

La sfida della messa a sistema di azioni

Nei punti che seguono elenchiamo in forma sintetica le proposte, e le aree tematiche, per come emerse dal percorso formativo “Il Nuovo Mercato del Lavoro post COVID-19”, suddivise in due parti: una di carattere più “pubblico”, afferente le politiche da agire sul territorio attraverso il confronto con i tutti i soggetti interessati, una relativa agli spunti di interesse e carattere più organizzativo, da sviluppare al nostro interno.

Parte prima

1. Necessità di utilizzare meglio strumenti esistenti

a) E' importante una lettura specifica e partecipata, capillare, dei vari settori merceologici e dei vari territori, dei fabbisogni delle imprese e dei lavoratori. Su questo versante sono impegnate diverse e qualificate strutture, diversi luoghi di confronto istituzionale: **è opportuno far sì che la valutazione dei fabbisogni del lavoro e per il lavoro, funzionali, tra l'altro, alla determinazione degli indirizzi dei piani operativi dei Fondi europei e alle programmazioni dei sistemi formativi regionali, siano patrimonio comune, unitario e compreso.**

b) Siamo chiamati ad accompagnare lo sviluppo delle imprese accrescendo le competenze dei lavoratori e a garantire una loro maggiore occupabilità. Per fare questo uno dei principali strumenti è la formazione continua, rivolta al lavoro dipendente e finanziata prioritariamente dai **Fondi Interprofessionali**.

A riguardo si ravvisa la necessità:

- **di cambiamenti nella governance e operatività dei Fondi Interprofessionali.** La necessità è quella di incoraggiare un cambiamento profondo nell'utilizzo dei Fondi Interprofessionali e soprattutto nella loro efficacia, prevedendo modalità e tempistiche per i finanziamenti più flessibili e in raccordo con i territori;

- **di dare seguito alle esperienze già intervenute di accordi tra Regione e Parti sociali a supporto dell'azione dei Fondi Interprofessionali.** Ferme le prerogative di ognuno, l'idea è quella di favorire con servizi regionali l'efficacia dell'azione formativa dei Fondi, e, laddove possibile, di integrare i finanziamenti formativi erogati ai lavoratori dipendenti con finanziamenti volti alla trasformazione e all'adeguamento delle imprese.

c) Per favorire l'azione dei Fondi Interprofessionali in regione con i servizi che la Regione può offrire, si rileva **la necessità di rivedere, in termini di semplificazione, il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze.**

Oggi è complesso e costoso, e questo non ne favorisce l'utilizzo nella formazione continua.

2. “Patto per le Competenze”, come da Agenda europea delle competenze (necessità già richiamata dal Patto per il Lavoro e per il Clima)

Mai come oggi è necessario stringere una alleanza forte per le competenze. Su questo fronte si ritiene strategico:

a) un rilancio del Sistema Regionale delle Qualifiche

Per un lavoratore esperto l'acquisizione di una Qualifica è un percorso possibile di allineamento/aggiornamento di competenze e capacità, di crescita e di riconoscimento di risultati, una opportunità per l'occupabilità. Per un'azienda attivarsi per “Qualificare” i dipendenti è, o dovrebbe essere, un investimento in direzione dello sviluppo.

In realtà il Sistema Regionale delle Qualifiche trova ampia applicazione solo nell'Istruzione e Formazione Professionale dei giovani in età di obbligo scolastico e nell'istruzione post diploma: le aziende spesso lo ignorano, la formazione continua ne evita per quanto possibile l'uso, le politiche attive non sempre lo praticano, i lavoratori dipendenti e autonomi ne sono estranei. Occorre un forte impegno comune, Regione-Parti sociali, per rilanciarlo.

b) una maggiore Qualificazione dei lavoratori nelle imprese non può che fondarsi **su relazioni sindacali sempre più qualificate e aperte alla partecipazione alle trasformazioni organizzative**. Parte dello stesso obiettivo è la necessità di promuovere relazioni industriali che contemplino strette interazioni tra competenze e ruoli tra soggetti istituzionali e di rappresentanza;

c) **un accordo quadro relativo alla gestione sul territorio del Fondo Nuove Competenze (FNC)**

Come consentito dalle norme vigenti, si ravvisa la necessità di prevedere linee di finanziamento specifiche per una progettualità formativa interaziendale e/o settoriale (stante il tessuto produttivo regionale costituito in larga parte da piccole e micro imprese) collegata alle opportunità date dal Fondo Nuove Competenze. L'ipotesi si lega alla consapevolezza che i temi dello sviluppo, per essere efficacemente perseguiti, necessitano di politiche in grado di favorire/promuovere alleanze tra imprese "a partire dal fronte formativo";

d) **più ITS**

La rete regionale degli Istituti Tecnici Superiori, ITS, è una realtà di grande rilevanza, molto richiesta dalle aziende per l'assunzione di diplomanti con competenze specifiche a loro necessarie, e quindi utili alla occupabilità mirata di giovani. Oggi le fondazioni ITS sono 7 i percorsi formativi 27, il numero dei giovani coinvolti non superano le 700 unità. La strada è quella giusta, e necessario ampliare l'offerta.

3. Le azioni di sistema

In ER l'89% delle imprese è una micro impresa, sia per dimensionamento, sotto i 10 dipendenti, che per fatturato, sotto i 2ml. Il 27,7% delle micro imprese emiliano romagnole risulta essere esportatrice: elemento certamente positivo.

Restano due evidenze:

- 1) la contrazione nei mercati, che non risparmia le esportazioni;
- 2) una certa "leggerezza" nelle caratteristiche del tessuto imprenditoriale che non aiuta le trasformazioni.

Per rispondere a queste esigenze servono politiche di sistema, in particolare:

a) **integrare** con più convinzione, rispetto a quanto sia avvenuto in passato, gli interventi dei piani operativi regionali **FSE e FESR**. Tale obiettivo richiede la messa in campo di azioni specifiche e complementari alle singole programmazioni FSE e FESR;

b) **azioni di supporto alle filiere**, favorendo forme di collaborazioni organizzative, tecnologiche, formative, rete di imprese;

c) la promozione di alleanze "larghe" per la definizione di un progetto di welfare territoriale diffuso, partecipato tra azioni pubbliche e private e efficacemente integrativo: **welfare generativo**.

d) **una Rete delle politiche attive** sempre più forte capace di investire ancora di più, anche rispetto alla interazione di soggetti pubblici e privati, con maggiori risultati, in orientamento e in accompagnamento al/nel mercato del lavoro, specialmente di giovani e donne.

Parte seconda

La particolare complessità della crisi, stante i vari ambiti che coinvolge, richiede anche una sempre maggiore correlazione tra strutture CISL e una sempre maggiore complementarietà nelle azioni delle stesse.

In particolare:

1. I Fondi strutturali europei

In questo periodo Governo e Regioni stanno preparando i programmi operativi della politica di Coesione. Per partecipare alle scelte e agire le opportunità nelle aziende come nei territori, è indispensabile un sempre maggiore coinvolgimento delle competenze consolidate in Cisl in tema di Fondi strutturali: è quindi necessario un rapporto sempre più stretto tra dipartimento nazionale preposto, dipartimenti regionali, attività svolte nei Comitati di Sorveglianza FSE e FESR, UST e Federazioni di categoria. Scelta che, tra l'altro, può consentire a tutti i livelli dell'organizzazione, nei ruoli e nei luoghi diversi praticati, una comprensione organica degli orientamenti e delle opportunità in gioco.

2. Fondi Interprofessionali e formazione continua

a) per una maggiore efficacia dell'azione dei Fondi Interprofessionali, oltre ad un auspicabile efficientamento conseguibile ad esempio tramite processi di sburocratizzazione, flessibilità di procedure, decentramento, è necessario un "fronte comune" organizzativo. Necessita quindi un maggior raccordo tra : Organismi bilaterali dei Fondi Interprofessionali, là dove esistenti, soggetti di indicazione Cisl che fanno parte degli Organismi bilaterali, Federazioni di categoria che gestiscono le attività dei Fondi (anche in assenza di Organismi bilaterali di dimensione regionale), dipartimento nazionale che segue a livello centrale l'operatività del sistema, corrispondente dipartimento Cisl ER.

b) in questo ambito di "fronte comune", e mutuando l'esperienza concreta sviluppata tra FIM e IAL ER, implementare l'avvio di una attività che, partendo dall'analisi dei fabbisogni professionali per settore merceologico e caratteristiche d'impresa, porti alla definizione di cataloghi a Qualifica dell'offerta formativa. I cataloghi ("contenitori" di obiettivi e piani formativi) potranno essere di orientamento/indirizzo per la contrattazione della formazione continua nelle imprese e in funzione della crescita delle Qualificazioni, dello sviluppo e dell'occupabilità.

3. Crisi aziendali: Sportello Lavoro, IAL ER e APL convenzionate con Cisl ER

a) Sportello Lavoro Cisl Emilia Romagna, nell'ambito di sinergie avviate con soggetti partner (IAL ER) e convenzionati (APL) potrà sviluppare collaborazioni con le Federazioni di categoria per la gestione delle crisi d'impresa, specie ogniqualvolta si renda necessario procedere a riqualificazioni di lavoratori e/o a orientamento.

Attività che gli Sportelli Lavoro potranno svolgere con sempre maggiori e certificate competenze in virtù della scelta di investire sulla formazione dei Responsabili degli Sportelli Lavoro e per il conseguimento della Qualifica di specialista in orientamento al lavoro (declinata dal Sistema Regionale delle qualifiche)

4. Welfare

Per la promozione di un welfare generativo, che come CISL sosteniamo sia necessario implementare, si ritiene valutabile la definizione, tra UST e Federazioni di categoria, dipartimenti Cisl ER e servizi specializzati in welfare integrato istituzionale/privato (e convenzionati con Cisl ER), se non proprio di "cataloghi" di welfare differenziati per area territoriale e settore (in analogia alla definizione dei cataloghi formativi di cui a punto 2 sopra), certamente di modelli di welfare contrattuale che contemplino:

- il fabbisogno e la sua analisi puntuale;
- l'offerta di welfare istituzionale sussistente nell'area in cui è insediata l'impresa;
- la fattispecie d'impresa con caratteristiche annesse anche rispetto alle opportunità date in termini di bilateralità e/o di risorse contrattuali.