



La scelta del fondo interprofessionale: FondER come partner per la crescita dell'impresa e del lavoratore

Giovanni Bellissima, *Vicepresidente FondER*

Buongiorno a tutti, permettetemi innanzitutto di esprimere la mia gratitudine per essere qui oggi, in un momento che per il FondER rappresenta non solo un anniversario, ma la testimonianza concreta di un percorso collettivo. Per me, questi vent'anni coincidono con gran parte della mia esperienza personale e professionale, e questo mi rende particolarmente orgoglioso. Non so dire se alla fine questo percorso sia stato più utile al Fondo o alla mia crescita personale, ma so con certezza che mi ha insegnato il valore del servizio, della corresponsabilità e della collaborazione. Un dato, da solo, racconta la qualità del nostro lavoro, in vent'anni non abbiamo mai avuto un voto a maggioranza. Questo significa che abbiamo sempre cercato la soluzione migliore per tutti, senza contrapposizioni, senza forzature. Significa riconoscersi parte di un medesimo obiettivo.



Un aneddoto fondativo

Vorrei riprendere un episodio legato alle origini del Fondo. Padre Franco Ciccimarra immaginò il FondER come uno strumento capace di mettere insieme, sul tema del lavoro, le diverse realtà professionali del mondo ecclesiale. Quel progetto, pur non riuscendo a superare completamente alcune storiche

divisioni, a favorito però qualcosa di imprevedibile e straordinariamente positivo, l'integrazione dei lavoratori del mondo ecclesiastico con realtà professionali esterne alla Chiesa.

Questa apertura ha introdotto, per la prima volta in modo sistemico, la cultura della bilateralità anche in contesti dove non era mai esistita.

E da essa sono nati strumenti concreti come:

- PrevifondER, il fondo di previdenza complementare che accompagna i lavoratori nel costruire un futuro previdenziale più solido;
- AGIDAE Salus, il fondo di assistenza sanitaria integrativa che garantisce tutela, prevenzione e coperture aggiuntive fondamentali.

Questi strumenti non sono semplici servizi ma li sono segno che FondER ha saputo anticipare i bisogni dei lavoratori e portare innovazione sociale in contesti che ne erano privi.

Perché si sceglie FondER

Si sceglie FondER perché siamo un fondo ispirato al principio della solidarietà.

Rendiamo la formazione accessibile a tutte le imprese, anche le più piccole.

La scelta delle parti sociali di destinare l'80% delle risorse complessive direttamente alla formazione dimostra una chiara volontà: investire sulle competenze come leva primaria di competitività e inclusione.

Sono sinceramente grato a tutti voi, alle imprese, ai lavoratori, ai soggetti attuatori, ai colleghi e al Presidente, per il confronto costante e il percorso condiviso.

Forse sono il consigliere più anziano, dopo il Presidente, e questo mi dà orgoglio, ma anche un profondo senso di responsabilità.

La crescita della bilateralità nel FondER

Negli anni abbiamo assistito a una maturazione significativa della cultura della

rappresentanza. La bilateralità è diventata il luogo dove si incontrano gli interessi di imprese e lavoratori dove si ricercano soluzioni condivise e si generano strumenti che sostengono competitività e stabilità.

È ormai superata l'idea, tipica del passato, che il rischio d'impresa sia materia esclusiva del datore di lavoro e che ai lavoratori spetti solo subirne le conseguenze.

Oggi, grazie alla bilateralità, impresa e lavoro condividono responsabilità e visione, creando un'alleanza reale attorno al comune interesse dello sviluppo.

Gli accordi sulla produttività, stipulati negli ultimi anni, ne sono la prova più evidente, rivelano infatti una rappresentanza sociale capace di comprendere che la stabilità occupazionale non può prescindere dalla competitività d'impresa.

Cambiamento, proposte e scenario regolatorio

Il nuovo quadro regolatorio proposto dal Ministero attribuisce ai fondi interprofessionali un ruolo sempre più strategico nelle politiche attive del lavoro. Tra le missioni indicate rileviamo l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, il reinserimento dei disoccupati, la gestione delle crisi aziendali e l'accompagnamento del ricambio generazionale.

Una prospettiva importante, ma anche fragile. Fragile perché rischia di trasformare i fondi in strumenti deputati a tamponare emergenze o a ridurre costi, anziché in motori di sviluppo e di competitività.

Il vero ruolo dei fondi: un approccio tecnico

Il compito autentico dei fondi interprofessionali è quello di anticipare il fabbisogno di competenze, sostenere processi di aggiornamento continuo, colmare il divario tra innovazione di prodotto e competenze dei

lavoratori, evitare gli “scarti di professionalità” che si trasformano inesorabilmente in esuberi e alienazione, sempre più frequenti quando le imprese innovano senza investire nei processi e nelle persone.

La trasformazione digitale, l'automazione e la transizione ecologica stanno producendo innovazioni rapidissime nel prodotto, ma spesso non accompagnate da pari innovazione nei processi produttivi.

Il risultato è una crescente difficoltà nel reperire competenze, insieme alla perdita di professionalità interne.

Qui Fonder deve essere un attore chiave, deve passare **dal fare attività a generare cambiamento**, dobbiamo abbandonare la logica del “finanziare ore di formazione” per abbracciare quella del misurare l'impatto.

Non basta verificare che i soldi siano stati spesi correttamente, ma bisogna valutare se quella spesa ha concretamente prodotto cambiamento.

Suggeriamo quindi indicatori tecnici concreti, capaci di misurare, ad esempio, i livelli di stabilità occupazionale dei lavoratori coinvolti nei percorsi formativi, l'incremento della produttività aziendale riconducibile alle competenze acquisite, indicatori di riqualificazione effettiva, capacità del Fondo di colmare mismatch tra domanda e offerta di competenze territoriali.

Valutare solo la congruità amministrativa – “è stato speso tutto, è stato speso bene” – non basta più. Non aiuta le imprese a scegliere il fondo più qualitativo, né consente al sistema di distinguere chi genera valore da chi eroga solo attività.

Questo, in sintesi, il terreno su cui ripensare la competizione tra fondi.

Semplificazione e qualità del controllo

Un secondo fronte è la semplificazione amministrativa. Troppe procedure non creano trasparenza, creano inefficienza.

Spesso le regolamentazioni sembrano basate su una “presunzione di colpevolezza”, più che sulla fiducia e sulla responsabilità condivisa.

Fonder è tuttora l'unico fondo in Italia che controlla l'intero ciclo dei processi finanziari, prima, durante e dopo gli eventi formativi.

È un livello di controllo che ci distingue, e che ha garantito affidabilità assoluta. Ora dobbiamo accompagnarlo con strumenti di snellimento procedurale che riducano oneri inutili a imprese ed enti.

Nuove alleanze e nuovo ruolo strategico

Il futuro ci chiede alleanze nuove, tra imprese e lavoratori, tra enti di formazione e istituzioni, tra sistemi produttivi territoriali e politiche nazionali.

Il Fonder non può più essere considerato solo un “erogatore di formazione”, deve diventare un attore strategico delle politiche attive, capace di leggere i fabbisogni reali, progettare interventi mirati, misurare gli effetti sul sistema produttivo, contribuire alla competitività complessiva del Paese.

In conclusione

Oggi celebriamo vent'anni importanti, ma guardiamo soprattutto ai prossimi venti.

Siamo chiamati a generare cambiamento, a promuovere innovazione, a mettere le persone nella condizione di affrontare un mercato del lavoro che si trasforma più velocemente di quanto abbia mai fatto.

Sono orgoglioso della strada percorsa e dei risultati costruiti insieme, sono altrettanto fiducioso nel futuro, perché so che questo Fondo possiede la cultura, la visione e la responsabilità per essere protagonista del cambiamento.

Grazie a tutti per ciò che abbiamo fatto e per ciò che continueremo a fare insieme.