

Data Stampa 4811 Data Giornata 4811

L'Analisi

FONDI PERNO DELLE POLITICHE ATTIVE

di Natale Forlani

A partire dagli anni Novanta, il rafforzamento dei programmi di formazione continua dei lavoratori nell'ambito aziendale è diventato parte integrante della strategia europea per l'occupazione per la finalità di adeguare le competenze in relazione all'incremento dell'occupabilità e per rendere sostenibili le transizioni lavorative. Questo orientamento ha ispirato le prime riforme del mercato del lavoro in Italia (il pacchetto Treu e la legge Biagi) anche per valorizzare il ruolo delle parti sociali nella direzione auspicata. È il contesto che origina la costituzione dei Fondi interprofessionali (articolo 118 della legge 388/2000) che autorizza le Confederazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a costituire questi organismi bilaterali per la promozione dei progetti di formazione continua dei lavoratori dipendenti sulla base dei settori e dei territori di appartenenza. Per il finanziamento delle attività, la legge ha consentito di utilizzare il contributo già vigente per il finanziamento pubblico dei programmi di formazione continua, originariamente destinato alle Regioni (0,30% del monte salari) sulla base delle adesioni volontarie delle singole imprese.

Il decollo dei fondi citati è andato a rilento per il concorso di diversi fattori. L'ambito di applicazione della norma, la formazione estesa anche alle persone in cerca di lavoro, è stata ricondotta ai lavoratori dipendenti già occupati, per l'impatto della riforma del titolo V della costituzione (2001) che ha assegnato la competenza esclusiva delle

politiche attive del lavoro alle Regioni. La restrizione ha inevitabilmente comportato un ridimensionamento del ruolo dei Fondi Interprofessionali nell'ambito delle politiche finalizzate all'inserimento lavorativo, e di alternanza tra scuola e lavoro, con modalità condivise su tutto il territorio nazionale.

Insieme alle incertezze normative, il decollo dei fondi è stato rallentato da due fattori: un'applicazione discutibile della norma che conferisce la titolarità della promozione dei Fondi alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, che ha consentito la promozione di enti bilaterali da parte di organizzazioni scarsamente rappresentative sul versante della contrattazione collettiva; la scarsa attenzione offerta dalle parti sociali per gli investimenti rivolti ad incrementare le competenze dei lavoratori. Significativo il fatto che, a partire dal 2013, una parte importante delle risorse destinate ai Fondi sia stata destinata al finanziamento dei provvedimenti straordinari delle casse integrazioni. I dati aggiornati al 2024 (monitoraggio Inapp/Ministero del lavoro) certificano l'attività di 20 Fondi Interprofessionali che registrano l'adesione di 780mila imprese con 10,4 milioni di dipendenti e che mobilitano circa 850 milioni di euro per progetti che hanno coinvolto 1,7 milioni di lavoratori. Il tasso di partecipazione delle risorse umane è migliorato negli anni successivi al Covid anche per il concorso delle risorse del Fondo per le Nuove Competenze, rifinanziato da due decreti del Ministro del Lavoro Marina Calderone, per un

importo totale superiore ai tre miliardi di euro, e che hanno esteso la platea dei beneficiari alle persone in cerca di lavoro.

Sul piano qualitativo, le indagini dell'Inapp riscontrano un impatto positivo sulla crescita della produttività delle imprese e sulla condizione professionale dei lavoratori della combinazione degli incentivi per gli investimenti accompagnati dai programmi di formazione delle risorse umane. L'estensione delle platee dei beneficiari, il ruolo di certificatori della formazione svolta nell'ambito aziendale conferito ai Fondi interprofessionali dal decreto 115/2024, e la recente pubblicazione delle linee guida per la gestione dei Fondi da parte del Ministero del lavoro, che consente di utilizzare in modo complementare le risorse dello 0,30 con altri finanziamenti pubblici e privati, prefigurano un'evoluzione del ruolo dei Fondi come perno della riforma delle politiche attive. La crescita di circa 20 punti della domanda di lavoro che non trova lavoratori disponibili nell'ultimo quadriennio certifica l'esigenza di potenziare le offerte formative, con attori in grado di relazionarle alla evoluzione dei fabbisogni e alle dinamiche reali della domanda e offerta di lavoro.

Presidente Inapp

© RIPRODUZIONE RISERVATA

