

Flessicurezza vo' cercando...

I risultati del progetto FIS di Fondirigenti

Bruno Scazzocchio*

L'impatto della recessione globale sulla crescita delle economie europee e sull'occupazione richiede un'evoluzione delle relazioni industriali verso il cosiddetto welfare-to-work, un nuovo sistema che punti ad un'efficace combinazione di politiche del lavoro sia attive che passive.

In tal senso, le istituzioni europee promuovono l'adozione di strategie orientate ad un principio innovativo, la flessicurezza, basato sulla complementarità della flessibilità del mercato del lavoro e della sicurezza dell'occupazione nell'interesse di imprese e lavoratori. Una strategia orientata alla flessicurezza si fonda su 4 componenti fondamentali:

- contratti flessibili ed affidabili;
- strategie di lifelong learning;
- efficaci politiche attive del mercato del lavoro;
- moderni sistemi di sicurezza sociale.

La formazione ha un ruolo essenziale poiché mira all'incremento e al miglioramento qualitativo delle competenze per garantire da un lato l'adattabilità e l'occupabilità dei lavoratori, dall'altro lo sviluppo e la competitività delle aziende. Tuttavia, un'efficace strategia di flessicurezza richiede l'integrazione di varie azioni, dalla formazione al placement fino all'erogazione di sussidi.

Il progetto FIS – Flexicurity Integrated Services è nato dall'idea di avviare una riflessione a livello europeo sul tema della flessicurezza, ed in particolare sui servizi integrati forniti dalle parti sociali per sostenere occupazione e sviluppo di imprese e manager. La finalità è raccogliere informazioni sul tema in diversi contesti nazionali e favorire lo scambio di esperienze con lo scopo di identificare elementi comuni e migliori pratiche riguardanti servizi integrati offerti dalle parti sociali per la formazione, l'impiego e il supporto alla crescita di manager ed imprese. Sullo sfondo c'è l'obiettivo strategico della promozione di un dibattito europeo sulla flessicurezza e la creazione di un osservatorio permanente delle politiche di welfare-to-work.

Il progetto è caratterizzato dalla parte-

cipazione di organizzazioni di 5 paesi dell'Unione:

- Fondirigenti, Italia
- **Associazione Management Club (AMC)**, Italia
- Consiglio Nazionale delle PMI in Romania (CNIPMMR), Romania
- Associazione Management Greco (HMA), Grecia
- Confederazione Nazionale dei Dirigenti (NCK-CNC), Belgio
- Istituto per l'implementazione della Sicurezza del Lavoratore (UWV), Olanda

I partner sono stati coinvolti in varie attività. In particolare, hanno effettuato una ricerca di tipo "desk" volta a raccogliere informazioni sulla domanda ed offerta di servizi integrati per manager ed aziende nei rispettivi paesi e ad evidenziare buone pratiche relative alla formazione e ai servizi ad essa correlati. I dati raccolti sono stati arricchiti da una fase di attività "sul campo", consistente nell'organizzazione di un incontro in ogni paese tra i rappresentanti delle parti sociali, manager ed imprese, ed esponenti del sistema educativo.

Le informazioni ottenute in questa prima tranche di attività sono state oggetto di una comparazione volta ad identificare elementi comuni relativi al ruolo delle relazioni industriali per delineare strategie e modelli di implementazione delle politiche comunitarie per l'occupabilità e lo sviluppo.

Tale processo ha prodotto risultati molto interessanti. In particolare, è stata riscontrata una certa contraddizione tra l'importanza teoricamente attribuita alla combinazione di diversi servizi e la concreta realizzazione di questa integrazione. Laddove si tenta di stabilire legami tra formazione, servizi per l'impiego, ecc. l'integrazione si presenta come parziale, cioè incentrata solo su alcune attività, di natura "reattiva" piuttosto che "preventiva" e caratterizzata dalla mancanza di coordinazione tra i soggetti fornitori dei vari servizi. Per quanto riguarda la formazione, essa non è percepita come pilastro per la mobilità, lo sviluppo e la competitività ma come risposta ad esigenze contingenti. Perciò è quasi sempre supportata da un sistema inadeguato, mar-

cato da differenti punti di vista dei vari attori coinvolti, che impediscono la delineazione di strategie di lungo periodo, e dalla mancanza di corrispondenza tra i contenuti formativi e le esigenze del mercato.

In quanto alle parti sociali, esse hanno ruolo piuttosto marginale nella promozione e sviluppo di servizi orientati alla flessicurezza. Il loro contributo è ristretto all'ambito della formazione e caratterizzato da un focus sui soggetti più occupati e da iniziative "isolate", ossia realizzate individualmente dalle varie organizzazioni. Questa mancanza di cooperazione è imputabile alla divergenza di opinioni e strategie riguardanti il mercato del lavoro.

La risposta a questi limiti potrebbe essere individuata nell'agenzia integrata di servizi, proposta da Fondirigenti. Questo modello si basa sull'offerta multipla, sequenziale e personalizzata di azioni appartenenti a tre macro-aree: a) analisi dei trend del mercato del lavoro; b) finanziamento della formazione ed erogazione di sussidi; c) incontro di domanda ed offerta di lavoro. Tali servizi sono forniti come insieme modulato sulle esigenze del beneficiario, grazie all'attivazione di network tra i soggetti fornitori.

Questo modello può costituire la base per un'ulteriore riflessione sui servizi integrati per la flessicurezza, in particolare per verificarne possibili potenziamenti ed offrire nuovi spunti alle istituzioni per ottimizzare le politiche per la formazione e l'impiego.

*Dirigente Fondirigenti
Progetto FIS – Flexicurity Integrated Services
Con il supporto dell'Unione Europea

