



**Audizione del Fondo Interprofessionale Nazionale For.Te.
Riguardante l'impatto sul mercato del Lavoro della quarta rivoluzione industriale
(atto n. 974)**

Commissione Lavoro, Previdenza Sociale del Senato

Audizione del Fondo Interprofessionale Nazionale For.Te.

Riguardante l'impatto sul mercato del Lavoro della quarta rivoluzione industriale

(atto n. 974)

Roma, 2 agosto 2017

Nell'esprimere apprezzamento per l'iniziativa assunta dalla Commissione Lavoro del Senato, che consente di mettere sotto la lente di ingrandimento i potenziali effetti del processo di digitalizzazione sul lavoro, For.Te. con il presente paper richiama l'attenzione sul tema delle competenze e delle abilità richieste dal mercato e le modalità con cui stimolarle.

Come ha sottolineato il Capo dello Stato: «Rimanere inerti significa uscire di scena dai mercati internazionali. Occorre investire su competenze e formazione per stare al passo con il lavoro che cambia».

Premessa

La rivoluzione indotta da "Industria 4.0" ha un impatto cruciale sul mondo del lavoro e anche se l'utilizzo della tecnologia ha avuto una sempre maggiore diffusione, la rapida evoluzione della stessa ha colto molte imprese e la maggior parte della popolazione impreparate.

La strada verso quella che si preferisce chiamare "impresa 4.0", in una visione strategica "positiva" può diventare una opportunità di lavoro se si parte dalle imprese e dai cittadini/lavoratori, accompagnando le politiche rivolte agli investimenti innovativi con politiche del lavoro e della formazione volte a creare le condizioni necessarie per soddisfare i fabbisogni emergenti dal mercato e fornire le nuove competenze richieste dal mutato mercato del lavoro.

Volendo "governare" il processo, è imprescindibile partire dalla valorizzazione del fattore umano; le risorse umane costituiscono a maggior ragione l'elemento chiave del vantaggio competitivo delle imprese a prescindere dalla loro dimensione. La digitalizzazione consentirà di aumentarne la capacità produttiva, laddove si sarà in grado di favorire l'evoluzione delle competenze possedute dai lavoratori.

Il Digital Divide che separa geograficamente il Paese e che investe generazioni e livelli sociali è presente anche tra i millennials. I ragazzi e le ragazze, che hanno attraversato in pieno il cambiamento tecnologico e che sono stati investiti dalla rivoluzione digitale diventandone i primi protagonisti ed essendone oggi i principali utilizzatori, in Italia rappresentano solo il 19% della popolazione. La media dell'area Euro è pari al 24% . Siamo l'ultima nazione in Europa, quella che ha anche una delle più basse percentuali di laureati.

Questa è la situazione di partenza che considera anche la capacità del nostro Paese di sapersi adattare ai cambiamenti. Ma perché questo avvenga, occorre che il cambiamento sia deciso e consapevole. Le nuove tecnologie digitali applicate al manifatturiero come al Terziario richiedono livelli formativi e culturali superiori, persone capaci sia in relazione all'adozione delle tecnologie che al loro utilizzo conseguente.

L'impatto delle nuove tecnologie, con i suoi inevitabili effetti sull'organizzazione del lavoro, si tradurrà nella maggiore dinamicità delle competenze richieste al lavoratore, che dovrà essere in grado di aggiornare rapidamente e ciclicamente le competenze delle quali è in possesso, acquisendone di nuove.

Impresa 4.0 e il tema delle competenze

Diventa fondamentale porsi il tema di politiche e strumenti, con riferimento anche alle modalità ed alle metodologie applicate al processo dell'apprendimento, che consentano a tutti lavoratori di "generare le competenze necessarie nell'arco della vita professionale", per arginare quanto più possibile fenomeni di disparità o di "emarginazione".

Il Piano Nazionale Industria 4.0 ha posto una forte attenzione al tema della consapevolezza e della formazione. Sono interessati tutti i livelli della formazione professionale; tra i diversi piani di politica industriale in corso di sviluppo a livello globale (dalla Germania di Industrie 4.0, agli Stati Uniti di Smart Manufacturing, alla Cina di Made in China 2025), il piano italiano è uno di quelli che, almeno nelle sue indicazioni programmatiche, pone maggior enfasi sull'education and training.

Oltre ai presupposti derivanti dall'azione politico-programmatica, la formazione dell'era 4.0 deve essa stessa evolvere in tre direzioni principali: il costante aggiornamento tecnologico, l'approccio esperienziale e multidisciplinare, la scala internazionale.

Con riferimento a quest'ultima, non può essere tralasciato il fatto che la competizione in cui siamo inseriti, è quella globale. I mercati, i clienti, i fornitori ed ovviamente i concorrenti sono distribuiti in quasi tutto il globo. La trasformazione digitale in atto sta avvenendo in tutto il mondo. La formazione e l'aggiornamento devono supportare imprese e lavoratori ad operare in questo contesto.

In tale prospettiva la formazione continua assume un significato ed una rilevanza ancora superiore rispetto al passato, per consentire ai lavoratori di acquisire competenze sempre più specifiche attraverso un sistema che garantisca standard di elevata qualità, con l'obiettivo di prevenire la disoccupazione dovuta all'assenza delle figure richieste e, in particolare, di competenze tecniche specifiche richieste dall'innovazione tecnologica e dalle esigenze delle imprese (skills gap).

La necessità di competenze digitali sarà indispensabile per quasi tutti i posti di lavoro, anche per quelli in cui l'ICT ha giocato un ruolo complementare. Opportunità di lavoro in tutti i settori richiedono inevitabilmente l'aumento dei livelli di competenze digitali. Ciò oltre a nuove figure professionali inedite, per le quali è altrettanto inedito e sperimentale il percorso formativo, che riteniamo debba avere la caratteristica di accompagnare il lavoratore durante tutto lo sviluppo del proprio progetto di vita professionale.

Tali nuove competenze digitali dovranno, poi, essere accompagnate dallo sviluppo e rafforzamento delle c.d. *soft skills* che gli consentano di operare in ambiti quali il marketing, la comunicazione, i social media, l'e-commerce, nell'ottica di favorire un più facile approdo sul mercato, così come la capacità di leggere il contesto di riferimento ed interpretare le tendenze al fine di assicurare un veloce riposizionamento sul mercato laddove necessario.

In tal modo si riesce a conseguire una migliore corrispondenza tra l'offerta di competenze e le esigenze del mercato del lavoro.

Un esempio ne è il turismo, nel quale le professioni tradizionali, che rimangono sempre quelle più richieste, si evolvono con una riqualificazione orientata alla qualità, alla conoscenza delle lingue, in particolare quelle dei nuovi paesi emergenti, come i BRICS (Brasile, Russia, India, Cina, Sudafrica), e all'informatica.

Le stesse figure del personale di sala presuppongono competenze sempre più particolari legate alle c.d. *soft skills* (capacità di risolvere problemi in situazioni difficili, lavorare in team, managerialità diffusa, capacità di raccontare un prodotto, un territorio e altro ancora).

Rigenerare e qualificare l'offerta turistica, presuppone lo sviluppo di figure altamente specializzate, in grado di tenere assieme capacità comunicative, capacità di lettura del territorio, dell'ambiente e delle comunità interessate, per l'adozione di nuovi modelli al di fuori delle logiche di sfruttamento e dei modelli di consumo tradizionali.

Tra i nuovi profili ricercati nel settore spiccano le nuove competenze legate al web e ai social network/media, dove le competenze tecnico informatiche si uniscono a quelle specifiche del settore. Si chiede di avere confidenza con le nuove tecnologie, sia con la progettazione tecnica, strutturale e grafica di un sito web, ma soprattutto con i motori di ricerca, con la gestione dei Social Network, con i sistemi diffusi di prenotazione online, con il monitoraggio della web reputation aziendale.

Dall'esempio riferito al solo Turismo, si comprendono meglio le ragioni sottese alla necessità di dare spazio agli investimenti in formazione continua; non è realistico immaginare che il titolo di studio conseguito potrà essere utilizzato per l'intera vita lavorativa, senza ricorrere a percorsi di aggiornamento continui, con l'obiettivo di accrescere l'occupabilità.

È fondamentale puntare su un sistema scolastico e universitario che fornisca agli studenti le competenze necessarie per fronteggiare la nuova realtà e parallelamente occorre sviluppare programmi di orientamento finalizzati a indirizzare i giovani verso quei percorsi formativi che sviluppano conoscenze e competenze in linea con le richieste del mercato nonché valorizzare le opportunità che possono essere offerte dal mercato del lavoro sul digitale e l'innovazione. Analogo investimento riguarda la formazione dei lavoratori, affinché nella logica dell'occupabilità, vengano coinvolti in percorsi formativi di qualità, attraverso i quali operare la manutenzione delle loro competenze ed acquisirne di nuove.

La formazione continua dei lavoratori ed i Fondi Interprofessionali

La Legge n. 388/2000 art.118, ha previsto la possibilità, per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, di istituire Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua. L'intervento legislativo si inseriva tra le politiche volte a promuovere lo sviluppo della formazione professionale continua che, attraverso il progressivo miglioramento della competitività delle imprese sul mercato, potesse consentire di assicurare maggiori garanzie occupazionali ai lavoratori.

I Fondi, di natura privata, inizialmente sia sotto il profilo della gestione che delle risorse gestite hanno visto, a partire dalla fine del 2015 il susseguirsi di una serie di interventi, primo tra tutti la sentenza definitiva del Consiglio di Stato (sentenza n. 4304/2015), che hanno sancito la configurazione dei Fondi quali organismi di diritto pubblico, in virtù delle risorse che agli stessi pervengono ai sensi dell'articolo 25, comma 4 della Legge 21 dicembre 1978 n. 845 (prelievo dello 0,30% sul monte salari). Sulla questione da tempo dibattuta e di rilevanza centrale per le conseguenze che ne discendono sulle modalità di gestione amministrativa e contabile, sono intervenute le interpretazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (Agcm) e, infine il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con la Circolare n. 10 del 18 febbraio 2016, al fine di fornire chiarimenti e indicazioni operative sulle modalità di gestione delle attività.

Con l'istituzione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), D.Lgs. n. 150/2015, di attuazione del c.d. Jobs Act (Legge 10 dicembre 2014, n.183), i Fondi sono entrati nella Rete nazionale formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'Isfol e dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

L'andamento del contributo finanziario dello 0,30% - Flussi finanziari¹

Come noto, i Fondi interprofessionali sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda) versato all'Inps da tutte le imprese private con dipendenti. L'impresa, attraverso il modello Uniemens (ex DM10) o DMAG per gli operai del settore agricolo, sceglie a quale Fondo aderire; l'Inps, a sua volta, trasferisce le risorse al Fondo da essa indicato.

A partire dal periodo immediatamente successivo all'avvio della crisi economica quote del contributo dello 0,30% sono state indirizzate, in virtù di provvedimenti normativi, a scopi diversi dal finanziamento della formazione dei lavoratori. Il prelievo, disposto dal 2013, per quanto attiene l'esercizio in corso fa riferimento al comma 284 della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016, che prevede per i Fondi una quota di 60 milioni - 120 per il 2017 e 60 per il 2018).

Nel complesso il 2016 risulta essere l'anno con la maggiore frammentazione nella destinazione delle risorse: dei 781 milioni maturati al novembre 2016, quelli destinati propriamente alla formazione continua (i soli gestiti dai Fondi interprofessionali più parte rilevante del Fondo per le politiche comunitarie) ammontano a poco più del 62% dell'intero 0,30%, e di conseguenza il contributo destinato alla formazione continua è di fatto diventato dello 0,19%.

Risulta di fondamentale importanza far rientrare nella disponibilità dei fondi tali somme oggi non più destinate alla formazione continua, che vede in tal modo ridotto il suo potenziale.

A partire dal 2004 ai Fondi interprofessionali sono stati trasferiti dall'Inps circa 6 miliardi di euro, per una media annuale che si attesta intorno ai 460 milioni l'anno. A tali risorse vanno aggiunte quelle che il MLPS ha conferito a titolo di *start-up* nel corso del primo triennio di attività (per un importo pari a circa 192 milioni di euro).

¹ Fonte dei dati: XVII Rapporto sulla F.C. - INAPP

Il valore medio contributivo annuo per lavoratore continua a oscillare annualmente tra i 60 e i 65 euro circa. Come già evidenziato in altre edizioni del rapporto vi sono differenze considerevoli tra i Fondi in ragione delle caratteristiche del tessuto produttivo delle adesioni e dei livelli contrattuali. Tra i maggiori contribuenti pro capite vi sono indubbiamente i dirigenti i cui versamenti assicurano un valore pro capite di circa 3/4 volte superiore, in relazione ai settori, rispetto a quello medio. Estendendo lo sguardo ad altri livelli contrattuali e ambiti produttivi, il settore bancario continua a essere quello con i maggiori contributi pro capite, mentre i meno elevati si registrano per i Fondi ove è forte la presenza di settori con lavoratori stagionali o discontinui (ad esempio agricoltura, turismo ed edilizia).

Il volume delle risorse annue continua a subire variazioni in relazione ai vari provvedimenti governativi che tendono a prelevare quote dal contributo dello 0,30%, anche tra quelle optate dalle imprese a favore dei Fondi interprofessionali.

Nonostante questo, rispetto agli importi stanziati nei soli Avvisi degli ultimi anni le risorse messe a disposizione delle imprese aderenti sono complessivamente aumentate. Nel biennio 2015-2016, infatti, sono stati stanziati poco più di 670 milioni quasi 100 milioni in più rispetto al biennio 2013-2014.

Un dato positivo che rischia di non essere riconfermato, in virtù del prelievo di 120 milioni annui sulle quote di risorse destinate ai Fondi come previsto dalla legge di stabilità (L. n. 190/2014, art. 1, comma 722).

Ricorso ai Fondi Interprofessionali²

Il sistema dei Fondi interprofessionali rappresenta lo strumento più utilizzato per il finanziamento della formazione nelle imprese italiane, sia perché la Legge n. 236/1993 e la Legge n. 53/2000 sono state di fatto “congelate” o del tutto cancellate (almeno nella parte di finanziamento alle Regioni), sia perché il FSE ha dei meccanismi di finanziamento un po’ più rigidi e complessi rispetto a quelli dei Fondi. La programmazione delle attività dei Fondi è entrata a far parte di una cultura aziendale legata alla formazione professionale, anche grazie a un potenziamento della comunicazione da parte degli stessi Fondi, finalizzata a diffondere la conoscenza sul finanziamento che deriva dallo 0,30% e ai meccanismi attraverso cui lo stesso si trasforma in formazione professionale e servizi.

Nel complesso emerge una situazione piuttosto consolidata di adesioni, con incrementi “fisiologici”, anche se non trascurabili, che si collocano tra tutte le dimensioni aziendali, aspetto che lascia pensare alla presenza di una sempre più diffusa e omogenea consapevolezza dell’importanza di vedere finanziata la formazione aziendale.

E’ tuttavia ancora elevata la quota di imprese che non optano per alcun Fondo (quota finanziaria equivalente a poco meno del 50%): il dato stimato per il 2016 evidenzia un ulteriore calo pari a quasi due punti percentuali di differenza rispetto al 2015.

Nel XVII Rapporto sulla F.C. l’INAPP riconduce il fenomeno in parte a una relativa scarsa conoscenza delle opportunità offerte dai Fondi ed alla frammentazione sul territorio di imprese perlopiù micro, spesso al di fuori dei flussi di comunicazione di tipo ‘istituzionale’.

² Fonte dei dati: XVII Rapporto sulla F.C. - INAPP

Va detto che quasi tutte le risorse inoptate, un tempo gestite in gran parte dalle Regioni, non sono comunque destinate alla formazione.

Con riferimento al contesto nel quale si muovono i Fondi, si rende necessario accelerare il processo per l'emanazione della nuova regolamentazione amministrativa in sostituzione della circolare 36/2003, nata per guidare la fase di start up dei Fondi stessi.

Non è più rinviabile la definizione di regole certe e chiare, superando il momento di incertezza che ha riguardato anche la strutturazione dell'ANPAL e creando un modello di vigilanza volto a migliorare il funzionamento dei Fondi, indirizzando al contempo coerentemente la loro attività.

Va detto inoltre che al di là della nuova qualificazione dei Fondi, la modifica intervenuta in virtù dell'art. 19 comma 7bis Legge 2/09, con la possibilità ogni mese di esprimere l'adesione ad un Fondo, ha indotto una concorrenza tra i Fondi, in luogo di una collaborazione sinergica per il raggiungimento di uno scopo comune a beneficio dell'intera collettività.

Tale possibilità, unitamente a pratiche c.d. "commerciali" messe in atto da alcuni Fondi, stanno determinando fenomeni di concorrenza sleale e potenziali rischi per le imprese, laddove si potrebbero prefigurare inadempienze nell'applicazione dei Regolamenti UE in materia di Aiuti di Stato.

Infine occorre sottolineare come la formazione continua di cui possono fruire imprese e dipendenti di fatto esclusivamente tramite i Fondi Interprofessionali, costituisca oggi l'unico vero accesso ad attività formative, strategiche per la competitività delle imprese, in quanto da loro richieste e quindi legate ad esigenze di mercato, e per lo sviluppo di competenze professionali in grado di preservare l'obsolescenza dei profili professionali dei dipendenti rispetto alle reali richieste del mercato imprenditoriale.

Una vera e propria politica attiva dunque, che rischia di non essere adeguatamente valorizzata laddove il richiamo ai fondi avvenga solo quale "sinergia" con politiche pubbliche o con il mero supporto al finanziamento delle stesse.

For.Te.

For.Te., Fondo di riferimento per le aziende del Terziario, ma che negli anni ha visto crescere le adesioni di aziende di tutti gli altri settori economici, è stato costituito e riconosciuto con Decreto del Ministero del Lavoro del 31 ottobre 2002, sulla base del già menzionato articolo 118 della legge n° 388/2000.

Gli aderenti al mese di giugno 2017, sono 124.348 ed i lavoratori 1.211.138.

Dal 2004 al 2016, ha erogato finanziamenti per oltre 500mln di euro, ai quali ha corrisposto in termini di co-finanziamento da parte delle aziende beneficiarie, un importo corrispondente ad oltre circa 400mln di euro.

Attraverso i finanziamenti concessi attraverso i soli Avvisi, sono stati formati oltre 1.700.000 lavoratori di 60.000 aziende, erogate oltre 3.500.000 ore di didattica, per un totale di oltre 24mln di ore/allievo.

For.Te., dal 2012 al 2016, ha messo a disposizione delle imprese aderenti una percentuale di risorse oscillanti tra il 92,65% ed il 94,66% sul totale del bilancio annuale.

For.Te. continua ad essere il secondo Fondo per concentrazione delle risorse; infatti Fondimpresa, For.Te. e Fondo Banche Assicurazioni, assorbono nel 2016, complessivamente considerati, il 67,6% delle risorse (Fonte: INAPP).

Dall'analisi dei dati riferiti alle adesioni per classi dimensionali delle imprese aderenti risulta che i lavoratori presenti nelle imprese da 1 a 49 rappresentano il 46,21% del totale, i lavoratori nelle imprese da 50 a 149 dipendenti il 15,62% ed infine i lavoratori nelle imprese da 250 dipendenti e oltre sono pari al 38,17%.

Le linee di finanziamento messe a punto da For.Te. tengono conto di dimensioni e fabbisogni delle aziende aderenti.

Le aziende di medie, grandi e grandissime dimensioni, nonché i Gruppi di impresa, accedono direttamente ai rispettivi Conti Individuali o di Gruppo, sui quali viene accantonato l'80% delle risorse versate, secondo una modalità di utilizzo che consente loro di rispondere in tempi veloci ai fabbisogni formativi dei dipendenti.

Le altre aziende partecipano agli Avvisi cd. Generalisti varati dal Fondo, sulla base degli stanziamenti dal Conto Generale, che consente loro di costruire una formazione "su misura", rispondente a pieno ai loro fabbisogni, sulla base delle aree tematiche individuate inizialmente dal Ministero del Lavoro, in concorso con le Regioni ed i Fondi stessi.

Considerata la composizione delle aziende aderenti a For.Te. e al fine di ampliare la platea dei beneficiari, oltre ai Piani aziendali ed interaziendali, possono essere candidati Piani formativi territoriali e settoriali, per rispondere alle esigenze formative espresse dal sistema delle aziende di un determinato settore o territorio. Questi Piani coinvolgono da un minimo di 30 aziende fino, in alcuni casi, ad oltre 100 aziende.

Per le micro e piccole imprese il Fondo da diversi anni sperimenta, con un riscontro più che positivo, l'Avviso Voucher, finalizzato alla formazione individuale a catalogo. A tal fine, il Fondo mette a disposizione degli aderenti un Catalogo nazionale on line delle iniziative formative proposte da Agenzie formative, Università, Società di consulenza.

Annualmente vengono inoltre emanati Avvisi cd. tematici e speciali, che rispondono a particolari fabbisogni formativi espressi dal sistema delle aziende e dei loro lavoratori. A questi Avvisi possono partecipare tutte le aziende aderenti al Fondo, a valere sulle risorse stanziato dal conto generale, comprese quelle titolari di Conti.

Tra questi, negli ultimi anni particolare rilievo ha assunto l'Avviso speciale dedicato al tema dell'innovazione tecnologica e di processo, che entro il 2017 vedrà la sua 4^a edizione.

Elementi caratterizzanti i Piani formativi

Nella logica di qualificare l'offerta formativa finanziata, For.Te. ha agito da tempo in alcune direzioni anche con lo scopo di efficientare al massimo il supporto fornito attraverso i finanziamenti, nella consapevolezza che la crescita delle realtà produttive e dei profili professionali dei lavoratori comporta sempre meno formazione tradizionale, sempre più tematizzata, legata a competenze certificabili e a processi di creazione di apprendimenti non formali e profondamente ancorati a percorsi esperienziali.

In questo senso si è agito attraverso i criteri di valutazione qualitativa dei Piani formativi candidati a For.Te., introducendo “prezialità” laddove al termine dei percorsi formativi venga prevista la certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori, anche sulla base di un sistema di “capitalizzazione” interna in carenza di un sistema regionale di riferimento.

Aumenta nei Piani il ricorso a dispositivi di certificazione regionale ed è stabile la presenza di certificazioni standard in materia di informatica e lingue straniere, di crediti ECM o altri crediti previsti da Ordini Professionali, e infine di titoli riconosciuti.

Sono altresì oggetto di punteggio le metodologie impiegate, con l’obiettivo di favorire l’interattività ed il coinvolgimento pieno dei partecipanti nell’apprendimento, anche se l’attività viene svolta in aula.

Quest’ultima, continua a rappresentare la modalità più utilizzata, affiancata dalla formazione in laboratorio, ma grazie all’apertura da parte del Fondo, sono in crescita metodologie quali training on the job, coaching, autoapprendimento assistito e formazione a distanza.

Infine, in particolare nei Piani pluriaziendali, viene stimolato il coinvolgimento, nel sistema di monitoraggio e di valutazione, di apporti specialistici esterni, costituiti ad esempio da Università e da altri attori istituzionali, al fine di moltiplicare gli esiti della formazione in un dato settore o territorio.

Le tematiche formative maggiormente prescelte dalle aziende, in linea con l’ultimo Rapporto INAPP, sono *Vendita e marketing, Informatica, Lingue straniere e italiano per stranieri Sviluppo delle abilità personali, Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione, Tecniche, tecnologie e metodologie per l’erogazione di servizi economici, Tecniche, tecnologie e metodologie per l’erogazione di servizi sanitari e sociali.*

Conclusioni

Si richiamano nelle conclusioni i passaggi rilevanti del presente documento:

1. Per tutte le ragioni sin qui sinteticamente richiamate, è importante investire nella formazione ed in particolare nella formazione continua. E’ determinante quindi far rientrare nella disponibilità dei Fondi le risorse oggi non più destinate alla formazione continua, che vede in tal modo ridotto il suo potenziale. E’ un dato certo che senza investimenti in direzione del capitale umano delle aziende, queste ultime non potranno competere nel mercato globalizzato.
2. Con riferimento al contesto nel quale si muovono i Fondi, si rende necessario accelerare il processo per l’emanazione della nuova regolamentazione amministrativa in sostituzione della circolare 36/2003, nata per guidare la fase di start up dei Fondi stessi. Non è più rinviabile la definizione di regole certe e chiare, superando il momento di incertezza che ha riguardato anche la strutturazione dell’ANPAL, dando vita ad un modello di vigilanza volto a migliorare il funzionamento dei Fondi, indirizzando al contempo coerentemente la loro attività.

3. Al di là della nuova qualificazione dei Fondi, la modifica intervenuta in virtù dell'art. 19 comma 7bis Legge 2/09, con la possibilità ogni mese di esprimere l'adesione ad un Fondo, ha indotto una concorrenza tra i Fondi, in luogo di una collaborazione sinergica per il raggiungimento di uno scopo comune a beneficio dell'intera collettività.

Tale possibilità, unitamente a pratiche c.d. "commerciali" messe in atto da alcuni Fondi, stanno determinando fenomeni di concorrenza sleale e potenziali rischi per le imprese, laddove si potrebbero prefigurare inadempienze nell'applicazione dei Regolamenti UE in materia di Aiuti di Stato.

Infine, occorre sottolineare come la formazione continua di cui possono fruire imprese e dipendenti di fatto esclusivamente tramite i Fondi Interprofessionali, costituisca oggi l'unico vero accesso ad attività formative, strategiche per la competitività delle imprese, in quanto da loro richieste e quindi legate ad esigenze di mercato, e per lo sviluppo di competenze professionali in grado di difendere dall'obsolescenza dei profili professionali rispetto alle reali richieste del mercato imprenditoriale. Vanno individuate soluzioni sistemiche per favorire la tracciabilità e la spendibilità delle competenze acquisite, oltre che la necessaria implementazione di sistemi di riconoscimento delle competenze assunte in via informale.

La formazione continua nella realtà complessa e mutevole della quarta rivoluzione imprenditoriale non può che essere parte di un'azione più complessiva sull'apprendimento lungo l'arco della vita del nostro Paese.