



Il ruolo dei fondi interprofessionali nel sistema delle politiche attive: evoluzione nel tempo e prospettive future

Paola Nicastro, *Presidente e Amministratore Delegato di Sviluppo Lavoro Italia SpA*

Buongiorno a tutti. Grazie a padre Franco per avermi invitato a questo evento, che per me rappresenta un momento particolarmente significativo, anche perché questo Fondo è nato vent'anni fa, quando ero ancora una giovane dirigente al Ministero del Lavoro, e fu allora che iniziammo un dialogo che mi apparve singolare fin da subito.

Erano già stati costituiti alcuni fondi, come il fondo dei religiosi, per cui questi confronti con padre Franco furono particolarmente istruttivi e costruttivi per arrivare alla definizione e alla nascita del Fondo. Ricordo che dovetti studiare molto, ripartendo dal Trattato tra Chiesa e Stato, per cercare di individuare tutte le motivazioni utili e giuridiche che, in quel momento, potessero sostenere l'istruttoria tecnica per l'allora Ministro del Lavoro.

Per me, quindi, è davvero bello essere qui oggi e, soprattutto, aver visto che in questi vent'anni il Fondo è cresciuto molto e ha svolto numerose attività, grazie alla guida sapiente di Padre Franco e a una governance molto forte delle parti sociali, che hanno creduto in questa dimensione e hanno spinto la formazione verso il fabbisogno e la domanda del settore.

Nella prospettiva futura, da qualche anno, i fondi hanno assunto un ruolo completamente diverso da quello che avevano vent'anni fa. Oggi possiamo



dire che i fondi interprofessionali – anche alla luce del decreto interministeriale del 2024 sul Piano Nuove Competenze – sono stati riconosciuti come attori delle politiche attive e delle politiche del lavoro.

In questa governance multilivello che coinvolge ministero, regioni, centri per l'impiego, soggetti pubblici e soggetti privati, anche i fondi interprofessionali contribuiscono in maniera significativa, perché hanno al loro interno non solo le parti sociali, ma anche la richiesta immediata e diretta delle imprese rispetto ai fabbisogni necessari per colmare i gap formativi.

Per questo risultano essere strumenti formidabili per cercare di ridurre una delle criticità che continuano a persistere nel nostro Paese: il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Un mismatch che non è dovuto soltanto alla carenza di competenze nel nostro Paese. Sappiamo infatti che esiste una situazione demografica particolare e che molti giovani continuano a lasciare il nostro Paese per avere un'opportunità di crescita all'estero. Si tratta di esperienze formative significative ed è positivo che i giovani vadano all'estero per farle; tuttavia dobbiamo essere in grado di offrire loro opportunità importanti di rientro e di inserimento lavorativo, qualora vogliano ritornare – non vogliamo costringere nessuno – ed essere in grado di assicurare opportunità sfidanti e motivanti per i nostri giovani che rappresentano il nostro futuro.

Inoltre, i fondi interprofessionali – come emerso dai precedenti interventi dei relatori – presentano il vantaggio di essere strumenti adatti ad accompagnare la doppia transizione (sia green che digitale) e, soprattutto, l'inserimento e l'uso dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e nelle imprese.

Si tratta, infatti, di uno strumento formidabile, che può produrre risultati significativi in termini di crescita, produttività e competitività, a condizione che sia ben governato dall'intervento umano, al fine di evitare l'esclusione dal mercato del lavoro dei soggetti sostituiti dalle macchine. Al contrario, attraverso la formazione, elemento fondamentale, è possibile accompagnare questi soggetti a svolgere nuove mansioni e ad acquisire nuove competenze necessarie per i processi di trasformazione del mercato del lavoro.

In questo senso, i fondi interprofessionali sono fondamentali per accompagnare queste dinamiche di cambiamento, di crescita e di sviluppo di nuove competenze.

Permangono inoltre alcune criticità sulla formazione delle persone meno qualificate in termini di titoli di studio, soprattutto nel confronto con gli altri Paesi europei. In Italia si registrano livelli di formazione molto elevati, in termini percentuali, tra i giovani laureati, mentre risultano tassi percentuali più bassi di formazione tra gli adulti che hanno competenze meno elevate.

Si tratta anche di un elemento di carattere culturale, legato alla tipologia del nostro tessuto produttivo, fatto di piccole e piccolissime imprese, dove l'imprenditore che ha una o due persone nella sua azienda fatica a privarsi di queste risorse per consentire loro la formazione. È un aspetto culturale su cui dobbiamo continuare a lavorare insieme. In questo caso, i fondi interprofessionali sono uno strumento importante di diffusione della conoscenza, anche per far comprendere agli imprenditori che un capitale umano più formato rende l'azienda più competitiva e più produttiva.

C'è un ultimo elemento su cui noi, come Sviluppo Lavoro Italia, stiamo lavorando molto: l'anticipazione delle figure professionali e delle competenze che serviranno nel futuro, perché

questo è fondamentale per orientare la formazione di tutti gli attori coinvolti e, soprattutto, anche in questo caso, dei fondi interprofessionali.

Non possiamo immaginare di continuare a lavorare con una formazione a catalogo, ferma e immobile, che non evolva al passo con i cambiamenti e che non sia mirata a ciò che richiedono il mercato e le imprese.

Per fare questo, però, è necessario lavorare in un'ottica di anticipazione: se individuiamo i fabbisogni di oggi e consideriamo il tempo necessario per costruire i nostri percorsi ed erogare la formazione, per le imprese è già tardi, perché nel frattempo hanno bisogno di competenze nuove.

Abbiamo degli strumenti predittivi, come la Labour Market Intelligence, disponibile per tutti gli operatori, per le imprese e per le parti sociali. Sul nostro sito fornisce informazioni molto importanti per orientare le politiche della formazione, ma anche le politiche del lavoro in generale. Questo strumento integra cinque basi dati istituzionali – tra cui le comunicazioni obbligatorie, i dati ISTAT, l'indagine Excelsior e l'Atlante dell'INAPP – e rappresenta quindi un supporto davvero importante per l'anticipazione dei fabbisogni.

Proprio ieri – e ne approfitto per comunicarlo, perché si tratta di un documento che offre spunti davvero interessanti – abbiamo pubblicato un rapporto sulla vocazione professionale nei bacini dei centri per l'impiego. Abbiamo analizzato oltre cinquecento bacini di competenza dei centri per l'impiego e, mediante un nuovo indice di valutazione, l'indice di vocazione professionale, che distingue tra attività stagionali e attività strutturali, abbiamo rilevato quale sia la domanda reale nel mercato del lavoro nei diversi territori.

Quindi credo che tutti questi strumenti, nel loro insieme, rappresentino fonti preziose per orientare le politiche dei policy maker e di tutti gli attori del sistema e per realizzare politiche attive sempre più mirate, utili alle persone, soprattutto per accompagnarle e ridurre il rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Dobbiamo lavorare per un mercato sempre più inclusivo e per le imprese, dando risposte concrete al sistema produttivo. Grazie.

