



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



POR 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

EVENTO ANNUALE POR FSE 2014/2020 DI REGIONE LOMBARDIA

INVESTIRE NEL CAPITALE UMANO:

Occupazione, inclusione, formazione, crescita e innovazione

Fiera Milano City – 25 ottobre 2016

Pomeriggio

25 OTTOBRE – ore 14.30-17.15 - WORKSHOP TEMATICO POR FSE ASSE 1 - OCCUPAZIONE

Le due sessioni pomeridiane hanno rappresentato un momento di confronto e coinvolgimento attivo tra i soggetti cui è imputata la gestione e attuazione del POR FSE 2014/202020, il partenariato economico e sociale e i cittadini.

ORE 14.30 - L'evoluzione della dote unica lavoro nella prospettiva del Jobs Act

Il primo workshop tematico dal titolo “L'evoluzione della Dote Unica Lavoro nella prospettiva del Jobs Act”, ha visto la partecipazione di: Giuseppe Di Raimondo Metallo, in qualità di Responsabile dell'Asse I e coordinatore del panel, Antonio Bonardo per Assolavoro, Daniele Gazzoli per CGIL, Michela Rusciano per UIL, Giuseppe Zingale per AFOL Metropolitana, Massimo Bottelli per Confindustria, Daniele Curone per Confcommercio e Andrea Chiriatti per Confartigianato.

Il dibattito si è focalizzato su Dote Unica Lavoro (DUL) quale strumento di attuazione del D. Lgs N. 150/2015 e su tre questioni chiave:

- possibilità di spazio di manovra per misure universali a forte regia regionale come Dote Unica Lavoro;
- rafforzamento dei servizi per l'impiego, evitando la concentrazione solo sulle attività amministrative;
- quali modalità di coesistenza pubblico - privato a partire dalla libertà di scelta dei cittadini.

Le testimonianze degli operatori e dei rappresentanti di categoria hanno evidenziato il corretto funzionamento della DUL quale percorso di orientamento, formazione ed inserimento lavorativo, basato sulle caratteristiche delle persone e attuato per il tramite del sistema di accreditamento regionale.

Massimo Bottelli, per Confindustria sottolinea il buon esempio di Regione Lombardia nella attuazione della Dote Unica Lavoro. Critico il giudizio sul il disposto dell'art. 18 del Dlgs N. 150 del 2015 che creerebbe potenziali disparità tra soggetti accreditati pubblici e privati.

Giuseppe Zingale per AFOL Metropolitana affronta le problematiche dei Centri per l'impiego (CPI) e delle difficoltà che stanno affrontando nella ricollocazione dei soggetti ad alta intensità d'aiuto. Giudizio positivo su Regione Lombardia e sul confronto con essa.

Antonio Bonardo, per Assolavoro, porta i risultati di un recente studio che vede Regione Lombardia posizionarsi tra i primi cinque posti nella classifica delle regioni che hanno implementato più efficacemente il programma “Garanzia Giovani”. Sottolinea la necessità per gli operatori di erogare servizi secondo specializzazioni che aiutino il cittadino a scegliere in piena libertà e in linea con il proprio profilo personale e lavorativo.

Daniele Gazzoli per CGIL evidenzia la mancanza di ammortizzatori sociali per le fasce più deboli tra le previsioni normative del Dlgs N. 150/2015.

Daniele Curone, coordinatore dell'ente di formazione per i servizi al lavoro nel campo del turismo e della ristorazione (Confcommercio), dà testimonianza della necessità del centro di fornire supporto

nella ricerca del lavoro tramite percorsi di orientamento al lavoro, attivazione di tirocini e servizi di inserimento lavorativo diretto. Evidenzia anche la difficoltà per tali enti di fare da ponte tra domanda e offerta di lavoro.

Michela Rusciano per UIL parla della DUL come strumento di politica attiva flessibile, in grado di adattarsi alle diverse fasi cicliche e anticicliche del mondo del lavoro e della necessità per Regione Lombardia di non farsi ostacolare dalle logiche di accentramento innescate dalla normativa nazionale in tema di politiche attive del lavoro.

Andrea Chiriatti per Confartigianato, a conclusione e integrazione dei precedenti interventi, evidenzia la necessità, pro futuro, di forme contrattuali diversificate e congrue con la domanda di lavoro delle imprese.

Dal dibattito è emersa, dunque, la necessità di rafforzare i centri per l'impiego grazie alla specializzazione delle competenze e la digitalizzazione di parte dei servizi fruibili direttamente dal cittadino; la possibilità per la DUL, nonostante l'accentramento di parte di competenze a livello nazionale, di applicarsi quale strumento universale a forte regia regionale; la possibilità di coesistenza tra operatori pubblici e privati tramite la responsabilizzazione diversificata dei centri per l'impiego, che imputa, ai pubblici, il ruolo di "job advisor" e, ai privati, quello erogatori di politiche attive del lavoro.

ORE 16.00 - La formazione continua dei lavoratori per sostenere l'innovazione in azienda

Durante il secondo workshop tematico della sessione pomeridiana dal titolo: "La Formazione continua dei lavoratori per sostenere l'innovazione in azienda", hanno partecipato: Giuseppe Di Raimondo Metallo – Responsabile dell'Asse I e coordinatore del gruppo, Giuseppe di Lieto per ISFOL Struttura Sistemi e Servizi Formativi, Andrea Chiriatti per Confartigianato, Eliana Branca per Confcommercio, Chiara Manfredda per Confindustria, Anna Lettig per Fondazione Luigi Clerici, Sergio Moia per CISL e Samuele Bozzoni per Confcooperative.

Il dibattito si è concentrato sulle priorità previste dal POR FSE 2014/2020 nel campo della formazione continua e sulla necessità di sostenere i processi innovativi del mercato del lavoro in continua evoluzione.

Anche in questo caso, tre le principali questioni emerse:

- Quali settori per formazione continua e innovazione?
- Quali priorità?
- Fondi interprofessionali come possibilità per concorrere e affrontare queste priorità?

Andrea Chiriatti, per Confartigianato, sottolinea la necessità, per la formazione continua di proporre percorsi adattabili alla strategia delle imprese nell'ottica di open innovation e di rinnovamento dei settori strategici (sharing economy, economia circolare e manifattura 4.0).

Chiara Manfredda per Confindustria e **Sergio Moia** per la CISL focalizzano il loro intervento sul rapporto tra formazione continua e fondi interprofessionali. Il target di riferimento deve essere individuato tramite uno studio approfondito dell'organizzazione aziendale italiana, basata sulla Piccola e Media Impresa (PMI) che, gradualmente, si sta adeguando alla logica dell'innovazione. I

dati suggeriti da Sergio Moia evidenziano un 40% di aziende attive su logiche organizzative di innovazione, e un 60% che devono adeguarsi. Chiara Manfreda sottolinea la necessità per il partenariato composto da enti di formazione affidabili, di raccordarsi con le Istituzioni nel svolgere il ruolo di analisi della domanda aziendale e erogazione del servizio congruo.

Eliana Branca per Confcommercio, sintetizza i risultati di una ricerca che individua le aree di sfida che dovranno affrontare le imprese nel futuro:

- strategia, innovazione e progettualità, intesa quale capacità dell'impresa di guardare al nuovo mercato globale tramite la logica dell'open innovation;
- risorse economico-finanziarie che evitino sprechi di risorse nell'organizzazione dell'aziendale;
- condivisione dei significati, che implica la gestione delle risorse umane secondo la comunicazione dei valori propri dell'azienda;
- modalità di lavoro flessibili e in linea con le esigenze dei lavoratori;
- sfide delle tecnologie digitali intese a capire le strategie che l'azienda deve porre in essere nel web e nei social media e per la gestione della "brand reputation".

Anna Lettig per Fondazione Luigi Clerici, dà dimostrazione dell'offerta formativa del corso di leFP proposto e della domanda crescente da parte delle aziende di concentrare la formazione delle risorse umane sui temi di innovazione e organizzazione aziendale. Ciò implica la previsione di percorsi di formazione continuativi per rispondere alle esigenze delle imprese in continua evoluzione.

Il confronto ha fornito, dunque, diversi spunti di riflessione, accumulati dalla condivisione della necessità di puntare sull'innovazione della formazione secondo prospettive diverse.

Gli interlocutori hanno ipotizzato una misura dotale per le imprese che permetta di diversificare i percorsi di formazione continua secondo le caratteristiche dell'azienda e della relativa offerta di lavoro e che tenga in considerazione il modello di business di impresa italiana nella logica della globalizzazione e dell'innovazione dei processi produttivi.