I FONDI INTERPROFESSIONALI ED IL RUOLO DEGLI ORDINI PROFESSIONALI

La formazione continua dei lavoratori in ogni impresa di piccole, medie e grandi dimensioni rappresenta un momento fondamentale nel rapporto di lavoro. Gli aspetti innovativi presenti nei processi produttivi, le stesse necessità che nascono dalle esigenze di ogni giorno, postulano, a mio avviso, la necessità di un continuo aggiornamento.

Di tutto questo gli stessi "professionisti del lavoro", a contatto giornaliero con le piccole e medie aziende del nostro Paese che ne costituiscono l'ossatura portante, se ne rendono conto ogni giorno di più.

Se un'impresa intende crescere ed aumentare il proprio "portafoglio di ordini" non può fare a meno di investire sulle competenze professionali dei propri dipendenti. L'Italia ha un "gap" negativo nei confronti degli altri Paesi comunitari e, probabilmente, ciò è dovuto al fatto, appena sottolineato, che nel nostro tessuto produttivo, sia artigiano che industriale che dei servizi, prevale la struttura della piccola impresa che, in genere, anche per una certa ritrosia e, se posso aggiungere, per uno sguardo "un po' miope", appare refrattaria al tema della formazione continua.

Da ciò discende, a mio avviso, la necessità di seguire due strade: la prima è rappresentata dal fatto che la "cultura della formazione continua" va sempre più diffusa dalle parti sociali nella contrattazione collettiva, anche di secondo livello, la seconda, invece, appare una via tutta da percorrere. Attraverso un coinvolgimento sempre maggiore degli ordini professionali, soprattutto in quelle realtà d'impresa ove, per le dimensioni, non sussiste alcuna rappresentanza sindacale, il "professionista" rappresenta una sorta di "consigliere" per la proprietà.

Tornando ad esaminare, più da vicino, la prima via occorre porre l'accento sul fatto che la contrattazione collettiva deve porre l'accento non soltanto sugli aspetti, sacrosanti, degli istituti negoziali e sulla gestione del rapporto di lavoro e delle tutele correlate ma, anche, sull'adeguamento costante delle competenze, in una logica che coniughi, da un lato, il sistema delle relazioni e, dall'altro, quello della qualità del lavoro il cui obiettivo, con l'arricchimento professionale dei singoli dipendenti, è anche, e soprattutto, quello, di migliorare le capacità produttive in ottica di "apertura", con nuove potenzialità, nella ricerca di nuovi mercati.

Passo ora a riflettere sulla seconda strada individuata: quella della formazione. Qui si tratta di prevedere "percorsi formativi su misura" finalizzati a rispondere alle esigenze di quei datori di lavoro che presentano necessità particolari. Non più, quindi, formazione "uguale per tutti", cosa che va a scapito dell'effettivo arricchimento delle competenze, ma attenzione a tutto ciò che cambia ed alle dinamiche del mercato del lavoro. La cultura della formazione continua va, indubbiamente, sviluppata ma questo bisogno delle aziende di maggior sviluppo delle competenze va sostenuto ed adeguato tenendo conto di quelle che sono le richieste di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Si tratta di una sfida che riguarda, prima di tutto, i Fondi interprofessionali e c'è da dire che alcuni di essi come, ad esempio, FONARCOM, sono già su questa linea di indirizzo.

Ma, come dicevo, in premessa un ruolo fondamentale e decisivo sono chiamati a svolgere gli ordini professioni che negli ultimi anni, a seguito di provvedimenti normativi che si sono succeduti e di accordi sottoscritti sia a livello ministeriale che di Ispettorato Nazionale del Lavoro, hanno assunto sempre più un ruolo centrale sul mercato del lavoro. Lo sono per la loro funzione di protagonisti nelle politiche del lavoro, lo sono perché "consulenti" delle imprese e non soltanto

perché ne curano la gestione pratica, lo sono perché a conoscenza dei piani aziendali di crescita ma anche di crisi o di "stallo": essi possono avere un ruolo decisivo nel fare in modo che la formazione continua, finanziata mensilmente dalle aziende fin dal 2000, possa configurarsi come una occasione di crescita per tutte le imprese, anche per quelle medio piccole che sentono la formazione come un "peso" e non come un investimento.

In tale prospettiva ritengo che sia giunto il momento di una "interazione sinergica" tra chi, come, ad esempio, FONARCOM, crede nella "formazione continua" sotto tutti gli aspetti, soprattutto quelli innovativi e le categorie professionali. Si tratta di programmare: una serie di incontri metodici ed operativi che, partendo, magari, da opportuni approfondimenti sulle materie lavoristiche più interessanti (penso alla produttività ed ai piani di welfare, alle normative sugli incentivi per l'occupazione, all'apprendistato, ai recessi dal rapporto di lavoro dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018, tanto per citare alcuni argomenti di "sicuro richiamo"), affrontino la tematica della formazione continua, presentando progetti specifici su misura e, soprattutto, cercando di "inoculare" tra i professionisti presenti, il concetto della formazione come valore ed investimento aziendale da trasmettere ai datori di lavoro assistiti.

Eufranio MASSI