



FONDI INTERPROFESSIONALI/2. A colloquio con Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti

Più qualità ai manager

Regime semplificato per le Pmi, apertura ai dirigenti disoccupati e "bilancio delle competenze" le novità del Fondo per aiutare la ripresa

Dottor Cuselli, qual è stato negli ultimi mesi l'andamento di Fondirigenti?

È stato molto positivo. Dal 2005 il Fondo non ha mai smesso di crescere: le adesioni delle imprese sono cresciute fino ad arrivare alle 13.000 attuali; parallelamente, è cresciuto il numero dei dirigenti, giunti oggi a 73.000. In questi anni le imprese aderenti hanno presentato quasi 2.500 piani formativi. In particolare identifichiamo il forte mutamento di trend tra il 2008 e il 2009, poi consolidatosi nel 2010. Se nel 2008 erano stati approvati 236 piani per 310 aziende, nel 2009 il fenomeno si è triplicato con 736 piani per 1.003 aziende. La grande impennata è stata dunque a cavallo tra 2008 e 2009, ma il trend positivo non si ferma, come confermano i nostri dati. Dal 1° gennaio al 9 settembre 2010 sono stati già approvati 524 piani per 663 aziende coinvolte.

Qual è il tipo di formazione più richiesta? I bisogni for-

mativi espressi dalle aziende, da cui conseguono i contenuti oggetto della formazione, vedono preponderanti quelli inerenti le competenze tecniche (circa 60%), seguiti dalle capacità comportamentali (17%) e da quelle di leadership e concettuali (15%). Questa la fotografia dell'esistente. Ritengo però che per far fronte alle richieste di un sistema industriale knowledge intensive, le aziende dovranno sempre più orientarsi – e il Fondo non si sottrae al suo ruolo di stimolo allo sviluppo di una moderna cultura d'impresa, grazie anche all'Associazione Management Club – verso un corredo più sfaccettato di competenze, anche soft, che consentano la lettura della complessità e un adattamento veloce, e creativo, al mercato.

Ci sono nuove modalità di gestione e di accesso ai fondi per Fondirigenti?

Da tempo abbiamo avuto segnali forti di una maggiore partecipazione delle Pmi all'utilizzo delle risorse per la formazione in una logica molto pragmatica di crescita della professionalità tramite l'affiancamento, la pratica, l'esperienza e la condivisione della conoscenza. Si tratta di una tendenza che il Fondo vuole rendere strutturale, agendo in direzione di una sempre maggiore semplificazione e rapidità di accesso ai finanziamenti, pur nella consapevolezza degli inevitabili limiti normativi che disciplinano l'attività dei Fondi. Per questo abbiamo creato e messo on-line il nuovo regime "semplificato" che rappresenta un punto di svolta nel percorso di avvicinamento degli strumenti offerti da Fondirigenti alle piccole imprese, con l'obiettivo anche di incidere sul "deficit manageriale" tipico della realtà delle imprese di minori dimensioni. Il nuovo strumento è stato pensato, almeno in una prima fase pilota, per le aziende che hanno in organico non più di tre dirigenti. La novità rispetto alle procedure



Renato Cuselli,
presidente
di Fondirigenti



tradizionali è sostanziale e rappresenta, oserei dire, quasi una rivoluzione copernicana nel rapporto fra imprese e Fondo: il piano si presenta solo attraverso il sistema web, viene approvato entro 24 ore dalla presentazione, non è più necessario in questa fase presentare documentazione cartacea, la condivisione avviene tra il Rappresentante Legale dell'Azienda e i dirigenti in formazione (il ruolo delle Parti in tutte le fasi viene comunque garantito, attraverso il coinvolgimento via web delle rappresentanze locali di Confindustria e Federmanager). Insomma, l'intero iter è stato concepito per consentire alle aziende di rispondere in tempo reale al bisogno di formazione.

Qual è il target o quali sono i target di riferimento di coloro che accedono alla formazione finanziata? Occupati? Disoccupati?

Per quanto riguarda la formazione finanziata dalle risorse accantonate sul conto formazione, a beneficiarne sono stati finora, nell'attuale quadro normativo, solo i dirigenti occupati in forza alla singola azienda o gruppo titolare del conto. Tuttavia, per rispondere all'ormai biennale contesto di crisi e in coerenza con la propria missione – che è di sviluppo delle imprese ma anche di sostegno alle situazioni individuali di difficoltà – Fondirigenti ha disposto l'apertura delle attività finanziate con il bando dall'Avviso 1/2009 (Piani formativi territoriali e settoriali per la crescita e riorganizzazione delle PMI) ai dirigenti disoccupati usciti dalle imprese aderenti. Così, all'interno dei 42 piani ammessi al finanziamento, complessivamente stimato intorno agli 8 milioni di euro, sono disoccupati circa 200 dei 2.700 dirigenti partecipanti. Inoltre, il Fondo è impegnato nella promozione e nel finanziamento di progetti sperimentali – nati dall'iniziativa dei Soci sui territori di Milano, Torino, Emilia Romagna, Lazio, Veneto – finalizzati a favorire la riqualificazione e il placement dei manager disoccupati. Gli sviluppi di queste iniziative sono tutti in direzione di una messa a regime e di un ampliamento, in dimensioni e obiettivi, delle iniziative, con l'ineludibile collaborazione, anche operativa, dei Soci sui territori.

Quale formula hanno gli assessment? Possono entrare a far parte di un percorso formativo più strutturato?

La possibilità per il dirigente di accedere a un servizio idoneo a predisporre un "bilancio delle competenze" costituisce una delle principali novità del recente accordo di rinnovo del contratto nazionale dei dirigenti e mi fa piacere avere l'opportunità, in questa sede, di far conoscere l'importante complesso di attività che il Fondo sta per rendere operative, dando così immediata risposta ai compiti che le parti con il contratto hanno ritenuto di poter affidare a Fondirigenti. È già stato realizzato il sistema on-line per l'autovalutazione che sarà reso disponibile sul sito di Fondirigenti una volta conclusa la gara per l'affidamento dei servizi "in presenza" che ne utilizzeranno gli output. Per i dirigenti occupati, il bilancio "in presenza" stilato con il supporto di facilitatori/coach servirà a definire un piano di sviluppo e un quadro per pianificare al meglio gli opportuni interventi formativi o di riorientamento professionale. Per i dirigenti disoccupati sarà, in presenza di determinate condizioni soggettive, finalizzato alla definizione di un percorso di accompagnamento e di placement. Il "bilancio di competenze", così concepito, segna un altro importante passo nell'importante percorso di innovazione delle relazioni fra imprese e management, iniziato nel 2004, che esalta le "politiche di attenzione" per la prima fascia dei collaboratori, ponendo particolare attenzione alle fasi della vita e alle situazioni in cui il dirigente può trovarsi in condizioni di difficoltà. ■

Pa.S.

I numeri di Fondirigenti

Aziende aderenti	12.845
Dirigenti	72.275
Piani Formativi Conto Formazione Presentati 09/2010	1835
Piani Formativi Avvisi Presentati 09/2010	447
Erogato Conto Formazione al 09/2010	14,4 milioni euro
Erogato Avvisi 1 e 2 09/2010	15 milioni euro
Piani approvati 2008 Conto Formazione	236
Piani approvati 2009 Conto Formazione	736
Piani approvati 2010 Conto Formazione 09/2010	524