

## **L'utilizzo dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua: dalle Linee guida del 2010 al possibile ingresso di nuovi attori nella partita formativa**

di Anna Rita Caruso e Luisa Tadini

L'accordo tra Governo, Regioni e Parti sociali del 17 febbraio 2010, con la sottoscrizione delle "Linee Guida per la Formazione", individua negli investimenti formativi un mezzo per rafforzare l'efficacia dei tradizionali sistemi di protezione del reddito, attivati a causa della crisi e confermate per il 2011-2012 dall'accordo ammortizzatori.

Risorse finanziarie corrispondenti ad una spesa di circa 2,5 miliardi di euro sono state destinate alla formazione di inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (come i cassintegrati), al fine di ridurre il periodo di inattività e rendere meno difficoltosa la transizione verso una diversa occupazione.

Formazione, dunque, come leva strategica per l'occupabilità e come risposta ai fabbisogni professionali dei settori e delle imprese.

Formazione come politica attiva del mercato del lavoro, che affronta la situazione di crisi attuale non solo con interventi di supporto all'emergenza, ma con un sistema che realizzi azioni formative e di orientamento, in una visione strategica per lo sviluppo delle risorse umane.

L'Italia si sta avvicinando sempre più al sistema tedesco di "fare formazione": lo testimoniano gli obiettivi rinvenibili nelle Linee guida, che intendono promuovere una formazione cosiddetta "chirurgica", ad *hoc*, attenta alle esigenze del mercato. L'approccio, coerente con quello del sistema tedesco, non persegue l'intento di garantire l'occupabilità a vita, ma tende ad orientare le scelte formative in "campi vuoti", ossia dove la domanda di competenze espressa dalle imprese è più alta, mentre l'offerta appare scarsa o addirittura assente.

Tale scelta risiede nella convinzione che non sia efficace, in un mercato del lavoro dinamico e in continua evoluzione, cristallizzare le competenze in classificazioni e profili inamovibili, ma sia preferibile rilevare i fabbisogni professionali espressi dalle imprese e orientare le competenze in direzione delle necessità del sistema produttivo. In tale direzione ci si può e ci si deve muovere, avvalendosi di validatori affidabili, in grado di certificare le competenze comunque acquisite e capaci, ove necessario, di fornire percorsi di riqualificazione professionale.

Le linee guida del 2010 sono state elaborate anche alla luce delle indicazioni contenute nel «Rapporto sul futuro della formazione in Italia», pubblicato l'anno precedente e curato dalla Commissione presieduta dal professor De Rita. In particolare, tale lavoro, in coerenza con gli sviluppi teorici e metodologici a livello comunitario e in altri Paesi europei, ha evidenziato l'assenza totale di comunicazione tra il mondo della formazione e quello del lavoro, riconoscendo nell'impresa e nell'ambiente produttivo il contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità e valorizzando la certificazione formale come momento imprescindibile di reale verifica delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze di un lavoratore.

Altri punti particolarmente problematici sono stati individuati nelle disuguaglianze territoriali e

nell'impiego inefficiente delle risorse del Fondo Sociale Europeo, che dovrebbero, invece, essere utilizzate per sostenere l'occupazione, facilitare la ristrutturazione e promuovere la mobilità dei lavoratori. Si sottolinea, inoltre, la necessità di un maggior coinvolgimento delle parti sociali nella formazione.

Ma possiamo rinvenire un filo conduttore che lega, in una visione unitaria e coerente, le Linee guida del 2010 non solo con il rapporto De Rita, ma anche con l'impostazione presente nel Libro Bianco sul *Welfare* del 2009 e, ancora, con il «Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro». Lanciato nel settembre del 2009, tale documento si è posto l'ambizioso obiettivo di costruire un rapporto nuovo e più integrato tra sistema formativo e mondo del lavoro, al fine di realizzare la piena occupabilità dei giovani. Dunque, la formazione come leva decisiva nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in un approccio che parta da una fotografia del fabbisogno formativo e occupazionale dei territori, monitorato dagli enti bilaterali e dalle agenzie competenti per il lavoro.

Nel disegno tracciato dalle Linee guida, infatti, è fondamentale valorizzare il ruolo delle Parti sociali e dei loro organismi bilaterali. Solo coinvolgendo, direttamente e in sinergia tra di loro, gli attori del dialogo sociale e coloro che quotidianamente si affacciano sul mercato del lavoro (enti bilaterali, agenzie interinali, consulenti del lavoro, Parti sociali), si possono moltiplicare le possibilità di incrocio dinamico tra le competenze di chi cerca occupazione e le esigenze delle imprese.

In particolare, Governo, Regioni e Parti sociali, nel tracciare un percorso teso a valorizzare la bilateralità, hanno attribuito un nuovo ruolo ai Fondi Interprofessionali, quegli organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Si concede loro la possibilità di utilizzare parte delle loro risorse per finanziare la formazione di lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel corso dell'anno 2010 e per quelli in mobilità che vengano assunti nel 2010. Dunque, non più solo strumenti atti a valorizzare la competitività delle imprese attraverso la crescita professionale dei lavoratori, ma attori del mercato del lavoro, in grado di usare la formazione professionale come "benzina" per far ripartire il motore dell'economia, per affrontare e uscire dalla crisi economica di questi ultimi anni. Ma la partita si giocherà quando le Parti sociali, a conclusione del tavolo nazionale dedicato alla verifica dei risultati relativi ad un sistema nazionale di standard formativi, professionali e di certificazione, verificheranno l'ipotesi di revisione dei sistemi di accreditamento delle strutture formative. La prospettiva che si intende adottare è il raccordo necessario tra i servizi competenti al lavoro e il sistema dei servizi pubblici, in un'ottica di sinergia pubblico-privato, dando spazio a nuovi operatori, presumibilmente enti bilaterali, consulenti del lavoro e agenzie di somministrazione, definendo i criteri di ripartizione delle risorse. E' innegabile che i Fondi Interprofessionali possano efficacemente assolvere la funzione di "sensori" dei fabbisogni formativi dei territori e dei settori, ma si può anche intravedere il superamento della logica del finanziamento erogato esclusivamente dall'autorità pubblica direttamente agli enti. In Italia il ruolo della formazione dei cittadini è stato spesso concepito come un fine pubblico, che va perseguito esclusivamente dallo Stato. Un fondo interprofessionale può diventare una forma di gestione "progettazione, realizzazione e coordinamento" della domanda di formazione espressa da imprese e lavoratori e rappresentata dalle Parti sociali.

Non ci si può, inoltre, esimere da alcune osservazioni in merito ai criteri previsti per ripartire i fondi. Nonostante il tesoriere dei fondi sia l'Inps, è il Ministero del lavoro che li applica.

Opportuna, in un'ottica di razionalizzazione, una distribuzione effettuata non più con criteri "a pioggia", quali quelli utilizzati per ripartire le risorse dei Fondi Sociali Europei, bensì adottando criteri mirati, parametrati, magari, ai risultati dell'impresa che ha beneficiato dell'intervento formativo

In una fase iniziale sarebbe auspicabile una distribuzione delle risorse non tanto in base al numero dei dipendenti iscritti al fondo, quanto una ripartizione che consideri i risultati occupazionali

conseguiti a seguito dell'erogazione delle risorse. Un'altra ipotesi potrebbe essere rappresentata dalla possibilità che, in prima istanza, il Ministero assegni le risorse secondo lo schema dei fabbisogni territoriali, ma con l'impegno di una verifica *ex post*, tesa a monitorare il numero di soggetti ricollocatisi nel mercato del lavoro grazie all'intervento formativo.

Il rischio, altrimenti, potrebbe essere rappresentato dall'autoreferenzialità e dal pericolo di finanziare le solite "cattedrali nel deserto".

Per quanto attiene agli strumenti e alle modalità per poter attivare la raccolta dei fabbisogni professionali e formativi, sarebbe auspicabile avvenisse su base territoriale, in funzione del tessuto economico presente in un determinato luogo. Si potrebbero, magari, computare le domande degli imprenditori rimaste inevase e le offerte dei lavoratori che, se discordanti rispetto alle richieste del territorio, potrebbero essere reindirizzate. La mappatura dei territori potrebbe essere effettuata confrontando le banche dati dei centri per l'impiego, delle agenzie di somministrazione e dei centri di formazione professionale, in modo tale da creare una rete sinergica fra i singoli operatori locali. Una qualità che non può e non deve mancare ad un Fondo Interprofessionale gestito dagli enti bilaterali è la trasparenza. Solo ove l'analisi puntuale del fabbisogno territoriale e la corrispondente risposta formativa siano adeguatamente documentate e pubblicizzate si potranno fugare dubbi e dissipare, *ab origine*, eventuali critiche. E, in tale disegno, rientra anche l'organizzazione di un sistema di controllo ministeriale che intervenga *ex ante*, *in itinere* ed *ex post* sul controllo della spesa.

Per quanto concerne, invece, la certificazione delle competenze, darà un contenuto pieno all'acquisizione delle diverse esperienze di apprendimento dei lavoratori, attraverso il Libretto formativo, solo se collegata di fatto ad un inquadramento contrattuale coerente.

L'utilizzo del Libretto formativo deve necessariamente essere prodromico al riconoscimento dell'inquadramento contrattuale corrispondente alla qualifica conseguita.

La formazione, in qualsiasi luogo e in qualsiasi tempo conseguita, può davvero rappresentare la leva strategica per l'occupabilità e la risposta ai fabbisogni professionali dei settori e delle imprese. Forse, in un mondo del lavoro in continua evoluzione, la vera competenza che ci è richiesta è quella eco- evolutiva, cioè la capacità di stare nei cambiamenti con la minor resilienza possibile.

***Anna Rita Caruso***

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt - CQIA

Università degli studi di Bergamo

***Luisa Tadini***

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt - CQIA

Università degli studi di Bergamo