

Fondimpresa

La grande opportunità di partecipazione congiunta di Sindacato e Rappresentanti Aziendali alle Politiche Attive del Lavoro

1. L'istituzione dei Fondi: la grande sfida per la "partecipazione"

Con la legge 388/2000, non solo viene creato un ulteriore strumento di finanziamento della formazione degli adulti, ma viene costituito un ambito di lavoro comune tra rappresentanti delle Aziende e rappresentanti dei Lavoratori, unico e invidiabile anche a livello internazionale.

In particolar modo Fondimpresa, fondo interprofessionale, principale riferimento per le imprese aderenti a Federmeccanica e con rappresentanze sindacali riferite a Fim, Fiom e Uilm, viene citato nel testo del Contratto Nazionale dei Lavoratori del settore Metalmeccanico, come fonte di risorse per la formazione al ruolo di componenti bilaterali (Referente Aziendale per la formazione già presente nel CCNL metalmeccanico sin dal 2009) e come esempio di modalità di erogazione della formazione per il Diritto Soggettivo (istituto contrattuale inserito nel CCNL metalmeccanico del 2016).

Elementi, questi, di fondamentale e forte connessione tra, i soggetti firmatari del CCNL metalmeccanico e il Fondo Interprofessionale che attinge le sue risorse finanziarie (per poi restituirle in finanziamenti di progetti formativi) per circa il 50% proprio da aziende con CCNL metalmeccanico.

2. Le Attività Propedeutiche e le Attività Non Formative

L'elemento distinguibile che renderebbe "unico" e "invidiabile" il sistema dei Fondi Interprofessionali è costituito da quelle attività precipue di cosiddetto "accompagnamento" e di "attività non formative", che ampio spazio hanno nei testi degli avvisi di Fondimpresa, nelle Linee Guida di accompagnamento alla rendicontazione di un piano finanziato e anche nelle attività a sostegno di piani realizzati con risorse del Conto Formazione (è auspicabile che il Fondo non perda la sua caratterizzazione verso un impegno delle Parti Sociali anche nel monitoraggio, nella supervisione e nell'indirizzo delle attività del futuro-prossimo "Conto Aziendale Digitale").

Le attività non formative di un "Piano di Formazione", se realizzate con la piena, consapevole e responsabile partecipazione delle Parti Sociali, consentirebbero al Piano stesso di moltiplicare il valore aggiunto delle sole attività formative e di alcune altre standard afferenti alla preparazione del piano e alla sua realizzazione, nonché alla rendicontazione. Per analizzare se un Piano ha raggiunto i suoi obiettivi, sarebbero tanti gli indicatori da andare a misurare, e prima ancora di misurarli, ad individuare. I Dati Quantitativi sono sicuramente un elemento fondamentale, ma sarebbe interessante andare a misurare come cresce nel tempo la qualità e la quantità di partecipazione delle Parti Sociali nelle differenti e importanti fasi del Ciclo di Vita di un piano formativo finanziato da Fondimpresa. La leva principale su cui si deve operare è proprio quella relativa al Dialogo Sociale, cioè a tutti quei momenti in cui gli attori rappresentanti, a tutti i livelli, dei Soci di Fondimpresa, hanno la possibilità di esprimersi su Analisi del Fabbisogno Formativo, Valutazione dell'Apprendimento, Condivisione di Azioni formative, Monitoraggio della Formazione, Gradimento della formazione ricevuta, Applicabilità ed Usabilità della formazione svolta, Valutazione dell'impatto, Certificazione delle Competenze, Tracciabilità degli Apprendimenti verificati, attuazione del Diritto Soggettivo, Adozione di un Libretto del Lavoratore per la Formazione, Portabilità del curriculum formativo, Utilizzo del Registro della Formazione, ecc. Tutte fasi che, se partecipate e luogo di crescita di competenza e di conoscenza da parte delle stesse Parti Sociali, contribuirebbero a raggiungere un valore tale che consentirebbe la totale realizzazione del circolo virtuoso della formazione.

Inoltre, così come più volte detto dal Presidente del CNEL Tiziano Treu in occasione dell'evento commemorativo dei 15 anni di Fondimpresa l'11 aprile 2019 presso il parlamentino di via Lubin a Roma (e anche ripreso dall'ex Ministro del lavoro Roberto Maroni nello stesso evento), bisogna agire su nuove leve per aumentare la base associativa e bisogna estendere la partecipazione alla formazione ad una più vasta platea di lavoratori, coinvolgendo maggiormente le medie, piccole e piccolissime imprese. Quali migliori leve di intervento se non quelle originali e pilastri fondatori dei Fondi Interprofessionali: le rappresentanze sindacali delle aziende e le rappresentanze sindacali dei lavoratori? Il lavoro svolto finora da Enti di Formazione e da Consulenti del Lavoro è stato encomiabile ed ha permesso di raggiungere i risultati noti a tutti perché già proposti soprattutto in occasione del decennale dei Fondi Interprofessionali. Ma è anche vero che, pur avendo, l'utilizzo di risorse finanziarie derivanti dai Fondi, la caratteristica di non avere alcun costo aggiuntivo per le aziende, sono oltre il 50% le aziende italiane che non utilizzano il canale di finanziamento della formazione dei Fondi Interprofessionali. Serve un ruolo forte e determinato delle Parti Sociali, a tutti i livelli, per estendere la numerosità di aziende iscritte ai Fondi e per allargare di conseguenza la platea dei lavoratori coinvolti nel circolo virtuoso della formazione.

Affinché le Parti Sociali svolgano con forza questo ruolo è necessario che partecipino responsabilmente e consapevolmente a differenti fasi del ciclo di vita di un piano formativo. Aggiungerei che è importante anche una preparazione congiunta delle Parti Sociali stesse per la comprensione e la gestione di un tema così complesso e fondamentale per la competitività delle imprese e per l'occupabilità dei lavoratori. Fondimpresa dovrebbe avere tutto l'interesse a riprogettare una grande azione di sistema dedicato alla migliore preparazione degli attori sociali per gli obiettivi sopra citati. L'auspicio è che il ventennale del Fondo si possa celebrare con questo ambizioso ma ineludibile obiettivo da raggiungere: preparare la classe dirigente delle Parti Sociali (non solo quelle che entrano a far parte dei vari CdA, ma quelle che operano quotidianamente in attività di Commissioni per la Formazione, di Comitati di Pilotaggio, di Soggetti Firmatari di accordi di Condivisione, di Parti Sociali dedicati alla proposta di Integrativo Aziendale sulla Formazione, di componenti di organismi paritetici e bilaterali che insomma operino in sintonia (pur nella specificità del proprio ruolo) secondo metodi, regole, protocolli e obiettivi comuni e condivisi. Nello stesso appuntamento sarebbe interessante verificare se tale sforzo è risultato funzionale al conseguimento degli obiettivi auspicati da Treu, Maroni e da tutti noi: un più alto numero di aziende iscritte al fondo e una più vasta platea di lavoratori che hanno accesso alla formazione (obiettivo quest'ultimo che è, insieme ad altri obiettivi, alla base dell'ultimo rinnovo contrattuale metalmeccanico 2017-2019 con l'istituzione del Diritto Soggettivo alla Formazione e l'impegno a realizzare per ogni lavoratore almeno 8 ore di formazione l'anno).

Devo considerare che sensibilità verso l'aspetto dell'utilizzo delle attività non formative ha caratterizzato positivamente il Piano SMART con Soggetto Attuatore e Capofila E.I.T.D. La realizzazione del presente opuscolo costituisce uno strumento da considerare molto più che uno strumento a supporto della diffusione dei risultati, piuttosto l'inizio di un processo generativo di buone prassi legate al sano coinvolgimento delle Parti Sociali nel ciclo di vita di un Piano Formativo. Un soggetto attuatore che riesce a distinguere e a valorizzare le istanze delle Parti Sociali durante lo svolgimento di un progetto formativo finanziato da Fondimpresa, rispetto a quello che può essere il prodotto derivante dalla sola formazione canonica, assume ai miei occhi una considerazione particolare, soprattutto se poi il soggetto concorre positivamente alla realizzazione di quelle istanze.

Sono almeno 8 anni che, la continua e sempre più incisiva analisi di dati forniti dall'esecuzione di piani formativi finanziati da Fondimpresa e condivisi a monte, monitorati in itinere e valutati ex-post dalle rappresentanze metalmeccaniche delle Parti Sociali costituenti il Fondo, permette di realizzare momenti di Dialogo Sociale funzionali alla crescita della cultura della Formazione Continua.

3. Una palestra di esercizio di Dialogo Sociale: il Comitato di Pilotaggio

Il soggetto bilaterale definito da Fondimpresa e designato dai firmatari del livello di competenza rispetto al protocollo di condivisione del Fondo, è decisamente l'organismo paritetico e bilaterale maggiormente impegnato nelle attività sviluppate per un piano formativo. Considerando che in media, un piano del Conto di Sistema, organizza le sue fasi di validazione, monitoraggio, indirizzo e supervisione, in 5 riunioni oltre al Focus Group finale in cui viene fatta una verifica al termine delle attività rispetto ai risultati conseguiti e agli obiettivi raggiunti, è facile pensare che proprio il Comitato Paritetico di Pilotaggio potrebbe svolgere l'importante ruolo di soggetto collettore e distributore di informazioni utili tra i vari soggetti bilaterali coinvolti nelle fasi di condivisione del piano formativo.

E ancora, è proprio il Comitato Paritetico di Pilotaggio che può caratterizzare, durante le attività svolte nell'anno di validità della sua funzione, molte azioni di accompagnamento e non formative contenute nel progetto iniziale descritto nel formulario, innestando contributi puntuali e precisi del settore metalmeccanico in queste azioni. Difatti, nessun altro soggetto differente dal CPP, impegnato nel piano (né in coordinatore didattico, né il progettista, né il comitato scientifico, né il corpo dei docenti e dei consulenti) può fare sintesi tra i contenuti del CCNL del settore metalmeccanico, la conoscenza dei territori coinvolti dalle aziende del piano, le sensibilità delle Parti Sociali coinvolte in fase di condivisione e da continuare a coinvolgere nelle fasi di monitoraggio e di diffusione dei risultati. Non a caso, negli ultimi 5 anni, per diversi piani settoriali metalmeccanici, molti sono stati i prodotti e le attività in itinere ed ex-post svolte a vantaggio del perseguimento di una metodologia standard di lavoro per poter rendere omogenee le risultanze di Piani formativi differenti, realizzati da soggetti attuatori diversi ma riferiti ad uno stesso avviso di Fondimpresa, coinvolgendo aziende dello stesso settore metalmeccanico, con Parti Sociali coinvolte e appartenenti alle stesse Parti Sociali firmatarie del CCNL, ecc.

Data l'esperienza maturata in materia da Fondo, Soggetti Attuatori, Parti Sociali che concorrono alla migliore realizzazione del Piano Formativo, sarebbe auspicabile distinguere due fasi delle riunioni di un Comitato di Pilotaggio: la fase obbligatoria documentale (quella che permette al SA di ottenere la completezza formale per il caricamento in piattaforma del Fondo di quanto svolto e da svolgere nella progettazione in validazione) e la fase a valore aggiunto (in cui si mettono a sintesi le sensibilità delle Parti Sociali presenti nel CPP e si implementano azioni positive di sviluppo della cultura della Formazione Continua presso Aziende e Lavoratori). A tale proposito ritengo necessario che, ad ogni avvio di piano formativo finanziato, sia opportuno che il SA e le Parti Sociali componenti il CPP, partecipino ad un modulo formativo obbligatorio (snello ma efficace) di ruolo, obiettivi, relazioni reciproche, funzionali al buon andamento delle riunioni e al conseguimento di valore aggiunto per il piano stesso.

Considerando l'intero processo a cui è sottoposto un Piano Formativo, si può rilevare che le Commissioni Territoriali hanno una percentuale di partecipazione pari al 5% dell'intero flusso; la Commissione Nazionale ha un valore pari al 10% dell'intero flusso; le RSU/RSA hanno un coinvolgimento pari al 5%; il comitato di Pilotaggio ha il più alto valore potenziale pari al 70%; altre Parti Sociali vengono coinvolte per il restante 10% del tempo. Questi valori dovrebbero far riflettere tutte le componenti coinvolte (Fondo, SA, Parti Sociali, Aziende, Lavoratori, altri soggetti coinvolti).

4. L'idea di mettere a valore le informazioni, i processi e i dati prodotti da attività bilaterali

E' stata sempre mia convinzione che, la gran mole di soggetti delle Parti Sociali che partecipano alle differenti fasi del ciclo di vita di un Piano Formativo realizzato con finanziamenti delle Aziende e dei Lavoratori (appunto le risorse rese disponibili da Fondimpresa) gestiscono informazioni, realizzano processi di elaborazione di queste informazioni e producono ulteriori dati di differente livello di interesse. Ebbene, l'analisi che da anni propongo all'attenzione del Fondo, degli Istituti Contrattuali dedicati al tema della Formazione Professionale, delle Parti Sociali interessate al ciclo formativo, è che se i suddetti processi,

associati alle informazioni iniziali e ai dati di output, avvenissero in un contesto sistemico regolato da protocolli e regole univoche e non talvolta interpretabili, se le funzioni e i ruoli degli attori interessati fossero ben definiti e chiari, non soltanto per i Fondi e per gli Enti di Formazione, ma soprattutto per le Parti Sociali (mi riferisco in particolar modo alla varietà di Commissioni che gli Enti coinvolgono nelle istanze della condivisione, e soprattutto alla scelta della più appropriata compagine dedicata alle attività di supervisione, indirizzo, monitoraggio e validazione dei piani formativi finanziati) sicuramente il Sistema della Formazione associata a quella realizzata con risorse dei Fondi Interprofessionali, potrebbe restituire un interessante e cospicuo set di dati, di informazioni e di processi alle stesse Parti Sociali che hanno tutto l'interesse affinché ciò avvenga.

Si celebrano in questo periodo i 15 anni del più corposo fondo, Fondimpresa, eppure, risulta ancora difficilmente implementabile un'azione di sistema da parte del Fondo che ponga gli attori delle Parti Sociali direttamente interessati alle fasi del ciclo di vita di un piano formativo, nelle migliori condizioni per poter essere considerato valore aggiunto di ogni singolo Piano Formativo. Se è proprio il Fondo che non supporta tale tesi, come ci si potrebbe aspettare un atteggiamento conseguente degli enti di formazione nei confronti delle stesse Parti Sociali. Ancora, se non è il Fondo a verificare tale adeguatezza degli attori, chi altro potrebbe farlo? Fondimpresa, che dopo tanti anni ha sentito la necessità di dotarsi di un sistema di qualificazione dei soggetti attuatori, dovrebbe promuovere un progetto di accreditamento (previa azione di sistema di formazione al ruolo) delle Parti Sociali (tutte le Parti Sociali; preparandole al ruolo singolarmente e ad operare in organismi bilaterali in sinergia per il buon andamento di ogni singolo progetto formativo).

Ho sempre pensato che un Sistema funziona se è funzionante ogni sua singola componente. Il Sistema della Formazione Professionale, che ha come core business, la conoscenza e le competenze professionali. Pensare che la conoscenza dei processi formativi nella loro interezza e la competenza nella loro gestione non sia una prerogativa di tutti gli attori partecipanti ai processi, rende il sistema debole in qualche componente e quindi affievolisce l'efficacia dello stesso sistema, dando alibi a qualcuno per perseverare in prelievi forzosi di risorse che devono invece essere destinate a Politiche Attive del Lavoro. Quindi, partire dal rafforzamento delle fondamenta sarebbe per il Fondo, il miglior modo per festeggiare i suoi 15 anni: utilizzare le risorse propedeutiche disponibili (e quelle già indicate in molti formulari come orientate a tali obiettivi) per formare persone e consolidare processi di azione congiunta nell'operatività, creando un vero e proprio presupposto per la realizzazione di un albo delle Parti Sociali (distinguibile per Settore, Ambito di Applicazione, Competenze, Esperienze, ecc.) che operino consapevolmente e responsabilmente per il miglior sviluppo del Sistema della Formazione Professionale associata ai Fondi Interprofessionali. Tale preparazione sarà ancor più necessaria per una oculata e adeguata partecipazione al ciclo di vita di un'attività formativa finanziabile dall'imminente "Conto Aziendale Digitale".

5. Le Buone Prassi

La sigla sindacale a cui appartengo, la Fim-Cisl, la Federazione dei Metalmeccanici della Cisl, ha da sempre investito sul tema della formazione. Facendo un calcolo per grandi numeri, ad oggi si può dire che ha investito circa 1.000.000 di euro in 10 anni in attività continue di formazione, di preparazione di un'architettura organizzativa basata sui 3 livelli contrattuali (nazionale, territoriale e aziendale) ma rafforzata dal fondamentale ruolo che stanno svolgendo i 21 referenti regionali per la Formazione Professionale. Attività di formazione, di preparazione di strumenti utili all'azione quotidiana di delegati in azienda, di segretari e operatori componenti di commissioni territoriali o impegnati in supporto dei delegati in trattative di integrativi aziendali sulla formazione, di organizzazione di eventi di diffusione della cultura della formazione, costituiscono alcune delle buone prassi di cui dovrebbe dotarsi ogni organizzazione. Mettere al centro la formazione non solo nel testo del CCNL ma anche nella pratica sindacale quotidiana, farebbe fare un grande passo in avanti a tutto il sistema delle relazioni industriali. Trasferire dai convegni

all'interno delle aziende tutte le buone intenzioni del più volte dichiarato "rinnovamento contrattuale" sarebbe la vera e unica BUONA PRASSI da presentare congiuntamente come risultato di una contrattazione utile, efficace e, soprattutto, usabile. Il vero fallimento di un contratto, di qualunque contratto si parli, è la sua inapplicabilità, anche di una sola delle sue componenti, anche se parziale.

Pertanto, ogni tipo di azione, svolta all'interno di un piano formativo che coinvolge decine di aziende, centinaia di lavoratori e decine e decine di operatori che orbitano intorno ad un piano formativo (dai tutor di Fondimpresa, ai componenti della commissione di valutazione, agli ispettori che verificano a campione sul campo la bontà dell'attuazione del piano, ai partner, ai soggetti delegati, ai docenti, agli istituti di certificazione delle competenze, ai progettisti della formazione, agli amministrativi del SA, ai componenti delle Parti Sociali partecipanti alle differenti fasi del ciclo di vita di un piano, ecc.) che mira alla valorizzazione della formazione in quanto tale e soprattutto in quanto fonte di garanzia per i lavoratori per preservare il loro potenziale di ingaggio nel mercato del lavoro e per le aziende per rafforzare la loro permanenza nel mercato, deve meritare lo sforzo di tutti nella sua piena realizzazione utile e usabile.