

■ FONDO FOR.TE. / Costruire opportunità

Impresa 4.0 e il tema delle competenze

Percorsi formativi per sviluppare conoscenze e competenze in linea con le richieste del mercato

La rivoluzione indotta da "IMPRESA 4.0" ha un impatto cruciale sul mondo del lavoro e anche se l'utilizzo della tecnologia ha subito un'accelerazione, la rapida evoluzione della stessa ha colto molte imprese e la maggior parte della popolazione impreparate. Volendo "governare" il processo, è imprescindibile partire dalla valorizzazione del fattore umano. Le risorse umane costituiscono l'elemento chiave del vantaggio competitivo delle imprese a prescindere dalla loro dimensione. La digitalizzazione consentirà di aumentarne la capacità produttiva, laddove si sarà in grado di favorire l'evoluzione delle competenze possedute dai lavoratori. In una visione strategica "positiva" può costituire una opportunità, accompagnando le politiche

rivolte agli investimenti innovativi con politiche del lavoro e della formazione volte a creare le condizioni necessarie per soddisfare i fabbisogni emergenti dal mercato e fornire le nuove competenze richieste dal mutato mercato del lavoro.

Il Digital Divide che separa geograficamente il Paese e che investe generazioni e livelli sociali è presente anche tra i millennials. I ragazzi e le ragazze, che hanno attraversato in pieno il cambiamento tecnologico e che sono stati investiti dalla rivoluzione digitale diventano i primi protagonisti ed essendone oggi i principali utilizzatori, in Italia rappresentano solo il 19% della popolazione. La media dell'area Euro è pari al 24%. Siamo l'ultima nazione in Europa, quella che ha anche



una delle più basse percentuali di laureati.

Diventa fondamentale porsi il tema di politiche e strumenti, con riferimento anche alle modalità ed alle metodologie applicate al processo dell'apprendimento, che consentano a tutti i lavoratori di "generare le competenze necessarie nell'arco della vita professionale", per arginare quanto più possibile fenomeni di disparità o di "emarginazione".

Oltre ai presupposti derivanti dall'azione politico-programmatica, la formazione dell'era 4.0 deve essa stessa evolvere in tre direzioni principali: il costante aggiornamento tecnologico, l'approccio esperienziale e multidisciplinare, la scala internazionale. In tale prospettiva la *formazione continua* assume un significato ed una rilevanza ancora superiore rispetto al passato, per consentire ai lavoratori di acquisire competenze sempre più specifiche attraverso un sistema che garantisca standard di elevata qualità, con l'obiettivo di prevenire la disoccupazione dovuta all'assenza delle figure richieste e, in particolare, di competenze tecniche specifiche richieste dall'innovazione tecnologica e dalle esigenze delle imprese (skills gap). La ne-

cessità di competenze digitali sarà indispensabile per quasi tutti i posti di lavoro, anche per quelli in cui l'ICT ha giocato un ruolo complementare. Ciò oltre a nuove figure professionali, che presuppongono altresì percorsi formativi inediti e sperimentali, con la caratteristica di accompagnare il lavoratore durante tutto lo sviluppo del proprio progetto di vita professionale.

Lo scenario presuppone altresì lo sviluppo e rafforzamento delle c.d. *soft skills* che consentano di operare in ambiti quali il marketing, la comunicazione, i social media, l'e-commerce, nell'ottica di favorire un più facile approdo sul mercato, così come la capacità di leggere il contesto di riferimento ed interpretare le tendenze al fine di assicurare un veloce riposizionamento sul mercato laddove necessario. Solo così si potrà conseguire una migliore corrispondenza tra l'offerta di competenze e le esigenze del mercato del lavoro.

Un ruolo fondamentale lo riveste il sistema scolastico e universitario in grado di fornire agli studenti le competenze necessarie per fronteggiare la nuova realtà, ma anche parallelamente i programmi di orientamento finalizzati a indirizzare i gio-

IL FONDO FOR.TE.

For.Te. opera dal 2004 con autorizzazione del Ministero del Lavoro. Costituito dalle rappresentanze sindacali delle imprese e dei dipendenti, opera per la qualificazione professionale, lo sviluppo occupazionale e la competitività imprenditoriale.

Solo nell'ultimo biennio, ha emanato Avvisi con uno stanziamento complessivo di circa 140 milioni di euro. È il Fondo di riferimento del Terziario, ma sono molte le aziende di altri settori ad averlo scelto in questi anni.

Sono oltre 128.000 le aziende aderenti e oltre 1 milione e 330.000 i lavoratori che possono beneficiare della formazione offerta.

L'offerta è ampia e variegata e, a seconda della classe dimensionale delle aziende definita nel Regolamento del Fondo, consente di attivare i c.d. Conti Individuali Aziendali o di Gruppo, oppure di partecipare agli Avvisi emanati annualmente. Questi ultimi sono i Generalisti, che consentono alle aziende di disegnare una "formazione su misura" dei fabbisogni formativi dei lavoratori e degli obiettivi aziendali; i Tematici e Speciali, dedicati a settori specifici o a tematiche innovative. E infine, punto cardine dell'offerta è l'Avviso Voucher, che consente soprattutto alle micro e alle piccole aziende di accedere in modo semplificato al Catalogo Nazionale dell'offerta di For.Te.

Da settembre sono in arrivo molte novità che riguarderanno la programmazione 2019/2020, consultabili sul sito istituzionale www.fondoforte.it Informazioni possono essere richieste anche all'indirizzo mail: info@fondoforte.it

Quello che For.Te. garantisce è l'assenza di costi aggiuntivi, una gestione oculata delle risorse, l'assistenza personalizzata orientata alla soluzione dei problemi nella fase di realizzazione dei Piani, formativi, l'orientamento al miglioramento continuo e alla semplificazione, l'osservanza della normativa e delle regole, nell'interesse delle aziende aderenti, la velocità nella valutazione delle richieste di Finanziamento, l'emanazione annuale degli Avvisi, l'erogazione tempestiva dei finanziamenti, la possibilità di usufruire di anticipazioni sul finanziamento accordato, fino al 100% dell'importo.

Ma aderire a For.Te. vuol dire soprattutto sentirsi parte di un circuito di qualità, che investe sulle persone.



Presidente del Fondo
Paolo
Arena

La formazione continua dei lavoratori ed i fondi interprofessionali

Istituiti dalla Legge n. 388/2000 art.118, i Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, sono ad oggi lo strumento più utilizzato dalle imprese per il finanziamento della formazione. L'intervento legislativo si inseriva tra le politiche volte a promuovere lo sviluppo della formazione professionale continua che, attraverso il progressivo miglioramento della competitività delle imprese sul mercato, potesse consentire di assicurare maggiori garanzie occupazionali ai lavoratori.

Va detto che a partire dal periodo immediatamente successivo all'avvio della crisi economica, quote importanti del contributo dello 0,30% sono state indirizzate, in virtù di provvedimenti normativi, a scopi diversi dal finanziamento della formazione dei lavoratori. Il prelievo, disposto nel 2013 con carattere di eccezionalità, dalla Legge di stabilità del 2016 è diventato strutturale, togliendo risorse importanti.

Di fatto il contributo destinato alla formazione continua è diminuito dallo 0,30% allo 0,19%, riducendo drasticamente il potenziale dell'investimento in formazione continua, nel momento stesso in cui il rilancio del sistema economico presupporrebbe maggiori investimenti in formazione, maggiori opportunità ai lavoratori, per il loro progetto professionale e personale.



Evento di Roma del 29 novembre 2018



Evento di Firenze del 26 giugno 2018