La funzione della formazione in Europa e nel Collegato lavoro

di Rino Piroscia

Prima di approfondire le questioni del tema proposto, è necessario partire da una profonda riflessione di ordine attuale: «l'Italia è pronta alla trasformazione nel passaggio dalla strategia di Lisbona alla strategia Europa 2020?». Si tratta di «Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva», caratterizzata da tre priorità che si rafforzano a vicenda:

- crescita intelligente (sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione);
- *crescita sostenibile* (promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva);
- *crescita inclusiva* (promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale).

A codesto scenario così articolato la II Commissione europea-Barroso nella comunicazione *EUROPA 2020* (COM(2010)2020, 3 marzo 2010, in *Boll. Adapt*, 2010, n. 23) ha posto alcune riflessioni profonde, per il prossimo decennio, accompagnate da tre possibili scenari:

- una ripresa sostenibile;
- una ripresa fiacca;
- un decennio "andato in fumo".

Da questi emergono evidenti il senso e lo stato delle cose: «la crisi non permette più margini di tollerabilità».

La risposta per l'Italia non può che originarsi da un allineamento delle politiche interne agli obiettivi della nuova strategia, tra cui «portare il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni ad almeno il 75%».

Quest'ultimo obiettivo, per quanto ci riguarda, è in linea con il principio su cui fondare i nuovi processi di formazione, per il prossimo decennio 2010/2020, se si vuole imporre un ruolo fondamentale alla formazione nel *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e se si intende competere in Europa.

A nostro avviso, di fatto, *la formazione è una delle nuove leve produttive nel sistema economico*, non tanto per la ricaduta diretta che provoca, in termini di creazione di posti di lavoro qualificati e di ridistribuzione del reddito, quanto per il risultato indiretto e trasversale che la formazione stessa procura e dovrà generare in termini di crescita, sviluppo, competitività e rinnovamento dell'attuale "Sistema di apprendimento per competenze".

È un concetto quest'ultimo, anche se ancora sottoforma di assioma, che vale la pena di approfondire. Giusto per iniziare a riflettere, per cominciare a confrontarsi seriamente e per avviare le necessarie prime sperimentazioni. Giusto per tentare l'avvio di buone prassi dove l'acquisita e comprovata competenza del possessore diventa base del negoziato tra lavoratori e datori di lavoro. Verso questa direzione, le organizzazioni sindacali necessitano di un reale rinnovamento di pensiero e di un ripensamento della funzione del proprio management che, grazie alla sua rappresentatività e presenza costruttiva ai tavoli di concertazione, potrà sollecitare un orientamento e un efficientamento delle risorse finanziarie, per sorreggere una formazione capace di creare e di consolidare «competenze occupabili e redditizie».

1

È con questo spirito che la produzione dei format formativi proposti da Confsalform, ente qualificato per la ricerca e la formazione in Confsal, intende agire per concorrere al benessere professionale degli iscritti ai comparti sindacali che ne richiedono il servizio.

Impegno, il nostro, non solo circostanziato alla tutela del posto di lavoro, che ovviamente rimane prioritaria come missione confederale, ma esteso ad un'offerta, la più vasta possibile, di servizi socio-innovativi.

Oggi, il sindacato è chiamato a svolgere una funzione di intermediazione di interessi ma anche un ruolo di negoziazione tra gli stessi portatori di interessi. In questo scenario plurale, è imprescindibile, oltre a considerare trasversale la funzione della formazione, richiamare il rapporto dei nostri iscritti con l'obiettivo comune del *coinvolgimento attivo*.

La prospettiva generale del rinnovamento, appena descritta, trova già un risvolto pragmatico nel ddl n. 1167-B, del 3 marzo scorso, meglio noto come "Collegato lavoro". I numerosi e rilevanti argomenti in esso trattati sono di forte e indiscussa attualità, oltre che pertinenti al quadro sinottico che ci accingiamo a sostenere e entro cui il sindacato è chiamato a interagire. Citiamo alcune tra le questioni su cui bisognerà intervenire in futuro: dalla maxi-sanzione per il lavoro sommerso alle sanzioni in materia di lavoro, al verbale unico di notifica e diffida, al tentativo facoltativo di conciliazione, alla certificazione, all'arbitrato, alla impugnativa dei licenziamenti e dei recessi dai contratti a termine; si citano, inoltre, le collaborazioni, i permessi, i rapporti a tempo parziale e l'aspettativa nel settore pubblico, il nuovo apprendistato e le "mini co.co.co." nei servizi di assistenza alla persona.

È proprio nel Collegato lavoro che la formazione trova anch'essa riscontro fattivo per trasformarsi da sistema chiuso a "sportello aperto". Un sistema quest'ultimo capace di sostenere il cambiamento in un ambiente rinnovato, in un luogo dove l'apprendimento permanente è lo strumento più idoneo per orientare la crescita di una persona e per accompagnare, lungo l'intero arco della vita, ciascun cittadino: dall'istruzione di base alla formazione continua.

È su quest'ultimo passaggio che Confsalform sta lavorando per inserirsi nel *sistema di apprendimento per competenze*, con un rinnovato modello formativo in grado di rendere attraente e spendibile il proprio catalogo corsi nel mercato del lavoro.

Si prospetta così una nuova era per la formazione, un nuovo sistema da cui Confsalform non può e non vuole mancare. Ed è per questo che nel processo di start up, già intrapreso lo scorso anno, si insiste anche per il 2010 nel valorizzare il capitale formativo dell'individuo, arricchendo e implementando il ciclo di vita del prodotto formativo di due nuove fasi:

- la fase di analisi e definizione dei fabbisogni delle competenze, che vedrà protagoniste le organizzazioni datoriali e sindacali, alle quali verrà offerto un nuovo iter procedurale di raccolta degli item necessari alla catalogazione e declinazione di competenze ordinate per singolo profilo professionale, per singolo segmento/settore produttivo, per filiera di produzione, per associazione di interessi;
- la fase di riconoscimento, certificazione e distribuzione delle competenze, mediante l'aggregazione degli stakeholders nel processo di verifica di un corso di formazione, in particolare, negli inseriti due nuovi momenti di valutazione "in ingresso" e "post-corsuale". L'integrazione di queste due fasi nei processi formativi è una misura necessaria per gli enti di

formazione, per gli istituti tecnici superiori, per gli istituti professionali, così come è vincolante la loro apertura al cambiamento, oggi sempre più legato all'unificazione delle differenze verso l'interazione strategica di nuovi fattori plurali.

Conclusioni

La formazione è, dunque, un processo articolato e non autoreferenziale, teso alla produzione, alla distribuzione e alla esternalizzazione di *competenze occupabili e redditizie*, all'interno del nuovo *sistema di apprendimento per competenze*, la cui pluralità dei soggetti che lo sostengono è chiamata

a riconoscerle – le competenze – a certificarle per immetterle e renderle negoziabili nel *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

In codesto scenario operativo, per il prossimo triennio, Confsalform è impegnato ad inserirsi ed orientarsi, per ricercare nelle differenze procedurali e normative tra formazione nel *pubblico impiego* e *privato impiego* quei fattori plurali condivisibili ed unificabili. Fattori su cui costruire un'offerta di formazione nuova in linea con l'innovazione di processo e di prodotto, nuova perché è destinata ad ampliare i propri cataloghi/corsi di competenze utili:

- per l'ingresso nel mondo del lavoro dei disoccupati, adottando le forme di alternanza scuola/lavoro, le tipologie previste nel nuovo contratto di apprendistato e di alto apprendistato;
- per la ricollocazione nel sistema produttivo degli inoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (cassaintegrati, percettori di indennità di disoccupazione), mediante il ricorso alle forme previste per gli ammortizzatori sociali;
- per il mantenimento in efficienza degli occupati facendo leva, reperendo e ottimizzando le risorse finanziarie destinate ai circuiti della formazione continua, della formazione permanente e della formazione degli adulti.

Nel pubblico impiego si troveranno spunti maggiori e proposte formative per favorire la formazione in servizio degli occupati, a differenza del privato impiego alla cui specifica formazione in servizio si integrano proposte sperimentali per favorire l'inserimento al lavoro di soggetti disoccupati e inoccupati.

Rino PirosciaDirettore generale Confsalform di Roma

^{*} Il presente articolo è pubblicato anche in *Confsal Società Cultura Lavoro*, 2010, n. 19 (reperibile in *Boll. Adapt*, 2010, n. 23), dove è possibile esaminare le iniziative di formazione messe in campo da Confsal, per mezzo del proprio ente di formazione Confsalform, ovvero consultare le linee di indirizzo e le linee di prodotto già pubblicate sul sito *www.confsalform.it*.