



FEDERMECCANICA

“Formare le Competenze: il Ruolo Attivo dell’Impresa”

Introduzione del Presidente
Pier Luigi Ceccardi

Roma, 16 novembre 2010

Un caro benvenuto a tutti voi.

In un contesto in cui il Paese soffre di una conclamata crisi di competitività connessa a scarsa o nulla crescita della produttività, la disoccupazione giovanile segna livelli medi largamente superiori al 20%, le imprese spesso non riescono a soddisfare la domanda di lavoro da esse espressa e le proiezioni demografiche denunciano un marcato ridimensionamento delle coorti di popolazione in età di lavoro, il tema dell'istruzione e della formazione assume un ruolo centrale nelle politiche dedicate a promuovere lo sviluppo.

Ciò è tanto più vero se avviciniamo il tema focalizzando l'attenzione sulla realtà del sistema produttivo che oggi torna a porre al centro l'economia reale in luogo di quella virtuale, la manifattura in luogo della finanza, i beni tangibili, strumentali e di consumo, in luogo dei *futurs* e degli *swaps*.

Tutto questo deve rimettere in discussione atteggiamenti e certezze che hanno per lungo tempo caratterizzato la cultura prevalente nelle famiglie italiane per la quale il lavoro industriale era cosa per Paesi poveri e in via di sviluppo perché da noi il futuro era assicurato dal terziario pubblico e privato dove “non ci si sporcano le mani” e le carriere erano assistite da garanzie e automatismi.

Su questo substrato culturale si è consolidata la tendenza a preferire i percorsi scolastici liceali in luogo di quelli tecnici ed a privilegiare nelle scelte la formazione umanistica in luogo di quella scientifica.

Mai come oggi, però, tutto ciò appare un pregiudizio che sfida la realtà delle cose, che si fonda su una totale ignoranza del lavoro nell'industria del terzo millennio, che rischia di essere un tragico errore non solo per il futuro dell'industria ma anche per il futuro dei nostri giovani che rischiano di vivacchiare in attesa di "un posto in banca" che non c'è più tant'è che, come è accaduto di recente, si cerca di tramandarlo di padre in figlio con accordi sindacali di dubbia legittimità e comunque lontani anni luce da una moderna economia di mercato.

Ecco, credo che oggi tutti debbano fare un bagno di realtà e considerare quanto infondate fossero alcune convinzioni del passato.

Perché dico questo? Perché dobbiamo rimettere al centro delle politiche dello sviluppo la formazione tecnica e scientifica ma per far questo c'è anche bisogno di riconquistare una diversa considerazione sociale del lavoro industriale.

Tutto quanto detto sta sullo sfondo delle questioni, più circoscritte e puntuali, che saranno affrontate questa mattina; il convegno odierno, infatti, intende fare il punto sul tema della formazione delle risorse umane; sulla creazione delle

competenze e sul ruolo che in questo ambito possono e debbono svolgere le imprese.

L'approccio che abbiamo inteso dare al convegno è quello del confronto tra la realtà italiana e le più significative esperienze realizzate in Europa per quanto attiene a tre momenti cruciali della cosiddetta *lifelong learning*, ossia l'apprendimento lungo l'intero arco della vita, anche alla luce di una importante ricerca realizzata in ambito europeo dalla nostra Federazione CEEMET che ci verrà presentata come quadro di riferimento per i successivi confronti *face to face* che saranno coordinati e stimolati dalla dott.ssa Jacki Davis che ringrazio unitamente a tutti gli altri interventori per la loro presenza.

I tre momenti su cui abbiamo concentrato l'attenzione concernono la formazione scolastica come momento che precede l'inserimento nel mondo del lavoro; l'istituto dell'apprendistato come principale strumento di inserimento dei giovani in azienda; la formazione continua che deve tendere a mantenere un rapporto costante tra il patrimonio tecnico e professionale di ciascun lavoratore e la domanda di professionalità e competenze specifiche che l'evoluzione tecnologica e organizzativa delle imprese richiede.

Il confronto, con i Paesi qui rappresentati, mi piacerebbe si sviluppasse tenendo in conto la prospettiva di un giovane che deve fare le scelte, possibilmente giuste, per il suo futuro: quale

percorso scolastico scegliere? Cosa dà in più l'istruzione tecnica o professionale?

Una volta terminata la scuola, perché accettare un contratto di apprendistato? Servirà per colmare quella distanza tra conoscenze tecnico scientifiche acquisite a scuola e competenze tecniche richieste dall'impresa?

E, ancora, una volta iniziato un percorso lavorativo in azienda ci sarà possibilità di aggiornamento, di acquisizione di nuove competenze, di arricchimento professionale come elementi essenziali per garantire l'occupabilità?

Queste, secondo me, sono le domande che i giovani e le loro famiglie dovrebbero porsi ed alle quali noi dobbiamo dare adeguate risposte.

Credo che, per rispondere opportunamente, sia necessaria una grande sinergia tra tutti gli attori in gioco: istituzioni scolastiche, formative, politiche e sistema delle imprese.

Ciascuno deve fare la propria parte avendo condiviso obiettivi e ruoli e, come elemento essenziale di tale approccio, è necessario considerare l'impresa o, meglio ancora, il lavoro nell'impresa, come parte integrante del percorso formativo. Per questo oggi focalizziamo la nostra attenzione, come titola il convegno, sul ruolo attivo che l'impresa deve assumere per formare le competenze.

Permettetemi, a questo punto, qualche considerazione in merito agli argomenti che, con molta maggiore capacità e

conoscenza specifica, saranno affrontati nelle tre sessioni tematiche.

Prima fra tutte, l'importanza che per le imprese hanno le persone che in esse prestano la propria attività lavorativa, il cosiddetto capitale umano. Sono proprio le persone, con la loro capacità, creatività, motivazione a fare la differenza competitiva per le imprese e per le nazioni. Proprio perché consideriamo le persone adeguatamente formate uno dei principali *asset* competitivi lamentiamo a gran voce che esiste una domanda inevasa di professionalità tecniche. Nonostante la crisi, permane una distanza, pari a circa 110.000 unità, tra il numero di diplomati tecnici richiesti dalle imprese ed il numero che la scuola è in grado di fornire; c'è, in più, una importante distanza tra le caratteristiche della domanda espressa dalle imprese ed il profilo formativo di coloro i quali sono alla ricerca di un primo impiego.

La questione, quindi, si pone sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Le imprese hanno bisogno di diplomati ma anche di laureati in grado di avere una visione di insieme del processo produttivo, che possano vantare capacità di autonomia e responsabilità nel prendere le decisioni, di pianificare ed organizzare il proprio lavoro, di tenere sotto controllo le operazioni, di saper gestire le informazioni, le relazioni, i problemi nonché di saper impiegare le conoscenze teoriche e tecniche acquisite riconoscendone il campo

d'applicazione in relazione all'attività da svolgere. Insomma, persone dotate di competenze oltreché di conoscenze.

Questa, tuttavia, non è solo un'emergenza italiana ma anche europea. Il medesimo problema, di una domanda delle imprese di professionalità tecniche a vari livelli che non trova un'adeguata offerta, è manifestato da tutti i paesi rappresentati nella nostra organizzazione europea, come evidenzia la ricerca cui ho già fatto cenno e che sarà oggi presentata dal dott. Maglione che la ha promossa e sostenuta durante il suo biennio di Presidenza CEEMET. In alcuni casi le questioni sono molto simili alle nostre, dovute sia ad una inefficace politica di orientamento dei giovani, sia ad una scuola che fatica ad adattarsi alle trasformazioni del mercato, sia ad un carente collegamento tra politica industriale e politica formativa.

L'unica strada percorribile per invertire questa tendenza risulta essere la cooperazione con l'impresa.

Oggi, in Italia, lo strumento normativo per migliorare il rapporto tra scuola e impresa e per rendere più efficaci i percorsi formativi ai fini dell'occupazione dei giovani, c'è. La recente riforma dell'istruzione tecnica e professionale prevede la costituzione dei Comitati Tecnico Scientifici presso ciascun istituto tecnico e professionale.

Proprio per favorire la costituzione di questi Comitati Tecnico Scientifici, Federmeccanica ha firmato (il) un Protocollo d'Intesa con il Ministero dell'Istruzione (lo trovate in cartellina), che ci impegna ad una serie di interventi con i quali

si intende dare un contributo ad evitare che le difficoltà operative, nel trovare aziende disponibili o scuole che si aprano veramente senza sentirsi invase, possano impedire l'attuazione di una parte importante della riforma dell'istruzione tecnica.

Il comitato tecnico scientifico rappresenta il luogo adatto in cui si organizzano iniziative di collaborazione stabile attraverso tutte le forme possibili: stage, progetti formativi in alternanza, presenza di esperti aziendali nelle attività di laboratorio scolastico.

Attraverso la cooperazione è possibile non solo migliorare i contenuti tecnici e professionali del percorso di formazione scolastica ma anche rendere espliciti i valori espressi da una moderna economia di mercato, di cui l'impresa è la principale interprete: il senso della dignità del lavoro, il valore delle regole, la valorizzazione delle persone in base al merito, il sentimento di appartenenza ad una comunità, l'importanza della ricerca e dell'innovazione.

Ovviamente, c'è bisogno di apertura al mondo e attenzione al nuovo da parte delle scuole ma anche di disponibilità e impegno diretto da parte delle imprese.

Qualche considerazione sul tema oggetto della seconda sessione di approfondimento, l'apprendistato.

In particolare l'attenzione sarà concentrata sull'apprendistato professionalizzante, quello maggiormente

utilizzato dalle imprese. Penso che debba diventare il contratto d'ingresso "tipico" dei giovani in impresa; esso, infatti, è la via maestra attraverso la quale colmare quella distanza che c'è tra conoscenze acquisite a scuola e competenze professionali.

Eppure, finora, si è ricorso poco all'apprendistato ed i perché sono, in maniera molto schietta, ben espressi nell'Intesa sottoscritta tra Governo, Regioni e Parti Sociali lo scorso 27 Ottobre.

Intesa che condivido in pieno, perché nell'analisi in essa riportata c'è tanto delle valutazioni che Federmeccanica ha in più occasioni espresso, ossia la complessità del quadro normativo, l'incerta ripartizione delle competenze tra Stato, Regioni e Parti Sociali e, quindi, l'indeterminatezza in merito alla normativa realmente applicabile. Il tutto in un contesto in cui il numero degli apprendisti che ricevono una qualche forma di formazione è pari a circa il 20% a causa di una inadeguata offerta formativa, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, da parte degli Enti preposti.

Guardo quindi con favore all'avvio del tavolo tripartito che deve proporre, sostanzialmente, una modifica normativa dell'apprendistato professionalizzante valorizzando la formazione formale in azienda.

Ad avviso di Federmeccanica, ma una descrizione più articolata sarà certamente fatta da Fabio Storchi nelle sue conclusioni, le modifiche normative per essere efficaci dovranno muoversi lungo tre direttrici:

- Potenziamento della funzione formativa dell'apprendistato attraverso la valorizzazione della formazione aziendale;
- Definizione di un quadro normativo certo di riferimento rispetto anche all'attribuzione della responsabilità della formazione;
- Individuazione di una serie di servizi, in capo alle Regioni, di assistenza alle imprese nella progettazione, valutazione periodica e certificazione dell'attività formativa.

Sulla valorizzazione dell'impresa come soggetto formatore, Federmeccanica si è già spesa, facendosi promotrice, insieme alle rappresentanze sindacali, di un progetto di formazione a distanza, finanziato dal Ministero del Lavoro, attraverso il quale è possibile formare gli apprendisti direttamente in azienda. In cartellina trovate materiale informativo a questo proposito. Anzi, approfitto della presenza del Ministro Sacconi, che so essere sensibile su questa impostazione e del prof. Tiraboschi per richiamare la loro attenzione sulla necessità di valorizzare il progetto Apprendo che finora ha dato buoni risultati sebbene in un contesto difficile.

Per venire all'ultimo argomento delle tre aree tematiche che saranno dibattute più avanti, credo che non ci siano molte

parole da dover spendere sull'importanza strategica della formazione continua e sul fatto che essa è fattore essenziale di sviluppo. Tuttavia, devo, purtroppo, rilevare che nel nostro Paese ciò è condiviso da molti sul piano culturale, ma poi si fatica a trovare azioni ed iniziative concrete conseguenti. Quando andiamo a confrontarci sul piano degli investimenti in formazione, dobbiamo rilevare che spendiamo ancora troppo poco rispetto ad altri Paesi europei: ad esempio in Francia oltre il 74% delle imprese investe in formazione, in Italia è il 32%.

I Fondi interprofessionali, Fondimpresa e Fondirigenti per quanto riguarda il nostro sistema confederale, costituiscono l'unica novità nel panorama italiano, e a loro va senz'altro il merito di aver ricondotto l'utilizzo delle risorse dello 0,30% alla sua funzione originaria, ossia la formazione dei lavoratori.

Sebbene oltre 70.000 aziende con oltre 3.300.000 lavoratori abbia aderito a Fondimpresa, per parlare del maggiore dei Fondi interprofessionali, dobbiamo rilevare che ancora è basso il numero di imprese rispetto, ad esempio, a quello associato a Confindustria e più in generale rispetto al numero di aziende operanti in Italia; questo rappresenta già un ostacolo, perché la sola iscrizione ai fondi di per sé implica, prima o poi, la partecipazione ad un progetto interaziendale di formazione oppure la realizzazione di un piano formativo aziendale.

I principi sui quali, come Parti Sociali, abbiamo costituito i fondi ruotano tutti intorno alla centralità dell'impresa, alla

rilevazione dei fabbisogni formativi ed all'organizzazione di una formazione che risponda a tali bisogni e, quindi, che serva.

Nonostante ciò, ancora oggi siamo troppo spesso di fronte ad una domanda di formazione che viene indotta dall'offerta e non viceversa.

Pertanto, anche qui, secondo il mio parere, è necessario mettere al centro l'impresa in quanto essa è insieme espressione di un fabbisogno, destinatario della formazione ed anche fonte di erogazione della formazione. Ma è anche necessario che le imprese acquisiscano sempre più diffusamente consapevolezza del fatto che la Formazione del capitale umano non è un lusso ma una necessità.

Voglio dire, in conclusione, che è necessario ripartire proprio dal lavoro in quanto parte essenziale di tutto il percorso formativo di una persona, dall'impresa quale contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità, dalla creazione delle competenze necessarie per lo sviluppo del Paese e per l'occupabilità di ciascuno.

Buon lavoro