Rassegna Sindacale

Data 03-02-2010
Pagina 8/9
Foglio 1 / 5

di FABRIZIO DACREMA
Coordinatore dipartimento Formazione e Ricerca Cgil

Il futuro della formazione

La commissione De Rita è stata attivata nella primavera 2009 dal ministro del Lavoro Sacconi con l'obiettivo di realizzare un'indagine sulla formazione italiana che rappresentasse lo sfondo e il supporto delle politiche formative del governo.

L'ampio lavoro di analisi e proposta messo a punto dalla commissione – composta da esperti della materia, ricercatori Isfol e Censis, dirigenti e consulenti del ministero del Lavoro – rappresenta senza dubbio uno strumento utile per un intervento di profonda riforma del sistema formativo e, su diversi aspetti, gli orientamenti in esso contenuti non sono in consonanza con le scelte ideologiche e semplificate annunciate dal ministro.

Un approccio parziale

Il rapporto, in coerenza con l'impostazione del Libro Bianco sul Welfare, assume una visione parziale della formazione, considerandola esclusivamente nella sua connessione con il lavoro. L'indagine prende in considerazione l'insieme delle tipologie e delle risorse della formazione lavoristica, ma la parzialità dell'approccio impedisce di prospettare la costruzione di un sistema dell'apprendimento permanente coerente con la strategia europea del lifelong e lifewide learning.

Il rapporto De Rita di conseguenza delinea esclusivamente un sistema della formazione professionale continua, delineando un concetto di apprendimento permanente che non abbraccia tutti gli aspetti della vita delle persone.

Questa è la differenza di fondo con la proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cgil, nella quale il diritto all'apprendimento permanente è finalizzato "a favorire la piena realizzazione della persona, la cittadinanza attiva, il benessere e la qualità della vita delle persone, l'occupabilità, la mobilità professionale, l'invecchiamento attivo". Questa visione complessiva dell'apprendimento permanente, oltre ad essere coerente con la strategia europea, supera la tradizionale separazione tra formazione per il lavoro, formazione per la cittadinanza e la qualità della vita. I saperi utili per il lavoro e saperi necessari per la cittadinanza sono infatti sempre più intrecciati: tutte le indagini a livello europeo confermano la crescente richiesta da parte delle imprese, ancora debole in Italia, di competenze non solo tecniche e professionali, ma trasversali e di base quali autonomia decisionale, saper risolvere problemi, capacità di relazione e comunicazione oltre a conoscenza dell'inglese e dell' informatica. Tutte capacità e competenze parimenti essenziali per il lavoro e per l'esercizio della cittadinanza attiva.

Il Rapporto evidenzia le criticità del caso italiano

La prima parte del rapporto analizza le criticità della situazione della formazione in Italia, segnata da un pesante gap quantitativo e qualitativo rispetto ai paesi europei, in particolare a quelli più sviluppati. Nella fase di analisi il documento individua correttamente le cause di questa situazione deficitaria in limiti presenti sia nel mondo della formazione che nel mondo del lavoro, oltre che nella insufficiente comunicazione tra i due sistemi.

La principale carenza del sistema formativo, secondo la Commissione, è rappresentata dall'autoreferenzialità dell'offerta incapace di rispondere ai bisogni delle persone, in particolare le fasce più deboli del mondo del lavoro, ed alle esigenze delle imprese. In particolare sono evidenziati i limiti della formazione professionale diffusa in maniera fortemente disomogenea sul territorio nazionale e priva di una chiara divisione dei compiti rispetto all'istruzione professionale, la debolezza della formazione tecnica superiore non universitaria, la scarsissima sinergia tra interventi dello Stato, delle Regioni e delle parti sociali, pur in presenza dell'accordo del 2007 sulla formazione continua – sottoscritto dal ministero del Lavoro, dal Coordinamento Regioni e dalle parti sociali – ma quasi del tutto inattuato. Altrettanto pesanti le conseguenze descritte: carenza di profili professionali adatti a rispondere alla domanda delle imprese, abbandoni e disadattamento scolastico, un'attenzione prioritaria alle procedure – anche a causa degli input burocratici della Commissione europea – a scapito della valutazione dei risultati.

Il rapporto, a fronte di questa situazione pesantemente deficitaria, suona il campanello d'allarme rispetto alle proiezioni al 2020 sulla domanda e offerta di lavoro europee che vedono il nostro paese impreparato a fronteggiare la prevista crescita di lavoratori sempre più qualificati.

I limiti delle proposte

Rispetto a questa analisi le proposte contenute nel rapporto risultano piuttosto generiche, anche se alcune meriterebbero di essere prese sul serio, soprattutto quelle che risentono meno dell'input del Libro Bianco. In particolare quelle riguardanti la

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

costruzione di una nuova governance del sistema formativo (governo, Regioni, parti sociali) capace di identificare i settori produttivi trainanti e i bisogni del territorio che dovrebbero costituire la premessa per definire i bisogni di formazione. Altrettanto rilevante la proposta di centrare la formazione non più sulla tipologia dei percorsi ma sulle competenze acquisite, modificando anche il ruolo dei formatori, che dovrebbero esercitare più un ruolo di facilitatori piuttosto che di "docenti tradizionali". Così come la conseguente necessità di costruire un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite sia nei percorsi di istruzione e formazione sia sul lavoro. Infine assolutamente condivisibile la generalizzazione di metodologie concordate tra Stato, Regioni e parti sociali per costruire un sistema informativo e una modalità di monitoraggio e di valutazione degli interventi che dia una visione d'insieme dell'impatto realizzato, evitando sprechi di risorse e inutili duplicazioni. I limiti più rilevanti delle proposte si riscontrano soprattutto rispetto al ruolo egemonico e irrealistico dell'impresa come sede assolutamente privilegiata (meglio se unica) di sviluppo delle professionalità e perfino della certificazione delle competenze, in sinergia con la bilateralità delle parti sociali.

Prevale l'ideologia aziendalista

Già sul piano dell'analisi il lavoro della commissione De Rita si muove in modo asimmetrico, mentre approfondisce i limiti del sistema formativo, non mette sotto esame i limiti del sistema produttivo italiano, la cui domanda di conoscenze e competenze è nettamente inferiore a quella degli altri paesi sviluppati. Le imprese italiane, infatti, sono collocate agli ultimi posti tra i paesi sviluppati per investimenti in formazione, ricerca e innovazione; anche quando la formazione è obbligatoria come nei casi dell'apprendistato e della sicurezza nella maggior parte dei casi non viene effettuata. L'indagine Censis 2009, in linea con i dati forniti dall'Isfol e da Almalaurea, conferma le difficoltà del sistema produttivo italiano ad assorbire manodopera qualificata e a valorizzarla attraverso rapporti di lavoro non precari e ben remunerati. Anche per i laureati di economia e ingegneria, secondo i dati dell'ultimo rapporto Censis, lo stipendio medio annuo atteso dagli italiani è inferiore di più del 20% di quello medio europeo. Inoltre, secondo i dati Censis, solo il 3% delle piccole imprese ritiene utile collaborare con le università e i centri di ricerca.

Il nodo da affrontare allora è sostanzialmente rappresentato dal circolo vizioso derivante da una domanda insufficiente di formazione e un'offerta spesso autoreferenziale: la domanda scarsa non stimola l'offerta a crescere e migliorare e l'offerta poco attenta ai bisogni non modifica l'orientamento della maggioranza delle imprese a non investire in formazione. In questa situazione l'idea chiave, presente nel rapporto De Rita e ancor più enfatizzata nelle linee guida proposte dal ministro Sacconi, di rilanciare la formazione in Italia affidandola sostanzialmente al sistema delle imprese non può che essere fallimentare e controproducente: la quantità di lavoratori in formazione e la qualità dell'offerta formativa sarebbero inevitabilmente destinate a diminuire ulteriormente.

Promuovere la capacità formativa delle imprese

L'assunto da cui muove Sacconi, secondo il quale siccome il lavoro è intrinsecamente formativo ogni impresa deve essere automaticamente considerata dotata di capacità formativa, è del tutto ideologico. La realtà è diversa. Se è vero che l'apprendimento avviene anche in modo informale e che si apprende anche lavorando, ogni impresa non è automaticamente formativa, cioè in grado di progettare, gestire e valutare percorsi intenzionalmente formativi. In particolare nel sistema produttivo italiano, in gran parte costituito da aziende di piccole dimensioni, la capacità formativa delle imprese è decisamente poco diffusa.

È vero che il documento, rilevando che non tutte le imprese ce la farebbero, rileva l'opportunità di definire "a quali condizioni i contesti aziendali siano realmente formativi, quali tipologie di competenze possano essere efficacemente acquisite nell'impresa e a quali condizioni l'impresa possa svolgere un ruolo formativo utile alla collettività". Ma a queste dichiarazioni sensate non viene dato seguito con proposte concrete (ad es. presenza di un tutor qualificato, sedi attrezzate per la formazione ecc.) perché soverchiate da un impianto ideologico che fa della sola impresa il nuovo motore della formazione e dall'esigenza politico-populistica del governo di creare un nuovo nemico – la formazione autoreferenziale – quale "grande colpevole" del deficit di innovazione del nostro sistema produttivo, per il quale invece non sono previste politiche per stimolarne e sostenerne il cambiamento, rafforzando la convinzione illusoria e perdente che "tutto va bene così", basta ridurre i costi.

Questa impostazione aziendalistica della formazione rischia inoltre di far predominare una visione corta della formazione, solo strumentale ai fabbisogni formativi a breve termine, perdendo di vista una visione di medio e lungo periodo, ambiti temporali essenziali e determinanti per l'individuazione di fabbisogni formativi. Questa consapevolezza, per altro, è presente nel Rapporto De Rita quando sottolinea la necessità di "giocare d'anticipo sulla domanda e l'offerta di professionalità", possibile solo in un quadro di programmazione settoriale e territoriale capace di confrontarsi con le sempre più rapide trasformazioni tecnologiche ed economiche.

Per superare il circolo vizioso

Per affrontare realisticamente le criticità del sistema formativo italiano occorre invece fare i conti con il circolo vizioso che caratterizza la relazione tra mondo della formazione e mondo del lavoro. Si tratta di mettere in atto interventi congiunti e convergenti di politica industriale e di espansione e qualificazione del sistema formativo. Accanto a politiche industriali selettive mirate a favorire la crescita dimensionale e il riposizionamento qualitativo della specializzazione produttiva del nostro sistema produttivo, occorrono contemporanei interventi finalizzati a costruire il sistema dell'apprendimento permanente e a rafforzare l'istruzione tecnica e professionale e l'istruzione e formazione tecnica superiore, realizzare l'interazione tra sistema produttivo, università, ricerca, istruzione e formazione professionale, anche attraverso l'attivazione di poli e distretti formativi. •

L'idea chiave di rilanciare la formazione in Italia affidandola solo al sistema delle imprese non può che essere fallimentare. E poi l'apprendimento permanente deve abbracciare tutti gli aspetti della vita delle persone

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Tutti i limiti dell'indagine del Ministero del Lavoro

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Sui temi della formazione la Cgil è in campo con una proposta alternativa alle scelte sbagliate del governo. È contenuta della proposta di legge di iniziativa popolare a sostegno della quale è stata organizzata la campagna politica "Sapere per contare" e sono state raccolte 130.000 firme. Nell'incontro del 13 gennaio con il Presidente della Camera Fini nel corso del quale è stata presentata la proposta di legge, Guglielmo Epifani ha sottolineato come "in questo momento di crisi occupazionale è estremamente importante che il Parlamento affronti con decisione il tema dell'apprendimento permanente".

Le differenze tra la nostra proposta e la politica del governo sono ampie. Mentre per il ministro Sacconi sono le imprese a definire domanda e offerta di formazione, a certificare le competenze acquisite dai lavoratori e ad autocertificare la qualità dell'offerta formativa, la proposta di legge della Cgil pone l'obiettivo di costruire un sistema pubblico, integrato e decentrato, che garantisca l'effettiva fruizione ad ogni persona del diritto all'apprendimento permanente. A questo fine prevede: il varo di un piano straordinario triennale per raddoppiare il numero di adulti che partecipano ad attività formative; agevolazioni fiscali, contributive e creditizie per le spese e gli investimenti in formazione; almeno 30 ore annue di permesso formativo retribuito per ogni lavoratore; misure a sostegno dell'apprendimento dei pensionati; garanzia di certificazione delle competenze acquisite e potenziamento dell'informazione e dell'orientamento. La Cgil perseguirà questi obiettivi anche attraverso l'azione sindacale diretta, la contrattazione di categoria e la contrattazione sociale territoriale.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

STIMOLARE LA CULTURA DELL'INNOVAZIONE

Ci converrebbe prendere sul serio molte affermazioni del documento della commissione De Rita, perché il quadro che presenta, peraltro evidente da anni, dovrebbe rendere ovvio a qualsiasi governo quello che si dovrebbe fare. Sulla formazione continua ad esempio, a fronte di un paese con il 40% della forza lavoro che ha solo la licenza media o neppure quella, con il 6,2% di partecipazione ad attività formative tra tutti i lavoratori e con previsioni europee di una certa attendibilità che nel 2020 l'economia europea avrà bisogno del 31,5% delle forze lavoro con alte qualifiche, il 50% con qualifiche intermedie e solo il 18,5% di livello più basso la cosa più sensata da fare sarebbe di alzare il livello e la qualità delle conoscenze non solo degli occupati, ma di tutta la popolazione, perché più cresce l'accesso e la qualità dell'istruzione e della formazione di un paese, più si attivano competenze diffuse, in un circuito virtuoso con la ricerca, che possono stimolare una forte cultura dell'innovazione e della qualità nell'industria, nei servizi e nella pubblica amministrazione.

Per questo sollecitiamo, anche grazie al disegno di legge sul quale la Cgil ha raccolto le firme, una mobilitazione di tutte le forze più sane del paese per imporre al governo un piano triennale per l'apprendimento permanente che ci avvicini gradualmente agli standard europei.

Ma il sindacato non può vivere in attesa di un piano, deve raccogliere da subito consenso e forze per far crescere cultura e interventi che si muovano in quella direzione:

a) costringendo ogni Regione e ogni Provincia ad attivare con le parti sociali, ma anche con le scuole, i centri di educazione per adulti e con il volontariato, interventi formativi che ci rafforzino in vista dell'uscita dalla crisi, traguardando con intelligenza in quella direzione le diverse e non poche risorse della Regione (Fse e leggi 236/93 e 53/2000) e dei fondi interprofessionali;

b) privilegiando azioni di rafforzamento delle competenze e di inserimento al lavoro per i disoccupati e per chi non è coperto da forme di sostegno al reddito, concordando con le Regioni un maggiore impegno di risorse dei fondi interprofessionali per la formazione dei lavoratori "in deroga", lasciando così più risorse alle Regioni per interventi sui disoccupati, i lavoratori "atipici" e le donne;

c) non sottovalutare l'importanza di percorsi che puntino a ottenere dei titoli di studio e a certificare delle conoscenze anche in quegli ambiti come informatica, inglese e italiano per stranieri che sempre più, nonostante perplessità presenti anche nel sindacato, assumeranno un valore analogo al leggere e far di conto di una volta per ridurre le diseguaglianze;

d) potenziare o far rinascere dove non funzionano o non ci sono, centri per l'impiego che sappiano accompagnare le persone, occupate o senza lavoro, verso un'occupazione più coerente con la valorizzazione e/o la riconversione delle proprie competenze e i bisogni reali del territorio e delle imprese;

e) valorizzare senza ideologismi il ruolo degli enti formativi e, perché no, anche delle imprese, però solo di quelle che dimostrino di essere davvero attrezzate per questa sfida, con strutture adeguate, tutor competenti ecc.;

f) utilizzare gli enti bilaterali per quello che possono fare, ad esempio contribuire a serie analisi dei fabbisogni professionali e formativi, e non renderli soggetti onnicomprensivi, capaci di fare di tutto, senza competenze adeguate e snaturando la loro missione;

g) accelerare l'aggiornamento, realizzato dalle parti sociali, delle competenze dei profili professionali di ogni settore, in modo da favorire interventi formativi delle scuole, dei centri di formazione professionale, degli Ifts e della formazione continua aderenti a tali profili, con logiche omogenee in tutto il paese, non affidando alla fantasia delle singole imprese riconoscimenti delle competenze del tutto privi di valore per un lavoratore.

Sono alcuni dei punti che permetterebbero di attivare una sfida virtuosa con le idee del ministro Sacconi, sui quali si può costruire una mobilitazione che va oltre le forze della sola Cgil, ancora più efficace se nelle future piattaforme contrattuali e nella contrattazione di secondo livello riportassimo la formazione dentro le nostre priorità.

Roberto Pettenello
Dipartimento Formazione e Ricerca Cgil

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.