

Relazione di Emmanuele Crispolti

“Il quadro della formazione per i giovani e per gli adulti nel nostro Paese”

Seminario *“MEI DAY for the future: Manufacturing, Education, Innovation”*

(Confindustria Nazionale, sala Pininfarina, 31 ottobre 2023)

Buongiorno e grazie del vostro invito. Abbiamo ascoltato questa mattina molte relazioni che hanno chiamato in causa, tra i tanti temi interessanti, la difficoltà, per le imprese, di rintracciare figure professionali non solo di altissima specializzazione ma anche riferibili alle figure di tecnici che possono essere ricondotte ai giovani formati dalle filiere professionalizzanti del nostro paese. Si è parlato di ITS ma questo sistema non è l'unico che risulta ancora sottodimensionato rispetto alle esigenze del mercato e rispetto ad altri Stati dell'Unione Europea; un ragionamento va fatto anche per i sistemi leFP e IFTS.

Annualmente, Unioncamere evidenzia il robusto mismatch tra le figure ricercate delle imprese e il numero dei giovani qualificati ai percorsi triennali e diplomati al quarto anno del sistema leFP, soprattutto con riferimento ad alcuni settori: meccanico, edile, elettrico, amministrativo-segretariale e della logistica. In altri termini, in un contesto che presenta ancora elevati tassi di disoccupazione giovanile, le aziende non trovano sufficiente offerta di professionalità per alcuni lavori e risorse umane che abbiano le competenze necessarie per svolgerli. L'indagine Excelsior stima una disponibilità inevasa che va da un minimo di 40 mila assunzioni l'anno per giovani in uscita dai percorsi triennali e quadriennali di leFP.

Questa elevata richiesta di tecnici da parte delle imprese spiega anche gli ottimi risultati, in termini di esiti occupazionali registrati dai tre segmenti della filiera lunga della formazione tecnico-professionale: per la leFP, a 3 anni dal titolo, si va da una quota di 67% di qualificati occupati al 71% dei diplomati; tra gli IFTS, il segmento numericamente più ridotto, con circa 5 mila iscritti l'anno in otto Regioni, il dato degli occupati è pari al 73% dei certificati, ad un anno dal completamento del percorso, dato che arriva a sfiorare il 78% l'anno successivo. Ancora superiore il dato relativo agli specializzati ITS, pari a 86% di occupati a 12 mesi dal conseguimento del titolo, il 93% dei quali svolge un lavoro coerente con la formazione seguita.

Si tratta di filiere formative che registrano un volume di partecipazione molto differente: il sistema di Istruzione e Formazione Professionale, che si colloca all'interno del diritto-dovere e quindi rivolge una particolare attenzione non solo alla formazione del lavoratore ma anche a quella del cittadino, raccoglie circa 230 mila giovani l'anno, 158 mila dei quali all'interno dei Centri accreditati di formazione professionale. Si tratta quindi di un sistema molto frequentato che vede crescere i percorsi realizzati in modalità duale ovvero con una elevata componente di formazione in contesto lavorativo (intorno a 1/3 del monte ore complessivo). Questa modalità appare particolarmente interessante in termini di attrattività per i giovani e anche per le aziende, in relazione alla capacità,



ascrivibile al ruolo centrale svolto dal lavoro, di fornire ai corsisti un bagaglio robusto non solo sul versante delle competenze tecnico-professionali ma anche di quello delle competenze trasversali (o competenze-chiave) che costituiscono oggi il vero fulcro della capacità occupazionale di un individuo e la vera richiesta espressa, o più spesso implicita, da parte degli imprenditori. In un quadro in cui le esigenze del mercato cambiano continuamente, infatti, più che una altissima specializzazione è richiesta una capacità di essere in grado di aggiornare costantemente le proprie competenze, di saper affrontare problemi sempre nuovi, di sviluppare soluzioni innovative nello svolgimento dei propri compiti, in poche parole, di essere estremamente flessibili rispetto ai cambiamenti che ci si troverà ad affrontare. Si richiede inoltre una grande capacità di relazionarsi ai contesti sociali e lavorativi di riferimento, di lavorare efficacemente in gruppo e di essere auto-imprenditivi, cioè capaci di valorizzarsi e saper spendere bene la propria immagine e le proprie risorse. Non ultimo fattore di attrattività è costituito dal fatto che la formazione svolta in modalità duale garantisce un più veloce inserimento nei contesti lavorativi e soprattutto il possesso di competenze certamente aderenti alla modernità dei processi di lavoro e agli attuali fabbisogni imprenditoriali, proprio poiché le competenze maturano all'interno di contesti produttivi reali.

Per quanto riguarda gli adulti, gli strumenti di finanziamento della formazione in questi ultimi anni sono cresciuti. I Fondi Paritetici Interprofessionali hanno visto, nel 2022, l'adesione di 750 mila imprese, per un'utenza potenziale di quasi 10 milioni di dipendenti, con circa 71 avvisi e 400 milioni di euro per anno negli ultimi anni. Le risorse La programmazione delle Regioni, gestita attraverso il FSE, ha visto l'emanazione di circa 26 avvisi l'anno, per un totale di 127 milioni di euro, prevalentemente finalizzati all'aggiornamento delle competenze degli occupati, al rafforzamento della competitività economica e produttiva e al rafforzamento delle competenze tecnologiche e informatiche. A queste disponibilità, va aggiunta la misura del Credito d'imposta per la formazione 4.0, per le aziende che investono in formazione di alto livello, le quali possono beneficiare di un credito d'imposta del 25% per corsi che superino i sei mesi e prevedano la certificazione della specializzazione. Si tratta di una misura prorogata dalla legge di bilancio del 2022 ma non da quella del 2023. A queste fonti finanziarie vanno aggiunti il Fondo Nuove Competenze, con un primo bando per 6.700 aziende, con 375 mila lavoratori coinvolti, risorsa ancora poco conosciuta dalle piccole imprese ed utilizzata prevalentemente delle grandi aziende per la qualificazione e riqualificazione del personale a seguito di introduzione di innovazioni.

Va infine citato lo strumento GOL, a valere sul PNRR, con un finanziamento complessivo di 4,4 miliardi di euro, cui vanno aggiunti i 600 milioni dell'investimento sul Sistema duale e 600 milioni per il rafforzamento dei Centri per l'impiego. Il target è quello di 3 milioni di beneficiari entro 2025 con almeno 800 mila persone in formazione, 300 mila dei quali sul versante delle competenze digitali. I destinatari sono i soggetti deboli quali percettori di ammortizzatori sociali, disoccupati, Naspi, percettori di Reddito di cittadinanza, donne in condizioni di svantaggio, ecc. Nel 2022 le Regioni hanno adottato un proprio Piano Attuativo Regionale. I soggetti coinvolti dal Programma, nel corso del 2022, sono stati circa 700 mila, con un largo superamento delle previsioni di target che ragionava su un valore di 300 mila beneficiari.

Nell'insieme, il quadro della partecipazione degli adulti alle attività formative registra, nel nostro Paese, valori che continuano a non essere elevati, con una quota di popolazione compresa tra 25 e



64 anni sotto il 10% di partecipazione nel 2022 ad attività formali, 45,4% ad attività di formazione non formali (soprattutto occupati e, in misura minore, inattivi e disoccupati) mentre una quota pari a 86% ha partecipato ad attività di tipo informale, anche a seguito della nuova abitudine, acquisita da molta parte della popolazione dopo l'esperienza del lockdown, a lavorare e partecipare ad attività formative che si svolgono in rete.

I risultati delle indagini Indaco, realizzate periodicamente dal Gruppo di Ricerca Inapp che si occupa di Formazione degli Adulti e Apprendimento permanente, evidenziano alcune ricorrenze che sembrano costituire i punti deboli del sistema di formazione degli adulti in Italia: la minore presenza di formazione nelle imprese del Meridione rispetto a quelle del Nord, la proporzionale riduzione del volume della formazione parallelamente al decrescere della dimensione di impresa, una minor partecipazione della componente femminile rispetto a quella maschile, una minor partecipazione degli adulti a bassa scolarità (lavoratori e non), con dati particolarmente preoccupanti per gli adulti che non lavorano in possesso di bassi titoli di studio. Queste ricorrenze negative, che continuano a caratterizzare lo scenario italiano, sia pure progressivamente calmierandosi, costituiscono vulnus sui quali si devono indirizzare politiche e risorse, per garantire una crescita del bagaglio di competenze in possesso delle risorse umane che lavorano o cercano lavoro. Solo in questo modo sarà possibile che queste ultime portino innovazione all'interno dei processi di lavoro e nelle imprese nelle quali si troveranno ad operare.

Infine, mi sembra importante evidenziare come siano oggi emerse alcune trasversalità sulle quali è necessario porre particolare attenzione. Di una abbiamo già parlato e riguarda il possesso delle competenze chiave. Altre due di queste trasversalità sono oggi sulla bocca di tutti: mi riferisco a quelle relative ai temi della transizione digitale e della transizione ecologica, due temi ad alta complessità sui quali si giocherà nei prossimi anni la competitività del nostro sistema produttivo. Sono necessari risorse e sforzi importanti per evitare che i lavoratori presenti e futuri restino ancorati a paradigmi e modelli superati e non siano in grado di aggiornarsi alle sfide della modernità ma, al contrario, possono trasformare le proprie competenze in driver di sviluppo.

Infine, mi pare importante sottolineare un ultimo aspetto che riguarda l'attenzione nei confronti della qualità della formazione e quindi della qualità dei docenti. Dirò una cosa scontata richiamando che non è sufficiente fare formazione ma che è necessario fare "buona formazione", ponendo la massima attenzione a strumenti che garantiscano un'adeguata qualità dei percorsi offerti. Questa attenzione, in particolar modo nel caso della formazione dei giovani, passa in primo luogo attraverso i sistemi di accreditamento dei VET provider. Anche in questo caso servono risorse per poter investire sulla formazione dei formatori e dei docenti.

Infine, un'ultima trasversalità, negli interventi di oggi, riguarda la connessione fra formazione e lavoro. Abbiamo già parlato del sistema duale nella leFP, così come della forte componente di work based learning nei sistemi IFTS e ITS ma va ricordato che esistono anche altri strumenti, quali i tirocini extracurricolari e, primo fra tutti, l'apprendistato di primo livello, strumento ancora oggi poco utilizzato, tranne che in alcune regioni del nord, a causa delle complessità di tipo burocratico-amministrativo-gestionale e della difformità delle norme che regolano di questo Istituto nelle differenti regioni. Tutti questi strumenti dovranno essere sfruttati al massimo, per poter favorire il



risultato di un pieno incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, senza il quale le imprese mancherebbero di risorse e i giovani di opportunità occupazionali.