

DOPO L'8 PER MILLE ED IL 5 PER MILLE, ECCO IL 3 PER MILLE PER LA FORMAZIONE CONTINUA MA...



di Fausto Perazzolo Marra

Presidente Confterziario

L'analisi del panorama economico ed occupazionale d'inizio millennio ha posto dinanzi all'Unione Europea una nuova sfida: favorire la transizione dei paesi membri dall'economia industriale, basata sul lavoro manuale, all'economia della conoscenza, incentrata sulla persona, come attore principale nel sistema di crescita dell'Europa.

Il Consiglio Europeo di Lisbona, nel marzo 2000, ha quindi rilevato la necessità di attuare politiche comunitarie efficaci in tema di lotta alla disoccupazione, crescita economica sostenibile e coesione sociale, ponendo come obiettivo strategico dell'U.E. per il 2010 una economia basata su una conoscenza più competitiva e dinamica.

Da sette anni a questa parte istituzioni nazionali e locali sono state dunque coinvolte in strategie dirette a sostenere l'apprendimento permanente dei lavoratori (*lifelong learning*), sforzi che si sono formalizzati in una serie di norme, a partire dalla Legge n. 388 del 23 dicembre 2000, la quale ha creato, con il sostegno delle parti sociali, strumenti concreti di attuazione degli obiettivi comunitari: i Fondi Paritetici Interprofessionali.

Con l'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali, la Legge ha consentito ai datori di lavoro di destinare la quota obbligatoria dello 0,30% dei contributi INPS alla formazione dei dipendenti, le imprese aderenti ottengono così voucher per finanziare le attività formative dirette ai propri lavoratori.

Ed è con non poca soddisfazione che anche Confterziario è riuscita ad attivare un Fondo Paritetico Interprofessionale, che potesse assicurare alle categorie rappresentate progetti di formazione continua idonei e di qualità. Dall'accordo interconfederale sottoscritto tra CONFTERZIARIO da una parte, e le Organizzazioni Sindacali CIU e CONFLAVORATORI dall'altra, è così nato **FONDAZIENDA**, il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua dei Quadri e dei Dipendenti dei comparti del Commercio, Turismo, Servizi, Artigianato e PMI.

Fondazienda è stato autorizzato ad operare con Decreto del Ministero del Lavoro n. 39 del 28 febbraio 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2007, ed è entrato a far parte dei quattordici Fondi per la Formazione, rappresentativi di una larga parte del mondo delle imprese e dei lavoratori.

Con il messaggio n. 13156 del 24 maggio scorso, la Direzione Centrale delle Entrate Contributive dell'INPS, ha reso a tutti gli effetti operativo il Fondo, attribuendogli il codice "FAZI", codice che le aziende, con l'assistenza dei CST e dei CED associati, dovranno inserire nel modello mensile DM10, al fine di **vedersi ritornato l'importo versato**, sotto forma di voucher da utilizzare per la formazione dei propri dipendenti.

Grazie a questa scelta Fondazienda potrà infatti finanziare, attraverso la quota obbligatoria dello 0,30% dei contributi INPS, piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese decideranno di adottare per i propri dipendenti.

Fondazienda è caratterizzato da una serie di elementi distintivi, che si trasformano in vantaggi a costo zero sia per le imprese che aderiscono al Fondo sia per i CED o CST che promuovono la sua attivazione sul territorio:

- **Invarianza dei costi:** nel caso in cui l'impresa non effettui alcuna scelta nel modello DM10, in merito all'adesione al Fondo, la quota obbligatoria dello 0,30% dei contributi INPS, verrà comunque trattenuta dallo Stato, impedendo però all'azienda di tornare in possesso della somma versata, sotto forma di voucher, da spendere per la formazione continua dei dipendenti.
- **Formazione certificata:** le iniziative di apprendimento permanente attuate attraverso Fondazienda saranno erogate da Enti di Formazione pubblici o privati, accreditati al livello nazionale ed europeo.
- **Strumento bilaterale:** il Fondo è uno ente paritetico anche dal punto di vista della sua realizzazione concreta, perciò se i vantaggi della formazione vanno a migliorare la competenze del lavoratore, la scelta sui percorsi formativi resta in capo al datore di lavoro.

Fondazienda, dopo i riconoscimenti ministeriali e l'attribuzione del codice operativo, sta ora affrontando la sua fase di start-up, impegnandosi su due importanti fronti: da una parte il perfezionamento del piano operativo delle attività, e dall'altra la promozione del Fondo stesso, al fine di assicurare risorse adeguate per rispondere alle esigenze formative delle imprese operanti nei settori rappresentati.