

CONVEGNO 12 MAGGIO “FORMAZIONE E COMPETENZE PER L’INDUSTRIA 4.0 NELL’AGROALIMENTARE”

SINTESI DELL’INTERVENTO CONCLUSIVO DEL PRESIDENTE DI FONDIMPRESA

BRUNO SCUOTTO

Grazie prima di tutto per questa opportunità e per gli spunti così interessanti degli interventi e delle domande che mi hanno preceduto. Prima di riprenderli, mi soffermo da cittadino italiano sul filmato che ha aperto questa giornata e sull’orgoglio che ha suscitato in ognuno di noi; l’orgoglio di questa Italia del fare, capace di eccellere nel mondo con tutti i nonostante – per citare un’espressione usata frequentemente dal nostro Presidente Vincenzo Boccia – che il nostro Paese esplicita ad ogni piè sospinto.

Nel girare l’Italia, per passione e per rappresentanza, ho il privilegio di vedere tante di queste realtà, che non finiscono mai in prima pagina ma che, almeno tra noi, vanno evidenziate e valorizzate. Anche il settore agroalimentare, il secondo per fatturato in Italia e tra i primi a livello europeo, fa parte di queste esperienze di successo “con i nonostante” e ci ricorda le enormi potenzialità del nostro Paese. Sapere che anche le positive esperienze di formazione nel settore realizzate con i finanziamenti di Fondimpresa - descritte dalla ricerca sui risultati dell’Avviso 2015 che fa lodevolmente seguito a quelle presentate negli anni precedenti – hanno contribuito a questa crescita ci motiva a fare ancora di più sul fronte della formazione continua.

Fondimpresa ha finora svolto un ruolo importante, in tutti gli ambiti e in ogni dimensione di impresa, per la crescita delle aziende e delle professionalità, e ciò è testimoniato dai risultati raggiunti. Ne ricordo solo tre: 1 miliardo di euro per la formazione sulla competitività, i 110 milioni di euro per la riqualificazione dei lavoratori delle aziende in crisi, i 50 milioni di euro per la riconversione dei lavoratori in mobilità che hanno portato il 55% delle persone formate a trovare un nuovo lavoro. Ma molto si può e si deve ancora fare.

Se si considera infatti la formazione nella sua doppia accezione, come *arma* di crescita, un’arma per la competitività, un’arma che viene fornita alle persone per migliorare i sistemi, e come *scudo* per la difesa delle fasce professionali più deboli o che hanno il dramma dell’uscita da un sistema occupazionale che ritenevano sicuro, e se si considera quanto bisogno di formazione c’è già e ci sarà ancor di più sulla spinta della digitalizzazione e della sua fame di nuove competenze, si avverte l’urgenza di uno sforzo ancora maggiore per offrire questa opportunità di crescita. Il ruolo dei Fondi, soprattutto alla luce di una mancanza totale negli ultimi anni di adeguate alternative – ricordo che dal 1° gennaio 2017 non c’è più l’indennità di mobilità – va, a nostro intendimento, allargato alla formazione per l’occupabilità, alla preparazione dei giovani per l’ingresso nel mercato del lavoro e alle politiche attive, ruolo nel quale, come ricordavo poco fa, abbiamo dimostrato di saperci muovere con grande efficacia quando abbiamo avuto la delega per farlo.

Ci sono sicuramente delle condizioni necessarie per fare queste cose. Una di queste è legata alla cultura della formazione e ai mezzi che si vogliono utilizzare per poter produrre.

Proprio nel settore agroalimentare, ho avuto l’opportunità di conoscere un’azienda a Minervino (in provincia di Bari), durante un incontro sul tema dell’alternanza scuola-lavoro, che costituisce un esempio virtuoso consapevolezza dell’importanza della formazione e della digitalizzazione. I tre fratelli, titolari dell’impresa, pur partendo da una condizione di istruzione personale svantaggiata, sono riusciti a realizzare infatti un sistema di monitoraggio dei vigneti attraverso il supporto di droni in grado non solo di documentare visivamente la crescita delle piante ma anche di trasmettere tali dati all’Università di Bari per un’analisi puntuale del loro stato di salute. Tale collaborazione tra azienda e università sfrutta quindi una

tecnologia all'avanguardia per implementare i trattamenti necessari, come attività di irrigazione o quant'altro. Si potrebbe pensare che l'introduzione di tale tecnologia abbia portato ad una riduzione del personale. Ebbene è successo proprio il contrario: ha consentito di aumentare il personale del 25%. Tutto ciò a sfatare il timore, cui hanno fatto riferimento altri interventi, della sostituzione uomo-macchina. Il punto vero è invece la volontà e la necessità di formare gli uomini ad un colloquio diretto con le macchine, lo spazio incredibile che si viene a creare per nuove figure professionali. Sotto questo profilo mi preoccuperei di puntare sulle attività in maniera decisa su questo tipo di crescita delle persone, e sulla conseguente formazione.

Sotto questo aspetto c'è, in parte, ancora un problema strutturale, perché la piccola dimensione di impresa, ha difficoltà a guardare in avanti, a guardare lontano, prevale, anche per motivi di necessità, la tendenza a gestire il quotidiano e questo si riflette anche sulla formazione. L'imprenditore medio in Italia ha la concezione che la formazione sia un elemento da innestare a domanda, a esigenza e con una spendibilità immediata, e questo è, rispetto a un recente passato in cui la formazione era considerata quasi un accessorio, già un passo avanti. Ma ora bisogna diffondere il più possibile un approccio più avanzato, far comprendere che non si forma solo per l'immediato e per se stessi ma per un risultato complessivo di crescita delle persone e delle competenze che si spende nel tempo. E che si deve formare per il mercato. La crescita trasversale delle competenze dei lavoratori non deve essere utile solo all'azienda, ma deve aumentare l'occupabilità e la spendibilità dei destinatari della formazione nel mercato del lavoro.

Se è vero che bisogna dare un'impronta decisa, spingere la cultura e il linguaggio dell'innovazione trasversalmente e quindi su una formazione che deve diventare di massa, le attività di massa non le possono fare le parti: su un'attività di massa ci vuole un impegno di massa. Ben venga, quindi, l'ipotesi di aggregazione o di affiancamento di Fondi su alcuni percorsi, in modalità che andranno studiate perché inedite, per favorire la formazione di filiera secondo le specificità dei comparti. Ma la formazione intesa come un'attività di massa non può restare completamente e solamente sulle spalle dei Fondi. Le Istituzioni devono quantomeno essere complementari.

Questo è solo un richiamo a un intervento quantitativo nel momento in cui si cerca di fare un'attività che sia ampiamente diffusa. Quando invece parliamo in maniera più specifica di quelli che possono essere i limiti interni, alcuni dati della vostra ricerca ci offrono utili indicazioni sugli aspetti da migliorare, che possono dare risposte anche agli aspetti critici che riguardano le piccole dimensioni di impresa. Il dato che forse più mi ha colpito segnala che l'82% delle aziende, è venuto a conoscenza di Fondimpresa tramite incontri organizzati da enti di formazione, il 5% da incontri promossi da parti sociali e solo il 3% da incontri promossi dal Fondo. Il lavoro di promozione non può essere svolto unicamente dagli Enti di formazione, e non certo perché si voglia limitare il loro ambito d'azione. Occorre invece una riflessione interna, anche a livello associativo, al fine di ampliare il ruolo svolto da Fondimpresa nella promozione del proprio ventaglio di opportunità.

Proprio perché la formazione è un interesse comune per tutti gli attori in gioco - aziende, lavoratori ed enti di formazione - è necessario che la formazione sia il più possibile *tirata* e non *spinta*. Se è soltanto spinta dagli Enti di formazione c'è infatti il rischio di lavorare su un fabbisogno che non ha totale prossimità alle imprese. Finiscono, così, per trovare spazio quegli Enti di formazione che propongono attività più facilmente appetibili e proponibili, con tutto ciò che ne deriva: tempi inferiori e facilità di erogazione ma minore rispondenza alle esigenze delle aziende. E' importante invece che le aziende utilizzino le possibilità di autonomia offerte da strumenti come quelli di Fondimpresa per farsi coscienti rilevatori dei propri fabbisogni.

Se dobbiamo fare di tutto per migliorare le competenze che provocano la crescita reale delle nostre imprese e rendono occupabili le persone, in qualche maniera noi dobbiamo tirare i sistemi a formare su quello che riteniamo strategico per le nostre imprese, su quello che riteniamo manchi nelle nostre imprese o vada implementato, quindi continuare a svolgere la funzione di indirizzo avviata da tempo e assumere maggiore ruolo comunicativo.

Un altro dato significativo è che 178 aziende su 200 hanno aumentato il numero delle ore di formazione pro-capite da quando sono iscritte a Fondimpresa. Un altro sottolinea che la tempestività e la cantierabilità dei progetti sono un elemento fondamentale. Niente di più vero, vista la velocità del mercato e le sue repentine evoluzioni. Questo ci porta alla necessità di fare chiarezza sull'entità dei nostri Fondi. Da qualche mese dobbiamo purtroppo fare i conti con delle normative che ci hanno equiparati ad Enti pubblici. I Fondi seri non temono questo, riguardo alle regole per la trasparenza – Fondimpresa le aveva adottate da tempo. C'è un problema, che cozza con la strategia delle imprese e dei lavoratori e l'importanza della rapidità, perché ci troviamo a dover fare i conti con una serie di procedure che ci appesantiscono. Stiamo lavorando tantissimo, e non sui singoli paletti, per liberare da qualsiasi sovrapposizione e da qualsiasi zavorra l'operatività dei Fondi, proprio per garantire le caratteristiche di qualità e rapidità tanto necessarie.

C'è, infine, un problema in Italia di competitività che riguarda tutta la filiera della formazione. Io credo che sotto questo profilo tutti noi, chi eroga, chi progetta ma anche chi usufruisce di percorsi formativi, debba spostare l'interesse della politica, dell'opinione pubblica e soprattutto dei media dalla cronaca alla tecnicità di questi percorsi. Di formazione non si parla, se non su evidenti situazioni di notiziabilità alta, quindi di cattiva formazione, sprechi, percorsi inutili. Dobbiamo spostare tutti insieme la lente di ingrandimento non sul come e sul chi – anche perché ognuno di noi ha i suoi ruoli, la sua capacità di scelta e negli anni una sana selezione è avvenuta, anche se scontiamo ancora esperienze improvvisate e border line – dobbiamo fare ultimo sforzo di fare leva sulla qualità migliorata e cominciare non soltanto nei nostri ambiti a porre al centro l'importanza di questi processi e di questi percorsi: se la formazione è un asset strategico per le persone, per le imprese ma anche per i sistemi in generale bisogna dimostrarlo con i fatti. Dobbiamo aumentare l'interesse, il focus che le strutture, politiche e non solo, possono avere su questi temi.