



EVOLUZIONE DEI DISPOSITIVI PER LA FORMAZIONE CONTINUA GESTITA DAI FONDI INTERPROFESSIONALI

***AUTRICE PRESENTAZIONE: ANNA RITA RACIOPPO
COAUTORI: CLAUDIO FRANZOSI, LAURA MARINI***

X Convegno della Società Italiana di Sociologia Economica (SISEC)

Sessione 4.8 Formazione continua, lavoro e solidarietà nell'era del disordine: nuove forme di organizzazione, welfare e apprendimento

Firenze, 28 Gennaio 2026



**I FONDI INTERPROFESSIONALI:
ASPETTI GENERALI**

FONDO NUOVE COMPETENZE

DECRETO N. 115

NUOVE LINEE GUIDA



I FONDI INTERPROFESSIONALI



Cosa sono e come operano:



Organismi bilaterali promossi da associazioni datoriali e sindacali per la formazione continua



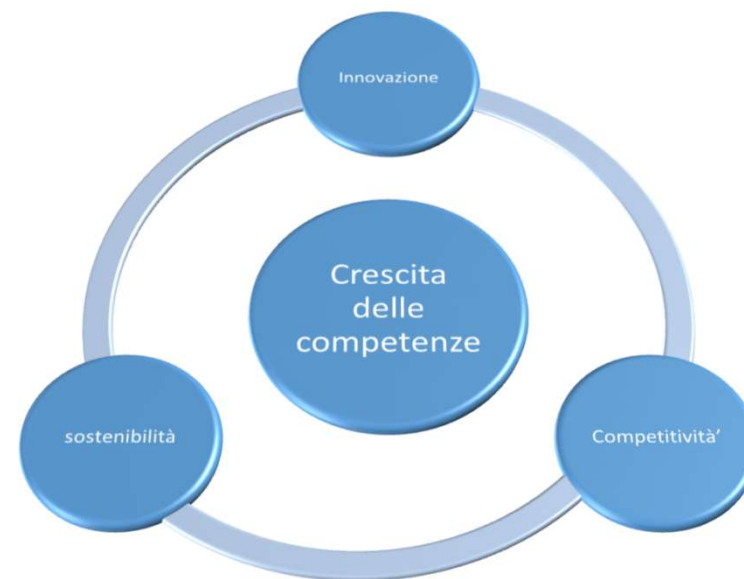
Finanziamento: 0,30% dei contributi INPS da parte delle aziende (senza oneri aggiuntivi)



Gestione: redistribuzione di risorse tramite piani aziendali, settoriali e individuali (conto aziendale e di sistema)



Strumento: politica attiva per upskilling e occupabilità lungo l'arco della vita lavorativa





ADESIONI IN CRESCITA

Oltre 1.2 milioni di unità produttive aderenti ai 18* Fondi attivi



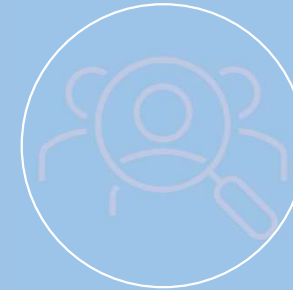
SOSTEGNO ALLE IMPRESE

Ruolo rafforzato nel supporto alla competitività aziendale



COMPETITIVITA', TRANSIZIONE ECOLOGICA E DIGITALE

Proposte formative mirate per le nuove sfide del Sistema produttivo e del mercato del lavoro



POSSIBILITA' DI FORMARE DISOCCUPATI prevalentemente tramite Conto di sistema- Avvisi

CRESCITA E RUOLO STRATEGICO dei FONDI INTEPROFESSIONALI

*dati al 31/12/2023. Attualmente i Fondi sono 20, essendo stati autorizzati ad operare anche Fondo Innova (gennaio 20024) e Fondoformazione (novembre 2025)





I Fondi Interprofessionali sono diventati un elemento fondamentale nel sistema delle politiche attive del lavoro in Italia, supportando la riqualificazione delle competenze attraverso:

FONDO NUOVE COMPETENZE

Ruolo centrale dei FPI nell'attuazione degli interventi formativi previsti nello strumento

CERTIFICAZIONI DELLE COMPETENZE

FPI delegati a individuare, validare e certificare* le competenze acquisite (Decreto ministeriale n. 115 del 19 luglio 2024 li riconosce come enti delegati)

Ruolo Chiave nelle Politiche Attive del Lavoro

*in collaborazione con gli enti titolari



FONDO NUOVE COMPETENZE (I E II Edizione)

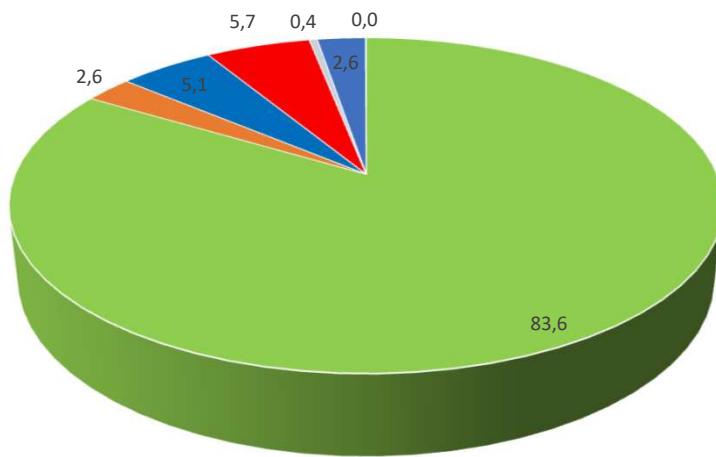


Sostenere le imprese nel **processo di adeguamento** ai nuovi modelli organizzativi e produttivi

Valorizzare percorsi di **upskilling e reskilling** per rispondere alle transizioni ecologiche e digitali per posizionarsi in modo competitivo sullo scenario economico europeo

Supportare l'**adeguamento strutturale delle competenze** dei lavoratori



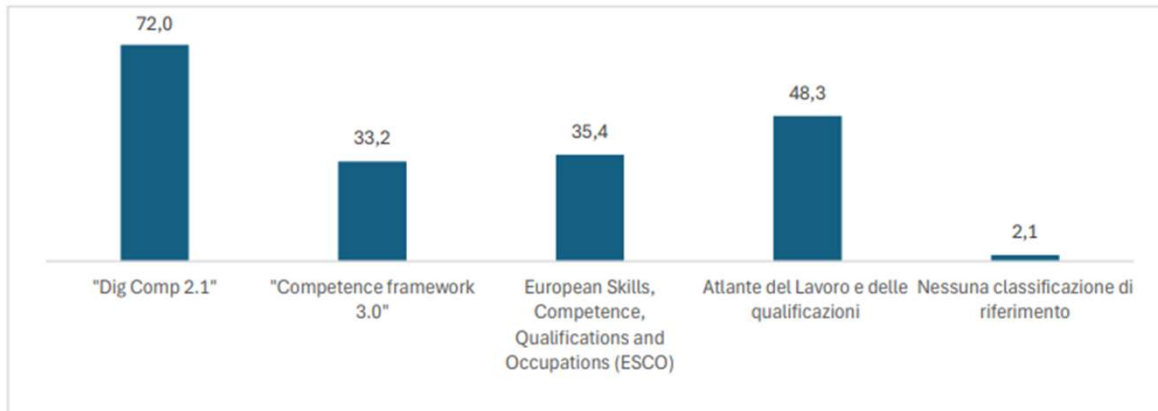


FNC2 - Percentuale di lavoratori per finalità in su dati generali delle attività formative

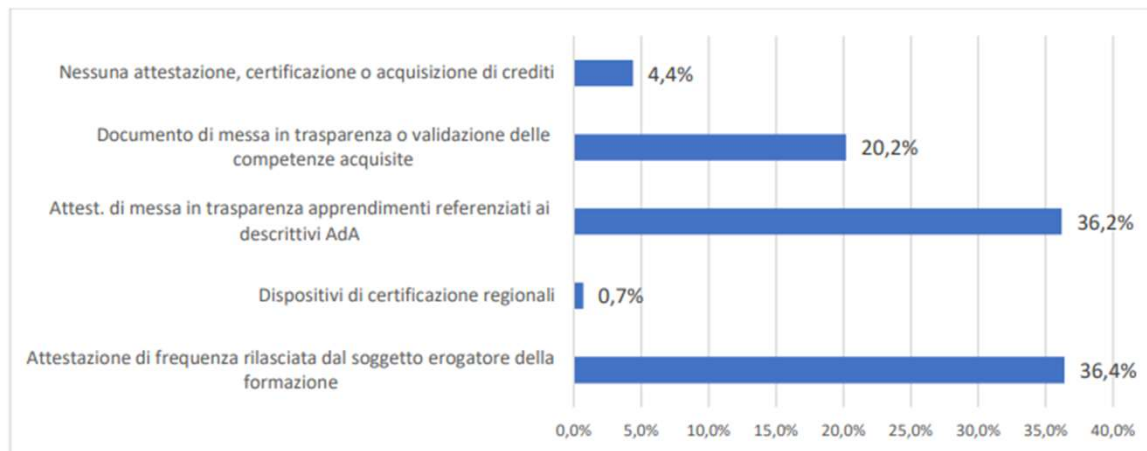
(elaborazioni Inapp su dati dell'AdG aggiornati al 12 settembre 2024)

- Innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali
- Innovazioni aziendali volte all'efficiamento energetico e all'uso di fonti sostenibili
- Innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque
- Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale
- Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica
- Promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale
- Non attribuibili





FNC2 - % presenza delle specifiche classificazioni sul totale dei piani approvati



FNC 2 – Tipo di certificazione acquisita dai lavoratori in esito al percorso nei piani conclusi (val.%)



DECRETO n. 115 del MLPS



Disciplina i **servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze** relativi alle qualificazioni di titolarità del MLPS, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 per l'attuazione del Sistema nazionale di certificazione delle competenze e del decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del SSNC

Soggetti Incaricati dal Ministero del Lavoro in **COLLABORAZIONE** con Regioni e Province Autonome
(Art. 4 Enti delegati)

**Fondi Paritetici
Interprofessionali per la
formazione continua e i Fondi
bilaterali**

**Unione Nazionale delle Camere di
Commercio, Industria, Artigianato e
Agricoltura** per specifici ambiti di
intervento

Sviluppo Lavoro Italia spa per
gli interventi promossi dal MLPS
(programmi, investimenti e
misure)

**EMANAZIONE DI REGOLAMENTI e PROTOCOLLI PER L'ATTUAZIONE DEI SERVIZI IVC
entro Luglio 2026**



DECRETO n.115

PRINCIPALI OBIETTIVI DEL NUOVO DECRETO N. 115 PER IL RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICAZIONI NON FORMALI



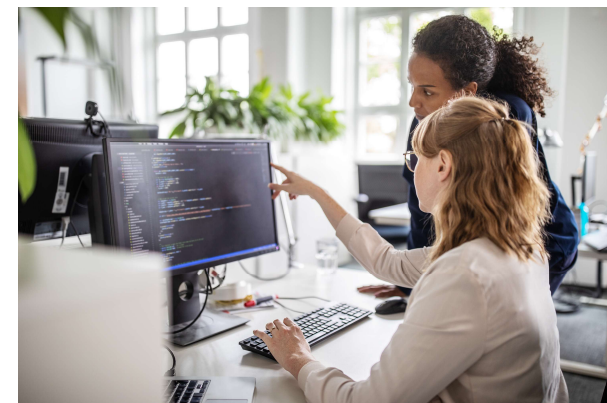
Aggiornamento continuo delle competenze a vantaggio degli individui e delle organizzazioni In un'epoca caratterizzata da rapidi cambiamenti tecnologici, sociali e culturali

Fa riferimento a **diversi percorsi di apprendimento** dal servizio civile universale, ai contratti di apprendistato, ai tirocini, ai percorsi di accompagnamento alla imprenditorialità e all'autoimpiego, al volontariato e progetti di utilità collettiva (misure di l'upskilling e il reskilling)

Riconoscimento dell'**apprendimento duale** attraverso la sinergia tra formazione e lavoro

Interoperabilità grazie alla registrazione nel fascicolo sociale e lavorativo

Sistema basato sulle **MICRO CREDENZIALI**





DECRETO N. 115: Repertorio delle qualificazioni di titolarità del MLPS

E' costituito da (micro) qualifiche riferite ai risultati attesi (risultati di apprendimento) dell'Atlante del Lavoro e da Qualificazioni (Quadro Nazionale delle Qualifiche (NQF/EQF).

Inoltre, ai soli fini dell'individuazione, il Repertorio del MLPS è costituito anche da qualifiche intese come competenze relative a risultati di apprendimento o descrittori connessi a:

Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER)

Quadro comune europeo di riferimento per le competenze digitali (DigComp)

Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali (EntreComp)

Quadro comune europeo di riferimento per le competenze delle competenze personali, sociali e di apprendimento (LifeComp)

Standard PIAAC





Nuove Linee guida fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua del MLPS - [Decreto direttoriale n. 8 del 9 gennaio 2026](#)

NUOVI STRUMENTI rilevanti a livello di sistema:

Possibilità di utilizzare altri fondi diversi dallo 0,30 (Fondi pubblici, privati, Fondi UE)

Tempistiche più stringenti per gli stanziamenti dello 0,30

Nuovo sistema informativo integrato di monitoraggio e vigilanza dei Fondi con indicazione delle attestazione rilasciate

Esempio: **PROTOCOLLO DI INTESA PER LA PROMOZIONE E IL POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO SUL TERRITORIO REGIONALE TRA REGIONE LOMBARDIA E I FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI E BILATERALI** (Luglio 2025)



Fonti:

- XXIV Rapporto sulla formazione continua: annualità 2023-2024, Roma, Inapp, 2025
- Decreto Ministeriale 9 luglio 2024, n. 115
- Linee guida fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, 9 Gennaio 2026, MLPS





a.racioppo@inapp.gov.it

*Gruppo di ricerca Sistema della bilateralità per la formazione
dei lavoratori e per l'occupabilità*
Struttura Lavoro e Professioni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.gov.it