



FORMAZIONE MANAGERIALE/2. Imprese e fondi interprofessionali svoltano verso l'alta qualità

Operazione trasparenza

È finita l'epoca della formazione un tanto al chilo. Ora si fa sul serio, non c'è altra possibilità per sopravvivere e le aziende sono disposte a integrare i piani di formazione finanziata con fondi propri

Siamo al pareggio. Su ogni euro che attualmente viene speso in formazione, la metà riporta direttamente alla formazione finanziata. Nonostante tutta la burocrazia e le scartoffie che si accompagnano a ogni progetto. Siamo pur sempre in Italia, paese che riesce a complicare anche le cose semplici. Proprio per il bizantinismo dell'iter per accedere prima e gestire poi un progetto di formazione finanziato con lo strumento dei fondi interprofessionali, è improbabile che, salvo che non si tratti di una grande azienda con una struttura Hr interna davvero autosufficiente, un'impresa possa, o le convenga, fare tutto da sola. E difatti è tutto un fiorire di so-

cietà di consulenza che si propongono alle aziende come partner in grado di occuparsi di tutti i passaggi, dall'analisi dei bisogni formativi all'individuazione del progetto adatto, alla sua realizzazione e alla successiva rendicontazione. E siccome a pensar male si fa peccato ma spesso s'indovina, pare quasi che tanta complicazione trovi la propria ragion d'essere proprio nel legittimare l'esistenza in vita di tanti soggetti intermediari. Sicuramente un dato positivo c'è: ammesso siano mai esistiti, vanno finendo i tempi della formazione finanziata un po' un tanto al chilo e, in questa fase di maturità del mercato, i progetti che vengono approvati sono tendenzialmente di più alta qualità.

Politiche attive per il lavoro femminile

Il caso Lazio

Arriva dal Lazio un modello sperimentale per sostenere il lavoro femminile. La sperimentazione ha riguardato 24 comuni delle province di Roma e Latina ed è stata attuata con il cofinanziamento del Fondo sociale europeo - fondi che erano già disponibili per le politiche di sostegno sociale, ma che non erano ancora stati utilizzati - e della Regione Lazio, per uno stanziamento di oltre un milione di euro. Le donne coinvolte sono state trecento, inserite in tirocini aziendali o corsi di formazione mirati o, ancora, in progetti di auto-imprenditorialità. La novità tecnica dell'iniziativa consiste nel modo con cui queste donne sono state retribuite per il lavoro come tirocinanti o come assistenti, ricevendo cioè dei voucher di indennità, dai 1.500 ai 3mila euro, con cui molte partecipanti hanno semplicemente pagato la babysitter o un aiuto domestico. "La portata innovativa del progetto - commenta **Roberto Martinelli**, presidente di Eyes, società capofila del gruppo di aziende che hanno partecipato - deriva dall'impiego sinergico di strumenti di welfare diversi, dall'orientamento al lavoro ai tirocini in azienda, dalla formazione professionale alla creazione di nuove imprese femminili. Soprattutto è nuovo l'uso dei voucher come servizi di conciliazione dei tempi vita-lavoro". Al progetto, battezzato Vasi comunicanti, si affianca una ricerca coordinata da Andrea Ichino, professore di economia politica all'Università di Bologna, da cui emerge conferma di un dato, cioè che, per quanto espresse in misura estrema sul mercato del lavoro, le differenze di genere nascono prima nelle famiglie, solo poi si trascinano nelle imprese. Perché, come ogni donna ben sa, è soprattutto il carico del lavoro familiare, ancora oggi molto sbilanciato a sfavore delle mogli-mamme-figlie, che mortifica la possibilità delle donne di dedicarsi al lavoro e di fare carriera, così per altro contribuendo al reddito familiare, cui continuano difatti a contribuire per meno della metà. Di qui la proposta per una detassazione selettiva del reddito da lavoro delle donne. Secondo Andrea Ichino, un intervento di questo tipo è positivo sia nel breve che nel lungo periodo, perché concentra la riduzione delle tasse dove è più efficace a parità di gettito e perché favorisce un cambiamento dei rapporti di forza in famiglia.