

Orazio Amboni, Sindacati confederali

Formazione continua come diritto

ORAZIO AMBONI, Nella Cgil di Bergamo si occupa di Mercato del Lavoro, Welfare, e Ufficio Studi. Da anni rappresenta la Cgil nella Commissione politiche del Lavoro e formazione della Provincia, nell'Osservatorio sul lavoro nelle Cooperative presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e nel Fondo interprofessionale Fondimpresa che finanzia i progetti di formazione continua delle aziende, mercato del lavoro e stato sociale.

L'analisi dei dati sull'occupazione nella provincia di Bergamo presi dell'Osservatorio mercato del lavoro (dati riferiti al decennio 2010-2019, prima dell'inizio della crisi determinata dalla pandemia) mette in luce una realtà che, di per sé, suggerisce una conclusione: il sistema scolastico dell'istruzione e i Centri di formazione professionale devono intervenire nei percorsi di formazione a tutti i livelli, compreso i corsi interaziendale, previsti dal CCNL, obbligatori per le aziende e sostenute da finanziamenti specifici.

Bisogna partire dall'analisi dei dati delle assunzioni, con la precisazione che i dati non si riferiscono al numero complessivo di persone assunte, dato che un lavoratore, soprattutto nelle sempre più frequenti situazioni di precariato, può essere assunto più volte nel corso dell'anno (situazione che, per inciso, condiziona sia la persona che l'azienda, in termini di senso di appartenenza e di valorizzazione della mansione, per quel che riguarda i lavoratori, e di produttività per quel che riguarda le imprese). La percentuale delle assunzioni a tempo indeterminato è elevata proprio nella fascia di lavori che non richiedono una formazione; più della metà riguarda lavoratori con livelli bassi di competenze. Dunque, le mansioni che danno più occupazione sono quelle meno specializzate, con evidenze anche sulla provenienza delle persone, ossia sui lavoratori stranieri solitamente più propensi ad accettare tutte le proposte di occupazione.

Questo fenomeno di polarizzazione è in atto da diversi anni: la maggior concentrazione di occupazione si distribuisce prevalentemente fra i due estremi, da un lato le mansioni non qualificate e non sostituibili con le macchine, dall'altro le professioni a elevata qualificazione, mentre le fasce medie (operai specializzati e qualifiche medie) sono quelle con minori opportunità occupazionali.

Altro fenomeno evidente è la fluidità degli impieghi e la conseguente crescita del numero dei lavoratori alla ricerca di una ricollocazione. Un esempio significativo è dato dal settore della sanità e dei servizi alla persona (ASA, OS) che, è facile prevedere, avranno un forte sviluppo nei prossimi anni. Assieme a questi, un altro settore che assorbe una percentuale molto elevata di assunzioni è legata alle attività di ristorazione, del turismo, di spostamento e consegna merci, ulteriore dimostrazione che l'offerta di lavoro più elevata è per quei mestieri che non richiedono qualifica.

Chi si occupa di formazione professionale e apprendimento permanente sa bene che è sempre più necessaria l'accompagnamento alla riconversione degli addetti, alla ricerca di possibili alternative occupazionali; in questo campo si sono sottoscritti accordi fra le parti sociali al fine di gestire queste dinamiche molto fluide del mercato del lavoro.

Altri dati che dimostrano la fragilità del nostro Paese sono forniti dal CEDEFOP e riguardano i livelli di competenza della popolazione: si tratta di statistiche impietose per quel che riguarda l'Italia, visto che ci pongono agli ultimi posti in Europa nello sviluppo, nella "produzione" e nella classificazione delle competenze. Dati in linea con le statistiche relative ai contratti di assunzione, messi in relazione alle qualifiche professionali, di cui si è già parlato. Una condizione, questa, che pone l'Italia in competizione coi paesi più poveri e non certo con quelli più sviluppati e che ci mette di fronte ad un'alternativa: abbassare il costo del lavoro per contrastare la delocalizzazione delle attività produttive oppure aumentare le conoscenze e le competenze dei lavoratori per metterci al passo dei paesi più sviluppati.

Un recente atto del governo, elaborato nell'ambito del PNRR, ossia, il *Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione in età adulta*, ha raccolto ulteriori dati sulla questione della formazione dei lavoratori, analizzando, fra l'altro, il fenomeno della mancata adesione dei lavoratori all'offerta di formazione da parte delle aziende. Una percentuale molto

elevata, il 32 %, afferma di non aver potuto frequentare i corsi di formazione perchè “troppo occupato sul posto di lavoro”, una percentuale significativa, il 12%, ha dichiarato di “non avere i requisiti” di base per accedere alla formazione, ossia attesta un tasso di scolarità basso. Appare chiaro che, a queste condizioni, la formazione è molto meno fruibile soprattutto da chi effettivamente ne avrebbe bisogno.

Come già detto, esistono i Fondi interprofessionali, coordinati da un comitato paritetico che vede la presenza dei rappresentanti delle parti sociali, per attività di formazione previste nei Contratti Collettivi delle diverse categorie. Nella partita della formazione interaziendale, sarebbe opportuno ricorrere al contributo dei CPIA e della Formazione professionale per l’organizzazione di percorsi integrati di formazione.

Sempre sulla questione della formazione interaziendale, si evidenzia come gran parte dei corsi vertano sui temi della sicurezza sugli ambienti di lavoro (che peraltro sono resi obbligatori dal Dlgs 81 del 2008), mentre i corsi che riguardano le competenze digitali, oppure l’innalzamento delle competenze generali di cittadinanza (per esempio di lingua straniera), oppure le competenze tecniche e sull’innovazione sono molto poco richiesti e frequentati. La mancata partecipazione dei lavoratori è da imputare principalmente alle dimensioni delle imprese, prevalentemente piccole e medie, che nella maggior parte dei casi non possono permettersi di “sacrificare” ore di lavoro per la formazione interna, dato che la mancanza anche di uno solo degli addetti rischia di compromettere il ciclo della produzione. A questo proposito è giusto ricordare anche che un contesto di imprese piccole e medie molto difficilmente attrae investimenti di capitale in ordine alla ricerca e alla innovazione, senza considerare il fatto che proprio in questi contesti vengono a mancare le garanzie e le tutele dei diritti dei lavoratori.

In conclusione, una realtà di questo tipo non dà prospettive di crescita personale al lavoratore e compromette lo sviluppo delle imprese. I lavori cosiddetti più umili dovrebbero essere distribuiti sulle diverse fasce di popolazione, piuttosto che sulla base della provenienza o sulla condizione sociale delle persone. In una situazione come la nostra, le fasce più deboli non hanno possibilità di cambiamento. La formazione è l’unica strada per ridare opportunità di crescita alle persone e permettere al territorio di recuperare terreno e competitività a livello europeo.

Il *Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione in età adulta* pone degli obiettivi prioritari, fra cui la “formazione dei formatori”; in questo senso è di estrema importanza il coinvolgimento e l’aggiornamento del corpo docente delle istituzioni scolastiche ed è altrettanto importante che si affermi una stabilità occupazionale, che consenta di recuperare le opportunità di la crescita personale e lo sviluppo di tutto il tessuto sociale ed economico del Paese.