Intesa tra Governo, Regioni, PP.AA. e Parti Sociali 17 febbraio 2010

LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE 2010

Schede di lettura

CISL

Dipartimento Lavoro, Formazione, Territorio, Mezzogiorno

PREMESSA

Ad un anno dall'accordo Governo-Regioni sugli ammortizzatori sociali (12 febbraio 2009), con la sottoscrizione dell'Intesa sulle "***Linee Guida per la Formazione nel 2010***", Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali hanno condiviso l'obiettivo di rafforzare l'efficacia delle misure di sostegno al reddito attivate in conseguenza della crisi, attraverso l'individuazione di più mirati interventi formativi per il reimpiego dei lavoratori coinvolti (cassa integrazione, sospensione, mobilità, disoccupati), in modo da evitare che si formino bacini di disoccupazione e inoccupazione cronica.

In ragione di tale obiettivo, le parti hanno condiviso l'opportunità di orientare, attraverso una prima sperimentazione per il 2010, le risorse finanziarie complessivamente, e a diverso titolo, disponibili (Fse, Fondo di Rotazione del Ministero del Lavoro ma anche quelle derivanti dal sistema dei Fondi Interprofessionali) per finalizzare più efficacemente la formazione in risposta ai fabbisogni professionali dei settori e delle imprese e alle esigenze di occupabilità ed inclusione delle persone, con particolare attenzione alle fasce deboli del mercato del lavoro (i giovani, le donne e gli over50).

Al fine di un allestire un set di interventi ed azioni il più possibile *efficiente* rispetto alla straordinarietà dell'attuale congiuntura ed *efficace* rispetto all'obiettivo strategico, le parti hanno condiviso, **nel metodo, alcuni orientamenti** rispetto:

- ❒ al **governo degli impegni e dei flussi finanziari**, e cioè:
  - √ *sul piano istituzionale*, a rappresentare in sede comunitaria l'esigenza, già evidenziata da altri stati membri, di una **flessibilizzazione** delle procedure del **FSE**, con particolare riferimento alle implicazioni del meccanismo del "**disimpegno automatico**" per le risorse destinate all'attuazione dell'accordo sugli ammortizzatori del 12 febbraio 2009;
  - √ *sul piano della bilateralità e delle relazioni tra istituzioni e parti sociali*, a promuovere una maggiore **sinergia tra le risorse pubbliche e private** per la formazione continua, nelle fasi della programmazione e della realizzazione delle iniziative "da destinare ai bisogni di formazione emergenti nel corso del 2010". In questa direzione, le parti sociali hanno confermato l'impegno già assunto dai **fondi** interprofessionali, che la legislazione ha successivamente acquisito e valorizzato (cfr. legge 23 dicembre 2009, n.191), a destinare **specifiche risorse a sostegno della occupabilità** dei lavoratori coinvolti dalla crisi in atto;
- ❒ al **presidio** della qualità, efficacia e spendibilità della **formazione**:

- √ ribadendo la necessaria convergenza verso un ***sistema nazionale di standard* formativi, professionali e di certificazione**, dando impulso al lavoro dello specifico tavolo nazionale, fissando un primo termine per la verifica dei risultati entro il primo semestre del 2011;

- √ riaffermando la centralità dell'istituto dell'***accreditamento*** delle strutture formative, per la cui efficacia, anche in termini di effettivo ed omogeneo recepimento in tutte le regioni, le parti valuteranno le più opportune ipotesi di miglioramento. All'accreditamento sulla base di standard nazionali ed omogenei specificamente condivisi, viene altresì ricondotto l'esercizio delle funzioni e delle attività dei "valutatori/certificatori" di cui al punto 5 delle Linee Guida (vedi infra);

- √ valorizzando lo strumento del "***Libretto formativo del cittadino***" anche nella prospettiva, a seguito della sperimentazione, di un suo consolidamento quale format unico nazionale per la registrazione delle esperienze formative e lavorative e delle relative competenze;

- √ confermando il valore della **concertazione e contrattazione** con le parti sociali quali elementi di garanzia per il presidio unitario e omogeneo dei processi di innovazione delle politiche formative e del lavoro e di coerente raccordo per la attuazione delle misure e dei dispositivi finalizzati alla tutela del reddito e all'occupabilità. In tal senso, infatti, vanno assunti i rinvii al confronto tra le parti per la definizione delle modalità di attuazione delle ipotesi di impiego dei lavoratori inattivi quali tutori, per il rilancio del contratto di inserimento (punto 4, lett. e) ed f) dell'intesa). A questo ambito, inoltre, rivendicheremo che venga ricondotta la discussione sul tema delicato e complesso, sotteso a tutto l'impianto delle Linee Guida, delle condizioni e delle modalità per la promozione de "l'apprendimento nell'impresa".

Rispetto ai **contenuti**, l'intesa identifica:

- ❒ **alcune misure di sistema:** (*unità operativa straordinaria per la rilevazione dei fabbisogni professionali e di competenze; sviluppo delle metodologie dell'apprendimento per competenze nella prospettiva della definizione di un sistema nazionale di standard ed estensione della sperimentazione del Libretto formativo; revisione dei tirocini formativi e di orientamento; accreditamento di valutatori indipendenti per la certificazione delle competenze);*

- ❒ una serie di **strumenti contrattuali e percorsi di inserimento lavorativo** ed altre opportunità di **formazione-lavoro** (*tirocini di inserimento, rilancio dell'apprendistato con particolare attenzione all'apprendimento in impresa; corsi IFTS; contratti di tutoraggio; contratti di inserimento per over50, giovani e donne),*

ritenuti più efficaci a corrispondere ai reali fabbisogni dei settori e dei territori in cui le imprese operano e alle esigenze di occupabilità dei lavoratori.

Si tratta di processi e strumenti la cui attuazione sarà tanto più efficace quanto più solido e funzionale sarà il raccordo, strategico ed operativo, del livello nazionale con quello

regionale e territoriale, che si conferma quale sede decisiva per l'attivazione concreta, il monitoraggio e la valutazione delle politiche attive per la formazione ed il reimpiego.

In questo senso, il costante richiamo, esplicitamente voluto dalla CISL, al ruolo "dei soggetti firmatari degli accordi sugli ammortizzatori sociali in sede regionale/territoriale", sia nella fase della rilevazione dei fabbisogni sia in quella della verifica ed attuazione degli interventi, rafforza il valore complementare e fortemente integrato di queste iniziative rispetto all'insieme di azioni già definite nel 2009, e in corso di svolgimento, nell'ambito degli accordi tra Regioni e parti sociali sugli ammortizzatori sociali, attuativi di quello nazionale del 12 febbraio 2009.

La **centratura territoriale**, come sede di *governance* e ambito di attuazione, consentirà inoltre di attivare, con modalità realmente aderenti ai fabbisogni e alle potenzialità locali, le necessarie sinergie con la rete degli operatori, pubblici e privati accreditati, dei servizi per il lavoro e della formazione professionale, nonché delle strutture della bilateralità, cui concretamente verrà demandata l'attuazione degli interventi.

Pertanto sarà necessario procedere all'attuazione delle Linee Guida attivando **in tutte le regioni le sedi di concertazione tra istituzioni e parti sociali,** anche prevedendo la definizione di **apposite intese** che stabiliscano, tenendo conto delle specificità locali, gli ambiti di intervento prioritari, le modalità attuative, incluse le azioni di verifica e monitoraggio, nonché le necessarie risorse finanziarie e strumentali.

Al fine di cogliere in modo appropriato ed efficace l'opportunità che le "Linee Guida" possono rappresentare per una più forte diffusione delle politiche attive del lavoro in tutto il paese e in ciascuna realtà territoriale, nelle **schede seguenti** abbiamo evidenziato, analiticamente, alcuni ambiti su cui sono auspicabili un alto livello di attenzione e una stringente iniziativa da parte delle strutture dell'organizzazione impegnate sul tema degli ammortizzatori e nei tavoli regionali di concertazione delle politiche attive del lavoro e della formazione, anche per promuovere, pur nella specificità delle realtà locali (istituzionale, economica, sociale), un approccio coordinato e il più possibile unitario, in chiave nazionale, con le strategie rivendicative confederali.

1. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI PROFESSIONALI E DI COMPETENZE

Cosa prevede l'Intesa:

STRUMENTO: una unità operativa straordinaria attivata presso il Ministero del lavoro per la raccolta dei fabbisogni di competenze e figure professionali rilevati nei territori e nei diversi settori produttivi. Tale unità si fonderà sulla cabina di regia nazionale già istituita dal Ministero del lavoro, sugli osservatori regionali già esistenti e sulle strutture delle parti sociali già costituite a questo scopo.

FUNZIONE: fornire periodicamente rilevazioni miste, prevalentemente qualitative, sui fabbisogni di breve termine, a livello territoriale e settoriale, da integrare con le macro tendenze di lungo periodo elaborate a livello nazionale e internazionale.

MODALITÀ: le parti firmatarie si impegnano a far pervenire tempestivamente alla unità operativa nazionale le elaborazioni, a partire da quelle a dimensione territoriale condotte dai vari soggetti pubblici e privati operanti su tale tema. L'unità operativa metterà in rete e a fattore comune le informazioni e i dati già esistenti circa le figure professionali richieste dal mercato del lavoro dandone tempestiva comunicazione ai soggetti firmatari degli accordi sugli ammortizzatori sociali in sede regionale/territoriale (Regioni, Province autonome, parti sociali), nonché ai servizi competenti al lavoro, ai fondi interprofessionali e a tutti gli altri soggetti interessati, compresi i lavoratori, al fine di una loro opportuna diffusione e utilizzo nei territori e nei settori.

FINALITÀ STRATEGICA: la raccolta di informazioni dovrà riguardare i profili professionali ma soprattutto i mestieri e le competenze, descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito che il mercato richiede, in linea con i più moderni sistemi di qualifiche a livello europeo anche al fine di rendere visibili i bacini di occupazione nascosta e soprattutto a fornire ai soggetti interessati precise indicazioni circa le conoscenze, abilità e competenze che è necessario promuovere per una qualificata occupabilità delle persone.

Ai fini dell'attivazione e dell'operatività dell'unità straordinaria si renderà necessario, con tempestività:

- **a livello nazionale**, sollecitare la formalizzazione della "cabina di regia", verificandone l'adeguatezza della composizione sotto il profilo della rappresentanza (presenza congrua delle parti sociali) e dell'autorevolezza tecnico-scientifica delle agenzie e degli enti preposti al presidio delle fasi operative di raccolta, analisi, elaborazione e diffusione dati che, prioritariamente, riteniamo dovranno essere reperiti nell'ambito dei sistemi istituzionali:

  - √ Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro nonché dal Tasso di posti vacanti, recentemente elaborato dall'ISTAT,
  - √ banca dati delle comunicazioni obbligatorie on line, attraverso la quale è possibile analizzare i dati relativi ai movimenti in entrata e in uscita nel mercato del lavoro;
  - √ Sistema Informativo Excelsior, che dà conto annualmente delle previsioni di assunzioni nei settori manifatturieri e dei servizi, rappresentando i profili professionali richiesti per settore economico;

  nonché dall'insieme delle elaborazioni (monitoraggi, rapporti, indagini) realizzate (o in corso di realizzazione) su questi temi da parte degli Enti Bilaterali Nazionali e in particolare dai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua.

- A **livello regionale/provinciale**, avviare ovvero sollecitare la sistematizzazione delle rilevazioni di fonte istituzionale (Osservatori regionali-provinciali; CPI; Agenzie del lavoro e CFP accreditati..) e sindacale/categoriale (associazioni datoriali e sindacali,

Fondazione dei Consulenti di Lavoro, enti e strutture bilaterali, articolazioni territoriali dei fondi interprofessionali, …), attivando uno specifico "**tavolo**" di coordinamento e monitoraggio "politico" che, in assenza di strutture istituzionali locali in grado di presidiare l'interezza del processo, potrebbe affidarne la gestione tecnico-operativa, in ragione della esigenza oggettiva di conferire unitarietà e omogeneità qualitativa alle rilevazioni, a soggetti attuatori "terzi" (anche in associazione) che presentino profili di competenza e garanzia gestionale certificabili. A questo fine, proponiamo di impegnare prioritariamente gli organismi della bilateralità ovvero gli strumenti e le sedi partecipate dalle forze sociali aventi tali finalità.

I dati che l'unità operativa nazionale metterà a disposizione dovranno essere prioritariamente acquisiti dal *tavolo* istituzioni-parti sociali di cui (come già richiamato) si auspica l'attivazione per un governo concertato dell'intero processo ovvero dai soggetti firmatari degli accordi sugli ammortizzatori sociali, per la verifica e la determinazione degli opportuni indirizzi operativi alla rete dei servizi e delle strutture per l'impiego e la formazione (pubblici e privati accreditati, inclusi i Fondi Interprofessionali) nonché per la necessaria informazione ai lavoratori e al sistema delle imprese.

2. STRUMENTI E PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Cosa prevede l'Intesa

- √ rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie;
- √ promuovere i tirocini di inserimento;
- √ accordi di formazione-lavoro per il rientro anticipato dei cassaintegrati;
- √ programmi di formazione nei luoghi produttivi di beni o servizi anche se inattivi o nei centri di formazione professionale che garantiscano la riproduzione di effettivi contesti produttivi, nonché congrui periodi di tirocinio presso l'impresa;
- √ possibilità di impiego dei lavoratori inattivi quali tutori nell'ambito di attività formative tecnico-professionali, previa formazione specifica;
- √ rilancio del contratto di inserimento per gli over 50, per i giovani e per le donne.

Gli strumenti utilizzabili per favorire il reinserimento lavorativo sono tutti quelli previsti nel nostro ordinamento, che in molte Regioni sono già stati potenziati in coerenza con gli accordi con le parti sociali sulle politiche attive a completamento degli interventi di estensione degli ammortizzatori. Si tratta di strumenti e percorsi che intrecciano lavoro e formazione, quali i tirocini, l'apprendistato, i contratti di inserimento, da rilanciare soprattutto per gli over 50, i giovani e le donne (anche se vanno pure favoriti, in questa fase, part-time di ingresso / reingresso).

La possibilità per le imprese che hanno in atto sospensioni dal lavoro, di utilizzare per il 2009 e 2010, i lavoratori sospesi e percettori di sostegno al reddito in progetti di formazione e riqualificazione, che possono anche includere attività produttiva, purché connessa all'apprendimento, è stata disciplinata con il Decreto Interministeriale del 18 dicembre 2009, attuativo dell'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 01/07/2009, n.78, convertito, con modificazioni, nella legge 03/08/2009, n. 102.

Le indicazioni del Decreto consentono, con uno specifico stanziamento di risorse (150milioni di euro per il 2010), la possibilità di attivare "programmi di formazione nei luoghi produttivi di beni o servizi anche se inattivi". Per un buon utilizzo di queste opportunità vanno tuttavia sciolti alcuni nodi.

La CISL, infatti, ha chiesto al Ministero una nota di chiarimento, relativamente alla determinazione del progetto formativo, sia per quanto attiene la durata, anche rispetto all'orario di utilizzo in azienda, sia per le condizioni di progettuali e gestionali dell'attività formativa. La condizione migliore per affrontare questi temi è che l'accordo previsto per l'avvio dei progetti sia realizzato dalle medesime parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo sugli ammortizzatori.

In attesa dei chiarimenti richiesti al Ministero del Lavoro è auspicabile che laddove si manifestassero opportunità e volontà di adesione a tali progetti, le strutture sindacali si impegnino a realizzare l'accordo sindacale per la loro attivazione e per la individuazione condivisa dei contenuti, durata e modalità di svolgimento della formazione, valorizzando il ruolo progettuale ed esecutivo degli enti accreditati.

Laddove ci sono le condizioni, inoltre, va verificata l'ipotesi di promuovere "*contratti di gestione*" garantiti dalla provincia/regione e accompagnati da un accordo sindacale, che

consentano da parte di una rete di enti di formazione la fruizione degli ambienti produttivi inattivi (per sospensione) ai fini dell'avvio di programmi di formazione / manutenzione competenze / aggiornamento per i lavoratori.

Ricordando l'esplicito rinvio, contenuto nell'intesa, al confronto tra le parti firmatarie a livello nazionale per quanto concerne le modalità attuative dell'ipotesi di impiego dei lavoratori inattivi quali tutori e dei contratti di inserimento, con riferimento all'apprendistato segnaliamo l'opportunità di mantenere alta l'attenzione rispetto ad eventuali ricadute, nel confronto con le Regioni, della norma, estremamente discussa, introdotta dal *ddl collegato lavoro,* dell'anticipazione dell'apprendistato di diritto dovere al 15° anno di età, quindi all'interno dell'obbligo di istruzione.

Fatto salvo il giudizio politico già formalizzato dalla CISL, questa norma si presenta non immediatamente attuabile dal punto di vista formale perché condizionata alla definizione di una specifica intesa tra le Regioni, il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali. Pertanto una sua trattazione, peraltro in un quadro di interventi scanditi da priorità di maggiore ed evidente urgenza, risulterebbe inopportuna.

Per quanto riguarda l'attuazione e la gestione operativa sul territorio di tutti percorsi e degli strumenti finalizzati al reimpiego, un ruolo centrale dovrà essere assegnato ai centri per l'impiego e alle Agenzie del lavoro accreditate, in un clima di positiva cooperazione tra pubblico e privato. Le Regioni a tal fine dovranno promuovere forme di coordinamento, di convenzionamento e di affidamento di progetti.

Inoltre, come previsto dalla legge finanziaria per il 2010

le Agenzie del lavoro potranno usufruire di incentivi ad hoc, la cui gestione è affidata a Italia Lavoro (1200 euro per ogni lavoratore intermediato che viene assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata non inferiore a 2 anni, 800 euro per ogni lavoratore intermediato che viene assunto con contratto a termine di durata tra 1 e 2 anni, da 2500 a 5000 euro per l'assunzione a tempo indeterminato, di inserimento o a termine non inferiore a 12 mesi, dei disabili con particolari difficoltà di inserimento).

Va pure ricordato, in questa sede, che i diversi provvedimenti anticrisi approvati nel corso del 2009 e la legge finanziaria per il 2010 hanno esteso a tutti i percettori di ammortizzatori sociali, compresi quelli in deroga, gli incentivi per favorire il reimpiego.

In particolare la legge finanziaria ha, da ultimo, introdotto incentivi specifici per il reimpiego di lavoratori anziani, per il solo anno 2010. Viene infatti riconosciuta ai datori di lavoro che assumeranno beneficiari di indennità di disoccupazione con almeno 50 anni di età, una riduzione contributiva, che verrà prolungata fino alla pensione per lavoratori con almeno 35 anni di anzianità contributiva. Viene inoltre riconosciuta la contribuzione figurativa integrativa ai disoccupati con almeno 35 anni di anzianità contributiva che accettino lavori con livello retributivo inferiore di almeno il 20%.

La formazione nell'ambito dei percorsi di inserimento lavorativo, e nelle sue diverse modalità, deve essere inserita in un percorso personalizzato di *placement*, a cura del soggetto attuatore, che parta dal bilancio di competenze e termini con una valutazione/certificazione delle competenze. Anche nell'ambito delle esperienze regionali della "dote individuale", il soggetto attuatore è chiamato ad orientare il percorso del lavoratore, in collaborazione con le parti sociali.

In ogni caso l’accordo sindacale va considerato sede privilegiata per fornire indicazioni sulle caratteristiche della formazione, in termini di durata, contenuti, esiti attesi, la cui qualità riteniamo possa essere garantita solo da risorse progettuali e organizzative competenti attraverso la rete degli enti di formazione accreditati.

3. STRUMENTI E PERCORSI FORMATIVI, DI ORIENTAMENTO E DI VALUTAZIONE - CERTIFICAZIONE

Cosa prevede l'Intesa

- √ rilanciare il contratto di apprendistato con l'obiettivo di garantire un percorso formativo a tutti gli apprendisti;
- √ promuovere percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS);
- √ promuovere tirocini formativi e di orientamento, anche definendo un quadro normativo più efficiente;
- √ attivare di punti di informazione e orientamento per tutti i lavoratori;
- √ definire standard nazionali per l'accreditamento regionale di "valutatori/certificatori".

La gamma degli interventi formativi e di orientamento connessi ai percorsi di riqualificazione e reimpiego o per sostenere l'occupabilità delle persone coincide con quella ordinariamente utilizzata nell'ambito delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, continua e per gli adulti.

L'attenzione dovrà essere prioritariamente concentrata alla individuazione dei presupposti organizzativi e gestionali più adeguati a sostenere la qualità, la trasparenza e la spendibilità della formazione. Occorre infatti costruire relazioni di funzionalità stabile tra la rete pubblica e privata accreditata dei servizi per l'impiego con l'insieme degli enti di formazione professionale e le agenzie formative accreditate nel territorio per la progettazione "micro" dell'intervento, che dovrà essere il più possibile personalizzato, per l'erogazione della formazione e dei relativi servizi, a monte (bilancio di competenze, orientamento, riorientamento anche verso autoimprenditorialità) e in uscita (la certificazione), senza trascurare le azioni di accompagnamento (rispetto agli adempimenti, rispetto alla scelta nell'ambito dei cataloghi *on demand* in caso di voucher) e di supporto (personale, familiare) che dette strutture, attraverso le proprie risorse professionali, sono in grado di offrire.

Rispetto alle regole generali di sistema, l'intesa nazionale conferma come indicatori, sul versante della offerta, l'istituto dell'accreditamento che, a livello regionale, dovrà essere rivendicato con forza come requisito per l'affidamento dell'attuazione dei percorsi e dei servizi connessi alle politiche attive e per la formazione, e sul versante della domanda (utenza), a garanzia della congruità e della spendibilità della formazione, il riferimento agli standard formativi, professionali e di certificazione che, anche tenuto conto del progressivo lavoro di definizione nell'ambito del Tavolo unico nazionale a tal fine istituito, non potranno che far riferimento ai dispositivi attualmente disponibili, anche tenendo conto delle esperienze e delle situazioni regionali (repertori regionali delle qualifiche e delle figure professionali) nonché dei contratti collettivi.

La disposizione sull'attivazione delle specifiche figure e funzioni di "valutatori/certificatori", proprio in considerazione del dinamismo della attuale fase di elaborazione a livello nazionale degli standard di competenze, rinvia alla definizione a livello nazionale, e in via sperimentale per il 2010, di un sistema di accreditamento secondo standard omogenei condivisi, fermo restando la validità, in tal senso, delle norme e delle migliori pratiche già esistenti a livello regionale.

Per quanto riguarda i percorsi di istruzione e formazione tecnico superiore (IFTS), ci troviamo in fase transitoria, data dalla coincidenza della gestione delle attività della

programmazione 2007-2009 e l'entrata in vigore del nuovo modello, che include anche gli ITS, del DPCM 25 gennaio 2008.

In considerazione della peculiarità di questa fase, occorre verificare, nell'ambito della programmazione 2007-2009 e in caso di bandi ancora in via di definizione, la possibilità di progettare interventi mirati per il target di lavoratori individuati dalle Linee Guida.

4. BILATERALITÀ E FONDI INTERPROFESSIONALI

Cosa prevede l'Intesa

- √ favorire la semplificazione nella gestione dei finanziamenti dei fondi per la formazione continua, dei quali si conferma l'autonomia e la sussidiarietà rispetto all'intervento pubblico;
- √ dare continuità all'impegno finanziario dei fondi interprofessionali per i bisogni di formazione emergenti nel corso del 2010, anche in coerenza con le disposizioni della Finanziaria 2010;
- √ realizzare maggiori sinergie tra le risorse pubbliche e quelle private per la formazione anche attraverso una valutazione a livello territoriale del loro complessivo impiego;
- √ valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori come dei loro organismi bilaterali nelle attività di formazione;
- √ coinvolgere le strutture delle parti sociali e della bilateralità nelle fasi di raccolta e gestione dei dati e informazioni sui fabbisogni;
- √ coinvolgere gli organismi bilaterali nella sperimentazione del Libretto formativo;
- √ individuare, anche nell'ambito della bilateralità, punti di informazione e orientamento per tutti i lavoratori;
- √ valorizzare il ruolo delle parti e della bilateralità nella sperimentazione delle funzioni di "valutatori/certificatori".

I riferimenti al ruolo della bilateralità e alla funzione strategica dei Fondi Interprofessionali nella progettazione e realizzazione di interventi formativi anche connessi alla domanda emergente di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti dalla crisi, sono trasversali a tutto l'impianto delle Linee Guida. È un riconoscimento, a nostro giudizio, della qualità e della portata dell'investimento formativo che le parti sociali, attraverso queste strutture, hanno realizzato per la crescita delle competenze dei lavoratori e della competitività delle imprese garantendo risposte, in modo adattivo e flessibile, ai fabbisogni reali delle persone, dei settori e dei territori. Grazie alle proprie caratteristiche di identità e organizzativo/gestionali, il sistema dei Fondi è stato in grado di allestire con tempestività una rete di interventi specifici, concordati fra le parti sociali, dimensionati sia sui territori che sui settori, per il sostegno delle imprese e dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di crisi, tenendo conto, di volta in volta, delle esigenze di riqualificazione, reinserimento e placamento del capitale umano.

L'Intesa recepisce correttamente, a nostro avviso, il valore aggiunto delle strategie e degli interventi di formazione continua negoziati tra le parti, che è dato dai loro caratteri fondativi di autonomia e sussidiarietà rispetto all'intervento pubblico. Ma perché questo valore possa esprimersi con evidenza ed efficacemente è necessario da un lato perfezionare, anche nell'aspetto gestionale ed organizzativo, l'impianto e il funzionamento dei Fondi e, dall'altro, rafforzare e rendere sistematiche le sinergie con la formazione finanziata dalle risorse pubbliche, di competenza delle Regioni.

La diversa struttura ed articolazione organizzativa che vede solo alcuni Fondi presenti e operativi nei territori attraverso proprie articolazioni funzionali rappresenta un vincolo che può condizionare, limitandole, l'adeguatezza e la qualità sia della capacità di lettura-risposta ai fabbisogni specifici di un territorio sia delle potenziali sinergie con il sistema della formazione pubblica.

Se, da un lato, è necessaria una comune verifica e l'approfondimento delle condizioni per un maggiore radicamento nel territorio da parte dei "soci fondatori" congiuntamente agli

organismi di rappresentanza dei Fondi, è altrettanto opportuno e necessario che, in particolare in quelle aree e per quei settori non ancora presidiati organizzativamente da una specifica struttura, le organizzazioni sindacali regionali e territoriali rafforzino la propria funzione di iniziativa e coordinamento, per la cui efficacia va parallelamente stimolata e qualificata la capacità dei fondi e delle competenti categorie nazionali di garantire una informazione ampia e tempestiva.

Anche utilizzando, dunque, la leva dell'innovazione organizzativa, e in continuità con l'impegno che già dal 2009 alcuni Fondi hanno assunto per realizzare misure ed interventi "anti crisi", confermato anche dalle recenti norme della legge finanziaria per il 2010, è auspicabile un rafforzamento dell'attenzione e dell'investimento formativo con azioni di sistema che vedano coinvolti, nei territori, tutti i lavoratori: percettori di sostegno al reddito, sospesi temporaneamente e in mobilità, nonché i co.co.pro. e gli apprendisti.

Oltre la fase dell'emergenza, e anche a consolidamento delle buone pratiche che pure in questa fase critica il sistema e gli attori della formazione negoziata hanno saputo realizzare, è necessario per le parti sociali, e in particolare per il sindacato, avviare una riflessione per un progetto di innovazione, credibile e di lungo periodo, del ruolo e del contributo dei Fondi Interprofessionali per il consolidamento di quel "sistema di formazione continua integrato e sussidiario" condiviso già nell'intesa dell'aprile 2007 tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti Sociali e che per la CISL si conferma come priorità strategica.

Per quanto riguarda le prospettive di un diretto impegno delle strutture della bilateralità per l'attuazione delle Linee Guida, sia a livello nazionale che regionale/territoriale, esse andranno valutate ed esperite sulla base di una riflessione, pragmatica, delle reali risorse, organizzative, di competenze, di servizi, che tali organismi sono in grado di mettere a disposizione per contribuire con efficacia al conseguimento degli obiettivi posti.

Come evidente, il protagonismo degli enti e delle strutture bilaterali, anche nel contesto delle linee di intervento definite dall'Intesa, non può essere interpretato ed agito come obiettivo o valore in sé. Dalle Linee Guida derivano sicuramente importanti opportunità ma su queste si misurerà non tanto l'efficienza degli organismi quanto piuttosto l'autorevolezza delle parti promotrici a massimizzare, con una qualificata risposta di servizio alle esigenze dei lavoratori, delle imprese e dei territori, l'efficacia dell'insieme delle politiche e degli interventi di politica attiva, di sostegno al reddito, di formazione concertate con le istituzioni e contrattate.

Il sistema della bilateralità, che ricava vitalità ed efficacia proprio dall'articolata ricchezza delle esperienze attraverso le quali si è organizzata e consolidata, può dare il giusto impulso all'attuazione delle politiche di *workfare*, ai diversi livelli, se saprà mantenere, anche con ulteriori caratteri di specializzazione dei servizi e delle prestazioni, la propria vocazione originaria di amministrazione e attuazione dei contratti collettivi e di consolidamento delle relazioni sindacali.