

# La svolta riformista della formazione

L'obiettivo forte di un avanzamento importante nella relazioni industriali nel Paese, proprio attraverso quello strumento della bilateralità che è patrimonio importante ed essenziale dei Fondi interprofessionali. A conti fatti l'impegno resta quello di raddoppiare, in un tempo ragionevolmente breve, gli accordi sulla formazione continua, utilizzare rapidamen-

te i fondi messi a disposizione dei bandi ancora aperti per metterne poi in cantiere degli altri. E' questa la proposta lanciata dal segretario confederale Cisl, Giorgio Santini, a chiusura della due-giorni organizzata a Roma in collaborazione con Ial e Fapi. Una giornata conclusiva che ha visto nella tavola rotonda il confronto finale con le partitocratiche attrici del sistema bilaterale e, quindi,

del sistema dei Fondi. Dai rappresentanti di Cna, Abi, Confapi, Confindustria, sfumature personali a parte, è arrivata chiara la consapevolezza comune dell'importanza della partita che si gioca in questi mesi e nei prossimi anni a venire, proprio sulla formazione e, sulla formazione continua in particolare. Per una serie di motivi: - il ruolo che la formazione ha e deve avere rispetto alle possibilità di reimpie-

go della forza lavoro esclusa dai cicli produttivi in tempi di crisi; - la necessità di continuare a vincere le tentazioni attraverso le quali i Fondi interprofessionali possono diventare, con interventi invasivi del legislatore, strumenti differenti per missione e funzione rispetto a quelle originariamente concepite; - l'importanza di attuare concretamente un'intesa sulle linee guida per la formazione 2010 che può es-

sere determinante nella misura in cui viene applicata concretamente. Resta un dato di fatto. Quello in cui l'importanza della formazione, per i lavoratori e per le imprese, è dato culturale ormai ampiamente acquisito. In particolare laddove si dimostra capace di restare ancorata al contesto territoriale, ai fabbisogni reali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Con un'esigenza, egualmente condivisa, che ri-

guarda la necessità di evitare l'eccessiva frammentazione che compromette l'idea stessa di "sistema" dei Fondi interprofessionali, come pure l'efficacia stessa dei suoi interventi. Resta necessario invece, altra esigenza ampiamente condivisa, la necessità di migliorare il funzionamento stesso dei Fondi, attraverso una gestione flessibile e in grado così di modificarsi in base al modificarsi delle esigenze degli attori in campo, anche favorendo aggregazioni e integrazioni. Il futuro proficuo dei Fondi probabilmente è tutto qui.

G.Ga.

Sussidiarietà e territori saranno i concetti-guida di un agile piano d'azione triennale che il ministero del Lavoro emanerà nei prossimi giorni, come cornice degli interventi necessari per governare la complessità di una ripresa discontinua e il processo di riterritorializzazione dell'economia. Lo ha annunciato il ministro Sacconi intervenendo al convegno sulla "Formazione continua per il lavoro e la competitività" organizzato dalla Cisl in collaborazione con Ial. Perché è nella dimensione dei territori che gli attori sociali organizzati devono incontrarsi per costruire flessibilmente le condizioni ottimali d'incontro tra le ragioni del lavoro e le ragioni dell'impresa. Solo così si può vincere la sfida di "fare per la prima volta nella storia d'Italia una formazione che serva", attuando, attraverso la sussidiarietà e gli organismi bilaterali, i principi del recente accordo firmato da Governo, regioni e da tutte le parti sociali. Attuazione piena e tempestiva dei principi fondativi dell'intesa di febbraio: questa è ora

## FONDI INTERPROFESSIONALI PROTAGONISTI SUI TERRITORI

la priorità anche per il segretario confederale della Cisl, Giorgio Santini, per raggiungere l'obiettivo della occupabilità, con Fondi interprofessionali "sempre più articolati e protagonisti nei territori". Intesa che, introducendo la seconda giornata di lavori, Tiziana Cercone, del Dipartimento confederale Lavoro e Formazione, ha definito come "risposta alla sfida della transizione dall'anno degli ammortizzatori sociali all'anno della formazione". Anche la Puglia, fortemente investita dal ciclone della crisi (tasso di disoccupazione al 13,2% e tasso di occupazione sceso dal 45,8 al 44,4%) si attrezza per passare dalla gestione degli ammortizzatori a una politica attiva del lavoro, rivolta anche a quanti non sono mai entrati nel mondo del lavoro,

mediante interventi formativi integrati e mirati alla persona. Ma è necessario, ha detto Giulio Colecchia, segretario generale della Cisl regionale, rafforzare gli ambiti di concertazione nel territorio. Tra espulsioni e blocco del turnover, sono 103mila i posti di lavoro persi in Veneto dall'inizio del 2009. Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, la Cisl regionale - ha raccontato il segretario Giulio Fortuni - ha costituito una partnership tra i suoi sette Centri Servizi, due enti di formazione, una società di outplacement, una di somministrazione e una scuola edile che ha "trattato" con percorsi di formazione 3.600 lavoratori in cig in deroga, intercettati tramite la rete Cisl. La società oggi ha 72 sportelli nel territorio. I due cardini delle linee-guida: baricentro nel

territorio e bilateralità, sono per Gianni Vizio, segretario regionale del Piemonte, gli strumenti per garantire l'incontro tra domanda e offerta e riqualificare i lavoratori sospesi dal lavoro (130mila nella regione). Riguardo ai Fondi interprofessionali, Vizio ne ha messo in luce alcuni problemi: eccesso di frantumazione settoriale e accentrato territoriale, una bilateralità talvolta di facciata, scarsa informazione sulla qualità, certificazione. Fon.Coop (12mila cooperative aderenti e 500mila lavoratori, 106mila persone formate in 7 anni e 60 milioni di contributi erogati alla formazione) è stato tra i primi fondi a realizzare una linea di interventi per la gestione della crisi, con due avvisi per lavoratori in ammortizzatori e soci (6 milioni di euro stan-

ziati) e di politiche attive del lavoro per riqualificare lavoratori di aziende in crisi (2.400.000 euro). Risorse solo in parte utilizzate, ha detto il consigliere Silvano Scaiola, chiedendosi se un fondo possa giocare da solo nel proprio settore la partita dell'occupabilità. Portare a casa la formazione vuol dire portare a casa l'occupabilità delle persone: ne è convinto il segretario generale della Fisascat, Pierangelo Raineri, per il quale la formazione continua deve stare al centro della contrattazione, confederale e delle categorie, soprattutto di secondo livello, come emerso nell'ultimo Esecutivo Cisl, perché il suo baricentro è il territorio.

Rossella Rossini

**CSMB** Centro Studi  
Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA



**ADAPT**

Filo diretto con il Centro  
Marco Biagi/123

### Gli orizzonti della formazione nel terziario

Secondo le previsioni europee, fino al 2020 la crescita del terziario non si arresterà. Competenze nuove e aggiornate saranno sempre più necessarie, così come lavoratori qualificati e pronti ad affrontare le sfide del mercato del lavoro. La presentazione a Roma, lo scorso 19 marzo, del rapporto del fondo interprofessionale For.Te. ha costituito l'occasione per riflettere sulla formazione continua in questo settore. Gli operatori si stanno muovendo per ancorare le politiche formative alle tendenze e alle strategie che le istituzioni comunitarie hanno elaborato per fare dell'apprendimento continuo una realtà in tutti i Paesi europei. Rispetto alle indicazioni europee, tuttavia, i dati raccolti offrono per il passato un quadro ancora poco aggiornato: politiche formative legate a logiche vecchie, formaliste, che vedono nell'aula il luogo eletto - se non esclusivo - per l'apprendimento e nella lezione frontale l'unica opzione didattica. Il 90% del-

le attività formative finanziate dall'avviso 1/2009 di For.Te. si è svolta, infatti, con la modalità d'aula. Meno del 6% sono state le attività di apprendimento on-the-job. Di poco superiore all'1% la c.d. "formazione a distanza"; un termine che, peraltro, può essere esso stesso fuorviante là dove, secondo l'impostazione più aggiornata, l'e-learning è una modalità formativa in grado proprio di avvicinare gli utenti. A prevalere in questi anni è stata ancora l'impostazione tradizionale che vede una separazione netta tra il momento produttivo e il momento formativo, senza riconoscere, come invece fa l'Europa, che l'apprendimento matura lungo tutto l'arco e in diversi ambiti della vita: la scuola, l'aula, le occasioni di svago, la famiglia, il lavoro, l'impresa, sia essa grande o piccola. Questo aspetto è di particolare interesse per il fondo For.Te., che rappresenta 101.000 realtà imprenditoriali di cui circa l'85% è costituito da piccole e picco-

lissime imprese, per un totale di quasi 1.200.000 dipendenti. Si tratta di aziende che operano per il 90% nel commercio, nei servizi e nel turismo, la maggior parte localizzate nel nord del Paese. Dovrebbe essere abbandonata anche la formula, abusata, della "impresa formativa", definita tale in quanto dotata di spazi, personale, caratteristiche che riproducano in un modo o nell'altro la tradizionale visione della formazione. E, tuttavia, necessario fare i conti con le potenzialità effettive della formazione nell'impresa e con le azioni che queste concretamente svolgono. Analizzando i dati della terza indagine europea sulla formazione continua, il Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale) rileva che fra il 1999 e il 2005, nella maggior parte dei Paesi europei, le imprese non sembrano aver fornito "strumenti alternativi" di formazione continua, come ad esempio l'apprendimento sul posto di lavoro. I corsi di formazione restano lo strumento privilegiato per l'aggiornamento delle conoscenze, delle specializzazioni e delle competenze dei dipendenti. E ancora lontana, non solo in Italia, ma anche in Europa, la concezione sostanzialista, pratica, dinamica della formazione, basata sulle competenze in azione e sugli esiti dei percorsi di apprendimento, formale, non formale e infor-

male. L'Europa si prepara a un decennio di crescita occupazionale: le indagini europee al 2020 parlano di 80 milioni di opportunità di lavoro in Europa di cui 7 milioni di occupazione aggiuntiva, tendenzialmente sempre più qualificata. Il settore leader sarà proprio il terziario, con un boom ulteriore rispetto a quello attuale che interesserà il commercio ed altri servizi, la distribuzione e i trasporti. Eppure, pare che le imprese non riusciranno a trovare lavoratori adeguatamente preparati e qualificati, con gravi conseguenze sulle opportunità di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Come per il terziario, anche per gli altri settori economici si apre una sfida cruciale da qui al 2020: fare della formazione la vera leva della occupabilità delle persone, della competitività, tanto delle imprese, quanto dei settori economici di riferimento.

Lisa Rustico

#### Approfondimento

Vedi i materiali raccolti nel Bollettino speciale Adapt, in collaborazione con fondo For.Te., 9 aprile 2010, n. 13, La formazione continua nel settore terziario, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it). Vedi anche, allo stesso indirizzo, CEDEFOP, Promuovere la formazione permanente da parte delle imprese: è tempo di ripensamenti?, nota informativa, marzo 2010.