

## **Tras-Formare il capitale umano per sbloccare il potenziale del Paese**

14 ottobre 2023 Lamezia Terme

### **Tavolo tematico Formazione e nuove competenze**

Sintesi dell'intervento del Direttore generale dell'Inapp, e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo. In rappresentanza del Direttore è intervenuto Massimiliano Franceschetti, Ricercatore Inapp

#### **1. INTRODUZIONE – ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE COME OCCASIONE PER AFFRONTARE IL TEMA DEL CAMBIAMENTO.**

Buongiorno,

ringrazio innanzitutto gli organizzatori di questo interessante evento, l'Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti (Ucid), la Fondazione Antonio Emanuele Augurusa e la Conferenza Episcopale Italiana e saluto tutti i partecipanti a questa iniziativa.

Sono molto contento di essere qui a Lamezia Terme con voi oggi e, soprattutto, di poter partecipare a questo evento nel ruolo di *Coordinatore nazionale per l'Italia per l'Anno europeo delle competenze*. Il ruolo di Coordinatore mi è stato affidato dal Ministero del Lavoro d'intesa con il Ministero dell'Istruzione e del merito. Ho la consapevolezza di svolgere questo incarico sapendo da un lato di poter contare sul robusto *know-how* scientifico dell'Inapp, l'Istituto che ho l'onore di dirigere, e dall'altro di dover necessariamente cogliere tutte le preziose occasioni di confronto con i vari stakeholder che si occupano di formazione e mercato del lavoro.

In questo senso la possibilità di poter partecipare a questo evento e oggi a questo tavolo tematico su "Formazione e nuove competenze" rappresenta un momento di riflessione sul tema del cambiamento e delle nuove competenze, sempre di più al centro del dibattito politico-istituzionale del nostro Paese, con l'obiettivo di potenziare la formazione e l'occupabilità di tanti giovani e contribuire così al loro inserimento nel mercato del lavoro.

L'Anno europeo delle competenze, è bene ricordarlo, punta a promuovere maggiori investimenti nella formazione, a fornire competenze adeguate alle esigenze del mercato del lavoro, a coniugare le competenze delle persone con le opportunità offerte dal mercato del lavoro per contrastare il mismatch nonché ad attrarre persone provenienti da Paesi terzi con le competenze necessarie all'Ue.

Si tratta di obiettivi ambiziosi e di straordinaria importanza, che possono essere raggiunti solo con il contributo di tutti gli attori a vario titolo coinvolti nei processi di implementazione delle politiche formative e del lavoro, ciascuno con la propria specificità.

In questi pochi minuti, pertanto, mi fa piacere ricordare e sottolineare, rispetto ai citati obiettivi dell'Anno europeo delle competenze, il contributo che l'Inapp realizza quotidianamente con la propria attività di ricerca, sperando di contribuire positivamente al dibattito di questo tavolo tematico proprio centrato sulle competenze.

Per ragionare sulle sfide connesse alla necessaria trasformazione del capitale umano per sbloccare il potenziale del Paese, come ben evidenziato dal titolo di questo convegno, può essere utilizzata, semplicemente, la "linea del tempo". Ieri, oggi, domani. Passato, ma soprattutto presente, e poi futuro.

In quale direzione va il capitale umano? Con quali strumenti accompagnare in modo efficace il cambiamento, in altre parole come supportarlo senza subirlo? Cosa è stato fatto fino ad oggi? Cosa sarà decisivo per il prossimo futuro? Rispetto a queste domande e a questi orizzonti temporali cosa sappiamo, cosa conosciamo, cosa possiamo in qualche modo prevedere? Partendo da queste linee di analisi e di interpretazione, noi che partecipiamo a questa Tavolo tematico su formazione e nuove competenze possiamo fare sinergia, ciascuno secondo il proprio ruolo e la propria *mission*, con la rinnovata consapevolezza che ogni nuovo passo che può essere progettato per il futuro non può prescindere da un'attenta considerazione del presente.

## 2. IL PRESENTE - L'INAPP E LA COSTANTE AZIONE DI MONITORAGGIO SUI PERCORSI FORMATIVI DELLA IEFP

E allora cominciamo proprio dal presente. L'Inapp, svolgendo un'azione di ricerca con esclusivo valore pubblico, monitora costantemente questi fenomeni già da diversi anni. E lo fa su più fronti, con piste di ricerca e di analisi tra loro complementari. Così, per fare un esempio, seguiamo con particolare attenzione il tema dei giovani e della loro formazione, con specifico riferimento alla filiera formativa tecnico professionalizzante.

L'Inapp, infatti, da un lato scatta annualmente una dettagliata fotografia di quanti partecipano (cioè, si iscrivono) ai numerosi percorsi di IeFP o di IFTS, di quanti si qualificano e si diplomano (IeFP), di quanti si specializzano (IFTS).

Dall'altro analizza gli esiti occupazionali di tali percorsi formativi per comprendere, a distanza di qualche anno dal conseguimento del titolo professionale, se il ragazzo, o la ragazza, che ha frequentato un CFP (Centro di formazione professionale) è già al lavoro in un'azienda. Insomma,

dall'aula all'azienda, è questo l'esito auspicabile dei percorsi di formazione professionale.

Gli ultimi numeri rilevati dalle attività condotte nell'ambito della nostra Struttura di Ricerca denominata "Sistemi Formativi" sono incoraggianti.

Cominciamo dai numeri che riguardano la partecipazione (iscritti) e coloro che conseguono un titolo (qualificati e diplomati).

In Italia, secondo i dati del monitoraggio sul sistema leFP condotto annualmente dall'Inapp, nel corso dell'anno formativo 2020-2021 il numero complessivo degli iscritti ai quattro anni dei percorsi di leFP è stato di oltre 223 mila unità.

Il numero dei qualificati (terzo anno) in Italia è stato di circa 53 mila unità, quello dei diplomati (quarto anno) si attesta a circa 15 mila unità.

Vediamo, ora, alcuni dei numeri che riguardano gli esiti occupazionali. I dati Inapp derivanti dalla Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS ci dicono che la strada su cui sta camminando la formazione professionale è quella giusta.

Con riferimento ai percorsi di leFP a tre anni di distanza dal conseguimento del titolo risulta occupato il 67,5% dei qualificati e il 71,5% dei diplomati. Si tratta di ulteriori significativi passi in avanti rispetto ai già buoni valori registrati in precedenza (due anni prima), rispettivamente del 62,5% e del 69,2%.

Da questo punto di vista, i percorsi dell'leFP rappresentano probabilmente il luogo di incontro più promettente tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro. Lo dimostrano anche i dati sul livello di coerenza tra lavoro svolto e iter formativo e quelli sul grado di soddisfazione degli stessi occupati.

Ma gli effetti dei percorsi leFP non si fermano qui. Anche tra i non occupati, si registra comunque un effetto "occupabilità": la quota di inattivi tra quanti hanno conseguito un titolo di studio triennale o quadriennale è davvero residuale, non supera l'1%. In altre parole, se non si è occupati si è comunque attivi (per es. alla ricerca di un lavoro, oppure impegnati in uno stage, nel servizio civile ecc.).

L'impatto occupazionale dei corsi IFTS è di livello ancora più alto. A distanza di un anno dalla fine del corso, infatti, risulta occupato il 73,2% degli specializzati. Un dato davvero importante, pur a fronte del fatto che il sistema IFTS non sembra aver espresso ancora tutte le sue potenzialità in considerazione della sua attuale scarsa diffusione territoriale.

### 3. IL FUTURO – L'INAPP E L'ATTIVITÀ DI RICERCA SU FABBISOGNI FORMATIVI E MISMATCH NELL'AMBITO DELLA IEFP

Voltiamo ora pagina, ecco la prospettiva del futuro, di ciò che la formazione professionale dovrà fare per rispondere con attenzione ai nuovi fabbisogni richiesti dal mercato del lavoro, con l'obiettivo di facilitare l'occupazione dei giovani e comunque di garantire una loro occupabilità. Riflettere sulle nuove competenze e sulle nuove conoscenze vuol dire avere a che fare con nuovi fabbisogni formativi, nuove esigenze da comprendere in dettaglio per agire poi con tempestività ed efficacia sul versante formativo. In molti casi la lettura del fabbisogno si presenta di difficile analisi e risoluzione.

Sempre più frequenti, tanto nelle imprese che nelle organizzazioni pubbliche, sono infatti i fenomeni di mismatch, vale a dire di disallineamento tra le competenze richieste dalle imprese e quelle in possesso della potenziale forza lavoro. Già questa mattina è stato introdotto il tema del mismatch, abbiamo ascoltato interessanti spunti di ragionamento e abbiamo avuto modo di conoscere anche la vostra particolare esperienza, un modello di intervento interessante e concreto.

In generale le istituzioni pubbliche e gli attori del sistema, di cui tutti noi facciamo parte, possono senza dubbio ancora migliorare molto su questo fronte. Senza una formazione professionale progettata per risolvere esigenze vere, realmente comprese con una propedeutica azione di analisi dei fabbisogni, rischiamo in prospettiva di essere travolti dal cambiamento. La lettura corretta dei fabbisogni del territorio può senza dubbio essere facilitata dal dialogo costante tra filiere formative e imprese.

Formeremo bene le nuove leve di giovani, aggiorneremo bene (upskilling) e sapremo riqualificare bene (reskilling) solo se prima avremo analizzato bene e con lungimiranza ciò che manca, cioè i fabbisogni formativi (gap).

Dove sono, dunque, i fabbisogni? In quali settori economici? E, soprattutto, quali figure professionali, quali raggruppamenti professionali sono maggiormente interessati dal cambiamento e dunque più bisognosi di percorsi di formazione e di aggiornamento?

L'Inapp nel corso degli ultimi anni ha monitorato come i gruppi professionali (considerando gli occupati) maggiormente interessati dal cambiamento e da un fabbisogno di aggiornamento delle competenze sono le professioni tecniche, quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e gli operai specializzati.

Evidenze analoghe sono raccolte anche da Unioncamere con l'indagine Excelsior, soprattutto sul versante della previsione di nuove assunzioni, così come da alcuni studi condotti a livello in-

ternazionale. Si tratta di raggruppamenti che comprendono lavori e mestieri tradizionalmente riconducibili in particolare alle filiere formative tecnico-professionali quali la leFP e i corsi IFTS.

E allora ecco che, nell'ambito delle importanti e consolidate analisi di monitoraggio che, come Inapp, conduciamo da tanti anni, abbiamo negli ultimi tempi ritenuto utile sviluppare anche un confronto più analitico tra offerta e domanda di lavoro, tra i numeri che arrivano direttamente dai Centri di formazione professionale e quelli che le imprese palesano in termini di fabbisogni e di necessità di nuove assunzioni nel breve e medio termine.

Così, per esempio, mettendo a confronto i dati del monitoraggio dell'Inapp con quelli raccolti da Unioncamere, abbiamo già rilevato come, in termini di match tra domanda e offerta di lavoro, ci siano ancora di fronte a noi ampi margini di miglioramento, sia più in generale a livello nazionale che nello specifico a livello territoriale.

In alcuni settori economici, quali per esempio il meccanico, l'edile ed elettrico, la logistica, i trasporti e la riparazione dei veicoli e gli impianti termoidraulici esiste ancora un disallineamento piuttosto significativo, con la filiera formativa tecnico-professionale che nel suo complesso non sembra in grado di stare numericamente al passo con le richieste del mondo imprenditoriale. Il numero dei posti offerti dalle imprese non è ben coperto dal numero dei ragazzi e delle ragazze in uscita dai Centri di formazione professionale.

Esistono viceversa figure per cui in prospettiva, secondo altre analisi, l'offerta di qualificati e diplomati in uscita dai percorsi leFP dovrebbe superare di gran lunga la domanda proveniente dal mercato, tra cui quelle relative ai settori ristorazione, agricolo, grafico (con cartotecnico e legno), tessile (con abbigliamento e calzature), benessere. Questi ultimi comparti economici non dovrebbero dunque soffrire nel corso dei prossimi anni di problemi di mismatch, anzi paradossalmente potrebbe quasi verificarsi un fenomeno di overbooking professionale, con un numero di qualificati e diplomati in uscita dai percorsi formativi ben più alto dei posti di lavoro disponibili.

La riflessione sul futuro, inoltre, deve essere in grado di tenere ben presente un altro aspetto di sicuro interesse. Con riferimento al tema dei contenuti della formazione, del cambiamento e del lavoro occorre porre particolare attenzione al tema delle competenze trasversali, le cosiddette soft skills.

Queste competenze (per esempio il saper lavorare in gruppo, il pensiero critico, la capacità di risolvere problemi, anche con un approccio creativo, la capacità di raggiungere obiettivi gestendo bene il tempo e lo stress) sono ormai determinanti nella nostra epoca, un vero e proprio passe-partout, una chiave che permette di entrare all'interno delle organizzazioni con il giusto spirito,

un mix di intraprendenza e disponibilità al gioco di squadra.

Proprio su questi temi l'Inapp ha condotto negli ultimi tempi un'importante ricerca-azione volta ad individuare e a valutare le competenze chiave nell'ambito della leFP.

L'Inapp, dopo aver concluso nel 2021 una prima "Indagine di campo relativa alla somministrazione di test per l'assessment dei livelli di padronanza di competenze chiave nella leFP", con l'obiettivo di definire e sperimentare un dispositivo per la valutazione formativa di quattro competenze chiave europee (Imparare a imparare, Competenze sociali e civiche, Spirito di iniziativa e imprenditorialità, Consapevolezza ed espressione culturale), ha realizzato, da gennaio 2022 a marzo 2023, una seconda fase di indagine per l'estensione dell'impianto di valutazione dei percorsi formativi fino ai quarti anni dei percorsi di leFP. La linea di intervento ha consentito, oltre all'ampliamento e consolidamento del campo applicativo e alla messa a punto delle metodologie e degli strumenti per la valutazione delle competenze chiave trasversali, di capitalizzare il lavoro svolto con i formatori, accrescendo le condizioni di trasferibilità del dispositivo di assessment.

#### 4. CONCLUSIONI

Il patrimonio informativo che l'Inapp possiede e che mette a disposizione di tutti gli attori del sistema, a cominciare dagli *stakeholder* (Ministero del Lavoro, Amministrazioni regionali, Partecipazioni sociali, Centri di formazione) delle filiere formative che costantemente monitora e interpella, potrà acquistare ulteriore valore se condiviso e integrato con tutti gli attori che a vario titolo, a livello nazionale e locale, si occupano di politiche e di programmi formativi per i più giovani.

Come Inapp siamo pronti e disponibili ad ampliare e a sviluppare il confronto sui temi della formazione, delle nuove competenze e sul cambiamento. L'Anno europeo delle competenze è una grande occasione, abbiamo il dovere di sfruttarla nel miglior modo possibile. Grazie davvero ancora per l'invito e per aver organizzato questo prezioso evento di approfondimento e confronto.