

15 anni di Fonder 2006 - 2021 Storia Attività e Prospettive



2006 - 2021

Storia Attività e Prospettive



FondER - Fondo Enti Religiosi
Via Vincenzo Bellini,10
00198 Roma

FondER è il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua di riferimento del settore degli Enti Religiosi.

Nasce il 21/07/2005 ai sensi dell'art. 188 della legge 388/200 a seguito dell'Accordo Interconfederale tra AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica) e CGIL-CISL-UIL con lo scopo di promuovere la cultura della Formazione Continua e finanziare Piani Formativi rivolti ai lavoratori laici e religiosi degli Enti/Istituti aderenti. Il FondER ha ottenuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'autorizzazione a svolgere la propria attività il 01/09/2005 ed il compiacimento della CEI per la costituzione del fondo, ricevuto il 27/10/2005.

Con l'adesione il datore di lavoro decide di destinare al FondER il contributo obbligatorio dello 0,30% della retribuzione di ciascun lavoratore istituito dall'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, che l'azienda versa mensilmente all'INPS.

Il FondER raccoglie le quote contributive trasferite dall'INPS e ne regola attraverso bandi e avvisi la redistribuzione ai beneficiari, i quali possono in questo modo ottenere risorse per una leva strategica come quella della formazione professionale e contemporaneamente aumentare la propria competitività sul mercato attraverso l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle già in possesso dei propri addetti.

CdA FondER

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Ulderico Sbarra
Vice Presidente

Denise Amerini
Sr. Isabella Ayme
Giovanni Bellissima
Fr. Antonio Masi

Tecnostruttura

Nicola Galotta
Direttore

Caterina Giacomobello
Resp. Area Formazione

Francesco Guglietti
Resp. Area Organizzazione

Alessandra Lo Dico
Resp. Area Amministrazione

Diana Massarotto
Resp. Area Comparti

Gianluca Ragosa
Resp. Area It

Matteo Ferneti
Segreteria

Simonetta Mercorelli
Supporto Tecnico

Monica Viscardi
Area Amministrazione



2006-2021
Quindici anni
di attività di
FondER

Storia, Attività
e Prospettive

a cura di
Nicola Galotta e Francesco Guglietti



*Dedicato a tutti coloro
che hanno creduto
nel progetto FondER e
contribuito in maniera fattiva
e sostanziale alla sua
fondazione ed evoluzione*

finito di stampare nel mese di marzo 2022

Progetto Grafico realizzato a cura di:
Diellesse - Design Laura Spinaci -Roma

Sommario

<i>Prefazione</i>	7
Atti del Convegno	9
• Il Fondo Enti Religiosi, uno strumento di miglioramento delle Attività Apostoliche della Chiesa: una sfida proiettata nel tempo	11
• La specificità del FondER all'interno del Sistema dei Fondi Interpersonali Confederali	17
• Formazione continua e il Mercato del lavoro. Attualità e prospettive in Italia e in Europa. Il ruolo dei Fondi Interprofessionali	21
• Transizione digitale: scenari e modelli per la formazione continua	37
• Tavola rotonda: 13 novembre 2021	45
Quindici anni di attività dal punto di vista della Tecnostruttura FondER	59
• 15 anni di lavoro a sostegno della formazione continua dei lavoratori nei settori istruzione e socio- assistenziale e socio- sanitario	61
Quindici anni al servizio di aderenti, soggetti attuatori e lavoratori - testimonianze	73
• FondER una risorsa per le scuole: prima di tutto la formazione	75
• L'esperienza FondER dell'Opera Don Orione Italia	77
• FondER una manifestazione concreta di solidarietà tra i vari Enti Religiosi	79

Prefazione

Ing. Nicola Galotta
Direttore FondER



Nell'anno 2021 il FondER ha compiuto 15 anni di attività. Sebbene la costituzione risalga al tardo 2005, FondER ha cominciato concretamente ad operare nell'anno 2006, assegnando i primi finanziamenti alla formazione dei lavoratori di aziende aderenti. Come tutte le realtà neonate, nel tempo ha fatto un proprio percorso di crescita e di evoluzione strutturando e consolidando via via la propria organizzazione e missione.

Come un adolescente che si affaccia ad una nuova fase evolutiva della propria vita, FondER, ha festeggiato i suoi primi 15 anni di attività facendo il

punto sui traguardi raggiunti e delineando le nuove possibili rotte da intraprendere nel prossimo futuro. A tale scopo si è svolto un convegno il 13 novembre 2021 nel quale si sono sintetizzate e si è fatto il punto sulle principali tematiche che ad oggi ruotano intorno alle politiche di attuazione della formazione professionale continua, si è dato uno sguardo d'insieme alle nuove esigenze e metodologie di erogazione della formazione e quindi si è provato a identificare dei probabili percorsi che da intraprendere per proseguire ad attuare la propria missione al passo con i tempi e le esigenze del mondo del lavoro.

Il convegno è stato anche un'occasione di incontro e scambio di opinioni con personalità di spicco del mondo sindacale (parti sociali), accademici e ricercatori del mondo scientifico, soggetti beneficiari del FondER, soggetti attuatori e persone del passato e del presente che a vario titolo sono state coinvolte nella gestione ed amministrazione del FondER.

Allo stesso tempo si è approfittato per fare un punto sul passato e capitalizzare gli insegnamenti derivanti da questi quindici anni di attività per costruire e consolidare il prossimo quinquennio.

Tutto il lavoro di studio ed analisi fatto viene sintetizzato in questo volume che è stato diviso in tre sezioni.

La prima riguarda gli atti del convegno che si è tenuto il 13 novembre 2021 presso la Pontificia Università Urbaniana di Roma, dal titolo "15 anni di FondER – Attualità e Prospettive".

La seconda riguarda "15anni di lavoro a sostegno della formazione continua dei lavoratori nei settori Istruzione e Socio-Assistenziale-Sanitario".

Sintetizza il punto di vista su questo quindicennio della tecnostuttura FondER.

La terza raccoglie alcune testimonianze di aderenti, soggetti attuatori e lavoratori

che in questi anni si sono avvalsi dei servizi e dell'offerta FondER.

A completamento del volume è stata redatta una ulteriore pubblicazione (*separata*) *“Atlante della formazione finanziata da FondER – Anatomia di 15 anni di finanziamenti – Uno sguardo nel passato”*.

Un caloroso ringraziamento va a questo pool di persone (soci, amministratori, lavoratori della struttura tecnica / operativa, consulenti, stakeholders), del presente e del passato, che con competenze diverse e sensibilità diverse, si sono unite tutte intorno ad un unico obiettivo: quello di favorire la formazione continua di tutti i lavoratori dipendenti dai soggetti aderenti a FondER, dovunque essi si trovino e con strumenti il più possibile semplici ed efficaci.

Atti del Convegno

13 novembre 2021



Fonder 2021

Indispensabile Per **Formare**

2006-2021

15 Anni di Fonder

Attualità e Prospettive

15 ANNI di FONDER
Fondo Enti Religiosi
Attualità e Prospettive

**Il Fondo Enti Religiosi, uno strumento di
 miglioramento delle attività apostoliche della chiesa:
 una sfida proiettata nel tempo**

P. Francesco Ciccimarra
Presidente FondER



Cercherò di non riportare ricordi lontani ma solo delle sensazioni per questa celebrazione del tutto particolare. Sono Presidente da molti anni in Agidae ma è la prima volta che sperimento un Convegno come questo, una riunione fatta di persone diverse, che hanno competenze diverse, sensibilità diverse ma unite tutte da un unico obiettivo: quello di favorire la formazione di tutti i nostri dipendenti dovunque essi si trovino. Di solito quando ci si incontra su tavoli tecnici ciascuno pensa di rappresentare interessi diversi, obiettivi differenti se non addirittura contrapposti; penso ad

esempio, al tavolo sindacale, dove ci si presenta come controparti, e si discute talvolta in maniera energica nella difesa delle situazioni rappresentate. Oggi è diverso. Il clima di oggi appare del tutto differente: pur appartenendo a schieramenti, categorie, associazioni diverse ci si sente tutti accomunati da un unico obiettivo. Questa, permettetemi di dire, è una prima, grande, bella sensazione.

La seconda è che bisogna dire grazie a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in prima o in seconda o in terza persona, hanno contribuito e contribuiscono a mandare avanti questo grande progetto di formazione continua. Talvolta anche per noi non è sempre facile condividere un obiettivo comune, proprio perché abbiamo sensibilità differenti; eppure, ci lavoriamo con grande impegno, con grande alacrità, concentrati nel cercare di raggiungere il risultato.

Penso che l'ing. Nicola Galotta, l'attuale Direttore, ci darà la possibilità di verificare i numeri di questi quindici anni. Certamente non sono i numeri più grandi all'interno del mondo della formazione finanziata; tuttavia, per il nostro settore sono tanti.

Quando è nata l'idea di fare un Fondo per la formazione continua dei lavoratori addetti alle opere del mondo religioso in senso ampio la prima risposta del Ministero è stata negativa; non era immaginabile, a loro avviso, la possibilità di autorizzare la costituzione di un Fondo Enti Religiosi. Mi sono domandato: perché tutti sì, tranne noi? In quel momento di pianificazione di questa attività facevo i primi calcoli: potevamo aspirare ad avere come bacino di riferimento circa 700/800 mila dipendenti operanti nelle decine di migliaia di aziende/entità di riferimento dei tanti settori nei quali il mondo religioso era presente: la scuola, l'assistenza, l'accoglienza, la sanità, i servizi, ecc. La risposta negativa era basata sul fatto che l'Agidae, come unica Associazione, sembrava non possedere i requisiti di una con-

- Ore 9,00 *Il Fondo Enti Religiosi, uno strumento di miglioramento delle attività apostoliche della chiesa: una sfida proiettata nel tempo*
P. Francesco Ciccimarra
Presidente FondER
- Ore 9,30 *La specificità del FondER all'interno del sistema dei Fondi interprofessionali confederali*
Dott. Ulderico Sbarra
Vicepresidente FondER
- Ore 10,00 *La formazione continua e il mercato del lavoro. Attualità e prospettive in Italia ed in Europa. Il ruolo dei Fondi interprofessionali*
Prof. Fabrizio Proietti
Università La Sapienza, Roma
- Ore 10,30 **Coffe Break**
- Ore 11,15 *Transizione digitale: scenari e modelli per la formazione continua*
Dott.ssa Alessandra Pedone
Ricercatrice, INAPP
- Ore 12,00 *TAVOLA ROTONDA: Il ruolo delle Parti sociali nella formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali.*
 Francesco Ciccimarra, Presidente Nazionale Agidae,
 Gianna Fracassi, Vicesegretario Generale CGIL,
 Paolo Carcassi, Responsabile Bilateralità UIL,
 Andrea Cuccello, Segretario Confederale CISL.
- Moderata: **Dott. Filippo Gaudenzi**
Vicedirettore RAI TGI
- Ore 13,00 **Pranzo**

federazione. Fu dimostrato invece che l'Agidae, sottoscrivendo già allora due CCNL aveva già i requisiti di legge richiesti per la costituzione dei Fondi Interprofessionali. Oggi sono addirittura tre i CCNL sottoscritti dall'Agidae, se si considera anche l'ultimo, per il settore Università. Con grande fatica il Ministero condivise la tesi Agidae e dette il via libera. Eravamo nel giugno del 2005. Nel mese di agosto, mentre l'AGIDAE era impegnata a Lavarone nei corsi di formazione estiva, si riunì il Consiglio Direttivo che approvò la costituzione del FondER.

Ovviamente non si sapeva esattamente quale sarebbe stato il percorso iniziale perché si trattava delle prime esperienze di finanziamento della formazione continua. Il Consiglio direttivo fu favorevole ma la mia più grande sorpresa fu che dopo appena 20 giorni il Ministro del Lavoro, allora l'On. Roberto Maroni, firmò il decreto di costituzione.

Ci siamo trovati quasi improvvisamente a dover costruire il FondER, pezzo per pezzo, non conoscendo esattamente la normativa precisa da applicare. Per la verità neppure dagli Uffici preposti giungevano "certezze" rassicuranti: soldi pubblici o privati, contributi obbligatori o non obbligatori, ecc.

Su questi ed altri temi nel tempo c'è stata un'evoluzione di orientamenti da parte del Ministero, della Magistratura, della Giurisprudenza amministrativa regionale, da parte del Consiglio di Stato, e di altri Organi dello Stato: segno evidente di una materia in assestamento e in cerca di una propria collocazione istituzionale.

I primi passi furono contrassegnati da tanta buona volontà e gioiosa improvvisazione. È ancora impressa nella memoria la scena della consegna dei "progetti" del primo bando: scatoloni stracolmi di fogli singoli e sparsi, letteralmente scaricati nell'ufficio della Segreteria come un gesto desideroso di liberazione in attesa di migliori destini.

Con questo spirito abbiamo iniziato un lungo cammino scrivendo, riga per riga, migliaia di pagine tra statuti e regolamenti, bandi a non finire, sempre in questa direzione. Eravamo consapevoli, e lo siamo ancora, di essere al servizio di questo bellissimo e straordinario obiettivo.

Ho sempre giudicato positivamente quell'intuito felice del Ministro Giulio Tremonti che nel 2000 consentì l'istituzione dei Fondi interprofessionali per la formazione continua perché da quel momento è iniziato e si è tanto sviluppato un vero e proprio "movimento" di formazione finanziata a beneficio di milioni di lavoratori. Da quel momento abbiamo recuperato un concetto fondamentale: la consapevolezza che senza la formazione continua saremmo rimasti indietro, tagliati fuori da un mondo che camminava già a velocità impressionante.

Come si ricordava anche ieri, nella sessione introduttiva di questo Convegno di studio, il mondo sta correndo, la new generation corre, e noi che apparteniamo ad altre generazioni facciamo sicuramente fatica a rincorrerla, anche se ci rendiamo conto che invece ha tanto bisogno di sentirsi accompagnata verso il futuro.

Questo vale non soltanto a livello di persone, di operatori, di professionalità diverse; vale soprattutto a livello di Istituzioni nel senso che le nostre opere, le scuole, le case di riposo, gli ospedali, e quant'altro, avvertono la necessità di essere informati e aggiornati sulle iniziative da assumere per affrontare in maniera adeguata le istanze del futuro.

Il FondER ha inteso, sin dal suo sorgere, semplificare ad agevolare la formazione

continua, questo tentativo di ascoltare il futuro, di cogliere i segni dei tempi nuovi, di carpire le istanze più recondite delle nuove generazioni, tentando di offrire loro un ancoraggio e un supporto.

Cosa rimane di quella prima stagione? Forse una piccola/grande nostalgia, mai, o non ancora realizzata: la speranza di aggregare in questo comune obiettivo tutte le realtà della chiesa italiana, posto che il Fondo Enti Religiosi era stato concepito e voluto non come un Ente riservato esclusivamente alle congregazioni religiose, ma come un soggetto rivolto a tutto il mondo della chiesa in Italia. Ricordo in proposito di aver sottoposto quell'idea all'allora Presidente della Conferenza Episcopale Italiana, il Cardinale Camillo Ruini, il quale nel giro di poco tempo mi fece pervenire, tramite la Segreteria Generale della CEI, la sua risposta di incoraggiamento a procedere su tale iniziativa, convinto che potesse rappresentare una grande opportunità per tutte le opere della chiesa italiana.

Dopo questo primo passo di grande rilievo istituzionale mi sarei aspettato che l'attenzione e la sensibilità sul tema della formazione continua dei lavoratori inseriti nelle diverse migliaia di opere direttamente o indirettamente collegate al mondo della chiesa italiana si concentrasse su questa iniziativa e su questo nuovo Soggetto, il FondER. Invece così non è stato perché alcune associazioni, alcuni comparti, alcuni singoli istituti hanno fatto opzione per altri Fondi.

A distanza di tempo resta la domanda: che senso ha avuto, e continua forse ad avere, il nostro essere divisi, proprio quando si è dovuto prendere atto che altri mondi non appartenenti alla chiesa hanno fatto la scelta per il FondER? Come spiegare che stanno continuando ad aumentare le aziende/imprese che chiedono di far finanziare dal FondER la formazione per i propri dipendenti pur non facendo riferimento alcuno al mondo religioso?

Questa strana situazione fa scaturire un'attenta riflessione sulle motivazioni iniziali (illusione?) dell'esperienza FondER. Tuttavia, nella chiesa, come è noto, vige il sano principio della libertà dei figli di Dio anche in scelte di questo genere; e non è certo nelle nostre intenzioni limitarla o negarla. Ma accanto al sapore amaro di queste piccole delusioni resta la grande soddisfazione di aver spianato la strada al finanziamento della formazione continua per diverse migliaia di lavoratori, religiosi e no, e relative istituzioni di appartenenza.

Un'altra sensazione che è doveroso sottolineare è stata la collaborazione con il mondo sindacale, la cosiddetta bilateralità concreta. Il campo della formazione continua è stato un campo di allenamento costante su questo tema, dove non c'è contrapposizione ma un grande sforzo di raggiungere obiettivi condivisi, anche se la condivisione a volte non è facile perché si perviene da esperienze diverse.

Proprio guardando al futuro di questi Fondi, a cominciare dal nostro, penso si debba sempre più maturare in maniera più marcata questo senso di collaborazione. Ormai, la cosiddetta "azienda" è una comunità di vita, dove c'è il datore di lavoro, ci sono i lavoratori con i loro problemi e le loro famiglie, c'è la precarietà del presente, l'incertezza del futuro, e tutti sono accomunati da queste identiche problematiche seppure sotto profili diversi.

Qual è lo strumento attraverso il quale poter andare oltre? L'unico strumento che si può intravedere è quello di una maggiore collaborazione, maggiore condivisione e per quanto possibile anche una maggiore semplificazione dei vari processi operativi. Tutti coloro con i

quali abbiamo condiviso questi 15 anni di servizio alla formazione sanno che tra gli obiettivi principali da raggiungere c'è sempre stato quello di semplificare le complessità dal punto di vista della burocrazia, anche interna. E siamo passati dall'epoca dei fogli di carta all'epoca della totale dematerializzazione documentale. Oggi non c'è più un foglio di carta che gira; è tutto telematico; si comincia e si termina con un computer. Sono contento per le foreste che non saranno più toccate e penalizzate dal nostro fabbisogno cartaceo per le attività di formazione; tutto è stato semplificato anche se sussistono ancora spazi di miglioramento.

Penso che oggi non sia impossibile tracciare percorsi formativi dove tutti possano fruire della possibilità di accedere ai finanziamenti.

Il FondER, come tutti gli altri Fondi, è uno strumento al servizio ai lavoratori degli enti aderenti. Non possiamo e non dobbiamo essere noi gli ostacoli per la formazione. Le complessità tecniche, tecnologiche, a volte anche ideologiche, devono cedere il passo ed essere superate per raggiungere l'obiettivo concreto di assicurare la formazione dei lavoratori, che magari della formazione hanno bisogno per mantenere o conquistare un posto di lavoro.

Se ne è parlato recentemente durante il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro: tra le tante tematiche da affrontare vi è anche quella di favorire in qualche modo la formazione di tutti i collaboratori, senza esclusione alcuna.

Quando è nato il FondER, ad esempio, al Ministero del lavoro non sapevano come considerare la posizione dei religiosi al fine di riconoscere loro il diritto a fruire del finanziamento per la propria formazione professionale nelle opere ove erano impegnati. Chi sono i religiosi? Nel mondo degli esperti del lavoro pochi conoscono esattamente chi sono e quale sia precisamente il loro status giuridico. Nessuno sa come inquadrarli. Sono lavoratori subordinati? no! Sono lavoratori autonomi? no! Sono lavoratori volontari? No! Per la legge italiana sono semplicemente religiosi, vale a dire una categoria giuridica tipica. Convincere le Autorità preposte a consentire la partecipazione dei religiosi alla formazione finanziata come parte integrante del sistema non è stato facile. L'ordinamento italiano del lavoro è molto complesso nel disciplinare lo status giuridico del personale religioso consacrato, lavoratore ma senza una busta paga, senza un cedolino, senza una copertura previdenziale, eppure parte integrante e fondamentale di un sistema plurisecolare di servizio nelle opere della chiesa.

Tante difficoltà sono state superate. Lo sforzo che resta da fare è più che altro di carattere tecnico, ossia quello di cercare di rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono, o limitano, a volte, l'accesso ai finanziamenti. Non si consente, ad esempio, alle piccole aziende di utilizzare i finanziamenti in maniera efficace per via della ridotta dimensione aziendale. Per un fondo solidale, come FondER, questa disfunzione andrebbe corretta anche per differenziarsi da altri Fondi dove le grandi aziende gestiscono il "proprio" conto (conto azienda, appunto). Siamo curiosi di sapere come questo sistema resisterà alle tante Osservazioni dell'Ispezione Europea, la quale non riesce a comprendere come dei soggetti privati, quali sono i Fondi interprofessionali, si possano appropriare di risorse pubbliche, come oggi sono ritenuti i contributi obbligatori versati dalle imprese all'INPS e che alimentano i Fondi, nella misura dello 0.30%, su libera indicazione dei datori di lavoro, utilizzandole a proprio ed esclusivo vantaggio.

Fondo solidale significa che tutto quello che viene messo da parte per la formazione

deve essere distribuito a tutti coloro che chiedono il finanziamento, a prescindere dal numero dei dipendenti. Il FondER finanzia istituti piccolissimi ma anche istituti molto grandi. È chiaro, peraltro, che chi non fa richiesta di formazione non avrà mai risorse dal FondER non perché il FondER non intende erogarle ma perché non è stata fatta richiesta di formazione. La solidarietà opera in modo che coloro che non fanno formazione per i propri religiosi o dipendenti mettono a disposizione degli altri soggetti aderenti che chiedono il finanziamento per la formazione dei propri dipendenti la propria parte di risorse economiche non utilizzate. Questa è una peculiarità di FondER, che nel panorama dei Fondi interprofessionali oggi si distingue per essere al primo posto per la quantità di risorse destinate alla formazione, oltre l'80% delle risorse gestite.

Un'altra qualità che ci caratterizza è il rigore. Siamo ancora, dal primo giorno, l'unico Fondo in Italia che controlla tutti i passaggi finanziari prima, durante e dopo gli eventi formativi; neppure un euro viene erogato se non c'è l'evidenza di una corrispondente documentazione di corretto utilizzo. In 15 anni sono lieto di poter affermare che il FondER non ha mai registrato vertenze/conflitti con gli enti beneficiari. Forse ciò è dovuto proprio a questo rigore. Il FondER anticipa i finanziamenti della formazione, chiedendo le dovute garanzie come esige la legge; poi controlla tutto fino all'ultimo centesimo di spesa. Quando qualche volta è costretto a ritirare i finanziamenti erogati è perfettamente consapevole che, nonostante gli inconvenienti, si tratta di una sana medicina per evitare ulteriori errori e complessità. Ci sono stati momenti di altissima tensione tecnica con le Autorità preposte al controllo, ma il FondER è risultato vincente perché consapevole della grande correttezza tecnico-formale adottata nei propri comportamenti e provvedimenti. Un baluardo e una garanzia.

Un grande GRAZIE a tutti, in particolare ai colleghi delle parti sociali che sono qui oggi perché è festa anche per loro, non solo per noi dell'Agidae. Il FondER è stato costituito "insieme", "insieme" si è camminato e si sta proseguendo. Un grazie a tutti loro per il lavoro, per la loro caparbia, un grazie anche a tutti i collaboratori del Consiglio di Amministrazione e ai collaboratori degli Uffici che quotidianamente si fanno carico delle attese e delle ansie degli enti aderenti e beneficiari, e che si sobbarcano con grande professionalità la fatica di ogni giorno. Grazie.

La specificità del FondER all'interno del sistema dei Fondi interpersonali confederali

Ulderico Sbarra
Vice Presidente FondER



Benvenuti a tutti. Per noi è importante celebrare quest'anniversario del quindicesimo anno di FondER ringrazio Padre Franco che ha fatto un po' la storia e ha messo in evidenza in termini di bilateralità le difficoltà, la volontà e le cose che non sono mai scontate. L'occasione di celebrare il quindicesimo anno di attività del FondER ci dà l'opportunità di riflettere su questa esperienza, su questo tempo che ci ha visti impegnati a costruire strutture di supporto di natura contrattuale molto importanti per meglio affrontare le sfide del futuro.

Un futuro anche più tecnologico che richiede innovazione e aggiornamento permanente, uno sforzo straordinario e coraggioso ma soprattutto inevitabile e capace di interpretare, e soprattutto gestire, se saremo capaci, e non subire le importanti novità con cui dovremmo misurarci nei prossimi anni.

La transizione ecologica e quella digitale che il Paese, su indicazione europea, si è impegnato ad affrontare sono obiettivi non più rinviabili. Le vicende del clima chiamano in causa competenze, professionalità e visioni adeguati alle nuove sfide che non possono che essere perseguite se non con un nuovo protagonismo del sistema dell'istruzione e della cultura, un sistema ben diverso da quello che abbiamo vissuto negli ultimi anni e che ha bisogno di essere rivisto in profondità ed adeguato alle nuove sfide e soprattutto alle nuove emergenze che ci attendono e che non solo devono riportare capacità critica e competenze tra i giovani ma debbono risolvere una volta per tutte il problema del passaggio dalla scuola al lavoro.

Il lavoro dignitoso va considerato il fulcro della cittadinanza a tutti i livelli: mondiale, nazionale e anche europeo. La transizione verso la nuova Europa può solo realizzarsi nell'affermazione delle politiche della coesione sociale, nel rimettere al centro il sistema educativo e quello assistenziale. Questi temi sono stati ancora più evidenziati dall'emergenza pandemica che ci ha fatto scoprire sia l'importanza delle nuove tecnologie che hanno permesso di non fermarci, sia la fragilità del Sistema, sia la fragilità umana.

Le politiche europee, l'idea di un'Europa più solidale, interconnessa ed omogenea sono indubbiamente il perimetro dove collocarci ed impegnarci per contribuire a riallineare l'Italia all'Europa. Oggi, con la politica espansiva possiamo contare su una dotazione economica straordinaria che sono i fondi strutturali europei, la Next Generation EU europea, che da noi diventa PNRR.

La programmazione 2021/2027 è un'occasione davvero unica per mettere a sistema e correggere i ritardi accumulati dal nostro paese, sono il punto dirimente dove impegnare e misurare le nostre capacità. L'istruzione, formazione e lavoro dovrebbero essere il tema centrale per il quale passa la sfida europea.

Solo cittadini preparati e consapevoli ed un reddito da lavoro sicuro e dignitoso possono garantire l'appartenenza alla cittadinanza e una comunità solidale, inclusiva e virtuosa. Siamo perfettamente consapevoli che in particolare l'Italia deve accettare la sfida e trovare la forza per recuperare standard europei su molti settori evidentemente in sofferenza e che diventano freno dello sviluppo e volano delle crescenti disuguaglianze.

La questione del declino demografico è forse la più evidente per comprendere immediatamente la situazione reale in cui versa il paese. L'invecchiamento, lo spopolamento, la fuga dei giovani possono solo essere risolte con un impegno straordinario e lungimirante sui temi della crescita culturale, professionale e dell'occupazione.

Una delle chiavi dello sviluppo sostenibile si trova in quel pacchetto di azioni che abbiamo chiamato politiche per il lavoro ed in particolare nella visione indicata da Papa Francesco nel capitolo da declinare delle politiche attive e dell'ecologia integrale. Forse, non saremo tutti fratelli ma apparteniamo tutti allo stesso destino, questo ormai lo dovremmo aver capito bene. Il fattore demografico ci semplifica la situazione nazionale e c'è la consegna per quello che è realmente: un paese non attrattivo, che invecchia, dove si nasce poco, apparentemente con poche speranze e sostanzialmente avviato verso il declino, un paese da cui i giovani fuggono.

L'occasione che ci offre l'Europa non dovremmo sprecarla. La rete delle politiche attive, di cui fanno parte i fondi interprofessionali, deve contribuire a cambiare la situazione, a dare il contributo e togliere l'incertezza sui punti strategici dell'occupazione e della crescita professionale e culturale. Impegnarsi quindi per rigenerare e rendere più efficiente questo fondamentale snodo dello sviluppo sostenibile è una missione concretamente difficile.

Inoltre, la rete delle politiche attive fatta da: centri dell'impiego, le agenzie per il lavoro, le società di formazione, patronati, enti pubblici e fondi interprofessionali sono il pacchetto strategico dei soggetti.

Il Ministero del Lavoro, l'ANPAL e gli Enti locali hanno la responsabilità di contribuire ad accelerare il motore dell'innovazione e del cambiamento.

L'integrazione di questa rete di soggetti, le sei missioni del PNRR, le cinque azioni di policy dei fondi strutturali 2021/2027 diventano il terreno dove svolgere le azioni necessarie allo sviluppo del paese e al recupero delle situazioni pesantemente compromesse come: la disoccupazione, i "working poor" dove lo stipendio non basta più, la povertà dello stipendio, la precarietà generalizzata, la "gig economy" l'economia dei lavoretti, i Nerd, tutti i giovani crescenti che non cercano più lavoro, la gioventù che non ha più speranza in questa situazione e che si sposta per cercare lavoro delocalizzando la forza lavoro del paese.

Un tema puntuale è il reddito di cittadinanza di cui si sta rivedendo la normativa. Noi formiamo tanto personale negli enti religiosi che poi viene praticamente sottratto: dall'ente pubblico che non provvede, dallo Stato che ritarda, dalle leggi che sono insufficienti. È importante pensare a questo personale formato e che viene assorbito dagli enti locali sta-

tali dando vita a un'esperienza particolare come il depauperamento e che forse andrebbe meglio spiegato e meglio compreso.

I fondi possono portare il loro prezioso contributo ed attivarsi per far funzionare meglio questa rete di natura originale, ad oggi complessa e poco efficiente. In virtù della loro natura contrattuale i fondi possono meglio contribuire e costruire "pro quota" quello che ci compete e ridefinire un sistema più efficiente d'incontro e lavoro come frutto di lungimiranza contrattuale, molto diverso dalla rigidità istituzionale.

Non va dimenticata che la forza di queste esperienze si deve alla visione delle parti sociali. Padre Franco lo ricordava in particolare riferendosi anche all'attività di formazione del FondER. Sono state le parti sociali che attraverso lo strumento della contrattazione sono riuscite a realizzare: la bilateralità, la condivisione di strumenti aggiuntivi, di integrazione, di supporto alla contrattazione stessa.

La bilateralità è stata una novità non scontata, frutto di relazioni e di fatica della contrattazione.

La bilateralità è stata estremamente positiva e ha portato contributi importanti sul fronte: della mutualità, della previdenza, della formazione e della riqualificazione professionale. La contrattazione è stata e rimane fondamentale. Le parti attraverso di essa hanno potuto cogliere tutte le opportunità e sono state così lungimiranti nel recuperare e non disperdere le importanti risorse allocate nei settori e nelle diverse aree contrattuali, risorse che andavano ben oltre la contrattazione normativa e quella salariale, perché sarebbero rimaste inutilizzate.

Contrattazione e bilateralità hanno dato vita in forma sussidiaria a nuovi servizi di sostegno ai lavoratori, alle imprese ed infine alla comunità. In forma autonoma fuori dall'istituzionalizzazione si è avuta la capacità di recuperare e creare risorse economiche, umane e politiche di settore. In questa sede potremmo dire con determinazione che è stato creato per il bene comune un valore aggiunto, un contributo ulteriore e virtuoso di supporto ad un miglioramento generalizzato.

Se c'è un rammarico è che lo Stato continua a non cogliere l'importanza di queste esperienze e tende a non valorizzarle. Qualche volta vengono valorizzate come un bancomat, sottraendo un po' di risorse per qualche emergenza. Non si coglie esattamente la portata di questa novità e il contributo effettivo che potrebbe realmente dare.

La verifica del percorso fatto, del lavoro prodotto dal FondER è motivo di soddisfazione. Il fondo in questi anni è cresciuto e si è consolidato, ha ritagliato un proprio spazio all'interno del sistema dei fondi interprofessionali e sta migliorando con presenze verso nuovi settori. Le difficoltà impreviste che abbiamo dovuto affrontare con urgenza nel periodo speciale della Pandemia ci hanno permesso di verificare ancora meglio la nostra attività che è stata svolta con scrupolo e responsabilità. Grazie alla professionalità e alla disponibilità di tutto il nostro personale siamo riusciti a garantire l'attività programmata per cui ci eravamo impegnati. A tutti voi del FondER va un ringraziamento particolare per il lavoro prezioso e responsabile e al Direttore che ha coordinato bene questo periodo.

Il Consiglio d'Amministrazione è riuscito a governare l'emergenza fino ad oggi con efficacia, con un confronto sempre puntuale e responsabile. L'Assemblea dei Soci, i Sindaci, i Comitati di Valutazione hanno sostenuto e supportato con competenza il nostro puntuale

lavoro che è caratterizzato dal massimo rigore e trasparenza come elemento in più, che garantisce la tranquillità.

Nella speranza di superare l'emergenza pandemica quanto prima, stiamo già definendo i bilanci di chiusura e previsionali e ci accingiamo ad impostare la nuova offerta tenendo sempre nella dovuta attenzione la specificità e le richieste dei nostri associati. Offriamo loro, come già d'abitudine, opportune risorse in campi sempre più specifici: il green, il digitale, la sicurezza, la formazione a distanza. In sostanza il FondER è in buona salute, ha retto bene la fase dell'emergenza pandemica e si appresta a definire la nuova offerta formativa aperta a tutte le novità, esigenze e suggerimenti che arriveranno dai nostri associati e da quelli che saranno gli input ministeriali.

Un ringraziamento particolare va a quelle persone che ci hanno preceduto nella gestione del fondo e ci hanno permesso di crescere ed arrivare fino a qui, e al lavoro svolto in questi anni del Presidente e Rappresentante AGIDAE, Don Francesco, Padre Franco per noi, "PF" al cellulare, che con grande responsabilità ha compreso insieme ai sindacati confederali di Cgil, Cisl e Uil l'importanza: della bilateralità, del valore della contrattazione, delle responsabilità condivise e di una visione di futuro più attenta e dinamica.

Un contratto nazionale è stato appena rinnovato e sottoscritto. L'accordo è stato raggiunto, in questi giorni, nell'area sociosanitaria assistenziale educativa. A breve è previsto anche il CCNL per il grande settore della scuola. Grazie a tutti per l'attenzione!

Formazione continua e il mercato del lavoro. Attualità e prospettive in Italia ed in Europa. Il ruolo dei Fondi interprofessionali

Prof. Fabrizio Proietti

Università Sapienza di Roma Deap Economia Ass.to di Diritto sindacale, del lavoro e della sicurezza sociale



Formazione continua e mercato del lavoro: come superare l'aporia cristallizzata

*Lo stilema della formazione continua (f.c.)
nel prisma deformato degli inizi.*

Si avvicina il mezzo secolo di vita del concetto, generato quale risposta alla prima manifestazione di "maturità" del modello di sviluppo capitalistico industriale, tra crisi energetica ed innovazione tecnologica. In tale originaria visione la f.c. era confinata - in veste difensiva dei livelli occupazionali delle coorti di lavoratori (insiders, quindi) - nell'ambito aziendale

(quindi, microeconomico). Solo grazie alla visione lentamente maturatasi in ambito comunitario prima ed euro unitario poi, tale autolimitazione concettuale è stata superata, grazie all'introduzione dell'ottica lifelong learning (che ha ispirato l'implementazione dei Regolamenti europei (base n. 1552/2005 e n. 1153/2014, che ha perfezionato il Regolamento n. 198/2006).

In tal modo la f.c. **ha sempre più assunto una connotazione macro-economica e di fondamentale strumento di politica sociale**, con significative ricadute positive soprattutto nei Paesi-Stati membri che via via assumevano la veste di new entry (Spagna, Portogallo, Irlanda, con maggior fortuna della Polonia e con scarso impatto nei Paesi più orientali, la cui forza lavoro è stata risucchiata dai Paesi Fondatori ..., in primis la repubblica Federale di Germania e l'Italia) nel contesto armonizzato comunitario (anche grazie alle provvidenze erogate dal FSE (Fondo Sociale Europeo) e dagli altri Fondi Strutturali europei).

Il "peccato originale": la fonte collettiva?

È noto come, proprio quale espressione dell'esigenza di identificare strumenti di mitigazione e di contrasto all'obsolescenza delle mansioni, sia stata la fonte collettiva - settore per settore, ambito per ambito, azienda per azienda, stabilimento per stabilimento - il motore e la matrice (soprattutto finanziaria) della f.c.

Tale assetto, taluno sostiene, andrebbe radicalmente modificato, senza però che vi sia chiarezza circa l'affidabilità di eventuali alternative nel metodo e nello strumento regolatorio.

A mio avviso occorre invece che i "frutti" delle radici (la fonte collettiva) - gli enti bilaterali come FondER - **siano accompagnati in un circuito virtuoso (ed ecco la rilevanza degli enti strumentali promossi dalla "mano pubblica") di ottimizzazione e certificazione**

dei metodi e dei contenuti, elementi tutti che non siano lasciati al “sentiment” o alla più o meno felice intuizione degli organi.

Chi parla ha assistito a troppi dissesti di enti di formazione (la gran parte promosse da primarie Organizzazioni Sindacali di lungo corso), sovente posti all’angolo dall’inefficienza (fatta di negligenza e di carenza di visione progettuale inserita in un’ottica macroeconomica seppur di ambito territoriale) delle strutture degli enti territoriali maggiori (talune Regioni e quasi tutte le Province), per tacere degli enti “minori” (Comuni e loro aggregazioni).

Le cause delle contraddizioni nell’esperienza italiana

Partiamo dai dati:

Rilevazione statistica sulla formazione nelle imprese del 08.10.2021 - ISTAT¹

Che cosa è la rilevazione sulla formazione nelle imprese-CVTS (Continuing Vocational Training Survey)? È un’indagine svolta nei paesi dell’UE a cadenza quinquennale. È disciplinata dal Regolamento Europeo base n. 1552/2005 e dal 1153/2014 che ha perfezionato il regolamento 198/2006.

La rilevazione vuole raccogliere informazioni relative alla dimensione e alle caratteristiche della formazione aziendale, cioè quell’attività formativa pianificata, finanziata e svolta dall’impresa per i propri addetti. Le informazioni rilevate sono volte alla costruzione di indicatori statistici utili nell’orientare le politiche di sostegno al mercato del lavoro e all’occupazione.

La rilevazione si svolge dal 24 settembre 2021 al 3 marzo 2022.

L’obbligatorietà della risposta al questionario è sancita dall’art.7 del decreto legislativo n. 322/1989 e dal Dpr 25 novembre 2020 di approvazione del Programma statistico nazionale 2017-2019 – Aggiornamento 2019 e dell’allegato elenco delle indagini che comportano l’obbligo di risposta per i soggetti privati. L’omissione è sanzionata in via pecuniaria (sic.... ergo: pago e non collaboro ...; sarebbe preferibile la caducazione da alcune agevolazioni fiscali e/o contributive ...).

Analizzando i dati Istat sulla formazione continua in Italia e in Europa e le sfide del PNRR è ineludibile - a mio avviso - confrontarsi con la franca valutazione espressa da Francesco Seghezzi a Radio Radicale, in un’intervista dell’11 ottobre 2021; commentando la situazione ormai evidente a tutti gli esperti, facendo il punto in Italia ed in Europa, richiamava i risultati di un’indagine ISTAT di recente pubblicazione.

Istruzione: ISTAT, **“in Italia la partecipazione degli adulti alla formazione più bassa della media europea”** del 08.10.2021.

“Nel 2020, la partecipazione degli adulti a un’esperienza di apprendimento recente in Italia è inferiore al valore medio dell’Ue27 (7,2% contro 9,2%) e a quello di Fran-

cia (13,0%), Spagna (11,0%) e Germania (7,7%)”.

Lo si legge nel report sui **“Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione” nell’anno 2020**, diffuso dall’Istat il 08.10.2021².

Dopo una stazionarietà protrattasi per diversi anni **“la quota risulta in calo di 0,9 punti anche per la pandemia Covid-19 e le relative misure di contenimento che hanno imposto chiusure e limitazioni agli spostamenti e alle attività. La flessione è stata tuttavia relativamente contenuta rispetto a quanto registrato nella Ue27 (-1,6 punti) e in alcuni Paesi, tra i quali la Francia (-6,5 punti)”.**

L’indagine mostra senza ombra di dubbio che tra i fattori che più influenzano la partecipazione degli adulti alla formazione continua “vi è il livello di istruzione posseduto”.

Nel 2020, “l’incidenza del lifelong learning è pari al 16,9% tra chi ha un titolo terziario, si riduce al 7,6% tra i diplomati ed è solo dell’1,4% tra chi ha un basso titolo di studio”. Quest’ultimo valore – pur minimo anche negli altri grandi Paesi – “è decisamente più basso rispetto alla media europea, mentre gli altri valori sono piuttosto in linea”.

Eppure, “un’ampia partecipazione alle attività formative, l’aggiornamento delle competenze e la riqualificazione professionale sarebbero necessarie per gli individui più vulnerabili, i quali con più difficoltà tengono il passo dell’innovazione tecnologica e delle trasformazioni da questa indotte. Inoltre, la formazione continua supplirebbe alla scarsa istruzione formale ricevuta, permettendo una crescita personale e una maggiore partecipazione alla vita sociale”.

Nel 2020, “la partecipazione in Italia al lifelong learning è minima tra i disoccupati e massima tra gli occupati (4,4% verso 7,6%), mentre nel resto d’Europa è massima tra i disoccupati (10,5% rispetto a 9,5% degli occupati nella Ue27)”.

Il divario Italia-Europa è dunque massimo proprio “per le persone disoccupate in età attiva (2564 anni)”, che “devono riallocarsi nel mondo del lavoro e spesso hanno competenze acquisite lontano nel tempo e dunque più obsolete. Nondimeno, anche la partecipazione alla formazione della popolazione inattiva è importante per l’inclusione sociale e la qualità della vita; in Italia l’incidenza è del 6,8%, valore leggermente inferiore al valore medio Ue27 (7,7%) e a quelli di Francia, Spagna (oltre il 9%) e Germania (8,7%)”. La partecipazione alle attività formative “è maggiore tra le donne (7,4% contro 7,0%) sia tra quelle occupate (8,8% contro il 6,7% degli uomini) sia tra le disoccupate (5,3% contro 3,6%). Solo tra gli inattivi il divario di genere nel lifelong learning è a favore della componente maschile (9,3% contro 5,7%). Queste tendenze di genere sono in linea con la media europea”. Infine, “la quota di chi partecipa ad attività formative per ragioni professionali è pari all’84,1% e sale all’86,6% tra coloro che hanno un titolo di studio elevato; si attesta all’87,8% tra gli occupati mentre scende al 77,3% tra i disoccupati e al 46,5% tra gli inattivi”.

Ad avviso dell’autorevole commentatore (Seghezzi):

- i dati analizzano la “propensione for-mativa” dei soggetti posizionati nella fascia dai 25 ai 64 anni (c.d. “popolazione attiva”) che hanno avuto esperienza di apprendimento anche dopo gli studi “standard”;
- il dato “schizofrenico” (ma forse solo indicatore di inefficienza del sistema italiano) è quello che mostra la percentuale di disoccupati inseriti in attività for-

¹ISTAT Rilevazione statistica sulla formazione nelle imprese - <https://www.istat.it/it/archivio/262168>

²ISTAT - Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione anno 2020 - <https://www.istat.it/it/archivio/262190>

mativa: solo il 4%. E, comunque, tra gli attualmente occupati è solo del 7%; tali percentuali sono entrambe inferiori alla media europea (rispettivamente: 10,5% e 9,5%).

Tale duplice divario denota che il sistema di politiche attive non è legato al mercato del lavoro.

Occorre implementare con urgenza indifferibile un focus di iniziative idonee a contrastare la disoccupazione “cronica” ed a stimolare la ricerca attiva del lavoro.

Il palese duplice divario trova la sua causa nel deficit di impostazione delle politiche piuttosto che nella scarsità di risorse.

Le due componenti di f.c. vanno riequilibrare attraverso lo stimolo all’acquisizione (guidata, e non occasionale/episodica) di nuove competenze; altrimenti gli attualmente disoccupati resteranno candidati ad occasioni di lavoro di basso livello (nel senso di esiguo contenuto professionalizzante).

Andiamo a verificare i contenuti in tema di f.c. inseriti nel PNRR³

Già nelle Premesse:

«Ad essere particolarmente colpiti sono stati donne e giovani. L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo il 53,8 per cento, molto al di sotto del 67,3 per cento della media europea. Questi problemi sono ancora più accentuati nel Mezzogiorno, dove il processo di convergenza con le aree più ricche del Paese è ormai fermo..... L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU). È un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.»

Ed alle pagg. 17-18:

«Si rafforza anche la “cittadinanza digitale” attraverso iniziative dedicate volte a migliorare le competenze digitali di base. Un’ampia fetta della popolazione ne è ancora priva: questo ostacola la partecipazione attiva alla vita democratica, l’accesso al mercato del lavoro e la diffusione dei servizi digitali. Queste azioni fanno parte di una più ampia Strategia Nazionale per le Competenze Digitali volta a promuovere un diffuso miglioramento delle competenze della forza lavoro esistente e futura su temi digitali e tecnologici. Il governo intende rafforzare l’istruzione professionale, in particolare il sistema di formazione professionale terziaria (ITS) e l’istruzione STEM9, con una forte priorità sulla parità di genere. Le iniziative relative al sistema scolastico sono integrate da azioni per rafforzare il collegamento tra ricerca e impresa, ad esempio attraverso il sostegno alla ricerca applicata e agli ecosistemi dell’innovazione.»

Ed ancora, alle pagg. 31-32:

«Reskill and upskill. L’apprendimento di nuove competenze (reskilling) e il miglioramento di quelle esistenti per accedere a mansioni più avanzate (upskilling) sono fondamentali per sostenere le tran-

sizioni verde e digitale, potenziare l’innovazione e il potenziale di crescita dell’economia, promuovere l’inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità. È pertanto necessario migliorare le competenze digitali e professionali attraverso investimenti in istruzione e formazione.

Secondo gli obiettivi della Commissione, entro il 2025, almeno il 70 per cento dei cittadini UE nella fascia di età 16-74 dovrà possedere conoscenze digitali di base. Ulteriori obiettivi riguardano la quota di ragazzi che non possiede conoscenze digitali sotto alla soglia minima e la quota di studenti di istituti tecnici che troveranno lavoro una volta diplomati e che riceveranno istruzione e addestramento all’interno dell’azienda.»

Ed anche alle pagg. 33-34:

«Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Le Riforme e le Missioni sono valutate sulla base dell’impatto che avranno nel recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori, e nelle opportunità fornite a tutti, senza alcuna discriminazione. Questa attenzione trasversale, articolata puntualmente in tutte le missioni del PNRR, corrisponde anche alle raccomandazioni specifiche della Commissione Europea sull’Italia del 2019 e del 2020.

Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, saranno in particolare inserite, per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN, previsioni dirette a condizionare l’esecuzione dei progetti all’assunzione di giovani e donne, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione che possono essere attivati prima dell’avvio dei medesimi progetti. In particolare, con specifici interventi normativi, sarà previsto l’inserimento nei bandi gara, tenuto anche conto della tipologia di intervento, di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e in aggiunta, premiali dell’offerta, criteri orientati verso tali obiettivi. I criteri saranno definiti tenendo, tra l’altro, conto dell’oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi di proporzionalità, ragionevolezza, non discriminazione, trasparenza, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 anche tenendo conto dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti.» (...)

«La Missione 5, in linea con le raccomandazioni specifiche della Commissione Europea sull’Italia, vuole assicurare un’integrazione efficace tra le politiche attive del mercato del lavoro e le politiche sociali, anche attraverso forti investimenti nelle politiche di istruzione e formazione (apprendistato duale). Il potenziamento del “Servizio Civile Universale” intende incrementare il numero di giovani interessati. I giovani sono inoltre coinvolti dalle misure relative alle infrastrutture sociali e alle case popolari, nonché dal rafforzamento dei servizi nelle aree interne.»

Alle pagg. 98-100:

«Investimento 1: Transizione 4.0 - Le misure di incentivazione fiscale incluse nel Piano Transizione 4.0 sono un tassello fondamentale della strategia complessiva tesa ad aumentare la produttività, la competitività e la sostenibilità delle imprese italiane. Dal lato dell’offerta, tale strategia prevede il potenziamento della ricerca di base e applicata e la promozione del trasferimento tecnologico. Queste misure sono sinergiche con gli interventi dedicati a ricerca applicata, innovazione e collaborazione ricerca-impresa descritte nella Componente 4 della Missione 2.

Dal lato della domanda, gli incentivi fiscali inclusi nel Piano Transizione 4.0 sono disegnati allo scopo di promuovere la trasformazione digitale dei processi produttivi e l’investimento in beni

³ PNRR - <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

immateriali nella fase di ripresa post-pandemica. Agli incentivi saranno ammessi anche gli investimenti a sostegno della trasformazione tecnologica e digitale della filiera editoriale.

Il Piano costituisce un'evoluzione del precedente programma Industria 4.0, introdotto nel 2017, rispetto al quale è caratterizzato da tre principali differenze:

- L'ampliamento (già in essere a partire dal 2020) dell'ambito di imprese potenzialmente beneficiarie grazie alla sostituzione dell'iper-ammortamento (che per sua natura costituisce un beneficio per le sole imprese con base imponibile positiva) con appositi crediti fiscali di entità variabile a seconda dell'ammontare dell'investimento, ma comunque compensabili con altri debiti fiscali e contributivi;

- Il riconoscimento del credito non più su un orizzonte annuale, osservando gli investimenti effettuati in tutto il biennio 2021- 2022 (dando così alle imprese un quadro più stabile per la programmazione dei propri investimenti);

- L'estensione degli investimenti immateriali agevolabili e l'aumento delle percentuali di credito e dell'ammontare massimo di investimenti incentivati.

Queste innovazioni sono finalizzate a compensare almeno in parte l'incertezza del quadro macroeconomico post-pandemico, sostenendo le imprese che investono per innovare/digitalizzare i propri processi produttivi. L'aumento di produttività e la maggiore efficienza conseguiti da queste imprese contribuiranno ad aumentare la competitività e la sostenibilità delle filiere produttive in cui queste sono integrate, con positive ricadute sull'occupazione.

Nel dettaglio la misura consiste nel riconoscimento di tre tipologie di crediti di imposta alle imprese che investono in: a) beni capitali; b) ricerca, sviluppo e innovazione; c) attività di formazione alla digitalizzazione e di sviluppo delle relative competenze.

La prima tipologia di crediti è riconosciuta per l'investimento in tre tipi di beni capitali: i beni materiali e immateriali direttamente connessi alla trasformazione digitale dei processi produttivi (cosiddetti "beni 4.0" indicati negli Allegati A e B annessi alla legge n.232 del 2016) nonché i beni immateriali di natura diversa, ma strumentali all'attività dell'impresa. Le modalità di applicazione dei crediti per il 2021 sono quelle specificate nell'articolo 1, commi 1051 e successivi della legge di bilancio per il 2021. I target principali che caratterizzano l'azione del Piano sono espressi in termini di numero delle imprese che utilizzeranno il credito ed effettueranno i correlati investimenti. Più precisamente, si prevede che, nell'arco del triennio 2020-2022, il credito di imposta per beni materiali e immateriali 4.0 sia utilizzato mediamente da poco meno di 15 mila imprese ogni anno e che quello per ricerca, sviluppo e innovazione sia utilizzato mediamente da circa 10 mila imprese ogni anno.

Per quanto riguarda la formazione alla digitalizzazione, oltre agli interventi di credito di imposta descritti saranno predisposte ulteriori misure. Da un lato, per incentivare la crescita di competenze gestionali (per il digitale), verrà elaborato e sperimentato un modello di riqualificazione manageriale, focalizzato sulle PMI (con programmi di formazione ad hoc, il coinvolgimento delle associazioni di categoria e l'utilizzo di modelli di diffusione incentrati su piattaforme digitali). Dall'altro, nell'ottica dell'upskilling digitale come strumento di formazione continua per i lavoratori in cassa integrazione, verranno sperimentati programmi di training ad hoc, di cui usufruire appunto con flessibilità nei periodi di cassa integrazione, incentivati tramite il taglio (temporaneo) del cuneo fiscale sia per l'impresa che per il lavoratore.»

Veniamo ora al "cuore" della misura Missione 4: Istruzione e Ricerca.

Alle pagg. 171 ss.

«La Missione 4 mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza, partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca:

- Carenze strutturali nell'offerta di servizi di educazione e istruzione primarie. Nei cicli di istruzione inferiore il divario rispetto agli standard europei è evidente. Ad esempio, il rapporto tra posti disponibili negli asili nido e il numero di bambini di età compresa tra 0 e 2 anni si colloca nel nostro Paese in media al 25,5% - con rilevanti difformità territoriali - ovvero 7,5 punti percentuali al di sotto dell'obiettivo europeo del 33% e 9,6 punti percentuali al di sotto della media europea. La carenza di servizi educativi per l'infanzia, unita all'iniqua ripartizione dei carichi di lavoro familiare, condiziona negativamente l'offerta di lavoro femminile e riduce il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. A loro volta, tali fattori deprimono la domanda apparente di servizi educativi per l'infanzia, generando un equilibrio socialmente inefficiente, dove alla bassa offerta di servizi educativi per l'infanzia corrisponde una ridotta domanda apparente, soprattutto al Sud. Per uscire da questa situazione è quindi necessario agire sia dal lato dell'offerta di infrastrutture e servizi sia dal lato della domanda. Le misure del PNRR agiscono sul primo versante, mentre le politiche nazionali, ed in particolare il prossimo avvio dell'assegno universale per i figli, ambiscono a rendere possibile la fruizione dei servizi nuovi servizi in tutte le aree del Paese. D'altronde le modalità di erogazione dei servizi di istruzione primaria non riescono a soddisfare la domanda delle famiglie. Ad esempio, il 46,1% delle famiglie italiane chiede di poter fruire del servizio di tempo pieno nelle scuole primarie, con le percentuali più alte in Piemonte, Emilia-Romagna e Lazio. In questo caso, la carenza dei servizi offerta è dovuta in parte rilevante alla ridotta dotazione infrastrutturale e alla mancanza degli spazi necessari per il tempo pieno;

- Gap nelle competenze di base, alto tasso di abbandono scolastico e divari territoriali. Secondo una recente indagine del Ministero dell'Istruzione (MIUR DGCASIS), il tasso di abbandono scolastico raggiunge il 3,8 % nelle scuole secondarie di primo grado, dove è fortemente correlato a disuguaglianze reddituali e ad un maggior tasso di povertà e di deprivazione materiale, ed aumenta considerevolmente nei cicli di istruzione successiva. La percentuale di giovani compresi tra 18 e 24 anni che hanno un livello di istruzione non superiore a quello secondario di primo grado è, in Italia, del 14,5%, mentre la media europea (corrispondente all'obiettivo stabilito nell'ET2020) è pari al 10%. Gli studenti italiani di 15 anni si collocano al di sotto della media OCSE in lettura, matematica e scienze, con ampie differenze territoriali che documentano risultati migliori della media OCSE al Nord ma molto inferiori al Sud. I due problemi - l'abbandono scolastico e i divari di competenze - sono tra loro fortemente connessi, perché la mancata acquisizione di competenze di base (basic skills) è una delle principali cause dell'abbandono scolastico. Inoltre, appare particolarmente carente la preparazione degli studenti del ciclo secondario nelle abilità di comunicare e dibattere, di comprensione della logica che sottostà alle tecnologie informatiche, nella capacità di risolvere i problemi - carenze cui si può far fronte recuperando ad esempio i metodi di Emma Castelnuovo per l'insegnamento della matematica nelle scuole - e nell'introduzione a materie che non sono parte del curriculum tradizionale;

- *Bassa percentuale di adulti con un titolo di studio terziario. Ulteriori e conseguenti carenze si evidenziano nelle statistiche relative all'istruzione terziaria. La percentuale di popolazione di età compresa tra i 25 e i 34 anni in possesso di un titolo di studio di livello terziario è pari al 28% rispetto al 44% di media nei paesi dell'OCSE. Questo divario è dovuto anche - sebbene non esclusivamente - alla carenza di offerta di formazione professionale avanzata e di servizi di orientamento e di transizione dalla scuola secondaria all'Università. A tale divario contribuiscono, inoltre, il sotto-dimensionamento dei servizi residenziali per gli studenti universitari - la percentuale di studenti universitari che utilizzano servizi residenziali pubblici è del 3 per cento contro la media europea del 18% - e all'esistenza di ostacoli di tipo economico - gli studenti universitari che fruiscono di una borsa di studio sono pari al 12% contro una media europea del 25 per cento mentre quelli che sono esentati dal pagamento delle tasse universitarie sono il 13% contro una media europea del 30%. Il numero di dottorati conferiti in Italia è tra i più bassi tra i paesi UE, ed è in costante calo negli ultimi anni (40% tra il 2008 e il 2019): secondo Eurostat, ogni anno in Italia solo una persona su 1000 nella fascia di età 25-34 completa un programma di dottorato, contro una media UE di 1,5 (2,1 in Germania). In aggiunta, quasi il 20% di coloro che hanno conseguito un dottorato in Italia ogni anno si trasferisce all'estero;*

- *Skills mismatch tra istruzione e domanda di lavoro. A fronte di questo esodo di capitale umano qualificato, circa il 33% delle imprese italiane lamentano difficoltà di reclutamento, mentre sono il 31% i giovani fino a 24 anni che non hanno un'occupazione ma la cercano. Allo stesso tempo, solo l'1,7% degli studenti terziari si iscrive a corsi di istruzione professionalizzante, che pure hanno prodotto in anni recenti esiti occupazionali significativi (più di 80% di occupati a un anno dal diploma);*

- *Basso livello di spesa in R&S. L'Italia rimane ancora distante dalle performance di altri Paesi, facendo registrare una intensità delle spese in R&S rispetto al Pil (nel 2018 pari all'1,4%) decisamente più bassa della media OCSE (2,4%), tanto nel settore pubblico quanto nel privato (0,9% contro una media OCSE dell'1,7%). In questa prospettiva, la ripresa e il sostegno agli investimenti pubblici e privati in R&S rappresenta una condizione essenziale per recuperare il divario nei livelli di produttività dei fattori produttivi (capitale e lavoro);*

- *Basso numero di ricercatori e perdita di talenti. Una barriera importante allo sviluppo e alla competitività del sistema economico è rappresentata dalla limitata disponibilità di competenze, con un numero di ricercatori pubblici e privati più basso rispetto alla media degli altri Paesi avanzati (il numero di ricercatori per persone attive occupate dalle imprese è pari solo alla metà della media UE: 2,3% contro 4,3% nel 2017). Diventa, pertanto, necessario frenare la perdita, consistente e duratura, di talento scientifico tecnico, soprattutto giovani, recuperando il ritardo rispetto alle performance di altri Paesi;*

- *Ridotta domanda di innovazione. In Italia si registra una ridotta domanda di innovazione e capitale umano altamente qualificato da parte del mondo delle imprese, a causa della prevalente specializzazione nei settori tradizionali (che rappresentano, peraltro, un vasto e inesplorato mercato potenziale per le innovazioni) e dalla struttura del tessuto industriale (fatto in prevalenza di PMI), da*

cui deriva una maggiore propensione a contenere i costi e una limitata cultura dell'innovazione. Ciò limita il potenziale di utilizzo (e la relativa valorizzazione) della base scientifica e tecnologica già disponibile: deve considerarsi, al riguardo, che il volume della ricerca condotta nel sistema di R&I pubblico e finanziata dalle imprese (in percentuale del Pil) resta ancora distante dalla media UE e ben lontano dalle performance dell'industria europea ed in particolare tedesca; nel 2019, inoltre, solo il 2% delle pubblicazioni italiane erano co- pubblicazioni pubblico/privato rispetto al 4% dell'UE;

- *Limitata integrazione dei risultati della ricerca nel sistema produttivo. Il sistema di trasferimento tecnologico italiano soffre di numerosi problemi strutturali ed organizzativi che impediscono il trasferimento della ricerca, anche nelle numerose aree di eccellenza, e la sua valorizzazione in termini di brevetti, accordi commerciali e creazione di nuove imprese.*

Per affrontare e risolvere queste criticità - che vedono il nostro Paese penalizzato rispetto al benchmark europeo sia per l'abbandono anticipato dello studio sia per il mismatch tra domanda e offerta di lavoro - occorre agire lungo tutto il percorso di istruzione: dalla scuola primaria all'università. Da un lato, occorre arricchire la scuola obbligatoria e media superiore con l'insegnamento delle abilità fondamentali e delle conoscenze applicative coerenti con le sfide che la modernità pone. Dall'altro, occorre consentire ai percorsi universitari una maggiore flessibilità e permettere la specializzazione degli studenti in modo più graduale.

La Missione "Istruzione e ricerca" si basa su una strategia che poggia sui seguenti assi portanti:

- *Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione;*
- *Miglioramento dei processi di reclutamento e di formazione degli insegnanti;*
- *Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture scolastiche;*
- *Riforma e ampliamento dei dottorati;*
- *Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese;*
- *Sostegno ai processi di innovazione e trasferimento tecnologico;*
- *Potenziamento delle condizioni di supporto alla ricerca e all'innovazione.*

A loro volta, tali obiettivi sono articolati in due componenti:

- *«Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'Università": la componente mira a realizzare gli investimenti materiali ed immateriali necessari a colmare o a ridurre in misura significativa in tutti i gradi di istruzione le carenze strutturali sopra descritte, anche grazie all'utilizzo delle risorse già destinate al comparto istruzione che si libereranno come conseguenza della denatalità nell'arco dei prossimi anni. A questo fine, la componente punta al rafforzamento dell'offerta formativa, anche sulla base del miglioramento delle competenze del corpo docente, a partire*

dal sistema di reclutamento e dai meccanismi di formazione in servizio di tutto il personale scolastico. La componente, infine, persegue l'obiettivo di rafforzare le infrastrutture e gli strumenti tecnologici a disposizione della didattica, nonché a sostenere e ad ampliare i dottorati di ricerca;

- "Dalla ricerca all'impresa": la componente mira ad innalzare il potenziale di crescita del sistema economico, favorendo la transizione verso un modello di sviluppo fondato sulla conoscenza, conferendo carattere di resilienza e sostenibilità alla crescita. Le ricadute attese della componente si sostanziano in un significativo aumento del volume della spesa in R&S e in un più efficace livello di collaborazione tra la ricerca pubblica e il mondo imprenditoriale.

Per accompagnare queste azioni sarà fondamentale un'attenzione specifica alle disparità regionali, e riqualificare la forza lavoro per farla attivamente contribuire all'attuazione delle transizioni ecologica e digitale.»

I punti di forza delle buone pratiche nel contesto europeo

Pregevole lo sforzo di sintesi compiuto dai Gruppi di lavoro ET 2020 (2016-2017)⁴. Nelle Conclusioni redatte nel 2019 (articolate in 6 sezioni) si è scelto - come ormai da tempo emerso nel dibattito tra gli esperti a vario titolo coinvolti nel lavoro delle istituzioni euro unitarie - di sviluppare percorsi armonizzati e condivisi, piuttosto che identificare un'esperienza "modello" (di sempre difficile implementazione in contesti così diversi, come quelli di ciascun Paese ed ancor più all'interno di ciascun Paese) da "copiare".

In particolare (Pag. 12), leggiamo nelle Conclusioni del Gruppo di Lavoro "Istruzione e Formazione Professionale": Insegnanti e Formatori nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro / apprendistato «L'obiettivo di questo gruppo di lavoro è fornire orientamenti strategici per aiutare i decisori politici e i portatori di interessi a elaborare strategie e pratiche che consentano agli insegnanti e ai formatori di realizzare appieno il loro potenziale e di contribuire a migliorare l'apprendistato e l'apprendimento basato sul lavoro.»

Tra i temi principali trattati da questo gruppo di lavoro figurano:

- identificare i ruoli e le responsabilità degli insegnanti e dei formatori nei sistemi di istruzione e formazione professionale;
- rafforzare lo sviluppo professionale di insegnanti e formatori;
- preparare insegnanti e formatori in modo che possano affrontare sfide fondamentali;
- promuovere la collaborazione a sostegno del lavoro degli insegnanti e dei formatori.

I principali risultati di questo gruppo di lavoro sono i seguenti:

- un documento online che contiene dodici spunti per le politiche raggruppati in quattro categorie riguardanti i modi per sostenere insegnanti e formatori nell'ambito dell'apprendimento basato sul lavoro (versione cartacea e versione elettronica);
- un video animato che promuove il lavoro svolto dal gruppo di lavoro "Istruzione e formazione professionali";
- un'infografica tradotta in tutte le lingue versione cartacea e versione elettronica

Più in dettaglio: Apprendimento basato sul lavoro e sviluppo professionale continuo.

Il contesto relativo all'importanza dell'apprendimento basato sul lavoro e dello sviluppo professionale continuo è stato concordato dai ministri europei dell'Istruzione nelle "Conclusioni di Riga" del 2015 sull'istruzione e la formazione professionale.

Le conclusioni prevedono anche risultati da conseguire a medio termine (ossia nel periodo 2015-2020), due dei quali sono particolarmente pertinenti al tema affrontato dal gruppo di lavoro.

«Allo scopo di sviluppare competenze e qualifiche professionali di qualità e pertinenti per il mercato del lavoro, secondo l'impostazione basata sui risultati dell'apprendimento:

1. promuovere l'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le imprese, le camere e gli erogatori di istruzione e formazione professionale, e incentivando l'innovazione e l'imprenditorialità. A sostegno di un'efficace attuazione delle riforme e per aumentare la qualità e l'efficienza complessive dell'istruzione e formazione professionale.
2. introdurre approcci sistematici allo sviluppo professionale iniziale e continuo di insegnanti, formatori e tutor dell'istruzione e formazione professionale sia in ambito scolastico sia lavorativo e offrire opportunità per tale sviluppo. L'obiettivo generale è garantire che questi insegnanti e formatori possano preparare gli allievi al mondo del lavoro trasmettendo loro le competenze e gli atteggiamenti necessari, conformemente all'impegno di modernizzazione previsto nella "nuova agenda per le competenze per l'Europa.»

Il documento prodotto dal gruppo di lavoro nel periodo 2016-2018 si basa sui lavori del precedente gruppo ET 2020 "Istruzione e formazione professionale" (2014-2016), che ha individuato 20 principi guida per gli apprendistati e l'apprendimento basato sul lavoro di alta qualità. Il gruppo ha esaminato tali principi guida dal punto di vista degli insegnanti e dei formatori.

Principali indicazioni strategiche

- **Specificare** i ruoli e le responsabilità di insegnanti e formatori nei sistemi di istruzione e formazione professionale, specificare la necessità di chiarezza circa tali ruoli e come essi debbano essere integrati nei quadri normativi.

- **Rafforzare** lo sviluppo professionale di insegnanti e formatori e sottolineare l'im-

⁴ https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/education-training-et2020-workinggroups-2016-2017_it.pdf

portanza di creare incentivi per garantire l'investimento nel loro sviluppo professionale, tenendo conto delle diverse esigenze di ciascun ruolo.

- **Preparare** insegnanti e formatori in modo che possano affrontare le sfide principali e riflettere su come assisterli nell'adempimento dei molteplici ruoli svolti oltre all'insegnamento e alla formazione (ossia in relazione ai programmi di studio, alla valutazione dei risultati dell'apprendimento, all'innovazione, alla digitalizzazione, al sostegno dei discenti svantaggiati e all'orientamento degli apprendisti verso ulteriori opportunità).

- **Promuovere** la collaborazione per sostenere il lavoro di insegnanti e formatori, tenendo conto che la collaborazione avviene a tutti i livelli dei sistemi di istruzione e formazione professionale, attingendo alle competenze e alle risorse disponibili.

Per ulteriori approfondimenti: "Teachers and Trainers Matter. How to support them in highperformance apprenticeships and work-based learning" (Gli insegnanti e i formatori sono importanti. Come sostenerli negli apprendistati e nell'apprendimento sul lavoro di alta qualità).

Le opportunità per la formazione continua nel PNRR

Partiamo dalla cronaca recentissima - D.lgs. n.152 del 06 novembre 2021 - Disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR

Art. 14 -Ulteriori criteri per l'adeguamento delle classi di laurea

1. In attuazione degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, all'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti:

«Nell'ambito dei criteri generali di cui al primo periodo, al fine di promuovere l'interdisciplinarietà dei corsi di studio e la formazione di profili professionali innovativi, una parte dei crediti formativi complessivi può essere riservata ad attività affini o integrative, comunque relative a settori scientifico-disciplinari o ad ambiti disciplinari non previsti per le attività di base o per le attività caratterizzanti del corso di Tali attività possono essere organizzate sotto forma di corsi di insegnamento, laboratori, esercitazioni, seminari o altre attività purché finalizzate all'acquisizione di conoscenze e abilità funzionalmente correlate al profilo culturale e professionale identificato dal corso di studio.».

2. In coerenza con gli obiettivi di cui al comma 1, con i decreti di cui all'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, si provvede alla razionalizzazione e all'aggiornamento dei settori scientifico-disciplinari, nell'ambito dei quali sono raggruppati gli insegnamenti, anche al fine di assicurare la loro rispondenza agli elementi di flessibilità e di interdisciplinarietà di cui al comma 1.

Ed ancora: Art. 29 - Fondo per la Repubblica Digitale

1. Nell'ambito dell'intervento «Servizi digitali e competenze digitali» del Piano nazionale per gli investimenti complementari di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), numero 2), del decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101, in via sperimentale, per gli anni 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026, è istituito

il «Fondo per la Repubblica Digitale», alimentato dai versamenti effettuati su un apposito conto corrente postale dalle fondazioni di cui al decreto legislativo 17 maggio 1999, n. 153. Le modalità di gestione del conto di cui al presente comma sono definite nel protocollo d'intesa di cui al comma 3.

2. Il Fondo è destinato esclusivamente al sostegno di progetti rivolti alla formazione e all'inclusione digitale, con la finalità di accrescere le competenze digitali, anche migliorando i corrispondenti indicatori del Digital Economy and Society Index (DESI) della Commissione europea.

3. Con protocollo d'intesa stipulato tra le fondazioni di cui al decreto legislativo 17 maggio 1999, n. 153, il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, le modalità di intervento del Fondo di cui al comma 1 e sono individuate le caratteristiche, le modalità di valutazione, selezione e monitoraggio dei progetti da finanziare, al fine di assicurare la trasparenza, il migliore utilizzo delle risorse e l'efficacia degli interventi. Con il protocollo di cui al primo periodo, sono altresì regolate le modalità di organizzazione e governo del medesimo Fondo.

4. Con il protocollo d'intesa di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità di costituzione del Comitato strategico di indirizzo, il numero dei componenti e le regole di funzionamento dello stesso. Al già menzionato Comitato è affidato il compito di definire le linee strategiche e le priorità d'azione per l'utilizzo del Fondo di cui al comma 1, nonché la verifica dei processi di selezione e di valutazione dei progetti in considerazione della capacità degli stessi di accrescere il livello delle competenze digitali dei cittadini e della coerenza con le linee strategiche. Lo stesso protocollo d'intesa definisce le modalità di costituzione del Comitato scientifico indipendente a cui è affidato il compito di monitorare e valutare l'efficacia ex post degli interventi finanziati. La partecipazione ai Comitati di cui al presente comma non dà diritto a retribuzioni, compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o emolumenti comunque denominati.

Dall'attuazione del presente comma non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

5. Agli enti di cui al comma 1 è riconosciuto un contributo, sotto forma di credito d'imposta, pari al 65 per cento dei versamenti effettuati al Fondo di cui al medesimo comma 1 per gli anni 2022 e 2023 e al 75 per cento per gli anni 2024, 2025 e 2026. Il contributo è assegnato secondo l'ordine temporale in cui le fondazioni comunicano l'impegno a finanziare i progetti individuati secondo il protocollo d'intesa di cui al comma 3, fino a esaurimento delle risorse disponibili che vengono individuate con uno o più decreti del Presidente del consiglio dei ministri o del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica o la transizione digitale a valere sulle risorse del bilancio autonomo della Presidenza del consiglio dei ministri anche in relazione alle risorse di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), punto 2, del decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101. Il credito è riconosciuto dall'Agenzia delle entrate con apposita comunicazione che dà atto della trasmissione della delibera di impegno irrevocabile al versamento al Fondo delle somme da ciascuna stanziare, nei termini e secondo le modalità previsti nel protocollo

d'intesa. Dell'eventuale mancato versamento al Fondo delle somme indicate nella delibera di impegno rispondono solidalmente tutte le fondazioni aderenti allo stesso. Il credito è indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di riconoscimento e può essere utilizzato esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, a decorrere dal periodo d'imposta nel quale lo stesso è stato riconosciuto. Il credito d'imposta di cui al presente comma è cedibile dai soggetti di cui al comma 1, nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 1260 e seguenti del Codice civile e previa adeguata dimostrazione dell'effettività del diritto al credito medesimo, a intermediari bancari, finanziari e assicurativi. La cessione del credito d'imposta è esente dall'imposta di registro. Al credito d'imposta non si applicano i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e all'articolo 34 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

6. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono definite le procedure per la concessione del contributo di cui al comma 5, nel rispetto del limite di spesa stabilito.

7. La struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale comunica con cadenza semestrale al Ministero dell'economia e delle finanze, anche sulla base dei dati e delle informazioni ricavabili dai sistemi di monitoraggio di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge n. 59 del 2021, le risorse utilizzate, lo stato di attuazione degli interventi e gli obiettivi conseguiti.

Che fare?

Per non perpetuare il paesaggio umano cristallizzato nell'invocazione di chiusura di Fontamara di Ignazio Silone, non bisogna tacere che l'unica via è “uscire dai recinti” ed “abbattere gli steccati”.

Occorre attivare un processo sinergico circolare, senza “primazie” e “gelosie”.

La c.d. “mano pubblica” non deve solo ricordare agli operatori del settore che le risorse della formazione (anche da fonte collettiva) sono “soldi pubblici”: gli enti strumentali (come INAPP ed ANPAL) devono certamente delineare e coordinare le misure di politica attiva ed al contempo ascoltare, confrontarsi con tutti gli attori dell'immensa partita che tutti devono giocare, quella dell'emancipazione della persona che deve e può rimettersi continuamente in gioco grazie alla combinazione tra lavoro ed istruzione-formazione continua.

Va inoltre individuato un mix di incentivi (cui certamente la leva fiscale e/o para-fiscale contributiva non può rimanere estranea); o meglio ancora: una gamma di percorsi modulari “protetti” in cui le parti del rapporto di lavoro massimizzano il beneficio ed in cui il soggetto temporaneamente in standby non venga lasciato in balia del nulla, in una dimensione in cui il tempo-non-di-lavoro (inteso in senso ormai arcaico e statico) sia considerato “tempo perduto” (e forse per sempre). Lo schema – ovviamente emendabile ed attuabile al mutato (ma più favorevole contesto normativo, assai meno ostile ad aiuti di Stato “virtuosi” poiché “consonanti” con gli Obiettivi e le Misure del NGEU) – fu da me delineato nell'inter-

vento alla XV Giornata di Studi AIDLASS del 2006, dedicata a “Formazione e mercato del lavoro in Italia e in Europa” - S. Margherita di Pula (CA), in *Annuario A.I.D.L.A.S.S.*, Giuffrè 2007.

Il tempo-non-di-lavoro deve diventare il tempo-per-il-lavoro, iniziando dal “lavoro su di sé”, per estrarre – con il necessario supporto metodologico e contenutistico - il “succo” delle proprie attitudini, magari nascoste o latenti.

Bisognerà far ben attenzione a non cadere in un tragico equivoco (v. art. 14, D.L. n. 152/2021): non si tratta (solo) di “aggiornare i programmi dei corsi” o “ridisegnare” i settori scientifico-disciplinari, bensì di catalizzare tutte le energie in campo, magari in Gruppi di lavoro permanenti che, PNRR alla mano, individuino le linee metodologiche comuni di intervento, evitando sovrapposizioni e duplicazioni ormai solo dannose non più meramente inutili.

In tal senso sembra – finalmente – muoversi un percorso di cooperazione interistituzionale tra ANPAL ed UNIONCAMERE - Progetto EXCELSIOR⁵, in relazione ad una comune rilevazione di dati finalizzata ad analizzare i fabbisogni professionali previsti nel periodo dicembre 2021 - febbraio 2022, che va ad arricchire la preziosa serie storica che ebbe inizio nel 1997. Il progetto ha l'obiettivo di monitorare le prospettive dell'occupazione nelle imprese e la relativa richiesta di profili professionali, una finalità che in questa fase assume ancor più rilievo per il contesto socioeconomico legato all'emergenza da Covid-19.

Sul sito <http://excelsior.unioncamere.net> sono disponibili i principali risultati diffusi nell'ambito del progetto.

Quale notazione finale sia consentito individuare la “bussola” del nostro agire, magari con l'ausilio di chi ha dedicato una profonda riflessione al “senso” del lavoro nella società contemporanea in continuo cambiamento (non sempre per il bene della persona, invero, come mostrano vicende anche di rilievo giudiziario che riguardano proprio le occasioni di lavoro tramite piattaforme digitali, su cui si annuncia l'adozione di una specifica Direttiva nell'ordinamento euro unitario, in discontinuità netta con la filosofia che contraddistingue la c.d. new economy basata sull'ICT).

Alcuni appassionati studiosi di discipline umanistiche, infatti, hanno offerto – gratuitamente – un percorso di approfondimento sul significato del lavoro e di tutte le attività umane ad esso propedeutiche e comunque correlate⁶.

Tale dimensione – fondamentale se non vogliamo ridurci a meri smooth operators di un macrosistema di cui rischiamo di non avere la chiave di lettura - non va affatto trascurata, ma anzi sempre coltivata e vagliata criticamente.

⁵Avviso del 02.11.2021: <https://www.unioncamere.gov.it/P42A0C1350S1341/indagini-in-corso.htm>

⁶«Idee di lavoro per la civiltà», ideato dal Prof. Giovanni Mari, fruibile nel canale YOUTUBE di ADAPT: <https://www.youtube.com/channel/UC6LqYVpb6fM0vzw524AL7Q>

Transizione digitale: Scenari e modelli per la formazione continua

Dott.ssa Alessandra Pedone

Ricercatrice INAPP



I sistemi di formazione devono essere flessibili ed efficienti nel rispondere alla trasformazione digitale e all'emergere di nuove competenze, in un nuovo panorama di continua innovazione e di rapidi mutamenti del mercato del lavoro e del tessuto socio-economico. La transizione digitale ed ecologica accelerata dalla pandemia Covid-19 ha messo in luce le criticità del sistema di formazione continua, ma ne ha anche ridefinito obiettivi, metodi e opportunità. Nelle politiche europee di ripresa e resilienza, la formazione riveste un rinnovato ruolo di primaria importanza nel fornire ai lavoratori le

competenze necessarie per la transizione digitale ed ecologica, che risultano, in particolare nel nostro Paese, molto al di sotto della media europea e lontane dagli obiettivi prefissati dall'Agenda europea per le competenze. Le sfide poste dalla risposta all'emergenza Covid hanno evidenziato come la formazione continua, nel suo passaggio repentino alla Fad e nel presente periodo di transizione verso Industria 5.0, necessiti di un ripensamento dei modelli e delle metodologie, con una combinazione di apprendimento in persona e virtuale, che massimizzi i benefici. La formazione come base di una transizione digitale umano-centrica, che riporti al centro il discente, per un nuovo umanesimo, con le competenze che costituiranno il fulcro dell'innovazione attraverso lo strumento delle tecnologie digitali. La grande sfida è quella incentrata sull'uomo.

Parole chiave: Formazione continua;

Formazione informale; Transizione digitale; Digital learning; Competenze digitali.

Digitale, competenze, formazione continua.

L'impatto dell'emergenza Covid 19 sulla formazione continua è stato, come per l'istruzione, dirompente, rivoluzionando in maniera repentina i sistemi di organizzazione del lavoro e la modalità di erogazione della formazione con il passaggio improvviso alla Fad. Tante sono state come per il mondo della scuola, le criticità emerse ma un risultato inaspettato è stato il balzo nell'innovazione tecnologica, che ha reso ancora più urgente sviluppare nuove competenze, soprattutto digitali, con la riqualificazione dei lavoratori.

Il passaggio a forme di lavoro e di formazione in remoto, imposte dalla pandemia, ha amplificato gli effetti di una trasformazione digitale che era già in atto, con la quarta ri-

voluzione industriale (Industria 4.0) dal 2011, per catapultarci verso una quinta rivoluzione (Economia 5.0), che vede l'uomo e la società al centro e la tecnologia come strumento.

L'emergenza Covid, ha evidenziato alcune criticità dei sistemi di formazione, e soprattutto ha reso palese il divario digitale del nostro Paese, che ha pur saputo far fronte al periodo di distanziamento fisico imposto a quasi tutti i settori di lavoro e di istruzione, rendendo possibile una marcata accelerazione nell'adozione di nuove misure per l'innovazione di infrastrutture e competenze in tutti i settori.

Ma il digital divide resta ancora uno dei nodi della situazione italiana che per un decennio si è classificata agli ultimi posti in Europa per l'innovazione digitale e l'uso delle nuove tecnologie, e soprattutto per il livello di competenze digitali dei cittadini, anche per quelle di base.

La situazione dell'Italia nel periodo pre-pandemia, così come rilevava la Commissione europea nel Country Report Italia del febbraio 2020, segnalava la necessità di integrare meglio politiche attive del lavoro e formazione degli adulti, in presenza di un basso tasso di partecipazione alla formazione (nel 2018 solo l'8,1% aveva un'esperienza di apprendimento recente contro una media UE di 11,1%), specialmente dei low skilled adults (2%).

I dati Eurostat CVTS (Continuing Vocational Training Survey) rilevavano che nel 2015 solo il 60,2 % delle imprese con almeno 10 addetti aveva realizzato attività formative, a fronte di una media europea pari al 72,6%.

Nel 2017 Istat ha poi stimato che il 38,8% di persone di 18-74 anni aveva effettuato almeno un'attività di formazione formale o non formale nei 12 mesi precedenti l'intervista, quota in aumento di circa 4 punti percentuali rispetto all'indagine precedente del 2012.

Dopo i dati negativi relativi agli anni della crisi si erano registrati dati in crescita anche per la formazione permanente: la quota di persone di 25-64 anni che seguono attività di formazione in Italia era del 41,5%, inferiore di 3,6 punti rispetto alla media Ue28 (45,1%) nel 2017.

I dati sulla formazione continua sono raccolti e studiati in particolare dall'Indagine sulle politiche di apprendimento permanente e di active aging delle imprese italiane (INDACO, Indagine sulla conoscenza nelle imprese) dell'INAPP. Tale rilevazione è inserita nel Piano Statistico Nazionale 2017-2019 del SISTAN (IAP-00006) e consente l'elaborazione di alcuni indicatori chiave sull'incidenza della formazione, le competenze richieste dalle imprese e le modalità di organizzazione della formazione nelle aziende. L'indagine rileva anche le strategie formative aziendali con un focus sulle politiche e i modelli di intervento adottati dalle imprese in tema di trasferimento intergenerazionale delle competenze, utilizzando metodologie, classificazioni e definizioni armonizzate a livello nazionale ed europeo (Eurostat CVTS - Continuing Vocational Training Survey). L'indagine 2018 ha distinto la formazione aziendale in due modalità di erogazione: corsi di formazione (formazione aziendale non formale), e le forme meno strutturate di formazione (formazione informale), in cui il lavoratore non frequenta lezioni frontali. Tra queste ultime sono incluse: Training on the job; Rotazione programmata nelle mansioni (incluso l'affiancamento); Apprendimento mediante la partecipazione a convegni, workshop; Autoapprendimento (attività di formazione decisa e finanziata dall'impresa, nella quale è il lavoratore che apprende a decidere tempi e luoghi dell'apprendimento); Partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione (requisito essenziale è che la partecipazione a tali eventi sia

considerata dall'impresa come attività formativa).

I risultati salienti relativi al 2018 sono così riassumibili: circa 260.000 imprese con 6 e più addetti hanno investito nell'aggiornamento e nello sviluppo delle conoscenze del proprio personale, pari al 67,8% del totale. La propensione a realizzare interventi formativi cresce all'aumentare della dimensione aziendale: si passa, infatti, dal 63,6% per le imprese fra 6 e 9 addetti al 96,1% per quelle di più grandi dimensioni. Quanto al territorio si conferma un divario fra le diverse aree del Paese, ossia il minor ricorso alla formazione da parte delle imprese con sede legale nel Sud e nelle isole: 62,1% contro un valore che supera la soglia del 70% nel Nord del Paese. L'intensità della formazione, definita come numero medio di ore di formazione per partecipante, è stata in media di circa 22 ore per partecipante, con picchi per le grandi imprese e per il settore terziario.

Il dato interessante, confermato anche a livello europeo, è quello relativo al grande utilizzo della formazione informale nelle aziende: il 49% delle imprese ha investito in formazione informale (con modalità diverse dai corsi). La quota di imprese aumenta con la dimensione aziendale: la proporzione di imprese che investono in formazione informale cresce lentamente passando dalle micro alle piccole imprese; è a partire dalla terza fascia (50-249) che inizia ad assumere un valore davvero importante con il 73,1%, raggiungendo il picco dell'89% nelle grandi imprese, quelle con 250 e più addetti. Le tipologie formative informali sono più utilizzate al Nord, in particolare nel Nord-Ovest, e nei servizi. La tipologia più frequente risulta il training on the job, concentrato proprio nelle tipologie di aziende maggiormente diffuse nel tessuto imprenditoriale italiano, le imprese fra 10 e 49 addetti. Le imprese che hanno investito ed attuato innovazioni hanno fatto ricorso alle tipologie di attività formative informali, registrando una quota quasi doppia rispetto alle imprese senza innovazioni, a conferma del carattere innovativo di tale tipologia di formazione che meglio corrisponde anche alle nuove modalità di organizzazione del lavoro.

Riguardo i progressi compiuti nel digitale, misurati dall'indice DESI (Digital Eco-

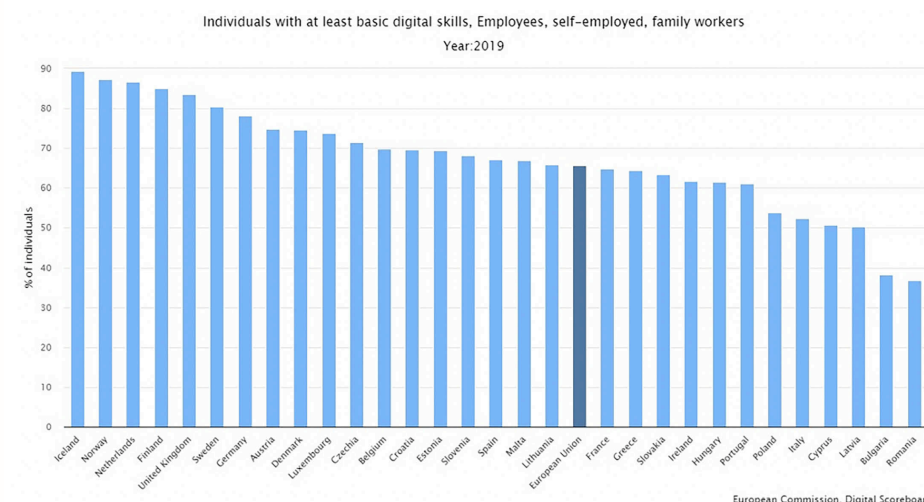


Figura 1 - Digital Economy and Society Index (DESI), 2020 Fonte: Commissione europea, DESI 2020

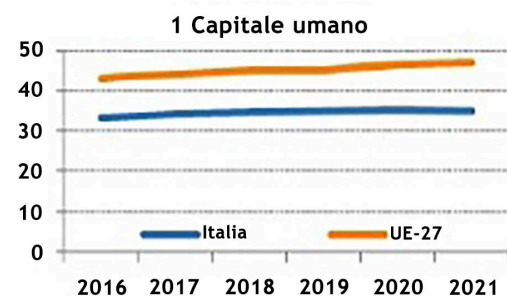


Figura 2 - Digital Economy and Society Index (DESI), 2021 - Fonte: Commissione europea, DESI 2021

onomy and Society Index) la Commissione europea ha rilevato nel 2019 dati sulle competenze digitali dei cittadini italiani piuttosto negativi: solo il 22 % presentava competenze digitali moderate/avanzate, e il 41,5% competenze digitali di base a fronte di una media europea del 56%, risultando così all'ultimo posto per l'indice specifico relativo al Capitale Umano. Il dato che riguarda le competenze digitali di base degli occupati risultava nel 2020 anch'esso sotto la media europea (52,4% contro il 65,8%).

L'indice DESI del 2021 relativo al capitale

umano, vede ancora l'Italia al 25° posto nei Paesi UE 27, registrando carenze nelle competenze digitali di base e avanzate, che rischiano di tradursi nell'esclusione digitale di una parte significativa della popolazione e di limitare la capacità di innovazione delle imprese.

Dal 2016 ad oggi, i progressi sul lato delle competenze digitali in Italia è stato quasi nullo, registrando stabilmente percentuali ben sotto la media UE.

La risposta del sistema di formazione continua all'emergenza Covid nel 2020.

Le misure in risposta all'emergenza Covid che sono state adottate nel corso del 2020 hanno inciso notevolmente sull'istruzione e la formazione. Il 4 marzo il Governo italiano ha chiuso tutte le scuole, i centri di formazione e le università del Paese (il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2020 è stato confermato dai seguenti decreti: 8 marzo, 10 aprile, 26 aprile e 17 maggio), dopo aver consultato le parti sociali e gli enti locali e tenuto conto del parere del Comitato tecnico-scientifico, istituito dal Governo. Solo due giorni dopo è stata autorizzata la formazione a distanza. Ciò al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi degli interventi e di tutelare i beneficiari degli stessi, prestando particolare attenzione al tracciamento delle presenze, compresi aspetti quali i dati di log-in, l'efficacia della connessione del discente, e l'interattività con i formatori, con l'obiettivo di simulare i corsi in presenza. Una nota dell'ANPAL del 10 marzo 2020 aveva poi definito alcune specifiche tecniche sulla formazione professionale a distanza sincrona e sui costi della formazione, per la rendicontazione della formazione già avviata e in corso da erogare in modalità a distanza. A causa dell'assenza di un costo standard specifico per la formazione a distanza, sono state adottate, in particolare per la formazione finanziata, le opzioni di costo semplificate previste dal Regolamento UE 90/2017.

A questo passaggio alla Fad ha fatto seguito l'Accordo Stato-Regioni-Province Autonome del 31 marzo 2020, contenente una deroga temporanea alle Linee Guida approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 25 luglio 2019 sull'elearning, applicabili durante la fase di emergenza di Covid-19.

Grazie a queste iniziative immediate, le Regioni e le Province Autonome, e i Fondi Inter-

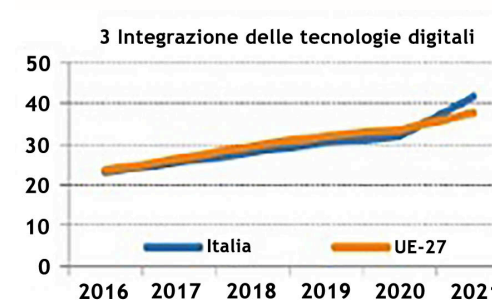


Figura 3 - Digital Economy and Society Index (DESI), 2021 Fonte: Commissione europea, DESI 2021

professionali hanno regolato questo passaggio alla Fad con nuove procedure semplificate e completamente digitali.

Le criticità riscontrate con l'emergenza durante le chiusure, sono state accompagnate anche da notevoli opportunità quali: l'uso massiccio delle tecnologie digitali come un impulso sostanziale per l'apprendimento digitale permanente e in generale per la transizione digitale; l'accelerazione nell'adattarsi a nuovo mercato del lavoro, a nuove competenze, a nuove forme di organizzazione del lavoro e di apprendimento

(lavoro a distanza-apprendimento a distanza, smart-working e smart-learning); le nuove opportunità offerte dal digitale per il WBL (work based-learning) e la formazione esperienziale (anche con l'uso di tecnologie immersive integrate).

Tra i fattori critici per i lavoratori in formazione nel periodo delle chiusure ha inciso in particolare il divario digitale e la disponibilità immediata di dispositivi e di connessione a fibra ottica; e soprattutto gli adulti con basse qualifiche senza le necessarie competenze di base per beneficiare dell'apprendimento digitale, hanno avuto maggiori difficoltà.

L'Istat ha poi registrato, un calo di 0,9 punti percentuali del tasso di partecipazione a un'esperienza di apprendimento recente nel 2020, in conseguenza della pandemia e delle misure di contenimento. Tale flessione è stata tuttavia relativamente contenuta rispetto a quanto registrato nell'UE (-1,6 punti) e in alcuni Paesi, tra i quali la Francia (-6,5 punti) (Eurostat).

Per le aziende e i formatori (in particolare per le PMI e le micro imprese), che sono stati costretti a rivedere repentinamente le modalità operative e le priorità della formazione, nel 2020, le criticità sono state individuate dall'OCSE e dalla Commissione europea in: difficoltà nel reperimento e utilizzo di nuovi strumenti di formazione a distanza, nel costruire un nuovo rapporto con i discenti, nel far fronte a un'enorme quantità di lavoro; con in molti casi una carenza di competenze digitali, comunicative e trasversali di base (resilienza, creatività); gli stessi sistemi utilizzati per valutare le competenze e per rilasciare le qualifiche, sono stati impattati dall'emergenza.

Ma tutte queste difficoltà hanno permesso soprattutto alle aziende che hanno saputo cogliere la corsa all'innovazione digitale, un notevole progresso nell'integrazione delle nuove tecnologie digitali. Infatti, l'unico dato positivo che l'indice DESI ha registrato nel 2021, è stato proprio questo, portando l'Italia al 10° posto per l'integrazione delle tecnologie digitali. La maggior parte delle PMI italiane ha registrato un livello di intensità digitale almeno di base (69%, ben al di sopra della media UE del 60%).

Next Generation EU e il Decennio Digitale europeo. La formazione nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

Per far fronte all'emergenza Covid l'Unione europea ha messo in campo straordinarie politiche di ripresa e resilienza, basate su Next Generation EU, un programma che prevede numerose iniziative e piani corposi che lasciano intravedere una nuova era per la formazione continua, che diventa il perno per la transizione digitale ed ecologica da realizzare attraverso gli strumenti offerti dalle nuove tecnologie, tenendo però al centro l'uomo in una visione umano-centrica della prossima quinta rivoluzione industriale, Economia 5.0.

Quelle metodologie di digital learning che erano già utilizzate dalle grandi aziende più innovative e che sono state sperimentate da quasi la totalità dei lavoratori nel 2020 diventeranno, nell'ottica della Commissione europea le principali forme di formazione continua e le tendenze per il prossimo futuro, così come individuate nel "Digital Education Action Plan 2021-2027 Rethinking Education and Training for the Digital era". L'istruzione e la formazione diventano così la forza trainante per la trasformazione digitale dell'Europa, con la realizzazione del lifelong learning.

L'adozione di una cultura di apprendimento continuo, e gli investimenti nelle innovazioni digitali sono la base anche del Green Deal europeo, che ribadisce come la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze miglioreranno l'occupabilità attraverso misure come la "Nuova Agenda delle competenze", con 12 azioni che si concentrano su obiettivi per migliorare le competenze esistenti e la formazione di nuove competenze nei prossimi cinque anni.

Agenda Europea per le Competenze (luglio 2020)

Obiettivo strategico	Flagship actions
Lavorare insieme nell'ambito di un patto per le competenze	1. Patto per le competenze
Acquisire competenze per un posto di lavoro	2. Migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze
	3. Promuovere le strategie nazionali in materia di competenze
	4. Proposta di raccomandazione del Consiglio relativa all'Istruzione e Formazione Professionale (IFP)
	5. Attuazione dell'iniziativa delle università europee e sviluppo delle competenze degli scienziati
	6. Competenze a supporto della duplice transizione
	7. Aumentare il numero di laureati in discipline STEM e promuovere le competenze imprenditoriali e trasversali
	8. Competenze per la vita (lifelong learning e apprendimento delle persone più anziane)
	9. Consentire a tutti di partecipare all'apprendimento: i "conti individuali di apprendimento"
Sviluppare strumenti che aiutino le persone a costruire competenze nel corso della vita	10. Un approccio europeo alle micro-credenziali
Sbloccare gli investimenti pubblici e privati nelle competenze	11. La nuova piattaforma Europass
	12. Diversificare, rafforzare e sbloccare gli investimenti pubblici e privati nelle competenze

Il Piano dell'Unione europea per il prossimo decennio digitale 2021-2030, prevede una sorta di "bussola" per guidare l'Europa verso la Transizione digitale, attraverso azioni su quattro tematiche: competenze, infrastrutture, imprese, pubblica amministrazione. Gli obiettivi sono ambiziosi: per il tema competenze 70% di adulti con competenze digitali di base entro il 2025, (attualmente la media UE è del 56 % e quella italiana del 41,5 %). Il sistema di monitoraggio attraverso rapporti nazionali annuali è proprio quello del DESI.

La Commissione europea ritiene che nel periodo post-Covid, la tecnologia e i nuovi modelli di business continueranno a rimodellare i lavori e le esigenze di competenze trasformando il modo in cui lavoriamo e impariamo, da qui l'esigenza di agire subito per realizzare un nuovo sistema educativo e formativo proattivo, con scelte politiche più intelligenti, capace di anticipare l'innovazione e sostenere il processo di digitalizzazione. In quest'ottica occorre ripensare le metodologie formative esistenti per incorporare più tecnologia digitale, aumentare il ruolo dei diversi stakeholder (lavoratori, governo, industria, professionisti, comunità) nella co-creazione di valore.

Nel PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) le misure che più incidono sulla formazione sono quelle previste in particolare nella Missione 5 (Inclusione e Coesione) C1: riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati.

La riforma si struttura in due linee di intervento: 1. adozione del "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori" (GOL), per l'erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata; 2. adozione del "Piano Nazionale Nuove Competenze" (upskilling e reskilling).

Anche la Missione 1 Asse 1: Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo, incide sulla formazione continua, in particolare nel settore dell'innovazione digitale, con Transizione 4.0, che vede riconfermato il credito di imposta alle imprese che investono in attività di formazione alla digitalizzazione e di sviluppo delle relative competenze.

Viene inoltre rafforzato il Fondo nuove competenze, istituito nel 2020 per consentire alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro nel periodo dell'emergenza Covid, per favorire attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali. Il fondo finanzia il costo delle ore trascorse in formazione, mentre sono a carico delle imprese i costi della formazione (docenti e aule), per i quali è possibile il ricorso ai Fondi interprofessionali.

Nuovi scenari e modelli di apprendimento

La transizione digitale implica dunque rapidi mutamenti socioeconomici e la formazione continua deve essere capace di rispondere a queste sfide. L'Unione Europea mira a modernizzare l'istruzione e la formazione finanziando la ricerca e l'innovazione e promuovendo tecnologie digitali per l'apprendimento.

Nuove forme di apprendimento con modelli ibridi di formazione digitale integrata con quella in presenza sono previste negli stessi programmi europei: blended learning, MOOC, ILA, Micro-Credentials, tecnologie della realtà aumentata soprattutto nel settore della formazione esperienziale, introduzione di metodi collaborativi, mobile

learning, virtual tutors, elearning chatbots.

Il Digital learning viene sempre più utilizzato nelle aziende più innovative, e la tendenza che ha registrato la Commissione europea è una propensione per un apprendimento non formale (i corsi) integrato con quello informale. I caratteri distintivi della formazione per il prossimo futuro saranno: flessibilità, efficacia, efficienza, adattabilità, personalizzazione, interattività.

Le opportunità di tali metodologie, posta la disponibilità di infrastrutture adeguate, sono numerose: la possibilità per i dipendenti di strutturare il proprio processo di apprendimento e di condividere le loro conoscenze ed esperienze sul lavoro, con un sistema che faciliti la formazione grazie all'accesso in tempo reale alle informazioni pertinenti e ad un ricorso alle tecnologie mobili.

In un tale contesto innovativo vengono utilizzati ambienti di apprendimento intelligenti basati sull'IoT (Internet of Things) integrati nell'ambiente di lavoro attraverso piattaforme LMS (Learning Management System): ambienti fisici arricchiti con dispositivi digitali consapevoli del contesto per migliorare e accelerare l'apprendimento, utilizzabili sia online che offline.

Prendono spazio modelli e innovativi metodi di formazione, non solo nelle modalità di erogazione, che meglio si coniugano con l'impellente necessità del reskilling e upskilling imposta dall'innovazione in particolare per quanto riguarda le competenze digitali e le soft skills. L'apprendimento tende ad integrarsi nel lavoro quotidiano (formazione fruibile rapidamente e nel momento del bisogno), erogata attraverso moduli brevi e mirati, di facile comprensione (Micro-credentials).

L'orientamento nella carriera lavorativa, nell'ambito dello sviluppo delle competenze in particolare e nello sviluppo delle aziende in generale, trova maggiore spazio proprio nelle imprese più innovative e rappresenta, così come la formazione un processo continuo lungo tutta la vita. Il Career guidance, secondo il Cedefop, riveste in questo ambito di rapida trasformazione del mercato del lavoro, una funzione fondamentale per le diverse esigenze: di chi si inserisce nel mercato del lavoro e di chi punta invece a un investimento sulle proprie competenze sia all'interno dell'azienda, sia per migliorare le proprie condizioni di «occupabilità» trasversali nel mercato del lavoro, con una grande attenzione ai lavoratori con basse qualifiche.

Bibliografia

Cedefop (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Eurofound (2020), COVID-19: Policy responses across Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience COM (2020) 274 final. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions. Digital Education Action Plan 2021-2027. Resetting education and training for the digital age. COM (2020)624 final. European Commission. Recommendation for a Council Recommendation on the 2020 National Reform Programme of Italy and delivering a Council opinion on the 2020 Stability Programme of Italy. COM (2020) 512 final. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions. European Pillar of Social Rights Action Plan. COM (2021) 102 final. ILO, International Labour Organisation, (2021), Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices and interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises. OECD (2019), Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris. Servizi Studi Senato e Camera dei deputati (2021), Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Schede di Lettura, Documentazione di finanza pubblica n. 28

Il ruolo delle parti sociali nella formazione finanziata dai fondi interprofessionali



Tavola Rotonda 13 novembre 2021

Partecipano

P. Francesco Ciccimarra,
Presidente Nazionale AGIDAE

Dott.ssa Gianna Fracassi,
Vicesegretaria Generale CGIL

Dott. Andrea Cuccello,
Segretario Confederale CISL

Dott. Paolo Carcassi,
Responsabile Bilateralità - UIL

Modera

Dott. Filippo Gaudenzi,
Vicedirettore Tg1 – RAI

Filippo Gaudenzi -Prima di cominciare il nostro confronto, una tavola rotonda, uno scambio di idee sul **ruolo delle parti sociali nella formazione finanziata dai fondi interprofessionali** volevo chiedervi una cortesia, un pensiero per le 772 persone che sono morti sul lavoro nei primi otto mesi dell'anno. Sono donne e uomini che si sono alzati una mattina e si sono recati al loro posto di lavoro per sostenere sé stessi e le loro famiglie e non sono più tornati a casa. Un pensiero per le 350.000 persone che hanno subito un infortunio sul lavoro tra gennaio ed agosto che si sono alzate la mattina e sono tornati a casa in maniera molto diversa da come erano uscite.

Se voi siete d'accordo, io vi chiedo la cortesia di alzarci in piedi e dedicare a loro un minuto di silenzio, che dedichiamo tra gli altri a Luigi, aveva 48 anni e faceva il boscaiolo, a Salvatore che aveva 51 anni e faceva il manutentore, a Giorgia che ne aveva 26 e che era un addetto alle pulizie, a Bujar che ne aveva 63 e faceva il facchino, a Yaya Yafa che ne aveva 22 e faceva l'operaio, a Sergio che ne aveva 53 e faceva il muletta. Un pensiero e una preghiera è il nostro tributo.

Grazie, ho sentito ripetere più volte nei vostri interventi che il nobile scopo prefissato, e mi sembra veramente doveroso, è quello di mettere la **persona al centro**.

Tutto quello che facciamo si fa per le persone, per i lavoratori in modo da farli stare meglio affinché possano tornare a casa il più possibile felici e contenti della loro condizione.

Padre Franco cominciamo la tavola rotonda da lei. Quindici anni di un'attività di successo, una creatura che è nata dal nulla e che ha portato tanta innovazione nel mondo del lavoro soprattutto negli Enti Ecclesiastici e che ha interessato migliaia di lavoratori.

Siamo a un punto di svolta con le parti sociali e questo è il senso del nostro incontro.

Noi dobbiamo cercare di capire cosa dobbiamo fare per avere un passo in avanti e da dove cominciamo.

P. Francesco Ciccimarra - Oltre che ricominciare bisogna continuare ad agevolare le esigenze del mondo della formazione che la transizione post pandemica ci ha messo di fronte ad una prova. Noi siamo al servizio di questo obiettivo. Ci stiamo attrezzando in maniera tale da sopportare enormi sforzi. Abbiamo fatto grandi sacrifici negli ultimi anni e penso che questa fatica dovrà essere sempre più intensificata. Negli ultimi due anni, la pandemia è stata l'esperienza più forte che abbiamo vissuto, che ci ha obbligato di interpretare quali sono e quali saranno i vari scenari che il futuro ci sta riservando e che ci chiederà proprio l'adeguamento ai tempi della modernità per mandare avanti le attività da tanti punti di vista, anche da quello contrattuale. Il mondo corre e noi abbiamo bisogno di accompagnarlo; la cosa più importante è quella di guidarlo al raggiungimento degli obiettivi condivisi.

Filippo Gaudenzi – Cerchiamo di capire quali sono queste priorità per il cambiamento. Cominciamo da Gianna Fracassi che è Vice Segretario Generale della Cgil. Una cosa secondo lei che si può fare rapidamente e che può servire ad accompagnare questo cambiamento?

Gianna Fracassi – Buongiorno, su “rapidamente” ho delle perplessità!

Filippo Gaudenzi – certo non è facile avere la capacità di sintesi!

Gianna Fracassi - La prima cosa che si può fare è provare di far comprendere a tutti che oggi il terreno della formazione continua si inserisce in un quadro più ampio con una straordinaria responsabilità delle parti sociali e delle parti datoriali. È vero quello che diceva poco fa Padre Franco che oggi la vera sfida è cogliere questo cambiamento; capire che siamo in una fase di profonda trasformazione che impone a tutti assolutamente dei cambiamenti. Già questo elemento sarebbe molto importante perché se invece rimaniamo concentrati sul passato, con uno sguardo all'indietro, comprendiamo che cosa sia accaduto. Non parlo solo della pandemia che abbiamo avuto la sfortuna di trovarci in questa fase di forte trasformazione contro la quale non possiamo farci nulla e che ci ha fatto sentire con determinazione cosa significa sul versante della digitalizzazione questa cesura che ha un “prima” e un “dopo”. C'è stato un addestramento collettivo a un processo che non era scarso. Noi ci troviamo con due tratti profondissimi, due processi, che modificheranno il lavoro, e vorrei che tutti lo comprendessero. Che cosa vuol dire e quali sono questi due processi, quant'è pervasiva la digitalizzazione nel lavoro? Non possiamo pensare mai che la digitalizzazione possa sostituire l'attività umana pur con tutto l'utilizzo degli strumenti più fantascientifici, questo in nessun ambito.

Dobbiamo essere consapevoli di questo perché lo dico a una platea di professionisti consapevoli di quello che sono i processi di apprendimento, le strutture didattiche. Siamo preparati a non confondere gli strumenti con l'obiettivo e la missione. Secondo tema, noi abbiamo una trasformazione dei processi produttivi di cui oggi non siamo ancora consa-

pevoli e che si chiama riconversione Green.

Vuol dire che non soltanto i settori dell'energia ma tutti i settori persino i nostri stili di vita saranno profondamente modificati. Ci sarà una riqualificazione pazzesca in termini numerici a partire dall'attuale mondo del lavoro.

Allora, noi sentiamo molto la responsabilità di questo passaggio perché questo vuol dire che viene revocato un decennio di lavoro e i prossimi 10 anni saranno fondamentali per comprendere se abbiamo vinto o non abbiamo vinto la sfida verso il progresso.

Per fare questo, però, occorrono politiche mirate. Servono idee di sistema perché fa tremare i polsi se pensiamo a quello che abbiamo di fronte. Soprattutto c'è la necessità di pensare che probabilmente in questa fase abbiamo bisogno di tante politiche di accompagnamento Next Generation e temo che solo una politica non sia sufficiente.

Filippo Gaudenzi - il ruolo che voi avrete in questi dieci anni è un po' un ruolo da protagonisti che non dipenderà da qualcun altro, e dovete giocarlo bene. Presentiamo Paolo Carcassi il Responsabile della bilateralità della U.I.L. Una domanda dallo stesso punto di vista della Dott.ssa Fracassi: qual è la priorità per fare questo passo in avanti secondo lei?

Paolo Carcassi – La priorità è la formazione. Due terzi dei lavoratori nel corso dei prossimi anni probabilmente dovranno cambiare il loro lavoro, cambiando le loro abilità facendo ulteriore formazione. Questo elemento va assolutamente evidenziato e va fatto capire ai Governanti. La formazione investirà tutti lavoratori e se non fossero accompagnati da una fase di riorganizzazione non basterebbe mettere solo in piedi dei processi di incentivi, che sono necessari perché sono alla base dei processi produttivi.

Un'efficiente formazione va strutturata con degli strumenti attraverso professionisti che sanno fare sistema e azienda e che sanno usare i fondi interprofessionali. Oggi circa 11 milioni di lavoratori e più di 1 milione di imprese aderiscono al sistema dei Fondi Interprofessionali, principalmente l'85% del lavoro privato hanno messo in piedi delle strutture sviluppando un sistema di analisi e di predisposizione di piani di controllo e di verifica dei finanziamenti, che possono consentire una gestione regolata ed efficiente della formazione, nonostante la realtà pubblica ci ha messo del suo a creare vincoli. I fondi sono nati perché la formazione, prima dell'anno 2000, aveva mostrato serissime carenze. Allora furono le parti sociali che fecero un accordo interconfederale con l'idea di mettere assieme degli strumenti gestiti dalle parti datoriali e dalle parti sindacali, che sono ormai professionisti aziendali e rappresentanti dei lavoratori, i quali sanno come funzionano le aziende. È stato messo insieme un sistema gestito da questi attori che veramente riescono ad articolare il cambiamento delle professionalità. È stato un fenomeno di successo che va agevolato e va sostenuto. Nella nuova legge di bilancio sembra vengano nuovamente stanziati i soldi che sono stati trattenuti alle risorse destinate ai fondi. Si deve cercare di valorizzare il ruolo dei fondi anche all'interno delle politiche attive. Diversi fondi hanno fatto ad esempio dei piani sperimentali per i nuovi lavoratori assunti che hanno avuto dei successi straordinari. L'ultimo che stavo analizzando ha creato 400 posti di lavoro con un costo medio di 6000 € per ogni lavoratore. Se prendessimo i dati del sistema dei Navigator sui quali sono venuti fuori i costi, e basandoci semplicemente su un conto tra inve-

stimento e risultato apparirebbe chiaramente che è stato creato valore nel momento in cui vengono utilizzati strumenti che già esistono e che sono gestiti da coloro che conoscono bene le aziende, e che hanno la possibilità di poter svolgere dei ruoli sia per i lavoratori dipendenti, sia per i lavoratori cassaintegrati, sia per i nuovi assunti ai fini dell'occupazione. Si dà una mano a questo processo che vedrà nel corso dei prossimi anni la necessità di un forte intervento sulla formazione. La Pandemia e la ripresa economica sono un acceleratore formidabile. La produzione non accompagnata dalla formazione corre il rischio di non cogliere gli obiettivi che si pone.

Filippo Gaudenzi – Presento ora **Andrea Cuccello**, che è il Segretario Confederale della Cisl. La priorità dal suo punto di vista? Se siete d'accordo poi ci confrontiamo sulle priorità e i bisogni comuni che avete tutti e quattro.

Andrea Cuccello - Grazie, anzitutto per questo meraviglioso evento e auguri per gli anni di vita di questo importante Fondo. Noi, come CISL, riteniamo che le priorità siano queste: da anni il nostro Paese stagna dal punto di vista della crescita e adesso abbiamo questa grande opportunità che si chiama PNRR; inoltre abbiamo i capitoli che all'interno riguardano gli ammortizzatori sociali con tutta la parte riguardante la formazione. La priorità è quella di costruire un tipo di mondo del lavoro che possa essere migliore rispetto a quello che abbiamo avuto sino ad oggi. La contrattazione di secondo livello attraverso la formazione interprofessionale credo sia lo strumento di azione feconda che contraddistingue le nostre categorie sui luoghi di lavoro. Con la formazione si possono accrescere le competenze delle persone per renderle più forti e spendibili all'interno del mercato di lavoro. Come accennavano i colleghi che mi hanno preceduto siamo in una fase di grandissimo cambiamento e dobbiamo sterilizzare queste forme di paura che nel corso del tempo sono venute a crearsi all'interno del mondo del lavoro con forme di populismo spinto che invece riteniamo possano essere contrastate con una maggiore qualificazione.

Quando ci ha ricordato la tragicità di tante persone che perdono la vita ogni giorno, e soprattutto se ragionassimo sui numeri della crisi pandemica, ci allarmerebbero ancora di più perché il mondo del lavoro era fermo e pure continuavano a succedere incidenti. Ci fa riflettere molto il fatto che i fondi interprofessionali, che fanno formazione, possono essere uno strumento straordinario proprio per creare le condizioni affinché queste cose non accadano più perché un lavoratore all'interno del posto di lavoro è più forte, più consapevole, ha più competenza e soprattutto sta all'interno del posto di lavoro con maggiore felicità. Spesso e volentieri si va a lavorare in ambiti dove non si è felici. Per noi il fatto che non si sta bene al lavoro non è un elemento di crescita professionale della persona ma è una preoccupazione e può creare anche un fenomeno psicologico che spesso e volentieri rende le persone più fragili. Se non si hanno le giuste competenze si sta in quel luogo di lavoro pensando di poter andare da un'altra parte.

Allora chiediamo che i fondi interprofessionali possano essere quello strumento straordinario come lo sono stati fino adesso ma potrebbero essere ancora di più per fare in modo che cresca questa consapevolezza. Un'ultima considerazione, una riflessione: quando muore una persona sul luogo di lavoro c'è l'elemento dell'emozione collettiva che viene scossa.

Se ne parla due o tre giorni e poi quella persona scompare.

C'è un tema molto profondo, che invece dovremmo valutare tutti quanti insieme, e riguarda l'iter burocratico nell'ambito della giustizia che le famiglie spesso e volentieri si trovano ad affrontare in assoluta solitudine. E spesso e volentieri, soprattutto quando le imprese sono particolarmente piccole, le famiglie vanno incontro a dei processi che finiscono in un nulla di fatto.

Filippo Gaudenzi – Se mi posso permettere, il problema grande è quello che le statistiche riducono tutto a un numero. Io ho voluto citare per nome almeno sei di queste persone che non ci sono più; sono persone, siamo noi. C'è un nome e un cognome, c'è una famiglia che rimane. Io faccio anche autocritica, dal punto di vista dell'informazione, non è una contabilità e non si deve dire solamente: oggi tre morti sul lavoro. Ognuno è una tragedia enorme che non finisce più e che segna per sempre la vita di chi resta. I Sindacati hanno manifestato a Roma per i lavoratori edili che, diciamo, scontano questa tragedia forse più degli altri per la particolare conformazione del loro lavoro. C'è quasi una super valutazione della performance, quanti ne vediamo sulle impalcature senza essere agganciati, senza caschetto, che pensano di essere esperti, invece poi accade. Alla fine, come diceva lei, il timore che queste mobilitazioni durano il tempo di una manifestazione e poi dopo, anche dal punto di vista del lavoratore, si torna a casa e si è quasi un po' tentati ad esorcizzare: tanto a me non accade. Sta al datore di lavoro che non sempre ha questa sensibilità, ma certamente il sindacato deve assistere queste persone continuamente, e proporre, offrire una formazione che li faccia sempre rendere conto della delicatezza di questi tempi. Padre Franco Ciccimarra, i fondi sono moderni, sono attuali, sono pronti per fare questo salto di qualità oppure c'è qualcosa che li frena, c'è qualcosa anche da parte dei datori del lavoro che deve cambiare?

P. Francesco Ciccimarra - Per quella che è la nostra esperienza i fondi sono sempre sul nastro di partenza per ogni esigenza nuova del mondo del lavoro. FondER nella proposta di piani formativi da finanziare cerca di interpretare sempre le esigenze più innovative emerse nel tempo. Apro una piccola parentesi sul tema della sicurezza: da quando è stato costituito FondER ha sempre finanziato i corsi di formazione sulla sicurezza.

All'inizio si distingueva la sicurezza base dalla sicurezza più avanzata, ma il Fondo ha sempre voluto garantire a tutti i lavoratori livelli formativi essenziali sui temi della sicurezza; non sempre a livello sindacale si è avuta la stessa visione del problema. Nella stragrande maggioranza dei casi siamo riusciti a garantire questa formazione. Guardando al futuro e all'esperienza di cui si sta parlando c'è ancora un percorso da fare. Ricordo che quarant'anni or sono avevamo sempre un numero nella testa: tre morti al giorno. Sono passati quarant'anni e siamo sempre a tre morti al giorno di media, pur avendo speso un patrimonio infinito di risorse economiche nell'adeguamento delle strutture e nella stessa formazione. Effettivamente la centralità di tutto questo interesse è e resta indiscutibilmente la tutela della persona del lavoratore, della sua dignità, della sua professionalità, del rispetto sacro dei suoi valori personali e familiari. Per quello che riguarda l'azione che i fondi devono intraprendere su questo specifico aspetto non si deve mai demordere da questo obiettivo: tutelare la vita dei lavoratori in qualunque modo, in qualunque forma, talvolta anche forzando l'interpretazione normativa perché non sempre le norme sono chiarissime. Viviamo questa

esperienza dei nostri primi 15 anni come uno sguardo di sfida al futuro. Tra le sfide del futuro, oltre alla questione gestionale, ci deve entrare la sfida della formazione continua. Dobbiamo riuscire a adeguarci a queste nuove tematiche che rappresentano anche il segreto del successo, il segreto della continuità. Tema centrale come impostazione ed obiettivo del FondER, così come di tutti gli altri fondi interprofessionali, è quello di accompagnare le sfide del futuro, che non è un futuro lontano, è un futuro di domani, che quasi sta alla porta e bussava. La centralità della formazione continua, come attenzione a ciò che sta nascendo, a ciò che si sta creando, a ciò che si sta sviluppando, a ciò che si vuole creare per una umanità migliore. È veramente triste a volte prendere atto che quando delle persone hanno dei bisogni non c'è una risposta da parte delle pubbliche istituzioni per il fatto che non esiste un'efficiente organizzazione dei servizi. Questa è una responsabilità di tutti; non si deve aspettare sei mesi per poter fare una visita medica, un accertamento diagnostico, un intervento chirurgico. Quando è stato costituito il fondo ASI, per l'assistenza sanitaria integrativa a livello contrattuale, ciò è stato fatto tenendo conto proprio di queste tragiche esperienze concretamente vissute da migliaia di lavoratori. Si è trattato di un vero servizio per abbattere barriere talvolta insuperabili per i più bisognosi.

Filippo Gaudenzi - Prima Padre Franco Ciccimarra diceva, sul fronte della sicurezza, che l'atteggiamento dei fondi sul tema non sempre ha visto i sindacati schierati sulla stessa posizione. Dott.ssa Fracassi è così?

Gianna Fracassi - Non conosco nello specifico i problemi che ha avuto FondER. Una cosa è certa, dato che ha aperto questa porta legata alla sicurezza, che è evidente il ruolo centrale che svolge la formazione. Guardiamo come sono morte le persone che sono state citate. Questo è un punto importante, perché sono morte? È vero, spesso noi facciamo la contabilità ma non andiamo a vedere dentro le storie, soprattutto quelle del lavoro. La formazione non basta perché bisogna dirci la verità; spesso e volentieri, quei morti sono legati ad una prevalenza nelle scelte del profitto rispetto al benessere e alla salute delle persone. Quando si manomette un orditoio per farlo lavorare più in fretta, e si mette a lavorativa lì una ragazza in apprendistato che non doveva neanche fare quel lavoro; apprendistato quindi contratto che ha all'interno una grande parte di formazione, beh si fa un'operazione che fa prevalere l'esigenza del profitto rispetto alla salute di quella persona. Aggiungo un'altra questione, mi riferisco a Iaia che è morto qualche giorno fa dopo tre giorni di lavoro: era un precario senza nessuna formazione. È stato collocato nell'ambito della logistica di quell'azienda. Un'altra piaga strutturale della nostra società. Papa Francesco l'ha ricordato giusto pochi giorni fa, è il precariato dei giovani, delle donne; è inaccettabile, quando noi oggi parliamo di fondi interprofessionali e quindi pensiamo a un elemento di qualificazione del lavoro. I fondi sono una qualificazione del lavoro insieme alla buona contrattazione collettiva. Non dobbiamo dimenticarci che sono solo una parte e riguardano solo una parte dei lavoratori. Dobbiamo volgere lo sguardo anche a quella che è la più profonda piaga del nostro paese, la precarietà. Le condizioni di impoverimento dei salari. Ci sono 5 milioni di lavoratori che guadagnano meno di € 10.000 l'anno, ce ne possiamo interessare? Quando dico che bisogna cambiare la testa su tutto e collocare al centro la persona con i suoi bisogni

sembra una cosa banale ma è una rivoluzione perché non è stato così e giustamente ne abbiamo pagato il conto durante la pandemia a partire dalla sanità; abbiamo ridotto i sistemi sanitari, abbiamo ridotto le risorse sull'istruzione e la formazione. Poco fa Paolo Carcassi faceva riferimento alla sottrazione delle risorse per i fondi interprofessionali, per fortuna nella legge di bilancio c'è qualche notizia positiva. È solamente un filo quello che stiamo disegnando, un'idea sbagliata di quello che devono essere le politiche economiche, le politiche del lavoro. Prendo un pezzo della domanda che è stata fatta poco fa, che cosa noi oggi dobbiamo fare e cosa devono fare i fondi interprofessionali che sono un pilastro importante? devono essere rafforzati. Dobbiamo impegnarci non per fare iniziare qualcosa ma per ampliare e rafforzare gli obiettivi. I fondi sono un pilastro importante ma dobbiamo avere lo sguardo lungo. Pensare a quello che è per i lavoratori e le lavoratrici l'obiettivo a lungo termine. Dobbiamo pensare che abbiamo necessità di un sistema strutturato per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Oggi non basta il livello di formazione, d'istruzione che noi riusciamo a introdurre, non basta temporalmente. Oggi dobbiamo pensare che ciascuno di noi ha bisogno per tutto l'arco della sua vita, incluso la fase della vecchiaia, di avere una struttura, l'esigibilità e la possibilità di formarsi. È una sfida straordinaria, perché la formazione e la conoscenza o la non conoscenza sarà un elemento che farà la differenza nel lavoro tra chi sarà incluso e tra chi sarà escluso, ma anche nei processi democratici o nella vita di tutti i giorni. Oggi che cosa significa non avere competenze digitali, anche per fare servizi essenziali? Di questo dobbiamo fare tesoro, anche rispetto alle scelte che dovranno essere introdotte con le risorse europee, i 200 miliardi. Dobbiamo andare a colmare i divari, non andare a determinare i profitti di pochi. Pensiamo a una società inclusiva e diversa, soprattutto dopo la fase della pandemia.

Filippo Gaudenzi – Dott. Paolo Carcassi riprendiamo dalla sicurezza, il suo punto di vista?

Paolo Carcassi – Sì, condivido la buona sostanza delle cose che stava dicendo adesso Gianna Fracassi. La situazione della sicurezza è una cosa complessa, è una cosa in qualche maniera complicata. Ad esempio, il fatto che mi ha colpito sempre è che la stragrande maggioranza degli incidenti avviene nelle aziende piccole dove non è presente il sindacato. Allora il primo ragionamento è di fare in modo che possa esserci una interlocuzione che viene data attraverso i rappresentanti territoriali della sicurezza in tutta quella fascia straordinaria. Le piccole e medie imprese sotto i 15 dipendenti costituiscono il 93%, non vorrei sbagliare sui decimali, delle aziende del nostro Paese in cui manca un'interlocuzione nei confronti del datore di lavoro. Bisogna in qualche maniera mettersi in testa che al centro dell'impresa c'è il buon lavoro e dobbiamo tentare da una parte o dall'altra di costruire il buon lavoro non uno qualunque. Il buon lavoro è un lavoro che si vede emergere dal rapporto fra datori di lavoro, organizzazioni datoriali e rappresentanti del lavoro. Si dà la possibilità di avere una buona organizzazione del lavoro e gli incidenti sono meno rilevanti. Ogni incidente è una tragedia.

Sembra essere venuto meno anche il sistema dell'efficienza del controllo della sicurezza da parte della pubblica autorità. Io sono una brava persona e cerco di rispettare le leggi.

Ove fossi a conoscenza che c'è qualcuno che mi sanziona probabilmente le rispetto di più. Se sapessi che nessuno mi sanziona probabilmente diventerei più elastico e meno ligio ai doveri. Considerate che attualmente un'azienda subisce una visita di controllo da parte di coloro che sono preposti ogni vent'anni. Fare i controlli per verificare che all'interno delle aziende le condizioni di sicurezza siano accettabili è importante. A volte, poi, quelli che vengono beccati, generalmente non pagano mai, e questo è un elemento che in qualche modo incide. Abbiamo registrato alcuni casi clamorosi nella nostra realtà pubblica in cui alla fine non ha pagato nessuno; mi riferisco alla Thyssen Group: Ciò non è educativo. Deve essere preso in considerazione il fatto che esiste una sanzione e che viene regolarmente inflitta. Mi sembra che questo problema stia in qualche maniera venendo in evidenza; fino a questo momento l'assenza dei controlli emergeva le volte che c'era una tragedia di grandi dimensioni, come la Mcniven, la Thyssen, ecc., e allora per un mese o due mesi c'era più attenzione sui media. Mi pare tuttavia che ultimamente stia diventato più pervasiva per merito dell'intervento di Cgil, Cisl e Uil, che stanno premendo moltissimo. Un tema, quello della sicurezza, che ha meritato una attenzione particolare da parte del Governo su alcune tematiche con degli atti concreti per verificare e trovare la soluzione: come mettere in piedi sistemi di maggiore controllo, tavoli permanenti di confronto. Bisogna operare su tutti quanti questi elementi all'interno dei quali c'è anche il tema della formazione. È ovvio che i lavoratori più consapevoli e formati sono meno esposti a rischi.

Filippo Gaudenzi – Andrea Cuccello?

Andrea Cuccello - Mi piacerebbe che le imprese facessero un ragionamento per iniziare ad avere un'attività lavorativa sicura. Un esempio, la mattina per poter prendere la macchina c'è bisogno di una patente. Non vedo il motivo per il quale non ci debba essere già una sorta di abilitazione lavorativa nel momento in cui si apre un'attività per conoscere esattamente come ci si deve comportare e quali sono le situazioni che riguardano le responsabilità più dirette. Si dovrebbe creare una sorta di patente all'apertura di un'azienda con anche una classificazione dei rischi. Abbiamo poi un tema molto serio, il problema del livello dimensionale delle aziende troppo piccole e polverizzate sul territorio, e che di fatto, spesso e volentieri, non hanno una qualità del lavoro svolto di altissimo livello, anche perché nel corso del tempo non viene sviluppata nessuna abilitazione per far crescere il personale e quindi l'azienda. Terzo elemento, che può aiutare queste due cose: per la crescita dimensionale ci vuole anche un aiuto da parte della legge. Nella legge di stabilità, che sarà bollinata a breve, sembra che ci sia l'esigenza di fare in modo che possa esserci un'attenzione rispetto a tutto questo che ci siamo detti. La bilateralità è quella che può aiutare, è l'incontro fecondo tra le parti sociali soprattutto nell'ambito dove ci sono imprese piccole. La grande intuizione del passato della bilateralità è stata questa: andare a rappresentare anche quelle imprese polverizzate. L'utilizzo dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza territoriali che non devono fare il controllo in una funzione di mero contrasto ma di aiuto all'impresa. Non c'è la cattiveria da parte del datore di lavoro ma può esistere una mal conoscenza, e l'impresa va aiutata. C'è poi un tema molto serio che riguarda la congruità del salario, il costo del lavoro che deve essere congruo rispetto all'applicazione dei contratti collettivi na-

zionali siglati dalle organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative. Credo che queste possano essere gli elementi che devono esserci all'interno dei posti di lavoro sia nel pubblico che nel privato, come se avessimo una linea di un minimo comune multiplo denominatore, per fare in modo che possa progredire questa possibilità di equilibrio salariale. L'ultimo elemento che ritengo debba essere valutato con grande attenzione nel rispetto delle competenze nuove che si fanno avanti nel corso del tempo, è quello di tentare di costruire un rapporto diverso con il mondo della scuola, sin dalla scuola primaria. La scuola è come se fosse disarticolata con il mondo del lavoro; c'è poco rapporto con il passaggio successivo. I ragazzi già quando sono bambini devono cominciare a sentir parlare del mondo del lavoro. Noi siamo all'interno, con gli amici di Cgil e Uil, di un grande processo che si chiama "Alleanza contro la povertà"; probabilmente a una platea come questa potrà risultare non simpatica. Siamo stati quelli che nel corso del tempo hanno costruito un'importante misura all'interno del Paese che si chiamava prima REIS poi diventato REI (reddito di inclusione), poi all'interno di un contratto di governo per la prima volta privatistico tra due forze di governo uno vuole quota 100, l'altro vuole il reddito di cittadinanza; e abbiamo finalmente il reddito di cittadinanza. Non credo che questo sia un Paese che possa vivere di sussidi, che devono essere momentanei, devono essere legati a una condizione nella quale l'effettiva povertà deve essere attenzionata. Ci sono circa 4 milioni di persone in età lavorativa che di fatto in questa fase storica vivono di sussidi. Può essere un colpo fatale per il mondo del lavoro, perché si ingenera una condizione di competizione all'interno del Paese nella quale bisogna stare attenti ai "labor poor" (lavoratori poveri), ai quali faceva riferimento Gianna Fracassi e che io condivido. Quando si dà un sussidio che di fatto sta a livello con lo stipendio nasce un problema. È chiaro quindi che dobbiamo fare di tutto affinché i 4 milioni di lavoratori dobbiamo farli entrare in un ambito di formazione, di far crescere la proattività della loro persona. Un cittadino che si ritrova escluso dal ciclo produttivo e non è in un ambito formativo vive anche in situazioni dal punto di vista psicologico molto difficili. Che alterano anche la percezione di come si sta all'interno della società.

Filippo Gaudenzi - Lo Stato vorrebbe pagare dei corsi professionali e formare il lavoratore che magari non ha ancora avuto le esperienze sul lavoro ma che oggi ottiene un sussidio. Come forma diversa fare della formazione un reddito di cittadinanza in modo che la persona possa entrare nel mondo del lavoro in maniera professionale.

Paolo Carcassi – Ci sono tante iniziative, come dicevano anche i colleghi, ci sono i 3 miliardi del piano per le competenze. C'è un miliardo per il fondo nuove competenze, i fondi professionali che muovono 1 miliardo all'anno, gli ITS, c'è il fondo per il potenziamento delle competenze della riqualificazione professionale su cui sono stati messi 50 miliardi. Quando sono stanziati 50 milioni è perché hanno in mente di fare delle altre cose. Noi vogliamo provare a trovare una linea e mettere in qualche modo assieme tutte quante queste cose. Esistono delle carenze e molte cose sono ancora da inventare, porrei in maniera forte una domanda al Governo: come andranno spesi i 3 miliardi stanziati sul piano competenze e che ancora sono tutti quanti da elaborare? Il fondo nuove competenze ha dato

dei risultati ma in molti casi si è trattato di altri processi rispetto alla formazione. Gli ITS sono un elemento positivo ma anche questo va in qualche maniera verificato. I fondi hanno un ruolo che può dare molto sul piano dell'organizzazione aziendale, del controllo e della verifica. La formazione con i fondi interprofessionali deve essere fatta perché ci sono controlli interni, del Ministero, della rendicontazione. C'è il controllo sul rendiconto e tutte le altre cose che invece non ci sono sul fondo nuove competenze. Al di là di questo, vogliamo provare a sollecitare il fatto che se ho 4/5/6 fattori positivi li metto a fattori comuni ed è obbligatorio provare in qualche modo a integrarli e fare un ragionamento unito. In una situazione di questo genere i fondi possono essere uno strumento importante perché hanno già messo in piedi una struttura, hanno in qualche maniera già definito il futuro. È fondamentale il momento che viviamo adesso e anche quello del prossimo anno e dell'anno successivo. Alcuni elementi con dei risultati li potremmo avere alla fine dell'anno prossimo o addirittura nell'anno successivo, però ne abbiamo proprio bisogno anche subito.

Filippo Gaudenzi - sentiamo allora Gianna Fracassi.

Gianna Fracassi - Infatti manca "Un Sistema" perché l'impegno è notevole e abbiamo da recuperare molto sia sul versante della formazione continua che della formazione permanente e noi non possiamo pensare di affrontare questa enormità senza tener conto che il nostro paese ha alcune arretratezze; 2 milioni di Neat, un livello d'istruzione tra i più bassi nella media europea. Tutte queste che sono una massa di risorse, cui aggiungerei 1 miliardo e mezzo stanziati per lo sviluppo degli istituti tecnici superiori, che si rivolgono parzialmente alla stessa platea, un po' alla formazione giovanile, e una parte alla platea dei lavoratori. Tutto questo significa che dobbiamo immaginare chi fa cosa e soprattutto superare le sovrapposizioni professionali dal punto di vista delle competenze. Finalmente abbiamo tanti canali, funzioni e competenze diverse con anche un po' di risorse. Pensiamo al rapporto tra chi agisce su questo terreno partendo dal Ministero dell'Istruzione al Ministero del Lavoro, al Ministero dello Sviluppo Economico, alle Regioni e poi il sistema delle imprese. Per questo dobbiamo fare "Un Sistema". Un Sistema dove tutti devono avere un ruolo chiaro perché altrimenti rischiamo di perdere queste risorse che sono un grande aiuto e una cosa importante.

Mi si faccia dire una cosa sul reddito di cittadinanza. Non posso esimermi, non lo faccio in tono polemico rispetto ad Andrea. Io credo questo; il nostro Paese era l'unico Paese che non aveva uno strumento per il contrasto alla povertà. Noi l'avevamo immaginato come Reis, poi non importa se si chiama reddito di cittadinanza. Ha sollevato dalla povertà i poverissimi del nostro Paese. Ci sono state delle truffe per 150 milioni e abbiamo visto iniziare le polemiche, ma io chiedo una cosa a tutti noi. Le truffe si colpiscono, si tratta di un reato, si tratta di un comportamento illecito, ma lo stesso tipo di reazione polemica io non la vedo a fronte del fatto che noi abbiamo cento miliardi di evasione fiscale in questo Paese: è chiaro? Con questi soldi che vengono evasi, una volta recuperati, si potrebbero fare tante cose, come sostenere la formazione ancora di più, sostenere il sistema dell'istruzione, fare asili nido, nuove scuole dell'infanzia, sostenere la sanità. Invece noi ce la prendiamo con lo strumento che va a dare risorse ai poveri e ai poverissimi. È da migliorare la parte lavoristica ma trovo

misero, soprattutto dopo la fase della pandemia che ha inciso ancora di più su queste persone. Trovo misero il dibattito che si è aperto su questo tema. C'è bisogno di dare una risposta da questo punto di vista, scorporare la parte lavoristica che non ha funzionato. Ma non possiamo pensare di rinunciare a questo. Anzi dobbiamo prendere le risorse dove sono, cioè da chi non paga le tasse, e sono davvero tanti, per poter fare colmare le arretratezze del nostro Paese.

Filippo Gaudenzi - giustissimo l'applauso per la lotta all'evasione fiscale.

Andrea Cuccello - Io non sono contrario al reddito di cittadinanza, anzi siamo tra i promotori e lo abbiamo costruito prima come REI e poi è stato messo in atto in un rapporto all'interno di una maggioranza. Mi sono limitato a dire che bisogna stare attenti in una fase come questa a fare in modo che si creino le condizioni per generare lavoro perché se viviamo di sussidi non credo che nel lungo periodo possa essere un elemento positivo per il nostro Paese. Siamo stati sostenitori non solo del reddito di cittadinanza ma nella fase più acuta della fase pandemica anche del reddito di emergenza, perché allargava i cordoni e le possibilità di entrare a coloro che non avevano i requisiti per il reddito di cittadinanza. Non siamo contrari a queste azioni di civiltà. Facciamo una distinzione perché ci sono persone che non possono essere inclusi all'interno del mondo del lavoro, e a quelli noi dobbiamo dare tanto e per tanto tempo. Bisogna stare attenti però, a non generare una condizione nella quale tanti giovani esclusi dalla possibilità di essere inseriti all'interno di percorsi di lavoro vivano una condizione che li lega alla solitudine e all'idea che ci possa essere sempre quel tipo di aiuto. Non è educativo.

Filippo Gaudenzi - Abbiamo pochi minuti e volevo chiedere a Padre Ciccimarra se è preoccupato del fondo nuove competenze.

P. Francesco Ciccimarra - Io non sono mai preoccupato delle novità. Mi piacerebbe che le nuove iniziative possano funzionare nel migliore dei modi. Come abbiamo appena sentito tante persone si trovano in disagio totale e tante persone non sono in grado di sostenersi. Mi piacerebbe intanto che i nostri fondi interprofessionali funzionassero sempre meglio e sempre di più. Ricordavo ieri che dalla nostra piccola esperienza di FondER sono scaturiti 12.000 nuovi posti di lavoro. Per noi è un grande motivo di soddisfazione. Abbiamo risolto problemi di vita a tante persone che ne avevano bisogno, soprattutto giovani. Avanti su questa strada, miglioriamo tutto quello che si può migliorare. Se c'è bisogno di un altro fondo non escludo nulla purché non sia eccessivamente difficile realizzarlo. A volte gli ordinamenti italiani sono troppo complicati e si incrociano in maniera maldestra al punto da suggerire la rinuncia. Facciamo funzionare al meglio quello che funziona e che potrebbe sempre essere più sviluppato. Tutto quello che ci offre la possibilità di intravedere una soluzione, una risposta vera a esigenze vere merita di essere tentato, anche oggi. I poveri non hanno piacere di aspettare; chi è nel bisogno non si rallegra di attendere. Un saggio proverbio afferma: finché il medico studia il malato muore. Consapevolezza e determinazione unite a tanta fede e speranza rappresentano forse le chiavi più giuste per

guardare al futuro con maggiore serenità.

Filippo Gaudenzi - *Gianna Fracassi, una battuta finale su questo argomento della prospettiva partendo dal fondo nuove competenze nella luce emersa dal discorso di Padre Franco Ciccimarra che questi strumenti devono essere anche immediatamente operativi. Se poi ci creano difficoltà non li usiamo e abbiamo perso un'occasione?*

Gianna Fracassi - Sul fondo nuove competenze intanto vorremmo capire come è stato utilizzato perché per valutare mancano i dati. Tante risorse sono state collocate e vorremmo capire l'impatto. L'ANPAL ci deve questa risposta perché altrimenti non si capisce se quello strumento, o medicina, uso lo stesso tipo di metafora, ha funzionato oppure no. Se non sappiamo se il malato sta meglio o sta peggio lo vogliamo sapere. È una delle cose che stiamo chiedendo unitariamente ad AMPAL su fondo nuove competenze. Sul resto io credo che l'occasione che abbiamo di fronte riguarda tutti a vario titolo e modo. Dobbiamo pensare che più che inventarci sovrastrutture o emanare decreti su decreti, mi riferisco alle cose di questi giorni, per costruire le condizioni, per spendere meglio le risorse, bisogna andare dove c'è bisogno.

Quindi serve rafforzare la capacità amministrativa del nostro paese per dare la possibilità davvero di darci energia per fare sistema. Dopodiché, non dobbiamo dimenticare che queste risorse prioritariamente devono servire per creare nuova occupazione. I posti di lavoro si creano soltanto con gli investimenti e io non ho visto un altro modo per crearli. Devono essere posti con diritti e con tutele, altrimenti i ragazzi di questo paese hanno come alternativa lo stage a 400 € al mese, 40 ore, un giorno di riposo e con tutte le richieste di competenze possibili e immaginabili. Se questo è il mercato del lavoro oggi voi capite che c'è qualcosa che non funziona. Non possiamo dire granché anche rispetto a quello che accade sul versante lavorativo del reddito di cittadinanza. Noi abbiamo bisogno di qualificare il lavoro soprattutto per i ragazzi e le ragazze, altrimenti stiamo parlando d'altro.

Filippo Gaudenzi - *Paolo Carcassi una battuta finale per lei?*

Paolo Carcassi - Io ho un tormentone che a me sembra in qualche maniera semplice ma a quanto pare non è una cosa semplice. Se io vado in un posto che non conosco tento di parlare con la gente di quel posto, cerco di capire com'è, come non è, come ci si muove, com'è la situazione di carattere generale. Perché faccio quest'esempio: vedo sovente soluzioni che sono soluzioni che vengono messe dall'alto. Io ho deciso che secondo me questa è la prospettiva di sviluppo ed è qualche maniera le cose che bisogna fare e faccio norme, leggi, regolamenti sulla base di quello che penso. Ma quando si parla di cose del lavoro volete coinvolgere le aziende e i rappresentanti dei lavoratori?

Quando si parla di politiche attive volete coinvolgere a pieno titolo i rappresentanti delle imprese e dei lavoratori? In questo momento si sta mettendo in piedi una attività normativa forte ampia che se non vedrà il coinvolgimento di quelli che vivono nelle aziende che sono imprenditori e lavoratori per il tramite dei loro rappresentanti corrono il rischio di ripercorrere esattamente la situazione in cui era precedentemente. Mi spiego in maniera più semplice e anche più provocatoria: se la situazione per rifare i Centri per l'Impiego, se la

situazione per rifare le Agenzie del Lavoro, se la situazione per mettere in piedi delle politiche attive compresa quella della formazione non vedrà come elemento fondamentale quelli che ci vivono nel lavoro, continueremo a buttare i soldi alla finestra come si è fatto fino ad oggi.

Filippo Gaudenzi - *Andrea Cuccello?*

Andrea Cuccello - Il fondo nuove competenze è stato una scelta intelligente perché parliamo di 730 milioni di euro che tra i 400 del 2020 e i 330 del 2021 in un rapporto molto legato con le rappresentanze sindacali sarebbero dovute andare a vedere quelle che erano le possibilità di "reskilling" del personale, anche attraverso una rimodulazione organizzativa, attraverso la rimodulazione anche degli orari di lavoro. Certo sarebbe importante fare un po' il punto della situazione e capire che cosa si è creato. Noi abbiamo notizia che le nostre organizzazioni insieme a Cgil e Uil sul territorio nazionale si sono date molto da fare. Quindi lo vedo come un elemento positivo anche perché il costo contributivo della formazione andava effettivamente a carico del fondo nuove competenze e invece i costi andavano ripartiti sulle aziende il rapporto fecondo anche con i fondi interprofessionali potrebbe aver generato cose molto importanti.

Crediamo che sia una strada da percorrere, da continuare a percorrere, crediamo che debba essere utilizzato nel paniere di tutti gli altri sistemi che si mettono in movimento. Siamo in una fase di grande cambiamento ci può essere una sovrapposizione di troppe misure, che invece devono essere riportate in una logica più semplice, e che possono creare quelle possibilità di cui abbiamo discusso, che possono far crescere il nostro paese dal punto di vista del prodotto interno lordo proprio perché crescono le aziende nella loro capacità di saper stare sul mercato. Noi siamo convinti che questa possa essere la prospettiva e che ci deve essere una grande regia da parte del governo per fare in modo che tutto questo possa essere riportato a un unico Sistema.

Filippo Gaudenzi - *Grazie ad Andrea Cuccello Segretario Confederale della Cisl, a Paolo Carcassi Responsabile bilateralità della UIL, a Gianna Fracassi Vicesegretario Generale della Cgil e a Padre Franco Ciccimarra che il Presidente Nazionale dell'AGIDAE. Noi abbiamo completato la nostra tavola rotonda.*

Conclusione del convegno

P. Francesco Ciccimarra - Siamo più che contenti di questa mattinata dedicata ai temi dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua ma anche alle problematiche legate a questi, che ci tengono sempre molto attenti perché riguardano il presente ma soprattutto il futuro. Oggi è già domani.

Per la prima volta abbiamo ospitato questo tipo di colloquio. Grazie a tutte le Organizzazioni Sindacali presenti, al lavoro che abbiamo fatto in questi anni e spero all'altro tanto lavoro che si farà negli anni a venire. Grazie a tutti voi.



Quindici Anni
di Attività
dal Punto di Vista
della tecnostruttura
FondER

15 Anni di Lavoro a sostegno della Formazione continua dei lavoratori nei settori Istruzione e Socio - Assistenziale Sanitario



In piedi da sx a dx:

Gianluca Ragosa, Resp. Area IT

Simonetta Mercorelli, Supporto tecnico

Caterina Giacomobello, Resp. Area Formazione

Matteo Ferneti, Segreteria

Diana Massarotto, Resp. Area Comparti

Monica Viscardi, Area Amministrazione

Alessandra Lo Dico, Resp. Area Amministrazione

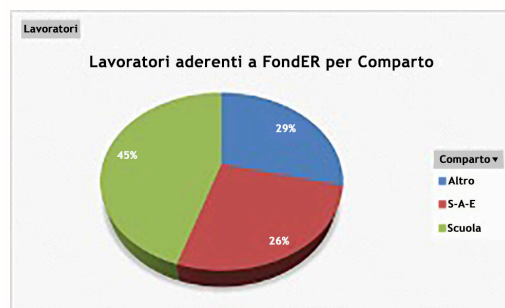
Francesco Guglietti, Resp. Area Organizzazione

in basso: **Nicola Galotta**, Direttore FondER

La base associativa del FondER

Nei quindici anni di operatività del FondER la sua base associativa ha subito un'evoluzione nel tempo sia in termini di dimensioni che di caratteristiche dei settori di attività delle aziende aderenti. Al di là, infatti, del nucleo principale costituito dagli Enti che applicano i Ccnl Agidae operanti principalmente nei comparti Scuola e Socio - Assistenziale-Educativo che hanno aderito in massa a cavallo tra il 2015 e 2016 e che ancora oggi costituiscono lo "zoccolo duro" degli associati al FondER, nel corso degli anni si è andato sempre più accentuando un processo di attrazione da parte del FondER di aziende provenienti dai più disparati settori produttivi all'inizio principalmente sulla base di un "passaparola" diffuso tra i fornitori delle opere delle Congregazioni Religiose e in seguito in forma più strutturata con intere filiere produttive territoriali confluite nel FondER poiché accattivate dalla fruibilità degli strumenti di finanziamento della formazione offerti dal Fondo.

Malgrado il quadro di volatilità sopra descritto il FondER si caratterizza per avere avuto nel tempo un fenomeno piuttosto limitato di fuoriuscite, in altri termini considerabile come fisiologico, a fronte di un corposo ingresso di nuovi soggetti che hanno parzialmente modificato la composizione della base associativa del Fondo e posto all'attenzione degli amministratori del FondER esigenze e fabbisogni formativi inediti rispetto a quelli tradizionali rilevati all'interno nel nucleo storico di aderenti. In termini organizzativi, questo novero di aziende provenienti da settori produttivi non rientranti nel perimetro dei Ccnl Agidae è confluito in un contenitore denominato "Altro" che si è andato ad affiancare ai due comparti originali previsti dallo Statuto e dai regolamenti costitutivi del Fondo "Scuola"

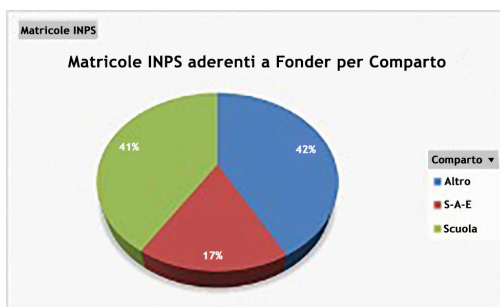


e “SocioAssistenziale-Educativo”. In pratica il FondER pur mantenendo ben salde radici all’interno del proprio mondo del lavoro di riferimento si attrezzato per dare risposte ed adeguati strumenti formativi a soggetti che ad esso hanno dato fiducia poiché attratti da Avvisi / Bandi innovativi e fruibili, pur se caratterizzati da un capillare sistema di controllo e di verifica di effettivo impiego ottimale delle risorse pubbliche erogate, con tempi di risposta alle istanze presentate

dagli Enti generalmente molto rapidi e una struttura operativa del Fondo di facile accesso da parte degli Stakeholders con i quali negli anni si è andato instaurando un rapporto di reciproca collaborazione nel rispetto delle rispettive prerogative.

Malgrado i processi precedentemente delineati il FondER (Fondo Enti Religiosi) continua ad essere naturalmente il Fondo Interprofessionale di riferimento di tutte quelle opere che a vario titolo appartengono al sistema datoriale e valoriale ispirato dalla Chiesa. Di conseguenza, oltre al già citato ambito di applicazione del contratto AGIDAE, altre realtà rilevanti del Mondo degli Enti Religiosi, in tutto o in parte, hanno eletto il FondER come proprio Fondo Interprofessionale di riferimento in primis FISM, ARIS, CDO, UNEBA, ecc. Questo ha determinato, in particolare nel comparto Scuola una prevalenza quasi esclusiva del FondER a livello nazionale in termini di aziende e numero di addetti aderenti classificate dall’ISTAT-ATECO all’interno del settore “Istruzione e Formazione”. Come suffragato dai rapporti annuali dell’INAPP (ex ISFOL) infatti aderiscono al FondER oltre i due terzi delle aziende operanti in questo particolare settore produttivo, nessun altro Fondo, ad eccezione di FBA (Fondo Banche e Assicurazioni) può vantare un tale radicamento nel proprio peculiare mondo del lavoro. Questo elemento, oltre ad essere un innegabile motivo di orgoglio porta con sé la responsabilità a carico dei Soggetti Costituenti e a cascata degli Organi Statuari del Fondo la responsabilità di farsi carico di fornire strumenti formativi finalizzati alla “formazione dei formatori” in pratica di mantenere sempre funzionale e aggiornata la “cassetta degli attrezzi” di operatori scolastici che modellano e plasmano una porzione rilevante delle giovani generazioni.

Per quanto riguarda il secondo comparto “tradizionale” del Fondo, il “S-A-E” la già citata sinergia con ARIS ha portato con sé l’allargamento al settore ospedaliero del perimetro di azione del FondER e di conseguenza un novero di esigenze formative sempre più complesse e articolate che hanno ovviamente trovato un momento di particolare evidenza nel contrasto alla diffusione della pandemia di Coronavirus, in cui il FondER si è



schierato in prima linea a fianco dei suoi aderenti già nella prima fase, quella del lockdown di marzo e aprile 2020, in cui è stato capace di pubblicare in tempi rapidissimi un Avviso tematico dedicato esclusivamente alla formazione relativa alle procedure di messa in sicurezza delle attività, con lo scopo primario di tutelare la salute degli operatori, degli ospiti, dei familiari e in seconda battuta di permettere la piena ripartenza delle attività produttive.

Il sopracitato numero di lavoratori ispira una necessaria riflessione chiarificatrice, nella misura in cui tale cifra identifica gli addetti “laici” ossia quelli a libro paga degli enti aderenti, ma non può tenere conto di altri lavoratori, quantificabili approssimativamente in una cifra intorno alle 20.000 unità, ossia quelli religiosi, che appartengono alle Congregazioni e prestano la propria attività lavorativa nelle opere ad esse riconducibili, ma che per ovvie ragioni non hanno retribuzione. Questa peculiarità esclusiva del FondER se da una parte dimostra l’effettiva specificità di un mondo del lavoro effettivamente “sui generis” in relazione agli altri settori produttivi, porta con sé anche una ulteriore esigenza di ottimizzazione delle risorse, in quanto estende la platea dei destinatari della formazione ben oltre quella dei “contribuenti”, caso pressoché unico nel sistema dei Fondi Interprofessionali.

In estrema sintesi con introiti parametrati su circa 125.000 lavoratori, che peraltro viene decurtato alla fonte dall’INPS di circa un quinto ogni anno per effetto di un intervento normativo risalente al 2013 dapprima straordinario e poi reso strutturale al partire dal 2015, il FondER oltre a provvedere alla propria sussistenza e alla propria piena operatività, è chiamato a garantire adeguati strumenti formativi a circa 150.000 destinatari.

Un’ulteriore analisi che scaturisce dai dati forniti dall’INPS relativi alle dinamiche della base associativa del Fondo è ispirata dalla relazione che lega la formazione alla salute delle aziende aderenti. Al netto dell’impossibilità di avere dati sufficientemente attendibili e congruenti relativamente al biennio 2020-2021, segnato inevitabilmente dall’infuriare della pandemia di coronavirus, dalle elaborazioni effettuate fino all’annualità 2019 vi era evidenza di una marcata evidenza di minore mortalità delle aziende che hanno avuto accesso ai finanziamenti per la formazione con un tasso di cessazione ben inferiore a quello delle aziende che non hanno mai partecipato agli Avvisi pubblicati dal FondER. Cionondimeno gli Enti aderenti che hanno utilizzato risorse FondER a beneficio della formazione dei propri addetti hanno aumentato in media la propria forza lavoro di circa il 7% un dato che dimostra l’importanza della leva strategica della formazione continua per la buona salute del sistema produttivo.

In sostanza, mettendo in relazione concretamente i vari spunti di analisi delineati, le dinamiche principali caratterizzanti la composizione della Base Associativa di FondER sono riassumibili su due principali linee di sviluppo:

- il mantenimento del nucleo storico di aderenti caratterizzanti il FondER, rispondenti ad una logica di settore in quanto appartenenti al sistema di relazioni industriali legati al CCNL AGIDAE e/o degli Enti Religiosi più in generale, attraverso un rapporto in molti casi diretto sviluppato in anni di interazione ed interscambio o anche con Enti erogatori fortemente radicati in questo mondo del lavoro. Logicamente questa attività viene facilitata dall’azione dei Soggetti Co-

stituenti in particolare sfruttando radicate e consolidate sedi di confronto di natura contrattuale che garantiscono buone relazioni industriali e di conseguenza un confronto sano e costruttivo per gli aderenti in sede di condivisione dei Piani Formativi che è noto essere percepito da parte delle aziende come un momento particolarmente attenzionato nelle procedure di accesso ai finanziamenti dei Fondi Interprofessionali.

- L'attrazione di nuove adesioni principalmente da altri comparti produttivi operata principalmente grazie all'azione di soggetti aggregatori, sia di natura associativa che operanti nel settore della Formazione continua, accattivati dalla fruibilità degli strumenti formativi offerti dal Fondo e dalla relativa facilità di interazione con i componenti della Struttura operativa.

In conclusione, soprattutto in relazione a questi ultimi spunti di riflessione, la ricorrenza del quindicinale di operatività di FondER assume una particolare rilevanza simbolica alla luce dell'impatto della pandemia sui flussi di attività tradizionali del FondER in particolare rispetto alla cura e al consolidamento della base associativa, con la malcelata aspirazione di ripristinare e se possibile implementare i meccanismi di interazione tra il Fondo, i suoi associati e i suoi stakeholder sia sfruttando le possibilità offerte dallo sviluppo tecnologico sia continuando ad offrire l'opportunità di coltivare rapporti diretti, o per utilizzare un altro termine piuttosto abusato in tempo di pandemia, in presenza.

L'attività formativa del Fondo

La solidarietà, come principio ispiratore, ripreso dagli Enti Religiosi a cui l'attività del Fondo era originariamente orientata, si è tradotta in una scelta di merito imponendo di non utilizzare il "conto formazione" a favore del "conto sistema", al fine di redistribuire il gettito proveniente dal versamento del contributo di disoccupazione involontaria in maniera "solidale" consentendo a tutti gli aderenti, in base alla propria classe dimensionale, di disporre di strumenti sufficienti per rispondere adeguatamente ai propri fabbisogni formativi.

Il contraltare di questa scelta è rappresentato dal posizionamento delle risorse utilizzate da FondER in un ambito giuridico e normativo molto rigoroso, per non dire blindato e sottopone il suo operato a stringenti criteri di trasparenza, controllo ed amministrazione.

Ciononostante, le Parti Sociali si sono impegnate per vincere la sfida proposta dal legislatore con la legge istitutiva dei Fondi interprofessionali (L. 388/2000), sforzandosi di approvare Avvisi pubblici che, nel rispetto degli elementi normativi di cui sopra, fossero al contempo fruibili ed appetibili per i destinatari finali.

La fotografia di questo enorme impegno si può avere volgendo lo sguardo indietro al primo Avviso Pubblicato nel 2006 e giungendo ai sei, attualmente attivi.

Fino all'anno 2010, infatti, FondER ha previsto un solo Avviso per ogni annualità, con una o più scadenze per la presentazione di Piani formativi (aziendali e settoriali e/o territoriali), finanziati su decisione del Consiglio di Amministrazione e sulla base di una

graduatoria emessa all'esito di una valutazione di merito comparativa, da parte dei Comitati di Comparto.

Presto, però, ci si è resi conto che questo modus operandi non era esattamente al passo con la platea degli aderenti, che mostravano l'urgenza di una maggiore celerità e snellezza del processo di ammissibilità dei finanziamenti per poter organizzare al meglio le attività formative, ma anche di una personalizzazione sempre più specifica dei percorsi formativi destinati ai propri dipendenti.

Pertanto, l'emergenza dettata dal terremoto dell'Abruzzo e i primi segnali di crisi economica, hanno spinto il Fondo a sperimentare alcune linee a sportello all'interno dell'avviso di sistema: la linea 2 per le aziende in crisi e la linea 3 per le aziende ubicate nell'area colpita dal terremoto dell'Abruzzo. Lo sportello venne concepito come un canale rapido e flessibile per le aziende che versavano in stato di difficoltà: i piani venivano ammessi al finanziamento in base alla sola verifica dei requisiti formali e all'ordine cronologico di presentazione fino all'esaurimento delle risorse.

Il sostegno alle aziende che versavano in stato di crisi nel corso degli anni è diventato strutturale a causa dell'acuirsi della crisi economica, sia attraverso specifici avvisi a sportello, sia inserendo tra i destinatari degli interventi formativi dei Bandi i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/riduzione temporanea di attività.

Rilevante, sotto entrambi i profili è stato l'anno 2011, quando le Parti Sociali, sempre più convinte della bontà dello strumento messo in piedi, hanno deciso di rivitalizzare il Fondo attraverso l'introduzione di uno strumento di finanziamento dalla carica fortemente innovativa, introducendo, in via sperimentale il finanziamento dei Piani individuali attraverso i Voucher formativi, con un meccanismo a sportello anche nell'ottica di giungere agli Enti più piccoli, ovvero ad un cospicuo numero di aderenti che, per il basso numero di lavoratori in forza, non riuscivano a realizzare un Piano Formativo.

Il successo dei Voucher formativi ha rappresentato uno stimolo per eseguire un enorme lavoro di confronto e collaborazione tra le Parti Sociali, in quello spirito che contraddistingue proprio l'istituto della bilateralità.

Cruciale, da questo punto di vista, in risposta alla grave crisi economica e a quella conseguente, del mercato del lavoro, è stato il 2013. In quell'anno si è arrivati ad estendere l'istituto dello sportello anche ai Piani Formativi emettendo un avviso a sportello puro non solo per i Piani Individuale, ma anche aziendali e settoriali e/o territoriali. Per accelerare al massimo la risposta agli enti è stato deciso di spostare a monte, addirittura prima della presentazione del Piano stesso, il controllo della qualità della formazione e della bontà dei percorsi formativi.

Si è, dunque, deciso di eliminare la valutazione di merito a vantaggio della massima condivisione dei Piani formativi presentati con le Parti Sociali e prevedendo l'obbligo della sottoscrizione del format dell'Accordo sia da parte datoriale che da parte delle tre Organizzazioni Sindacali, socie costitutive.

Alla base della rivoluzione del 2013 c'è stata anche l'esigenza di aumentare l'appetibilità del Fondo in un quadro di competitività tra fondi interprofessionali generata, tra le altre cose, dall'introduzione della portabilità delle risorse in caso di mobilità tra fondi.

Per stare al passo con i tempi e garantire questa competitività si è lavorato, dunque, su due canali la velocità di risposta, in termini di ammissibilità o non ammissibilità al finanziamento dei Piani formativi presentati, come già detto e l'introduzione di un Avviso specifico per le aziende neo-aderenti. Tale avviso ha consentito, infatti, di allargare la base associativa e di aprirsi a nuove realtà.

Nel 2018, con il Regolamento Generale, alcuni aspetti dello sportello sono stati limati. Dopo un'altra sede di confronto le Parti Sociali hanno incentrato il focus sulla qualità della formazione ed è stata così introdotta una Valutazione di merito anche sui piani presentati nei canali a sportello, ma che non ha inciso negativamente sui tempi di risposta ai piani presentati.

Si è così riusciti a massimizzare l'aspetto qualitativo dei percorsi finanziati, attraverso la massima condivisione con le parti sociali ed una valutazione di merito anche dopo la presentazione dei Piani, senza perdere di vista l'ottimizzazione dei tempi di approvazione.

Ancora nel 2013 si è definito un processo di sburocratizzazione nei rapporti tra i Soggetti Attuatori ed il Fondo delineatosi nel corso degli anni, attraverso lo sviluppo della piattaforma FonderWEB, su cui si è progressivamente riversato il lavoro di presentazione, gestione e rendicontazione dei piani formativi. Si è passati, così, dal processo di finanziamento e realizzazione dei Piani formativi gestito totalmente in cartaceo alla totale dematerializzazione, con l'utilizzo del protocollo elettronico come unica sede di comunicazione ufficiale tra il Fondo ed i soggetti attuatori.

Questo processo è sfociato anche nell'adozione del Regolamento di accreditamento dei Soggetti Attuatori su FonderWEB. In questo modo, una volta prescelta una delle tipologie di accreditamento previste, i Soggetti attuatori non sarebbero stati obbligati a presentare, per ogni singolo Piano presentato, la documentazione comprovante la titolarità dei requisiti richiesti dalla normativa.

Il Fondo ha investito così tanto in questo processo che è stato in grado di assorbire tutte le modifiche legate all'introduzione del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, senza che ciò abbia comportato alcun aggravio procedurale a carico dei Soggetti Attuatori, ma con un semplice adeguamento del sistema FonderWEB che dialoga direttamente con il sistema RNA.

FondER, nella sua veste di intermediario, ha saputo cogliere tempestivamente gli input provenienti dal mondo esterno traducendoli in offerte di opportunità mirate su temi di forte impatto innovativo per i propri aderenti.

L'utilizzo del conto formazione, infatti, non ha impedito e non impedisce al Fondo di offrire vantaggi mediante la predisposizione di Avvisi tematici e/o sperimentali di forte appeal, sia per i temi trattati, spesso oggetto di discussione ad ampio spettro in molti settori, sia perché imposti da specifiche normative.

Un esempio è costituito dall'Avviso 2018 per il Mezzogiorno che ha promosso interventi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale finalizzati a sostenere la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno in linea con la politica di coesione nazionale ed euro-unitaria, mediante la messa a disposizione di risorse aggiuntive.

Partendo dal presupposto che le disparità regionali sono state il principale ostacolo alla crescita economica del nostro Paese e dell'Unione europea (UE) tutta, FondER ha deciso di emanare il predetto Avviso per contribuire concretamente allo sviluppo delle regioni più svantaggiate, sostenendo le aziende aderenti al Fondo e ubicate in queste regioni nelle loro politiche di innovazione organizzativa e gestionale attraverso l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori.

Nel far ciò, FondER ha fatto riferimento al criterio applicato nella politica di coesione della UE per i finanziamenti dei Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE).

FondER è stato da sempre in grado di captare il reale fabbisogno dei propri aderenti, come quando è stato predisposto l'Avviso Scuola 2018, per offrire la possibilità alle imprese aderenti del comparto SCUOLA di aggiornare il personale in funzione del ruolo ricoperto e dell'attività svolta, in materia di responsabilità civile e penale connessa alla propria mansione lavorativa.

Il costante dialogo con gli enti attuatori e con gli enti beneficiari della formazione ha permesso di percepire lo smarrimento e l'esigenza di chiarezza in merito alla qualificazione giuridica della posizione del personale della scuola a fronte del costante intrecciarsi di normative e posizioni di responsabilità. In questo caso si è deciso di indirizzare gli enti nella scelta delle tematiche formative al fine di consentirgli di fornire ai lavoratori coinvolti delle linee guida in merito ai profili giuridici che possono assumere i comportamenti attivi o omissivi posti in essere nell'esercizio dell'attività di organizzazione della struttura scolastica, di insegnamento e nel rapporto con gli studenti e le famiglie.

Il 2018 è stato foriero di grosse novità sostanziali dal punto di vista delle tematiche affrontate. Consapevole del fatto che per ogni organizzazione sarebbe stato necessario dare attuazione al Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (Reg. (UE) 2016/679, entrato in vigore il 25 maggio 2018, FondER ha emanato uno specifico Avviso pubblico, ovvero l'Avviso "Privacy2018".

Nel solco della sua azione improntata alla richiamata impostazione solidaristica, e considerata l'importanza degli adempimenti in materia di privacy previsti dalla nuova normativa, FondER con l'Avviso Privacy2018, ha deciso di stanziare risorse aggiuntive al budget ordinario al quale potevano accedere le aziende aderenti nel quadro degli altri avvisi del Fondo.

Gli interventi promossi avrebbero avuto come obiettivo e contenuto la formazione e l'aggiornamento del personale lavoratore, in funzione del ruolo ricoperto e dell'attività svolta, in materia di trattamento e protezione dei dati personali in ottemperanza a quanto stabilito dal Regolamento.

L'attenzione alla specificità delle materie è proseguita negli anni, dapprima con l'Avviso Sperimentale Green_2020, replicato anche nell'anno in corso in chiave tematica, e con l'Avviso tematico Covid_2020.

L'obiettivo di entrambi gli avvisi Green, in linea con la strategia decennale per la crescita sviluppata dall'Unione Europea, -Europa 2020- è stato quello di colmare le lacune del modello di crescita del nostro Paese rilevato dall'Unione Europea e creare le condizioni per un diverso modello di sviluppo economico: intelligente, sostenibile, inclusivo.

FondER si è ritrovato ad impegnarsi in prima linea rispetto ai cambiamenti che ha

prodotto l'emergenza sanitaria Covid-19 nel mondo del lavoro.

Ha fornito gli strumenti più idonei per adattarsi al cambiamento e alla susseguente necessità di formare il personale relativamente ai fabbisogni emersi durante la pandemia.

In previsione di ciò, il 1° luglio 2020, in piena pandemia, FondER ha pubblicato l'Avviso Covid2020, con risorse aggiuntive, rispetto agli avvisi ordinari, per colmare il vuoto formativo prodotto dalla pandemia. In questa maniera è riuscito ad affiancare i propri aderenti che hanno così presentato piani formativi per ottenere il finanziamento per la formazione dei propri dipendenti su tematiche a dir poco inedite. L'elaborazione di questo avviso ha costituito per il Fondo una novità assoluta sotto vari punti di vista: innanzitutto sono stati istituiti canali diretti con i Soggetti Attuatori, che sono stati coinvolti attivamente nella strutturazione delle specifiche tematiche da individuare nell'Avviso al fine di fornire uno strumento il più possibile efficace e di immediata utilità. Non è escluso che la condivisione con i Soggetti che progettano la formazione, ai quali i nostri aderenti si affidano, possa divenire una costante nella predisposizione dei futuri avvisi tematici. In secondo luogo, è interessante sottolineare come la modalità di predisposizione di questo Avviso sia stata nuova per gli uffici, la cui operatività si è contraddistinta da una turnazione di presenze in sede e, dunque, senza il continuo e costante confronto diretto "de visu", ma attraverso l'utilizzo degli strumenti telematici messi a punto sapientemente dalla Direzione al fine di evitare il blocco delle attività. Questo Avviso ha posto un'ulteriore sfida per il Fondo consistente nel predisporre delle linee guida da fornire ai Soggetti attuatori per l'utilizzo della teleformazione. Sebbene in un primo momento ci sia stata molta confusione circa gli elementi richiesti ai fini della riconoscibilità e tracciabilità degli interventi formativi, il CDA di FondER ha approvato gli Avvisi 2021 prevedendo tale modalità formativa e dunque l'ha svincolata dalla situazione emergenziale.

Analisi qualitativa della formazione finanziata

In quindici anni il ventaglio di corsi formativi finanziati è stato molto ampio, rispondente in molti casi a dei fabbisogni derivanti da adeguamenti legislativi, circolari ministeriali, cambiamenti sociali, produttivi, comunicativi, organizzativi, informatici, e da crisi economiche e situazioni emergenziali, non solo legati alla recente pandemia, ma derivanti da calamità naturali (si pensi ai terremoti, agli allagamenti, agli eventi di crisi).

Tra le finalità della formazione finanziata da Fonder vi è un ampio panorama di progetti che mirano alla competitività d'impresa, alla competitività settoriale, all'innovazione, al mantenimento dell'occupazione, all'aggiornamento delle competenze e così via.

Se esaminiamo il Comparto Scuola, nei quindici anni di formazione finanziata da Fonder, emerge che al fabbisogno primario della formazione ex lege/obbligatoria, sia seguito un bisogno crescente di formare il personale docente e amministrativo su aspetti più tecnici, come i corsi sul bilinguismo anche a fronte di una popolazione scolastica sempre più eterogenea e multirazziale e della necessità di confrontarsi con una realtà sempre più globalizzata; oppure i corsi sulla digitalizzazione, ad esempio quelli, molto numerosi, sull'utilizzo della LIM (la lavagna interattiva multimediale), del registro elettronico, degli strumenti informatici, dell'utilizzo didattico di internet e dei social media ecc.... E non c'è

dubbio che proprio la formazione del corpo docente sui processi di digitalizzazione abbia poi consentito a queste scuole di affrontare meglio la fase emergenziale pandemica (DAD).

Nella scuola d'infanzia e primaria acquisiscono sempre più rilievo la formazione del corpo docente sulla lettura dei comportamenti dei bambini nella prima fase di apprendimento con progetti molto innovativi legati all'espressività non solo verbale, grazie all'utilizzo delle tecniche della pittura, della musica, del teatro.

E come non menzionare i progetti, più trasversali, che mettono al centro i rapporti tra scuola e territorio, tra scuola e famiglia, dove la comunicazione tra i soggetti riveste un'importanza rilevante per una collaborazione sempre più attiva, schietta e propositiva.

Il tema di una scuola più inclusiva, aperta a tutti, e quindi di un personale docente sempre più preparato nel contrastare i fenomeni di bullismo, e nell'individuare anche i soggetti più fragili, ha prodotto numerosi progetti relativi ai BES (Bisogni educativi speciali) e ai DSA (Disturbi specifici dell'apprendimento), con il fine comune dell'inclusione e non certo dell'emarginazione.

Le scuole paritarie e la necessità di formare i propri dipendenti sugli adeguamenti normativi ministeriali, ha prodotto, tra gli altri, un crescente numero di progetti rivolti alla valutazione delle competenze e significativi corsi sul coordinatore didattico, come risorsa, e come figura chiave nella programmazione di un'offerta a didattica efficace e competitiva.

Non si può tralasciare la green economy, che proprio nella Scuola ha trovato terreno fertile per la formazione dei docenti alla sensibilità green da trasmettere alle future generazioni. E molti sono stati i progetti formativi declinati in tal senso, dall'ecosostenibilità, all'ecologia, all'economia circolare, grazie anche all'avviso specifico Green promosso da Fonder a partire dal 2020, per la promozione di uno stile di vita sostenibile, un'educazione fin dai primi anni di vita alle buone pratiche quotidiane, allo sviluppo della sensibilità verso l'ambiente, nonché del rispetto della natura e dei suoi prodotti.

Nel comparto Socio-sanitario-assistenziale educativo (SAE) i progetti giudicati più qualificanti sono quelli propriamente specifici a tale ambito e più professionalizzanti, quali le professioni sanitarie che permettono l'acquisizione dei crediti formativi previsti nella normativa ECM, o più in generale i progetti sul Piano di assistenza Individuale (PAI), sulla cura e la gestione dei pazienti con patologie senili, ad esempio i percorsi sulla disfagia, sulla cura dei pazienti affetti da malattie neurovegetative, e poi sul lavoro in equipe e il problem solving, i corsi sulla comunicazione riferita sia ai pazienti che ai loro familiari, la gestione del fine vita, la cartella clinica informatizzata, BLSD (Basic Life Support Defibrillation), la gestione del burn out, dei conflitti, della marginalità, e così via. Le tematiche Green si declinano in particolare sulla sostenibilità ambientale, sul riciclo, il corretto smaltimento e riduzione dei rifiuti, ma anche come natura vista come elemento empatico nella cura del disagio.

Nel comparto Altro, che raccoglie le aziende che sono "altro" appunto da Scuola e SAE, una congerie di aziende che vanno dal settore metalmeccanico, al commercio, ai servizi, all'artigianato ecc., i fabbisogni formativi sono molto variegati. In questo comparto il tema della Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si dimostra come uno dei più sentiti, e a questo fabbisogno le aziende assolvono con grande puntualità e costanza, anche per gli adeguamenti obbligatori di legge. È sotto gli occhi di tutti come il numero di incidenti e

morti sul lavoro rappresentino un'emergenza nazionale, e la strada da percorrere per trasmettere la cultura della sicurezza è ancora molto lunga.

I canali più utilizzati per soddisfare questi fabbisogni urgenti e obbligatori sono gli avvisi a sportello, giudicati più agili e meno burocratici, in particolare l'avviso voucher, l'aziendale, e quello riservato alle aziende neo-aderenti, per le quali la formazione obbligatoria risulta il fabbisogno primario di accesso alla formazione finanziata.

L'emergenza pandemica ha allargato il tema della sicurezza anche alle misure di contrasto al Covid 19 nei luoghi di lavoro, e la messa in atto dei protocolli relativi con percorsi formativi ad hoc; percorsi che non si sono limitati all'avviso specifico Covid 2020, ma che ricorrono in tutti gli Avvisi d 2020, e che ha riguardato tutti i Comparti (Scuola, SAE e Altro). Nel comparto Altro, inoltre, negli ultimi anni, attraverso lo strumento voucher, c'è stato un significativo finanziamento di percorsi di formazione ex lege in ingresso per apprendisti.

La pandemia ha amplificato la domanda formativa legata alla digitalizzazione, fabbisogno trasversale a tutti i comparti, che ha portato le aziende anche a investimenti cospicui sulle strumentazioni tecnologiche, sulle connessioni di rete. Si sono affacciati sempre più, nuovi modelli organizzativi, produttivi e comunicativi che necessitano di una formazione specifica per garantire ai fruitori le competenze necessarie. Questa necessità di adeguare continuamente le competenze dei lavoratori sarà uno degli impegni prioritari nei prossimi anni per tutto il sistema formativo nazionale, e quindi anche per il FondER.

Evidenziamo come i componenti dei Comitati di Comparto, designati per Regolamento del Fondo dalle parti sociali Agidae, Cgil, Cisl e Uil, svolgono spesso un ruolo attivo nei rispettivi ambiti lavorativi: ci sono stati presidi di istituti, docenti, dirigenti di strutture residenziali sociosanitarie, operatori sanitari, esponenti sindacali di livello nazionale delle categorie Scuola e SAE. Si tratta di soggetti, che ben conoscono i mondi in cui opera FondER e i relativi fabbisogni, potendo contribuire anche per questa via a dare una valutazione approfondita dei piani formativi così da riconoscerne la qualità.

Approfondimenti di tipo amministrativo

Prima di iniziare a parlare degli sforzi del Fondo per contenere i costi di gestione garantendone la qualità è doveroso porre l'accento sul fatto che i proventi che alimentano i Fondi Interprofessionali derivano da un contributo obbligatoriamente versato dalle aziende pari allo 0,30% della retribuzione di ciascun dipendente e come da direttive ministeriali (D.M. 23/04/2003) il FondER, relativamente alle disponibilità finanziarie di gestione, si deve attenere ad una soglia di percentuale da non superare pari all'8%.

A fronte di questa percentuale rivolta al mero funzionamento del Fondo, che si traduce nel mantenimento delle spese della sede, nei costi sostenuti per parte del personale, per i contratti di collaborazione esterna e di tutto quel che ruota attorno, i Soggetti Costituenti del FondER hanno stabilito, tramite Accordo Interconfederale, di destinare un tetto massimo di spesa per le attività propedeutiche corrispondente al 12% delle risorse INPS incassate. Per effetto di quanto sopra esposto, il FondER ogni anno destina al finanziamento delle attività formative almeno l'80% delle risorse attraverso la pubblicazione di Bandi / Avvisi.

Il Fondo si è sempre adoperato con il massimo impegno, esperienza ed efficienza, scegliendo come approccio quello di affidare esclusivamente alcuni lavori in outsourcing, al fine di contenere i costi di gestione. Il contenimento dei costi è un obiettivo che viene eseguito quotidianamente e pedissequamente mediante il monitoraggio dei costi del Bilancio.

L'attuazione del contenimento dei costi è stata possibile anche grazie alla scelta politica fatta dai Soci fondatori di istituire un Ente che fosse in grado di garantire lo svolgimento delle attività utilizzando un'unica sede nazionale. Ciò ha permesso di contenere i costi che altrimenti, utilizzando sedi territoriali, sarebbero stati più onerosi.

Una considerazione che va fatta è che, nonostante i tanti lavori che si sono presentati nell'arco di questi lunghi ed intensi 15 anni, l'intera struttura del FondER è stata in grado di affrontare al meglio il susseguirsi degli eventi finora rappresentati e di rimanere in linea con i cambiamenti di rotta avvenuti sia a livello politico che a livello economico gestionale.

Caso eclatante ed esemplificativo è stato quello dell'intervento governativo a valere sulle risorse che alimentano i Fondi Interprofessionali che, a partire dal 2013 in poi, ha previsto una decurtazione del gettito INPS di circa il 25% e che ha determinato una vera e propria crisi gestionale per i motivi finora descritti e a cui il FondER ha comunque saputo dar risposta senza contrarre le risorse destinate al finanziamento delle attività formative. Al contempo, con notevole sacrificio ed attenzione, si sono mantenute le spese di funzionamento del Fondo all'interno delle soglie percentuali precedentemente trattate.

Per tali motivi, il Fondo può dichiarare di essersi sempre tenuto in linea con quanto stabilito dalle norme ministeriali, rimanendo costantemente in un ambito di qualità elevata, mantenendo un impegno massimo e puntuale nell'offrire professionalità e non perdendo mai di vista l'esigenza del contenimento delle spese di funzionamento e di gestione.

In questo clima di forti evoluzioni sociali e politici nel quale FondER come Fondo Interprofessionale si trova e in cui continua ad operare, c'è sempre stato un impegno profondo nel rimanere attenti alle esigenze dei propri Aderenti, accompagnandoli e guidandoli per mano, stimolandoli ad impegnarsi sempre più attivamente e a mirare ad una formazione caratterizzata da una crescente qualità.

L'intera struttura del FondER si ritiene orgogliosa dell'operato svolto fino ad oggi ed è consapevole del fatto che, alla luce di tutti i cambiamenti finora affrontati, dovrà continuare a "guardare" al futuro ed alle miglione da apportare sia in ambito economico che nell'ambito delle offerte formative: motori essenziali del Fondo.



Quindici Anni
al servizio di
aderenti, soggetti
attuatori e lavoratori
Testimonianze:

FondER

Una Risorsa per le scuole: prima di tutto la Formazione

Fr. Bernardino Lorenzini
Fratelli delle Scuole Cristiane

La prima preoccupazione di Giovanni Battista de La Salle nel fondare l'Istituto dei Fratelli delle Scuole Cristiane sul finire del XVII secolo, fu la formazione di educatori all'altezza del ruolo. A questo dedicò il meglio di sé e del suo tempo per quaranta anni.

La stessa preoccupazione è rimasta sempre viva nella tradizione dell'Istituto, ma ha preso nuovo vigore e una diversa configurazione da quando le comunità educative delle Scuole Cristiane non sono più composte da soli religiosi insegnanti. Il numeroso stuolo di Docenti laici che è entrato a farne parte a pieno titolo ha posto in modo nuovo il problema.

Da molti anni è stata avviata la risposta a questa esigenza in varie forme e con diverse iniziative. Recentemente, l'unificazione delle due Province religiose italiane in un'unica struttura organizzativa con la conseguente urgenza di una formazione omogenea e organica su tutto il territorio nazionale ha portato ad una scelta coraggiosa da parte del Capitolo Provinciale.

Proporre corsi specifici a tutti i nostri dipendenti e in modo specifico corsi di formazione dei quadri e per i futuri dirigenti delle nostre istituzioni

"Fin dalla fondazione, i Fratelli hanno contribuito a promuovere il laicato cristiano, specialmente tra gli educatori che desiderano fare della loro professione un ministero educativo. I Fratelli cooperano alla formazione di insegnanti cristiani. Contribuiscono così alla crescita della loro professionalità e all'incremento del loro impegno nella Chiesa e nel mondo dell'educazione" (Regola, 17)".

In sintonia con queste prospettive, la formazione si propone le seguenti finalità generali:

1. Lo studio personale e comunitario della concezione cristiana della vita.
(comunità educante)
2. L'approfondimento della vocazione e missione dell'educatore cristiano, testimone della fede.
3. La mediazione tra cultura, fede e vita per l'elaborazione del progetto educativo.
4. Il perfezionamento della formazione professionale sotto il profilo delle competenze psicopedagogico-didattiche, gestionali.

L'obiettivo specifico è così sintetizzabile: individuare modalità didattiche e linguaggi appropriati per la dicibilità dei contenuti della fede cristiana nel proprio lavoro educativo.

Per realizzare questo piano generale abbiamo avuto un aiuto essenziale dai piani

e dai progetti finanziati dal FondER.

Dal 2011 ad oggi hanno partecipato alla formazione 3.148 persone, che hanno usufruito di 3.449 ore di formazione, per un valore finanziato di circa €550.000.

Gli effetti positivi si sono potuti verificare all'interno delle comunità educanti che hanno visto, progressivamente, migliorare la professionalità e senso di appartenenza e la gestione delle istituzioni.

Le testimonianze di apprezzamento e di riconoscenza da parte dei partecipanti sono state numerose. La possibilità di poter avere un servizio di valore per elevare la qualità della propria preparazione personale e professionale è stata capita nel suo giusto valore. Per la Provincia Italia questo fatto costituisce un giusto riconoscimento dello sforzo organizzativo ed economico profuso per rendere le proprie comunità educative sempre più adeguate alla missione che la Chiesa affida loro.

Non mi resta che ringraziare in modo particolare l'AGIDAE, i Sindacati e tutta l'organizzazione del FondER che hanno permesso e continuano a promuovere l'aggiornamento e la formazione permanente di tutti i componenti della Famiglia De La Salle.

L'esperienza di FondER dell'Opera Don Orione in Italia

Prof. Roberto Franchini

Area Strategica e Formazione Opera Don Orione in Italia

Intervista al prof. Roberto Franchini, responsabile dell'Area strategica e Formazione per l'Opera Don Orione in Italia.

Prof. Franchini, quando è iniziata la collaborazione tra l'Opera Don Orione e il FondER?

Fin dai primi anni 2000 l'Opera Don Orione in Italia ha intrapreso un percorso di aggiornamento professionale e formazione continua per i suoi dipendenti e collaboratori. I primi progetti formativi realizzati con il FondER risalgono al 2007 ed erano rivolti al personale di una delle più grandi realtà Orionine, il Piccolo Cottolengo Genovese di Don Orione, struttura che dal 1933 accoglie persone anziane e disabili.

L'adesione al FondER ha permesso all'Opera Don Orione di avviare un processo di aggiornamento delle competenze del personale che andasse oltre gli aspetti obbligatori e legati strettamente alla mansione, ma che abbracciasse la mission, il carisma del Fondatore: l'amore, la cura e l'accoglienza della persona fragile, in qualunque forma si presenti la sua fragilità.

Da quelle prime esperienze, abbiamo poi coinvolto le altre opere socioassistenziali e educative in Italia, per cui possiamo dire ora che tutte le strutture socioassistenziali e scolastiche Orionine sono aderenti al FondER.

Qual è, secondo lei, il valore della formazione in questa delicata fase di ripresa dopo la pandemia da Covid-19?

La ripresa dopo il Covid-19 passa dalla competenza. Nelle strutture sociosanitarie ci siamo accorti dell'importanza fondamentale della relazione tra operatori e ospiti, il vero elemento che su cui si è basata la resistenza nei momenti più bui della pandemia. Nella scuola è emersa in modo dirompente l'urgenza di aumentare le competenze digitali degli insegnanti, non solo in termini di capacità di utilizzo dei dispositivi, ma soprattutto come nuove modalità didattiche supportate dal digitale.

La formazione è uno strumento fondamentale per valorizzare collaboratori e dipendenti: il capitale umano, soprattutto in un'organizzazione a movente carismatico, rappresenta il volto dell'ente. Il nostro personale rappresenta per anziani e disabili il volto di Don Orione oggi e per questo riteniamo che l'investimento sulla formazione sia un elemento imprescindibile dello sviluppo strategico dei prossimi anni.

Quali sono, nella vostra esperienza, i punti di forza del FondER?

In questi anni abbiamo con piacere assistito ad un costante miglioramento delle proposte del FondER ed una grande attenzione a cogliere le sfide del momento.

Sintetizzando, posso presentare questi punti di forza:

- **Continuità della formazione:** grazie alla pubblicazione annuale degli avvisi, è possibile garantire una continuità della formazione e una sua programmazione annuale, senza rischiare di subire interruzioni aspettando l'uscita dei bandi o in attesa di aver accumulato un budget sufficiente.
- **Linearità nelle procedure:** le procedure di presentazione, gestione e rendicontazione dei progetti formativi sono illustrate in modo chiaro ed esaustivo, diminuendo per noi attuatori il rischio di commettere errori e aumentando di conseguenza l'efficacia ed efficienza dei processi. Per un Beneficiario si tratta di un aspetto molto positivo, perché significa ottimizzare le risorse e indirizzarle verso gli obiettivi strategici.
- **Digitalizzazione:** grazie alla Piattaforma FonderWEB le procedure sono diventate ancora più facilmente gestibili, con la possibilità di effettuare comunicazioni e variazioni in tempo reale da qualunque dispositivo con connessione dati e da qualunque luogo. Questo ci ha consentito di poter comunicare con il Fondo in modo tempestivo, in casi di emergenza e di veder accolte le nostre richieste al altrettanto rapidamente.
- **Attualità dei temi:** soprattutto negli ultimi anni, abbiamo visto con piacere crescere l'offerta di avvisi tematici, incentrati sugli aspetti più innovativi e attuali nel panorama dell'economia italiana, con grande attenzione alle differenti specializzazioni degli Enti aderenti. La possibilità di avere un ulteriore avviso tematico ci ha consentito di erogare una formazione mirata su tematiche contingenti, dalla scuola al sociosanitario, e di sostenere grazie a questa specializzazione un alto livello di competitività e di innovazione.

Grazie per la sua testimonianza.

FondER una manifestazione concreta di solidarietà tra i vari Enti Religiosi

Sr. Carla Monaca
FMA Coordinatrice didattica
e Presidente regionale CIOFS/Scuola

La formazione è oggi la chiave vincente per offrire un servizio qualificato agli utenti in tutte le realtà che hanno come obiettivo il prendersi "cura" degli altri. Nel mondo della scuola la formazione è fondamentale e non può essere relegata solo nella fase di preparazione all'insegnamento ma deve essere una costante per ogni docente. Il cambiamento sociale e culturale pone continue sfide agli educatori, i vecchi modelli formativi non sono sufficienti e abbiamo bisogno di nuovi modelli e strumenti per continuare ad operare nel vasto mondo giovanile con efficacia.

Il FondER offre una grande opportunità di risposta ai bisogni formativi degli educatori, in questo caso dei docenti. I nostri docenti, religiosi e laici, da diversi anni usufruiscono di una formazione continua che ha permesso una condivisione della vision e mission della scuola salesiana, una elaborazione di modelli formativi efficienti ed efficaci, un'organizzazione dei sistemi scolastici altamente qualificati e, quindi, competitivi.

I progetti formativi attivati sono stati tanti e su versanti diversi, ad esempio su temi carismatici come ad es.: "Onesti cittadini perché buoni cristiani" cogliendo e approfondendo così la finalità educativa dell'opera salesiana sintetizzata dallo stesso Don Bosco in questo motto; su temi riguardanti le varie normative che toccano il mondo della scuola come, ad es., sulla "privacy a scuola" con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni sulla privacy contenute nel D.L. n.101 del 10/08/2018; su quelli che riguardano temi prettamente educativi e didattici, come ad es. quello sui "BES, DSA, ADHD: quale inclusione?" per cogliere quali strategie e metodologie di intervento per realizzare proficui percorsi formativi personalizzati perché la scuola sia inclusiva o ancora su "Bullismo e Sistema Preventivo" per abilitare i docenti ad acquisire conoscenza e competenza della tematica del Bullismo e delle sue nuove declinazioni legate all'innovazione tecnologica, specie quella del cyberbullismo e ne potrei citare tanti altri.

Certamente per le Scuole paritarie, gestite da Enti Religiosi e, quindi, caratterizzati non solo dalla qualità educativa ma, anche, da una continua precarietà economica, il FondER costituisce una grande risorsa, senza la quale sarebbe faticoso permettersi una formazione continua e qualificata del proprio personale e, soprattutto, avere anche formatori professionalmente competenti che, altrimenti, non potremmo permetterci. Lo Statuto del FondER, infatti, dichiara proprio questo, all'art.2, "Opera [...] in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale [...]."

Il FondER diventa così una manifestazione concreta di solidarietà tra i vari Enti Religiosi, Associazioni, Fondazioni, ecc. che, aderendo ad esso, incrementano questo fondo ottenendo grandi opportunità formative per tutti. Lo scopo della nostra missione educativa è venire incontro ai bisogni educativi dei ragazzi/ e più svantaggiati per offrire loro un servizio che sia altamente adeguato e qualificato e per tutto questo non possiamo esimerci dall'avere una preparazione professionale in grado di rispondere a queste esigenze.
