

La formazione dei lavoratori è una virtù. Ma solo sulla carta

I FONDI INTERPROFESSIONALI -RICONOSCIUTI A PARTIRE DAL 2000- GESTISCONO OLTRE 461 MILIONI DI EURO

La Costituzione la promuove, ma a 40 anni dalla sua istituzione il contributo obbligatorio richiesto alle imprese soffre tagli continui. Risultato: in Italia solo il 7,3% degli adulti è impegnato in attività di apprendimento. Metà dell'obiettivo UE

di Duccio Facchini

“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l’elevazione professionale dei lavoratori”. L’articolo 35 della Costituzione italiana riconosce così la centralità della formazione dei lavoratori. A settant’anni dall’entrata in vigore, però, l’“elevazione” auspicata dalla Carta è lontana. Lo dimostra l’ultimo “Rapporto sulla formazione continua” in Italia curato dall’Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (INAPP). Nel 2015, in Italia, il 7,3% degli adulti (la fascia di popolazione con età compresa tra i 25 e i 64 anni) è stato impegnato in attività formative o di apprendimento permanente. Meno della metà dell’obiettivo del 15% fissato nella strategia comunitaria “Europa2020”. Nell’ultimo triennio, la linea italiana è rimasta piatta. Non solo: la “promozione formativa” delle imprese italiane, come afferma l’INAPP, è tornata ai livelli dei primi anni Duemila. Solo una su cinque ha investito in formazione (il 20,8% del totale), un dato trainato al rialzo dalle grandi aziende che contano almeno 250 dipendenti e che quindi possono contare su maggiori risorse.

Quello italiano, infatti, è un modello che oggi tende a escludere gli attori più piccoli: su 100

aziende impegnate in formazione, quelle con addetti compresi tra 1 e 9 sono solo 14. Quelle che ne contano oltre 500, invece, rappresentano il 53,2% del totale. E il respiro è corto: “Tra le imprese che hanno svolto formazione attraverso i tradizionali corsi d’aula -annota l’INAPP-, la finalità più importante rimane quella di aggiornare il personale sulle mansioni già svolte (84%) [...]. Solo per poco più di un decimo di queste imprese la formazione serve per riqualificare il personale addestrandolo a svolgere nuovi lavori o nuove mansioni (11,4%)”. Eppure Commissione europea e Governo italiano insistono sulla formazione quando parlano di “Industria 4.0”. Per la prima -che ha elaborato un’apposita strategia- la formazione dovrebbe rappresentare uno dei pilastri a partire dal quale promuovere un nuovo modello di sviluppo produttivo. Per l’esecutivo, in particolare per il ministro dello Sviluppo economico Carlo Calenda, firmatario di un “Piano nazionale” dedicato, l’“Industria 4.0” dovrebbe investire “tutti gli aspetti del ciclo di vita delle imprese che vogliono acquisire competitività, offrendo un supporto negli investimenti, nella digitalizzazione dei processi produttivi, nella valorizzazione della produttività dei lavoratori, nella formazione di competenze adeguate”.

21%

le imprese italiane che hanno investito nella formazione dei propri dipendenti

Nel 2016, dei 781,2 milioni di euro raccolti, quelli destinati alla formazione continua ammontano a poco più del 62% dell'intero 0,30%. Il contributo è quasi dimezzato.

Nel frattempo, però, le risorse derivanti dal cosiddetto "contributo obbligatorio" contro la disoccupazione involontaria e destinate alla formazione sono state tagliate negli ultimi anni. Costantemente. Si tratta dello 0,30% della massa salariale lorda versato all'INPS da tutte le imprese private con dipendenti: una misura che nel 2018 compie 40 anni. Tra le iniziative recenti che hanno disposto "prelievi" spicca la Legge di Stabilità 2015 (190/2014): ne ha imposto uno a favore del bilancio dello Stato pari a 20 milioni di euro per il 2015 e poi a 120 milioni "a decorrere" dall'anno successivo. Tradotto: nel 2016, dei 781,2 milioni di euro raccolti complessivamente, "quelli destinati propriamente alla formazione continua [...] ammontano a poco più del 62% dell'intero 0,30%, sicché non è improprio dire che il contributo destinato alla formazione continua sia di fatto diventato dello 0,19%". Praticamente dimezzato. Parole e dati dell'INAPP: 232 milioni di euro sono stati "trasferiti" allo Stato, 28,4 sono andati al Fondo per le politiche comunitarie, 59,3 al Fondo di rotazione del ministero del Lavoro e 461,4 milioni a beneficio dei Fondi interprofessionali. Per l'ammontare delle risorse che gestiscono, oggi i fondi sono diventati il "pilastro" della formazione continua finanziata. Si tratta di "organismi di natura associativa" di diritto pubblico istituiti nel 2000 e promossi dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori "maggiormente rappresentative sul piano nazionale". A partire dal 2004 hanno gestito oltre 6 miliardi di euro (per lavoratore si tratta di un valore medio contributivo annuo compreso tra i 60 e i 65 euro circa). I fondi attualmente operativi e autorizzati dal ministero del Lavoro sono 19 (vedi tabella qui accanto), di cui tre dedicati ai dirigenti e 11 formati da CGIL, CISL e UIL. Le risorse gestite dai fondi derivano dalla scelta delle imprese -oltre 986mila nel 2016 per 10,3 milioni di lavoratori- di destinare la "loro" quota dello 0,30% di contributi versati all'INPS a favore di uno di questi. Una volta che l'INPS ha erogato la parte che gli spetta, i fondi finanziano i piani formativi (aziendali, settoriali e territoriali) che in seguito le imprese -o singole

ADESIONI ESPRESSE E LAVORATORI IN FORZA PRESSO LE IMPRESE ADERENTI

(val. ass. al netto delle cessazioni definitive - novembre 2016)

Fondi	Adesioni Matricole Inps	Dipendenti	Partizione% dei dipendenti
FonArCom	155.277	959.806	9,3
Fon.Coop	18.984	532.162	5,2
Fon.Ter	43.795	283.421	2,7
Fond.E.R.	11.613	121.449	1,2
Fondimpresa	187.201	4.575.493	44,3
For.Agri	3.995	28.350	0,3
Fondo artigianato formazione	159.376	600.940	5,8
Fondo banche assicurazioni	1.457	464.618	4,5
Fondo formazione PMI	38.919	297.935	2,9
Fondoprofessioni	48.637	169.974	1,6
FormAzienda	87.053	570.013	5,5
For.Te	124.690	1.189.041	11,5
Fonditalia	75.831	360.082	3,5
Fondo formaz. serv. pub. industriali	2.020	130.858	1,3
FondoLavoro	5.354	29.266	0,3
Fondo conoscenza	1.111	4.604	0,0
Totale Fondi per dipendenti	965.313	10.318.012	100,0
Fondir	4.741		
Fondirigenti	15.979		
Fondo dirigenti PMI	503		
Totale Fondi per dirigenti	21.223		
Totale	986.536		

o associate- realizzano -direttamente o indirettamente- per i propri dipendenti. Nonostante il "bacino" principale delle adesioni ai fondi sia rappresentato dalle micro-imprese -l'83,5% del totale-, sono le più grandi a beneficiare maggiormente delle attività formative (nel 43,7% dei casi). Si tratta di attività che in sette casi su dieci non vanno oltre le 16 ore, per oltre la metà sono realizzate dalla stessa impresa "beneficiaria" (enti o agenzie di formazione si fermano al 22,9%) e →

65

euro: il contributo medio annuo versato da ogni lavoratore per la formazione



→ nel 37,3% delle occasioni non prevedono per il lavoratore una certificazione all'uscita del percorso (l'attestazione, invece, sì). Con un dato allarmante: i progetti integrati da attività di accompagnamento alla mobilità, all'*outplacement* o alla ricollocazione sono fermi allo 0,3%.

Non è tutto. Il comparto è caratterizzato da quello che INAPP definisce un "processo di concentrazione delle risorse in pochi fondi": i primi tre per raccolta hanno assorbito nel 2016 qualcosa come il 67,6% del monte complessivo. Sono nell'ordine Fondimpresa (239 milioni di euro, promosso da Confindustria e dai sindacati CGIL, CISL e UIL), For.te (38,4 milioni, Confesercenti e i tre sindacati) e Fondo Banche Assicurazioni (34,2 milioni, promosso da Abi, Ania e dalle tre sigle confederali). Al primo, Fondimpresa, hanno aderito 187mila imprese per 4,5 milioni di dipendenti e una media di 24,4 addetti per azienda. Da solo abbraccia il 44,3% dei dipendenti delle imprese "aderenti". Secondo Paolo Carcassi -vicepresidente di Fondimpresa e in passato membro della segreteria della UIL- per "rompere quello che veniva considerato un monopolio dei sindacati confederali sono proliferati fondi dall'impronta più marcata commercialmente che rischiano di introdurre elementi di concorrenzialità al ribasso". Quello a cui fa riferimento Carcassi -che riconosce di essere di parte- è la filiera dei contributi. Per legge, infatti, le modalità con le quali ogni fondo può distribuire le risorse ricevute dall'INPS sono due. Tramite il "conto individuale" oppure il "conto

collettivo". Il primo -riservato alle realtà più grandi- prevede una "mera restituzione" del versato alle imprese. Il secondo, invece, pensato per consentire l'accesso anche alle aziende medio piccole, funziona su gruppi. Alle due modalità se n'è aggiunta una terza, chiamata "conto formazione aggregato chiuso o di rete", finita al centro di recente circolare del direttore generale dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), Salvatore Pirrone. A fine ottobre 2017, ANPAL ha scritto a tutti i 19 fondi interprofessionali sottoposti alla sua vigilanza (e a quella dell'Autorità nazionale anticorruzione). Il "possibile innesco di meccanismi distorsivi della leale concorrenza" dovuti al "conto di rete" -scrive ANPAL- sarebbe ormai "diffuso". I "responsabili" sono "diffidati" e invitati a "riconducere le modalità di finanziamento delle attività formative nell'alveo" di quelle tipizzate. Pochi giorni dopo quella circolare, Fonarcom ("Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese", promosso dal 2006 da Cifa, Confederazione italiana federazioni autonome e Conf.s.a.l., Confederazione sindacati autonomi lavoratori) ha sospeso in via cautelativa l'attività dei piani approvati, sottolineando però che quegli strumenti bocciati da ANPAL fossero "in uso ormai da diversi anni e resi debitamente noti al ministero e all'Agenzia". "Senza regole condivise e risorse adeguate -riflette Carcassi- il sistema della formazione continua crolla". Con buona pace dell'"Industria 4.0" e della Costituzione. ■