

è lavoro



Isfol: rimane scarsa la qualificazione dei lavoratori Ora gli enti bilaterali aumentano gli investimenti

DI PAOLO FERRARIO

Rafforzare gli ammortizzatori sociali può essere un primo passo, ma per uscire senza troppe ferite dalla crisi servirà ben altro degli otto miliardi di euro che il governo ha deciso di utilizzare per sostenere il reddito delle famiglie nel biennio 2009-2010. Per superare la crisi bisogna innanzitutto

investire sulla formazione continua dei lavoratori. Lo dice a chiare lettere Silvia Vaccaro, ricercatrice dell'Isfol, tra i curatori del recente Rapporto sulla formazione continua in Italia presentato al Parlamento. Il quadro che emerge evidenzia tante zone d'ombra, come la ancora scarsa diffusione della formazione, tra lavoratori e imprese. Rispetto agli altri Paesi dell'Unione Europea,

dove le aziende che offrono formazione ai propri dipendenti raggiungono in media il 60%, da noi si tocca appena il 32%, poco più della metà.

«Accanto a uno zoccolo duro di imprese che investono risorse proprie in formazione - conferma Silvia Vaccaro - c'è anche una parte consistente che non lo fa. Sono soprattutto le piccole imprese e le

micro attività, quelle che fanno più fatica a dedicare risorse a un'attività che, invece, può certamente

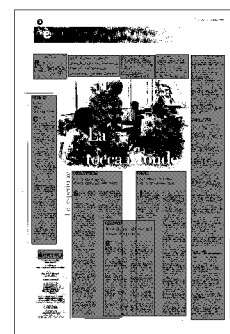
rappresentare una leva di sviluppo importante, soprattutto in periodi di crisi».

L'obiettivo, in questa fase, è allora aumentare quel 40% delle imprese private italiane e quel 59% dei lavoratori che attualmente aderisce a un Fondo paritetico interprofessionale per la formazione. Con le Regioni, che gestiscono gli interventi cofinanziati anche con risorse del Fondo sociale europeo, i sedici Fondi paritetici (con oltre 480mila imprese, più di 6 milioni di lavoratori aderenti e 1,5 miliardi di euro di risorse finanziarie assorbite) sono, infatti, il secondo attore del sistema della formazione. I fondi sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda) versato all'Inps da tutte le imprese private con dipendenti.

Serve un'attenzione specifica per le Pmi

«Naturalmente - avverte Silvia Vaccaro - la formazione e le politiche attive del lavoro, da sole, non bastano, ma devono essere accompagnate da politiche più complessive. In questo momento, è necessario sostenere le famiglie che hanno perso o perderanno il lavoro

e il finanziamento degli ammortizzatori va proprio in questa direzione. Contestualmente, però, si deve promuovere la formazione dei lavoratori per rafforzare la produttività delle imprese. Soltanto così, io credo, sarà possibile uscire, anche più forti, dalla crisi». In questo senso, un'attenzione specifica, sempre secondo la ricercatrice Isfol, dovrà essere riservata alle piccole e piccolissime imprese e ai lavoratori meno forti sul mercato, come le donne e gli over 50 espulsi dalle imprese a seguito di processi di ristrutturazione. «Solitamente - riprende Silvia Vaccaro - ad approfittare delle opportunità formative sono i lavoratori più forti, quelli meglio attrezzati, più qualificati e istruiti, che, di norma, lavorano nelle grandi aziende del Nord. Per evitare che la formazione, anziché una leva di sviluppo e di maggiore equità sociale, diventi un fattore di accentuazione delle disuguaglianze, si dovrà prestare quindi molta attenzione, appunto, alle fasce più deboli del mercato del lavoro». Detto altrimenti, si dovrà avviare la costruzione di «un vero e



proprio sistema della formazione», rafforzando il coordinamento, sia territoriale che nazionale, tra tutti i protagonisti di questo settore: Regioni, Fondi paritetici, imprese e lavoratori

Tra gli strumenti da utilizzare per costruire questo nuovo sistema della formazione, c'è sicuramente il contratto nazionale di lavoro. «La tornata di rinnovi del 2008 – annotano all'Isfol – ha visto l'intervento delle parti sociali volto a favorire la diffusione della formazione in azienda e, in particolare, la previsione di un monte ore per la partecipazione dei lavoratori alle attività formative e l'utilizzo della formazione per aumentare le competenze necessarie alla progressione di carriera».

Pesano i limiti della contrattazione decentrata

L'attuazione di queste novità, rimarkano all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori, trova tuttavia un «notevole ostacolo nella scarsa diffusione della contrattazione decentrata dove, peraltro, è ancora limitata la presenza di disposizioni riguardanti la promozione della formazione continua». A conferma di questo, c'è il dato secondo il quale solo il 14,2% delle imprese italiane con più di 9 dipendenti applica un accordo integrativo aziendale che favorisce la formazione continua. Un dato che, soprattutto in questa fase di crisi, dovrà certamente essere incrementato. Alcuni segnali, in questa direzione già ci sono. Sempre stando alle indagini dell'Isfol, nonostante l'Italia abbia un livello di partecipazione della popolazione adulta al "lifelong learning" del 6,1%, contro una media europea del 12,5%, «è in crescita la domanda potenziale di formazione continua delle imprese rispetto agli anni precedenti». Segno che c'è la voglia di rimboccarsi le maniche e di rimettersi in gioco.

REGIONI **Il Sud cerca di recuperare**

Con la riforma del Titolo V della Costituzione, avvenuta nel 2001, la formazione continua è stata ricompresa tra le materie di esclusiva competenza delle Regioni. Anche questa attività è entrata così a far parte di quello che si è soliti definire come "welfare regionale", sistema che, sottolinea il Rapporto 2008 dell'Isfol, «deve essere in grado di assicurare i servizi di copertura al cittadino e al lavoratore all'interno di processi di integrazione con organizzazioni, non esclusivamente pubbliche e funzionali a rilevanza nazionale». Pur dovendo scontare tutta una serie di ritardi (dalla scarsa partecipazione di imprese e lavoratori ai bandi per la formazione alle difficoltà che le amministrazioni locali incontrano nella gestione delle politiche di formazione continua), i territori del Mezzogiorno d'Italia stanno dimostrando un certo attivismo e un buon tasso di sperimentazione nel campo della formazione. Tra le Regioni più attive ci sono la Puglia e la Campania. In Puglia, sono stati definiti tre regolamenti per altrettanti avvisi pubblici per finanziare attività a sostegno delle piccole e medie imprese e delle micro aziende, soprattutto sul versante della creazione di nuove aziende gestite da giovani e da donne. In Campania, invece, sono stati invece recentemente pubblicati bandi dedicati alla formazione di lavoratori in cassa integrazione (sia ordinaria che straordinaria) e in mobilità, oppure di disoccupati provenienti da bacini industriali in crisi. A luglio 2008, erano stati invece presentati 23 piani attuativi per un finanziamento complessivo di 57 milioni di euro. (P. Fer.)

FONDIMPRESA **Un «conto» aperto che finanzia gli interventi**

Si chiama "conto formazione", l'arma in più di **Confindustria** contro la crisi. Attraverso il fondo paritetico interprofessionale Fondimpresa, che viale dell'Astronomia promuove con Cgil, Cisl e Uil, l'associazione vuole uscire da questa congiuntura sfavorevole, puntando sulla formazione continua dei lavoratori. «Se vogliamo continuare a fare la differenza rispetto ai nostri competitori, non dobbiamo smettere di far crescere il capitale umano», spiega Michele Lignola, direttore di Fondimpresa, il principale Fondo paritetico italiano con quasi 2,5 milioni di lavoratori e poco meno di 50mila aziende associate, risorse finanziarie assorbite per quasi 700 milioni di euro e oltre 215 milioni di euro stanziati, a novembre 2008, tramite avvisi pubblici per la raccolta di proposte formative.

«Attraverso il conto formazione – sottolinea Lignola – ciascuna azienda trattiene per sé il 70% di ciò che versa per alimentare il Fondo (lo 0,30% della massa salariale lorda ndr). Con queste risorse, immediatamente disponibili, ogni imprenditore può pagare la formazione ai propri dipendenti. Ci sembra un'intelligente declinazione del principio di sussidiarietà che, soprattutto in questo periodo di crisi, può rappresentare una leva di sviluppo importante». Naturalmente, questo meccanismo "premia" le aziende più grandi, che pagano tanti stipendi e, di conseguenza, possono avere a disposizione un "conto formazione" più pingue. «Per venire incontro alle imprese medio-piccole – aggiunge il direttore di Fondimpresa – abbiamo pubblicato un avviso che destina risorse specifiche a questa categoria, andando così a integrare conti formazione di più ridotte dimensioni». Infine, per le aziende già in crisi, che hanno chiesto la cassa integrazione, i soci di Fondim-

presa hanno previsto l'esenzione del cofinanziamento: non dovranno più contribuire a pagare la formazione dei loro cassintegrati. «Il messaggio è chiaro – conclude Lignola – la crisi non deve far venir meno gli investimenti in formazione e anche i cassintegrati devono utilizzare questo periodo di non lavoro per riqualificarsi ed essere così pronti a sfruttare nuove opportunità sul mercato». (P. Fer.)

FON.COOP

Bandi dedicati ai lavoratori in cassa integrazione

Bandi per la formazione dei lavoratori in cassa integrazione e finanziamenti alle imprese che stanno scivolando verso la crisi, ma non vogliono smettere di formare i propri dipendenti.

A questo stanno pensando a Fon.coop, il Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative, promosso da Agci (Associazione generale cooperative italiane), Confcooperative, Legacoop e dai sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil. Fon.coop conta 11.420 imprese, 415.594 lavoratori associati e può disporre di risorse finanziarie per quasi 63 milioni di euro. A novembre 2008, aveva effettuato stanziamenti attraverso avvisi pubblici per la raccolta delle proposte di formazione, per quasi 40 milioni di euro.

«In questo momento - spiega il direttore di Fon.coop, Francesco Agostino - è fondamentale sostenere le imprese e i lavoratori che stanno combattendo contro la crisi. Per questa ragione stiamo valutando la possibilità di dare adeguato

supporto alle aziende che, nonostante il periodo difficile, non vogliono smettere di fare formazione».

Per il direttore di Fon.coop, insomma, la strada maestra per uscire dalla crisi è quella delle politiche attive del lavoro e non quella del solo sostegno al reddito. «Non ci compete», ricorda Agostino, che giudica negativamente la possibilità, concessa dal governo ai Fondi paritetici interprofessionali, di finanziare in deroga le politiche passive.

«Gli ammortizzatori sociali devono essere a carico della fiscalità generale e devono essere estesi ai lavoratori che, attualmente, non ne hanno diritto - ribadisce il direttore di Fon.coop -. Noi vogliamo fare formazione perché, lo voglio ribadire a chiare lettere, è soltanto così che si potrà uscire, anche più forti, dalla crisi. Anzi, proprio perché siamo in crisi, l'attività formativa deve essere ancora più programmata e vigilata, per avere immediati riscontri sulla produttività delle imprese. Il resto non ci compete». (P. Fer.)

FOR.TE.

Pacchetto su misura con lezioni a distanza

«**I**n questa fase diventa fondamentale anche la motivazione dei lavoratori. E la formazione aiuta a capire quanto vali e quante possibilità hai di agguantare nuove opportunità sul mercato del lavoro. Un fatto è sicuro: abbattersi non serve». Parte da qui, l'analisi di Eleonora Pisicchio, direttore di For.te., fondo paritetico interprofessionale per la for-

mazione continua del terziario, promosso da Confcommercio, Abi (banche), Ania (assicurazioni), Confetra (autotrasporto) e dai sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil. Con oltre 90 mila aziende associate (per quasi 1,5 milioni di lavoratori), il fondo For.te. è il secondo in Italia e può contare su risorse finanziarie per 360 milioni di euro, 230 dei quali già stanziati tramite avvisi pubblici. Altri 64 milioni di euro sono stati messi a disposizione attraverso l'ultimo bando per la raccolta di proposte formative, in scadenza il 30 aprile.

«Alla crisi rispondiamo così - sottolinea il direttore Pisicchio -. Con queste risorse vogliamo sostenere, in special modo, le aziende piccole e piccolissime, quelle che hanno minori disponibilità finanziarie per pagare la formazione dei propri dipendenti». Per le aziende medio-grandi, quelle con oltre 250 addetti, per la prima volta, il fondo For.te. ha pensato ad un "conto individuale aziendale", una sorta di salvadanaio al quale attingere per finanziare la formazione.

«Sempre pensando alle piccole - riprende Pisicchio - all'interno dei piani formativi abbiamo dato più spazio alla formazione a distanza, fruibile direttamente in azienda. In questo modo, vogliamo favorire anche gli imprenditori che non hanno la possibilità di staccare un dipendente per fargli fare formazione. Infine, a tutte le aziende aderenti al fondo, vogliamo offrire pacchetti sempre più su misura, una sorta di servizio personalizzato per riuscire a intercettare la variegata domanda di formazione che, anche in questo momento di crisi, le aziende non devono smettere di alimentare». (P. Fer.)