

di P. Carcassi
UIL



La formazione vicina alle aziende e al lavoro, l'evoluzione attuale delle politiche del lavoro

Ci troviamo oggi a ragionare su Fonder e sulle Iniziative (conto Formazione e Protocollo di Condivisione) che vengono adottate per rendere sempre più efficace e partecipata uno strumento che ha mostrato un dato di sviluppo (negli ultimi 10 anni una crescita di più del 10%).

Quindi un momento di grande soddisfazione per il consolidamento di una struttura che ha visto nel tempo con sempre maggiore radicamento e una sempre migliore risposta alle esigenze dei lavoratori delle aziende.

Ma questo è anche l'occasione per un momento di riflessione sul complesso della evoluzione dei fondi e su quelle che sono le prospettive che si presentano oggi e per il prossimo futuro. Diciamo innanzitutto che stiamo parlando di un fenomeno di successo.

Gli 11 Fondi interprofessionali costituiti da Cgil Cisl e Uil interessano circa 9 milioni e 300.000 lavoratori che costituiscono circa l'ottantacinque per cento del totale dei lavoratori coperti dalle prestazioni dei Fondi. Sempre più aziende aderiscono al sistema dei fondi e quindi si riduce la quota dell'inoptato che viene versata al fondo di rotazione.

Negli ultimi anni tale fenomeno di successo trova anche una valutazione positiva nell'opinione pubblica, tra le aziende, tra gli esperti del settore e anche all'interno della politica e delle istituzioni.

Registriamo un "sentiment" positivo nei confronti del fenomeno dei Fondi che ha trovato riconoscimento in numerose iniziative che li hanno visti coinvolti e che sommariamente ricordiamo.

- I Fondi hanno gestito quasi completamente la seconda edizione del Fondo nuove competenze, che ha colmato tutta una serie di problemi che si erano verificati all'interno della prima edizione.

Il contributo dato dai Fondi è stato determinante e ha costituito l'elemento trainante per una gestione maggiormente efficace di una iniziativa che con tutta probabilità verrà replicata anche per il prossimo anno.

- Vi è poi stato il coinvolgimento dei Fondi sulle tematiche della formazione per i lavoratori cassaintegrati, prevedendo, ma solo per gli anni 2023 2024, la restituzione del prelievo forzoso operato attraverso il comma 722 dell'articolo uno della legge

190 del 2014. La condizionalità prevista per il godimento dei benefici di integrazione salariale può essere esercitata attraverso i corsi finanziati per il tramite dei Fondi interprofessionali, ma la dotazione delle risorse è prevista esclusivamente per questa fattispecie.

- Vi è poi stato inserimento dei Fondi Interprofessionali nel provvedimento legislativo che ha introdotto il Supporto alla Formazione Lavoro che ha sostituito il reddito di cittadinanza, prevedendo che anche i Fondi interprofessionali siano abilitati a operare nel Sistema informativo per l'inclusione Sociale e lavorativa e possano finanziare la formazione necessaria all'inserimento dei lavoratori nei processi produttivi.
- E' poi in corso emanazione del nuovo decreto sulla certificazione delle competenze che vede i Fondi interprofessionali tra gli enti titolari delegati a contribuire a organizzare tutto il sistema per la generalizzazione della certificazione delle competenze così come richiesto dalle autorità europee.
- Vi sono infine le opportunità che il nuovo decreto sui flussi migratori (Decreto Cutro) offre per la formazione di lavoratori extra comunitari direttamente nei loro paesi di origine, che possono essere introdotti nel nostro paese al di fuori delle quote previste dei flussi, che fanno registrare interesse da parte di alcuni Fondi che hanno già predisposto iniziative su tali materie.

Vi è quindi tutto un fiorire di possibilità che sottolinea come sia maturata la percezione che i Fondi interprofessionali siano realmente elementi attivi tra i soggetti delle politiche attive del lavoro, come previsto dalla legge 150 201, sia in relazione ai lavoratori dipendenti che quelli disoccupati e inoccupati, anche in questo caso come previsto dall'articolo 11 bis del decreto 4/2019 (che ha istituito il reddito di cittadinanza).

Ma tutte queste nuove attività si aggiungono allo svolgimento della missione "core" dei Fondi per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori occupati, che è particolarmente necessaria in un momento in cui si ha una profonda evoluzione delle competenze indispensabile secondo le tendenze evolutive della produzione e del lavoro, che sono in questo momento in atto Nostro Paese.

Se negli anni passati le skills duravano 15/20 anni la stima attuale è che oggi non durino più di 5/6 anni e che il 50% dei lavori sia destinato a cambiare, molti di essi cesseranno e ne nasceranno altri nuovi, in relazione ai quali sarà indispensabile un aggiornamento delle competenze particolarmente sulle tematiche digitali e green.

In tutto questo processo i Fondi stanno dando risposte sempre più performanti, aumentando il numero dei percorsi formativi, rendendoli sempre più efficienti, sempre meno costosi, incrementando il numero reale dei lavoratori interessati e delle ore di formazione prestate.

La motivazione principale di questo successo si basa due elementi di forza che costituiscono le caratteristiche peculiari del sistema della formazione continua offerta dei Fondi.

Il primo è quello della prossimità: la scelta formativa avviene vicino alla azienda, non in modo apodittico, impostato da chi non ha esatta percezione delle effettive esigenze da parte del sistema produttivo, ma sulla base delle reali necessità che si presentano per ogni singolo soggetto imprenditoriale e per i lavoratori che ne fanno parte.

Il secondo è dato dalla Bilateralità, dalla condivisione delle scelte formative che vengono effettuate da chi (aziende e rappresentanti dei lavoratori) conosce davvero le esigenze della produzione e del lavoro e le vive personalmente sui luoghi di lavoro.

Una formazione quindi sartoriale che ha portato ad offrire percorsi professionali che registrano sempre più il gradimento dei soggetti interessati.

La scelta, effettuata da FONDER di avviarsi sul percorso del Conto Formazione e delle Parti Sociali costituenti di adeguare il protocollo di condivisione dei piani per renderlo sempre più omogeneo, efficace e partecipato va chiaramente in questa direzione.

Per affrontare tutte queste tematiche i Fondi hanno dovuto sviluppare un know-how straordinario, attuando gestioni sempre più efficienti ed efficaci, sviluppando sistemi informatici in alcuni casi particolarmente efficienti che hanno supportato in modo rilevante l'attuazione di processi ponderosi, per volumi e procedure, quali ad esempio quelli del Fondo nuove competenze e che verosimilmente si riproporranno per tutte le iniziative che si metteranno in campo e che abbiamo sopra tratteggiate.

Se è questo il quadro e le linee di sviluppo che si prospettano è necessario che l'opinione positiva che ricordavamo venga supportata con atti concreti che possano consentire di sviluppare tutte intere le potenzialità che oggi ci si offrono.

È innanzitutto un problema di risorse che restano immutate a fronte dell'accrescersi in modo rilevante delle attività e del contemporaneo flusso di richieste sempre più ampie da parte delle aziende di processi formativi, che portano nella quasi generalità dei casi a fenomeni di overbooking rispetto alle risorse messe in campo dai singoli avvisi.

Oltre a ciò i Fondi hanno dovuto distrarre risorse dalla normale programmazione per far fronte alle nuove iniziative che si sono prospettate, attraverso un accrescimento e un maggiore impegno del personale occupato, attraverso la evoluzione dei processi informatici di ogni singolo Fondo, attraverso la dotazione delle risorse che le nuove attività hanno richiesto sottraendole all'attività "core".

Occorre quindi che accanto alle nuove iniziative si dotino ulteriori nuove risorse necessarie, a partire dalla restituzione in modo stabile e per tutte le fattispecie, sia per i lavoratori inoccupati che per quelli già occupati, del prelievo forzoso attraverso la restituzione definitiva dei 120 milioni prelevati con il comma 722 della legge 190/2014 .

Vi è poi un problema di procedure, di rispetto delle regole da parte di tutti i Fondi, che hanno raggiunto il numero di 19 (che probabilmente si accinge ad essere ulteriormente incrementato) e che, in un regime di trasferibilità della adesione e di portabilità delle risorse, non devono consentire fenomeni di concorrenza spuria, basata su forzature a procedure e regole.

Non si richiede la adozione generalizzata di ulteriori processi regolatori bensì invece il rispetto di quelli esistenti, rendendo realmente applicate e generalizzate le procedure che sono previste e assicurando una vigilanza sugli atti dei Fondi che le difficoltà istituzionali che abbiamo vissuto negli ultimi anni (nel succedersi, come realtà vigilante, di Ministero del lavoro, poi Anpal, poi di nuovo Ministero del lavoro) hanno reso, secondo noi, non efficace.

L'elemento determinante è una visione complessiva della evoluzione dello sviluppo dei fondi che riesca a sviluppare le potenzialità che vengono offerte e che riesca a metterle in connessione con le attività pubbliche sia a livello centrale che a livello del rapporto con le Regioni.

Questo è un nuovo campo particolarmente interessante per lo sviluppo di sinergie che possano vedere la gestione congiunta di attività utilizzando i punti di forza e le peculiarità e l'efficienza che i Fondi interprofessionali hanno sviluppato.

Senza la pretesa che possano essere risolutivi di una situazione che ci vede ancora in Europa in ritardo per quanto riguarda la partecipazione alle iniziative formative, nonostante la ripresa dopo anni di stagnazione che ci ha portato al 9,6% dei lavoratori tra i 25 e i 64 anni (la media europea è dell'11,9 con punte straordinarie come il 36,2% della Svezia) i Fondi interprofessionali possono dare un concreto apporto sia ai processi di Reskilling e di Upskilling, sia a quelli di inserimento o reinserimento dei lavoratori nei processi produttivi.

Ma occorre concretamente passare dalle parole ai fatti mettendo in campo tutte le iniziative che sono concretamente indispensabili