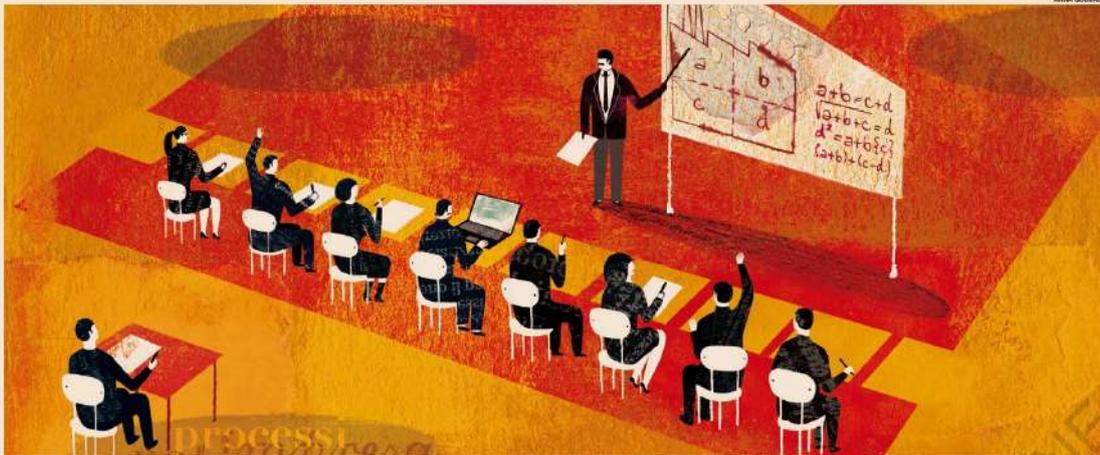


Dossier
Formazione continua



Ritorno sui banchi. La formazione continua è essenziale per le aziende e per le persone. Per favorire equità e inclusione si punta sempre più su competenze trasversali lungo cinque assi strategici

I numeri

9,6%

Formazione adulti
Secondo l'ultima fotografia sul 2022, dopo anni di stagnazione, la partecipazione degli adulti ad attività formative è tornata più o meno in linea con la media Ue, spinta, proprio dai cambiamenti in corso: siamo al 9,6% di adulti tra i 25 e i 64 anni. Una performance tuttavia lontana dai primi della classe, la Svezia al 36,2%.

60%

Imprese e competenze
Cresce la partecipazione delle imprese e dei lavoratori alle attività formative. Secondo gli ultimi dati Inapp, oltre il 60% delle aziende con almeno sei addetti ha investito nell'aggiornamento e nello sviluppo delle conoscenze del proprio personale. A livello internazionale l'Italia occupa attualmente la quindicesima posizione in Europa, leggermente al di sopra della media Ue e con un guadagno di sette posizioni rispetto al 2015, quando il nostro Paese era ventiduesimo. A consentire di fare passi avanti alla formazione continua, come ha riconosciuto anche il Cedefop, sono stati proprio i fondi interprofessionali.

50%

Lavori che cambieranno
Il mondo dell'occupazione sta cambiando, per le due rivoluzioni in atto: digitale ed ecologica. Si stima che il 50% degli attuali lavori cambierà, in tutto o in parte; e ormai parliamo già di "mercati del lavoro", al plurale, che richiedono competenze sempre più specializzate (e aggiornate). Se infatti fino a una decina d'anni fa le skills duravano 15-20 anni, adesso non superano i 5-6 anni; e oggi, entra nel mondo del lavoro avrà una carriera professionale che potrà avere anche 5-6 cambiamenti (molto di quelli in meglio). Non solo: tra i 25 e i 34 anni chi è un possessore di un diploma di Istruzione terziaria si ferma al 28,3%, ben al di sotto della media Ue del 41,2% e del nuovo traguardo europeo che prevede di raggiungere almeno il 45% entro il 2030.

42,7%

Donne inattive
La quota di donne inattive secondo l'Istat. A questo dato si aggiungono altri ritardi storici: grave quello dei cosiddetti Neet, cioè giovani che non studiano e non lavorano. Sono quasi un quinto della popolazione tra i 15 e 29 anni (secondo dati Istat che fanno riferimento a 1,7 milioni di ragazzi). Il mismatch nel mercato del lavoro interessa la metà degli Ingressi programmati dalle aziende (contro il 20% del 2019).

30

Miliardi del Pnrr
Dote complessiva destinata dal Pnrr alla formazione attiva, tra nuove politiche attive, dove ai fondi interprofessionali è chiesto un ruolo attivo, ed education. Risorse che dovranno sostenere imprese e lavoratori e far decollare una formazione sempre più mirata, personalizzata e al passo con i tempi, e con le nuove tecnologie abilitanti.

Scatto in avanti delle imprese italiane sull'aggiornamento del personale

Lo scenario. Il nostro Paese ha scalato sette posizioni nella classifica dei Paesi Ue che investono sulla formazione degli adulti. Il 60% delle aziende con meno di sei addetti investe sulle competenze dei dipendenti anche per la spinta dei fondi interprofessionali

Pagina a cura di
Simona Rossitto
Claudio Tucci

Da un lato ci sono le tecnologie che avanzano a una velocità straordinaria (siamo già nell'era del 5G, di strumenti come ChatGpt, e dall'altro ci sono professioni che si trasformano altrettanto rapidamente (si stima che il 50% degli attuali lavori cambierà, in tutto o in parte); e ormai parliamo già di "mercati del lavoro", al plurale, che richiedono competenze sempre più specializzate (e aggiornate). Se infatti fino a una decina d'anni fa le skills duravano 15-20 anni, adesso non superano i 5-6 anni; e oggi, dimenticare che un giovane che, oggi, entra nel mondo del lavoro avrà una carriera professionale che potrà avere anche 5-6 cambiamenti (molto di quelli in meglio). Non solo: tra i 25 e i 34 anni chi è un possessore di un diploma di Istruzione terziaria si ferma al 28,3%, ben al di sotto della media Ue del 41,2% e del nuovo traguardo europeo che prevede di raggiungere almeno il 45% entro il 2030. Se guardiamo poi la partecipazione alle iniziative formative degli italiani, dopo anni di stagnazione, siamo tornati più o meno in linea con la media Ue, spinti

proprio da questi cambiamenti: siamo al 9,6% di adulti tra i 25 e i 64 anni (dato 2022). Siamo però lontani dai primi della classe, la Svezia al 36,2%. Bastano questi dati a capire come, soprattutto ora, «la formazione sia quanto mai fondamentale per le aziende, le persone, e per il nostro Paese», ha ricordato il presidente del Fondo interprofessionale For.Te., nel corso del secondo Forum sulla Formazione continua andato in scena a Sorrento il 19 e 20 ottobre, in collaborazione con 24 Ore Eventi. E qualcosa si sta effettivamente muovendo: nel 2021, secondo l'ultima fotografia dell'Inapp, oltre il 60% di imprese con almeno sei addetti ha investito nell'aggiornamento e nello sviluppo delle conoscenze del proprio personale. A livello internazionale l'Italia occupa attualmente la quindicesima posizione in Europa, leggermente al di sopra della media Ue e con un guadagno di sette posizioni rispetto al 2015, quando il nostro Paese si attestava in ventiduesima posizione. Certo, ci sono divari territoriali, vanno meglio le realtà medio-grandi, e c'è da fare i conti con un mercato del lavoro alle prese con alcuni ritardi storici: il 42,7% di donne è inattivo, i cosiddetti Neet, cioè giovani che non studiano e non lavorano, sono quasi un quinto della popolazione tra i 15 e

29 anni (Istat - parliamo di circa 1,7 milioni di ragazzi e di ragazze) e il "mismatch", vale a dire la difficoltà di reperire la risorsa occorrente, interessa ormai la metà degli Ingressi programmati dalle aziende (nel 2019, in periodo pre-pandemia, ci si fermava intorno al 20%). Chi è che in questi anni ha fatto passi avanti alla formazione continua, come ha riconosciuto anche il Cedefop, sono stati proprio i Fondi interprofessionali, che grazie alla costante collaborazione con le aziende e le istituzioni formative, sono diventati un soggetto centrale nel processo formativo di qualità. Dalla loro nascita, vent'anni fa, i Fondi hanno saputo esprimere strategie formative flessibili ed adattabili alle esigenze del lavoro e delle persone, favorendo equità ed inclusione. In questo percorso, For.Te., con oltre 134 mila aziende aderenti e 1,4 milioni di lavoratori, si colloca ai primi posti nel panorama nazionale dei Fondi interprofessionali per la formazione continua. Nel biennio 2022-2023 il Fondo ha stanziato per finanziare la formazione delle aziende e circa 150 milioni di euro complessivi. Dal 2005 al 31 agosto di quest'anno For.Te. ha erogato oltre 850 milioni per formare più di quattro milioni di lavoratori, per un totale di ore di didattica superiori a otto milioni. Tra gli ultimi Avvisi emanati, la seconda edizione del Fondo nuove competenze, quello sulle politiche attive per inserire a lavoro disoccupati e inoccupati, e l'Avviso speciale rivolto ai destinatari di cig. Ci sono poi gli Avvisi "generalisti" che consentono alle aziende di realizzare "abiti su misura" del loro fabbisogno di business e delle esigenze formative dei dipendenti. Il passo avanti è quindi quello di puntare sui Fondi (a cui è riconosciuto un ruolo centrale per promuovere occupabilità e mobilità professionale) che devono essere considerati "cervelli", e non "meri erogatori di risorse"; occorre poi semplificare la loro azione, superando lacci e lacciuoli burocratici; ed

è necessario poter contare su risorse adeguate e aggiuntive. Del resto, dove sta andando la formazione continua ce lo raccontano direttamente aziende e lavoratori. Per quanto riguarda le competenze trasversali, si punta su cinque assi: rafforzare la capacità di addestrare e formare le persone; ottimizzare la capacità di gestire efficacemente il tempo di lavoro e i compiti più rilevanti; gestire e motivare il personale; problem solving e capacità di anticipare scenari futuri; pianificare le risorse. Si punta anche sulle competenze tecniche (ma da sole non bastano più); e sul fronte delle competenze digitali, è interessante notare che oltre la metà delle imprese ha indicato una forte rilevanza alla capacità di gestire la cybersecurity (circa il 40% ritiene necessario rafforzare le competenze). Una spinta alla formazione arriva anche dal Pnrr che, tra nuove politiche attive ed education, ha messo sul piatto circa 30 miliardi, complessivi. «Di qui la sfida - ha chiuso il presidente Arena - di puntare su una formazione sempre più mirata, personalizzata e al passo con i tempi. Che ben si coniuga cioè con le "tecnologie abilitanti", la e-realtà virtuale, che possono offrire esperienze di apprendimento più immersive ed efficaci».

Una spinta arriva anche dal Pnrr che ha messo sul piatto una dotazione totale di circa 30 miliardi

Percorsi individuali con il supporto delle tecnologie

Il caso
Fondo Fort.te.

Certificazione delle competenze attraverso il sistema dei badge digitali ad hoc, controllo della qualità dei percorsi, formazione a distanza, erogata anche in modalità asincrona. Sono queste alcune tra le innovazioni apportate dal fondo For.Te. che negli anni ha mostrato attenzione ai mutamenti del settore, senza trascurare l'uso delle nuove tecnologie. Le frontiere dell'innovazione, in grado di offrire esperienze diverse di apprendimento, più immersive ed efficaci, vanno inoltre a braccetto con la crescente domanda di formazione mirata e personalizzata. In particolare, l'intelligenza artificiale,

che sta impattando e impattando sempre di più tutti i settori "consentirà - ha spiegato Mario Rasetti, professore emerito di Fisica teorica al Politecnico di Torino - di realizzare nuove metodologie di insegnamento (multimediali, fruibili a tempo pieno, su misura dei singoli allievi) in grado di adattarsi alle capacità di apprendimento degli studenti e di ottimizzare l'efficacia del loro percorso individuali». Passando agli esempi concreti, sul fronte dell'innovazione, nel corso del 2022 il fondo For.Te., grazie all'accordo stipulato con Amlicucci formazione srl - Skills, ha messo a disposizione delle aziende aderenti e dei lavoratori un catalogo di interventi formativi erogabili in modalità a distanza asincrona. Grazie a un'altra partnership, quella stipulata con Italian Quality Company, è stata concretizzata

l'attestazione delle competenze acquisite al termine dei percorsi formativi finanziati dal Fondo stesso, attraverso il rilascio, rispettivamente degli "open badge" o del "competence badge". «L'uso dell'intelligenza artificiale e degli altri strumenti digitali costituisce oggi - ha commentato Rosetta Raso, vicepresidente del fondo For.Te. - un aspetto sempre più importante nello sviluppo di una formazione che vuole essere al passo con i tempi e con le nuove esigenze del mercato. Come fondo, siamo sempre stati molto attenti alle innovazioni e lo saremo sempre più in futuro. In questa direzione vanno le ultime partnership che abbiamo firmato». In un contesto di lavoro in rapida evoluzione, i fondi interprofessionali, dunque, facilitano l'adeguamento dei programmi di formazione alle reali esigenze di un mercato del lavoro in perenne evoluzione, ma restano ancora tanti aspetti su cui lavorare. Tra questi c'è la necessità di sviluppare meccanismi per valutare l'efficacia dei programmi di formazione finanziati dai fondi interprofessionali, al fine di garantire che l'investimento produca risultati tangibili. Per ottenere risultati validi su tutto il territorio nazionale biso-

gna allora identificare un attore a livello centrale che definisca un quadro di riferimento omogeneo al fine di evitare di ricadere nelle disuguaglianze storicamente esistenti. Occorrerebbe, inoltre, dare vita al libretto formativo digitale che ha l'obiettivo di raccogliere le certificazioni delle competenze possedute da ogni singolo cittadino, consentendone così l'effettiva "spendibilità". Venendo, infine, last but not least, al tema fondamentale delle risorse, non è più rinviabile, secondo il fondo For.Te., l'eliminazione del prelievo forzoso che da 10 anni viene effettuato sulle risorse versate dalle aziende, come ha sottolineato alla conclusione del forum di Sorrento, andato in scena il 19 e 20 ottobre, sulla formazione continua il presidente Paolo Arena.

Tra le novità introdotte la certificazione delle competenze attraverso il sistema dei badge digitali

gnano allora identificare un attore a livello centrale che definisca un quadro di riferimento omogeneo al fine di evitare di ricadere nelle disuguaglianze storicamente esistenti. Occorrerebbe, inoltre, dare vita al libretto formativo digitale che ha l'obiettivo di raccogliere le certificazioni delle competenze possedute da ogni singolo cittadino, consentendone così l'effettiva "spendibilità". Venendo, infine, last but not least, al tema fondamentale delle risorse, non è più rinviabile, secondo il fondo For.Te., l'eliminazione del prelievo forzoso che da 10 anni viene effettuato sulle risorse versate dalle aziende, come ha sottolineato alla conclusione del forum di Sorrento, andato in scena il 19 e 20 ottobre, sulla formazione continua il presidente Paolo Arena.