

LA VOCE DI FONDO FORTE

forte.

07732

07732

I testi sono realizzati da RCS Studio senza alcun coinvolgimento della redazione de il Corriere della Sera

# Ripensare la formazione continua in un mondo che cambia

Vent'anni fa venivano istituiti i fondi interprofessionali. Oggi, aggiornare le proprie competenze è più che mai necessario, sia per i lavoratori che per le imprese

**M**ismatch occupazionale, Neet, sfide dell'evoluzione tecnologica, le nuove esigenze emerse con la pandemia. Il mondo del lavoro è sempre più complesso e fluido: cambia a una velocità mai vista prima. Non è un caso se ormai da anni si parla di lifelong learning, ovvero la **necessità di continuare a formarsi** e aggiornare le proprie competenze lungo l'intera vita professionale. È una necessità tanto per i lavoratori, che così restano più appetibili sul mercato, quanto per le imprese, che così diventano più efficienti e competitive. In altre parole: serve una **formazione continua**.

## I numeri della formazione

I programmi di **formazione continua** faticano ancora a farsi spazio in Italia. Se a livello europeo, nel 2021, il 14,4% degli occupati tra 18 e 64 anni ha svolto **attività formativa**, nel nostro Paese la quota si ferma all'11,7%: nella graduatoria dei Paesi censiti da Eurostat, **l'Italia è al ventesimo posto**.

Eppure, i numeri confermano quanto il tema delle competenze sia centrale. Il tasso dei Neet (*Not in education, employment or training*) è al 23%: due milioni di ragazzi non studiano, non lavorano né seguono percorsi formativi. A questo dato, che fatica a migliorare, si aggiunge la disoccupazione che - anche a causa del Covid - ha colpito soprattutto le imprese più piccole: secondo il Cedefop, Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione, a livello europeo nel 2020 sono stati persi 2,5 milioni di posti di lavoro.

## La "tassa" dello skill mismatch

Se da un lato ci sono giovani scoraggiati e



Superficie 100 %

disoccupati, dall'altro ci sono imprese e settori a corto di figure professionali. Per il quinquennio 2022-2026, Unioncamere stima un fabbisogno occupazionale tra 4,1 e 4,5 milioni di lavoratori. Imprese e pubbliche amministrazioni cercheranno 2,4-2,6 milioni di lavoratori in possesso di **competenze** in materia di risparmio energetico e di sostenibilità ambientale. E altri 2,1-2,3 milioni con competenze digitali. Si tratta di bisogni immediati, cui occorre rispondere subito. E si tratta di bisogni che pongono ancora di più l'accento sulla necessità di attingere alla formazione, proprio per rispondere alle sfide di un mercato in continua evoluzione.

Il Future Skills Architect Maturity Index, l'indice di maturità di un Paese calcolato attraverso l'analisi delle sue performance, colloca l'Italia al 34esimo posto, sotto Cile e Malesia, con una percentuale di skills mismatch pari al 38,2%: quasi 10 milioni di lavoratori le cui competenze sono insufficienti o inadeguate rispetto alla richiesta dei mercati.

La mancanza o il disallineamento di competenze, stima Boston Consulting Group, interessano un lavoratore su tre dell'area Ocse e rappresentano una "tassa" annuale del 6% sulla produttività mondiale.

I punti centrali su cui occorre agire sono tre: il **futuro dei contenuti formativi**, l'utilizzo dei nuovi **strumenti e metodi didattici digitali**, e lo sviluppo di una **prospettiva di sistema** per il modello di apprendimento continuo delle persone.

## Il ruolo dei fondi interprofessionali

L'esigenza di una **formazione continua** è quindi, oggi e in futuro più che mai, pressante. Ma non è nuova. Vent'anni fa, infatti, sono stati istituiti i **fondi interprofessionali**, organizzazioni che consentono ai lavoratori di accedere a **pacchetti di formazione specifici**, permettendo di aggiornare e migliorare la risorsa più importate per le imprese: il proprio capitale umano.

Per far fronte a tutto questo, sono spesso gli stessi fondi - grazie a uno sguardo ravvicinato con le dinamiche della formazione - a proporre un ripensamento del settore. Fondo For.Te., fondato nell'ottobre del 2002, è il fondo di riferimento per il settore terziario e tra i principali fondi interprofessionali italiani. Dal 2005 al 2022 ha erogato oltre 800 milioni di euro e formato - grazie ai finanziamenti concessi attraverso i soli avvisi - più di 2,6 milioni di lavoratori di oltre 73mila aziende.

Grazie all'esperienza sul campo, Fondo For.Te. ha proposto alcuni interventi che, nel corso del recente primo Forum Nazionale sulla **Formazione Continua**, il presidente **Paolo Arena**

ha definito "possibili e urgenti".

## Proposte per il presente

Andrebbe potenziato, ad esempio, il **ruolo delle parti sociali**. Se è vero che la formazione assume un valore strategico per le imprese, è altrettanto vero che rappresenta un asset per il lavoratore durante le **transizioni occupazionali**, ormai sempre più frequenti. I sindacati dovrebbero quindi avere un ruolo che vada oltre la semplice condivisione iniziale dei piani formativi.

Per consentire l'**omogeneità del sistema**, occorre che sia identificato un attore centrale incaricato di definire un **quadro unico di riferimento della formazione**, anche per quanto riguarda il sistema di accreditamento degli Enti che la erogano. Inoltre, occorrerebbe strutturare **standard di riferimento univoci** per definire efficacia della formazione e contenuti funzionali all'acquisizione di **competenze essenziali** - digitali, informatiche, linguistiche, green - trasversali a tutte le professioni. In questa direzione andrebbe anche il "**libretto formativo digitale**", contenente le certificazioni delle competenze possedute da ogni cittadino: sarebbe così più facile anche attestarne la spendibilità.

Guardando al futuro, è fondamentale aprirsi alle **metodologie di apprendimento innovative** e a strategie di erogazione della formazione che superino la tradizionale aula. Da Fondo For.Te. è arrivata anche la richiesta di eliminare il prelievo forzoso che, ormai da quasi un decennio, viene effettuato sulle risorse versate dalle aziende, drenando quelle destinate ai fondi, ormai insufficienti per una platea di destinatari così ampia. Un ritorno all'antico che troverebbe conforto nelle analisi del Cedefop: nel commentare i dati pur non entusiasmanti dell'Italia, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale ha messo in evidenza il balzo in avanti del Paese nel decennio dal 2005 al 2015, attribuendolo proprio all'istituzione dei fondi interprofessionali.

Insomma, la **formazione continua** - proprio a vent'anni dal riconoscimento ottenuto con l'istituzione dei fondi interprofessionali - ha bisogno di un ripensamento profondo. Occorre superare l'idea che le politiche attive siano misure destinate unicamente a **inoccupati, disoccupati e lavoratori a rischio**, abbracciando invece l'idea di riconoscerle come vere e proprie "politiche per l'occupabilità", da estendere anche a chi ha un rapporto di lavoro solido. Perché la formazione dovrebbe essere, appunto, "continua": cioè riguardare tutti, lungo l'intera vita professionale.



## “Più risorse, contenuti formativi e digitale”

Intervista a **Paolo Arena**, presidente di Fondo For.Te., sul presente e sul futuro della formazione

**Perché, come ha sottolineato nel suo intervento a Cernobbio, lo scollamento tra la domanda e l'offerta di competenze è una “tassa”?**  
Skill gap e skill mismatch hanno importanti ricadute sull'economia. Più aumentano, peggiore diventa “la prestazione” complessiva di

un Paese, con la conseguenza della perdita progressiva di benessere. La situazione è peggiorata con la pandemia, soprattutto a fronte della necessità di lavorare da remoto, che ha accelerato il processo di digitalizzazione e di automazione.

### Qual è, in questo scenario, il contributo della **formazione continua**?

Per far fronte ai cambiamenti e alle innovazioni del mondo del lavoro, sono convinto che sia indispensabile intervenire in modo efficace sulle competenze, attraverso l'aggiornamento e la riconversione di quelle obsolete. In questo senso la formazione diventa cruciale.

### Quali devono essere, allora, i suoi pilastri?

La **formazione continua** deve essere intesa quale valore condiviso da datori di lavoro e lavoratori. Una formazione dunque incentrata sui fabbisogni professionali e sull'efficacia, più che sugli adempimenti formali. Tutto questo mediante un impiego diffuso del metodo concreto di apprendimento per competenze e di una conseguente certificazione delle stesse.

### Come può la **formazione continua** tenere il passo di un mercato del lavoro in rapido

### mutamento?

Rinnovandosi in tre ambiti tra loro connessi: i contenuti formativi, che strutturano abilità, conoscenze e competenze; le tendenze delle tecnologie digitali, che stanno suggerendo nuovi metodi e strumenti didattici; la visione del sistema di supporto, orientato ad una formazione basata sull'apprendimento continuo delle persone.

### Com'è cambiato il ruolo dei fondi interprofessionali dalla loro fondazione a oggi?

Moltissimo. L'attuale collocazione dentro le politiche attive del lavoro e in una concezione pubblicitaria della formazione ha in qualche modo posto in secondo piano la genesi patteggiata dei fondi come preziosa leva per lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia dell'occupabilità dei lavoratori, che è cosa assai diversa dalla mera politica attiva soprattutto se pensata per inattivi e disoccupati, o per le transizioni. A ciò si aggiunge la diminuzione delle risorse destinate alla **formazione continua**, oggi insufficienti.

### Cosa caratterizza Fondo For.Te.?

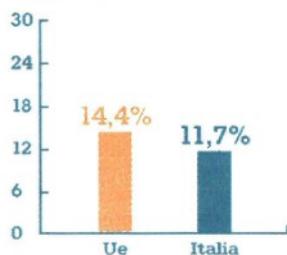
Ci siamo caratterizzati

negli anni per l'attenzione ai mutamenti del contesto esterno e per l'ascolto dei fabbisogni espressi dalle aziende e dai lavoratori, oltre che per la messa a punto di strategie efficaci e programmi adeguati. In questo ultimo biennio abbiamo introdotto importanti innovazioni, tutte nella direzione della garanzia di qualità: realizzazione del sistema di rating, quale metodo di valutazione delle performance espresse dagli enti che progettano ed erogano la formazione; trasparenza e attestazione digitali delle competenze, con tecnologie blockchain; messa a disposizione delle aziende di una libreria di pillole e percorsi formativi, da erogare attraverso la formazione a distanza in modalità asincrona.

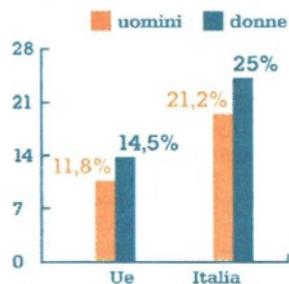
### Quali sono le sfide principali che il Fondo è chiamato ad affrontare?

La nostra attenzione si è concentrata sulla qualità della formazione, quale valore strategico per le imprese e tutela funzionale al lavoratore nelle transizioni occupazionali, sempre più frequenti. La sfida più grande è continuare ad innovarci e contribuire, per quello che ci compete, alla ripresa e allo sviluppo del Paese

### Occupati tra i 18 e 64 anni che hanno svolto attività formativa



### Neet 15-29 anni in Italia e in Europa



### Fabbisogno occupazionale 2022-2026 in Italia

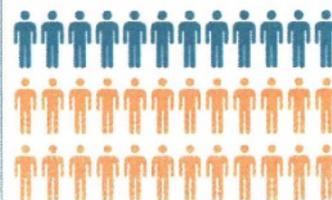
**4,1 - 4,5**  
milioni di lavoratori

**2,4 - 2,6**  
milioni con competenze su risparmio energetico e sostenibilità ambientale

**2,1 - 2,3**  
milioni con competenze digitali

### Lavoratori Ocse interessati da Skill gap e skill mismatch

**1 su 3**



IN ITALIA CI SONO QUASI 10 MILIONI DI LAVORATORI LE CUI COMPETENZE SONO INSUFFICIENTI O INADEGUATE RISPETTO ALLA RICHIESTA DEI MERCATI