

***Formazione continua e occupati low-skilled:
qualche evidenza e alcune piste di lavoro***



Roma, CNEL

7 dicembre 2021



Indice

- Il contesto della formazione continua in Italia
- La formazione continua e i programmi nazionali di ripresa
- I livelli di qualificazione degli adulti occupati e i low-skilled
- Proposte per una *agenda* della formazione continua per i lavoratori/ici low-skilled

Il contesto della formazione continua in Italia/1

- Importanza da tempo riconosciuta al sistema della istruzione e formazione degli adulti: inclusione, sviluppo e qualità del lavoro e della vita
- Partecipazione formativa sbilanciata a favore dei gruppi e profili professionali più qualificati ed a maggiore capitale sociale e culturale (Cedefop-ReferNET, 2019; Cedefop, 2019; Inapp, 2019)
- Formazione continua: *segmento* che replica le dinamiche del sistema complessivo di *life-long learning*

Il contesto della formazione continua in Italia/2

- Il 67% delle imprese con almeno 6 addetti ha svolto attività di formazione per i propri dipendenti (Indaco Imprese-CVTS, 2018)
- Il 43% del totale dei dipendenti ha frequentato corsi di formazione (Indaco Imprese-CVTS, 2018)
- La formazione è più diffusa all'aumentare della dimensione aziendale e nelle aree del centro-nord (Inapp, 2021)
- Le imprese che utilizzano fondi pubblici sono una minoranza: risorse proprie e Fondi Interprofessionali (700Meuro/anno) sono dominanti

La formazione continua nei Programmi nazionali di ripresa

- PNNR: **Missione 1** (formazione per la competitività ad iniziativa aziendale/datoriale) e **Missione 5** (formazione per la coesione e inclusione, ad iniziativa individuale)
- Garanzia Occupabilità Lavoratori: occupati/e non prioritari e comunque «**occupati fragili**»
- Piano Nazionale Nuove Competenze: **intervento «di sistema»**, molto più ampio della formazione continua

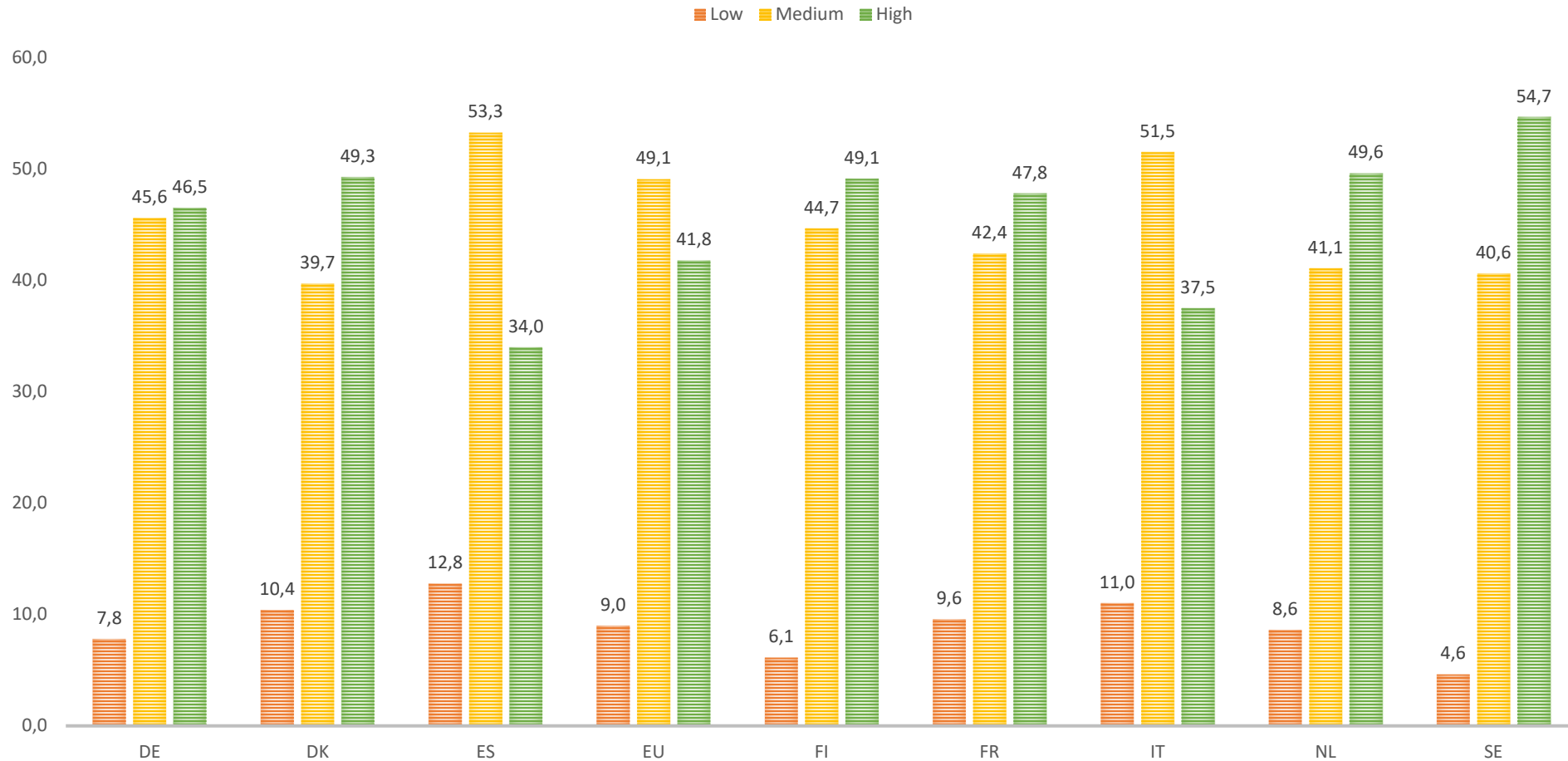
Strumenti con obiettivi e portata ambiziosi ma marginalmente centrati sulla formazione continua

I livelli di qualificazione degli adulti occupati in Italia

- La popolazione adulta: bassi livelli di qualificazione e istruzione formale nonché scarsa partecipazione ad attività (formalizzate) di istruzione e formazione (Istat, 2019; Eurostat, 2019; Ocse, 2017)
- La popolazione occupata 20-64 anni: tasso di occupazione al 78% per chi ha una laurea e al 65% per chi ha un diploma (ma quale coerenza e qualità dell'occupazione?)

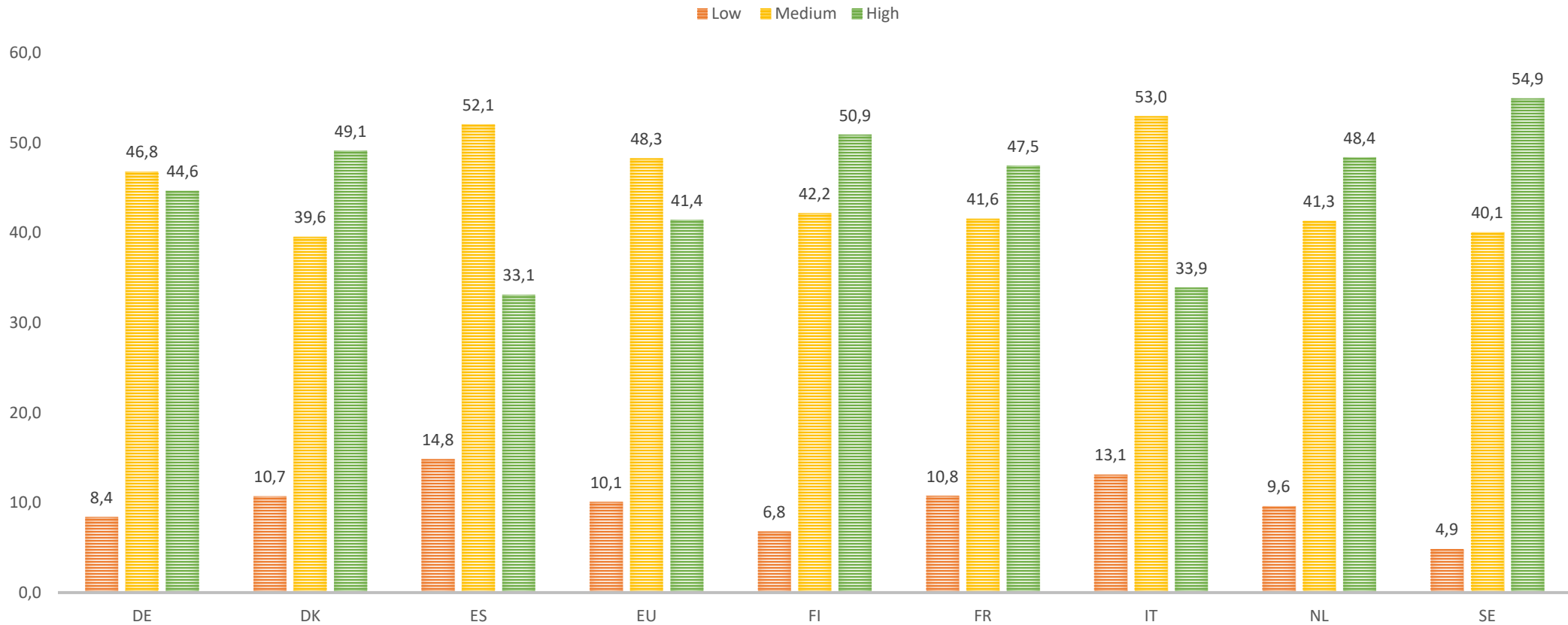
Importante il confronto, per livelli di qualificazione occupazionale (ISCO), con gli altri Paesi UE (FGB su dati Eurostat, 2019)

Gli occupati 15-64 anni per livello di qualificazione



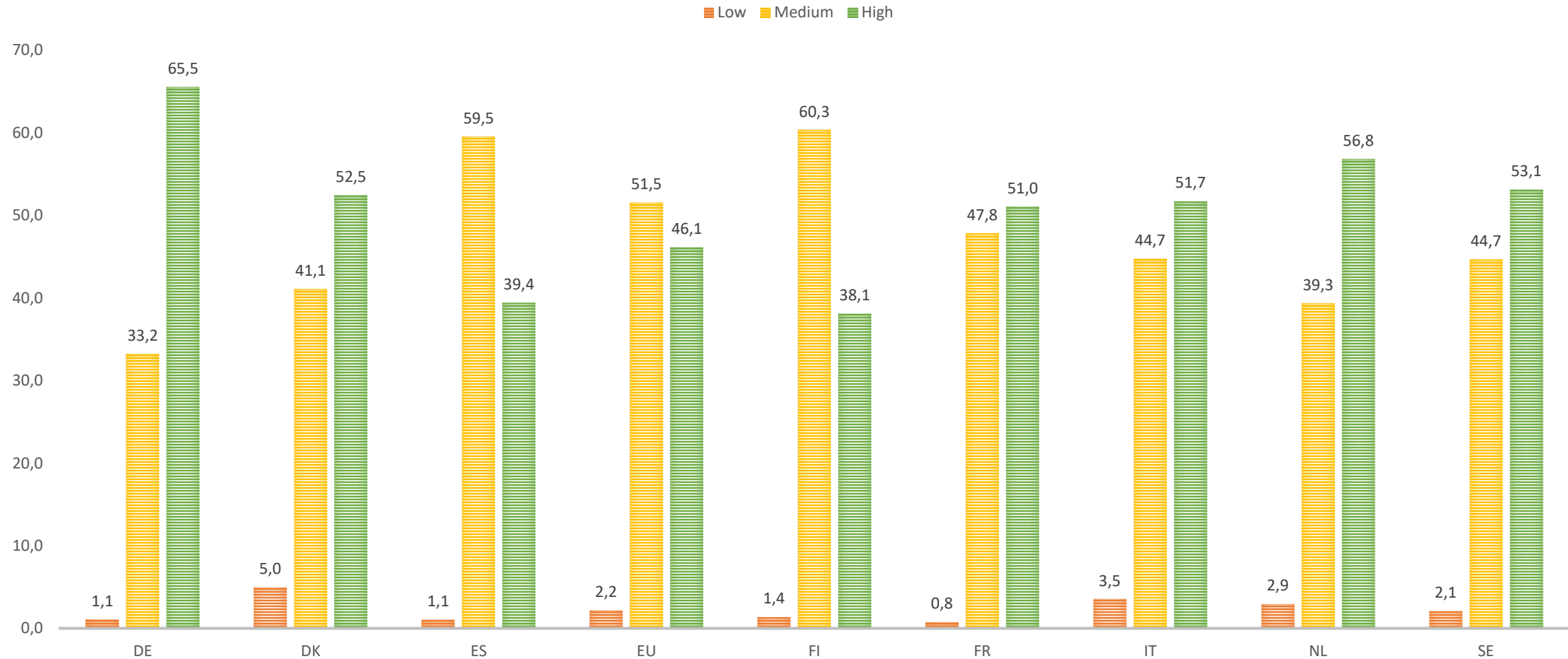
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati dipendenti 15-64 anni per livello di qualificazione



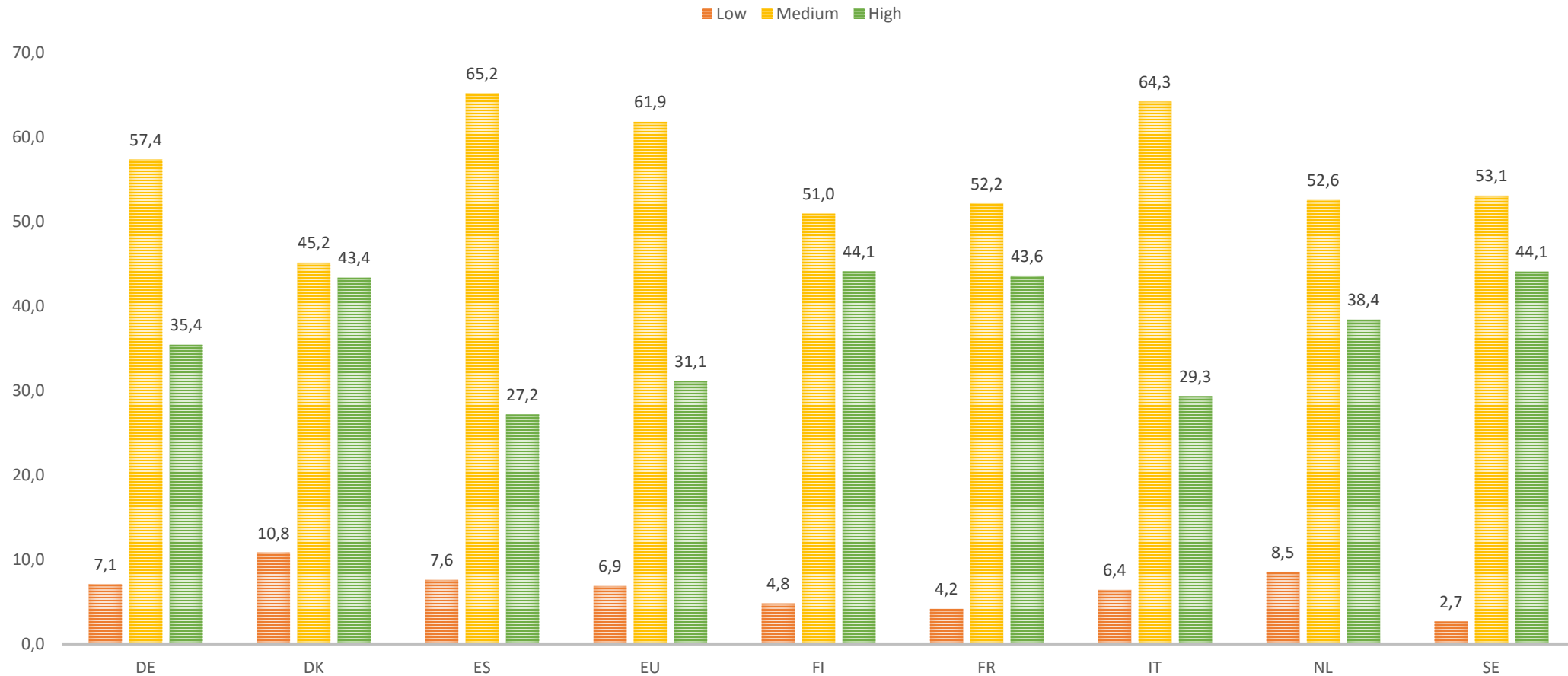
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati indipendenti 15-64 anni per livello di qualificazione



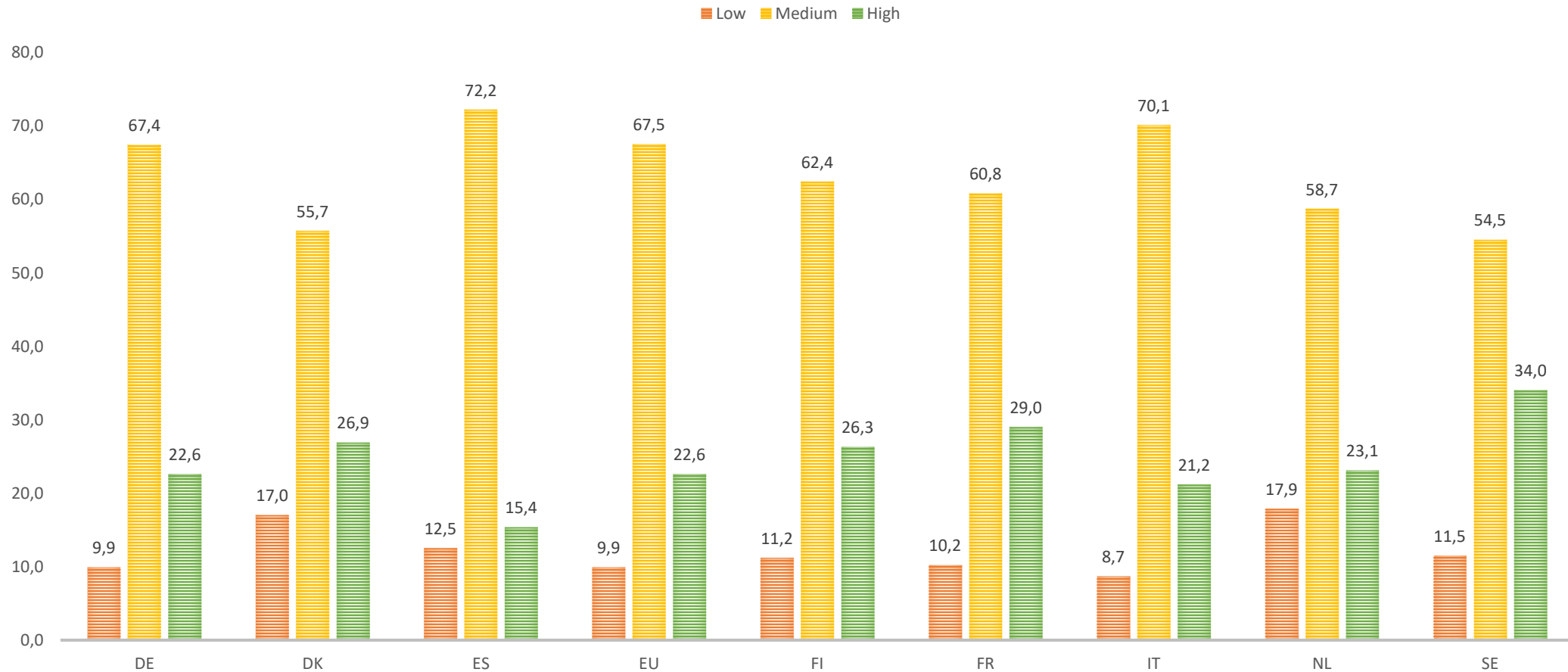
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati 15-64 anni nell'industria manifatturiera per livello di qualificazione



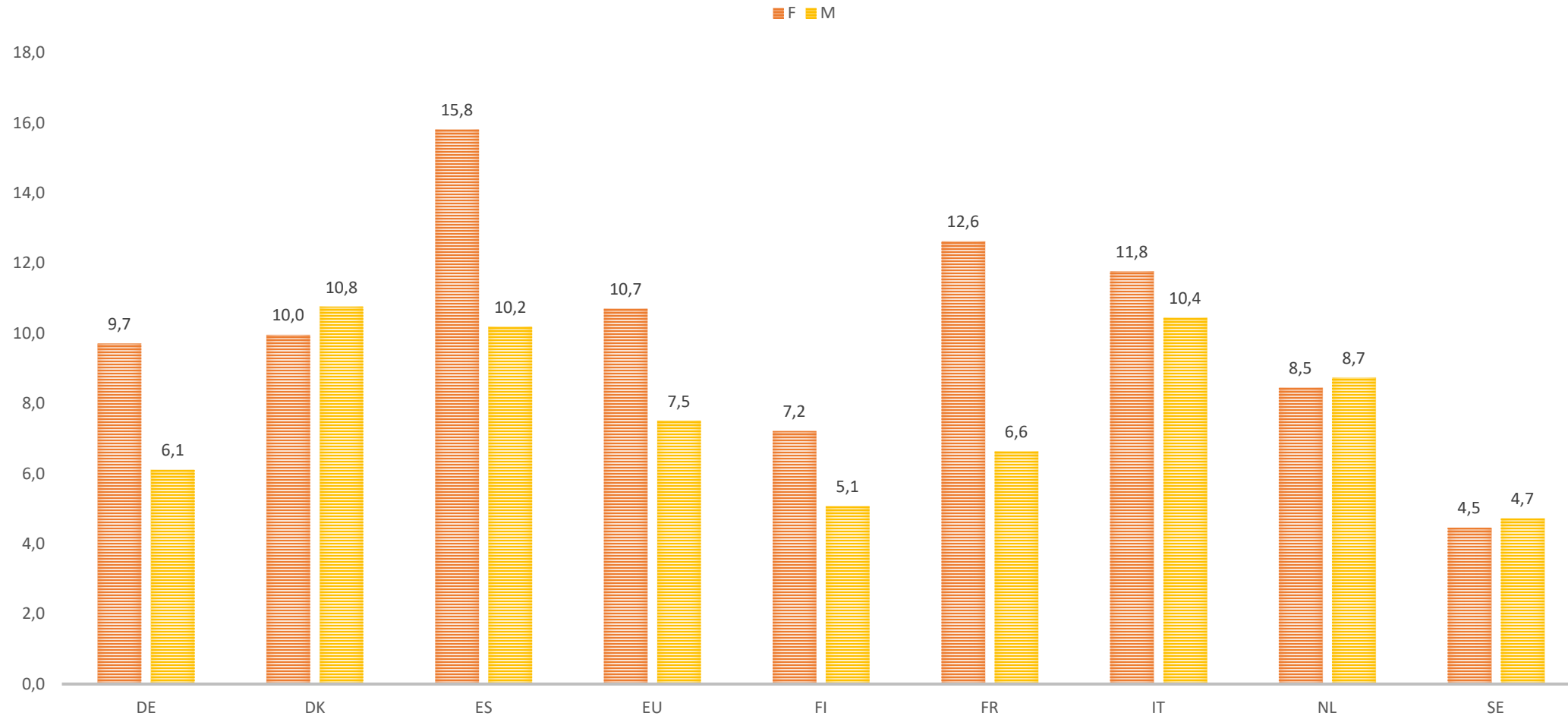
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati 15-64 anni nel commercio, ristorazione e ricettività per livello di qualificazione



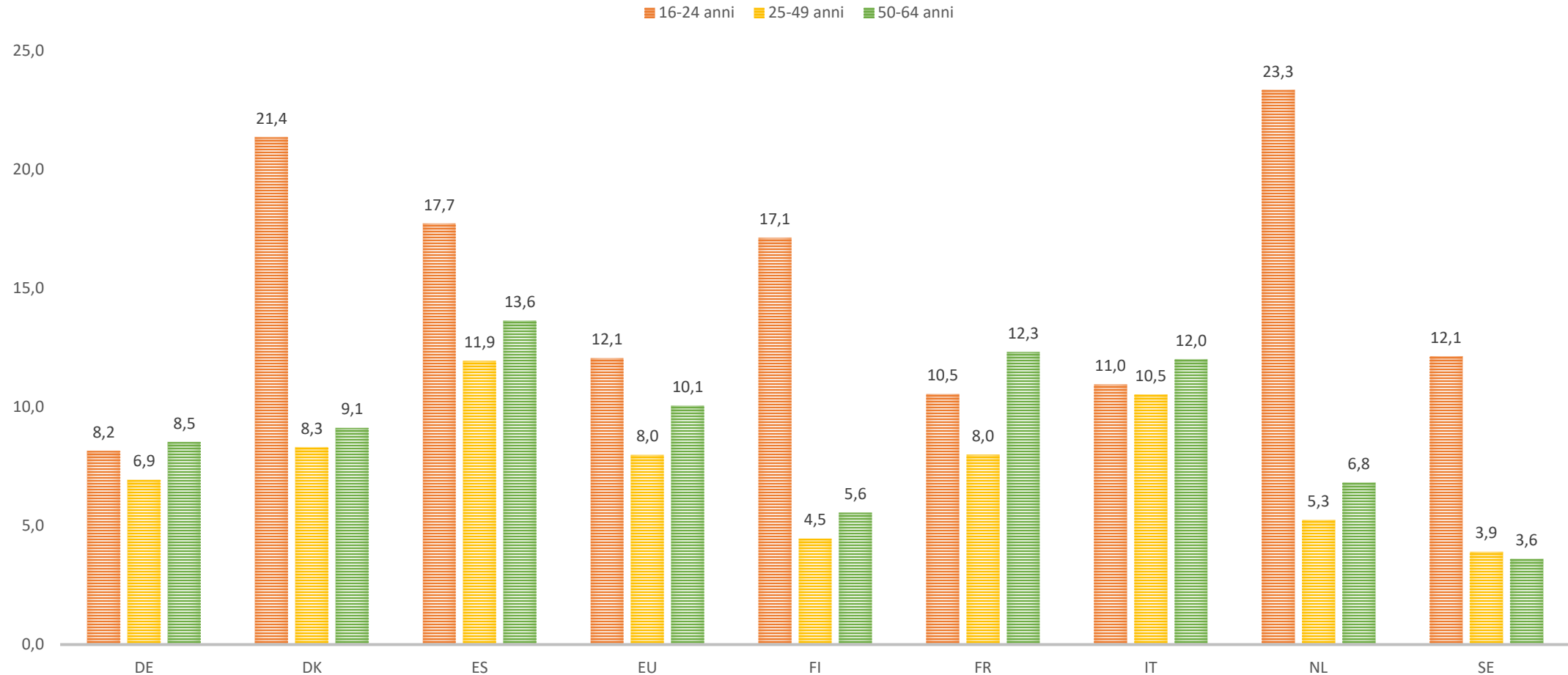
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati 15-64 anni a bassa qualificazione per genere



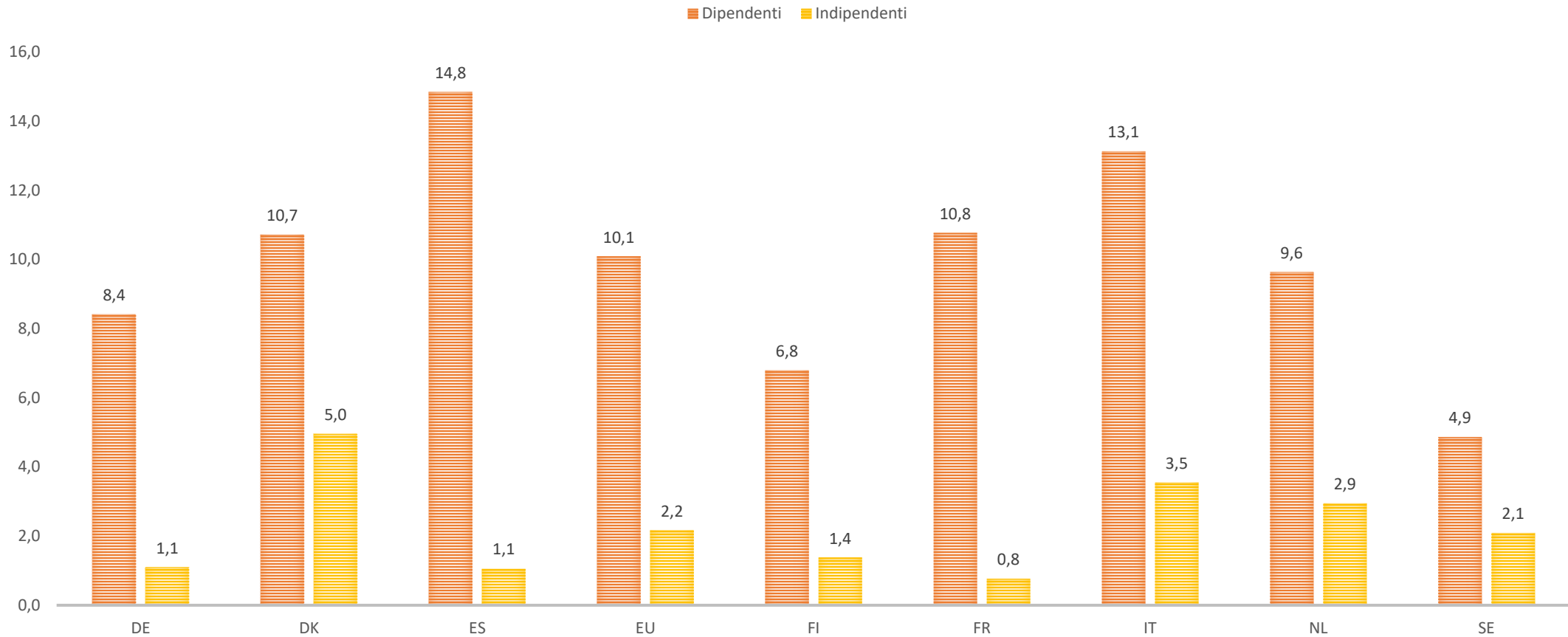
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati 15-64 anni a bassa qualificazione per classe di età



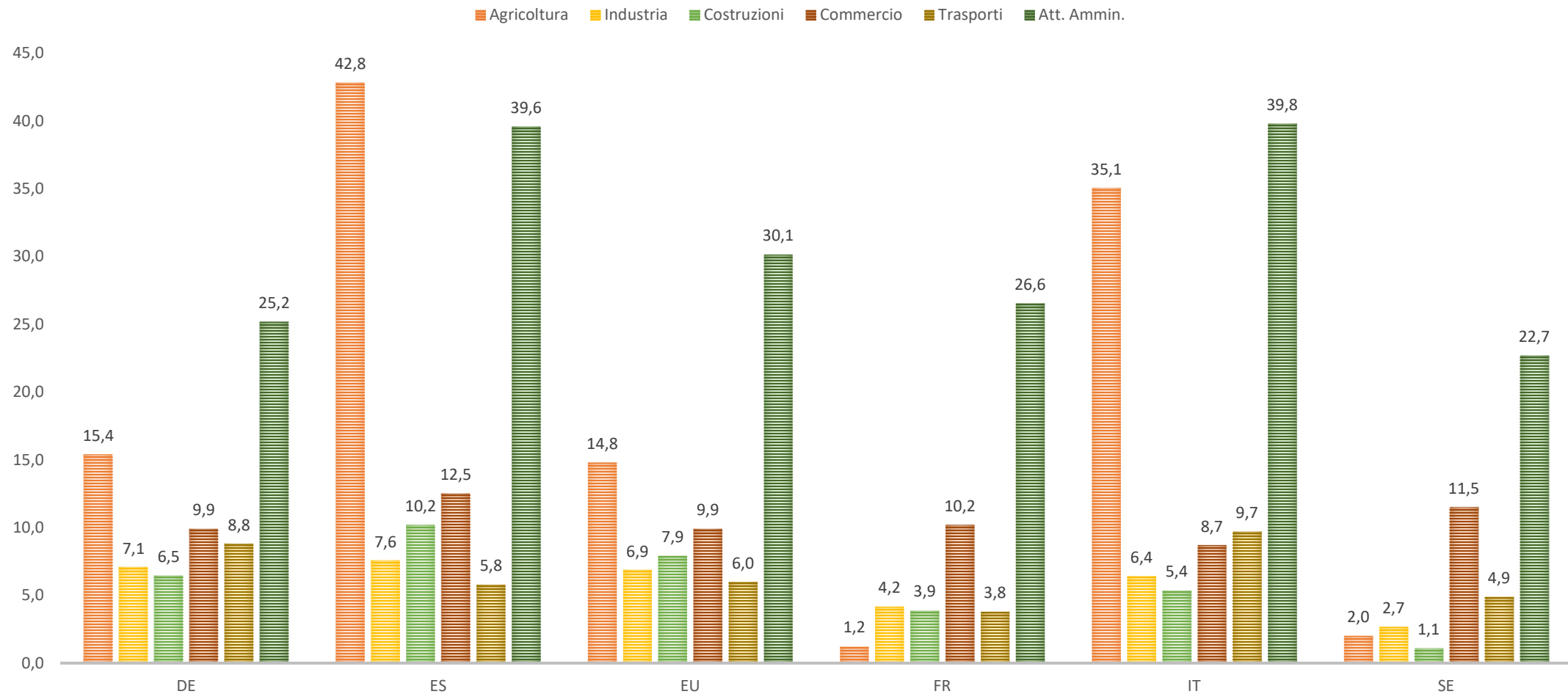
Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati 15-64 anni a bassa qualificazione per posizione di lavoro



Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Gli occupati 15-64 anni a bassa qualificazione per settore economico



Fonte: FGB su dati Eurostat, 2019

Conclusioni/1

- Adulti occupati low-skilled (in Italia): un fenomeno più *persistente* che *consistente*
- Esito di: a) assetto e struttura economica e produttiva; b) scarso valore sociale riconosciuto all'apprendimento *formalizzato* in età adulta; c) offerta formativa (per gli adulti) poco conosciuta, accessibile e fruibile
- Bassa partecipazione formativa degli adulti in generale e di quelli low-skilled in particolare (Inapp, 2021), anche nell'ambito della formazione continua (Anpal-Inapp, 2019 e Inapp, 2021)

Conclusioni/2

La *formazione continua* come risorsa per l'intervento sui low-skilled:

- livello individuale ed organizzativo (aziendale)
- Fondi Interprofessionali (Parti Sociali) e fondi pubblici (Stato, Regioni/PPAA), aggiuntivi ai fondi privati delle imprese
- perimetrazione (abbastanza) chiara e puntuale dei destinatari (gli adulti occupati)
- *ancoraggio effettivo* alle culture professionali di individui *al lavoro e in contesti di lavoro*

Conclusioni/3

Ma **la formazione continua**, in Italia:

- cresce più lentamente che nel resto dell'Unione Europea (in termini di imprese coinvolte)
- sconta la mancanza di un cambiamento culturale forte rispetto allo sviluppo delle competenze dei dipendenti, sia sul lato azienda che su quello lavoratore/ice (Cedefop-ReferNET, 2019)
- è condizionata, nel funzionamento dei Fondi Interprofessionali e nell'uso delle risorse pubbliche, da stratificazione normativa e governance multilivello (Inapp, 2021)
- è penalizzata dalla diffusione, soprattutto nei contesti di micro e piccola impresa, di pratiche di apprendimento non-formalizzato *sul/durante* il lavoro

Conclusioni/4

Una agenda mirata per la formazione continua nei confronti degli occupati low-skilled:

- servizi (in primo luogo pubblici) per la sollecitazione ed emersione della domanda (di formazione), da parte delle microimprese/PMI (Inapp, 2021) e dei lavoratori/ici
- offerta di formazione *ritagliata* sugli occupati low-skilled attraverso la qualificazione dei *provider* (risorse professionali, tecnologie, collaborazioni, progettazione)
- quadro organico di incentivi, diritti e obblighi che incoraggi le imprese ad investire nella formazione dei dipendenti low-skilled (Cedefop, 2019), definito anche attraverso la contrattazione collettiva
- *flexible training arrangements* (anche valorizzando le esperienze realizzate durante i *picchi della pandemia*) e formazione *work-based* (così da aumentare la adattabilità della formazione al profilo dei destinatari)



Grazie per l'attenzione.

Alberto Vergani vergani@fondazionebrodolini.eu

Giuseppe Forte forte@fondazionebrodolini.eu

Giovanna Campanella campanella@fondazionebrodolini.eu
