

# “Competenze e formazione per rilanciare lo sviluppo”

di Sergio Rebecca

Gentili ospiti, Colleghi, Signore e Signori,  
benvenuti e grazie per la Vostra presenza.

Quello di oggi è il tradizionale appuntamento dedicato alla presentazione del Rapporto For.Te. ma è anche l'occasione per presentare i risultati della ricerca realizzata dal Fondo nel 2009

Ma non solo; abbiamo voluto creare uno spazio interattivo, collocato nella seconda parte dei nostri lavori per dare vita a laboratori di confronto e scambio delle esperienze.

Vorrei iniziare il percorso odierno partendo da una parola chiave: *benchmarking*, un approccio metodologico cioè al quale sempre più ci siamo ispirati, la cui applicazione sistematica stimola ed integra i processi di apprendimento e cambiamento e, allo stesso tempo, promuove l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali e il rinnovamento della cultura aziendale, assicurando un miglioramento continuo grazie ad un processo costante di confronto con l'esterno.

Del resto si tratta di un termine caro anche a Marco Biagi di cui ricorre oggi l'anniversario della morte, e che vogliamo ricordare con affetto. Per lui operare in una logica di *benchmarking* non significava un semplice esercizio culturale, ma come affermava: “La comparazione è l'unica prova di laboratorio di cui disponga il giurista”.

E' questo il senso che vogliamo attribuire alla giornata di oggi, e che voi sicuramente di aver colto aderendo così numerosi ai laboratori.

Abbiamo attraversato una grande crisi, la più imponente dal 1929. E' stata violenta ed i suoi effetti sono profondi. Le domande fondamentali – quelle che tutti quotidianamente ci facciamo – sono semplici nella loro formulazione: a che punto siamo? Il peggio è passato? Si avvicina il momento della ripresa? La risposta è ancora incerta. Non vi sono dubbi, infatti, né sulle difficoltà congiunturali e strutturali del Paese, né sulla eccezionalità delle risposte necessarie.

Molti esperti sostengono che le ripercussioni sul mercato del lavoro, sull'occupazione, forse non sono ancora superate, ed io condivido questa visione.

Questa crisi ci impone molti ripensamenti sulle logiche sin qui seguite: nel campo della finanza, nel mercato, e più in generale nel relazionamento tra mondo politico istituzioni. E' una crisi di sistema, dalla quale usciremo diversi, senza la possibilità di far riferimento a ciò che eravamo.

E' la conclusione di una fase storica che richiede che un'altra fase si apra.

Una fase che faccia tesoro della lezione della crisi e, anzitutto, della necessità di ricostruire crescita e sviluppo sotto il segno di una maggiore attenzione alle ragioni del lavoro e dell'economia reale; di costruire istituzioni e regole coerenti con la nuova geografia della crescita e dello sviluppo nell'economia globalizzata.

Il pessimismo certo non aiuta. Ma il realismo è doveroso. Nel nostro scenario, dove pesano antiche debolezze e ritardi strutturali, abbiamo tutti il dovere di fare della crisi un'occasione per costruire un'Italia più moderna e competitiva, non indietreggiando davanti alla sfida storica del miglioramento della qualità e della produttività dell'operato del sistema nel suo complesso.

Perché, nel prossimo futuro, sarà soprattutto la capacità di cooperazione tra funzione pubblica ed iniziativa dei privati a definire una “piattaforma delle regole” che consenta di crescere di più e meglio.

Regole di cooperazione tra pubblico e privato, dicevo e regole di riduzione di oneri burocratici. Un miglior uso delle risorse pubbliche ed una migliore qualità dei servizi possono concorrere in modo determinante ad un rinnovato “patto” con i cittadini.

Crediamo nei valori di responsabilità di una società attiva, in cui la sicurezza sociale è saldamente fondata sul lavoro, su più lavoro: cioè tanto su un maggior numero di occupati, quanto su più lunghe carriere lavorative.

E su un lavoro più sicuro, perché fondato su una cultura sostanziale e non burocratica della sicurezza sul lavoro.

La società attiva riconosce il contributo delle Parti sociali nel perseguire equità, inclusività e sostenibilità, per la coesione sociale e la competitività del Paese, e Forte ne è un esempio.

L’esperienza della crisi conferma la necessità di un sistema di ammortizzatori pienamente inclusivo di tutto il mondo del lavoro e fortemente orientato al reinserimento occupazionale, anche attraverso efficienti processi di formazione continua. Che peraltro è uno dei riferimenti del protocollo recentemente sottoscritto da Istituzioni e Parti sociali.

Mai come ora è attuale la citazione di Herbert George Wells, autore britannico della fine dell’800: “La storia del genere umano diventa sempre più una gara fra l’istruzione e la catastrofe”.

E’ un’affermazione drammatica e può sembrare ad una prima lettura eccessiva, ma al contrario ben rappresenta i rischi di emarginazione e di esclusione di un gran numero di cittadini, aggravati dai mutamenti che stiamo vivendo e che vivremo.

Sul mercato del lavoro, come ha indicato l’ultimo Rapporto ISFOL e la stessa Commissione Europea, questi fattori avranno un effetto indubbio. Non si tornerà più indietro; prepararsi ad un mondo profondamente diverso, significa immaginare che le ristrutturazioni e riorganizzazioni delle aziende produrranno grandi spostamenti di lavoratori da un impiego all’altro e richiederanno ai singoli lavoratori la capacità di mobilitare nuove competenze.

In questo senso vogliamo leggere la frase di Wells.

Concordiamo con il Ministro Sacconi quando afferma che la risposta ai bisogni delle persone non può essere rappresentata esclusivamente da interventi di integrazione del reddito, che rischierebbe di cronicizzare l’inattività, ma dall’investimento nelle competenze e nell’accompagnamento dei lavoratori ad altre occupazioni.

E su questo si inserisce l’impegno che Istituzioni, Organizzazioni della società civile e Parti sociali devono assumere nel promuovere il dialogo e nella ricerca di soluzioni che rappresentino percorsi virtuosi e sostenibili, quanto più possibile inclusivi e capaci di valorizzare concretamente le persone attraverso la crescita professionale, nella prospettiva di un rinnovato equilibrio tra aspettative, responsabilità e gratificazioni.

In questo scenario, un ruolo strategico di primaria importanza lo giocano le politiche del sistema per la formazione professionale; assumono carattere di massima urgenza tutti gli interventi finalizzati a favorire l’apprendimento continuo e lo sviluppo di una rete integrata di servizi capace di sostenere l’occupazione e di rendere meno traumatici i passaggi del lavoratore nella condizione di attività o inattività e nelle varie modalità di prestazione della propria attività.

E in questo senso pesa anche il ritardo nella definizione di un sistema nazionale di riconoscimento delle qualifiche e degli apprendimenti. Il recupero dell’apprendimento formale, non formale ed informale è uno dei presupposti per una maggiore integrazione nel mondo del lavoro.

Il riconoscimento delle competenze apprese in ogni ambito ivi compreso quello lavorativo, è un passo in avanti, all’interno tuttavia di un sistema articolato, attento a non sostituire la formazione con l’addestramento.

I temi dell’occupabilità e dell’occupazione, se pensati nella logica delle 3 L, presuppongono un approccio completamente nuovo alla formazione, in termini di modalità, di metodi, di strumenti. Occorre fare uno sforzo maggiore per utilizzare al meglio le risorse disponibili e per favorire la collaborazione, sinergica e responsabile, tra i diversi soggetti erogatori dei finanziamenti.

Anche in questo senso occorre anche utilizzare il *benchmarking*, per valorizzare le esperienze che si ispirano a criteri di efficienza e di trasparenza, sia sotto il profilo gestionale che di utilizzo ottimale delle risorse.

Questo interessa non solo le Amministrazioni pubbliche, ma gli stessi Fondi per la formazione continua.

In questa logica, For.Te. non vuole sottrarsi alla valutazione sul suo operato, al contrario, intende confrontarsi e apportare un contributo alla nuova stagione di dialogo.

A due anni dal 1° Rapporto e a conclusione della fase di start up, intendiamo offrire una panoramica delle attività e dei risultati conseguiti da For.Te., nel periodo dal 2007 al 2009.

L'obiettivo è anche quello di rappresentare l'evoluzione di uno strumento sociale attraverso il quale le Parti costituenti hanno messo a punto nuove opportunità per diffondere in maniera più capillare una cultura della formazione continua in linea con le necessità di crescita di aziende e lavoratori.

I risultati raggiunti in questi ultimi anni appaiono particolarmente significativi se rapportati al particolare momento di crisi economica e alle novità legislative che hanno interessato i Fondi Interprofessionali.

Anche in questa occasione, si è inteso rendere visibile l'attività complessivamente svolta, che sotto il profilo numerico risulta particolarmente significativa, per le risorse distribuite, gli Avvisi gestiti, il numero dei Piani approvati.

Un'attività che ha comportato un notevole impegno sotto il profilo strategico e organizzativo.

Nel corso del 2008 e del 2009, è stata prestata massima attenzione all'ampliamento e al miglioramento dell'offerta di servizi da parte del Fondo, al fine di rispondere in modo sempre più adeguato ai fabbisogni delle aziende aderenti e potenziali aderenti.

In particolare, sono stati messi in atto interventi di facilitazione e semplificazione delle procedure per accedere agli Avvisi, mentre è stata attivata una nuova modalità di finanziamento dei Piani, attraverso l'istituzione del Conto Individuale Aziendale.

È stata inoltre intensificata l'attività di promozione e di sensibilizzazione, finalizzata a far conoscere meglio le opportunità offerte da For.Te.

Questo impegno è stato apprezzato dalle aziende, prova ne è l'incremento delle adesioni. I dati che saranno esposti successivamente, devono essere già aggiornati. Al mese di gennaio 2010 le aziende aderenti sono 101.548, per 1.184.363 dipendenti. Che tradotto in termini percentuali rappresenta un incremento tra giugno 2008 e gennaio 2010 pari al 18,6%.

Al raggiungimento di questi obiettivi hanno concorso gli Organi che hanno messo a punto strategie adeguate e la struttura organizzativa del Fondo, che ha facilitato il conseguimento dei fini istituzionali.

L'aver impegnato tutte le risorse finora disponibili dimostra che For.Te. ha saputo coniugare capacità organizzative, efficacia ed efficienza gestionale e sensibilità verso le aspettative espresse dalle imprese e dai lavoratori, che operano nei vari settori economici di riferimento.

Il 2010 è nato all'insegna del consolidamento delle posizioni raggiunte. Con l'apporto di tutte le componenti, si tratta di raccordare ancora meglio i tempi del Fondo con quelli delle imprese e di tutti i soggetti con cui For.Te. dialoga, al fine di garantire su tutto il territorio nazionale un sostegno che, integrato con gli altri, possa supportare la fase della ripresa economica.

Siamo consapevoli che tale obiettivo potrà essere conseguito solo operando in una visione dinamica orientata all'adeguamento continuo di strategie, metodi e strumenti.

L'ultimo Avviso e la prima esperienza del Conto Individuale Aziendale hanno rappresentato il punto di svolta, sia in termini quantitativi che qualitativi, dell'attività del Fondo. Continuiamo a registrare una crescita delle richieste di finanziamento, un cambiamento della platea imprenditoriale composta anche da soggetti appartenenti a settori economici diversi dal Terziario che tradizionalmente fa riferimento a For.Te., nonché un migliore rapporto tra le varie tipologie di Piano formativo.

L'attuale assetto, ci induce ad orientare i prossimi Avvisi anche in funzione della nuova normativa del 2009, che riconosce alla formazione continua una gamma ancora più ampia di finalità sociali.

Di interesse in questo senso, i risultati dell'attività di ricerca che oggi saranno presentati, e che spostando l'attenzione sulla qualità della formazione finanziata da For.Te., testimoniano il ruolo che il Fondo sta svolgendo per il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla strategia europea di *lifelong learning*. La finalità è quella di orientare la programmazione dei prossimi anni e definire un sistema di valutazione d'impatto degli interventi realizzati attraverso il contributo di For.Te. For.Te. ha garantito importanti investimenti in risorse umane, erogando oltre 340milioni di euro in sei anni e promuovendo l'aggiornamento, la specializzazione e la riqualificazione di oltre 800mila lavoratori. Sono state erogate attraverso il Fondo oltre 19 milioni di ore di formazione. Nuove sfide attendono ora il Fondo nel breve e medio periodo, in linea con gli orientamenti europei: formazione di qualità; apprendimento con modalità innovative che tengano conto dei tempi del lavoro e della formazione; certificazione dei percorsi e riconoscimento delle competenze acquisite. Nell'ambito della ricerca, sono stati intervistati oltre 300 aziende e 200 lavoratori sui servizi erogati da For.Te. E l'apprezzamento generalizzato che ne emerge ci dice che siamo sulla giusta strada. Intendiamo rafforzare sempre più il legame tra il Fondo, le aziende e i lavoratori, migliorando i nostri strumenti di comunicazione e continuando a fare del Fondo anche un luogo di informazione, di confronto e di approfondimento. Guardiamo a questo periodo come ad un'occasione per investire sul futuro, in un patto per un'Italia che, oltre il tempo della crisi, si ritrovi davvero rinnovata. A tutti, auguri di buon lavoro.

**Sergio Rebecca**  
Presidente Fondo For.Te.

\* Relazione al Convegno organizzato da For.Te il 19 marzo 2010 a Roma.