LA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO

.lavoro

Il rinnovo
Il 24 dicembre sciopero di addetti a vigilanza privata e sicurezza, dopo 54 mesi di trattative per il contratto

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ricordano che durante la pandemia i lavoratori hanno svolto la normale attività loro propria e hanno collaborato con pubblico e privato nella gestione delle procedure di sicurezza

Lavoratori in formazione continua. L'emergenza epidemiologica ha costretto anche i più grandi fondi interprofessionali a trasferire le attività su piattaforme digitali, in modalità virtuale

Formazione. Allo studio l'uso di risorse del Fnc per "coprire" ore di lavoro per la formazione e contributi. Per i principali fondi interprofessionali la pandemia ha segnato il passaggio alle attività in ambiente virtuale e la nascita di piattaforme dedicate

Fondi paritetici, sinergie con il Nuove competenze

Pagina a cura di
Mauro Pizzin

L'emergenza epidemiologica ha complicato l'erogazione della formazione continua, ma non l'ha bloccata. A dirlo sono i numeri di alcuni dei più grandi fondi interprofessionali, che in questo periodo hanno dovuto cambiare le modalità con cui impartire la formazione e ora sono chiamati a interagire con il Fondo nuove competenze (Fnc), introdotto dall'articolo 88, comma 1, del decreto Agosto (Dl n. 104/2020).

Rispetto alla scorsa primavera (si legga il Sole 24 Ore del 15 aprile 2020), le risorse erogate da questi fondi - istituiti con la legge n. 388/2000 e finanziati con parte del contributo obbligatorio per la disoccupazione versato dalle aziende all'Inps - non hanno, infatti, subito mutamenti di rilievo.

Per quanto concerne le modalità di erogazione della formazione, secondo Fondimpresa - costituita da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e a cui aderiscono 208mila aziende e oltre 4,8 milioni di lavoratori del comparto industriale - l'applicazione della formazione a distanza (Fad) o in ambiente virtuale ha messo in luce le opportunità di questa modalità formativa, ma anche evidenziato numerose questioni normative e amministrative da affrontare, così come le soluzioni tecnologiche per rendere agevole la gestione tecnico amministrativa. Il fondo - che per il 2021 ha un budget di 263,5 milioni - ha quindi annunciato che il prossimo anno lavorerà al Conto formazione digitale per definire un nuovo sistema di regole che consentano di gestire le attività di formazione che le aziende svolgono in ambienti virtuali.

Nel caso del fondo For.Te. - promosso da Confcommercio, Confetra, Cgil, Cisl e Uil, a cui aderiscono 132mila aziende e 1,4 milioni di lavoratori del terziario - con una dote 2020 che ammonta a 143 milioni, per quanto riguarda i nuovi avvisi emanati tra il 2020 e il 2021 (83 milioni impegnati), le prime scadenze hanno avuto una risposta sopra ogni previsione. Nonostante la possibilità di convertire le attività da formazione d'aula in Fad, si è però assistito a una diminuzione di oltre il 40% delle attività rispetto al 2019. Un calo dovuto sia alla chiusura delle aziende durante il periodo del lockdown, sia alla specificità degli interventi formativi, soprattutto se riferiti ad alcune categorie merceologiche e ad alcune tipologie di corsi con una parte applicativa difficilmente trasferibile da remoto.

Per Fondirigenti, fondato da Confindustria e Federmanager, con 14mila imprese e 78mila dirigenti aderenti e un budget da 33 milioni per il 2021, gli investimenti diretti delle aziende hanno risentito della pandemia, con una flessione del 30% delle domande tramite il Conto formazione, a cui ha fatto da contraltare un incremento consistente delle risorse messe a disposizione attraverso gli Avvisi, con richieste di finanziamento per oltre il doppio degli stanziamenti previsti. Sul piano applicativo Fondirigenti ha registrato una triplicazione di piani erogati con Fad, che ha agevolato intraprendendo anche un percorso di digitalizzazione delle procedure attraverso una piattaforma dedicata, con la sola firma digitale del rappresentante legale dell'impresa richiedente il piano.

Una maggiore sensibilità delle imprese per la formazione a distanza è stata registrata in tutti i settori anche da Fonarcom, fondo costituito da Cifa e Confsal, che la ritiene uno strumento utile e pratico. Una scelta, quella in direzione del digitale, che il fondo ha fatto anche per il monitoraggio e la rendicontazione della formazione, con conseguente semplificazione delle procedure burocratiche. In termini economici l'impegno economico di Fonarcom a favore delle 165mila aziende aderenti e a più di 1 milione di lavoratori del terziario, artigianato e delle Pmi coinvolti, con la messa a disposizione di quasi 85 milioni, si conferma importante.

In questo contesto si innesta anche il Fondo nuove competenze, destinato a supportare la formazione dei dipendenti delle aziende che stipuleranno, per ora entro il 31 dicembre, un accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive con la previsione dei progetti formativi, il numero dei lavoratori coinvolti e delle ore di lavoro destinate alla formazione. Al nuovo fondo - facente capo all'Anpal con una dote di 730 milioni - possono partecipare anche i fondi interprofessionali attraverso il finanziamento di azioni su conto formazione e la pubblicazione di avvisi per la concessione di fondi per la realizzazione di attività formative su Conto sistema che abbiano gli stessi obiettivi del Fnc.

Per le aziende si tratta di una doppia opportunità: se i fondi interprofessionali finanzieranno i piani formativi, l'Fnc garantirà la copertura del costo del lavoro per le ore destinate alla formazione a livello di retribuzione, contributi previdenziali e assistenziali.

Il nuovo strumento è oggetto di studio da parte di Fondimpresa, che sta apprestando le modalità operative attraverso cui rendere agevole la fruizione dei finanziamenti anche da parte delle aziende aderenti che accedono alle risorse del Conto formazione, attraverso la creazione di un canale dedicato e sospendendo, nella attuale fase e limitatamente a questa fattispecie, l'obbligo del concorso al finanziamento delle attività formative ammesse per almeno un terzo del costo complessivo.

Anche For.Te. sta studiando i possibili interventi, da deliberare poi in Cda, con l'auspicio, vistii i tempi molto stretti previsti dal decreto, che arrivi una proroga all'attuale termine del 31 dicembre.

L'opportunità è stata nel frattempo già colta da altre realtà come Formazienda, istituita da Sistema Impresa e Confsal con 110mila imprese e 775mila lavoratori aderenti, in prevalenza del terziario, la quale nel 2020 ha stanziato risorse per 30 milioni (più altri 10 da avanzi di gestione). L'Avviso 5/2020 da 10 milioni è stato, infatti, avviato in sinergia con l'Fnc.

La stessa scelta è stata fatta, con l'Avviso Femi 2021, da Fonditalia, realtà promossa da Ugl e Federterziario con più di 128 mila aziende aderenti appartenenti a diversi settori, localizzate prevalentemente al Sud e nelle Isole, l'89% delle quali micro imprese, oltre 752 mila lavoratori interessati e una dotazione per il 2020 di 11 milioni. L'avviso, approvato il 25 novembre, ha una dotazione di 6 milioni e ha stabilito l'abolizione permanente del cofinanziamento da parte delle imprese che optino per aiuti di importanza minore.

L'intreccio complesso fra i soggetti coinvolti nell'iter di accesso e nella gestione delle risorse dell'Fnc, in cui sono chiamati in causa Stato, Regioni, Inps, Anpal, parti sociali e fondi interprofessionali rischia, tuttavia, di rendere difficile l'accesso al nuovo fondo specie nel casi di micro e piccole imprese. E quanto ritiene Cifa, costituente per parte datoriale di Fonarcom, la quale, pur salutando con favore l'iniziativa governativa, ritiene che il dialogo tra tutti questi attori rischi di determinare lungaggini burocratiche: da ciò la richiesta alla ministra del Lavoro di una revisione normativa che affidi la gestione delle risorse agli stessi fondi interprofessionali.

Per Fondirigenti - che si augura di poter collaborare in maniera efficace con l'Fnc - ora come ora, invece, il nuovo Fondo non appare adeguato alle esigenze dei dirigenti sia perché prevede il rispetto di diversi vincoli e ulteriori impegni di carattere procedurale, sia perché si basa sul presupposto della rimodulazione dell'orario di lavoro, questione che non riguarda direttamente i manager.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE PRIME RICHIESTE DELLE IMPRESE A FNC

Corsi per oltre 46mila addetti

Il Fondo nuove competenza ha subito attirato l'attenzione delle aziende. I primi dati forniti nei giorni scorso dall'Anpal dicono che a un mese dall'avvio dell'Fnc 19 imprese hanno già chiesto oltre 4 milioni di ore di corsi, coinvolgendo 46mila dipendenti. E in pista sono già scesi due colossi delle Tlc come Tim e Vodafone.

Per quanto concerne Tim, l'Anpal ha approvato il progetto "NexTIM" per il 2021, con focus su 5G, IoT, BigData e AI. La società, in una nota, ha ricordato che investe da sempre sulla formazione come leva di aggiornamento delle professionalità e arricchimento delle competenze disponibili sul mercato del lavoro. Il progetto, articolato in 100 corsi di formazione, è partito il 10 dicembre.

Vodafone Italia, per accelerare sulle competenze digitali, sta avviando a sua volta un piano straordinario di formazione aperto a tutti i suoi 6mila dipendenti. L'iniziativa si inserisce in un più ampio percorso di skill transformation avviato dall'azienda a partire dal 2018. Il piano approvato dalla Regione Piemonte sarà avviato in questo mese e prevede oltre 300mila ore di formazione erogate in tre mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA RICERCA FONDIMPRESA E INAPP

COSA CAMBIA DOPO LA FORMAZIONE

Per un lavoratore su tre migliorano lavoro e condivisione di dati

La condivisione della formazione acquisita con il proprio responsabile incide sulla possibilità che per il lavoratore si verifichino cambiamenti di qualsiasi genere in azienda. Come conseguenza, la percezione degli effetti della formazione è più elevata soprattutto nelle aziende di minori dimensioni, in cui è più facile comunicare grazie al minor numero dei dipendenti. I cambiamenti in azienda, inoltre, sono tanto più percepiti quanto più qualificati sono i lavoratori interessati e avvengono con maggiore probabilità se questi ultimi sono stati formati nel campo delle innovazioni tecnologiche.

Lo rileva il Rapporto Rola 2019 sulla formazione continua in azienda, elaborato da Fondimpresa e Inapp, che ha analizzato la percezione da parte dei lavoratori dei cambiamenti verificatisi dopo la formazione nell'attività lavorativa, in azienda e nelle mansioni, mettendo a confronto le risposte ottenute con le opinioni dei responsabili aziendali. L'indagine rappresenta una delle due tipologie di rilevazioni (quella quantitativa) su cui si basa il sistema di monitoraggio valutativo del fondo e ha riguardato un campione significativo di lavoratori formati nel 2018: 5.686 i questionari elaborati, redatti soprattutto da funzionari e tecnici.

L'indagine si è concentrata anzitutto sui cambiamenti riscontrati dai lavoratori dopo aver seguito i corsi di formazione, con il 39,8% degli intervistati che ha posto l'accento sull'acquisizione e il miglioramento delle tecniche di lavoro, mentre rispettivamente il 21,8% e il 21% si è concentrato su due effetti connessi con l'autopercezione nell'esercizio del ruolo, come i livelli di autonomia maggiori nello svolgimento delle attività e il miglioramento delle relazioni con i colleghi e del lavoro di squadra.

Se si passa ai cambiamenti in azienda dopo la formazione, riscontrati da 7 lavoratori su 10, spicca l'aumento della condivisione di dati e informazioni (31%), percepita soprattutto dagli impiegati, seguita da una maggiore partecipazione ai percorsi di innovazione di prodotto e di processo (20%).

3
MANSIONI
Per 3 lavoratori su 10, dopo la formazione cambiano le mansioni con un coinvolgimento diverso dal passato o il coordinamento di gruppi di lavoro

Molto più ridotto è invece il numero dei lavoratori (3 su 10) che hanno riscontrato cambiamenti nella mansioni dopo la formazione, con il coinvolgimento in un numero di attività che può aumentare (14%), ma anche diminuire (13%), mentre il coordinamento di un gruppo di lavoro è una novità rilevante per l'8% dei lavoratori e solo il 3% ha avuto un avanzamento di carriera.

Un secondo versante dell'indagine tocca il lato aziende e riguarda gli esiti della formazione secondo i responsabili. In questo caso, sul fronte dell'attività lavorativa ciò che viene notato è soprattutto un miglioramento delle tecniche di lavoro e di applicazione delle procedure aziendali (35%), mentre per quanto concerne i cambiamenti riscontrati in azienda le percezioni si concentrano, sul fronte della produzione, nel senso di una maggiore partecipazione dei lavoratori ai percorsi di innovazione (quasi il 20%) e su quello relazionale nell'aumento della condivisione di dati e informazioni tra diverse aree (oltre il 30%). Risultati confortanti – secondo l'indagine – visto che sia per i cambiamenti nell'attività lavorativa, sia per quelli in azienda, ciò che riscontrano in maggior misura i lavoratori è ciò che riscontrano i responsabili al termine della formazione.

Come anticipato, interessanti sono alcune delle considerazioni finali fatte dagli estensori del rapporto, a partire da quella secondo cui, rispetto a tutte e tre le tipologie di cambiamenti considerate, la loro percezione è direttamente proporzionale all'attività del lavoratore, che aumenterà quanto più sarà high skilled. Se si guarda, poi, alle dimensioni aziendali ciò che emerge è che per le realtà con oltre 250 dipendenti rispetto a quelle con meno di 50 si evidenziano la probabilità di percepire cambiamenti aziendali e di mansioni si abbassa di 10 punti percentuali. L'avere parlato prima e dopo, e in particolare della formazione, con il proprio responsabile risulta correlato in maniera significativa alle tre misure di cambiamento oggetto dell'analisi: un contesto di buona comunicazione in azienda può quindi determinare un buon uso di quanto appreso in formazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il cambio di passo nelle mansioni

Fonte: Fondimpresa-Inapp