIPALI FONDI INTERPROFESSIONALI

DENOMINAZIONE	CODICE ADESIONE INPS	CODICE REVOCA INPS	SETTORI INTERESSATI
FONDIMPRESA	FIMA	REVO	Fondo per i lavoratori delle imprese industriali
FONDIRIGENTI	FDIR	REDI	Fondo per i dirigenti industriali
FORTE	FITE	REVO	Fondo per i lavoratori del commercio, del turismo, dei servizi, del credito, delle assicurazioni e dei trasporti.
FONDIR	FODI	REDI	Fondo per i dirigenti del terziario
FONARCOM	FARC	REVO	Fondo per i lavoratori dei settori del terziario, artigianato, delle piccole e medie imprese
FONDO FORMAZIONE PMI	FAPI	REVO	Fondo per i lavoratori delle piccole e medie imprese industriali
FONDO DIRIGENTI PMI	FDPI	REDI	Fondo per i dirigenti delle piccole e medie imprese industriali
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	FART	REVO	Fondo per i lavoratori delle imprese artigiane
FONCOOP	FCOP	REVO	Fondo per i lavoratori delle imprese cooperative
FONTER	FTUS	REVO	Fondo per i lavoratori delle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione - servizi
FONDER	FREL	REVO	Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese con o senza scopo di lucro, aziende di ispirazione religiosa
FONDOPROFESSIONI	FPRO	REVO	Fondo per la formazione continua negli studi professionale e nelle aziende ad essi collegati.
FORAGRI	FAGR	REVO	Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agri-

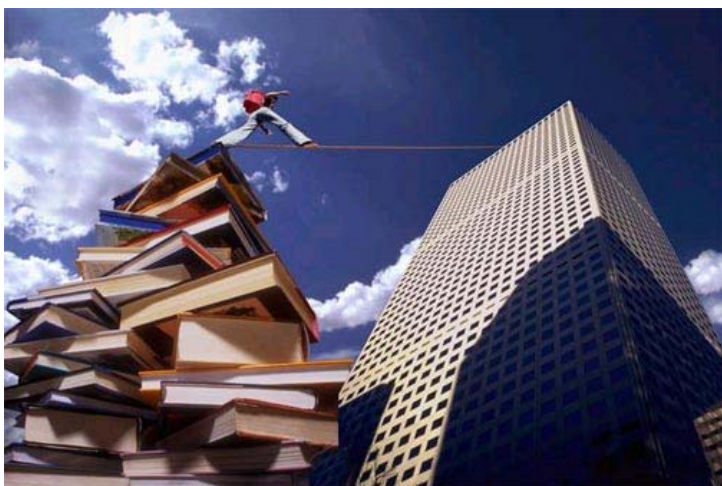
PER PRESENTARE UN PIANO FORMATIVO...

Nell'ambito della loro programmazione annuale, i Fondi Paritetici Interprofessionali definiscono criteri e modalità per la raccolta, la valutazione e il finanziamento delle proposte formative provenienti dalle imprese che aderiscono ai Fondi.

All'interno di questa pagina verranno segnalati, di volta in volta, gli atti con cui ciascun Fondo Paritetico Interprofessionale provvederà alla raccolta delle proposte formative provenienti dalle imprese.

UNA DEFINIZIONE DI "PIANO FORMATIVO"...

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Circolare 65 del 5 agosto 1999, recante disposizioni relative alla "Sperimentazione di Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali ai sensi dell'art.9 della Legge 236/93", ha definito il piano formativo come **"un programma organico di azioni formative concordato dalle Parti Sociali e rispondente a**



esigenze aziendali, settoriali, territoriali". Con tale Circolare si è quindi realizzata una prima sperimentazione di livello nazionale, mentre con atti successivi (Circolare 92/00, DD 511/01, DD 296/03) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha inteso coinvolgere le Regioni e le Province Autonome nell'attuazione degli interventi, attraverso la ripartizione delle risorse disponibili. Infine, l'art. 48 della legge 289/02, ha introdotto

l'ulteriore tipologia dei Piani formativi individuali.

Generalmente, un piano formativo si articola in:

- un accordo sottoscritto dalle Parti Sociali, in cui sono motivate le finalità del Piano;
- un elaborato tecnico-progettuale, nel quale sono descritte e sviluppate le azioni formative (progetto esecutivo);
- un piano finanziario, relativo alla realizzazione del progetto esecutivo;
- eventuali documenti (studi, analisi dei fabbisogni, ecc.) che accompagnano ed integrano il Piano formativo.

della quale viene formulata una decisione finale che può autorizzare l'aiuto o negarlo o ancora autorizzarlo solo a determinate condizioni.

La materia degli aiuti di Stato trova ampia trattazione nel sito dell'Unione Europea, nella sezione dedicata alla Concorrenza in cui si può consultare anche la giurisprudenza della Corte di Giustizia.

GLI AIUTI DI STATO ALLA FORMAZIONE

Al fine di snellire le procedure relative agli aiuti di Stato, il 7 maggio 1998 il Consiglio emana il Regolamento 994/98 che autorizza la Commissione ad adottare i cosiddetti "Regolamenti di esenzione" per gli aiuti di Stato, mediante i quali può esentare dall'obbligo di preventiva notifica e di approvazione ex-ante quattro precise categorie di aiuti compatibili con il trattato:

- aiuti a favore delle piccole e medie imprese,
- aiuti a favore della ricerca e dello sviluppo,
- aiuti a favore della tutela dell'ambiente,
- aiuti a favore dell'occupazione e della formazione.

La maggior parte dei finanziamenti pubblici nel settore della formazione non rientra, in linea di principio, nel campo dell'applicazione delle regole della concorrenza, tuttavia, se gli Stati adottano misure di agevolazione finanziaria e fiscale per incoraggiare le imprese



ad investire nella formazione dei propri dipendenti è necessario accertarsi che queste misure non siano contrarie agli obiettivi della politica della concorrenza. Nel 1998 si inizia quindi a considerare aiuti che possono turbare la concorrenza anche gli aiuti alla formazione, che vengono per la prima volta esaminati dalla Commissione con la Comunicazione (98/C) "Disciplina degli aiuti di Stato destinati alla formazione", e da essa regolamentati con il regolamento di esenzione Reg. (CE) 68/01, tenendo, tuttavia, in ampia considerazione gli orientamenti in materia di

occupazione emersi al Consiglio europeo di Amsterdam. Tali orientamenti danno luogo al nuovo titolo sull'occupazione inserito nel Trattato CE che prescrive agli Stati membri di sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione e della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici, e creano le basi per poter assumere una posizione favorevole riguardo gli aiuti di Stato alla formazione.

I regolamenti di esenzione adottati dalla Commissione sono quattro:

- il Regolamento (CE) n. 68/2001 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti destinati alla formazione, modificato dal Regolamento (CE) n. 363/04 ;
- il Regolamento (CE) n. 69/2001 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di importanza minore "de minimis", modificato dal Regolamento (CE) n. 1860/04 ;
- il Regolamento (CE) n. 70/2001 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di stato a favore delle piccole e medie imprese, modificato dal Regolamento (CE) n. 364/04 ;

il Regolamento (CE) 2204/2002 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di stato a favore dell'occupazione.

Il Reg. 68/2001 stabilisce l'esenzione dall'obbligo di notifica per gli aiuti concessi alle imprese che erogano formazione ai propri dipendenti. Viene fatta una distinzione tra "formazione specifica" e "formazione generale": con la prima si intende un tipo di formazione che comporta insegnamenti direttamente o prevalentemente applicabili alla posizione occupata dal dipendente dell'impresa che beneficia dell'aiuto e che fornisca qualifiche non trasferibili (o trasferibili limitatamente) presso altre imprese; per "formazione generale" si intende una formazione basata su insegnamenti non applicabili esclusivamente o prevalentemente alla posizione attuale o futura del dipendente presso l'impresa beneficiaria, ma che fornisca qualifiche trasferibili anche ad altre imprese. I costi ammissibili nell'ambito di un progetto di aiuti per la formazione sono: i costi del personale docente, le spese di trasferta del personale docente e dei destinatari della formazione, spese correnti (materiali, forniture, ecc.), ammortamento immobilizzazioni materiali, costi dei servizi di consulenza, costi di personale per i partecipanti al progetto di formazione. L'esenzione non si applica qualora l'importo dell'aiuto concesso ad un'impresa per un singolo progetto di formazione ecceda la somma di 1 milione di euro.

Il Reg. (CE) 69/2001 "de minimis" sancisce che si possono erogare aiuti ad una medesima impresa fino a 100.000 euro nell'arco di tre anni. La Commissione ritiene infatti che tali aiuti siano "minimi" e quindi non falsano né minacciano di falsare la concorrenza. Lo Stato membro che li concede è però obbligato ad informare l'impresa beneficiaria della natura "de minimis" dell'aiuto e deve anche ricevere dall'impresa stessa informazioni circa eventuali altri aiuti da questa ricevuti nei tre anni precedenti.

Il Reg. (CE) n. 70/2001 sancisce l'esenzione dall'obbligo di notifica per gli aiuti concessi nel rispetto dei limiti e delle prescrizioni contenute nel regolamento. Gli aiuti concernono sostanzialmente investimenti in immobilizzazioni materiali (terreni, edifici, macchinari, impianti finalizzati alla creazione o ampliamento di uno stabilimento) e immateriali (acquisto di brevetti



e più in generale di know-how). Il regolamento prevede percentuali di intensità di aiuto massime secondo criteri dimensionali e territoriali dell'impresa.

Il Regolamento (CE) 2204/2002 sugli aiuti all'occupazione si applica solo agli aiuti rivolti alla creazione di nuovi posti di lavoro, la finalità è quella di incoraggiare le imprese ad assumere lavoratori svantaggiati e disabili che altrimenti resterebbero esclusi dal mercato del lavoro. I posti di lavoro creati devono rappresentare un incremento netto del numero di dipendenti dell'impresa e devono essere conservati per un periodo minimo di tre anni.

SVILUPPO DEI MOMENTI

