» **Un dialogo con gli Enti di Formazione** Ripensare la sfida nel segno della flessibilità

Istruzione e lavoro luci e ombre nell'era del Covid

Roberta Bruno

Stefano Mastrovincenzo, amministratore unico di IAL

Come si interroga la formazione sugli eventi che si sono succeduti in questo periodo.

«Il Covid ha enfatizzato e accentuato gli elementi di sofferenza ovunque, ma nel nostro Paese questi si sono manifestati in maniera particolare. Le tre importanti crisi sistemiche degli ultimi anni hanno reso vulnerabili i sistemi economici.

Le evidenti criticità nel sistema economico nazionale, insieme all'aumento delle disuguaglianze, al disagio economico e sociale, allo squilibrio nel lavoro a svantaggio delle fasce più deboli, come donne e giovani, sono tutti fenomeni preesistenti, che quest'anno di pandemia ha enfatizzato, evidenziando aspetti che, chiunque abbia oggi una certa responsabilità pubblica, non può non tenere in considerazione.

Il Covid, da un lato, ci ha reso tangibile, e anche con una certa evidenza, un tessuto economico-sociale deteriorato, accentuato soprattutto da grandi disuguaglianze in termini di reddito e di luoghi di vita e di disparità di accesso alle risorse educative, dall'altro, ha accelerato alcune tendenze positive ineluttabili, come la digitalizzazione, lo sviluppo sostenibile, la sensibilità ambientale e la rivalutazione della cura».

La filiera della formazione e dell'educazione - Quali le luci e quali le ombre?

«L'educazione è una filiera, e va letta in termini complessivi e unitari. Spesso questo non accade; si segmenta e si perde l'idea complessiva di formazione come filiera».

Dall'educazione dell'obbligo fino alla formazione degli adulti, si tratta di un intero sistema che interagisce, di cui ogni parte rappresenta un'opportunità.

«Dinnanzi alle grandi difficoltà insorte c'è stata un'importante reazione da parte dei sistemi di educazione e formazione. Si è avuta grande flessibilità e si è ottenuto riscontro della didattica a distanza che abbiamo proposto nei nostri centri professionali, anche in termini di una buona partecipazione rispetto al rischio, più che possibile, della dispersione e dell'abbandono. C'è stato, inoltre, un grande sforzo sia da parte degli insegnanti, non sempre preparati a dare risposta per mantenere attivo un rapporto tra famiglie e ragazzi, sia da parte di tutta la rete lal che, così come tanti altri enti, si è attrezzata con risorse proprie, affinché le attività fossero garantite e coinvolgenti.

Insomma, rispetto alla grande sollecitazione che è stata imposta quest'anno ai sistemi educativi e formativi, soprattutto per via dell'alternarsi asincrono di chiusure e aperture in diverse regioni e nelle diverse sezioni di istruzione, c'è da dire che c'è stata un'importante risposta, creativa anche se disomogenea. E questo, nonostante tutto, è un punto importante».

Il blocco delle attività formative per gli adulti in presenza ha fatto sì che anche la formazione continua si ripensasse a distanza.

«In molti casi, portare avanti progetti di formazione life long learning già approvati per la presenza non è sempre stato possibile, come non è stato semplice contemplarne la riprogettazione per la distanza. Anche in questo caso la flessibilità nell'adattamento è stata fondamentale. Avere un'aula virtuale ha significato, infatti, trovarsi di fronte tante persone con competenze digitali disomogenee tra loro, e questo ha reso più arduo il compito di veicolare, raccogliere o portare avanti percorsi di questo tipo».

La formazione si è trovata proprio dentro i processi e i problemi, anche dell'imprese, e in alcuni casi vivendoli direttamente.

«Credo che in quest'anno sia persa l'occasione di mettere a frutto i lunghi periodi di cassa integrazione per far crescere il livello delle competenze digitali. Da Aprile 2020 fino ad oggi, milioni di persone sono state messe in cassa integrazione, dopo il primo periodo, di "sorpresa" e di gestione dell'emergenza, si poteva pensare di investire al meglio quel tempo sospeso al fine di supportare i lavoratori in una nuova fase, oltre che tutti i cittadini in generale. I dati Eurostat riportano che l'Italia è uno dei paese più arretrati in competenze digitali, credo che attuare un piano straordinario per acquisirle, coinvolgendo tutti gli enti di formazione e magari sotto la regia di agenzie come Anpal, sarebbe stata una mossa intelligente. Oltre che un'occasione per trasformare l'assistenza pubblica in una possibilità concreta di crescita personale di livello».

La speranza di tornare alla normalità, che ha unito sentimentalmente l'intera umanità poichè colpita da uno stesso male, non ha avuto poi uno sviluppo in positivo. Ma, intrappolata nella nostalgia, è rimasta un'attesa inevasa.

«Sul piano culturale, all'inizio, è stato comprensibile lasciarsi predominare dal motto dell'"andrà tutto bene", dal ragionamento del ripristino, del ritorno alla normalità e della nostalgia che abbiamo avuto tutti. L'errore è stato perseverare nel tempo l'idea che si potesse superare rapidamente una situazione, per tornare il prima possibile alla normalità, fatta di un equilibrio desiderabile quanto insostenibile. Questo atteggiamento, in realtà, non ha permesso di anticipare e mettere in nuce i semi di una discontinuità che andava concepita ed affrontata. Ne sono prova tutti i provvedimenti presi in emergenza e reiterati di tre mesi in tre mesi, che non hanno consentito la pianificazione di investimenti mirati che potessero essere capitalizzati».

La formazione come elemento fondamentale nel passaggio dalla politica del sussidio alla politica attiva.

«La formazione, sotto questo profilo, è già un elemento di attivazione. Non manca la disponibilità delle persone e dei lavoratori di mettersi in gioco. La formazione continua nel nostro paese gode di una percentuale piuttosto bassa (7-8%) e questo deriva da diversi motivi.

Innanzitutto, da uno scarso investimento delle imprese: l'Italia è costituita da una macro rete di piccole e medie imprese, in molte regioni addirittura non esistono imprese sopra le poche decine di occupati. E questo significa che la cultura della formazione non è così diffusa, soprattutto nelle imprese molto piccole e con pochi dipendenti.

Un Secondo elemento, invece, riguarda i fondi interprofessionali e bilaterali per la formazione continua. Tali fondi per la formazione che sono stati previsti per legge e sono stati fondati dalle parti sociali, hanno visto in quest'ultimi anni un prelievo forzoso da parte dello Stato. Quindi una parte di quello 0.30, preso dai lavoratori e restituito al Fondo interprofessionale a cui l'azienda ha aderito per svolgere la formazione continua volta a qualificarlo, viene prelevata dallo Stato per altri scopi. In sostanza, vengono tolte alla formazione, che è già carente, risorse importanti. E questa è una contraddizione.

Un altro esempio ancora, riguarda il recente Fondo per le Nuove Competenze, attuato per legge qualche mese fa. Questo Fondo ha rappresentato sicuramente un'intuizione, nonostante alcuni limiti oggettivi nella realizzazione, per fare formazione alle imprese e per qualificare i dipendenti tramite accordo sindacale, dunque anche con l'accordo dei lavoratori. Insomma, sotto certi aspetti ci sono criteri e input positivi per la formazione, ma allo stesso tempo si continua col prelievo di risorse dai fondi interprofessionali: si crea dunque un nuovo strumento, ma quelli che ci sono già vengono in qualche modo depauperati. E questo è lo strabismo che non permette di avere una visione sistemica e d'insieme sul tema della qualificazione continua e delle competenze. La quale, invece, permetterebbe, da un lato, di ricucire la formazione con le politiche attive del lavoro (nel caso delle persone che perdono il lavoro o che si trovano in una situazione di transizione lavorativa), e dall'altro di favorire la crescita delle competenze anche dentro le imprese».

Gli strumenti possono essere tanti: il bonus fiscale per la formazione che è stato reiterato legge di bilancio, i fondi interprofessionali e le risorse delle imprese, nuove risorse come il Fondo delle nuove competenze, risorse delle Regioni e del Fondo Sociale. Ma per valorizzare e per orientarsi tra i vari strumenti, secondo il Presidente Mastrovincenzo, bisognerebbe avere una visione sistemica e d'insieme, in modo da evitare sovrapposizioni, sprechi e scarso utilizzo di risorse.

«La formazione, soprattutto quella continua, oggi va vista in termini di tutela. Nel mondo Cisl diciamo che è il nuovo articolo 18, cioè è uno strumento di protezione per il lavoratore, soprattutto nell'incertezza e nella complessità attuale. Di fatto, oggi, l'apprendimento permanente durante tutto l'arco della vita è un salvaguardia per il lavoratore, anche perché non è detto che quest'ultimo sarà legato allo stesso posto di lavoro per sempre.

Bisogna capire che l'aggiornamento delle competenze comporta un know-how in sviluppo costante, e che questa è una forma di tutela per il lavoratore sia nella propria impresa che nel mercato del lavoro, e sia per l'impresa stessa. I grandi investimenti in tecnologie, in marketing o nei processi di lavoro, infatti, rischiano di rimanere vani in termini di competitività, se non si investe contemporaneamente anche sulle competenze dei propri lavoratori».

In che modo la formazione può guidare il cambiamento?

«Credo che ci siano alcune precondizioni. La prima delle quali è che venga visto come centrale l'investimento sulla persona».

La formazione in questo ha infatti diverse potenzialità e funzionalità intrinseche. Fare formazione, e dunque essere formati, significa infatti livellare le disuguaglianze, aprire pari opportunità alle persone e ai lavoratori, nonché migliorare la competitività e la qualità del sistema in cui si decide di investire.

«Non sempre le persone vengono viste come motore cardine di un sistema, soprattutto laddove si punta solo sulla capacità produttiva e sulla competitività. Oggi esiste un approccio diverso, che mette al centro la persona, il lavoro e l'ambiente, e per cui investire sulla formazione e sulla cura delle persone diventa fondamentale. Rimane da porci una domanda, ossia quanto davvero vogliamo investire sul tema della cura delle persone attraverso l'educazione. Credo sia questa la chiave. Investire sulle persone e sui sistemi formativi che li sostengono e guardare al sistema di formazione e di istruzione come una filiera che, appunto, non finisce con l'esaurimento della scuola dell'obbligo o con il sistema universitario, ma che contempli anche la prosecuzione nel mercato del lavoro».

La formazione, intesa come investimento sulle persone, è dunque la nuova tutela nel mercato del lavoro, ma rappresenta anche la crescita dei giovani in una filiera di cura educativa e formativa, che deve essere vista dallo Stato come essenziale. Solo a quel punto la logica delle sussidiarietà può essere integrata in maniera reale e costruttiva nella logica di competitività del sistema.

«Oggi, avere una quota di Neet di circa due milioni di ragazzi è un problema sia per quelle persone, in termini di disuguaglianza e di emarginazione sociale, e sia per il sistema in termini di competitività e di produttività, poiché potrebbe utilizzare al meglio le risorse e energie più giovani.

La cura va letta anche in termini di efficientamento e di investimento del sistema, di cui la formazione e l'educazione diventano la chiave di volta.

Mi chiedo: una quota del Next Generation Eu può essere investita per recuperare un po' di giovani che hanno diplomi "deboli" sul mercato del lavoro e sono NEET? È Possibile pensare che i giovani con questi diplomi possano essere reinseriti con l'apprendistato formativo incentivato per riqualificarsi e sottrarli all'abbandono, dando loro la possibilità di mettersi in gioco in una logica competitiva per il sistema produttivo?

Ci sono delle misure che possono essere messe in campo, e che stiamo presentando ai ministeri competenti, insieme all'associazione Forma.

1)Fare un investimento forte sull'istruzione e sulla formazione, che possono rispondere ai problemi professionali. Esempio ne sono quelle imprese che non trovano sul mercato persone che abbiano quel tipo di competenze che serve loro per ricoprire determinati posti e ruoli.

2)Investire sul sistema terziario. In Italia c'è solamente uno 0.7-1% di giovani che frequenta gli ITS, mentre in Germania e in Francia i numeri sono molto più alti. In questo caso c'è una sensibilità che il ministero dell'istruzione ha messo in campo per rafforzare la catena degli Its, in modo tale da creare apprendistati di qualità per recuperare anche i giovani che sono fuori dal sistema formativo.

Questi sono solo esempi di come si può leggere e declinare il sistema formativo in quanto filiera, svolgendo un'azione che è di cura delle persone, di abbassamento delle disuguaglianze, e di servizio al sistema produttivo, e dunque alla produttività di tutto il paese».

LE PAROLE CHIAVE

Cura, ambiente e digitale

Per Stefano Mastrovincenzo le tre parole chiave con cui legge-re quest'anno e le prospettive del Next Generation EU sono cu-ra, ambiente e digitale.
«Con il termine cura non mi riferisco all'ambito sanitario in senso stretto, ma anche alla rete educativa e sociale, con la lot-ta alle disuguaglianze, la minimizzazione dei rischi ambienta-li e la resilienza della cultura rispetto alla digitalizzazione. Credo siano queste le tre dimensioni in cui sono emerse, e a tratti esasperate, le disuguaglianze sanitarie, educative e ter-ritoriali», afferma.
L'Italia, nel pieno della pandemia, si è dimostrata un paese di-somogeneo: dalle capacità e possibilità delle strutture ospeda-liere fino a quelle del sistema educativo, nonché di quelle in-frastrutture essenziali per la comunicazione, l'assenza delle quali presuppone di per sé disuguaglianza ed esclusione.
«Anche l'ambiente in cui viviamo ha fatto parte di questo feno-meno. Anzi. In questo periodo come non mai si è colta l'impor-tanza del territorio che ci circonda, dal quartiere fino alla pro-pria abitazione, insieme alla consapevolezza delle differenze e dei limiti a cui sono soggetti i luoghi che ci ospitano. Molti di questi sono emersi proprio nel contatto stretto e nella vivibili-tà quotidiana, durante i mesi di Lockdown».

Sistemi produttivi

L'enfatizzazione del positivo e del negativo ha riguardato anche i sistemi produttivi. Le imprese che negli anni precedenti hanno avuto cura nel proteggere e difendere la propria filiera, come quella dei propri fornitori, si sono trovate avvantaggiate rispetto a chi ha usato un atteggiamento più "predatorio" sul mercato, prediligendo dinamiche di costo e di prezzo. Le imprese più avvedute, invece, hanno creato un sistema e tutelato l'intera filiera, e sono state avvantaggiate rispetto ad altre in termini di tenuta della crisi. Anche in questo campo il covid ha gettato luci e ombre rispetto alle linee direttrici strategiche e fondamentali anche nei prossimi mesi

La filiera fondamentale per lo sviluppo

La Formazione e l'istruzione sono elementi di una catena fondamentale chiamata ad uno sforzo: da un lato creatività e adattamento, dall'altro decisori pubblici designati ad investire sulla rete sociale ed educativa, la quale abbraccia i tre ambiti di cura, ambiente e digitale, di cui parlavo prima. La cura delle persone è educazione e formazione, ed è un elemento imprescindibile dagli asset principali, di una cultura digitale avanzata e di una cultura ambientale avanzata, proposti dall'Europa.

L'IMPRESA

Innovazione Apprendimento Lavoro (IAL)

Innovazione Apprendimento Lavoro (IAL) è la più grande rete di impresa sociale nel campo della formazione professionale e continua operante in Italia.
Fu fondato nel 1955 su iniziativa della CISL per promuovere una migliore tutela del Lavoro a partire dalla qualificazione professionale dei lavoratori e dalla competitività delle imprese.
Nel tempo lo IAL ha mantenuto il proprio radicamento nelle politiche del lavoro, acquisendo una posizione di leadership nell'offerta di servizi, attività e percorsi di formazione rivolti sia alle persone che alle organizzazioni, sempre più articolati e specialistici, anche grazie ad una qualificata rete di partner, sia in Italia che all'estero.
Il Sistema IAL garantisce servizi integrati, progettati ed erogati mettendo al centro le reali esigenze delle persone, delle imprese e dei territori, per svilupparne le opportunità di crescita. In Europa lo IAL ha delegazioni a Bruxelles, Stoccarda e Sofia.

Cenni storici

Nel 1949 a Roma Giulio Pastore, ministro democristiano e sindacalista, nonché fondatore e primo segretario nazionale della CISL, nella relazione al 1° Congresso nazionale della LCGIL, poneva per primo all'assemblea dei delegati la questione dell'istruzione professionale, della qualificazione e della specializzazione dei lavoratori adulti e degli apprendisti come "un campo nel quale il sindacato deve poter dire la sua parola ed esercitare anche una esplicita funzione di iniziativa, come già avviene nei Paesi ove la organizzazione sindacale ha più progredito".
Questa "esplicita funzione di iniziativa" si è concretizzata poi, nel 1955, proprio con la costituzione dello IAL. Nel corso degli anni, la missione originaria dello IAL si è declinata adattandosi all'evoluzione dell'economia e della società, ai ritmi e ai caratteri dello sviluppo industriale, all'evoluzione del mondo del sapere e del lavoro, alle istanze dei lavoratori e dei giovani. Si è assistito al passaggio da un modello di mercato standardizzato, settorializzato e centralizzato ad quello specializzato, flessibile e destrutturato, nel tempo e nello spazio. In quest'ottica si sono trasformati anche i bisogni dei lavoratori e dei giovani.
A tali bisogni è necessario dare risposta in termini di servizi di orientamento formativo e professionale, di matching tra domanda-offerta, di percorsi di formazione al lavoro e sul lavoro, di qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale, di aggiornamento per profili e competenze specialistiche, anche elevate, oggi a maggior ragione fruibili anche attraverso modalità e-learning.