

ITALIA

AUMENTO DE LOS FONDOS PARA LA FORMACIÓN

Palabra de orden: "formación". Ya sean directivos u obreros, cuadros o empleados administrativos, trabajadores en regulación de empleo y trabajadores precarios, se amplían las posibilidades de training on the job gracias a los recursos puestos a disposición por los 18 fondos paritarios interprofesionales autorizados por el Ministerio de Trabajo. El presupuesto para los programas de este año supera los 490 millones de euros, más del doble de la cifra disponible en 2008 (171 millones). Y se llega a 540 millones si se consideran también los recursos acreditados en las cuentas formativas empresariales.

Una suma respetable, a disposición de una platea de 640.000 empresas (por un total de unos 7.700.000 trabajadores) que, inscribiéndose, han decidido destinar a las cajas del fondo una parte de la cuota obligatoria contra el desempleo voluntario (el 0,30% de la masa salarial bruta).

Las empresas acreditadas pueden pedir, después, la financiación de los planes formativos concordados con los agentes sociales, según tiempos y modalidades indicadas por los programas publicados por los fondos. Las convocatorias pueden ser abiertas o cerradas: en el primer caso, la evaluación de los proyectos presentados se realiza normalmente cada mes, hasta agotamiento de los recursos; mientras que, en el segundo caso, se fijan los plazos para la presentación de los planes.

A menudo, las empresas más grandes activan una "cuenta para la formación" -si el fondo de referencia lo prevé- donde acumular sus pagos, que luego pueden utilizar sin vínculos particulares. Es un sistema que ha dado buenos resultados en el caso de Fondimpresa, el fondo paritario más grande, con más de 62.000 empresas afiliadas. Hasta ahora se han financiado más de 4.000 planes con la "cuenta para la formación", activadas en más del 70% de los casos por sociedades medio-grandes y, el resto, por pequeñas empresas. «Con este método», según los responsables del fondo, «las empresas, de acuerdo con los sindicatos, toman de manera directa e independiente, las decisiones más oportunas para sus necesidades de desarrollo y no se deben atener a tiempos largos ni a complicaciones burocráticas».

En cuanto a los contenidos que más recurren en los proyectos financiados por los fondos, se trata de: innovación y seguridad, actualización de competencias y competitividad, pero también acciones destinadas a recalificar trabajadores maduros o con riesgo de expulsión. En efecto, la crisis económica ha reforzado las medidas destinadas a parar la hemorragia de puestos de trabajo. Por ejemplo, el fondo para la formación continua en las empresas cooperativas (Fon.Coop.) ha lanzado un plan extraordinario de 20 millones de euros para sostener a las empresas en dificultad y aumentar las competencias de sus trabajadores, sobre todo los que están en regulación de empleo. Cada empresa podrá beneficiarse de una contribución entre los 12.000 y los 100.000 euros presentando los proyectos antes de 30 de noviembre.

El Fondo de Formación de las PYMEs ha publicado una convocatoria de 15 millones de euros para financiar los planes que apuntan a la formación para superar la crisis. Y con recursos ad hoc para específicas acciones-piloto a nivel territorial que impliquen a trabajadores inmigrantes, para favorecer su integración.

Por su parte, Fondartigianato promueve la formación de las mujeres y las intervenciones para crear competencias en el frente de las energías renovables, mientras Fondimpresa ha ampliado la platea de los posibles beneficiarios de los planes de formación incluyendo a aprendices y trabajadores temporales: el programa más rico de este año, con un presupuesto de 60 millones de euros, premia particularmente los planes centrados en la innovación y la recualificación de los trabajadores, prescindiendo del tipo de contrato.

La alarma ocupacional se nota también entre directivos, y por tanto los fondos correspondientes han emprendido acciones de socorro: Fondirigenti (industria) ha abierto una convocatoria de un millón de euros para la asignación de "bonos" formativos individuales destinados a mejorar capacidades y competencias y para reducir los riesgos de obsolescencia profesional. Sin olvidarse de la creación de un sistema integrado que afecta también a una agencia para el trabajo dedicada a los managers. Y Fondir (servicios) acaba de publicar un aviso para intervenciones extraordinarias de formación continua, con un bonus máximo de 200.000 euros por plan formativo y de 10.000 por directivo a "recualificar".