

# Il Rapporto Ocse 2018 sui Fondi Interprofessionali in Italia: la buona formazione di Fon.Coop



## Articolo di Gabriella Urbani, Responsabile comunicazione e marketing associativo Fon.Coop

Lo scorso 6 novembre<sup>[1]</sup> sono stati presentati a Roma i risultati preliminari del Rapporto Ocse sui Fondi Interprofessionali in Italia, una ricerca, realizzata con la collaborazione della Fondazione JPMorgan Chase, che ha approfondito, attraverso interviste sul campo e analisi dati, l'attività più che decennale ed i risultati dei 19 Fondi attivi sul territorio nazionale.

Il Rapporto, sullo sfondo delle sfide tecnologiche di scenario, analizza tra luci ed ombre le politiche avviate in questi anni fino all'introduzione delle recenti Linee Guida dell' Anpal<sup>[2]</sup> e punta dritto al cuore del sistema formativo italiano avanzando una serie di "raccomandazioni" per migliorarne qualità ed efficacia.

È messo subito in evidenza che le imprese italiane, in virtù della presenza sempre più capillare dei Fondi, aumentano la capacità formativa e si avvicinano agli standard dei Paesi europei più virtuosi. L'aspetto negativo è che le PMI hanno ancora difficoltà ad accedere ai finanziamenti, e che a fare formazione – quando non è quella obbligatoria – sono soprattutto le figure manageriali.

Il Rapporto afferma e dimostra che per affrontare i cambiamenti che si stanno già verificando nel mercato del lavoro bisogna fare sforzi in più direzioni per innalzare le competenze di tutti i lavoratori e rendere effettivo il diritto alla formazione soprattutto dei più fragili e a rischio del posto di lavoro. Tra i dati messi in evidenza: nel nostro Paese il 15,2% dei posti di lavoro ha un alto "rischio di automazione" mentre un ulteriore 35,5% potrebbe subire cambiamenti significativi con l'introduzione di nuove tecnologie.

Per dare un quadro più completo ed obiettivo è stata confrontata la banca dati Ocse per l'occupazione, che fornisce informazioni sulla carenza/surplus di competenze per ciascun Paese membro, con le tematiche formative prevalenti a supporto della crescita

...enze dei lavoratori di imprese che hanno fatto formazione con i finanziamenti dei Fondi Interprofessionali. Le competenze più carenti sono l'uso del computer e l'elettronica (Knowledge of Computers and Electronics), la conoscenza aziendale (Clerical Knowledge), le tematiche più in uso dai Fondi sono: in testa la sicurezza sui luoghi di lavoro, le tecniche di produzione, il marketing, le abilità personali. A riguardo è testualmente scritto che "tutti i Fondi sembrano

sottovalutare le competenze di cui c'è più bisogno", infatti la formazione obbligatoria rappresenta il 30% della formazione erogata dai Fondi mentre quella sul uso del computer è del 5%.

[RUBRICA](#) | [RICERCA](#) | [FORMAZIONE](#) | [COOPDESIGN](#) | [VISIONI](#) | [CONTATTI](#)

E per quanto la partecipazione degli adulti alla formazione in Italia è aumentata del 133% nel periodo 2007-2016, è tendenzialmente una formazione, quando non è quella obbligatoria, per figure apicali, che non coinvolge i lavoratori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro e che soprattutto non "sfonda" nelle PMI. È significativo che solo il 6,2% delle imprese comprese tra i 10 ed i 19 dipendenti ricevano un finanziamento dai Fondi Interprofessionali rispetto al 64,1% di aziende con oltre 1000 dipendenti.

Il Rapporto ha identificato i motivi fondamentali: meccanismi di finanziamento che agevolano le grandi imprese, inadeguatezza delle risorse finanziarie, inefficacia della pratica della condivisione della formazione tra l'impresa ed i rappresentanti dei lavoratori, scarsa cultura della formazione, utilizzo minimale delle analisi dei fabbisogni di imprese e lavoratori e della certificazione delle competenze acquisite.

Nello specifico, la questione delle risorse è centrale: i Fondi interprofessionali francesi gestiscono circa 7 miliardi di euro per la formazione, in Italia la cifra si attesta (dato Rapporto Anpal 2018) intorno ai 700 milioni. Inoltre c'è la questione dei prelievi governativi che dal 2013 colpiscono pesantemente i Fondi, per cui da circa 5 anni lo 0,30%, il contributo obbligatorio che finanzia i Fondi attraverso l'adesione volontaria delle imprese, è diventato di fatto lo 0,24%. Nel Rapporto è scritto che questi tagli possono incidere sulla credibilità dei Fondi, minando la fiducia complessiva nel sistema, e in definitiva scoraggiare le imprese ad aderire o rimanere iscritti. Le PMI e le micro, che costituiscono il tessuto produttivo dell'Italia manifatturiera dispongono di risorse irrisorie: un'impresa con 5 dipendenti versa ogni anno per la formazione 295 euro l'anno, un'impresa con 20 non arriva a 1.200[3].

Insieme alla questione delle risorse, i ricercatori Ocse sottolineano che le "storture" del sistema della formazione continua in Italia hanno anche altri motivi. Il contributo dello 0,30% è percepito soprattutto tra le grandi imprese come un onere a carico della sola dell'impresa (e non anche dei lavoratori, come effettivamente è), e questo li induce a gestirlo come "proprio" attraverso il canale di finanziamento del Conto Formativo. Le Linee Guida dell'Anpal hanno confermato questa impostazione che prevede che le grandi imprese utilizzino il proprio versato (il Conto Formativo, appunto) mentre le piccole accedono al canale degli Avvisi pubblici, procedure ad alto tasso di burocrazia e che necessitano dell'intermediazione degli enti di formazione. Con il Conto Formativo sono le direzioni del personale ad avere mano libera nel decidere "chi" va in aula e questo significa, come ben indicato, che fanno formazione gli occupati (maschi) più qualificati o con prospettive di carriera più lunghe. Inoltre con il Conto Formativo si rischia di ridurre i Fondi Interprofessionali a semplici "bancomat".

Quello che auspica il Rapporto con le sue raccomandazioni non è di "depotenziare" il Conto Formativo ma di amplificare prioritariamente la capacità dei Fondi di attuare politiche a favore delle PMI attraverso gli Avvisi, ad esempio incoraggiando l'uso dell'analisi dei fabbisogni e dei bilanci delle competenze, attività che sono assenti per il 93% dei piani finanziati dai Fondi.

Il Rapporto inoltre suggerisce di rimborsare le imprese dal costo dei lavoratori in formazione utilizzando risorse *ad hoc* nel Bilancio statale, di limitare al minimo la formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro, che deve essere considerata un "dovere civico" a spese dell'impresa e promuovere la formazione per gli imprenditori.

È stato poi messo in evidenza che le Linee Guida dell'Anpal hanno posto specifiche indicazioni per la progettazione per conoscenze e competenze e per l'obbligo della certificazione a formazione conclusa, o almeno il conferimento di un attestato. Nello specifico la pratica della certificazione delle competenze nei Fondi, che secondo il Rapporto è passata dal 48,8% del 2014 al 61,8% nel 2016, è uno strumento molto efficace per consentire al lavoratore di essere e rimanere competitivo nel mercato del lavoro.

## La bilateralità e la condivisione dei piani formativi

Per quanto i Fondi siano tra i frutti più riusciti della stagione della bilateralità avviata negli anni 90 e siano gestiti pariteticamente dai rappresentanti delle imprese insieme ai rappresentanti dei lavoratori, l'accordo di condivisione della formazione è giudicato dal Rapporto una pratica debole e meramente formale, soprattutto nei Fondi dove non sono presenti Cgil, Cisl e Uil.

Nei Fondi "confederali" la cultura della condivisione è sicuramente radicata e in molti casi i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti sia in fase di progettazione della formazione che nel monitoraggio, ovvero l'attività di controllo delle attività formative realmente svolte, ma nel Rapporto il giudizio in generale è molto esplicito: "la frammentazione del sistema delle parti sociali italiane (l'Italia ha il secondo più alto numero di organizzazioni di datori di lavoro e sindacati nell'OCSE) implica che raggiungere un accordo sulle priorità di formazione può essere difficile".



disposizioni Anpal l'accordo sindacale è effettivamente messo al centro del processo formativo e questo è un punto su cui meritare la massima attenzione alle pratiche della bilateralità, tuttavia i delegati aziendali devono avere cura di includere nelle tematiche della formazione ed includere a pieno titolo nella contrattazione di secondo livello le rivendicazioni professionali – attraverso adeguati percorsi formativi – al pari delle rivendicazioni salariali.



## La formazione di Fon.Coop

CHI SIAMO | RICERCA | FORMAZIONE | COOPDESIGN | VISIONI | CONTATTI

**In questo quadro le imprese cooperative, da sempre più attente alla qualificazione delle competenze dei propri lavoratori e soci esprimono un Fondo, Fon.Coop, che nel Rapporto è indicato per le buone pratiche e le politiche inclusive.**

Il Fondo da sempre attua politiche che rispondono a fabbisogni tipici dell'economia sociale, e la sua specificità è sostenere i processi di innovazione sociale e promuovere una formazione di qualità.

Nel Rapporto Ocse questa vocazione trova diversi riscontri: Fon.Coop è segnalato per i suoi servizi di assistenza mirati a stimolare l'utilizzo dei finanziamenti tra le PMI, per le premialità alla certificazione delle competenze e per l'aver affidato a società esterne specializzate la valutazione dei piani formativi, in modo da assicurare il massimo della trasparenza.

È stato poi evidenziato che il Fondo ha dedicato un Avviso (l'Avviso 35 del 2017) per la formazione di categorie "vulnerabili": lavoratori over 50 e in ammortizzatori sociali, donne, giovani con bassi livelli di scolarizzazione, etc. L'Ocse ha colto che l'Avviso ha finanziato una formazione inclusiva "a tutto tondo", in quanto indirizzata anche per gli operatori di imprese – ed in particolare le cooperative sociali – che offrono servizi di welfare ai soggetti fragili del territorio.

In riferimento allo scarso uso dell'analisi dei fabbisogni, attività che sta a monte della formazione ma che è preziosa per identificare le reali esigenze di imprese e lavoratori, i ricercatori dell'Ocse hanno indicato come buona pratica l'Avviso 40, dedicato alle strategie per le politiche attive del lavoro. L'Avviso è infatti strutturato in due distinte fasi: nella prima le imprese sono finanziate per svolgere analisi di contesto e bilanci di competenze dei lavoratori, nella seconda si avviano i corsi di formazione progettati sui risultati conseguiti dalle analisi. Fon.Coop è infine menzionato per la ricerca d'impatto sull'efficacia della formazione finanziata realizzata con l'Università della Sapienza di Roma. La ricerca, condotta tra il 2017 e il 2018, è di natura qualitativa e oltre a determinare l'efficacia della formazione misura l'impatto degli interventi, e cioè come la formazione ha innescato cambiamenti non solo nel singolo lavoratore che segue il corso ma in tutta l'impresa e tra gli stakeholders. La ricerca è un primo modello di valutazione d'impatto che aprirà la strada ad analisi da condurre in maniera sistematica sulla formazione finanziata dal Fondo.

**Per ulteriori informazioni: [www.foncoop.coop](http://www.foncoop.coop)**

[1] Il Workshop sulla Formazione Continua in Italia- Quale ruolo per i Fondi Interprofessionali? si è tenuto il 6 Novembre 2018 presso l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), Corso d'Italia, n. 33, 00198, Roma.

[2] L'Anpal è l'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro; su incarico del Ministero del Lavoro ha il compito di indirizzo e vigilanza sui Fondi Interprofessionali. Il 10 aprile 2018 ha pubblicato le prime Linee Guida sui Fondi Interprofessionali.

[3] Queste cifre sono state calcolate sul versamento 0,30% medio di ogni singolo lavoratore dipendente come indicato dal Rapporto sulla Formazione Continua dell'Anpal 2018 – fissato a 59€.

### Post correlati



28 Aprile 2020

Impatto Sociale Reloaded

Scopri di più



23 Aprile 2020

Civil bond per l'economia sociale

Scopri di più



20 Aprile 2020

Finanza e Terzo settore: pubblicata la IX edizione dell'Osservatorio

Scopri di più



## Iscrizione alla Newsletter

<input type="text" value="Nome"/> IT ▾	<input type="text" value="Cognome"/>	<input type="text" value="Indirizzo email"/>	<input type="button" value="Iscriviti"/>
--	--------------------------------------	--	--

Ho preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati (Articolo 13 del Regolamento UE 2016/679)

## Contatti

AICCON  
c/o Scuola di Economia e  
Management, Università di  
Bologna, sede di Forlì P.le della  
Vittoria, 15 47121 Forlì (FC)

**Tel** 0543 62327  
**Mail** ecofo.aiccon@unibo.it  
**PEC** aiccon@pec.fastmail.it  
**P.IVA** 03265500409  
**CF.**92038810401

## I nostri portali

© 2017 AICCON. All Rights Reserved - Privacy Policy - Sito internet realizzato da manuelragazzini.it

