

Formazienda

A cura della redazione

Molte imprese non sono ancora a conoscenza della possibilità di aderire a fondi interprofessionali. In che modo è possibile diffonderne maggiormente la domanda e come le aziende possono attuare una diagnosi dei propri bisogni formativi?

Le azioni di proselitismo volte a diffondere la cultura della formazione quale elemento fondamentale per la competitività delle imprese e mirate ad incentivare l'utilizzo dei Fondi interprofessionali per cofinanziare i percorsi formativi sono state fatte compiutamente e vengono costantemente rinnovate.

La pubblicizzazione delle opportunità offerte dai Fondi interprofessionali deve ora raggiungere direttamente le imprese per il tramite di un'azione capillare che vede coinvolti più attori: i Fondi, le imprese ed i loro responsabili del personale e/o i consulenti del lavoro.

Infatti, la prima ondata di adesioni ai Fondi è derivata prioritariamente dalle azioni di proselitismo che, per il tramite delle Confederazioni costituenti i Fondi, sono state rivolte alle organizzazioni territoriali, che hanno promosso l'adesione delle aziende associate agli stessi Fondi. La seconda ondata è derivata dalle società di formazione che hanno promosso l'adesione ai Fondi delle imprese che costituiscono il loro parco clienti al fine di soddisfare le esigenze formative manifestate dagli stessi.

I percorsi formativi devono essere programmati dopo una diagnosi dell'azienda nel suo complesso. Imprenditori e/o responsabili del personale devono capire le necessità del mercato e verificare l'adeguatezza della preparazione del personale per rispondere alle esigenze di competitività. Ma tale analisi è opportuna indipendentemente dalle offerte dei fondi interprofessionali che devono essere interpretati come valido strumento operativo.

Come giudica l'attuale situazione italiana e internazionale nel campo della formazione finanziata? Il gap italiano rispetto all'Europa è ancora forte?

Il rapporto annuale sulla formazione continua 2009 redatto dall'Isfol mette in evidenza che ad oggi l'Italia ha un tasso di partecipazione ad attività di lifelong-learning pari al 22,2%, rappresentando uno dei più bassi tassi a livello europeo. Questo dato assume una valenza critica se si considera che la media europea di partecipazione ad attività formative ammonta al 37%, e che gli elementi di eccellenza incidono notevolmente sul conteggio: basti pensare che i paesi scandinavi hanno una rappresentatività che va dal 54,6% della Norvegia al picco massimo della Svezia del 73,4%.

Pertanto sì, il gap italiano rispetto l'Europa è ancora significativo. Ed ecco perché assume un ruolo estremamente importante la creazione di un sistema di formazione continua sinergico tra tutti i soggetti coinvolti nella promozione e nel finanziamento della stessa:

Stato, Regioni, Province Autonome, Fondi Interprofessionali devono trovare, pur non perdendo la propria autonomia, il giusto equilibrio nell'erogazione della stessa e, soprattutto, devono ambire a creare una vera collaborazione – quantomeno a livello territoriale - per non offrire duplicati di attività formative e per ottimizzare le risorse a disposizione.

Ci può illustrare i vantaggi e i vincoli del Conto Formazione? In che modo possono essere utilizzate le risorse finanziarie che affluiscono in questo conto e in cosa si differenzia rispetto ai bandi?

Relativamente al Conto Formazione, Formazienda mette a disposizione delle imprese due tipologie di strumenti: il conto formazione impresa ed il conto formazione di rete.

1. Il Conto Formazione Impresa (CFI) è uno strumento a disposizione di tutte le imprese aderenti a Formazienda grazie al quale le stesse possono decidere di programmare percorsi formativi destinati ai propri lavoratori secondo i modi e i tempi che ritengono più opportuni, in conformità a piani aziendali condivisi dalle rappresentanze delle Parti Sociali.
2. Il Conto Formazione di Rete (CFR) è uno strumento con simili modalità gestionali al Conto Formazione Impresa, e sostiene lo sviluppo di una progettualità formativa di rete tra imprese, il cui cardine è nel principio di sussidiarietà e nella componente associativistica tra più soggetti attivi. Il CFR è uno strumento a disposizione delle imprese tra le quali intercorre un vincolo associativo o accomunate dagli stessi obiettivi di sviluppo (reti d'impresa, consorzi, gruppi aziendali, associazioni di categoria, Ati/Ats, o altro): attraverso questo strumento le imprese possono decidere di programmare percorsi formativi secondo modalità e tempistiche il più aderenti possibili alle loro esigenze e formative e produttive.

In entrambi i casi i conti sono alimentati dal 70% del versamento effettuato dall'impresa, e sono attivabili a fronte dell'avvenuta maturazione di una soglia minima annuale di accantonato pari o superiore ad un importo di 1.000,00 €.

Il Conto Formazione Impresa si differenzia prevalentemente dall'avviso pubblico per la maggiore velocità con cui si può rispondere alle necessità formative manifestate dall'impresa: l'impresa può, infatti, presentare al Fondo in qualsiasi momento dell'anno un progetto formativo, senza attendere la pubblicazione di un avviso pubblico.

Il 17 febbraio 2010, dopo un serrato confronto tra Ministero del Lavoro, regioni e Parti Sociali, è stata siglata l'intesa che punta ad un forte coordinamento nazionale per garantire, anche con l'aiuto della formazione, il rientro di tutti i lavoratori sospesi dalle attività. Essa prevede l'impiego di una parte delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori in mobilità. Quale è il suo commento in merito a questo importante accordo? Crede che l'applicazione del principio di sussidiarietà al fine di rafforzare il coinvolgimento di tutti i soggetti sia una mossa vincente?

La volontà di Formazienda di creare sinergia con gli altri attori istituzionali della formazione si trova perfettamente in linea con l'accordo siglato il 17 febbraio 2010: l'intesa sottoscritta tra Fondo Formazienda e Regione Lombardia il primo marzo 2010 rappresenta per il Fondo un importante passo verso la traduzione concreta delle proprie linee guida, ed avendo alla base l'attuazione di politiche attive e passive rivolte ai lavoratori e di politiche attive destinate alle imprese è in perfetta armonia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la Formazione del 2010.

In merito all'applicazione del principio di sussidiarietà, può essere assolutamente vincente se davvero ogni attore istituzionale, per la parte di sua competenza ed in base alle rispettive possibilità, svolge in modo adeguato il proprio compito di sensibilizzatore, ancor prima di finanziatore.

Il Ministro Sacconi, alla presentazione del rapporto Isfol nel novembre 2009 ha affermato che *“i soldi dei fondi interprofessionali non sono delle Parti Sociali, sono di tutti e vanno usati bene per aiutare il nostro lavoro a rimanere competitivo”*. Come giudica questa affermazione?

Concordiamo appieno sul concetto che i soldi dei Fondi Interprofessionali non sono delle Parti Sociali ma sono pubblici e devono essere destinati alla formazione degli addetti delle imprese.

La formazione produce effetti positivi sull'intero sistema paese.

Sempre secondo il Ministro *“tutta la formazione va completamente ripensata, abbandonando il metodo scolastico. Il corso serale come viene concepito ora va cancellato perché a fronte di ingenti finanziamenti si ottengono risultati risibili, soprattutto in termini di ricaduta occupazionale. E finisce che a far festa sono solo i formatori”*. Anche se il riferimento è alla formazione in generale, pensa che possa essere applicato anche alla formazione continua? Come è verificata la qualità della formazione erogata e la sua ricaduta di efficacia sul lavoratore da parte del vostro fondo?

Il compito dei Fondi Interprofessionali oggi è anche quello di operare con la medesima mentalità delle imprese, e di soddisfare in questa logica le loro necessità: occorre una forte efficienza nell'erogare percorsi formativi, ed anche una nuova interpretazione della formazione si rende necessaria. Passare dal metodo in aula alla formazione diretta in azienda, così come puntare molto sulla valorizzazione della formazione a distanza sono due elementi sui quali Formazienda vuole investire per rispondere alla dinamicità di cui l'impresa oggi necessita.

Relativamente alla formazione a distanza, che è più difficile da monitorare, prevediamo dei sistemi di verifica e controllo puntuali che permettono di rendere il sistema delle F.a.d. un metodo altrettanto efficiente da utilizzare, prevedendo un esame finale alla presenza di un tutor così come il ricorso allo scambio di informazioni direttamente tra Fondo e discenti tramite posta certificata: tutele ed attenzioni che, però, permettono all'impresa di beneficiare al 100% del percorso formativo in F.a.d..

In merito alle valutazioni sulla ricaduta effettiva della formazione cofinanziata il Fondo sta immaginando un sistema di monitoraggio che, entro i sei mesi successivi alla scadenza dei percorsi formativi, si accerti della effettiva utilità della formazione.

E' possibile svolgere corsi di formazione fuori dall'orario di lavoro? In questo caso il numero delle ore effettuate deve essere considerato come straordinario? Quale è la procedura in questo caso?

Sì, più in generale, le modalità ammesse sono tutte quelle utili a conseguire l'obiettivo formativo, senza esclusioni a priori. La collocazione temporale della formazione deve coincidere con le specifiche esigenze dell'impresa e dei destinatari; sono ammesse diverse modalità (part o full time, orario serale o diurno, corso full immersion durante il fine settimana, etcetera), l'importante è che siano concordate a livello aziendale, e che trovino il consenso dei/lle lavoratori/trici e che i metodi adottati siano efficaci ed efficienti.

Resta inteso che le ore destinate a percorsi formativi devono essere riconosciute a livello di retribuzione nel monte salari dei lavoratori dipendenti.

Quali sono le implicazioni del processo di delega? Esso consente di pianificare le attività aziendali con maggiore efficacia? Cosa ne pensa?

Il ricorso alla delega può essere sicuramente un utile strumento per migliorare l'erogazione dei contenuti del percorso formativo finanziato. Infatti, con la delega, le aziende o le società di formazione possono beneficiare dell'apporto professionale di esperti in materie o attività in cui non dispongono di opportune risorse.

In quali settori la formazione aziendale è maggiormente richiesta? E' più utile una formazione di tipo generale o più specifica?

Dipende dalle competenze di ciascun lavoratore che l'impresa vuole coinvolgere nel percorso formativo. Probabilmente un neo assunto necessiterà prevalentemente di una formazione di tipo generale, mentre un lavoratore assunto da diverso tempo nell'impresa necessiterà con più probabilità di una formazione specifica.