

La formazione leva per crescere

PAGINA A CURA DI SIMONA D' ALESSIO

Dai voucher alla dote lavoro le strategie delle regioni sull' apprendimento permanente. Lavoratori aggiornati per stare al passo con il mercato. Regioni (soprattutto nel Centro-Nord della Penisola) impegnate nell' affinare le strategie di formazione permanente dei lavoratori (per renderli, insieme alle aziende in cui operano, o alle attività imprenditoriali e professionali che guidano, più efficienti e appetibili sul mercato), grazie alle risorse del Fondo sociale europeo. E tutto ciò, sebbene le amministrazioni abbiano (prima dei Fondi paritetici interprofessionali) patito nel tempo «tagli diretti sul sostegno alla formazione, che si è concretizzato nel finanziamento della legge 236/93 (sovvenzionata attraverso il contributo dello 0,30% della «massa salariale lorda») e in una riprogrammazione delle risorse Ue a sostegno della popolazione



maggiormente minata dalla crisi economica», perché è lì che i percorsi di apprendimento hanno «spesso avuto un ruolo marginale». Ad accendere i riflettori sulle diverse iniziative intraprese negli ultimi anni dagli Enti locali è il XVIII rapporto annuale sulla formazione continua realizzato dall' Anpal (l' Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro). Fra i piani citati spiccano quelli del Veneto, area, si rammenta, «caratterizzata da un tessuto produttivo diffuso, con diversi settori di eccellenza», nonché con «una spiccata vocazione all' export»: qui, pertanto, c' è bisogno di un «costante processo di manutenzione e, soprattutto, di creazione di nuove competenze per allinearle alle sfide del mercato». Ecco, dunque, perché dal 2016, si è puntato sul rilancio di settori e di specifici ruoli in azienda, sulla nascita di nuove iniziative imprenditoriali e sulla «costruzione di sistemi di reti tra imprese in grado di rendere sinergiche le strategie di competitività»; particolare attenzione, oltre che nel comparto turistico, viene posta nel settore della «occhialeria», mediante piani formativi finalizzati, tra l' altro, alla «innovazione di prodotto», e a potenziare, sul fronte delle vendite, «strategie di web marketing ed e-commerce». Al tempo stesso, nel Veneto si scommette sulla valorizzazione del patrimonio d'

impresa, curando gli «atelier aziendali»: con «interventi diretti sui lavoratori», si promuovono, ad esempio, «la progettazione di musei e di archivi d' impresa, il miglioramento dell' accessibilità tramite l' utilizzo delle nuove tecnologie e del digitale», senza tralasciare l' effetto «rafforzamento del senso di appartenenza e credibilità» delle realtà produttive in cui si opera. Quanto alla Lombardia, a contraddistinguere le iniziative il fatto che non abbraccino la sola componente dipendente, ma si concentrino anche sui lavoratori autonomi: con uno stanziamento di 45 milioni di euro (in due fasi già intraprese), con gli avvisi regionali vengono coinvolti nella formazione «anche titolari e soci delle imprese lombarde, i liberi professionisti, i collaboratori e i coadiuvanti di imprese commerciali e familiari». In Emilia Romagna si è dato spazio agli iter di apprendimento che interessano «imprenditori e figure chiave dei processi di innovazione e di sviluppo», lasciando, invece, «gli interventi sulla generalità dei lavoratori dipendenti alle iniziative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali»; nell' aprile 2017, si riferisce, ad esempio, sempre per le persone alla guida di aziende, la regione ha creato un «focus» sulle start up innovative. Il supporto alla formazione attraverso un utilizzo intensivo di voucher individuali rivolti a figure chiave del sistema produttivo regionale, come manager, quadri e giovani professionisti è quanto sostenuto dalla Toscana, che ha deciso di investire su questo strumento, considerandolo «particolarmente adatto a chi è in grado di scegliere e orientare autonomamente il proprio percorso professionale, in virtù delle esperienze professionali già avviate, o per via di una formazione tecnica di base consolidata»; al tempo stesso, per far fare un salto di qualità ad alcuni comparti rilevanti del territorio, è stato avviato il piano «multifiliera», rivolto al potenziamento di settori economici «a maggiore valore aggiunto individuati dalla regione» (agribusiness, carta, marmo, meccanica ed energia turismo e cultura), con corsi in parte dedicati all' area tra cui manager e imprenditori, con particolare attenzione all' innovazione tecnologica. L' impiego dei voucher formativi individuali per lavoratori occupati è anche parte della linea di intervento per la trasmissione di competenze del Piemonte: si tratta di ticket «di importo massimo pari a 3 mila euro pro capite», che possono «coprire al massimo il 70% del costo del corso prescelto nell' apposito catalogo», mentre «il restante 30% resta a carico del lavoratore», ma viene finanziato al 100% nei casi con un indice Isee (Indicatore della situazione economica equivalente) «inferiore a 10.000 euro annui». La confinante Liguria ha, invece, optato per «un indirizzo massiccio di risorse sul rafforzamento delle eccellenze settoriali e professionali dei territori, con grande attenzione ai processi di innovazione, alla valorizzazione dei patrimoni professionali legati al turismo e alla cultura in generale (l' arte in particolare)», nonché alle frontiere più innovative dell' economia («green» e «blue economy» e industria 4.0), fino allo stimolo ai processi di aggregazione, specie tra micro-imprese. Nel Sud dello Stivale dove, come accennato, i programmi formativi non sono altrettanto articolati, il rapporto dell' Anpal, a proposito delle misure di riqualificazione dei disoccupati adulti, ha messo in evidenza, tra le esperienze, l' orientamento della Calabria che, «nel novembre 2017, ha varato un provvedimento strategico che disegna il funzionamento della sua futura «Dote lavoro» (uno degli interventi «storici» della Lombardia, ndr); per il momento, «sono state sollecitate le candidature degli

operatori accreditati per la costituzione della rete dei servizi», ma a differenza dell' esempio settentrionale, lo strumento della regione meridionale è previsto sia di «durata e importo significativamente maggiori (da 9 a 15 mesi, a seconda del profilo del destinatario, con un valore fino a 10.000 euro)». E pure le attività formative sono «rinforzate» (fino a 600 ore), in uno scenario in cui si stima che la «Dote lavoro» si componga di «attività di orientamento, formazione, tirocinio e accompagnamento al lavoro, sia subordinato, sia autonomo». © Riproduzione riservata.