

Le pillole di **FIPE**

Notizie, commenti, istruzioni ed altro

Direttore responsabile: Edi Sommariva



Numero 21 - 2011

“FOR.TE. DARE FORMA AL FUTURO”
Il ruolo e l'evoluzione dei fondi interprofessionali
Roma, Convegno 30 novembre 2011



Area Lavoro



a cura di :

Area Lavoro
Silvio Moretti

con la collaborazione di
Maria Cristina Pantanelli
Andrea Stoccoro



IL CONVEGNO "FOR.TE. DARE FORMA AL FUTURO"



Si è svolto a Roma il 30 novembre 2011, organizzato da For.Te., il convegno "FOR.TE. DARE FORMA AL FUTURO", nel corso del quale sono stati presentati i risultati della ricerca "Fondi

interprofessionali: ruolo ed evoluzione" che For.Te. ha affidato ad Adapt.

OBIETTIVI



- Individuare spunti di riflessione sullo sviluppo di For.Te. e dei Fondi Interprofessionali, partendo dalle cinque aree di intervento indicate dalle Linee guida per la formazione nel 2010.
- L'evoluzione del quadro giuridico-istituzionale suggerisce un rafforzamento ed una maggiore articolazione del ruolo dei Fondi Interprofessionali. Si delinea il percorso di un nuovo modo di fare formazione, più legato agli esiti dell'apprendimento e alle competenze dei lavoratori, meno alle procedure formali e ai luoghi di erogazione della formazione.
- Il diritto alla formazione continua deve diventare uno dei diritti fondamentali dei lavoratori, al di là della condizione contrattuale. Un nuovo modello di welfare deve integrare politiche attive e politiche passive per il lavoro, mettendo al centro la persona e i suoi progetti di vita.



I CONTENUTI DELLA RICERCA



I principali dati della ricerca realizzata da For.Te.

La ricerca si è sviluppata intorno alle cinque aree di intervento previste nelle Linee guida 2010 (estese anche al 2011 e 2012).

Sono stati analizzati 490 piani dell'avviso 1/09 ed è stato evidenziato quanto segue:

- La formazione solo di rado è progettata per competenze;
- la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni riguarda solo il 53% dei piani;
- le aziende hanno chiesto finanziamenti per la formazione finalizzata prevalentemente all'aggiornamento delle competenze dei dipendenti;

Le pillole di **FIPE**

- il 98% dei piani ha previsto formazione d'aula; solo il 28% modalità on the job e il 13% e-learning;
- le modalità di attestazione sono legate alla presenza ai corsi più che al conseguimento delle competenze (libretto formativo ancora limitato);
- solo nel 25% dei casi si è evidenziata una formazione individualizzata, dal che si evince scarsa attenzione al fatto che il discente sia al centro del percorso di apprendimento;

LE ANALISI DI FOR.TE.



Il neo presidente **BIANCHI** ha evidenziato che:

- il 2012 sarà un anno delicato e complesso ed una delle migliori risposte che i Fondi possono dare è affiancare interventi di sostegno/integrazione al reddito, attraverso interventi formativi mirati;
- il quadro di riferimento normativo dei Fondi è ancora troppo indefinito e ancora vi sono tesi contrapposte sulla natura privatistica dei Fondi (che invece viene confermata da For.te);
- vi è un'eccessiva frammentazione dei Fondi (attualmente sono 20) e portabilità che anziché stimolare una sana concorrenza rischia di concentrarsi sull'acquisizione di quote di mercato per garantirsi continuità operativa. Ancora molte aziende non risultano iscritte ad alcun Fondo;
- l'investimento delle aziende nella formazione continua è un fattore chiave per l'economia. Purtroppo abbiamo ancora un sistema basato sull'offerta più che sulla domanda di competenze;
- l'evoluzione giuridico istituzionale amplia le funzioni affidate ai Fondi interprofessionali, valorizzando il ruolo delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e degli enti bilaterali e stimola la ricerca di una più efficiente sinergia tra risorse pubbliche e private destinate alla formazione;
- For.Te intende raccogliere questa sfida, allineare l'offerta formativa alla domanda, valorizzare le competenze, aprirsi ad una più significativa sinergia con gli enti bilaterali nazionali e territoriali, essere in grado di svolgere la funzione di raccordo tra il fondo, il mercato del lavoro e i fabbisogni formativi, insomma un soggetto attivo e non intermediario passivo;
- risulta altresì necessario confrontarsi con altre esperienze, nazionali ed europee, per individuare modalità che consentano di semplificare e accelerare l'approvazione ed il finanziamento dei Piani e favorire l'innovazione nel modo di fare formazione;
- è necessario anche che la progettazione si incentri sugli esiti dell'apprendimento per "competenze", valorizzandone gli strumenti quali, il libretto formativo.

LE PARTI SOCIALI



E' stato sottolineato che:

- il rafforzamento del welfare contrattuale ha contraddistinto lo stile negoziale e i CCNL del sistema Confindustria nel momento in cui il welfare pubblico è sempre più ridotto. L'evoluzione delle relazioni industriali porta con sé la trasformazione degli assetti contrattuali sempre più vicini a livello territoriale o aziendale ponendo riflessioni riguardo al consolidamento del welfare

contrattuale;

- le Associazioni di rappresentanza territoriali devono saper cogliere le esigenze di un mercato che cambia. Le Associazioni nazionali devono impostare un nuovo tipo di relazione: ci relazioniamo come parti sociali rispetto ad una domanda forte che il nostro sistema periferico ci pone;
- Se vogliamo strumenti contrattuali – come For.Te – che siano in grado di favorire la crescita professionale ed aumentare la produttività, dobbiamo diventare gestori attenti ed efficaci affinché gli stessi non diventino strumenti monocratici di difficile utilizzazione. La “portabilità” mette in competizione i fondi spingendo ad una maggiore efficienza;
- Risulta auspicabile una maggiore trasparenza, qualità e tempestività nella risposta dei fondi;

**SPUNTI DI
RIFLESSIONE PER
EVOLUZIONE DEI
FONDI**



- ampliare la platea di nuove potenziali imprese;
- sviluppare sinergie tra i Fondi e le Regioni per reperire risorse aggiuntive;
- con riferimento al pacchetto anticrisi, affiancare il sostegno al reddito con interventi formativi mirati;
- ripensare, in collaborazione con le Regioni, il sistema di accreditamento;
- potenziare la formazione in modalità e-learning;
- ripensare il ruolo del tutor come facilitatore dello sviluppo delle competenze;
- sottolineare l'importanza degli esiti dell'apprendimento valorizzando l'utilizzo del libretto formativo.

IN SINTESI	
Obiettivi	➤ formazione più legata agli esiti dell'apprendimento e alle competenze dei lavoratori, meno alle procedure formali e ai luoghi di erogazione della formazione
Impegni	➤ For.Te intende allineare l'offerta formativa alla domanda, valorizzare le competenze, aprirsi ad una più significativa sinergia con gli enti bilaterali nazionali e territoriali, essere in grado di svolgere la funzione di raccordo tra il fondo, il mercato del lavoro e i fabbisogni formativi, insomma un soggetto attivo e non intermediario passivo ➤ Costruire un sistema basato sull'offerta più che sulla domanda di competenze
Le prospettive	➤ ampliare platea di nuove potenziali imprese ➤ sviluppare sinergie con regioni per risorse aggiuntive ➤ affiancare il sostegno al reddito con interventi mirati ➤ ripensare il sistema di accreditamento ed il ruolo del tutor ➤ potenziare la formazione in modalità e-learning ➤ sottolineare l'importanza degli esiti dell'apprendimento

GUIDA AL RAPPORTO DI LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI – 3° EDIZIONE

La guida rappresenta un sussidio pratico per tutte le fasi dello svolgimento del rapporto di lavoro, riepilogando i principali adempimenti cui si trova di fronte l'impresa nella gestione del personale.



Questo strumento consente anche alle imprese di più piccole dimensioni di attuare una corretta ed oculata gestione, utilizzando tutte le opportunità che il rinnovato Contratto di Lavoro può offrire.

La guida fornisce utili indicazioni in merito:

- alle più diffuse tipologie contrattuali utilizzabili nel settore del Turismo;
- all'orario di lavoro;
- all'assistenza sanitaria integrativa;
- alla retribuzione e aliquote contributive ;
- al secondo livello di contrattazione che si svilupperà a partire dal 1 gennaio 2011.