

Senato della Repubblica Italiana

11° Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Affare Assegnato n. 974

XVII Legislatura

*“L’impatto sul mercato del lavoro
della quarta rivoluzione industriale”*

AUDIZIONE

02 Agosto 2017

		SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo							1
--	--	---	--	---	---	--	--	--	--	--	--	----------

Due sono quindi i possibili scenari: da un lato, Persone, Lavoratori che – secondo i dati dell’OCSE – per la tipologia di mansione svolta, soprattutto nel settore manifatturiero globale, possono essere completamente “sostituiti” da impianti produttivi ad elevata automazione, e dall’altro, nuovi profili professionali, strettamente correlati all’introduzione dei processi innovativi, Persone e Lavoratori che possiedono competenze “digitali”, in grado di sviluppare e generare nuovo valore aggiunto.

Nella “fabbrica innovativa” muterà l’interazione tra l’uomo e le macchine e potranno essere utilizzati nuovi strumenti e tecnologie, tra le quali la stampa 3D o la robotica, che permetteranno di utilizzare le energie in modo mirato, razionalizzando i costi e ottimizzando le prestazioni. Attraverso continui processi di digitalizzazione e robotizzazione, le catene di produzione saranno ricostruite e simulate in un ambiente virtuale, per testarle, personalizzarle in funzione della domanda, diagnosticare e risolvere le criticità a monte e consentire l’addestramento continuo del personale.

Nella nuova fabbrica, il compito essenziale delle risorse umane sarà quello di controllo e correzione dei parametri di produzione, oltre che l’apporto creativo ed il pensiero critico e sarebbe del tutto errato sostenere che alla rivoluzione tecnologica non si accompagnerà un’altra rivoluzione, non meno importante, e cioè quella che riguarderà il modo stesso di lavorare. Cambia infatti non solo il mercato del lavoro ma anche l’organizzazione stessa del lavoro e con essa il modo di lavorare.

Si tratta della diretta conseguenza della digital transformation dell’industria, quella trasformazione che porterà le aziende a gestire le risorse fisiche e virtuali, amalgamandole all’interno di un unico e nuovo sistema di produzione.

Queste trasformazioni sono destinate a maggior accelerazioni nel mondo delle piccole e medie imprese, chiamate a cogliere gli aspetti innovativi del cambiamento e a trasformare i processi produttivi anche nei contesti tradizionali che diventano oggi sempre più competitivi, globali, digitali.

Nei prossimi anni, infatti, fattori tecnologici e demografici influenzeranno profondamente il mercato del lavoro e si rende necessario capire come lo stesso cambierà e quali nuove professionalità si

renderanno necessarie per appoggiare ed accompagnare le evoluzioni tecnologiche, già in parte in atto.

Se è vero che il lavoro meramente manuale e routinario sarà sostituito dall'automazione, queste perdite saranno compensate con la richiesta di nuove professionalità nell'area finanziaria, nell'informatica, nel management e nell'ingegneria. Cambieranno di conseguenza le competenze, le abilità ricercate, il modo di trasferirle e il modo di interpretarle e calarle all'interno del ciclo produttivo ed organizzativo; assisteremo ad una evoluzione non solo delle competenze ma anche delle professioni che verranno richieste: l'economia della conoscenza comporta innovazione e richiede sforzi necessari alla creazione di posti di lavoro di qualità.

In questa fase è necessario che il nostro Paese sappia cogliere i benefici che il progresso ci tende, attuando iniziative per lo sviluppo dello Smart Manufacturing e del fattore umano, fornendo ai lavoratori le competenze necessarie per le nuove mansioni del futuro, rilanciando gli investimenti in ricerca e sviluppo, innovazione e conoscenza.

Il presente documento, sulla base delle premesse finora illustrate, intende condividere con la Commissione alcune considerazioni e proposte sul tema dell'impatto nel mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale, a cura del Fondo Interprofessionale FonARCom, e pertanto delle Parti Sociali costitutive – la datoriale Confederazione Italiana delle Federazioni Autonome – CIFA Italia e il sindacato Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori – Conf.S.A.L. - , da cui trarne auspicabilmente elementi per arricchire il dialogo sociale, e per fornire alle istituzioni spunti di riflessione ed analisi critiche utili per affinare la migliore strategia per concorrere alla governance del fenomeno “Industria 4.0” nelle dinamiche del mercato del lavoro.

		SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo								4
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

2. Le Parti Sociali protagoniste del “cambiamento 4.0”: innovazione nella contrattazione collettiva, sostegno al sistema duale ed agli strumenti di Politica Attiva per il Lavoro

Le nuove tecnologie tracciano una profonda linea di demarcazione tra i vecchi sistemi produttivi di derivazione taylorista basati sul binomio capitale e lavoro e un nuovo modello di industria manifatturiera.

La rete internet, la robotica e complessi sistemi tecnologici di controllo e comunicazione determinano un capovolgimento dei processi produttivi ed organizzativi che da una dimensione esclusivamente reale si stanno integrando negli ambienti virtuali, con strategie di interazione sempre più orientati ad ottimizzare l’utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie.

In tale contesto, farà seguito una profonda trasformazione del lavoro e la necessità di proporre nuovi modelli sociali e giuridici a supporto di una nuova idea di lavoratore ma soprattutto di prestazione lavorativa.

Il rapporto tra impresa e lavoratore sta già subendo profonde mutazioni, ci si troverà di fronte al progressivo sgretolamento del binomio salario-lavoro e con esso del concetto di rapporto di lavoro subordinato che poggia i propri fondamenti giuridici sulla netta demarcazione tra datore di lavoro e lavoratore in termini decisionali e sulla logica di una prestazione lavorativa fornita in un definito arco temporale e all’interno di luoghi di lavoro appartenenti ad una dimensione reale. Tutto ciò determinerà il venir meno dell’idea di rapporto di lavoro stabile e duraturo nel tempo con la conseguente necessità di definire nuovi modelli di tutela sociale.

E’ evidente, già adesso, che il lavoro subordinato non passerà indenne dalla trasformazione in atto e, quindi, è opportuno tentare di individuarne le nuove presumibili caratteristiche in termini evolutivi.

Secondo l’angolo visuale di chi ritiene l’innovazione tecnologica foriera di progresso anche per il mondo del lavoro, “disruption” e “knowledge jobs” saranno gli strumenti funzionali alla creazione di nuovo lavoro.

	<p>SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma</p>	<p>SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)</p>	<p>Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma</p>	<p>Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo</p>		5
--	---	---	---	---	--	---

Negli ultimi anni, anche a seguito di analisi di studiosi come Rifkin (cfr. “La fine del lavoro”, 1995), il dibattito sul rapporto tra l’innovazione conseguente alla digitalizzazione e il lavoro subordinato si è basato sull’assunto che le nuove tecnologie avrebbero inciso in modo prevalente sulle qualifiche medie di tipo tradizionale e ripetitive, mentre le altre, di alto livello, ma anche alcune standardizzate verso il basso, sarebbero state meno sostituibili: le prime perché abbisognano capacità di elaborazione fuori dall’attuale capacità delle macchine; le seconde perché fondate su flessibilità e manualità che solo l’uomo, allo stato, possiede.

Naturalmente, si deve osservare che i processi di digitalizzazione hanno già modificato, sovente con modalità radicali, attività non seriali un tempo ritenute non riproducibili dalle macchine. Paradigmatico al riguardo è il settore della sanità, ove sono già praticate non solo l’archiviazione dei dati ma anche le auto-terapie, la medicina a distanza, il tele-monitoraggio.

Su tale complessa problematica, sovente trasfigurata da prospezioni futurologiche, esiste una diffusa letteratura scientifica. Secondo un discusso saggio di Frey e Osborne (cfr. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? 2013), solo negli Stati Uniti, sarebbero a rischio ben 702 qualifiche di lavoro dipendente, anche tecniche e figure professionali up. Secondo Brynjolfsson e McAfee (cfr. La nuova rivoluzione delle macchine, 2014), invece, resterebbero al di fuori delle capacità di lavoro delle macchine, le professioni che richiedono skill emozionali, affettive, relazionali, creative, i processi diagnostici, nonché il problem solving.

A prescindere dalle analisi scientifiche contrastanti, ciò che appare chiaro è che l’industria intelligente sta cambiando i profili professionali non solo nel terziario e nei servizi, ma anche nel settore della manifattura e le stesse modalità di lavoro, si pensi allo smart working. Il ciclo taylorista-fordista del ‘900 è definitivamente tramontato e, adesso, servono nuovi paradigmi per interpretare il presente, anche attraverso nuove relazioni industriali. Pertanto, il nodo principale da comprendere è la relazione tra i fattori tecnologici e i lavoratori. A fronte di una gestione più snella e ottimizzata

In questa delicata fase le parti sociali sono chiamate a svolgere un ruolo importante finalizzato a mettere in atto un nuovo modello di relazioni industriali che parta dalla consapevolezza che al centro del mercato del lavoro dovrà esserci la persona intesa come lavoratore altamente qualificato, multitasking, flessibile e in costante stato di transizioni occupazionale, di ruolo e mansione.

La fine di processi standardizzati della produzione e con essi del rapporto di lavoro subordinato imperniato attorno all'idea di luogo di lavoro, orario di lavoro e mansioni ripetitive, porta all'inevitabile conseguenza di ritenere superato anche l'attuale modello di contrattazione collettiva nazionale.

Il tema centrale della contrattazione collettiva non potrà più essere soltanto il salario, la regolamentazione delle dinamiche del rapporto di lavoro dipendente e la tutela del lavoratore in termini di stabilità occupazionale ma l'attenzione si dovrà progressivamente spostare su altri aspetti:

- 1) La rivisitazione delle declaratorie dei contratti collettivi che porti alla definizione di nuove forme di classificazione del personale frutto di un'attenta mappatura dei fabbisogni professionali richiesti dalle aziende e in linea con i titoli e le qualifiche riconosciute o certificate dal sistema di istruzione e formazione;
- 2) La flessibilità relativa agli orari e ai luoghi di lavoro;
- 3) La formazione quale fattore imprescindibile che dovrà caratterizzare tutte le fasi del rapporto di lavoro, strumento di tutela del lavoratore dal rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro, ma soprattutto strumento di costante adeguamento delle competenze, capace di garantire elevati standard di produttività e competitività aziendale. In un mercato del lavoro nel quale si richiede un continuo adeguamento delle competenze in relazioni ai mutevoli processi produttivi si dovrà contrattare la formazione al pari della retribuzione e spesso anche a discapito di quest'ultima;
- 4) Le politiche attive del lavoro che sappiano, anche indipendentemente dall'intervento pubblico, sostenere il lavoratore che sarà costantemente soggetto a continui processi di transizione

occupazionale. Le elevate competenze e la dinamicità dei sistemi produttivi porteranno a continui mutamenti occupazionali e a costanti rischi di espulsione dal mercato del lavoro che dovranno essere sempre più brevi;

5) Le politiche di welfare quale strumento di tutela sociale ma soprattutto quale strumento finalizzato al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro;

6) La valorizzazione del sistema duale di apprendimento quale strumento principe per la transizione dalla scuola al mondo del lavoro e l'acquisizione delle competenze richieste dal mercato del lavoro;

7) Il sempre maggiore ricorso al salario di produttività, strumento peraltro previsto dal Piano Nazionale Industria 4.0 il cui accesso alle agevolazioni previste è demandato ai contratti aziendali;

8) Modelli di gestione delle risorse umane meno conflittuali e finalizzati a favorire una maggiore partecipazione del lavoratore alla vita d'impresa.

Per perseguire tali obiettivi si rende necessario operare il superamento della rigidità della contrattazione collettiva nazionale ed operare il progressivo spostamento del baricentro della contrattazione a livello aziendale o territoriale.

Soltanto la contrattazione di secondo livello potrà dare risposte concrete alle emergenti esigenze determinate dall'avvento delle nuove tecnologie e fornire risposte concrete in relazione alle specifiche esigenze produttive aziendali.

La contrattazione di secondo livello si configura altresì quale unico strumento per superare le forti differenziazioni territoriali e produttive che interessano il nostro paese e fornire risposte concrete non solo in termini di produttività ma anche di differente potere d'acquisto dei salari.

Da quest'ultimo punto di vista potrebbe apparire prematuro, ma non impensabile, aprire il dibattito sulla necessità di consentire alla contrattazione di secondo livello di poter negoziare non solo il salario di produttività, ma anche i salari minimi che in tal modo potrebbero essere maggiormente in linea con il reale costo della vita delle specifiche aree geografiche o dei singoli contesti produttivi.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	9
---	--	---	---	---

Il resoconto fornito dall'ultimo Rapporto INAPP sulla Formazione Continua 2015-2016, restituisce un quadro di contesto generale, che ancora fa registrare la scarsa propensione delle imprese a realizzare investimenti sul Capitale Umano.

Nella prospettiva e negli scenari prevedibili, successivi e conseguenti il Piano Industria 4.0 (il cui avvio attuativo dobbiamo considerarlo "convenzionale", in quanto già sul piano reale la trasformazione è in atto), il ritardo di tipo culturale osservato, favorirebbe una visione pessimistica, circa le capacità del nostro sistema imprenditoriale, di "gestire" in maniera adeguata l'impatto sul mercato del lavoro della "quarta rivoluzione industriale".

Quale, allora, la capacità di risposta dell'azienda italiana alla trasformazione dei modelli organizzativi, gestionali e produttivi, quando gli stessi volgeranno spediti verso la digitalizzazione, verso l'automazione, verso la disintermediazione dei processi attraverso piattaforme informatizzate?

Si ritiene, in tal senso, che la "via italiana" verso Industria 4.0 debba essere percorsa tenendo conto che la Formazione è la risposta adeguata, la principale leva strategica per gestire il "cambiamento 4.0".

La consapevolezza di colmare il divario di competenze e di conoscenze, e di superare alcune debolezze nei sistemi di apprendimento, può diventare in tal senso punto di forza, elemento induttivo per calibrare in modo adeguato le politiche di governance dell'intero processo di cambiamento.

La "quarta rivoluzione industriale" non è soltanto quella legata allo sviluppo ed applicazione delle nuove tecnologie, ma è in primis "rivoluzione delle competenze": il patrimonio di competenze e conoscenza esistenti si evolve in nuove competenze, in un processo costante che viaggia ad una frequenza sempre maggiore, e che pertanto, nell'ambito della vita lavorativa, necessita di costanti interventi di manutenzione ed adeguamento.

Nella rimodulazione delle nuove dinamiche del mercato del lavoro, il Capitale Umano è il fattore che si impone come strategico e determinante; il Capitale Umano fattore in grado di interpretare l'innovazione nei contesti produttivi, ma anche capace di anticipare il cambiamento stesso.

Sono le Persone, i Lavoratori, ed il loro sapere fare, l'elemento chiave su cui costruire e sviluppare il vantaggio competitivo.

La Formazione Continua interviene nello sviluppo e nella manutenzione del sistema combinato di competenze interdisciplinari, capacità tecniche, competenze trasversali, con l'obiettivo di rafforzare il peso delle "soft skills", che nel contesto "4.0" appaiono decisive: organizzazione, gestione complessa dei progetti, capacità relazionali, problem solving, pensiero computazionale, e molto altro ancora.

E' soprattutto nelle piccole e medie realtà produttive - che caratterizzano la prevalenza delle aziende aderenti attualmente al Fondo - che appare essere maggiormente rilevante il tema dello sviluppo delle "competenze manageriali", collegate allo sviluppo digitale e al cambiamento tecnologico, che impongono alle aziende nuovi e costanti sviluppi strategici in contesti di mercato altamente competitivi, globali ed in continuo mutamento.

La centralità della Formazione Continua si sperimenterà quando si renderà necessaria per governare il processo di creazione e ri-creazione di nuove mansioni lavorative, capaci di utilizzare ed interagire con le tecnologie e gli strumenti digitali.

Il ruolo che la Formazione Continua è chiamata a ricoprire è quello di sostenere e proteggere (ma anche aumentare) la capacità dei Lavoratori di adattamento a contesti che si pongono come strutturalmente mutevoli; di essere strumento in grado di rispondere efficacemente ai fabbisogni emergenti dal mercato e di fornire le nuove competenze richieste, in un procedimento di aggiustamento del rapporto domanda/offerta di lavoro, per una occupazione di qualità.

Da queste considerazioni, si ritiene che la Formazione Continua sia l'elemento centrale in grado di rendere governabile l'impatto dei cambiamenti produttivi e tecnologici, e di contribuire ad ampliare

		SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo					12
--	--	---	--	---	---	--	--	--	--	----

le opportunità di lavoro e ad aumentare la quantità e la qualità dell'occupazione nel nostro Paese, evitando distorsioni e disegualianze sociali.

Questo è certamente uno spunto di analisi parziale, da parte di un organismo paritetico di sostegno agli interventi di Formazione Continua, ma che in realtà è fortemente ispirato dai valori e dagli indirizzi delle componenti di cui è diretta emanazione, che le stesse hanno voluto sviluppare quale strumento di eccellenza del sistema associativo.

4. Il ruolo attivo del Fondo FonARCom e le prospettive del sistema di offerta formativa e dell'analisi dei fabbisogni delle imprese a sostegno del Piano Industria 4.0

Il Fondo Paritetico Interprofessionale FonARCom, nei termini descritti nei punti precedenti, nel sostenere e promuovere la diffusione della Formazione Continua nell'intero territorio nazionale, ha strutturato il proprio sistema di offerta di strumenti a sostegno della realizzazione dei piani formativi, con l'obiettivo prioritario di rispondere con efficacia e tempestività ai fabbisogni formativi delle aziende aderenti, in prevalenza micro e piccole imprese.

I Fondi Interprofessionali rappresentano l'unica vera certezza degli ultimi anni per quanto riguarda il sostegno e lo sviluppo della formazione continua in Italia.

Dall'ultimo Rapporto elaborato da INAPP, emerge che il sistema dei Fondi rappresenta lo strumento più utilizzato per il finanziamento della formazione nelle imprese italiane, e che la diffusione delle pratiche formative in azienda negli ultimi anni si è notevolmente ridimensionata, "annullando l'effetto traino prodotto dagli ingenti investimenti realizzati in 15 anni dai Fondi interprofessionali per la formazione continua".

Inoltre, dalla lettura del rapporto finale "Valutazione ex-ante degli strumenti finanziari da attivare nell'ambito del PON "Iniziativa Occupazione Giovani 2014 - 2015" e PON "Sistemi di politiche attive

		SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo					13
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	----

per l'occupazione 2014-2020" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali emerge che, per quanto riguarda l'universo dei soggetti beneficiari del PON SPAO (giovani, disoccupati, inattivi, donne, soggetti svantaggiati), il gap di finanziamento in termini quantitativi conferma l'esistenza di un fallimento di mercato di proporzioni molto rilevanti, considerando l'esiguità dell'offerta e la vastità del bacino dei soggetti target potenziali.

Da quanto sopra descritto, l'esperienza dei Fondi Interprofessionali è positiva, poiché essi svolgono una funzione strategica nell'interesse generale del Paese.

Con riferimento ai dati ufficiali attuali (INAPP, XVII Rapporto sulla Formazione Continua – annualità 2015-2016), al Fondo FonARCom aderiscono 155.277 matricole aziendali, per un numero di lavoratori che ammonta a 959.806, a conferma del fatto che FonARCom è fra i principali operatori del sistema dei Fondi Interprofessionali nazionali che sostiene la Formazione Continua in Italia.

Il dato attuale, in raffronto ai dati precedenti, restituisce oggettivamente un quadro in cui la crescita del Fondo FonARCom è legata a molteplici fattori, tra cui ricordiamo la diversificazione degli strumenti di finanziamento a disposizione delle aziende, la capacità di sviluppo di reti territoriali ed aggregazioni di imprese finalizzate alla realizzazione di programmi formativi condivisi di lungo periodo.

Desideriamo evidenziare, nell'ambito degli strumenti di finanziamento del Fondo, la possibilità delle aziende aderenti di aggregarsi in reti, anche aperte, con la finalità di strutturare e pianificare interventi formativi condivisi: è il Conto Formazione di rete.

E del resto, nella transizione dell'organizzazione aziendale verso il cambiamento digitale, sono proprio le reti tra imprese, soprattutto di micro e piccole dimensioni, che possono esercitare un'azione di traino e stimolo anche a livello di sistema-Paese nell'innovazione dei processi e nella produzione e offerta di beni e servizi secondo "logiche 4.0".

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		14
--	--	---	--	--	--	----

A conferma della validità dello strumento, anche il documento PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione - Italia 2014-2020 a pagina 15, afferma che “l’attenzione all’apprendimento permanente si realizza anche attraverso il rafforzamento delle reti territoriali, condividendo, tra gli attori locali, strategie, vision e competenze proprie del settore”.

Per quanto alle proposte di intervento formativo che provengono dalle aziende aderenti, esse sottendono al rispetto delle tematiche formative coerenti con gli indirizzi generali di finanziamento del Fondo, e rispondono ad obiettivi e finalità predeterminate in sede di dispositivo di attuazione, e riconducibili alla risoluzione dei principali fabbisogni espressi dalle stesse a favore dei Lavoratori.

Coerentemente con l’ambito tematico legato alla “quarta rivoluzione industriale”, vale la pena evidenziare che fra i temi formativi sviluppati dalle proposte contenute nei piani a valere su tutti i principali strumenti di finanziamento del Fondo, spicca la tematica inerente la “formazione continua per l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore in generale e con particolare attenzione al tema di innovazione ed impiego di tecnologie moderne, all’introduzione di tecniche e pratiche dell’organizzazione e della produttività tali da consentire un giusto equilibrio tra performance ed investimenti”.

Oggettivamente, in questo leggiamo l’impegno storico del Fondo e delle Parti Sociali a sostenere le aziende nel loro percorso di crescita e di sviluppo attraverso gli interventi sul fattore lavoro, laddove le stesse siano interessate da processi di innovazione.

Impegno che è ovviamente destinato a proseguire con maggiore intensità.

Inoltre, attraverso l’articolazione degli strumenti di finanziamento della Formazione Continua, il Fondo FonARCom amplia il suo ambito di intervento alle misure di politica attiva per il lavoro, estendendo i benefici della formazione finanziata anche al sostegno dei percorsi aziendali di alternanza scuola-lavoro, incidendo significativamente sulle competenze del tutor aziendale.

		SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo				15
--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

Anche qui, evidenziamo l'elevata sensibilità del Fondo, ed a monte delle componenti associative e sindacali costituenti, verso tutti quegli aspetti ritenuti di rilevante interesse funzionale al miglioramento ed al rafforzamento dei sistemi di apprendimento formali non formali ed informali, ed in particolare intervenire con strumenti efficaci tesi a contribuire al decollo del sistema duale, per il futuro del nostro Paese.

A tal fine, il Fondo FonARCom ha attivato iniziative volte a sostenere l'impegno, a suo tempo assunto con la sottoscrizione dei due protocolli di intesa stipulati con il MIUR prima e con il MLPS dopo, grazie all'attività del Comitato di Indirizzo per le Politiche Attive del Lavoro (CIPAL), che in seno al nostro Comitato Tecnico Scientifico ha avviato studi e analisi per l'individuazione di un portfolio di competenze spendibili e riconoscibili nel Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali [QNQR] su cui è in corso una sperimentazione per la definizione di un modello di certificazione delle competenze.

La prospettiva che auspichiamo, e che riteniamo ricomprenda tutto il sistema dei Fondi Interprofessionali, nell'ottica di miglioramento delle capacità del sistema di apprendimento e formazione generalmente inteso, potrebbe delinearci secondo quattro linee di intervento:

- In un maggiore impulso alla diffusione della Formazione Continua presso le Aziende, calibrata rispetto alle esigenze ed ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti in materia di innovazione tecnologica, intervenendo su quelle aziende, quei territori, quei comparti – da individuarsi secondo criteri e modalità tecnicamente adeguate alle finalità – che fanno emergere un gap di competenze maggiore da colmare;
- In un maggiore coinvolgimento nelle attività di concertazione e governance delle risorse del FSE, che a titolo esemplificativo potrebbe realizzarsi nel contributo dei Fondi alla programmazione integrata degli interventi formativi a favore dei soggetti e dei lavoratori

aziende e maggiormente in linea con i titoli e le qualifiche riconosciute o certificate dal sistema di istruzione e formazione;

2) Ai Fondi va riconosciuto un ruolo preminente nel nuovo sistema delle politiche attive del lavoro, prevedendo un loro coinvolgimento nella costruzione dell'intero sistema. Ciò in ragione del fatto che i Fondi possono mettere in atto azioni finalizzate a prevenire la fuoriuscita del lavoratore dal mercato del lavoro, fornendo allo stesso il supporto necessario ad adeguare le proprie competenze per rimanere all'interno di un contesto produttivo in cambiamento, o diversamente operando politiche preventive di riconversione delle competenze del lavoratore ancor prima che venga licenziato in modo da renderlo subito ricollocabile in altri contesti produttivi. Non trascurabile, infine, il supporto che i fondi possono garantire ai lavoratori nella fase di inserimento lavorativo, soprattutto in ragione del ruolo che ad essi potrebbe essere attribuito nel processo di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

3) I Fondi possono avere (ed il successo del Fondo FonARCom con lo strumento del voucher aziendale per l'alternanza scuola lavoro lo dimostra) un ruolo importante anche nell'alternanza scuola lavoro e nel sistema duale. Per la transizione dalla scuola al lavoro oggi è previsto un modello che stenta a decollare poiché la fase formativa è affidata esclusivamente al sistema di istruzione scuola/università, attualmente distante da quelle che sono le dinamiche aziendali e incapace di fornire risposte puntuali rispetto al reale fabbisogno di professionalità richiesto dalle imprese. In questo scenario, i Fondi potrebbero essere da supporto, e forti della vicinanza con il mondo delle imprese, integrare la non sufficiente azione formativa ai fini professionali svolta nel processo da scuola e università;

		SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Borghi, 7 21013 Gallarate (VA)	Via di Vigna Jacobini, 5 00149 Roma	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo					19
--	--	---	--	---	---	--	--	--	--	----

