



Osservazioni dell'ANIA per un'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo

**11^a Commissione Lavoro pubblico e privato
della Camera dei deputati**

Roma, 12 luglio 2011

L'ANIA intende innanzitutto ringraziare la Commissione XI ed in particolare il Suo presidente, on.le Silvano Moffa, per l'invito ad essere audita. Apprezza altresì l'interesse della Commissione che intende svolgere un'indagine sul "mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo" prendendo in esame, in particolare, l'evoluzione delle competenze professionali richieste dai vari settori merceologici in correlazione con i relativi sistemi educativi e formativi.

Si tratta oltre tutto di un argomento che sta particolarmente all'attenzione della nostra Associazione in quanto ritenuto cruciale ai fini della determinazione del corretto equilibrio tra domanda ed offerta di lavoro.

E' indubbiamente una materia complessa la quale richiederebbe una disamina approfondita ed articolata che mal si concilia con una memoria come questa richiestaci. In ogni caso ci sforzeremo per sottoporVi alcune osservazioni sintesi con l'auspicio che, nonostante la brevità, possano comunque risultare utili a codesta Commissione come strumento di lavoro e spunto di riflessione.

La problematica va inquadrata nell'ambito della strategia europea "Europa 2020" che, nell'intento di valorizzare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, promuove la realizzazione di politiche educative e per il lavoro integrate con ampio riconoscimento dei percorsi di formazione professionale (così come evidenziato nei vari documenti esistenti sul tema da parte della Commissione Europea).

In prima istanza, una questione di particolare rilievo è quella relativa alle barriere ancora esistenti che tengono separati i due mondi, quello dell'istruzione/formazione da un lato e quello delle imprese dall'altro, mondi che dovrebbero poter dialogare costantemente recependo le richieste di innovazione che dai prodotti si trasferiscono necessariamente sui servizi e sulla loro qualità. La finalità è quella di creare le giuste sinergie tra domanda ed offerta di lavoro nel mercato di riferimento.

Il dialogo è oltremodo necessario ove si voglia perseguire la realizzazione, anche nel nostro sistema, della citata strategia europea per la formazione.

Nel superamento delle barriere tra i due mondi è fondamentale il ruolo che possono sempre più svolgere le imprese le quali, con i loro veloci cambiamenti nelle *governance* dei processi gestionali, organizzativi e di *business*, disegnano mutamenti altrettanto importanti nel mercato del lavoro e possono meglio di chiunque altro fornire i giusti *input* per consentire al sistema dell'istruzione/formazione di incontrare le reali esigenze delle imprese fornendo loro persone dotate delle competenze necessarie.

Occorre riflettere su quali siano i più efficaci e snelli strumenti di trasferimento delle informazioni dal mondo del lavoro ai sistemi educativi e formativi e sull'adeguatezza degli strumenti stessi anche alla luce della velocità dei mutamenti cui si accennava.

Le modalità di scambio di informazioni tra i due mondi sono cruciali ai fini di un miglior impiego delle risorse pubbliche e private, della contribuzione concreta ed efficace alla crescita economica, allo sviluppo del sistema produttivo e, conseguentemente, dei livelli di occupazione.

In tale ottica, dovrebbero essere favoriti i momenti di incontro tra il mondo del lavoro e il mondo scolastico anche per dare ai giovani, che stanno per fare il loro primo ingresso nel mercato del lavoro, una possibilità di orientarsi e di capire quali possono essere le opportunità che il mercato offre, le potenzialità che esso può sviluppare.

Iniziative volte a favorire l'incontro tra istruzione/formazione e lavoro sono auspicabili nella duplice ottica di aprire il ventaglio delle opportunità ma anche di indicare percorsi formativi che siano quanto più possibile aderenti alle esigenze di competenze professionali richieste da un mercato del lavoro in continua evoluzione. Occorre, al riguardo, attivare strumenti volti all'innalzamento della qualità dell'offerta formativa nella prospettiva del necessario raccordo con il sistema dei servizi pubblici e degli altri servizi competenti al lavoro. Una operazione questa di cui non si può far meno di rilevare la complessità in un contesto di grande trasformazione delle organizzazioni e dei processi produttivi ed in presenza di un quadro di competenze professionali sempre più articolate.

Secondo la scrivente Associazione il lavoro continua ad essere un valore fondamentale nella nostra società e nel nostro ordinamento, valore da promuovere nella vita di ciascun individuo. Il lavoro costituisce altresì una parte essenziale dell'esplicazione dell'intero percorso educativo, formativo e professionale di una persona sin dal suo primo ingresso nel mercato. Al riguardo, si guarda con interesse e condivisione al rilancio dell'istituto dell'apprendistato. Tale istituto ben può rappresentare un momento significativo di formazione e di esperienza professionale per i giovani e, nel caso specifico del settore assicurativo, una occasione importante di conoscere un ambito caratterizzato da professionalità particolari e da competenze specifiche e peculiari, poco conosciute dalla maggioranza dell'opinione pubblica.

Anche l'apprendistato però dovrebbe essere inserito in un contesto di dialogo costruttivo tra il mondo delle imprese e quello educativo/formativo anche in termini di bacini di reperimento del capitale umano. In questo ambito giocano indubbiamente un ruolo fondamentale i servizi, siano essi pubblici o privati, di intermediazione domanda ed offerta di lavoro.

Nonostante le recenti innovazioni legislative, continua purtroppo ad essere un dato di fatto che l'Italia rimane complessivamente il fanalino di coda in Europa quanto ad imprese che erogano formazione. Ciò è particolarmente grave ove si ritenga che la formazione è l'unico strumento veramente efficace per garantire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro dei lavoratori. La formazione permanente consente al lavoratore di avere e mantenere l'insieme delle

competenze necessarie per poter essere "occupabile", ossia per poter rimanere in maniera competitiva nel mercato del lavoro.

La formazione intesa come apprendimento permanente della persona, rappresenta indubbiamente una delle leve cardine per il rilancio di un'efficace politica di sviluppo e della coesione sociale, per la competitività delle imprese e per la crescita professionale dei lavoratori anche alla luce di una loro effettiva mobilità all'interno di un mercato del lavoro in continua trasformazione e tendenzialmente sempre più dinamico e competitivo.

E' ormai opinione comune che la formazione, ed in particolare quella continua, sia uno dei fattori chiave anche per interpretare i sintomi di cambiamento del mercato del lavoro e per ripartire in maniera efficace superata la crisi finanziaria ed economica.

Ed è proprio per questa ragione che risulta particolarmente importante mantenere vivo il dialogo tra le Parti Sociali che si trovano poi ad applicare le politiche formative in maniera tale da interpretare al meglio le esigenze di imprese e lavoratori.

Con particolare riguardo alla formazione continua, la scrivente Associazione auspica una ripresa del dialogo in seno all'Osservatorio Nazionale sulla Formazione Continua. Tale Osservatorio dovrebbe proprio svolgere quel ruolo di coordinamento e raccordo informativo dei vari interventi di formazione continua e delle relative risorse anche allo scopo di creare le giuste sinergie, evitando sovrapposizioni e/o duplicazioni.

Per quanto concerne il nostro settore, la formazione dei dipendenti delle compagnie è stata particolarmente curata nell'ultimo quinquennio ed è stata inoltre al centro dell'attenzione delle Parti Sociali che hanno siglato il CCNL del 17 settembre 2007, attualmente in fase di rinnovo. Nel predetto Contratto infatti è stato posto l'accento sulla centralità del capitale umano quale risorsa primaria e altamente strategica delle compagnie di assicurazione ed è stata ribadita l'importanza degli strumenti esistenti e condivisi con il sindacato quali, in particolare, l'ENBIFA (Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione del settore Assicurativo) che ha il compito di promuovere la cultura della formazione nel settore assicurativo, ed anche e soprattutto i fondi per la formazione continua FBA (che si rivolge ai dipendenti non dirigenti) e Fondir (che interessa invece i dirigenti).

Siamo convinti che occorrerà che i Fondi continuino nell'attività propulsiva degli interventi di formazione in un'ottica di miglioramento delle competenze professionali e degli *skill* dei dipendenti.

Nell'ottica di una integrazione delle politiche attuate e delle metodologie condivise, si ritiene utile poi un costante monitoraggio dei risultati raggiunti e delle azioni intraprese a livello nazionale, regionale e aziendale per mantenere vivo, costante e costruttivo il dialogo tra i soggetti coinvolti, istituzioni, imprese, mondo dell'istruzione/formazione nell'interesse dei

lavoratori il cui miglioramento e consolidamento delle competenze acquisite deve rimanere sempre l'obiettivo predominante.

Da ultimo preme alla scrivente Associazione citare la tematica della validazione e certificazione delle competenze. Questo tema, com'è noto, è stato posto tra le priorità della strategia europea per favorire la libera circolazione dei cittadini e dei lavoratori e per la piena valorizzazione delle professionalità. Inoltre, il delicato tema della validazione e della certificazione delle competenze richiede un'approfondita riflessione a livello dapprima regionale e nazionale per poter rispondere alle istanze promananti dal circuito europeo. Nella prospettiva della costruzione del Quadro Europeo delle Qualifiche per il riconoscimento e la certificazione delle competenze delle persone e per la mobilità del cittadino è stata condivisa da Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, Regioni e province autonome, Parti Sociali la necessità di individuare standard minimi di riferimento che permettano ai sistemi ed alle istituzioni preposti all'educazione ed alla formazione di dialogare e al contempo di mantenere le proprie specificità. Un sistema nazionale di certificazione degli standard di competenze dovrà valorizzare la possibilità di riconoscere i percorsi di crescita professionale sul lavoro e riconosciuti dall'impresa e, più in generale, dalle Parti sociali. Questa è correttamente la direzione intrapresa dal Ministero del Lavoro con la valorizzazione della contrattazione collettiva.

La realizzazione di un "sistema aperto", che vede protagonisti istituzioni e Parti Sociali nel portare a sintesi gli elementi di certificazione e validazione delle competenze servirà sicuramente a favorire maggiore integrazione, comunicazione ed efficacia nell'interesse di lavoratori e imprese.

Roma, 12 luglio 2011