

Inapp a “Luci sul Lavoro”, XV edizione

Dall’11 al 13 luglio 2024, presso la Fortezza Medicea di Montepulciano, si è svolta la XV edizione di “Luci sul Lavoro”, manifestazione interamente dedicata al mondo del lavoro, dedicata in questa occasione al tema “Persone e lavoro. Investimento sociale per una crescita sostenibile”.

Nell’ambito della manifestazione Inapp ha organizzato, **venerdì 12 luglio alle ore 12.30**, un workshop dal titolo **“Le persone al centro del cambiamento, le competenze e la formazione continua come volano per una crescita sostenibile”**.

Il workshop, progettato e moderato da Inapp, ha messo a confronto diverse interessanti opinioni. Hanno partecipato al workshop, oltre ai ricercatori e alle ricercatrici di Inapp (Struttura Sistemi Formativi, in particolare gruppo di ricerca Formazione continua e apprendimento degli adulti), anche alcuni responsabili di altre organizzazioni, a livello nazionale e territoriale (Unioncamere, CNA nazionale, Confartigianato Toscana, Federmanager Siena).

Il dettaglio dei relatori che hanno partecipato al workshop è il seguente:

Massimiliano Franceschetti – Inapp – struttura Sistemi formativi.

moderatore

Stefano Scaccabarozzi - Unioncamere – area Formazione e politiche attive del lavoro -

Responsabile metodologie progetto Excelsior

La crescita del mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Sara Cubellotti - CNA nazionale – settore Mercato del lavoro

Mismatch e nuove professionalità nell’artigianato

Laura Simoncini – Segretario di Confartigianato Toscana

Formazione per le competenze nell’artigianato

Francesco Belelli – Presidente di Federmanager Siena

Il ruolo del management sul territorio: progetti in corso per nuove competenze

Domenico Barricelli - Inapp – struttura Sistemi formativi - gruppo Formazione continua e apprendimento degli adulti

Le Corporate Academy a supporto dello sviluppo del capitale umano nei sistemi territoriali di Pmi

Alessandra Pedone – Inapp – struttura Sistemi formativi - gruppo Formazione continua e apprendimento degli adulti

Le prospettive offerte dalle nuove modalità di apprendimento per gli occupati: dal microlearning alle microcredentials

Introduzione

Il mondo del lavoro è caratterizzato da scenari e cambiamenti complessi, repentini e spesso contrastanti: invecchiamento della popolazione e della forza lavoro, skills mismatch, necessità di upskilling e reskilling, transizione green e digitale, nuove modalità di apprendimento, persistenza di disuguaglianze e disparità territoriali, stagnazione della produttività e crescita del tasso di occupazione. Per vivere ed agire nell’ambito di questi scenari occorrono, in prospettiva, risposte concrete e puntuali che sempre di più devono essere programmate e implementate congiuntamente da attori diversi (pubblica amministrazione, imprese, agenzie formative, enti di ricerca). Scommettere sulle persone e sulle competenze significa scegliere di declinare in modo sempre più consapevole investimenti sociali e spesa pubblica, politiche formative e politiche del lavoro. Per rispondere al cambiamento occorrono idee, e le idee si nutrono di dati. Inapp ed altri stakeholder discutono insieme su come supportare la centralità delle competenze, anche a partire da analisi e riflessioni prodotte con recenti attività di ricerca.

Principali temi e riflessioni emersi nel corso del workshop

Il tema del confronto del workshop, sul versante della formazione continua, è stato fin da subito esplicitato e condiviso: riflettere non tanto sugli ultimi esiti della formazione continua, peraltro analiticamente descritti nel XXIII Rapporto sulla Formazione continua realizzato da Inapp e di recente pubblicato sul suo sito istituzionale (Rapporto a cui si è fatto esplicito rimando in termini di quadro di riferimento, sottolineando l'importanza di una sua mirata e specifica lettura e considerazione), quanto invece approfondire il tema della formazione continua che dovrà essere disegnata e realizzata nei prossimi tempi, a partire dall'analisi e dall'individuazione dei fabbisogni formativi più urgenti in questo periodo, con attenzione particolare a nuove competenze e a nuovi profili emergenti, con l'obiettivo di contrastare il sempre più preoccupante fenomeno del mismatch.

Di seguito, in sintesi, alcuni dei principali elementi emersi nel corso del dibattito:

Lo scenario generale è sicuramente complesso: il numero di imprese che dichiara di avere difficoltà nel reperire le figure professionali di cui ha bisogno sfiora il 45% di quelle periodicamente intervistate da Unioncamere. Un fenomeno significativo e in costante crescita (nel 2018 la quota si attestava al 26%) che determina un costo per la collettività di particolare rilevanza. La difficoltà di reperimento del personale può essere scomposta nei dati Excelsior secondo due principali macro-motivazioni: la mancanza di candidati (labour shortage), che continua ad essere anche nel 2023 la prevalente causa del mismatch per il 28% delle assunzioni programmate e il disallineamento delle competenze (skill gap) legata soprattutto alle transizioni digitale e green. Quali sono le peculiarità di questo mismatch? Su quali fronti occorre intervenire con maggiore puntualità, anche nell'ottica della formazione continua?

Sul versante delle piccole e medie imprese artigiane le necessità evidenziate dai partecipanti al workshop sono diverse: gestire al meglio il turn over generazionale, garantire una maggiore attrattività delle piccole imprese (con particolare riferimento ai giovani), puntare su nuove dinamiche di innovazione, costruire logiche di azione e di intervento a livello di distretto sempre più efficaci e puntuali, puntare su nuove modalità formative sempre meno standardizzate e sempre più personalizzate, innovare e aggiornare la formazione dei piccoli imprenditori per fare in modo che gli stessi siano bravi manager ma anche ottimi docenti e insegnanti per i giovani che si avvicinano al variegato mondo dell'artigianato con le sue specificità territoriali, sviluppare sempre di più le competenze riguardanti i temi del green, del digitale e delle nuove tecnologie, per esempio con particolare riferimento all'intelligenza artificiale.

Sul versante delle imprese di maggiori dimensioni, invece, sono state evidenziate anche altre necessità per il futuro a breve termine. Tra i fabbisogni evidenziati ci sono: crescente attenzione alle nuove tecnologie e al loro strategico utilizzo (intelligenza artificiale), capacità di aggiornare i CCNL dei vari settori inglobando negli stessi riferimenti e pratiche per la formazione sempre più strategici e innovativi, necessità di pensare ad un nuovo modo di progettare per accrescere le competenze nella consapevolezza che tutti gli attori in gioco devono svolgere un ruolo proattivo, inclusivo e sostenibile, esercitando sempre un ascolto attivo.

L'attività di ricerca e di analisi condotta da Inapp può senza dubbio supportare e sostenere i processi e le azioni che gli stakeholder possono progettare e realizzare per contrastare il fenomeno del mismatch. Particolare evidenza, in questo senso, è stata data alle analisi che i ricercatori e le ricercatrici di Inapp stanno sviluppando per approfondire il fenomeno delle corporate academy a supporto dello sviluppo del capitale umano nei sistemi territoriali di piccole e medie imprese nonché quello relativo alle prospettive offerte dalle nuove modalità di apprendimento per gli occupati (dal microlearning alle cosiddette microcredenziali).