

LA FORMAZIONE È EFFICACE QUANDO A PROGETTARLA SONO I PROTAGONISTI DEL LAVORO

L'esperienza Fondimpresa: dai progetti per l'innovazione tecnologica ai percorsi per la riconversione dei lavoratori in mobilità, con il 55% di ri-occupati

intervista a **BRUNO VITALI**
VICEPRESIDENTE FONDIMPRESA



Da maggio 2012 lei è vicepresidente del più grande Fondo interprofessionale italiano, dopo una lunga e importante esperienza nella segreteria nazionale della Fim Cisl. Qual è, finora, il suo bilancio dell'esperienza Fondimpresa?

Le due esperienze hanno molti più punti di contiguità di quanti possa sembrare. In modi totalmente diversi, il compito è, comunque, tutelare il lavoratore. Creare le condizioni perché in tutte le aziende, anche le più piccole, di ogni settore, di ogni territorio, i lavoratori vengano costantemente aggiornati vuol dire permettere loro di adeguarsi alle richieste continuamente mutevoli del mercato. Una condizione essenziale, oggi, perché le imprese, e quindi il lavoro, continuino ad esistere.

La formazione, inoltre, mette le persone nelle condizioni di lavorare con maggiore qualità e sicurezza e di crescere professionalmente. Tutto questo può avvenire

La formazione, mette le persone nelle condizioni di lavorare con maggiore qualità e sicurezza e di crescere professionalmente. Tutto questo può avvenire solo se i progetti vengono costruiti in base alle reali esigenze del mondo produttivo, facendo convergere le necessità di imprese e lavoratori. Quindi, bilateralmente. Da questo punto di vista l'esperienza Fondimpresa è veramente un modello di successo

solo se i progetti vengono costruiti in base alle reali esigenze del mondo produttivo, facendo convergere le necessità di imprese e lavoratori. Quindi, bilateralmente. Da questo punto di vista l'esperienza Fondimpresa, come ho potuto constatare, è veramente un modello di successo. Negli ultimi 7 anni sono stati oltre 3 milioni i partecipanti ai corsi da noi finanziati. Oltre l'80% dei formati lavora in piccole e medie imprese, quindi difficilmente senza la nostra presenza tanti lavoratori avrebbero avuto il vantaggio della formazione. Oltre 400 milioni di euro sono stati investiti in attività formative su salute e sicurezza e sulla sostenibilità ambientale. Altrettanti sull'innovazione. Oltre 16 mila piani formativi sono stati presentati direttamente dalle imprese, in accordo con le rappresentanze sindacali. Non c'è nel nostro Paese un'esperienza di formazione finanziata più vicina alle reali esigenze dell'impresa e del lavoro.

Quali gli elementi positivi e quali le problematiche riscontrate nel rapporto con le organizzazioni promotrici della bilateralità?

Il fatto che ogni singolo piano formativo non possa essere finanziato senza essere concordato tra impresa e rappresentanze dei lavoratori è una grande palestra. Spinge ad affrontare e risolvere le divergenze sul campo. La formazione è forse il terreno sul quale la bilateralità si concretizza maggiormente e a livello più capillare. Non è semplice, ma consente risultati di efficacia senza pari. Se ci limitiamo al dato quantitativo, l'Isfol ha segnalato un aumento della formazione nelle imprese, nonostante la diminuzione delle risorse del Fondo sociale europeo, grazie ai Fondi interprofessionali.

Gli elementi di criticità sono due. Uno è la diffusione di questo modello, buona ma ancora ben al di sotto di quanto si potrebbe raggiungere. Credo che sindacalisti

e lavoratori dovrebbero poter avere maggiore consapevolezza sull'importanza della formazione per il futuro del lavoro e sapere che ci sono tutte le opportunità per metterla in piedi nella loro realtà. La formazione deve diventare normale elemento della cassetta degli attrezzi del sindacalista. Inoltre, molti ancora non conoscono lo strumento Fondimpresa, che consente ad ogni azienda, e quindi a tutti i suoi lavoratori, di gestire direttamente la maggior parte delle risorse economiche per la formazione. Questa è un'opportunità di crescita straordinaria che forse nel sindacato, con tutte le problematiche gravi oggi aperte, non si valuta con la dovuta attenzione. Credo sarebbe utilissimo, quindi, inventarsi degli strumenti che possano diffondere meglio le buone prassi e i risultati ottenuti.

L'altro aspetto negativo è culturale: in alcune realtà sindacali c'è ancora troppo scetticismo. E' grave che la formazione bilaterale non venga percepita come un interesse comune proprio da chi dovrebbe portarla sempre più vicino ai lavoratori.

Sul piano dei processi formativi, quali le sembrano le sfide aperte?

La sfida è quella di portare la progettazione delle attività verso ciò che può far crescere l'impresa e quindi l'occupazione. Solo le stesse imprese, le persone che ci lavorano dentro e i contesti territoriali possono avere questo know-how. Ha poco senso parlare ancora di Enti o Agenzie centralizzati, perché è nei luoghi di lavoro e di ricerca che emergono i veri fabbisogni di oggi e di domani. Quindi con strumenti come Fondimpresa la strada è già tracciata, bisogna solo perfezionarla, approfondirla. Senza distogliere o disperdere energie e risorse.

*L'innovazione non va apportata solo a livello tecnologico: bisogna innovare anche le relazioni.[...]
Bisogna far crescere il rapporto tra imprese, università e centri di ricerca per capire dove sta andando la produzione e formare competenze adeguate.
Lo stesso vale per le reti di impresa*

In particolare, Fondimpresa come intende gestire il tema dell'innovazione tecnologica, anche sul fronte della definizione dei fabbisogni formativi e dello sviluppo di nuove competenze dei lavoratori?

Sul tema dell'innovazione tecnologica Fondimpresa ha avviato da tempo iniziative rivolte, in particolare, alle piccole e medie imprese, che ne hanno notevolmente bisogno per battersi con la concorrenza internazionale. Ma l'innovazione non va apportata solo a livello tecnologico: bisogna innovare anche le relazioni. Alcune delle realtà più avanzate e floride si sono sviluppate, negli ultimi vent'anni, lì dove la ricerca e l'alta formazione si sono sposate alle nuove iniziative imprenditoriali. Bisogna proseguire su questa strada, far crescere il rapporto tra imprese, università e centri di ricerca per capire dove sta andando la produzione e formare competenze adeguate. Lo stesso vale per le reti di impresa.

Quale ruolo ha, oggi, il Fondo nel quadro delle politiche attive del lavoro?

Da Fondimpresa sono arrivate in tempo reale risposte efficaci ai problemi della crisi. Abbiamo finanziato la riqualificazione di oltre 100 mila persone provenienti da aziende in cassa integrazione. Siamo l'unico Fondo ad aver promosso un'iniziativa per i lavoratori in mobilità. Circa 7.500 hanno già usufruito di percorsi formativi volti a riconvertirli secondo la domanda di mercato e ad accompagnarli verso nuove attività. Il 55% di chi li ha conclusi ha trovato una nuova occupazione, per la metà a tempo indeterminato. Un esempio di politiche attive che sta dando prospettive concrete ai lavoratori, alle aziende e all'economia, senza gravare sulla collettività perché il circuito di risorse si autoalimenta.

Questo vuol dire invertire la rotta della decrescita, scongiurando ulteriori emorragie di posti di lavoro.

Indirizzare le risorse dello 0,30% - che la legge del 1978 ha destinato alla formazione dei lavoratori - ad altri usi, come è stato fatto nel 2013, va quindi a incidere su uno dei pochi strumenti capaci di rispondere positivamente alla crisi dell'occupazione.

In che modo Fondimpresa intende salvaguardare la sua mission formativa rivolta ai lavoratori?

Noi possiamo solo continuare a svolgere il compito che ci è stato affidato dalle parti sociali con impegno e coerenza, augurandoci di trovare il giusto riscontro. E' fondamentale che Fondi come il nostro, che hanno dimostrato la loro validità con risultati importanti sia in termini quantitativi che qualitativi, possano continuare la loro azione. I Fondi interprofessionali sono la principale fonte di finanziamento per la formazione dei lavoratori, indebolirli metterebbe a rischio sia il recupero di competitività delle aziende sia i processi di riqualificazione. Sarebbero soprattutto le piccole e medie imprese, cioè la stragrande maggioranza del sistema produttivo italiano, a risentirne, perché non hanno risorse interne sufficienti ai processi di aggiornamento.

Un lavoratore in Danimarca, Norvegia, Svezia dedica quasi un anno intero della sua vita professionale ad attività formative, in Germania nove mesi, in Italia arriva ad appena un mese. Nonostante i progressi fatti, nonostante l'efficacia dimostrata da tante esperienze di successo che non finiscono mai in prima pagina, i provvedimenti dei nostri Governi non mostrano di considerare la formazione in azienda come una delle leve strategiche dello sviluppo, quindi una leva essenziale per il lavoro e il benessere delle persone. Mi auguro che il prossimo futuro mi smentisca. ■

La sfida è quella di portare la progettazione delle attività verso ciò che può far crescere l'impresa e quindi l'occupazione. Solo le stesse imprese, le persone che ci lavorano dentro e i contesti territoriali possono avere questo know-how