



FBA

Fondo Banche Assicurazioni

Senato della Repubblica
12 settembre 2017

Audizione Parlamentare
Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Il Fondo Banche Assicurazioni desidera ringraziare codesta Commissione per l'invito a questa audizione e per l'opportunità che ci viene offerta di partecipare a questa fase di approfondimento sul ruolo dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua nell'adeguamento delle competenze dei lavoratori ai cambiamenti imposti dall'Industria 4.0.

Il Fondo Banche Assicurazioni, con il contributo di ABI, ANIA, CIGL, CISL e UIL, è attento alle istanze formative delle imprese aderenti, che sostiene con finanziamenti in grado di rispondere alle esigenze del presente ma anche orientati a preparare i lavoratori e le imprese a governare il cambiamento in divenire. La formazione è lo strumento chiave che consente di prepararsi alle nuove sfide.

Il Fondo Banche Assicurazioni (FBA) è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dipendenti delle imprese operanti nei settori del credito e delle assicurazioni ad esso aderenti. Esso è stato costituito con l'accordo interconfederale sottoscritto da ABI, ANIA, CGIL, CISL e UIL l'8 gennaio 2008, secondo quanto previsto dalla Legge 388/2000, ed è stato riconosciuto con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 16 aprile 2008.

FBA ha come obiettivo favorire la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale e la competitività delle imprese. A tal fine finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali concordati tra le Parti sociali, come previsto dall'articolo 118 della citata legge 388.

Nel finanziare i Piani formativi, il Fondo si attiene a criteri mutualistici e di redistribuzione alle imprese anche in relazione all'apporto contributivo da queste versato (come da art. 2, comma 5 del proprio statuto). Lo strumento del conto di sistema è l'unico che viene utilizzato, in quanto ritenuto il più adatto: si tratta di una politica attiva mirata a favorire l'evoluzione professionale delle imprese di dimensioni minori. Esso, infatti, fa riferimento ai contenuti dei piani formativi, indipendentemente dagli importi versati da ogni singola azienda. Se dovessero contare su uno strumento come il conto formazione, le piccole imprese non avrebbero le risorse necessarie per organizzare attività formative. Per incentivare ulteriormente queste ultime ad accedere ai finanziamenti, ogni anno viene emanato un Avviso *ad hoc*.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, nel 2013 il Fondo ha emanato uno speciale Avviso di durata triennale per il finanziamento della formazione degli assunti con contratto di apprendistato.

La collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, ha consentito al Fondo di finanziare programmi di formazione di medio-lungo periodo con particolare attenzione alla formazione di genere.

Il Fondo ha finanziato attività formative connesse a tutti i processi di fusione, acquisizione di ramo d'azienda e acquisizione di nuove competenze per i cambiamenti di ruolo.

I piani formativi aziendali, territoriali e settoriali presentati al Fondo, prima di essere approvati attraversano uno scrupoloso processo di valutazione eseguito dai Comitati di Comparto. Questi sono organismi di supporto tecnico al Consiglio di Amministrazione, composti da membri dotati di competenze specifiche in materia di formazione e nominati pariteticamente dalle associazioni datoriali e sindacali fondatrici del Fondo.

FBA promuove inoltre ogni altra attività necessaria allo sviluppo della formazione professionale continua. Ciò include erogare ai responsabili delle risorse umane e ai rappresentanti dei lavoratori una formazione specifica su tematiche connesse alla progettazione dei piani formativi e alla valutazione della loro efficacia. L'efficacia di tali attività è testimoniata dalla percentuale di piani formativi bocciati in fase di valutazione, che è passata dal 17% del 2008 all'1,5% del 2016.

Nel 2010 il Fondo ha iniziato a promuovere, finanziare e coordinare studi sull'applicazione dell'*European Qualifications Framework* (EQF) ai settori del credito e delle assicurazioni. Questo lavoro, pionieristico in Europa, è partito dall'analisi delle *job description* delle imprese coinvolte ed è giunto, attraverso procedure di standardizzazione e metodologie proprie del bilancio delle competenze, a definire con un lessico rigoroso responsabilità, autonomia, capacità e competenze di ciascun profilo professionale. Tali valori sono stati poi utilizzati per calcolarne il livello EQF.

La meticolosità del processo e dei suoi risultati sono stati garantiti dall'Ente Italiano di Normazione (UNI), che li ha tradotti in una Prassi di Riferimento. Sulla base di quest'ultima FBA ha costruito un sistema di certificazione del personale che è stato accreditato dall'Ente Italiano di Accreditamento (ACCREDIA). Nel periodo 2014-2017 oltre 1.000 lavoratori del settore bancario hanno sostenuto l'esame di certificazione.

Il Fondo è costantemente impegnato a migliorare i servizi forniti alle imprese aderenti, snellendo le proprie procedure e migliorando i propri sistemi informatici. Tutto questo senza mai superare il 3% dei costi di gestione, a fronte di un limite del 6% indicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Secondo i dati forniti dall'INPS, nel 2017 al Fondo aderiscono 916 imprese, con un totale di 367.880 lavoratori.

Dal 2008 al 2017, il Fondo ha finanziato piani formativi per oltre 580 milioni di euro, restituendo alle imprese aderenti, nel periodo 2009-2013, anche più del 100% delle risorse ricevute. In termini concreti, tali finanziamenti si sono tradotti complessivamente in 1.532.936 partecipazioni a corsi formativi finanziati.

Gli argomenti e le metodologie didattiche finanziate da FBA sono sempre più orientati a colmare il GAP di competenze necessarie ad affrontare i mutamenti della quarta rivoluzione industriale. Mutamenti che non implicano solo la crescente domanda di nuove professioni ICT e lo sviluppo di adeguate capacità tecnico-informatiche dei singoli lavoratori per lo svolgimento delle mansioni già assegnate.

Le istanze formative sono anche in gran parte orientate all'identificazione delle esigenze di cambiamento interno e alla elaborazione di una nuova progettualità aziendale, che sappia far fronte alla fluidità dell'organizzazione e all'eterogeneità dei dati e delle relative fonti di informazione.

La formazione continua è cruciale nello sviluppo delle soft skills basate sulla combinazione tra visione strategica, doti relazionali, capacità di gestione rapida dei cambiamenti e pensiero logico, soprattutto in realtà (quali quelle bancarie ed assicurative) che in questo momento storico necessitano di un completo ripensamento del modello di business e della interazione con i clienti.

Il 20% della formazione finanziata dal Fondo nel trienni 2014-2016 riguardava lo sviluppo delle conoscenze informatiche e relative alle nuove tecnologie.

Il 39% era invece incentrata sulle *soft skills*.

Per quanto concerne le attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori, nel periodo 2009-2017 sono stati stanziati oltre 2 milioni di euro, e sono state registrate quasi 3.000 partecipazioni.

Il Fondo ispeziona ogni anno il 20% dei piani formativi *in itinere* e il 100% di essi *ex post*. Tali ispezioni sono affidate a Revisori Legali terzi e scelti tramite procedura di evidenza pubblica.

Piani formativi finanziati dagli Avvisi di FBA

Anno	Numero di piani aziendali	Numero di piani individuali
2009	302	2186
2010	89	11
2011	125	3120
2012	175	252
2013	109	3370
2014	95	Avviso non emanato
2015	132	1888
2016	141	1326
2017*	47	n/a

* I dati relativi al 2017 sono provvisori

La recente normativa è sempre più orientata verso il riconoscimento di una connotazione pubblicitica dei Fondi Interprofessionali.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare 10 del 18 febbraio 2016, richiamandosi alla nota dell’Autorità Nazionale Anticorruzione del 15 gennaio 2016, ha ritenuto di qualificare giuridicamente i Fondi quali organismi di diritto pubblico, con il conseguente obbligo di applicare la normativa nazionale e comunitaria in tema di appalti pubblici negli acquisti di forniture, beni e servizi, nonché le norme sul procedimento amministrativo nell’erogazione dei finanziamenti per la formazione.

Sebbene sia pienamente condivisibile l’obiettivo di accrescere la trasparenza nel sistema dei Fondi Interprofessionali, l’attuazione di tutte le disposizioni di dettaglio richiamate dalle indicazioni ministeriali ne appesantisce e burocratizza l’operato, in contrasto con le finalità di semplificazione ed efficienza per le quali i Fondi sono stati istituiti.

In proposito va sottolineato che il Fondo Banche Assicurazioni si è dotato, fin dall’inizio della propria operatività, di un sistema di gestione e controllo caratterizzato da un elevato livello di trasparenza, in grado di assicurare le esigenze di informazione degli attori coinvolti e rispettoso dei principi e delle norme di sana gestione finanziaria.

In particolare:

- le procedure di acquisto sono pubblicate sul sito istituzionale e garantiscono la tracciabilità dei flussi finanziari;
- il bilancio, certificato da una Società di Revisione o revisionato dal Collegio dei Sindaci, il cui Presidente è di nomina ministeriale, è pubblico e può essere consultato senza restrizioni;
- i criteri e le modalità di accesso ai finanziamenti per le attività formative sono improntati al principio di trasparenza ed equità, sulla base di procedure di ammissibilità e di valutazione predeterminate e comunicate mediante Avvisi pubblici;
- le verifiche amministrativo-contabili sulle attività formative finanziate vengono condotte (con la garanzia della terzietà e della competenza) da Revisori Legali e Società di auditing sul 100% delle spese rendicontate dalle Aziende e dei documenti amministrativi a loro supporto.

Il Fondo Banche Assicurazioni, dunque, persegue una gestione oculata e trasparente, contraddistinta nel contempo da una notevole efficienza operativa grazie alla quale può destinare al finanziamento delle attività formative ed alle attività propedeutiche una percentuale delle risorse pari al 97%, contenendo le spese di gestione ben al di sotto dei limiti consentiti.

Nel periodo 2009-2013, attraverso opportune, comunque rigorosamente prudenziali forme di impiego delle proprie disponibilità, FBA ha ottenuto circa 17 milioni di euro di interessi attivi, prontamente assegnati all'attuazione del suo scopo istituzionale: questo ha consentito nell'anno 2013 di destinare al finanziamento di attività formative il 112% delle risorse ricevute.

In un contesto in cui il Fondo ha dato prova di efficienza e correttezza, i recenti interventi normativi e i vincoli pubblicistici imposti rallentano i processi di finanziamento e irrigidiscono le attività a detrimento delle esigenze di aziende e lavoratori, rendendo impossibili in futuro risultati analoghi a quelli raggiunti finora.

Ciò che lamentiamo, in particolare, è la volontà del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di applicare retroattivamente la normativa in tema di appalti pubblici alla gestione delle risorse relative al periodo precedente al 2016, contestando su questa

base le modalità di acquisizione di alcuni servizi, con conseguente richiesta di recupero delle relative somme.

Fino al 2015 FBA si è trovato (come gli altri Fondi Interprofessionali) ad operare in una situazione di obiettiva incertezza giuridica testimoniata dalla oscillante giurisprudenza amministrativa e riconosciuta, del resto, dallo stesso Ministero del Lavoro nella circolare 10/2016. Le procedure adottate dal Fondo, implementate anche con l'accordo del Collegio dei Sindaci, sono state sempre regolarmente e preventivamente comunicate al Ministero, che non ha presentato rilievi.

Per questo motivo in considerazione della buona fede e del rispetto delle procedure interne approvate, è auspicabile un intervento "sanatorio" almeno per il passato.

Anche guardando al futuro, il moltiplicarsi dei vincoli burocratici e la richiesta di proceduralizzazione delle attività è in ogni caso poco sostenibile con le attuali strutture organizzative dei Fondi (o almeno della maggior parte di essi), per cui l'aumento delle spese di gestione è inevitabile.

In questo quadro risulta essere di ulteriore aggravio la decisione di utilizzare le risorse destinate alla formazione quale bacino dal quale attingere tramite prelievi forzosi per la copertura delle esigenze di finanziamento degli ammortizzatori sociali (120 milioni nel 2015 come previsto dalla Legge di Stabilità). Se da un lato l'inserimento dei Fondi Interprofessionali nella rete dei soggetti dedicati alle politiche attive del lavoro è un riconoscimento del loro ruolo nel sostegno al benessere di aziende e lavoratori, dall'altro essi vengono penalizzati in termini di risorse economiche e operatività. Il moltiplicarsi della normativa di riferimento mal si concilia con la necessità di semplificare e razionalizzare le procedure e con l'esigenza di fornire risposte rapide e adeguate alle nuove professionalità richieste dal mercato del lavoro.

Anche la normativa di recepimento della Direttiva 2014/59/UE (Bail-In) indebolisce i Fondi Interprofessionali: il fisiologico intervallo che intercorre tra la ricezione delle risorse e l'erogazione delle stesse fa sì che i Fondi abbiano risorse depositate in c/c bancari, esposti in quanto tali ad essere utilizzati per l'eventuale salvataggio interno dell'istituto di credito. È necessario un intervento normativo che escluda dal Bail-in gli importi connessi all'attività istituzionale dei Fondi Interprofessionali, ricomprendendole tra i rapporti esenti.

La qualificazione dei Fondi quali organismi di diritto pubblico e la normativa di riferimento hanno l'effetto di creare una disarmonia tra trasparenza ed efficienza. Sarebbe auspicabile una maggior responsabilizzazione dei Fondi nella gestione delle risorse, a fronte di una semplificazione burocratica che consenta una gestione flessibile e vicina alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, nel rispetto dei principi di equità e trasparenza come avvenuto finora pur nella lacuna normativa sopra citata.

Alla luce di quanto sin qui evidenziato, si auspica un intervento legislativo che sani la presente situazione di vuoto normativo e restituisca ai Fondi la possibilità di operare con efficienza ed efficacia come enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico. Controllo che, però, non sia meramente amministrativo-contabile, ma anche e soprattutto qualitativo. Esso non dovrebbe limitarsi a verificare *quanti* soldi vengono spesi, ma entrare nel merito di *come* vengono spesi, elaborando un sistema di valutazione dell'impatto delle azioni formative finanziate sulle realtà aziendali.

Uno dei principi fondanti dell'istituzione dei Fondi Interprofessionali è la bilateralità quale garanzia di conoscenza e prossimità rispetto ai fabbisogni effettivi delle realtà imprenditoriali a livello locale e settoriale. Le competenze acquisite sul campo, e quotidianamente utilizzate nella vita lavorativa, fanno sì che i rappresentanti delle parti sociali siano i soggetti più qualificati per valutare le proposte formative sottoposte ai Fondi Interprofessionali per l'ammissione al finanziamento.

Al riguardo viene continuamente sollevato un dilemma tra competenza e terzietà. Anziché arenarsi in questo dualismo, però, pare più proficuo trovare il giusto mezzo che abbia in sé i pregi di entrambi gli estremi. Le commissioni di valutazione dovrebbero pertanto essere composte dai rappresentanti delle parti sociali, e dovrebbe essere applicata in maniera rigorosa la normativa che disciplina il conflitto d'interesse negli organi deliberativi. Volendo sbilanciarsi in toto verso la terzietà, si dovrebbe ricorrere a professionisti esterni, sicuramente competenti e imparziali, ma costretti a valutare i piani formativi in base a schemi astratti, non radicati nelle specificità del settore e delle sue effettive necessità. Per tacere del profilo dei maggiori oneri che questa ipotesi sicuramente comporterebbe.

È palese che non è la stessa cosa finanziare attività di formazione obbligatoria come salute e sicurezza, oppure corsi finalizzati alla riconversione e all'aggiornamento delle competenze del personale. Per sopravvivere e crescere le imprese devono essere incentivate ad accogliere il futuro e anticiparlo, investendo in formazione su tematiche

connesse alla digitalizzazione, alle competenze logico-matematiche, all'applicazione della tecnologia ai bisogni dei singoli e alle nuove frontiere come l'intelligenza artificiale. Occorre trovare nuove modalità di coesistenza tra società e tecnologia, senza dimenticare che quest'ultima è frutto del lavoro dell'uomo e come tale può essere controllata.

Stiamo vivendo la quarta rivoluzione industriale, con un impatto pervasivo sui sistemi produttivi, sui processi organizzativi, sulle relazioni tra gli attori delle relazioni industriali, sulle organizzazioni sociali ed economiche, sulle modalità lavorative e sui comportamenti degli individui. Non si tratta di singole invenzioni, ma di una rivoluzione sistemica.

La pressante evoluzione tecnologico-organizzativa, soprattutto nel settore del credito, ha comportato per le imprese un impiego massiccio del fondo esuberi. Tale processo non può proseguire a lungo, pertanto la riconversione professionale diventa lo strumento principale per adeguare le risorse umane e garantire una professionalità che consenta di mantenere posti di lavoro. La flessibilità richiesta dalle organizzazioni è stata tradotta dal Fondo in finanziamenti di piani formativi atti a soddisfare questa esigenza. Non da ultimo, la certificazione delle qualifiche è uno strumento sostanziale per costruire le nuove professionalità. I dati sulla partecipazione alle attività formative ci confortano in tal senso: circa il 50% dei dipendenti di banche e assicurazioni ha frequentato ogni anno dalla nascita del Fondo almeno un corso finanziato.

Soltanto investendo in innovazione è possibile preservare posti di lavoro o almeno ridurre l'emorragia. È evidente però che in diversi settori economici ci si dovrà focalizzare su diverse competenze, ma al momento attuale è difficile capire quali siano le competenze effettivamente ricercate. Il sistema informativo italiano sul mercato del lavoro è frammentato e parcellizzato. Sembra che si pensi solo a individuare le competenze nel territorio di appartenenza, come se la globalizzazione coinvolgesse solo la finanza e le tecnologie e non le competenze distintive che ne conseguono.

Si dice che in Italia sono scoperti 600.000 posti di lavoro, ma se si cerca di capire che tipo di professionalità sono richieste, si entra in una giungla informativa che scoraggia chi è in cerca di lavoro. Il risultato è che si preferisce emigrare in Paesi in cui la richiesta di lavoratori è molto più semplificata. È necessario iniziare subito un progetto che metta assieme risorse pubbliche e private, costituendo una rete tra tutti i sistemi di politica attiva del lavoro, per superare la frantumazione degli interventi formativi.

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), le Regioni, le Università e i privati devono costituire una modalità unica di interventi che investano su:

- la formazione certificata;
- le normative sui tirocini;
- l'alternanza scuola lavoro;
- i programmi scolastici universitari più coerenti alle richieste del lavoro;
- l'outplacement.

Solo così gli incentivi per le assunzioni avranno un'efficacia nel lungo periodo, e non nel breve come accade ora. Alcuni studi hanno fatto emergere come il contributo delle nuove competenze sia inadeguato rispetto agli investimenti tecnologici, e questo è uno dei motivi del ritardo. Ciò è dovuto soprattutto al difficile e qualche volta inesistente dialogo tra strutture educative/formative e aziende. Anche le associazioni datoriali e sindacali dovranno accrescere il loro impegno a sviluppare progetti di formazione continua che consentano ai lavoratori, e quindi alle imprese, di acquisire nuove conoscenze e competenze distintive.



FBA

Fondo Banche Assicurazioni