

In calo l'occupabilità

Formazione a secco. Gli over 50 rischiano

Dopo l'impegnata del 2014 le imprese disinvestono e 240mila persone restano senza corsi di riqualificazione

di ARTILIO BARBERI

Occupabilità: chi ne parla va incontro soltanto a guai. Era accaduto ad allora ministro del Lavoro Elsa Formica ed è successo puntualmente al successore Giuliano Poletti. In soldoni una persona è più occupabile se le sue competenze e l'esperienza maturata corrispondono alle richieste del mercato. Vi è cioè corrispondenza con le caratteristiche ricercate dalle imprese che assumono e quelle del candidato.

Fra i giovani il grado di occupabilità è basso. La scuola prepara poco e male al lavoro, perfino quella professionale, con alcune eccezioni a livello regionale. Ma il tema dell'occupabilità diventa drammaticamente attuale anche per gli over 40 espulsi dalle imprese con i processi di ristrutturazione. L'unico antidoto alla inoccupabilità delle persone è la formazione continua. Quella destinata agli adulti che rappresenta forse l'unico spezzone di politiche attive che, per quanto lacunoso e imperlettito, almeno esiste.

Nella classifica dei Paesi europei, una volta tanto, non siamo nelle ultime posizioni. Arriviamo sedicesimi, con il 7,5% della popolazione fra i 25 e i 64 anni che ha partecipato a corsi di formazione. La media Ue è del 10,7% e i Paesi più virtuosi, che tradizionalmente hanno un mercato del lavoro efficiente, dove è possibile reintegrarsi con minor difficoltà, sono tutti sopra il 15%. In Danimarca, ad esempio, gli adulti che fanno formazione professionale continua sono più del 30%, in Svezia poco meno e in Olanda il 18%. La Germania ci precede di poco ma riesce a ridurre la disoccupazione grazie al sistema duale dell'apprendistato, con un'alternanza scuola-lavoro che noi ci sogniamo.

Purtroppo, secondo l'ultimo rapporto Inrap sulla formazione degli adulti, dopo l'impegnata fatta registrare nel 2014, le aziende che se ne servono sono diminuite. Tre anni fa erano il 23,1% del totale, scese alla fine del 2014 al 20,8%. Complessivamente le persone che hanno frequentato almeno un corso di formazione o aggiornamento professionale sono state quasi due milioni e mezzo, 240mila in meno sul 2015.

Fra l'altro, segnala l'anno - una delle categorie maggiormente penalizzate nell'attuale distribuzione delle opportunità formative è rappresentata dai lavoratori over 50 a basso livello di qualificazione e residenti nel Mezzogiorno». Aggiungendo che proprio - per questa categoria di lavoratori - è molto alto il rischio che l'investimento di produrre un ulteriore deterioramento nel tempo delle competenze possedute. Dunque stanno rimandando a tempo le aziende quanto avrebbero più bisogno di fare un "tagliando" formativo e di integrare il bagaglio di conoscenze. Diventa così un'urgenza. E dagli anni della crisi in poi si è verificata una netta polarizzazione nel mercato del lavoro. Da un lato le persone con un livello di qualificazione alto o medio alto. Sul fronte opposto gli altri che si sono rivelati molto più esposti al rischio di perdere il lavoro e, soprattutto, non riuscire a trovarne un più nuovo.

In più - e lo spiega Gianni Bocchieri in queste stesse pagine - il "secholarismo" degli ammortizzatori sociali è stato di fatto smontato. Venendo meno i vecchi paracadute della cassa integrazione, sopravvissuta solo per i casi di aziende che abbiano prospettive di continuità, la formazione continua è l'unico vero vicino conto alla manichetta. Perché le competenze si lo stiamo assumendo in dieci clanti.

I NUMERI DELLA FORMAZIONE CONTINUA

2.500.000 adulti che hanno partecipato a corsi di formazione

7,3% su totale della popolazione 25-64 anni

Fattori socio-demografici e partecipazione formativa



Verbaro (Formatemp)

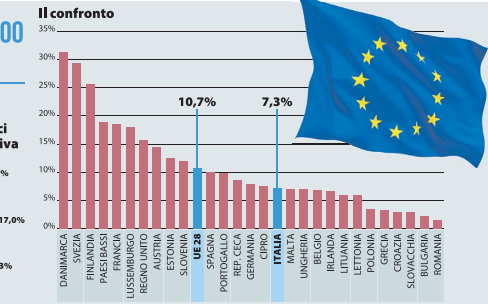
«Le aziende cercano persone già preparate»

di GILIA CAZZANIGA

Ma voi come interpretate la formazione continua? «La formazione delle agenzie per il lavoro non può che essere la più aggiornata e attuale, se le aziende utilizzano ha necessità di riqualificarsi, senza costi di inserimento. Nel primo semestre 2017 l'81% del valore della formazione è stato utilizzato per quella professionale, destinata a occupati, disoccupati e somministrati. Le agenzie fanno un selezione e individuano il personale più vicino alla posizione vacante e così, spesso, occorre semplicemente colmare il gap formativo».

Quali le competenze più richieste? «Le aziende cercano quelle digitali, ma - in misura maggiore - o minore a seconda del settore - chiedono sempre più capacità di comunicazione, relazioni, contribuire a un contesto di lavoro positivo».

Formatemp può accompagnare anche le transizioni dalla formazione al mercato del lavoro? «Certamente. Già in parte lo fa. Gli studenti destinatari della formazione sono cresciuti nel biennio 2015-16 del 49%. Sono stati coinvolti principalmente in attività di orientamento e ricerca attiva in campo idemntia in caso di mancata ammissione, o di riduzione delle risorse. Coniugando così politiche attive e passive, grazie al fondo di solidarietà, oltre alla contribuzione al welfare assistenziale at-



Mastrovincenzo (Ial)

«Più spazio e meno vincoli per gli organismi bilaterali»

di GIOVANNANGELO ANGELERI

Stefano Mastrovincenzo è amministratore unico dello Ial, una delle più grandi reti di imprese sociali attive nel nostro Paese nella formazione continua. Un tema entrato di recente anche nel dibattito sulle politiche attive del lavoro. Gli chiediamo cosa ne pensi... «È importante ed opportuno il dibattito che si è riaperto perché pone l'attenzione sulla centralità della formazione e sulla funzione più matura e avanzata che essa dovrebbe assumere per consolidarsi come uno strumento essenziale - per rafforzare l'occupabilità delle persone in un mercato del lavoro caratterizzato da transizioni da un lavoro all'altro».

Veniamo da un lungo periodo di crisi che ci stiamo lasciando alle spalle. Su quali interventi si sono concentrate le attività formative? «La crisi economica ha posto temi urgenti quali la ricomposizione professionale, il reinserimento di lavoratori in mobilità o cessati, i riassetti, gli strumenti di indirizzo e di sostegno per valorizzare le capacità sussistenti dei sistemi bilaterali e il contributo di tutti i soggetti pubblici e privati».

In questo scenario, come cambia il ruolo delle agenzie formative? «Non sono più soltanto soggetti che erogano semplici corsi di formazione ma sono chiamate a progettare interventi personalizzati, ampi e integrati, costruiti per le imprese e insieme a loro e ai lavoratori. Alle persone, quindi. Che poi sono l'anima e l'intelligenza di Industria 4.0».

Ma se i fondi si sono ammantati di burocrazia, cosa serve per fare il percorso inverso? Un intervento legislativo? «Penso che in questo contesto sarà difficile affrontare le sfide ulteriori della riqualificazione e della ricollocazione dei licenziati, del diritto contrattuale e quella più impegnativa alla formazione e quella più impegnativa digitale degli adulti. Ci auguriamo che il dibattito aperto - tra stromoli e orientati del mercato del lavoro - si apra con chiarezza e con strumenti di indirizzo e di sostegno per valorizzare le capacità sussistenti dei sistemi bilaterali e il contributo di tutti i soggetti pubblici e privati».

Il ciclo del Ministero del lavoro di febbraio 2016 rivoltava il rispetto del principio di trasparenza. A Rossella Spada, direttore del fondo Formazienda, chiediamo: come si concretizza per voi questo invito? «In Formazienda la trasparenza si declina in termini di accountability: applichiamo la massima trasparenza nelle procedure di finanziamento dei piani formativi e nell'acquisizione di servizi e fornitori. Tale principio diventa tangibile anche nei comportamenti che assumiamo quotidianamente. La volontà di operare in trasparenza, che ci ha portati anche ad adottare il modello organizzativo di gestione e controllo previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001 oltre ad essere certificati per le attività formative».

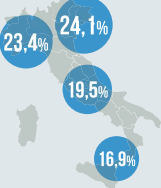
Stipula molti di quarta rivoluzione industriale. Voi come vi state attrezzando? «La sfida della quarta rivoluzione industriale si gioca sul terreno delle competenze: è necessario tenere costantemente aggiornate quelle dei lavoratori e adeguare quelle del personale che opera nel mercato del lavoro. Una prima risposta è di promuovere la formazione continua, avviandola sempre più a due mondi».

Secondo lei i fondi possono rappresentare una risposta anche al problema della sovrapproduzione? «Sì, sono convinta che l'attività formative per noi è da sempre un elemento significativo. Abbiamo avviato un'attività di valutazione e monitoraggio della formazione erogata negli ultimi anni attraverso la quale analizziamo, ad esempio, le diverse tipologie formative, le imprese e lavoratori coinvolti, ma anche la durata e le modalità di erogazione».

VERS0 INDUSTRIA 4.0

20,8% Imprese che hanno attivato corsi di formazione

Per area geografica



Per settore

21,7% Servizi

20,6% Costruzioni

20,4% Industria

Le competenze chiave in cui investono le imprese*



Spada (Formazienda)

«La rivoluzione industriale si gioca sulle competenze»

di ADRIANO BASCAPÉ

«Attraverso la verifica in loco del 100% dei piani formativi finanziati, riscontriamo la qualità dei docenti, del materiale didattico e la professionalità dei soggetti sostenuti. Alla fine di ogni corso registriamo il parere delle aziende e dei partecipanti che hanno usufruito della formazione finanziata da noi. Tutto ciò con l'obiettivo di costruire uno strumento per garantire il presidio della qualità nelle attività formative».

Stipula molti di quarta rivoluzione industriale. Voi come vi state attrezzando? «La sfida della quarta rivoluzione industriale si gioca sul terreno delle competenze: è necessario tenere costantemente aggiornate quelle dei lavoratori e adeguare quelle del personale che opera nel mercato del lavoro. Una prima risposta è di promuovere la formazione continua, avviandola sempre più a due mondi».

Secondo lei i fondi possono rappresentare una risposta anche al problema della sovrapproduzione? «Sì, sono convinta che l'attività formative per noi è da sempre un elemento significativo. Abbiamo avviato un'attività di valutazione e monitoraggio della formazione erogata negli ultimi anni attraverso la quale analizziamo, ad esempio, le diverse tipologie formative, le imprese e lavoratori coinvolti, ma anche la durata e le modalità di erogazione».

Ma questa valutazione include sulle scelte del fondo? «Certamente. La valutazione delle attività formative per noi è da sempre un elemento significativo. Abbiamo avviato un'attività di valutazione e monitoraggio della formazione erogata negli ultimi anni attraverso la quale analizziamo, ad esempio, le diverse tipologie formative, le imprese e lavoratori coinvolti, ma anche la durata e le modalità di erogazione».

Scuotto (Fondimpresa)

«Un errore togliere risorse ai fondi interprofessionali»

di BEATRICE CORRADI

«Dopo mesi di silenzio assordante sul tema della formazione continua, Bruno Scuotto, presidente di Fondimpresa, registra finalmente la propria apertura su un confronto «non rimandabile». Sia per chi non ha lavoro, sia per gli studenti, sia per chi è già in azienda. «La formazione», spiega, «è un valore di occupabilità ai lavoratori, è strumento di politica attiva. In questo senso la convocazione del tavolo, questa settimana, all'agenzia nazionale delle politiche attive è una prima risposta a quello che andiamo ripetendo da tempo, pur certi che sia Marco Leonardi (della presidenza del Consiglio) che Tommaso Nantini sono i garanti del ruolo che la formazione dovrebbe assumere oggi».

Cosa andrebbe fatto? «Bisogna puntare sugli elementi di successo dei fondi, ampliando il plateau dei destinatari sia a chi non ha lavoro, sia al sistema dell'alternanza scolastica. La formazione continua ha dimostrato negli anni di crisi che le imprese che sono cresciute hanno un filo rosso: sono aziende piccole che hanno innovato e formato. È quindi una delle leve di tenuta, se non di crescita. Ma occorre che ci siano le condizioni».

Quali difetti incontrano i fondi? «Innanzitutto il fatto che la contribuzione del 0,30% prevista per fondi diventò del 0,19% causa prelievi forzati da parte del governo. Difficile, così, poter allargare il raggio d'azione. Secondo, la burocrazia è diventata assillante. Terza difficoltà, è l'equità. In Italia si contano 19 fondi di nostro rappresento il 50% applica le regole senza se e senza ma. C'è chi fa come noi, ma c'è anche chi ha intrapreso scorciatoie pericolose. È questo non deve essere consentito. Perché l'elemento che non si può perdere è la leva di qualificazione della formazione, che struttura la crescita. Se la formazione viene svalutata o non viene condivisa con lavoratori, imprese e parti sociali, si svuota del suo valore».

Lei parla di alternanza scuola-lavoro come possono i fondi entrare in questo ambito? «La posso assicurare che le imprese non sono né attratte né allentate. Al di là del grande mercato sociale, c'è una volontà di svolgere, nella cultura. I fondi possono contribuire alla formazione dei giovani, ma è un onere - visti i costi stessi della formazione. Il rischio oggi è che l'alternanza venga recepita solo da un onere - visti i costi stessi della formazione. Il rischio oggi è che l'alternanza venga recepita solo da un onere - visti i costi stessi della formazione. Il rischio oggi è che l'alternanza venga recepita solo da un onere - visti i costi stessi della formazione».

FONDIMPRESA

Il fondo interprofessionale per la formazione continua di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. Finanzia la formazione dei lavoratori nelle imprese aderenti. Promuove la cultura della formazione come strumento essenziale per l'innovazione, lo sviluppo, la tutela dell'occupazione, la valorizzazione del capitale umano. È aperto ad aziende di ogni settore e dimensione

FORMATEMP

Sono soci del fondo le Aie associazioni di rappresentanza delle agenzie per il lavoro (Associazione e Assosommi) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori somministrati (Felsol Cisl, Mili Cgil, Uiltemp). Eroga interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché sostegno al reddito per i lavoratori che abbiano svolto missioni in somministrazione

FORMAZIENDA

Fondo patetico interprofessionale nazionale per la formazione continua. Che promuove e finanzia piani formativi territoriali, settoriali, aziendali e individuali concordati tra le parti sociali. Sistema Impresa e Confalbi. Formazienda offre alle imprese un sistema efficiente e innovativo per accedere ai finanziamenti e investire così nel loro futuro

IAL

Innovazione e Agente di Lavoro. È una delle più grandi reti di imprese sociali operanti in Italia nella formazione professionale continua e dei servizi per il lavoro. È costituita da 14 società regionali partecipate dalla Sif nazionale e una delegazione a 50 società, 67 centri eccedenti a 28 scuole. Su tutto il territorio nazionale, eroga servizi formativi e per il lavoro

L'apunto

di GIANNI BOCCIERI

Politiche attive mai partite. Non è soltanto questione di soldi

Finalmente, persino gli autori del Jobs Act cominciano ad ammettere le mancate implementazioni operative ed a cogliere i limiti normativi. La mancata costruzione del nuovo sistema di politiche attive è talmente evidente da non poter più essere rubricata come ritardo esecutivo o come effetto di una presunta resistenza delle Regioni. Dopo i memorabili naufragi della Borsa nazionale continua del lavoro e del Sistema informativo lavoro, il nuovo sistema informativo unitario del Jobs Act è lontanissimo dalla sua realizzazione. Ancora, la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro può avvenire sui diversi portali dell'Inps, delle Regioni e della nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal). Mancava però l'unico adempimento che dovrebbe evitare la ritorsione degli inserimenti, la frammentazione delle banche dati e garantire la massima coerenza come se un iCloud del nostro cervello. La stessa Anpal non ha ancora esercitato tutte le sue prerogative e la sua sperimentazione dell'assegno di ricollocazione sembra aver avuto minime conseguenze sui risultati di quelli minimi operanti. I nuovi Centri per l'impiego (Cpi) sono stati spostati dalle vecchie province alle regioni, senza aver ancora trovato una definitiva sistemazione.

Ma non sono solo le difficoltà di esecuzione che definiscono i limiti del Jobs Act. Sull'intera fronte agiografica che ha preceduto l'appuntamento referendario e la successiva delusione, stanno emergendo più seriamente casi per cui le nuove norme non riescono a dare soluzioni. Il caso più eclatante è la gestione delle crisi aziendali, che non possono più essere affrontate con i vecchi ammortizzatori in deroga, ormai cancellati, per i casi in cui la crisi si concluda con la chiusura dell'impresa. Allo stesso tempo, la causa integrazione straordinaria (Cigs) è stata ridisegnata per renderla applicabile solo alle crisi reversibili, evitando l'accantonamento terapeutico per tenere sospesi rapporti di lavoro irrimediabilmente destinati alla risoluzione. In questo nuovo quadro, il ricorso alla Cigs è crollato e qualcuno ne ha subito approfittato per chiedere di tornare agli strumenti del passato. Al contrario, evitare di mantenere sostanzialmente in via sospesa le crisi aziendali non sono adeguati. Per questi casi, la proposta è di utilizzare le risorse regionali e del Fondo sociale, un po' e dei fondi interprofessionali per finanziare percorsi di politica attiva ancora in attesa di risposte. Evidentemente, la preoccupazione è sempre quella di reperire risorse piuttosto che quella di promuovere la funzione delle regioni e dei fondi stessi nella gestione consapevole delle dinamiche del mercato del lavoro. Dopo il tentativo di togliere alle prime le loro prerogative costituzionali, altrimenti non si spiegherebbe perché mai si continui ad avallare, qualificando, le politiche attive professionali come enti pubblici, come se solo questa natura fosse garanzia di tutela degli interessi del lavoratore.