

La formazione continua e i fondi interprofessionali alla prova della pandemia: osare insieme nuovi “campi di opportunità e di scelta”.

Intervento al workshop promosso da Ces, Business Europe, Sgi Europe, Sme United nell'ambito del progetto: “Skills, Innovation and Training”, Venerdì 11 giugno 2021

Di Francesco Lauria¹

1. Un breve inquadramento sulla formazione continua e i fondi interprofessionali in Italia.

E' utile, in un contesto europeo, fare velocemente memoria di come sono nati in Italia i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua.

I fondi interprofessionali, noti anche con Fondi dello 0,30%, sono normati da una legge nazionale risalente a oltre vent'anni fa: la legge 388/2000, parzialmente modificata dall'art. 48 della legge 289/2002.

I fondi, gestiti pariteticamente dalle organizzazioni datoriali e sindacali, vengono appunto finanziati con il prelievo dello 0,30% dei salari dei lavoratori delle imprese aderenti (un contributo obbligatorio che, con finalità diverse, le aziende italiane versano fin dal 1978).

Il fine dei fondi interprofessionali, lo ricordo soprattutto per i colleghi stranieri, era ed è quello di “promuovere lo sviluppo della formazione continua in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori”.

Gli anni che hanno portato alla nascita dei fondi interprofessionali erano caratterizzati da quella che veniva definita, un po' pomposamente, con la strategia europea di Lisbona, la “società della conoscenza” e che vent'anni dopo si confronta oggi con le trasformazioni produttive della quarta rivoluzione industriale e le sfide inedite della pandemia da Coronavirus.

La caratteristica più evidente dei Fondi Interprofessionali sta nella loro natura associativa. Essi sono promossi attraverso specifici accordi interconfederali dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Essi possono essere costituiti per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario, dell'artigianato e per settori diversi. Esistono fondi autonomi o sezioni dei fondi generali specifici per la formazione dei dirigenti.

I fondi finanziano “in tutto o in parte Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, e individuali concordati tra le Parti sociali”, nonché “eventuali iniziative propedeutiche direttamente connesse, come, ad esempio, le analisi generali dei fabbisogni formativi.

¹ Componente del Consiglio di Amministrazione del Cedefop, componente del Comitato Tripartito dell'Unione Europea per la formazione professionale e continua (Acvt), componente per la Cisl del comitato della Confederazione Europea dei Sindacati per l'istruzione e la formazione.

Come è noto i fondi sono soggetti alla vigilanza e al monitoraggio del Ministero del Lavoro e di altri organi. Nel corso degli anni il numero dei Fondi Interprofessionali è cresciuto significativamente pur con una tendenza a stabilizzarsi a partire dal 2012.

L'azione dei fondi affronta una serie di criticità sistemiche del mercato del lavoro italiano, in primis il mancato raccordo tra politiche passive e attive del lavoro, tra sostegno al reddito e formazione, tra supporto ai lavoratori sul posto di lavoro e nelle transizioni lavorative, l'ancora scarsa cultura dell'orientamento, del *coaching* e dell'*outplacement*.

2. Politiche attive e formazione: “rovesciare il sistema”?

Ormai oltre dieci anni fa, circa un anno dopo l'esplosione della crisi finanziaria ed economica del 2007-2008, il tema della formazione continua balzò agli onori delle cronache giornalistiche e all'attenzione politica, quando si è profilò l'orientamento del Governo italiano di attingere non solo al Fondo sociale europeo, ma anche alle risorse dei Fondi interprofessionali per integrare le risorse passive destinate agli ammortizzatori sociali nella crisi. Si tratta di un tema, peraltro, ricorrente.

Da parte di numerosi commentatori si riscontrò un atteggiamento fortemente negativo nei confronti dell'intero sistema italiano della formazione (professionale e continua) tanto da far apparire che il cambiamento («riposizionamento») di destinazione di queste risorse fosse comunque una sorta di «sottrazione allo spreco», non comprendendo quanto strumenti di sostegno al reddito e politiche attive non sia in contrapposizione, ma inscindibilmente connessi.

Si sottolineò, all'epoca, in particolare per la formazione professionale, che vi fosse la necessità di «rovesciare» il sistema e che, anche per quel che riguarda la formazione nelle imprese, ci si confrontasse con una offerta formativa «inadeguata» e «obsoleta».

In realtà, pur senza negare le criticità esistenti, da molte parti vi fu una sorta tentativo di sottrazione dei fondi alle parti sociali, che rivelava un'ottica statalista e di corto respiro.

Cogliendo, invece, il problema, ma riorientando questo atteggiamento di fondo, la domanda reale che incrocia tutti i vari settori può essere la seguente: aziende e lavoratori conoscono realmente il loro fabbisogno formativo, tanto più in contesti di vertiginoso e fulmineo cambiamento, accelerato in molti ambiti dalla pandemia?

L'offerta formativa incrocia la complessità e differenziazione dei numerosi settori produttivi, da quelli più tradizionalmente industriali e strutturati a settori con dinamiche ed esigenze differenti come il turismo, i servizi alla persona e le tecnologie avanzate.

A queste considerazioni ovviamente non si può non aggiungere l'enorme trasformazione, da molteplici punti di vista, (offerta, fruizione, obiettivi, contenuti, attestazione) dei processi formativi e produttivi causati dalla pandemia, in tutto il mondo e in tutti i settori, pur con incidenze quantitative diverse.

È necessario, in questo contesto, tenere presenti anche le diverse esigenze delle persone: 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.

3. Molteplici direttrici di impegno e necessità di una vera rete in occasione del Recovery Plan

Le direttrici di impegno e di opportunità su questi temi sono pertanto molteplici: oltre alla formazione professionale e continua vanno tenuti in considerazione i progetti e i fondi europei (ovviamente a partire da *Next Generation Eu*, ma senza dimenticare anche la nuova programmazione ordinaria 2021-2027 dei Fondi Strutturali).

A questi ambiti si aggiunge il necessario supporto ad aziende e lavoratori che investono sulla mobilità transnazionale, la formazione a distanza, il ruolo trasversale dello *smart working*, per comprendere infine anche l'alta formazione in apprendistato (sistema duale incluso), il cui decollo reale, al di là degli strumenti legislativi e degli accordi regionali, è ancora lontano da livelli, qualitativi e, soprattutto, quantitativi accettabili.

Al di là dei molti slogan di facile successo, ma di evidente indeterminatezza, come la «necessità di portare la formazione in azienda», va rafforzata la consapevolezza che la domanda di formazione non è una domanda che esiste di per sé, ma un aspetto che va costruito, vagliato, strutturato, continuamente ri-verificato.

Tanto più che non ci troviamo in una fase qualunque: la proroga delle misure straordinarie a sostegno del reddito e del blocco dei licenziamenti che continuiamo a chiedere giustamente con forza come organizzazioni sindacali sono importantissime nell'immediato, ma certamente non sufficienti in una logica di prospettiva, di sviluppo, di ripresa.

Va poi tenuto presente che, al di là del blocco dei licenziamenti, sono tantissimi i posti di lavoro persi tra i lavoratori temporanei ed autonomi.

Appare necessario riscoprire un ruolo dirimente del raccordo strategico tra parti sociali e istituzioni, ad ogni livello, attraverso la centralità nella rete di costruzione sociale dell'offerta formativa.

Per fare ciò, occorre porsi una domanda: quanto gli attori (lavoratori e imprese) sono collegati con il mondo deputato alla costruzione sociale dell'offerta formativa e quanto, d'altro canto, gli enti erogatori della formazione (anche in rapporto ai sistemi istituzionali regionali) sanno rispondere e riconoscere le reali e spesso differenziate esigenze degli attori?

Al di là della retorica che molto spesso si compie sulla «riscoperta della vocazione formativa dell'impresa», occorre quindi andare più in profondità e analizzare, sia nella formazione professionale che in quella continua, come strutturare quel sistema di rete che è fondamentale per innovare e rendere più efficiente la formazione nel suo complesso.

Non si tratta quindi di capovolgere il sistema della formazione in Italia, ma di rigenerarlo concretamente, accogliendo anche la sfida dell'integrazione dei sottosistemi della formazione e del welfare attivo, a partire dalla matrice della contrattazione collettiva.

Se, come ha giustamente sottolineato Tommaso Nannicini², *“nel piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) c'è una giusta enfasi sulle politiche attive del lavoro, di orientamento e della formazione (permanente), sugli Its e sull'istruzione professionale, non è la prima volta che questi obiettivi vengono fatti propri da documenti ufficiali”*.

² T. Nannicini, prefazione al volume: L. Campagna, M. Lizza, L. Pero, R. Rossini, *La fabbriche delle competenze e della dignità. Idee e progetti per il Pnrr: il Next Generation Italia*, Edizioni Lavoro, Roma, 2021.

Per passare dalle parole ai fatti, continua Nannicini, con una riflessione condivisibile occorrono alcuni fattori:

- Risorse finanziarie (fine delle riforme a costo zero);
- Un sistema di *governance* istituzionale ed amministrativa chiara che responsabilizzi gli attori pubblici, privati e del privato sociale;
- Una forte e non teorica integrazione tra politiche attive e passive
- Una visione consapevole del cambiamento necessario.

4. Personalizzare, non individualizzare. Le sfide del Fondo Nuove Competenze e l'integrazione con i Fondi Interprofessionali

Se contestualizziamo le riflessioni precedenti al momento presente, non possiamo ignorare che, nella pandemia, abbiamo riscontrato alcuni rischi: chi propone di “smontare” o “individualizzare” *tout court* il modello formativo rischia di indebolire anche il collegamento con i sistemi di politiche attive del lavoro e di mortificare sia gli attori che gli strumenti nel loro complesso.

Se manca o si svincola il pilastro puramente formativo nelle politiche attive appare inevitabile che tutte le interessanti considerazioni sul mix tra formazione e strumenti di welfare, anche attraverso i contratti nazionali e aziendali di lavoro, rischiano di crollare, portando, tra l'altro, ad una duplicazione e ad uno spreco di risorse.

Uno strumento innovativo e un banco di prova, non privo anche di alcune difficoltà, è costituito dal Fondo Nuove Competenze.

Ricordo che si tratta di un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19.

Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Le ore di stipendio del personale in formazione sono a carico del fondo, grazie ai contributi dello Stato e del Fse, con la previsione della validazione tramite accordi collettivi che in alcuni ambiti hanno avuto estensione territoriale e coinvolto piccole aziende e lavoratori spesso privi di diretta rappresentanza sindacale.

Esso rappresenta un'opportunità per i lavoratori e per le imprese, ma deve essere correttamente interpretata e ben sfruttata: non è possibile trasformare questo fondo in una forma impropria di ammortizzatore sociale senza conseguenze reali sull'occupabilità delle persone.

Va sottolineato che diversi fondi interprofessionali in Italia hanno pubblicato bandi pensati appositamente per dialogare con il Fondo Nuove Competenze e rendere compatibili le proprie attività con le risorse del Fondo stesso.

Tornando ai problemi strutturali: i dati sulla formazione continua in Italia, pur se moderatamente positivi, presentano le consuete e ormai consolidate criticità: il tipo di fruitori (aziende e lavoratori), pur con lodevoli eccezioni tende ad aumentare e non a diminuire le disuguaglianze nel nostro mercato del lavoro.

A quanto esposto si aggiungono le difficoltà legate allo sviluppare formazione nella pandemia: permangono limiti sanitari alla formazione in presenza mentre le procedure di approvazione dei corsi procedono con una certa lentezza e intoppi burocratici.

Tutto ciò non può non essere tenuto presente, anche in considerazione degli squilibri sociali, territoriali, generazionali e di genere aggravati dalla pandemia che certamente ha causato un rallentamento delle attività formative e un, almeno in prospettiva, porterà anche ad un minor flusso di contributi versati verso i fondi.

5. Obiettivi diversi, ma integrati nella prospettiva del Pnrr

L'utilizzo delle risorse dei Fondi interprofessionali, in collegamento con la contrattazione e le politiche attive del lavoro, anche a fronte dell'inevitabile fallimento del binomio "navigator-reddito di cittadinanza", può costituire uno dei cardini per accompagnare i necessari accordi tra governo e Regioni e parti sociali, volti ad integrare le risorse disponibili sul piano nazionale con una parte delle risorse europee, a partire dagli interventi formativi e per l'occupabilità relativi ai lavoratori maggiormente colpiti dalla crisi economica e dalla pandemia.

Si pensi, ovviamente, allo specifico *Fondo Sure* o alle opportunità, più generali, che verranno fornite dal *Recovery Plan* e dall'implementazione del Piano di Ripresa e Resilienza.

Il *Recovery Plan* e il Pnrr italiano, oltre a individuare l'innovazione digitale come obiettivo trasversale e centrale, riconoscono il disallineamento delle competenze come una questione cruciale per il nostro paese che va superato investendo su formazione adeguata e dando finalmente seguito al percorso nazionale per la certificazione delle competenze stesse.

Gli obiettivi sono diversi, ma integrati: *life long learning, reskilling e upskilling*, con un'innovazione importantissima per il nostro sistema: la possibilità per i fondi interprofessionali di erogare formazione anche per i lavoratori disoccupati.

Sappiamo bene, infatti, quanto l'Italia sia intrappolata in uno "*low-skills equilibrium*" cioè uno stallo tra la scarsa offerta di competenze e una debole domanda da parte delle imprese.

Proprio per queste ragioni, nell'utilizzo delle risorse dei Fondi interprofessionali nell'attuale difficile condizione generale, in cui la pandemia condiziona anche metodologia e fruizione della formazione, è necessario osare il coraggio dell'innovazione, pur senza stravolgimenti di funzione o di *governance*.

Si tratta di gestire la complessità della domanda e dell'offerta formativa e di analizzare anche le prospettive del ruolo degli enti bilaterali nel collegamento tra formazione professionale e continua e negli strumenti di orientamento nel mercato del lavoro, a partire dai giovani, senza fermarsi ad essi.

Come scrivono, con l'ottimismo della volontà, Luigi Campagna e Luciano Pero³: "*una nuova stagione e un nuovo modello di formazione continua per i lavoratori sono indispensabili al nostro paese per inserirsi nel processo di sviluppo post-pandemia e per riprendere a crescere (qualitativamente) con più produttività e con più lavoro "buono" per i giovani*".

Il sistema bilaterale, anche attraverso un possibile ampliamento delle risorse contrattuali e pubbliche a sua disposizione, deve impegnarsi nello sviluppo di capacità consulenziali nei confronti

³ L. Campagna, L. Pero, *Formazione permanente e continua per creare lavoro e produttività*, in L. Campagna, M. Lizza, L. Pero, R. Rossini, *La fabbriche delle competenze e della dignità. Idee e progetti per il Pnrr: il Next Generation Italia*, Edizioni Lavoro, Roma, 2021.

di imprese e lavoratori, anche su temi specifici; pensiamo ad esempio alla grande questione della giusta transizione ecologica o alle sfide della digitalizzazione, partecipando contemporaneamente alla strutturazione sia della domanda che dell'offerta formativa, a partire dalle piccole e medie aziende.

Non appare più possibile quindi limitarsi a lavorare solo sulla base di risorse finanziate, ma è necessario contribuire ancor prima alla progettazione e alla costruzione di reti e partnership, senza inutili duplicazioni.

Per quel che riguarda la costruzione delle «rete formative» appare importante realizzarla nella modalità più allargata possibile, coinvolgendo, con le parti sociali, senza burocraticismi, anche il mondo dell'università, della ricerca, dei diversi enti di formazione, delle istituzioni territoriali, in primis regionali.

Purtroppo il dibattito pubblico sembra poco focalizzato su questi temi, come ricordano ancora giustamente Campagna e Pero nel volume sulla formazione continua da loro recentemente curato. La riflessione comune si concentra, infatti, su come, *“per uscire dalla crisi siano importanti gli investimenti in tecnologie digitali o green, in grandi opere, oppure nel semplice aumento della spesa pubblica. I temi della produttività, dell'innovazione e dell'importanza delle persone nel lavoro sono spesso dimenticati”*.

6. Un nuovo ponte tra impresa, saperi e società attraverso le persone

Per ribaltare queste distorsioni prospettiche appare cruciale che gli enti di formazione, gli enti bilaterali e i Fondi interprofessionali, diventino sempre più attori strategici nell'ancora labile collegamento tra mondi dell'impresa e del sapere.

Essi devono valorizzare le proprie strutture e competenze nella costruzione di un linguaggio condiviso che colleghi questi mondi, contribuendo anche una rinnovata concezione dell'alternanza scuola lavoro, attraverso una rinnovata alleanza con un mondo della scuola, purtroppo ancora frastornato dagli effetti della pandemia.

Una pandemia che ci ha dimostrato, ancora una volta, che in un momento di crisi, non si può che spingere sulla “relazione”, sui “patti di comunità” (si veda anche la grande questione della scuola) che intrecciano impresa e territorio, sulla ricerca di nuove sinergie e supporti reciproci.

A fronte di un sistema delle imprese che, inevitabilmente, deve ripensare in buona parte la propria domanda formativa ed enti di formazione che propongono troppo spesso corsi già sperimentati e ripetitivi, la scommessa sta nella rigenerazione complessiva del sistema della formazione in Italia e nel suo collegamento con gli strumenti del welfare.

Senza tentazioni e sterili velleità rivoluzionare, inopportune in momenti di grande crisi come quello attuale, ma con la consapevolezza che la crisi economica e il riallineamento di risorse e politiche è anche il campo in cui sperimentare una radicale capacità di innovazione e una visione progettuale in grado di moltiplicare energie e risultati anche in un'ottica di medio-lungo periodo.

La stessa Unione Europea, non sempre affrontando la questione nella sua dovuta complessità, aveva fatto dell'occupabilità il perno delle politiche da attivare per il progressivo passaggio dalla tutela del posto di lavoro alla tutela nel mercato del lavoro, confrontandosi con il sostanziale superamento

della tradizionale triplice ripartizione tra età dello studio, del lavoro, del pensionamento, e individuando nelle riforme dei servizi di formazione professionale e continua, ma anche di *placement*, ricollocazione dei lavoratori, invecchiamento attivo sul lavoro e *outplacement*, alcuni dei propri cardini.

Appare evidente che, in particolare nel nostro paese, la specificità dei servizi di *outplacement* e di *placement* debba essere maggiormente riconosciuta, sviluppando questi strumenti anche in rapporto alle strutture di orientamento e alla promozione di sistemi di riconoscimento e di certificazione delle competenze.

L'occupabilità, come ben ci ha spiegato Amartya Sen, non deve ricadere sulle spalle del singolo lavoratore, ma è una sfida di responsabilità e di impegno attivo dell'intera società che lo circonda.

Il ruolo del sindacato e degli attori sociali in questi processi non può che basarsi sulla valorizzazione della persona, per soddisfarne, anche facendo emergere la domanda formativa, la creatività, il percorso lavorativo, senza misurare solo gli esiti, ma anche i processi.

Come ha ben scritto, ormai parecchi anni fa, Enzo Rullani⁴, se molto spesso l'impresa diviene globale e immateriale, l'altro polo motore dello sviluppo che segna il nostro tempo, è il «lavoro che si ripersonalizza», mantenendo comunque una dimensione “relazionale”.

Una ricerca promossa di Microsoft sullo *smart working* nella pandemia⁵, pur evidenziando anche con una certa enfasi il valore positivo di questo strumento, ha sottolineato che la mancanza di “relazione” e talvolta persino di conflitto vissuta nell'ultimo anno, ha anche comportato un calo di generatività di idee nell'ambito del lavoro.

Sono le idee, insieme alle intuizioni, ai suggerimenti, a muovere la macchina dell'innovazione in un'ottica partecipativa, di futuro.

La “giusta” formazione, anche nella pandemia, può contribuire a superare questo molteplice e multidimensionale rischio concreto di isolamento.

Pertanto, in un contesto in cui la flessibilità è troppo spesso identificata solo con la libertà di licenziare, costruire nuove tutele significa soprattutto promuovere, non a parole, una flessibilità positiva per i lavoratori, un loro rafforzamento nel mercato del lavoro e un riequilibrio tra riconoscimento delle competenze, opportunità, lotta alle disuguaglianze.

La società della conoscenza per non essere un semplice slogan e uno specchietto delle allodole, necessita di un cambiamento culturale che si deve poggiare su nuove infrastrutture sociali per l'occupabilità.

Ha spiegato sempre Rullani: nel mondo postfordista l'automatismo impersonale della crescita economica non basta più e per fronteggiare la crescita della complessità che dal 1970 a oggi caratterizza la nostra epoca, non basta il lavoro astratto, impersonale, che esegue comportamenti prescritti, ma è necessario mobilitare l'intelligenza –libera e differenziata– delle persone.

⁴ E. Rullani, *Il lavoro che cambia. Lavorare in rete nel capitalismo globale della conoscenza*, TeDIS Venice International University, 2009.

⁵ Microsoft, *Building resilience & maintaining innovation in a hybrid world Modernizing the workplace emerges as top business transformation priority*, ottobre 2020.

Rafforzare e sostenere questo recupero di soggettività nel lavoro, pur nell'epoca degli algoritmi, e promuovere un più massiccio, regolato e consapevole uso degli strumenti e dei nuovi diritti individuali e collettivi che lo supportano, è una delle sfide più impegnative e, insieme, affascinanti del nostro tempo, tanti per gli attori sociali che per le istituzioni.

7. Alcune concrete piste di impegno

Lo scenario dei prossimi anni si presenta come un'epoca in cui i cambiamenti, invece di stabilizzarsi, sembrano destinati ad accentuarsi, sia nella direzione di estendersi a tutto il sistema economico, sia nella direzione di ulteriori cambiamenti in profondità nei ruoli e nelle competenze. Anche se oggi questo cambiamento è difficile da prevedere, è certo che esso assisteremo ad un'ulteriore evoluzione e revisione profonda dei ruoli, delle professionalità, dell'organizzazione del lavoro.

E' indubbio che si creerà una situazione con significativi gap di competenze e di conoscenze in vasti strati della popolazione lavorativa. Questi divari tuttavia non saranno omogenei e non potranno essere affrontati con una formazione standard identica per tutti, magari basata su "pillole" somministrate a distanza, digitalmente e senza alcun tutoraggio reale, fuori dall'orario di lavoro.

Una risposta efficace a tutti questi fabbisogni formativi emergenti, come ci ha insegnato la stagione delle 150 ore per il diritto allo studio insieme al suo declino, incontrerà la necessità di venire adattata alla particolarità delle persone, dei ruoli, agli ambienti di lavoro.

Nella formazione degli adulti non si può infatti immaginare di non tenere conto della loro esperienza e dall'ambiente in cui si muovono quotidianamente.

Molti temi e molti problemi potranno essere comuni a più settori e ruoli, ma la maggiore efficacia della formazione (anche in termini di "accettazione" e "messa in gioco" da parte di coloro che vengono formati) si ottiene, come è noto, attraverso l'adattamento sia all'ambiente specifico di lavoro, sia alle caratteristiche dei singoli.

Su questo aspetto un grande ruolo può essere giocato dalla rappresentanza dei lavoratori, ad ogni livello, valorizzando e implementando alcuni strumenti già presenti in alcuni contratti collettivi nazionali di categoria, si pensi, solo per fare gli alcuni esempi, ai settori metalmeccanico (recentemente rafforzato e profondamente rinnovato su questo aspetto) e chimico-farmaceutico.

Infine, coerentemente con il quadro europeo e dando valore, in questo, ad un rinnovato protagonismo degli attori sociali, anche a livello territoriale, occorre finalmente dare corpo e reale implementazione condivisa agli obiettivi dei provvedimenti legislativi del 2012, del 2013 e del 2021⁶ a partire da:

- riconoscimento e la validazione dei saperi acquisiti; anche con il coinvolgimento degli enti bilaterali e dei fondi interprofessionali;
- individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e in- formali;
- riconoscimento delle esperienze di lavoro come parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;

⁶ Si fa riferimento nell'ordine a: *Legge 28 giugno 2012, n. 92; Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13; Decreto 5 gennaio 2021 di adozione delle Linee guida che rendono operativo il Sistema nazionale di certificazione delle competenze.*

- definizione di criteri e strumenti per la validazione dell'apprendimento non formale ed informale;
- definizione di riscontri e prove in relazione ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea;
- implementazione di un sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze fondato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale e il raccordo di esso con quanto previsto nei contratti nazionali settoriali di lavoro.

8. Una nuova alleanza per le competenze per accompagnare la ripresa oltre la pandemia.

Abbiamo di fronte una sfida importantissima anche in considerazione della crisi economica e occupazionale: la formazione permanente deve essere promossa come leva per l'occupabilità, correttamente intesa, e come chiave di cittadinanza attiva per la riduzione delle disuguaglianze fuori e dentro il mercato del lavoro.

Rispetto alle sfide legate alla dimensione digitale, come ha giustamente affermato Stefano Mastrovincenzo⁷, il sindacato non può che opporsi al "determinismo tecnologico" e ad una formazione subordinata o ancillare a progetti di competitività che abbiano come paradigma prioritario la tecnologia e il capitale a suo supporto.

Come ricorda ancora Mastrovincenzo: *"nell'ottica di un Lavoro 4.0, la formazione non è più solo "utile", ma coesistente alla possibilità stessa di far evolvere il sistema stesso (aziendale, socio-economico,...) proprio perché è un investimento sulle persone e sulle loro competenze"*.

Il sistema dei fondi interprofessionali sconta storicamente il basso livello del contributo dello 0,30% aggravato dal prelievo forzoso dai fondi che, ormai da diversi anni, viene operato dallo Stato italiano per una cifra superiore ai 120 milioni di euro l'anno.

Alcuni aspetti hanno sofferto più di altri, non solo a causa della pandemia e devono essere fortemente rafforzati: dal raccordo con le politiche di orientamento, al miglioramento e all'effettività delle indagini sui fabbisogni formativi che devono partire dal basso, dai luoghi di lavoro, non al contrario.

Anche le agenzie formative, di fronte alla potenziale futura offerta (da non demonizzare, ma nemmeno da accettare acriticamente) degli *"individual learning account"* e delle *"microcredenziali"* devono condividere con i fondi stessi e le parti sociali un rinnovato, misurabile e omogeneo sistema di rating, nell'ottica di rafforzare coordinamento e integrazione tra i diversi attori della formazione continua (livelli regionali inclusi).

Un elemento importante, rispetto al quale la storica esperienza italiana, sull'apprendimento permanente - le 150 ore per il diritto allo studio⁸ - può ancora insegnarci molto è che, al di là dell'importanza degli aspetti di riconoscimento, certificazione e spendibilità della formazione, la prima e principale difficoltà nella promozione del diritto allo studio collegato al lavoro è di tipo culturale e riguarda tanto le aziende quanto i lavoratori.

⁷ S. Mastrovincenzo, *Ruolo delle parti sociali e potenzialità dei Fondi interprofessionali tra formazione continua e politiche attive*, contributo al seminario Fisascat Cisl, 7 giugno 2021.

⁸ Si veda F. Lauria, *Le 150 ore per il diritto allo studio, Analisi, memoria, echi, di una straordinaria esperienza sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma, 2012.

Come fu per le 150 ore, liberare consapevolmente tempo, in un Paese in cui purtroppo non sembra mai esserci tempo per far fare formazione a chi lavora, è la chiave di volta per superare errate abitudini e antichi pregiudizi che hanno reso il nostro mercato del lavoro tra i più “opachi d’Europa”.

Sindacato, mondo delle imprese, istituzioni, enti bilaterali, devono rendersi di nuovo protagonisti di questo processo: perfettamente in linea con quel filone storico dell’emancipazione delle persone di cui le 150 ore sono state davvero una delle esperienze più significative, anche se non l’unica.

Vediamo di fronte a noi l’urgenza, nella crisi pandemica che si inserisce nelle altre crisi democratica, sociale economica, antropologica, demografica, di non lasciare soli le lavoratrici ed i lavoratori, intrecciandone e organizzandone collettivamente le istanze di promozione sociale e di valorizzazione personale.

E’ necessario, senza sterili meccanicismi e tenendo presenti anche gli errori fatti, che il sistema degli attori sociali, con le proprie avanguardie come furono i metalmeccanici nel 1973, compia, come con la grande intuizione delle 150 ore per il diritto allo studio, una grande scommessa visionaria, concreta, democratica: un’alleanza per le competenze che non potrà che essere, allo stesso tempo, solidale e inclusiva.

Tale alleanza vedrà i fondi interprofessionali ed il ruolo congiunto delle parti sociali, non come unico attore, ma come perno di ampie politiche di cooperazione e collaborazione anche nello stimolare non solo una nuova offerta formativa, ma, soprattutto, la consapevolezza di una nuova domanda di competenze.

Una scommessa, questa, che, a partire dalla personalizzazione delle risposte e dei “campi di opportunità e di scelta” (non dall’alienazione digitale e solitaria del singolo lavoratore in apprendimento”), metta insieme percorsi individuali, collettivi e investimenti privati, bilaterali e pubblici, nazionali ed europei.

Il valore comune, per il sindacato, ma auspichiamo anche per le imprese, è costituito dalla valorizzazione della persona e del suo capitale umano, a partire dai momenti e dalle condizioni di maggiore fragilità e bisogno, accolti in un’ottica progettuale e proattiva e non meramente difensiva o passiva.