

Ripensare la formazione per entrare nell'Europa delle competenze

Il mercato del lavoro italiano è ancora in ritardo. Serve un cambio di passo per aprire a una "manutenzione" continua e a nuove politiche per l'occupabilità

Quello della formazione è un tema chiave nel mondo del lavoro. In questi mesi ancora di più: il 2023 è stato infatti dichiarato dalla Commissione Ue **Anno europeo delle competenze**. Un'iniziativa volta a sensibilizzare istituzioni, Stati, parti sociali e imprese sulla loro importanza nella vita dei lavoratori, per stimolare gli investimenti e accelerare la riqualificazione.

La Commissione si impegna da tempo su questo fronte. Non è un caso che agli stessi temi sia dedicato il **primo punto del Pilastro europeo dei diritti sociali**, un insieme di venti principi chiave necessari per costruire un'Europa più equa: "Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi". Concretamente, l'Ue si è posta **tre obiettivi**: rafforzare il mercato delle competenze, accompagnare le persone nelle transizioni lavorative e superare il mismatch tra domanda e offerta. A che punto è l'Italia?

Luci e ombre nel mercato del lavoro

Secondo gli ultimi dati Istat, relativi al mese di settembre, il tasso di **occupazione** è salito al 61,7%. Un dato solido per gli standard italiani, ma ancora lontano dalla media europea, che supera il 70%.

Gran parte di questa distanza si deve a

una quota alta di inattivi e al **disallineamento tra domanda e offerta**. Più di un quinto dei giovani tra i 15 e i 19 anni è un Neet, cioè non studia né lavora. Ed è inattivo il 43% delle donne. Da una parte, quindi, si sprecano risorse umane. Dall'altro, le aziende faticano spesso a trovare candidati: secondo il sistema informativo Excelsior di Unioncamere, nel trimestre ottobre-dicembre sono previste 1,2 milioni assunzioni. Ma in un caso su due le imprese segnalano **"difficoltà di reclutamento"**, soprattutto per gli operai specializzati.

Il ruolo della formazione continua

Lo certificano i numeri: ci sono chiare inefficienze occupazionali e uno scollamento tra le competenze che cercano le imprese e quelle in possesso di chi è già o sta per entrare nel mercato del lavoro. La soluzione primaria, come ha evidenziato la Commissione europea, sta nella **formazione continua**. Da un lato, infatti, occorre riqualificare migliaia di lavoratori, in modo che possano adattarsi ai continui cambiamenti. Dall'altro, bisogna garantire una solida formazione di base ai giovani.

Anche in questo caso l'Italia è in ritardo: il tasso di partecipazione alle attività formative è del 9,6%, **2,5 punti in meno** rispetto alla media dell'Area euro, lontanissimo da quelli di Paesi Bassi e Finlandia, che supera-

no il 25%.

"La formazione continua va ripensata per essere incentrata sui fabbisogni professionali e sull'efficacia, più che sugli adempimenti formali", spiega Paolo Arena, presidente di Fondo For.Te., fondo di riferimento per il settore terziario e tra i principali fondi interprofessionali italiani. Nato nel 2002, ha l'obiettivo di promuovere e finanziare la formazione professionale dei lavoratori dipendenti. Nell'arco di un ventennio, ha erogato oltre 850 milioni di euro e formato più di quattro milioni di lavoratori.

Il contributo dei fondi interprofessionali

Arena auspica un movimento verso una formazione che faccia leva su "flessibilità, agilità e competenze sempre più coerenti con i nuovi mercati del lavoro". La stretta sinergia tra il sistema formativo e le aziende è imprescindibile. Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) ha attribuito proprio ai fondi interprofessionali, organismi che regolano e offrono ai lavoratori l'accesso a pacchetti di formazione, un **miglioramento avvenuto tra il 2005 e il 2015**. È da qui allora che può arrivare un contributo chiave per colmare il gap rispetto agli altri Paesi europei.

"I fondi interprofessionali - afferma Arena - sono un mezzo per facilitare l'acces-

SECONDO GLI ULTIMI DATI ISTAT, RELATIVI AL MESE DI SETTEMBRE, IL TASSO DI OCCUPAZIONE È SALITO AL 61,7%. UN DATO SOLIDO PER GLI STANDARD ITALIANI, MA ANCORA LONTANO DALLA MEDIA EUROPEA, CHE SUPERA IL 70%

so ai programmi formativi e garantire equità e inclusività d'apprendimento". Potrebbero quindi acquisire un ruolo ancora più centrale, agevolando la creazione di nuovi posti di lavoro. A patto però, aggiunge il presidente di Fondo For.Te., di "valorizzare e prendere coscienza della forza della formazione, capace di trasformare la vita delle persone e il destino delle aziende".

Una nuova cultura della formazione

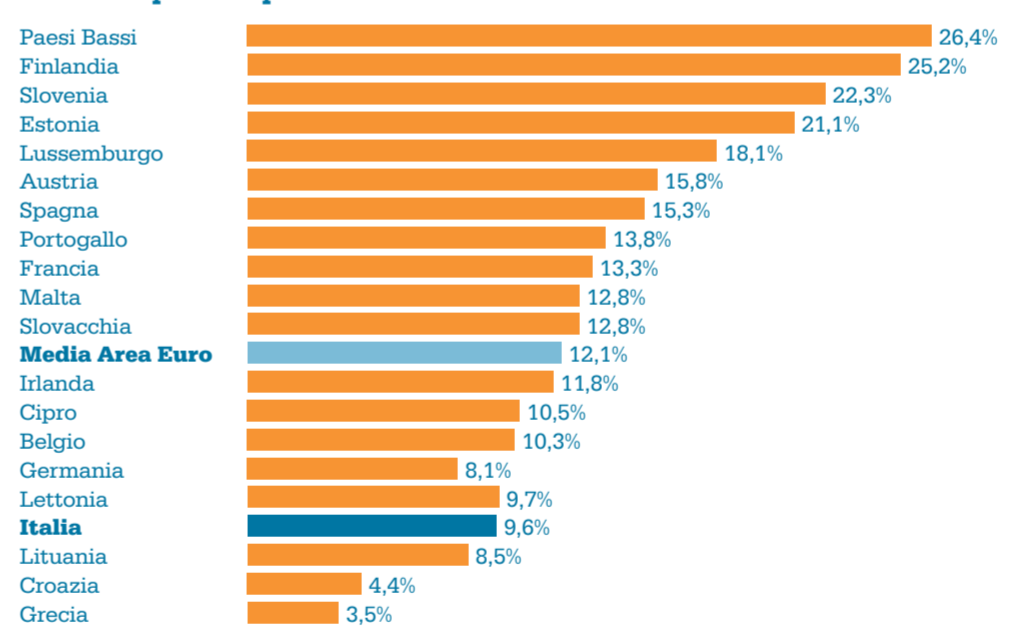
Per ampliare la formazione, renderla sempre più efficace e in grado di rispondere alle esigenze del mercato, da tempo Fondo For.Te. ha



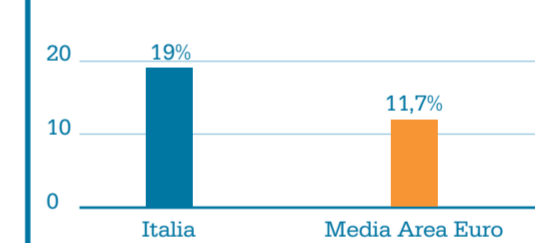
LE SFIDE DELLA FORMAZIONE

Fonti: Eurostat - 2022, Excelsior - settembre 2023

Tasso di partecipazione alle attività formative



Neet: giovani che non studiano né lavorano



Cercasi competenze



avanzato diverse proposte, che non riguardano solo i fondi interprofessionali. Serve infatti, sottolinea Arena, un ripensamento profondo delle **politiche attive**: "Chiamiamo le politiche per l'occupabilità, non più rivolte solo a inoccupati e disoccupati ma da

estendere anche ai lavoratori in costanza di rapporto". Perché, spiega, "l'innovazione obbliga a una continua **manutenzione delle competenze**".

Oltre a misure puntuali, quindi, per avvicinare l'Italia all'Europa serve un cambio di

passo culturale. Per Arena, infatti, la formazione continua è, oltre che un servizio, "una mentalità": "Non dobbiamo pensarla come un costo, ma come un investimento. È il veicolo attraverso il quale affrontiamo le sfide di un mondo in continua evoluzione".

SETTE PUNTI PER IL FUTURO

Le proposte di Fondo For.Te. per migliorare la formazione

1 Creare un libretto formativo digitale, che raccolga le competenze possedute da ogni cittadino, consentendone l'effettiva spendibilità. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario identificare un attore a livello centrale che definisca un quadro di riferimento omogeneo su tutto il territorio nazionale.

2 Definire un sistema nazionale di accreditamento degli enti che erogano la formazione, per non reiterare disuguaglianze ormai storiche. Un sistema che guardi anche alle performance degli enti formativi, alla loro capacità aggregativa e non solo agli aspetti formali.


3 Escludere la formazione continua dai Regolamenti degli Aiuti di Stato, anche in via temporanea.

4 Allargare la partecipazione alla formazione di titolari e collaboratori delle piccole e piccolissime imprese, elemento essenziale per tenere insieme competitività economica e tutela di tutte le persone che lavorano in azienda.

5 Eliminare il prelievo forzoso che, ormai da quasi dieci anni, viene effettuato sulle risorse versate dalle aziende. Ai fondi interprofessionali vengono assegnati sempre nuovi compiti, senza però destinare loro risorse ulteriori. Al contrario, le linee di finanziamento restano ancorate prevalentemente alla contribuzione delle imprese aderenti.

6 Migliorare il Fondo Nuove Competenze. Ha attribuito ruoli e funzioni ai fondi interprofessionali, ma ha mostrato diversi limiti connessi alla sua gestione.

7 Consentire l'accesso agli interventi formativi a disoccupati ed inoccupati. La legge di bilancio 2021 ha attribuito ai fondi interprofessionali la possibilità di finanziare piani formativi aziendali rivolti ai lavoratori interessati. A partire dal 2024, è indispensabile ampliare la platea dei beneficiari, per incrementare l'occupazione, intervenire sul fenomeno dei Neet e supportare l'azione del Governo nel quadro degli obiettivi del Pnrr.



Forte, come la nostra **visione.**

Perché da sempre abbiamo visto nella formazione continua dei lavoratori la strada maestra per la crescita e lo sviluppo delle aziende.

Scopri tutti i vantaggi della formazione continua e finanziata.
Entra anche tu nel nostro circuito di qualità.

in f t v | +39 06 468 451
www.fondoforte.it

