

All. 1 Piste per l'integrazione tra politiche passive e politiche.

Ricorrere alla formazione professionale come palliativo alla mancanza di attività produttiva è una pratica alquanto deprecabile (così come quella di scavare buche e poi ricoprirle), che in passato è servita a deprimere l'offerta formativa e a determinare le condizioni perché la valenza positiva dell'accrescimento culturale/professionale ne subisse un danno significativo. D'altra parte in un sistema-paese dove la formazione ha sempre rappresentato, e in larga parte rappresenta ancora, una condizione strategica poco significativa per le imprese non ci si può troppo sorprendere. Per fortuna questa situazione non trova coinvolte tutte le imprese e tutti i settori produttivi e non include tutti i ruoli lavorativi, è però una realtà che condiziona soprattutto i lavoratori a bassa specializzazione e ridotta responsabilità organizzativa. Occorre quindi "approfittare" della fase negativa in essere per rilanciare le cosiddette politiche attive, irrinunciabile condizione di accompagnamento alle politiche di sostegno al reddito.

Ciò equivale a dire che non si può strumentalizzare la formazione, perché un uso improprio non aiuterebbe né le imprese né i lavoratori. E nel momento in cui la crisi morde di più ci si dovrebbe domandare se il permanere della condizione tanto deprecata sia di aiuto al rilancio dell'ambito socio-economico del paese e della regione. Oggi la formazione serve più che mai, tanto nel breve termine quanto per il rilancio nel lungo termine, per far sì che il sistema delle imprese si possa riposizionare all'interno dei mercati, nella prospettiva che l'economia riprenda il suo flusso o meglio, forti dell'esperienza della crisi, si rinnovi ripensando a stili, metodi, qualità e finalità dei prodotti. In tale condizione potrebbe essere di aiuto un disegno strategico da parte della regione, affinché fossero indicate quelle *piste* su cui le imprese potrebbero investire utilizzando lo strumento della formazione per implementare lo sviluppo prossimo venturo.

A tale scopo alcuni settori prioritari di intervento possono essere rappresentati da:

- utilizzo razionale di energia elettrica convenzionale attraverso il contenimento della domanda di elettricità con la riduzione dei consumi energetici delle imprese, anche attraverso la progettazione di macchine utensili di nuova generazione;
- impiego di energie rinnovabili e produzione di tecnologia dedicata (idroelettrico, solare, fotovoltaico, eolico);
- riduzione delle ricadute della produzione industriale sull'ambiente;
- miglioramento della mobilità delle persone per allentare le già precarie condizioni dell'ambiente;
- riorganizzazione dei tempi e dei modi di produrre;
- sostenere iniziative in sinergia tra ricerca di base e applicazioni industriali;
- impegno nella ricerca per l'utilizzo dell'idrogeno.

Attraverso la congruente spinta alla riqualificazione/riconversione delle imprese e delle risorse umane impiegate, ci si può attendere verosimilmente risultati in grado di invertire un trend di declino a cui si stava già affacciando il sistema produttivo regionale.

In attesa di poter incrociare l'inversione culturale sulla valenza della formazione e sulla riqualificazione/riconversione industriale, si può intervenire con una formazione di preparazione (di base) che possa consentire a tutte le imprese, che hanno riposto attenzione alle risorse umane, di poter rivedere i fondamentali.

Le tipologie formative possono quindi riguardare pacchetti afferenti a:

1. salute e sicurezza;
2. informatica di base applicata, comprensiva dei protocolli di comunicazione più in uso;
3. lingue straniere per migliorare l'approccio ai contesti di sviluppo dei partenariati industriali e di commercializzazione;

4. competenze relative alla comunicazione per accrescere/migliorare la capacità di scambi nelle relazioni umane;
5. aggiornamento delle competenze professionali in uso.

Altro ambito di intervento di carattere trasversale implica, da parte di tutti i lavoratori ed i corrispondenti ruoli lavorativi, la capacità di interrogarsi sulla condizione delle competenze in essere, per attivare la giusta ricerca per l'adeguamento delle competenze. Tale pratica è quella del bilancio delle competenze, tanto affrontata in chiave teorica quanto non in uso nella pratica; essa ha una doppia valenza: da una parte consente alle imprese di valutare il proprio assetto di know-how e dall'altra consente ai lavoratori di acquisire le tecniche di auto diagnosi utili oltre che per le necessità aziendali anche per una propria capacità di autodeterminazione.

Inoltre una buona conoscenza di tecniche diverse per la ricerca attiva del lavoro, non determina nessun automatismo, però consente di percepire una "forza" personale maggiorata nelle fasi di criticità del mercato del lavoro, ivi compresa l'approntamento/affinamento del curriculum vitae, visto come prima vetrina per un approccio consapevole al mercato del lavoro.

Inoltre occorre incrementare l'utilizzo di servizi di orientamento, affinché forniscano a tutti gli interessati, ma con particolare riferimento alle fasce più deboli, informazioni utili sulle opportunità formative e di lavoro e, ancora una volta, il bilancio di competenze individuale, che consenta a tutti di riconoscere le proprie possibilità/potenzialità. Per i lavoratori flessibili è necessario prevedere l'inserimento in percorsi di formazione finalizzati ad evitare l'obsolescenze delle competenze e a facilitare l'inserimento in altri contesti lavorativi. I lavoratori flessibili devono essere tra i principali destinatari delle opportunità formative proprio perché la loro necessità di adattarsi e di ricollocarsi sul mercato del lavoro è molto elevata.

Un'attenzione particolare deve essere rivolta alle donne. L'importanza della loro partecipazione al mondo del lavoro per innalzare i livelli di competitività e di produttività è nota. Per favorire la partecipazione delle lavoratrici ai percorsi di formazione è dunque necessario intervenire con politiche mirate di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che comprendano anche il potenziamento del sistema di welfare per garantire i servizi di cura agli anziani e gli asili nido o garantendo direttamente alle donne, attraverso strumenti finanziari congrui, di fruire di servizi di cura per bambini ed anziani.

Dalla lettura del testo "**Accordo tra il ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali e la Regione Lombardia**" non si comprende esattamente (punto 11) se l'atteggiamento coercitivo deve comprendere tutte le categorie di lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali o se tale misura debba essere rivolta ai soli lavoratori posti in mobilità (cioè già tecnicamente fuori dalle imprese in crisi). Come si è detto però, la formazione deve essere per ognuno ed a portata di tutti.

La coercizione ha senso solo in un contesto di offerta formativa in grado di incrociare gli interessi delle imprese e dei lavoratori, così come è necessario fare mente locale sulla possibilità del soddisfacimento pieno della domanda, nel momento in cui questa dovesse diventare massiccia. Oltretutto, in questo momento, si corre il rischio che si vedano in campo soggetti che pur essendo accreditati, nulla hanno a che fare con la formazione dei lavoratori.