

Osservatorio formazione continua

Fondo nuove competenze, Ai e sensibilizzazione per ridare sprint alla formazione

Lo riferisce Eleonora Pisicchio, direttore del Fondo For.Te., in occasione della ripartenza dell'Osservatorio sulla formazione continua

di Simona Rossitto



Sede del Fondo For.Te.

Dopo i traguardi e i cambiamenti degli ultimi anni, il Fondo For.Te. si prepara alle prossime sfide: l'utilizzo dell'AI, che permetterebbe di intervenire ulteriormente sulla riduzione della tempistica riferita alle diverse istruttorie e ai controlli, con l'obiettivo di accorciare ancor più le distanze tra la rilevazione dei fabbisogni e l'erogazione della formazione per predisporre nuovi strumenti; il mismatch di competenze elevando la qualità della formazione, ma stimolando lo Stato a mettere in campo «campagne di sensibilizzazione importanti»; l'educazione finanziaria delle donne, da spingere attraverso «interventi formativi mirati da parte degli enti formativi», quale accompagnamento alle iniziative delle parti sociali in questa direzione. A tracciare un bilancio sul passato e, soprattutto, sulle prospettive, è Eleonora Pisicchio, direttore del Fondo che con 135 mila aziende aderenti e 1,6 milioni di lavoratori si colloca ai primi posti nel panorama nazionale dei fondi interprofessionali per la formazione continua. L'intervista al direttore del fondo inaugura il lancio dell'Osservatorio sulla formazione continua, proposto in anteprima nel corso dell'ultimo Forum sulla Formazione Continua di For.Te., che intende approfondire, dal punto di vista privilegiato del fondo, le problematiche, i cambiamenti e le opportunità del mondo della formazione. L'Osservatorio è realizzato in collaborazione con il Sole 24 Ore Radiocor.

Inoltre, di fronte a un contesto in continua evoluzione, Eleonora Pisicchio sottolinea l'importanza di far ripartire al più presto la terza edizione del Fondo nuove competenze; stavolta, diversamente dall'ultima edizione, coinvolgendo maggiormente i fondi interprofessionali fin dall'inizio, in una logica di bottom-up come già in parte avvenuto nella seconda fase: «immaginiamo – afferma – che la nuova edizione del Fondo nuove competenze possa arrivare in autunno».

Osservatorio formazione continua**Ripercorrendo i punti salienti della storia del Fondo For.Te. quali sono i cambiamenti e gli obiettivi raggiunti più importanti nel corso degli anni?**

Occorre premettere che il successo registrato in questi anni, anche a fronte dei grandi cambiamenti avvenuti dal 2008 a questa parte, è stato possibile alle strategie messe in campo dai consigli di amministrazione che si sono avvicinati in sinergia con la tecnostuttura del Fondo. E proprio questo lavoro di squadra, ha consentito al Fondo di conseguire importanti risultati. L'attenzione al miglioramento continuo e ai cambiamenti di contesto, hanno prodotto in primis l'ampliamento delle opportunità offerte dal Fondo alle aziende aderenti, anche sulla base delle diverse dimensioni aziendali. Così nel 2010, accanto alla modalità degli Avvisi, è nato il conto individuale aziendale e di gruppo (Cia e CdG) e da ultimo uno strumento dedicato alle piccole e piccolissime aziende costituito dal Catalogo nazionale dell'offerta formativa per l'erogazione di voucher individuali. Anche sotto il profilo degli Avvisi il percorso è stato significativo, grazie all'introduzione oltre ai piani aziendali, della tipologia territoriale e settoriale che, fungono da raccolta di fabbisogni comuni a realtà diverse, coinvolgendo un numero importante di aziende e di lavoratori.

Sotto il profilo tecnico, il miglioramento continuo ha interessato procedure e documentazione, nella direzione della semplificazione, per dimostrare come l'accesso a finanziamenti non debba essere una corsa ad ostacoli; in questo senso For.Te. si è sempre caratterizzato per l'assistenza tecnica personalizzata nella fase di gestione dei piani formativi finanziati.

Da ultimo, l'elemento sul quale ha puntato il Fondo è la qualità della formazione. Su questo versante, innanzitutto, è stato aggiunto un anello che mancava, ovvero la misurazione delle performance dei soggetti erogatori della formazione. Se nella fase di ingresso, i soggetti devono risultare accreditati in almeno una delle regioni italiane, nella fase ex post mancava uno strumento operativo di ausilio per il Fondo nella valutazione della capacità progettuale e gestionale dei soggetti erogatori la formazione, in relazione ai finanziamenti concessi e rendicontati, al fine di evidenziarne l'affidabilità e le competenze, ma anche eventuali downgrade relativi ad un singolo attuatore, che possano costituire segnali di allerta per il Fondo. Lo studio realizzato ha consentito al consiglio di amministrazione di adottare un modello di rating, i cui risultati vengono aggiornati ogni due anni e resi pubblici attraverso il sito istituzionale del Fondo, a beneficio delle aziende. E sul terreno della qualità, da anni i piani formativi devono essere progettati per competenze, applicando la metodologia IVC (Individuazione, validazione e certificazione), con il conseguimento finale dell'attestazione digitale con metodologia blockchain delle competenze e conoscenze acquisite.

E ancora, For.Te. è stato il primo Fondo a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità con il D.Lgs. 231 del 2001; una scelta responsabile fatta nel 2012, quando i Fondi non erano ancora stati qualificati quali organismi di diritto pubblico.

E in tema di sostenibilità e di transizione ecologica, For.Te. sempre nel 2012, ha avviato è terminato in pochi anni il passaggio dalla conservazione in formato cartaceo a quella digitale. Uno strumento che ha consentito al Fondo di operare e garantire i servizi anche durante la pandemia.

Quali, invece, le sfide ancora da vincere, anche alla luce delle nuove tecnologie come l'AI?

Stiamo esplorando i vantaggi derivanti dall'introduzione dell'AI, in relazione ad una parte dei controlli e a tutte le fasi che presuppongono l'esame documentale delle pratiche, laddove ciò può consentire di indirizzare le risorse umane del Fondo in direzione di attività pregiate, quali l'assistenza tecnica e di ridurre sensibilmente le tempistiche connesse all'attività di verifica documentale. Anche sul fronte degli strumenti per la formazione è in corso da tempo una riflessione che ha coinvolto anche gli Enti in occasione delle due edizioni del Forum Nazionale sulla Formazione Continua creato dal Fondo, sulla necessità di adottare strumenti multimediali avanzati da utilizzare nella formazione a distanza asincrona. Abbiamo avviato una prima sperimentazione su questo mondo, promuovendo "biblioteca" costituita da pillole formative multimediali, alle quali gli enti possono accedere. Pensiamo che il futuro sia lì. D'altronde è una lezione che abbiamo imparato dal periodo del Covid. In una visione di medio e lungo termine, prodotti e strumenti tecnologici aiutano dovendo rispondere ad una platea di beneficiari in aumento con risorse insufficienti e alla necessità del "rinnovamento" continuo delle competenze. In prospettiva ne potrebbe derivare anche una riduzione dei costi della formazione. Dal canto nostro, possiamo solo fungere da stimolo agli enti formativi; sono, infatti, i tecnici che scelgono, quando candidano un piano, le metodologie e le modalità più idonee a ogni tipo di corso. Ma anche i fondi, dal canto loro, possono dare un contributo importante per sensibilizzare enti formativi e aziende.

Osservatorio formazione continua

L'Italia per formazione è sotto la media Ue; quali sono le leve principali su cui puntare per colmare il divario e avvicinarsi ai Paesi più virtuosi come la Svezia?

Sulla questione è necessario considerare che concorrono tantissimi elementi, nonché la storia pregressa che penalizza l'Italia, come già detto e per chi ricorda l'esperienza della Legge 236 del 1993, l'accesso ai finanziamenti era vissuto come una corsa verso l'impossibile. Inoltre, nel confronto con gli altri Paesi europei va tenuto presente il tessuto imprenditoriale italiano, rappresentato per il 95% da microimprese, realtà con meno di 10 addetti, che molto spesso faticano ad avvicinarsi alla formazione e necessitano di supporto. Con riferimento a questa specifica fattispecie inoltre, il titolare è molto spesso impegnato direttamente e operativamente in azienda; non consentire ai fondi di includere tra i destinatari della formazione anche il titolare dell'azienda, magari a particolari condizioni, rischia di vanificarne effetti e benefici soprattutto se è richiesta, come in questo particolarmente in questo momento, una spinta maggiore verso l'innovazione.

Dalla loro nascita, i fondi hanno dato sicuramente un contributo importantissimo nell'avvicinare le aziende ed i lavoratori alle opportunità offerte ed ai vantaggi che conseguono per le aziende e per i lavoratori, come si ricava dai dati del CEDEFOP. L'apprendimento e l'aggiornamento non possono e non devono essere momenti isolati nella vita di ogni collaboratore: si tratta di processi continui che devono essere coltivati per promuovere la crescita e l'innovazione personale e aziendale.

Servirebbe una grande campagna di sensibilizzazione promossa dal Governo per far comprendere che la formazione continua non serve solo ad accrescere le competenze, ma alimenta la cultura della persona e dell'azienda, aiuta l'individuo, l'azienda ed il sistema Paese ad essere al passo con i mutamenti del mercato, delle tecnologie e del più ampio contesto culturale e sociale e, di conseguenza, assicura capacità contrattuale, competitività e concorre all'aumento del Pil.

In questo contesto, il Fondo nuove competenze può inoltre dare un aiuto considerata la sua finalità, a patto che nella terza edizione vengano sensibilmente corretti i meccanismi che non hanno funzionato. E' certo, in conclusione che, una volta entrate nel circuito della formazione e conseguiti risultati tangibili, le aziende non ne escono più. Il problema, quindi, è avere un giusto approccio.

Quanto al Fondo nuove competenze, si prevede, dal vostro punto di osservazione, a breve il rifinanziamento e la riapertura di questo strumento? In quali tempi e modalità?

Sta per essere varata la terza edizione. C'è stata una prima riunione con i fondi ed è immaginabile che possa vedere la luce in autunno. E' auspicabile una rivisitazione profonda in tema di semplificazione, con riferimento ai meccanismi amministrativo-finanziari e procedurali. Spesso la mancanza di risposte da parte del gestore pubblico ha messo in difficoltà le aziende e gli stessi fondi nel rapporto con queste ultime. In base all'esperienza passata, la sensazione ricavata è stata di un processo definito in una logica top-down, calato dall'alto verso il basso. Alla fine, il bilancio sulla seconda edizione è fatto di luci e ombre; in discussione non è la strategia, la finalità o gli obiettivi specifici, tutti apprezzabili, ma proprio il meccanismo tecnico, che necessitava di una regia nazionale dell'attività svolta dai diversi operatori, i fondi, che avrebbe potuto garantire maggiori certezze e rapidità nei confronti delle aziende.

Auspichiamo che questa volta il meccanismo procedurale segua una logica di bottom-up, e insieme, ognuno per le rispettive competenze e responsabilità, possiamo costruire assieme un dispositivo all'altezza delle aspettative. Le intenzioni, dichiarate in premessa sono positive.

Gli ultimi dati sul lavoro ci parlano di un forte mismatch di competenze, solo per fare un esempio i dati di Confindustria per il settore del turismo indicano una carenza di 170mila addetti con competenze specifiche. Come secondo lei, nei settori dove siete più presenti, si può aiutare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro?

Per quanto riguarda For.Te., registriamo una fortissima partecipazione delle aziende del turismo agli Avvisi emanati e tra i finanziamenti concessi. Senza entrare in ragionamenti che esulano dalla formazione, dal nostro punto di osservazione, è necessario insistere sul rafforzamento di un circuito virtuoso, che coinvolga le imprese, i lavoratori e i rispettivi sistemi di rappresentanza, in sostanza le parti sociali, le competenze in uscita dai percorsi formativi e le agenzie per il lavoro. In questo senso è ormai indispensabile garantire la tracciabilità dell'apprendimento, in termini di conoscenze e di competenze acquisite. Tra la formazione e il mercato c'è, infatti, una sorta di buco nero che va colmato favorendo la "condivisione", in una sorta di repository, delle competenze, conoscenze, abilità formali, informali e non formali a favore dell'offerta e domanda di lavoro.

Osservatorio formazione continua

I dati sul lavoro mostrano anche che l'occupazione femminile è ancora indietro; si può dire che, nonostante lievi segni di miglioramento, lavora grossomodo una donna su due e manca alle donne uno strumento di libertà e indipendenza come l'educazione finanziaria. Che cosa si può fare?

For.Te. tra le priorità indicate negli Avvisi, ha da sempre incluso la parità di genere, stimolando percorsi specifici anche indirizzati all'educazione finanziaria; anche in questo caso deve essere sottolineata l'importanza dell'apprendimento quale scelta consapevole di libertà e di autonomia. Registriamo un grande interesse e ne abbiamo parlato anche nell'occasione annuale promossa da Terziario Donna, "TDlab 2024", che ha dedicato al rapporto tra educazione finanziaria ed empowerment femminile uno specifico panel. L'impegno a tutti i livelli deve essere quello di stimolare i diversi attori e territori a farsi carico di questa problematica, a essere più presenti nel momento della definizione dei fabbisogni formativi. È importante sottolineare che la parità di genere costituisce l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e che il Pnrr, nella missione 5, sottolinea l'importanza di ridurre le disparità, stanziando peraltro quasi 10 miliardi per lo sviluppo di politiche di inclusione sociale. E infine intendiamo porre maggiore attenzione e promuovere la certificazione UNI/PDR 125:2022, strumento gestionale che consente alle organizzazioni di valutare il proprio livello di parità di genere e di definire le politiche interne in ottica di inclusiva e di parità di genere.

Dalla certificazione derivano diversi vantaggi, primo tra tutti il posizionamento reputazionale e a seguire sgravi contributivi, premialità e agevolazioni.

Riproduzione riservata ©