

Roberto Sanseverino

I Fondi Interprofessionali: recenti evoluzioni e innovazioni

Indice

1. Introduzione: breve presentazione dell'esperto curatore dell'analisi	3
2. Oggetto e scopo dell'analisi.....	4
3. Le evoluzioni intervenute in materia di formazione professionale/continua e Fondi Interprofessionali.....	5
4. Criteri di valutazione dei risultati attesi.....	10
5. Le recenti dinamiche rispetto ai Fondi Interprofessionali: prospettive o proposte avanzate	11

1. Introduzione: breve presentazione dell'esperto curatore dell'analisi

Roberto Sanseverino è esperto di formazione professionale, apprendimento continuo, consulenza alle imprese e alle pubbliche amministrazioni. Ha maturato oltre 20 anni di esperienza nell'ambito della promozione, realizzazione e verifica di progetti finanziati da risorse pubbliche (comunitarie, nazionali e regionali). In particolare, nel campo delle attività formative e di politiche attive del lavoro, ha consolidato esperienze specifiche nel coordinamento didattico e nella gestione di progetti complessi, anche transnazionali, di assistenza all'attuazione, alla gestione procedurale e finanziaria degli interventi, al monitoraggio, al controllo e alla rendicontazione, nello sviluppo tecnico ed organizzativo dei sistemi di gestione e controllo di Programmi Operativi gestiti da Amministrazioni centrali e locali cofinanziati dai Fondi Strutturali.

È esperto nella programmazione, nella stesura di bandi ed avvisi pubblici cofinanziati dai fondi strutturali, nonché nella gestione delle diverse fasi di implementazione degli stessi (supporto alle procedure di istruttoria e valutazione degli adempimenti formali).

Particolare attenzione ha dedicato, nell'ultimo decennio, ai Fondi interprofessionali, con la consapevolezza di come questi ultimi stiano assumendo sempre più il ruolo di principale attore di sostegno sia alle imprese, sia ai lavoratori del settore privato. L'esperienza maturata nell'ambito della formazione continua finalizzata al mantenimento delle condizioni di occupabilità lungo l'arco della vita e allo sviluppo della capacità di adattamento dei lavoratori al mondo del lavoro, gli ha permesso di focalizzare, nel tempo, l'attenzione sul Fondo Interprofessionale Fondimpresa: il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione costituito da Confindustria, CGIL, CISL e UIL per il finanziamento di Piani formativi mirati agli specifici fabbisogni di aggiornamento e qualificazione del personale delle imprese aderenti. Nel 2004 ha partecipato alla stesura e alla realizzazione del progetto sperimentale relativo al primo Avviso di Fondimpresa avente l'obiettivo di finanziare la realizzazione di una serie di programmi di preminente interesse settoriale e territoriale (PISTE), attraverso le risorse assegnate a Fondimpresa da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ha svolto, poi, nell'ambito dei Piani formativi presentati da E.I.T.D. S.c.a r.l. e finanziati dagli Avvisi di Fondimpresa, attività di coordinamento didattico per 38 Piani formativi, risultando sempre al centro di tutta l'organizzazione a supporto delle attività didattiche e amministrative e ricoprendo così il ruolo di figura strategica e determinante per il buon esito delle attività.

2. Oggetto e scopo dell'analisi

La presente analisi è incentrata primariamente sui Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua dei lavoratori. Nondimeno, tale lavoro di ricerca ha come necessaria premessa il report elaborato lo scorso anno sulla medesima tematica, rappresentandone al tempo stesso un approfondimento e una prosecuzione, in termini di:

- disamina di nuovi aspetti, relativi ai Fondi, non esaminati nel dettaglio nel Report che costituisce la premessa del presente lavoro;
- “attualizzazione” della ricerca e dell'analisi rispetto al funzionamento dei Fondi Interprofessionali, alla luce delle trasformazioni e dei cambiamenti intervenuti con riferimento all'organizzazione e alle dinamiche relative agli stessi, soprattutto nell'anno 2014.

Scopo primario dell'analisi è quindi quello di procedere all'illustrazione di un quadro generale attualizzato nonché indicativo dei principali sviluppi intervenuti rispetto alla formazione finanziata e ai Fondi Interprofessionali, che possa fungere dunque da punto di riferimento per l'acquisizione di informazioni e la formulazione di valutazioni che possano tener conto delle novità intervenute in materia, di nuove problematiche e dinamiche eventualmente rilevate. Occorre d'altra parte evidenziare che **un ulteriore obiettivo** facilmente correlabile all'analisi in oggetto è identificabile con la necessità di procedere all'approfondimento dei Fondi Interprofessionali, contribuendo in tal modo ad offrire - a tutti coloro che “fruiranno” a vario titolo del report in oggetto - uno strumento che possa agevolare la padronanza completa dell'argomento e che possa altresì rappresentare una sorta di “manuale operativo” finalizzato al consolidamento delle conoscenze in materia da parte degli operatori del settore e di tutti coloro che sono interessati alla valorizzazione delle opportunità di consolidamento delle competenze e abilità dei lavoratori e di contestuale sviluppo e competitività aziendale.

Per quanto concerne infine le **metodologie di lavoro** cui è stato fatto ricorso nell'azione di elaborazione e stesura della presente Relazione, in virtù delle specifiche finalità dell'analisi nonché delle tematiche trattate, si può affermare che la medesima è stata articolata sulla base di quanto emerso da un'**analisi desk (ossia documentale)** che ha avuto ad oggetto i dati e le fonti ufficiali, i report annuali, le relazioni analitiche degli enti e delle organizzazioni operanti nel settore della formazione continua o anche del lavoro e delle imprese.

In merito invece alla definizione delle modalità di articolazione del lavoro e alla scelta di “privilegiare” nell'analisi stessa specifici aspetti e contenuti, essa è strettamente correlata a un approccio metodologico incentrato non già sulla mera descrizione di elementi distintivi relativi alla

tematica trattata bensì mirato all'evidenziazione delle criticità e degli aspetti innovativi utili anche alla definizione dell'impatto della formazione finanziata e dei Fondi sul contesto complessivo.

I dati e le informazioni rilevate – a livello quantitativo e qualitativo - mediante tale *analisi desk*, pertanto, sono state utili a definire il **quadro attuale** distintivo e indicatore del contesto nazionale attuale rispetto a:

- Lo stato della formazione finanziata mediante i molteplici Fondi Interprofessionali oggi esistenti e attivi;
- La descrizione dell'assetto e dell'organizzazione dei principali Fondi Interprofessionali esistenti e l'evidenziazione dei relativi sviluppi alla luce delle trasformazioni intervenute nell'ultimo periodo.
- E' opportuno infine – per conferire chiarezza di esposizione al presente Report e per rimarcare il nesso contenutistico e metodologico esistente tra l'analisi fatta in precedenza rispetto ai Fondi Interprofessionali e tale lavoro di prosecuzione della trattazione della specifica tematica – elencare i principali elementi trattati nella relazione dello scorso anno:
 - Il quadro generale della formazione continua;
 - Le fonti e gli strumenti di finanziamento della formazione dei lavoratori;
 - I Fondi Paritetici Interprofessionali, le relative modalità di funzionamento e la normativa di riferimento;
 - Le dinamiche relative all'adesione delle aziende ai Fondi Interprofessionali nazionali e il livello di partecipazione dei lavoratori alla formazione finanziata dagli stessi.

3. Le evoluzioni intervenute in materia di formazione professionale/continua e Fondi Interprofessionali

L'analisi delle principali trasformazioni ed evoluzioni dei Fondi Paritetici Interprofessionali non può prescindere dalla disamina degli aspetti e delle innovazioni intervenute nell'ultimo anno **sul piano normativo comunitario e dunque nazionale**. A tal proposito l'analisi documentale si è sostanziata nell'attenta lettura delle disposizioni legislative - entrate in vigore nell'ultimo anno – che hanno manifestato il loro notevole impatto sull'articolazione del meccanismo di funzionamento e finanziamento della formazione dei lavoratori.

Si può dunque affermare che la principale novità legislativa incidente sulla modalità operativa dei Fondi Interprofessionali, la cui conoscenza e analisi emerge quale imprescindibile, è il **Regolamento UE N.651 del 17 Giugno 2014** – entrato in vigore a decorrere dal 1 Luglio 2014 e

fino al 31 Dicembre 2020 - il quale interviene sulla disciplina degli aiuti di Stato e la compatibilità tra il trasferimento degli stessi e la “tenuta” del mercato unico europeo e del principio di libera concorrenza che lo caratterizza.

Tale Regolamento, come ovvio, ha in qualche modo avuto un fondamentale impatto sulle prassi operative dei Fondi interprofessionali, rispetto al punto centrale delle modalità di concessione degli aiuti alle imprese aderenti. Pertanto, il Ministero delle Politiche Sociali, in data 12 novembre 2014, ha emanato con decreto direttoriale n. 27/2014, il **Regolamento per i Fondi interprofessionali per la formazione continua**, il quale ricapitola le modalità tramite cui i Fondi possono concedere aiuti di Stato alle imprese a ciascuno di essi aderenti, in applicazione del Regolamento UE n. 651/2014. Volendo procedere con ordine, e quindi passare in rassegna le principali innovazioni intervenute sul funzionamento dei Fondi Interprofessionali alla luce dell'entrata in vigore del citato Regolamento, si evidenzia in primo luogo che con esso la Commissione ha definito le condizioni in base alle quali alcune categorie di aiuti, tra cui quelli alla formazione, possono essere dichiarati compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato.

In sostanza, l'articolo 31 (“Aiuti alla formazione”) stabilisce i seguenti principi:

- Gli aiuti alla formazione sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono **esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato**, concernente per l'appunto la procedura di comunicazione preventiva – diretta alla Commissione Europea – circa la realizzazione di progetti volti all'istituzione o modificazione di aiuti;
- L'impossibilità di concedere aiuti alle imprese al fine di conformarsi alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione;
- L'ammissibilità dei seguenti costi:
 - a) le spese di personale relative ai formatori per le ore di partecipazione alla formazione;
 - b) i costi di esercizio “relativi a formatori e partecipanti alla formazione direttamente connessi al progetto di formazione, quali le spese di viaggio, i materiali e le forniture con attinenza diretta al progetto, l'ammortamento degli strumenti e delle attrezzature per la quota da riferire al loro uso esclusivo per il progetto di formazione. Sono escluse le spese di alloggio, ad eccezione delle spese di alloggio minime necessarie per i partecipanti che sono lavoratori con disabilità”;
 - c) i costi dei servizi di consulenza connessi al progetto di formazione;

d) le spese di personale relative ai partecipanti alla formazione e le spese generali indirette (spese amministrative, locazione, spese generali) per le ore durante le quali i partecipanti hanno seguito la formazione.

➤ L'intensità di aiuto, ovvero la percentuale di cofinanziamento pubblico, non supera il 50 % dei costi ammissibili. Può tuttavia essere aumentata fino a un'intensità massima del 70 % dei costi ammissibili secondo le seguenti modalità e casi specifici:

a) di 10 punti percentuali se la formazione è destinata a lavoratori con disabilità o a lavoratori svantaggiati;

b) di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese e di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese.

Un ulteriore principio rivisto dal Regolamento di esenzione concerne la possibilità di cumulo tra aiuti di Stato. Gli aiuti previsti dalle disposizioni del Regolamento n. 651/2014 possono essere liberamente cumulate con altri aiuti di Stato, anche in regime “*de minimis*”, purché le misure non riguardino gli stessi costi ammissibili individuabili e tale cumulo non porti al superamento dell'intensità massima di aiuto di cui all'articolo 31 del Regolamento medesimo. Nel caso in cui invece le differenti fonti di aiuti concernono gli stessi costi ammissibili, in tutto o in parte coincidenti, il cumulo è consentito esclusivamente se non porta al superamento dell'intensità massima di aiuto.

Ma quale impatto effettivo hanno avuto tali disposizioni sul funzionamento dei Fondi Interprofessionali?

Per meglio inquadrare e chiarire l'impatto del Regolamento comunitario rispetto ai Fondi Interprofessionali, bisogna far riferimento – come già accennato - al “Regolamento per la concessione di aiuti alle imprese per attività di formazione continua esentati ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014”, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il quale ricapitola le modalità, al fine di una corretta applicazione del Regolamento Comunitario, con le quali i Fondi Interprofessionali per la formazione continua possono concedere aiuti di Stato alle imprese aderenti al fine ultimo di promuovere la formazione continua dei lavoratori, ribadendo in primo luogo (in osservanza alla nuova legislazione comunitaria) per tali Fondi la possibilità di erogare aiuti alle imprese per attività di formazione continua **in regime di “*de minimis*”**, il quale prevede l'erogazione di aiuti che, in virtù del fatto che non superano un importo prestabilito e che sono concessi in un determinato arco di tempo, non incidono in modo significativo sulla concorrenza. Nel Regolamento del Ministero del Lavoro si evidenzia che le disposizioni in esso

incluse sono applicabili agli aiuti alla formazione concessi dai Fondi alle imprese di ogni dimensione appartenenti a qualsiasi settore di attività, compresa la pesca, l'acquacoltura, nonché, il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

In buona sostanza, sono definiti "agevolabili", ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento di applicazione, gli specifici aiuti alla formazione che interessano progetti di formazione presentati dalle imprese aderenti ai Fondi, in forma singola o associata, laddove – in conformità a quanto prescritto dal Regolamento comunitario – è esclusa la formazione finalizzata all'osservanza degli obblighi normativi nazionali in materia di formazione.

Sempre in merito all'impatto del nuovo Regolamento sugli aiuti di stato, il Ministero ha chiarito con una nota che gli Avvisi emanati dai Fondi Interprofessionali finalizzati all'attuazione di Piani formativi **nel periodo precedente al 1° luglio 2014**, data di entrata in vigore del nuovo Regolamento CE 651/2014, continueranno ad applicare il Regolamento 800/2008, ossia quello vigente antecedentemente.

A seguito dell'emanazione di tale nota, i Fondi nazionali esistenti hanno attuato dei comportamenti diversificati: alcuni di essi hanno proceduto ad adeguarsi alla disposizione del Ministero, fissando le date di scadenze degli Avvisi aperti prima di luglio al 31 dicembre 2014; altri hanno invece scelto di sospendere o ritirare tali bandi, soprattutto quelli inerenti la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, per poi pubblicarli nuovamente tenendo conto delle nuove regole. Ancora, in altri casi, sono i formulari degli avvisi aperti sono stati modificati con comunicazione agli enti attuatori di adeguamento alla nuova normativa. A tal proposito, occorre evidenziare che restano invariate le prescrizioni incluse nel parere prot.17/VI/0009724 dell'8/6/2009 dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rispetto ai Fondi Paritetici Interprofessionali che hanno proceduto all'attivazione del cosiddetto "conto formazione", rispetto ai quali, mancando i requisiti della selettività e discrezionalità della misura di agevolazione, non si applica la normativa sugli aiuti di Stato, "trattandosi di mera rifusione di somme versate dalle imprese". Diversamente, i Fondi sono tenuti ad applicare i regolamenti comunitari nell'ipotesi di ricorso alla modalità di finanziamento coincidente con l'Avviso pubblico, ravvisandosi in questo specifico caso "profili di selettività potenzialmente distorsivi".¹

Un'altra importante **innovazione normativa** - intervenuta nell'ultimo anno – concerne il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, nei termini in cui ha prodotto un notevole impatto sulla situazione generale dei Fondi Interprofessionali.

In dettaglio, con il **decreto interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014** è stata disposta la sottrazione, a carico dei Fondi Interprofessionali, di circa 92,4 milioni di euro, al fine di finanziare

¹ XV Rapporto ISFOL sulla formazione continua, Annualità 2013 – 2014, pag. 100.

gli ammortizzatori sociali in deroga. Invero, per il sostegno al reddito dei lavoratori in cassa integrazione e in mobilità delle imprese in crisi, in aggiunta alle risorse stanziare nelle precedenti annualità derivate dal gettito dello 0,30% - che, si ricorda, è un contributo mensile destinato specificamente alla formazione che ogni impresa versa obbligatoriamente all'Inps per tutti i lavoratori e soci lavoratori inquadrati come dipendenti – tale Decreto interministeriale ha previsto finanziamenti per un ammontare complessivo, per il 2014, di 1,720 miliardi di euro, limitandosi tuttavia a definire unicamente le risorse sottratte ai Fondi – come già accennato – e delegando a ulteriori provvedimenti l'esatta determinazione dei tagli operati sempre a valere sullo 0,30%.

Tale disegno è perfettamente inquadrabile in una generale tendenza, documentata anche da enti pubblici di ricerca e quindi da fonti e Report ufficiali, a sottrarre risorse destinate ai Fondi e in generale alla formazione continua – e quindi al consolidamento delle competenze e abilità dei lavoratori - indirizzandole al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga. Questo è quanto emerso anche dalla Legge di Stabilità 2015, la quale ha previsto che, ai fini del finanziamento delle misure sopra citate, «con effetto dall'anno 2015 è disposto il versamento all'entrata del bilancio dello Stato, da parte dell'Inps, di 20.000.000 euro per l'anno 2015 e di 120.000.000 euro a decorrere dall'anno 2016 a valere sulle risorse derivanti dall'aumento contributivo di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, a decorrere dall'anno 2015; tali risorse gravano sulle quote destinate ai fondi interprofessionali per la formazione continua»².

Annualità	Fondi paritetici interprofessionali - Valori in €
2008	432.453.841,94
2009	493.234.735,55
2010	543.652.198,83
2011	551.647.070,70
2012	617.260.630,22
2013	415.374.353,32
2014*	445.315.198,06

Fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS, XV Rapporto ISFOL sulla formazione continua, Annualità 2013 – 2014

N.B. * il 2014 è aggiornato a settembre pertanto non è ancora decurtato delle risorse previste in funzione anti-crisi per gli ammortizzatori in deroga.

² Il Sole 24 Ore, "Formazione: tagliate le risorse", 29 Ottobre 2014

Per quanto concerne l'**impatto** che tali dinamiche hanno prodotto rispetto ai Fondi Interprofessionali, questo è piuttosto negativo, se si evidenzia che – sebbene i principali Fondi nazionali siano stati interessati dal costante aumento delle adesioni – il peso delle risorse ad essi attribuite è notevolmente diminuito, in virtù dei tagli che gli stessi hanno subito a fronte della crisi.

La scelta di incentrare il presente Report sulle innovazioni intervenute nell'ultimo anno rispetto all'andamento e funzionamento dei Fondi Interprofessionali si propone – oltre che di aggiornare la trattazione della specifica tematica – di dar vita a riflessioni e valutazioni condivise soprattutto rispetto alla continua evoluzione della materia, in ragione della sua “subordinazione” a sviluppi legislativi, economici e legati a strategie e decisioni politiche. Pertanto, nelle successive sezioni saranno illustrati, per concludere, i risultati attesi relativamente alla stesura della presente relazione nonché l'ipotesi di specifici criteri di valutazione degli stessi; in ultimo, il lavoro di aggiornamento della tematica dei Fondi Interprofessionali è più che mai utile a formulare delle valutazioni e proposte concrete al fine di “stimolare” in qualche modo gli operatori e gli *stakeholders* del settore ad agire attivamente al fine di rilanciare la formazione.

4. Criteri di valutazione dei risultati attesi

Per quanto concerne i criteri di valutazione dei risultati attesi, con riferimento al presente Report non è possibile procedere alla definizione di specifici indicatori quantitativi e qualitativi dettagliati che siano finalizzati a una ricognizione dei risultati attesi dell'analisi, se non altro per il fatto che l'oggetto del presente Report, incentrato sulla “segnalazione” delle principali innovazioni intervenute rispetto allo stato dei Fondi Interprofessionali in un'ottica di aggiornamento delle conoscenze di tale materia, ha come obiettivo primario – come evidenziato più volte – quello di costituire uno strumento utile all'agevolazione dell'acquisizione, quantomeno teorica, della padronanza circa i recenti sviluppi intervenuti.

Nondimeno, possono essere delineati dei risultati attesi eventualmente connessi alla divulgazione del Report in oggetto, corredati in qualche modo di criteri di valutazione afferenti l'impatto delle conoscenze acquisite rispetto alle metodologie degli *stakeholders* operanti nel settore della formazione continua, e in particolare dei Fondi Paritetici Interprofessionali, sia in termini di realizzazione delle attività sia in termini di fruizione delle opportunità da essi offerte.

Pertanto, in buona sostanza i **risultati attesi** connessi a tale Report di analisi possono essere in tal modo sintetizzati:

- La completa informazione e acquisizione di conoscenza da parte degli operatori del settore rispetto alle novità legislative che hanno avuto impatto in materia di formazione, e dunque rispetto ai principali processi operativi e di lavoro ad essi connessi in considerazione delle trasformazioni intervenute;
- Un consequenziale processo di ridefinizione e rivalutazione dell'attività svolta, contestuale alla scelta di strategie di intervento che possano agevolare azioni coordinate di "monitoraggio" rispetto agli sviluppi del settore.

In merito quindi ai **criteri generali di valutazione** dei risultati attesi, può essere semplicemente ipotizzata la creazione o definizione di strumenti mediante i quali procedere alla trasposizione sul piano operativo di quanto appreso a livello teorico; in dettaglio, si potrebbe ipotizzare la definizione di tali criteri di massima, a testimonianza dell'utilità del presente lavoro di analisi e ricognizione:

- La **pianificazione di strumenti e output**, rivolti ad esempio alle imprese e a tutti gli operatori della formazione continua, volti alla diffusione costante circa le eventuali innovazioni del settore o anche volti alla condivisione di riflessioni elaborate sulla base di esse, al fine ultimo di stimolare il confronto e l'emergere di valutazioni condivise;
- **L'organizzazione di sessioni di analisi e studio**, coinvolgenti gli attori operanti nel settore, finalizzate alla condivisione di riflessioni e considerazioni in merito all'andamento dello stesso, alle opportunità su cui puntare, alla rilevazione di eventuali criticità. Il presente Report, invero, ha la pretesa di costituire un primo punto di partenza utile alla programmazione di azioni frequenti e quindi periodiche di disamina e confronto mediante cui acquisire e successivamente divulgare gli approfondimenti utili con riferimento a una tematica di importanza assolutamente rilevante per lo sviluppo delle imprese.

5. Le recenti dinamiche rispetto ai Fondi Interprofessionali: prospettive o proposte avanzate

L'oggetto della presente analisi può indubbiamente dar vita ad una serie di riflessioni volte alla formulazione di proposte o a congetture relative alle prospettive future con riferimento ai Fondi Interprofessionali.

Ciò è tanto più vero se si considerano le continue modifiche ed evoluzioni intervenienti rispetto a tale tematica, le quali danno vita alla costante rimodulazione di strategie operative per meglio gestire i cambiamenti emergenti e le eventuali criticità ad essi correlate.

Invero, è stato evidenziato nelle sezioni precedenti che il settore della formazione continua è oggetto, negli ultimi anni e a causa della recessione economica che ha colpito il nostro Paese, di

continui ridimensionamenti in termini di risorse economiche ad esso indirizzate, come dimostrano i dati riportati relativi alle quote destinate ai Fondi Interprofessionali, contestuali tuttavia alla sempre più rilevante diffusione della conoscenza degli stessi anche in quegli ambiti - micro-imprese, territori e settori - meno sensibili alla tematica degli investimenti in formazione continua.

Quali sono quindi le prospettive per i Fondi stessi? Come valorizzare le opportunità di sviluppo delle competenze da essi offerte tenendo conto delle effettive congiunture attuali?

In primo luogo, si rileva che le modificazioni e innovazioni intervenute a livello legislativo hanno determinato specifici cambiamenti rispetto agli aspetti metodologici nonché contenutistici con particolare riferimento agli Avvisi Pubblici rivolti ad imprese ed enti di formazione, considerando altresì anche l'emergere di casi limite quali quello del Fondo Interprofessionale Fo.In.Coop., commissariato nel corso del 2014 dal Ministero del Lavoro sulla base di motivazioni legate alla mancata esecuzione di attività formative.

Anche rispetto all'andamento e funzionamento dei Fondi, pertanto, le prospettive e proposte avanzate concernono una sorta di rimodulazione rispetto a tutti gli strumenti e sviluppi della formazione continua intesa quale sistema complesso, implicante il coordinamento e la collaborazione tra differenti enti – pubblici e privati – prendendo spunto dall'attuazione di **best practices** già in atto in alcune Regioni nel nostro Paese, quali l'Emilia Romagna, che ha proceduto negli ultimi anni a implementare un modello incentrato sulla collaborazione, “istituzionalizzata” mediante la stipula di apposite intese, con alcuni dei più importanti Fondi Interprofessionali (Fondo For.Te, Fon.Ter, Fondoprofessioni e Fondir, Fonservizi), al fine di ampliare in modo complementare l'offerta di opportunità formative – peraltro a titolo assolutamente gratuito - e la messa in sinergia delle diverse fonti di finanziamento.

Dall'analisi dell'esperienza di integrazione dell'Emilia Romagna emergono altri ambiti di intervento su cui Regione e Fondi interprofessionali paiono trovare una certa convenienza operativa a collaborare, quali l'impostazione di una maggiore complementarietà tra sistemi informativi e sistemi di messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai lavoratori in formazione.

Da quanto sopra riportato emergono quindi prospettive di sviluppo, per i Fondi Interprofessionali, orientate all'implementazione di strategie di cooperazione con altri enti che possano rappresentare un beneficio a vantaggio dei lavoratori e della competitività delle imprese, o quanto meno, in considerazione delle innovazioni intervenute e del trend negativo in termini di risorse economiche concesse, la necessità di procedere nella pianificazione e attuazione di strategie tese alla razionalizzazione delle risorse e delle capacità operative possedute.