

Il rapporto dell'Isfol sottolinea i ritardi nella verifica delle competenze acquisite

# La formazione continua si fa, ma la certificazione è al palo

Pagine a cura  
DI SIMONA D'ALESSIO

**L**a preparazione dei lavoratori, magari, c'è. Ma (quasi) sempre non si vede. Manca, cioè, il «timbro» che attesti il valore di quanto si è imparato. E il percorso per ottenere il «bollino di qualità» sulle nozioni acquisite (e, di conseguenza, riuscire a spenderle nel mercato in affanno a causa della crisi) appare ai nastri di partenza. La certificazione delle competenze, ricavate seguendo attività di apprendimento promosse dalle regioni e mediante l'azione dei Fondi interprofessionali, infatti, rappresenta una sfida, come evidenziato dal rapporto Isfol-ministero del welfare sulla formazione continua relativo al 2013. Per quel che concerne gli organismi paritetici (strumenti nati con la legge 388/2000, che consente la somministrazione di abilità ai dipendenti delle aziende, laddove il soggetto produttivo può scegliere di destinare una quota pari allo 0,30% dei contributi previdenziali che versa all'Inps per finanziare iniziative pubbliche d'aggiornamento degli occupati, cui poi far accedere i propri assunti), si assiste a uno sviluppo dei piani, ritenuti, evidentemente, un buon investimento sulla

forza lavoro di imprese, studi di liberi professionisti e mondo cooperativo e del terzo settore: la vitalità del comparto non manca, come testimoniato dalle interviste concesse dai vertici di tre grandi soggetti a *IO Lavoro* contenute in queste pagine, giacché tra gennaio 2012 e giugno 2013 sono stati approvati circa 38 mila piani, articolati in circa 229 mila iniziative progettuali (mediamente circa 6 per ogni progetto), che prevedono oltre 2 milioni e 500 mila partecipanti appartenenti a più di 68 mila realtà; quanto a livello aziendale varato per distribuire ulteriori conoscenze ammonta a oltre l'80% del costo totale rilevato, complessivamente oltre 1.023 milioni di euro. La quota delle iniziative finanziate prospera in misura più che proporzionale (27%) rispetto al numero di lavoratori (7%) e di aziende coinvolte (12%); la congiuntura negativa, però, si fa sentire, considerato che si ampliano considerevolmente sia le partecipazioni (106%), che il numero di piani accettati (46%), e, anche se in misura di gran lunga inferiore, quelli di tipologia settoriale, in risposta, evidentemente, all'esigenza delle imprese di puntare su iniziative incentrate sulle specificità del proprio contesto produttivo.

Fin qui il panorama della

strategia formativa, ma all'atto pratico quanto di quel che viene erogato diventa documentato e spendibile per migliorare la propria condizione di lavoratore? Il dossier è chiaro: la mancata certificazione dei percorsi formativi coinvolge più della metà (55,4%) delle partecipazioni degli stipendiati, dato in aumento rispetto al 47,2% dell'anno precedente. È in forte diminuzione l'autenticazione in materia di informatica e di lingue, sale, al contrario, la cifra sui dispositivi rilasciati dall'organismo realizzatore, o dal Fondo (31,9%), che potrebbe essere collegata al maggior numero di progetti dedicati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto gli accordi per la formazione dei lavoratori e delle parti datoriali siglati in questa materia nel 2011 tra i dicasteri del welfare e della salute, le regioni e le province autonome presumono la consegna di un attestato di frequenza dell'attività svolta.

Sul versante normativo, a spianare la strada a una (efficace) messa nero su bianco delle abilità conquistate c'è il dlgs 13/2013, in cui sono delineati i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, partendo dalla «identificazione, ossia individuazione e messa in trasparenza» di quel

che è stato insegnato, riconducibile «a una o più qualificazioni», e andando verso l'accertamento del possesso delle conoscenze, «anche attraverso specifiche metodologie valutative nel caso di apprendimenti non formali e informali» e finendo con l'attestazione, ovvero il conferimento di documenti di validazione che attestano le caratteristiche della preparazione; il decreto legislativo, inoltre, istituisce il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, e l'intero impianto ha come traguardo «valorizzare il patrimonio culturale e professionale acquisito dalle persone lungo tutto l'arco della vita garantendone la trasparenza, la spendibilità e il riconoscimento quest'ultimo anche in termini di crediti formativi a livello europeo».

Dai Fondi arriva la spinta a incentivare l'autenticazione soprattutto, recita il rapporto, grazie a due misure: una «premiabilità aggiuntiva in fase di valutazione dei piani presentati per quei progetti che prevedono una certificazione riconosciuta degli esiti dell'apprendimento», e in taluni casi attraverso il riconoscimento delle spese sostenute «per la realizzazione delle attività connesse alle certificazioni o per le procedure di formalizzazione delle competenze presso le regioni competenti».

## Quando si fa la certificazione

Modalità di certificazione	Partecipazioni di lavoratori
Acquisizione di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere	5,1
Acquisizione di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali	1,4
Acquisizione titoli riconosciuti (patentini conduzione caldaie...)	2,1
Dato non dichiarato	0,0
Dispositivi di certificazione regionali	4,1
Dispositivi di certificazione rilasciati dall'organismo realizzatore o dal Fondo	31,9
Nessuna certificazione	55,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

(periodo gennaio 2012 - giugno 2013; val. %)

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI

## I percorsi puntano sull'aggiornamento e sulla sicurezza

La crisi incide sulle peculiarità di quel che viene impartito ai lavoratori: l'esiguità attuale di risorse, infatti, suggerisce alle imprese di concentrare il massimo della quota disponibile quasi esclusivamente sulle iniziative «standard». Da gennaio 2012 a giugno 2013, infatti, nel 97,9% dei casi s'è scelto di effettuare soltanto la formazione «di base», mentre la restante porzione comprende pochi progetti integrati con «attività di bilancio delle competenze», di orientamento e finalizzati all'accompagnamento alla mobilità (o alla ricollocazione). La «parte del leone» la fanno i programmi orientati a dare informazioni in merito alla tutela della salute e della sicurezza in luoghi di lavoro: è, infatti, anno dopo anno questa la tematica più ricorrente nei piani, in incremento di circa 12 punti percentuali rispetto all'anno prima, es-

sendo presente in quasi la metà dei progetti (il 42,3%), e coinvolgendo il 45,9% dei lavoratori. Si tratta, si evidenzia nel rapporto Isfol-ministero del welfare, del «risultato di un'azione di promozione dei fondi interprofessionali» ed il dato appare «influenzato molto da quegli organismi dotati, al loro interno, di una robusta componente di imprese del settore manifatturiero, o delle costruzioni», laddove garantire condizioni ottimali rappresenta non soltanto una forma di difesa nei confronti degli occupati, bensì pure un rilevante «fattore di competitività e qualità» che va a beneficio della stessa realtà produttiva.

Nozioni di carattere «trasversale» sono, invece, quelle concernenti lo sviluppo delle abilità personali e la gestione aziendale, che costituiscono una fetta consistente (complessivamente hanno riguardato oltre il 23,5% delle partecipazioni), sono invece in discesa le materie di

base come l'informatica e le lingue straniere, che collettivamente passano dal 17,7% dei 12 mesi precedenti al 14,2% del 2013; il 7,4% è stato incentrato sulle tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni, il 3,8% sulla vendita e sul marketing, mentre si rivelano assai ridotte le percentuali di iniziative centrate sulla salvaguardia ambientale, sulla contabilità e finanza, su tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici, tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca, tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali, infine sulla contabilità e finanza, sulla conoscenza del contesto lavorativo e sulle attività d'ufficio e di segreteria.

### Le finalità dei piani formativi

Finalità	Piani approvati	Partecipazioni dei lavoratori
Competitività d'impresa / Innovazione	27,3	22,0
Competitività settoriale	7,3	7,0
Dato non dichiarato	0,0	0,2
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	1,2	1,2
Formazione ex-lege (obbligatoria)	12,7	22,9
Formazione in ingresso	1,8	3,2
Mantenimento occupazione	1,6	3,5
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	43,8	37,0
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0,2	0,7
Sviluppo locale	4,1	2,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(periodo gennaio 2012 - giugno 2013; val. %)

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai Fpi

**FRANCESCO AGOSTINO - DIRETTORE DI FON.COOP**

## Il bollino come chance di crescita

I fondi interprofessionali? «L'unica, vera grande novità in tema di formazione continua nell'ultimo decennio», li considera **Francesco Agostino**, direttore di Fon.Coop cui, secondo le rilevazioni del mese di marzo, aderiscono 15 mila 400 imprese (della galassia delle cooperative e del non-profit) e 684 mila lavoratori. Difatti, incalza, «s'è affiancato all'operatore pubblico, costituito dalle regioni che operano attraverso il Fondo sociale europeo (Fse), quello privato, di cui facciamo parte anche noi, che utilizziamo risorse pubbliche». Un mercato dell'offerta, dunque, «duale» che prenderà un orientamento specifico, nei prossimi mesi.

**Domanda. Quale sarà?**

**Risposta.** Si produrrà un accentrimento sul segmento privato, poiché dalle indicazioni che ci arrivano sulla nuova programmazione del Fse 2014-2020 le risorse per la forma-

zione continua dovrebbero essere inferiori al precedente periodo.

**D. Fon.Coop è molto sensibile alla questione della certificazione delle competenze, vero?**

**R.** Proprio così. Le attività formative che si concludono con un «bollino» relativo a quanto si è appreso, infatti, agevolano sia il mercato interno del lavoro delle imprese, sia anche quello esterno: nel primo caso, ciò prelude a passaggi di qualifica ed aumenti salariali, nel secondo in tema di occupabilità si rendono le persone sicuramente più appetibili, nella ricerca di ulteriori occasioni di inserimento. Quanto alle procedure di certificazione, però, devo am-

mettere che siamo ancora all'inizio dell'iter.

**D. E qual è la condizione in cui ci troviamo?**

**R.** È vero che il governo, insieme alle regioni, ha varato il dlgs 13/2013, ma lo stato di attuazione nelle amministrazioni appare estremamente diversificato. A me risulta che vi siano soltanto la Lombardia e l'Emilia Romagna ad avere, adesso, delle pratiche riconosciute, mentre il resto d'Italia è ancora indietro.

**D. Come si orienta il vostro fondo, in questo scenario?**

**R.** Noi pri-

vilegiamo tutte le attività formative che prevedono un percorso di certificazione, perché le griglie di valutazione dei nostri piani contemplano esplicitamente un punteggio ad hoc.

**D. Qualche cifra?**

**R.** Dal 2004 a oggi sono stati spesi 138 milioni di euro per i piani e alle imprese colpite dalla crisi economica sono stati assegnati oltre 12 milioni. Mi preme sottolineare che non soltanto le grandi realtà, quelle che notoriamente fanno formazione, accedono ai finanziamenti ma anche le pmi e le piccolissime. Ciò è dovuto alla natura delle associate, per il 90% cooperative, che mediamente fanno più formazione delle altre tipologie di impresa, ma anche perché il Fondo è in grado di offrire servizi di assistenza centrali e sul territorio che avvicinano questa tipologia di azienda alla valorizzazione del capitale umano.



**MASSIMO MAGI - PRESIDENTE FONDOPROFESSIONI**

## Serve un meccanismo unitario

Fondoprofessioni «ha intercettato i bisogni dei liberi professionisti italiani, cercando di erogare risorse per una formazione che sia molto poco burocratizzata, con attenzioni ai contenuti e meno ai percorsi amministrativo-rendicontativi», spiega il presidente **Massimo Magi**, che annuncia una novità: l'avvio imminente di una «piattaforma e-learning» per l'insegnamento via web. Il problema, però, tiene a puntualizzare, «è un altro».

**Domanda. Quale?**

**Risposta.** In Italia esiste un convitato di pietra: la formazione continua, la quale viene ignorata nelle politiche attive che dovrebbero favorire la ripresa del mercato del lavoro. Noto, purtroppo, una certa resistenza a ragionare in termini innovativi, laddove non si considera l'acquisizione di ulteriori conoscenze nel corso dell'intera attività quale leva fon-

damentale per lo sviluppo del paese. Il discorso riguarda i professionisti e chi opera nei loro studi, così come tutti i lavoratori dipendenti.

**D. E qual è l'attuale andamento di Fondoprofessioni?**

**R.** Siamo in un cammino di crescita progressiva, poiché ci troviamo in una forbice che va dall'8 al 12% in alcune aree del paese. Mi permetto di sottolineare, dal mio osservatorio, che le categorie professionali sono quelle che stanno coltivando qualche chance in più per superare la crisi. E noi siamo particolarmente attenti a tali dinamiche.

**D. Quanto alla certificazione delle competenze quali sono le sue valutazioni?**

**R.** È assolutamente necessario arrivare a un meccanismo unitario, visto che la frammentarietà nazionale non agevola il buon esito dei percorsi for-

mativi. Non è possibile vi siano tanti, differenti sistemi, nel quadro di un unico paese che regolino la certificazione delle competenze. Ma, in verità, c'è un ulteriore nodo da sciogliere al più presto.

**D. A cosa si riferisce?**

**R.** In estrema sintesi, noto che non si sa neanche bene che cosa certificare. Si dovrebbe contare su una griglia più stretta e precisa.

**D. Il XIV rapporto Isfol-ministero del welfare evidenzia il «gap» fra Nord e Sud...**

**R.** Quella fotografia, però, non ricalca adeguatamente il mondo delle professioni. Le faccio un solo esempio: è molto at-

tivo il sistema formativo in ambito sanitario dei dipendenti degli studi medici e odontoiatrici, in Sicilia. E qui torniamo al tema precedente, perché sono convinto che la certificazione fatta bene consentirebbe di

avere delle macro-competenze trasversali comuni a tutti coloro che operano negli studi professionali che si rivelerebbero più spendibili sul territorio sia che si tratti dell'assistente di un dentista, sia del collaboratore di un notaio. E, quindi, ne beneficerebbe, a tutto tondo, l'occupabilità del dipendente. Del resto, Fondoprofessioni opera proprio in questa direzione.



**BRUNO VITALI - VICEPRESIDENTE FONDIMPRESA**

## Regole diverse da regione a regione

Il «paradosso» di constatare che la certificazione delle competenze non è omogenea, a livello nazionale, colpisce **Bruno Vitali**, vicepresidente di Fondimpresa (che conta, ricorda, «168 mila aziende associate e 4,5 milioni di lavoratori, la metà di quelli iscritti ai fondi»). E, guardando in prospettiva, scommette sul prosieguo del «percorso di qualificazione della spesa formativa, sia sostenendo il rilancio di aziende e professionalità attraverso l'innovazione d'impresa, sia arginando», sottolinea, la «dispersione di capitale umano».

**Domanda. Non la soddisfa lo stato dell'arte della certifica-**



**zione delle competenze?**

**Risposta.** Dal nostro crocevia di esperienze quotidiane assistiamo spesso al paradosso di competenze certificate riconosciute da una regione e, magari, non da quella confinante. Di fatto, la riforma del Titolo V della Costituzione ha creato 21 mercati del lavoro regionali, quindi parametri diversi di valutazione. Il dlgs 13/2013 mette l'accento sulla necessità di unificarli. Ma è inattuato. E, sul piano europeo, il dibattito su come uniformare il sistema delle competenze dura da vent'anni.

**D. Come far sì che siano abilità valide e**

**spendibili?**

**R.** L'obiettivo della legge che ha istituito i Fondi interprofessionali, la 388 del 2000, era diffondere la pratica della formazione «in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori». Il sistema bilaterale è il miglior garante dell'utilità di ciò che viene insegnato, perché tutte le attività formative sono concordate da imprese e rappresentanze sindacali, che conoscono bene sia il mondo del lavoro, sia i fabbisogni dei singoli contesti territoriali e settoriali. Alcuni sono infastiditi da quello che può sembrare un passaggio burocratico, però condividere i piani formativi vuol dire finanziare una formazione legata alle vere esigenze del mercato.

**D. Come sta agendo Fondimpresa?**

**R.** Cresciamo costantemente, e au-

menta, parallelamente, il ventaglio delle attività: dal 2007 ad oggi, infatti, abbiamo già finanziato piani formativi per 1,7 miliardi di euro, con 3,3 milioni di partecipanti. Abbiamo sostenuto la modernizzazione delle imprese, con circa 600 milioni per corsi funzionali all'innovazione di processo o di prodotto, la sicurezza sul lavoro, con 430 milioni, la sostenibilità ambientale delle attività produttive, con altri 42 milioni. Contemporaneamente, inoltre, abbiamo sostenuto, con 160 milioni, la riqualificazione di lavoratori di aziende in crisi.

**D. Un traguardo che la inorgoglisce?**

**R.** Il 55% delle persone in mobilità, con punte d'eccellenza del 90-100%, alla fine dei percorsi formativi mirati predisposti da noi per loro è riuscita a trovare una nuova opportunità di impiego.

**Fondimpresa**

