

# *I fondi interprofessionali: sfide e linee evolutive*

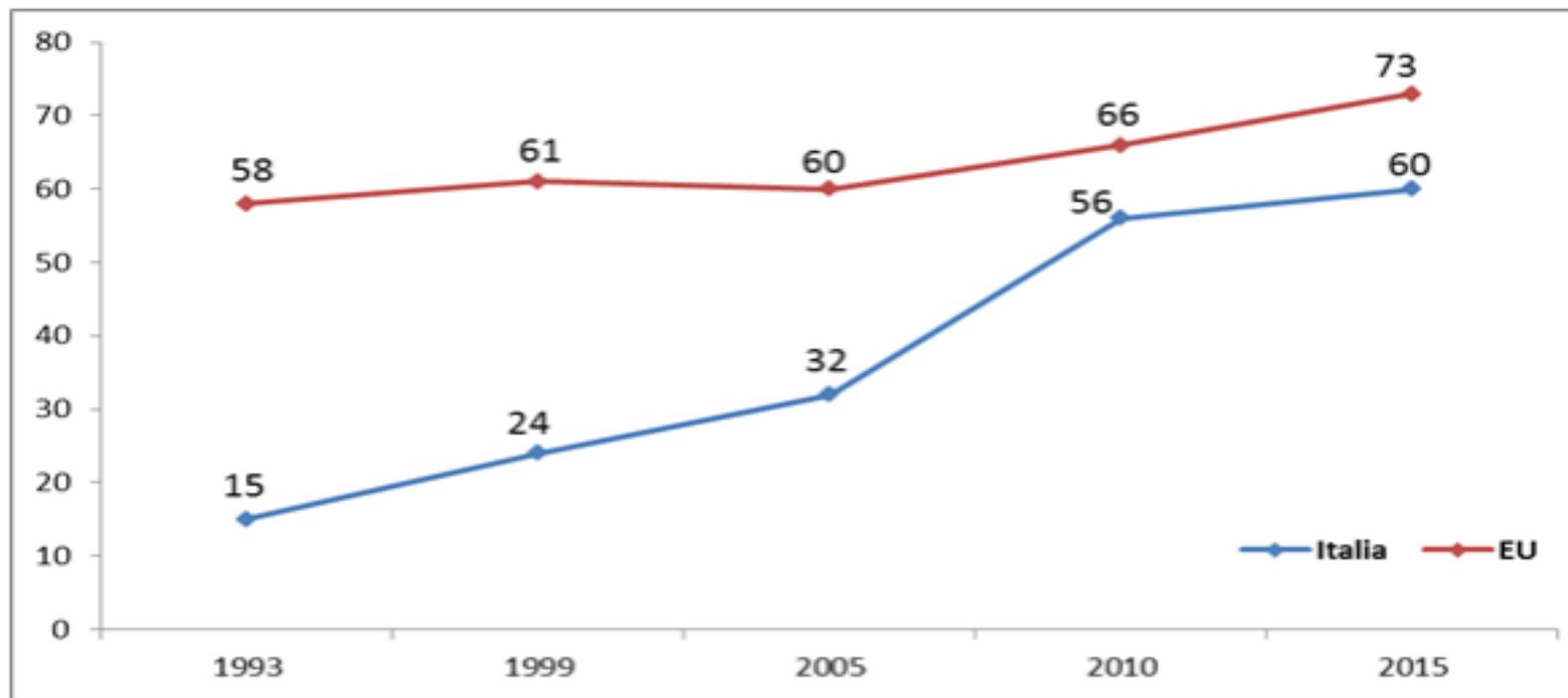
Pierangelo ALBINI

Roma, 2 ottobre 2019

**IL PRESENTE VISTO DAL  
PASSATO:  
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE  
CONTINUA IN ITALIA**

# Quando sono nati i Fondi Interprofessionali, più formazione in Italia

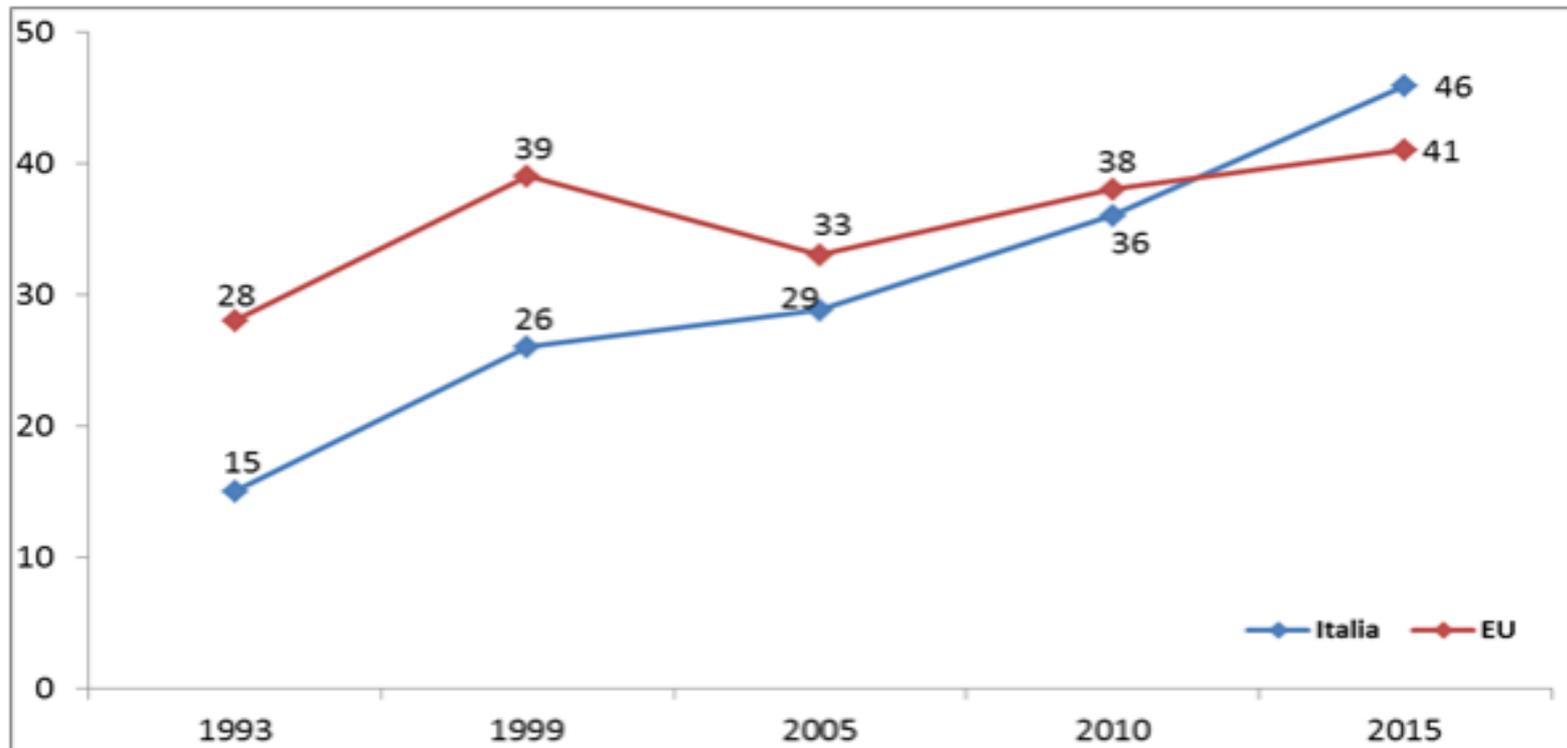
Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione.  
Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)



Fonte: elaborazioni Anpal su dati Eurostat - Continuing Vocational Training Survey (CVTS) - ed Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

# Quando sono nati i Fondi Interprofessionali, più formazione in Italia

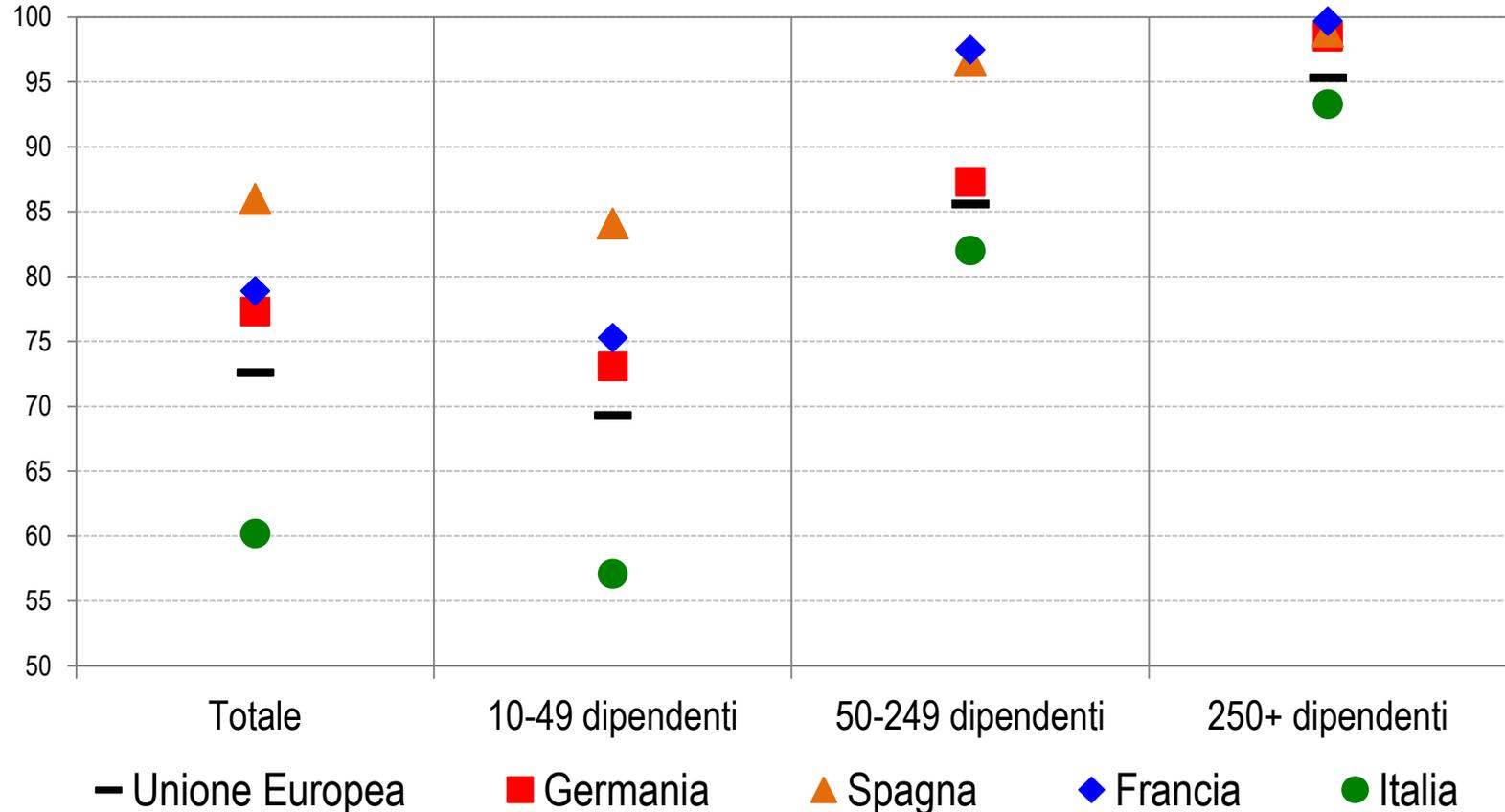
Partecipanti a corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti e oltre.  
Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)



Fonte: elaborazioni Anpal su dati Eurostat - *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* - ed Istat, Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese. Anni 1993-2015

# Ma ancora poca formazione nelle piccole imprese

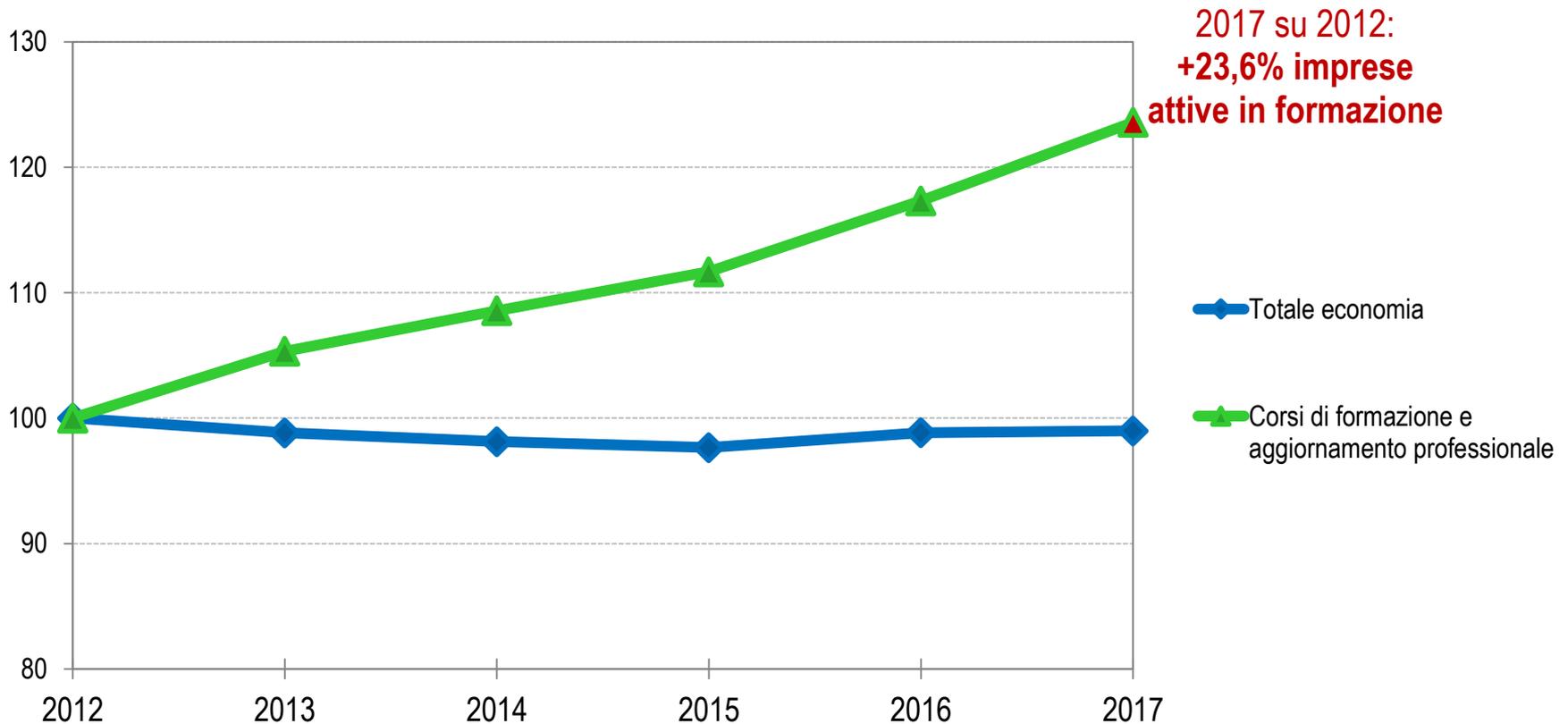
**Imprese che erogano formazione ai propri dipendenti**  
per classe dimensionale, in % sul totale imprese, 2015



Fonte: elaborazioni Confindustria su dati Eurostat, Adult Education Survey.

# Mentre aumentano le imprese attive nel settore “Formazione professionale”

**Numero di imprese attive**  
Totale economia e settore Ateco "Formazione professionale"  
Fatte 100 le imprese attive nel 2012, fonte: Istat

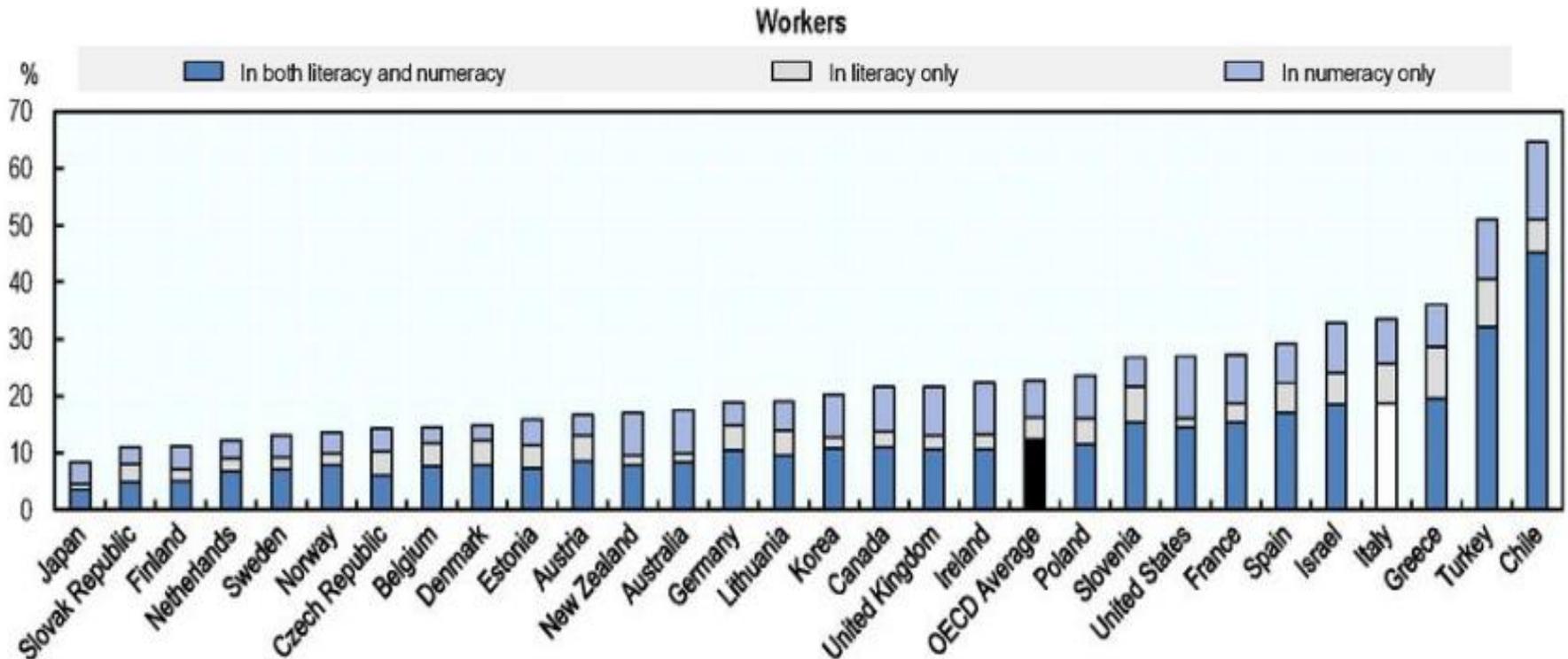


# IL FUTURO VISTO DAL PRESENTE: la sfida delle competenze

# Più formazione in Italia, MA LE COMPETENZE?

2015 – Survey of Adult Skills (PIAAC)	ITALIA	FRANCIA	SPAGNA	GERMANIA	Media OCSE
Adulti lavoratori con bassa performance nella media di tutti i test	<b>38%</b>	31.5%	35.7%	22.6%	<b>26.3%</b>
Adulti lavoratori con bassa performance in “lettura”	<b>27.7%</b>	21.6%	27.5%	17,5%	<b>18.9%</b>
Adulti lavoratori con bassa performance in “matematica”	<b>31.7%</b>	28%	30.6%	18.4%	<b>22.7%</b>
Adulti lavoratori che si sono ritirati al test di ricognizione delle competenze tecnologiche	<b>14.6%</b>	11.6%	10.7%	6.1%	<b>9.6%</b>
Adulti lavoratori che non hanno solide esperienze digitali	<b>24.4%</b>	10.5%	17%	7.9%	<b>10%</b>

# “LOW PERFORMERS”: Italia agli ultimi posti tra i paesi OCSE

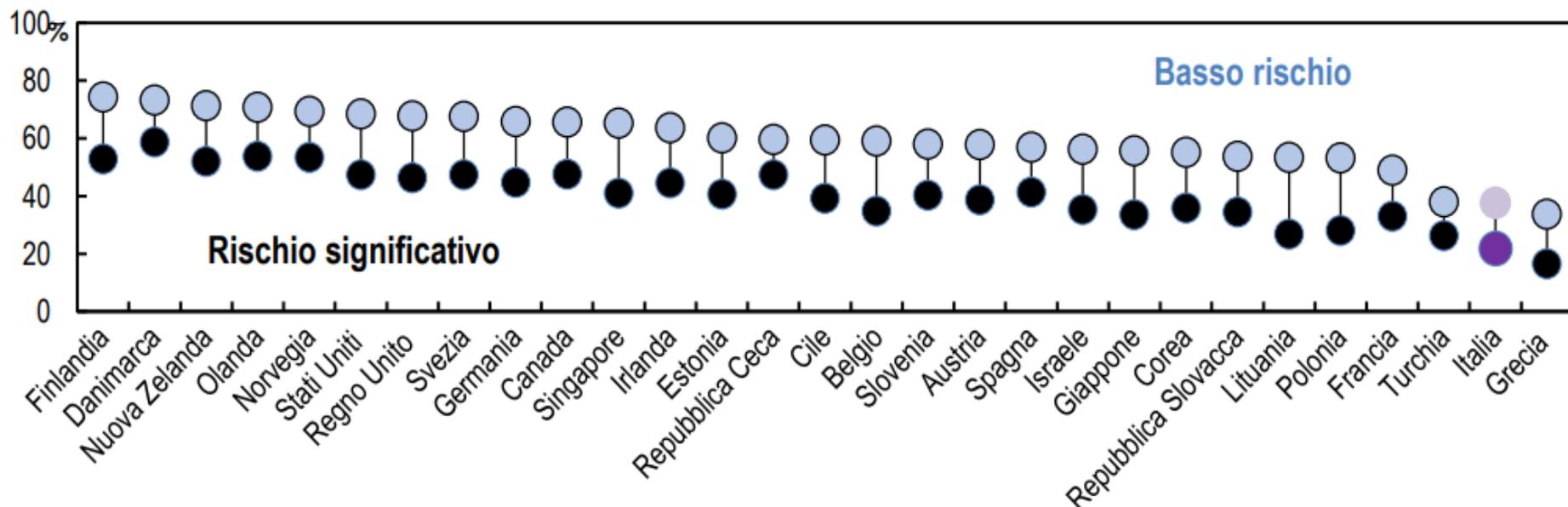


**Il 38% di low performers italiani è superato solo da Grecia, Turchia e Cile tra i paesi Ocse**

# “LOW PERFORMERS”: Italia agli ultimi posti tra i paesi OCSE

## I lavoratori più esposti al rischio dell'automazione partecipano meno in formazione continua

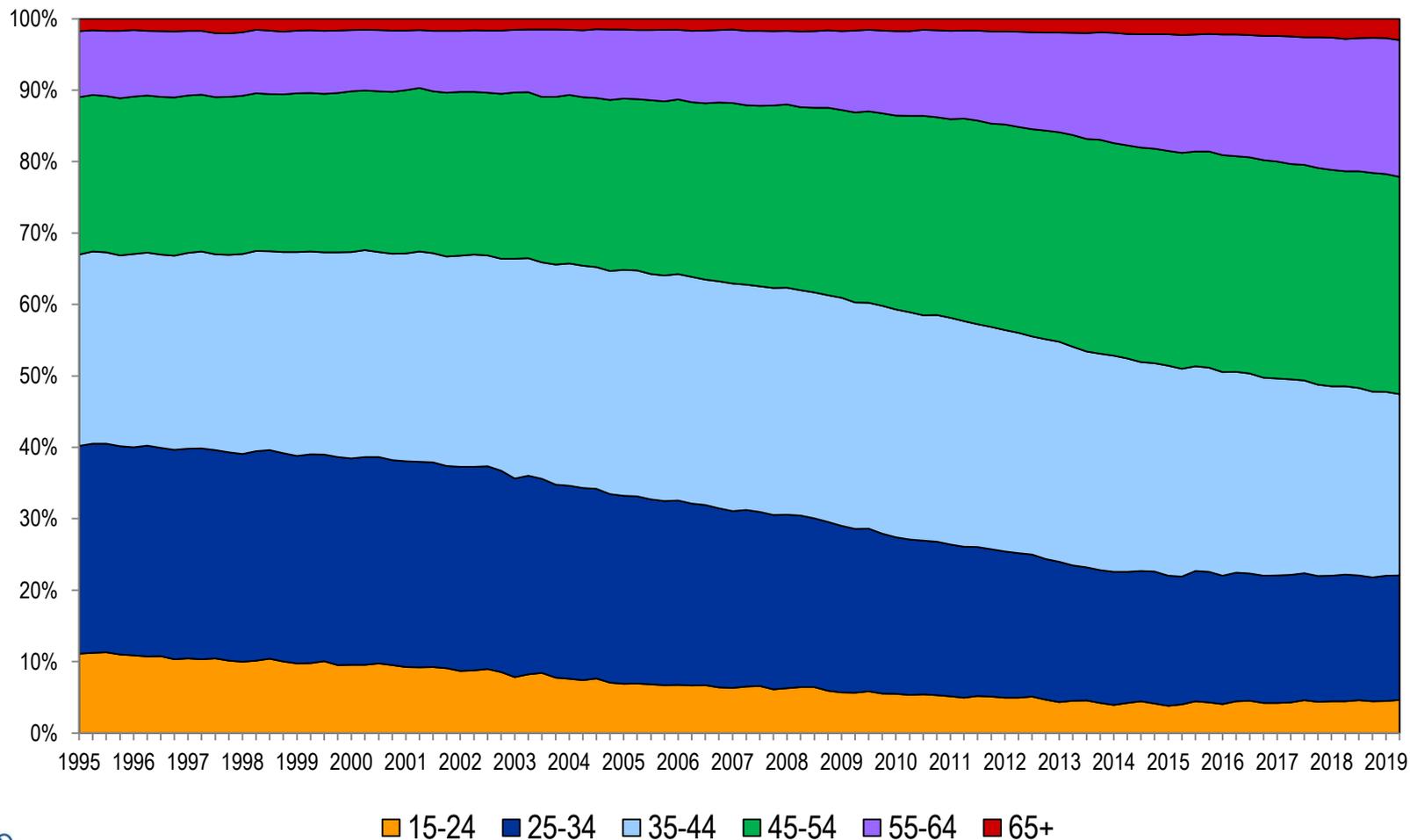
Percentuale dei lavoratori che partecipano alla formazione continua degli adulti (negli ultimi 12 mesi)



**In Italia, la partecipazione dei lavoratori in percorsi di formazione continua è bassa rispetto agli standard internazionali. Inoltre, i lavoratori più esposti al rischio di automazione e i lavoratori poco qualificati partecipano meno ad attività di formazione se confrontati con i lavoratori altamente qualificati o con un basso rischio di automazione.**

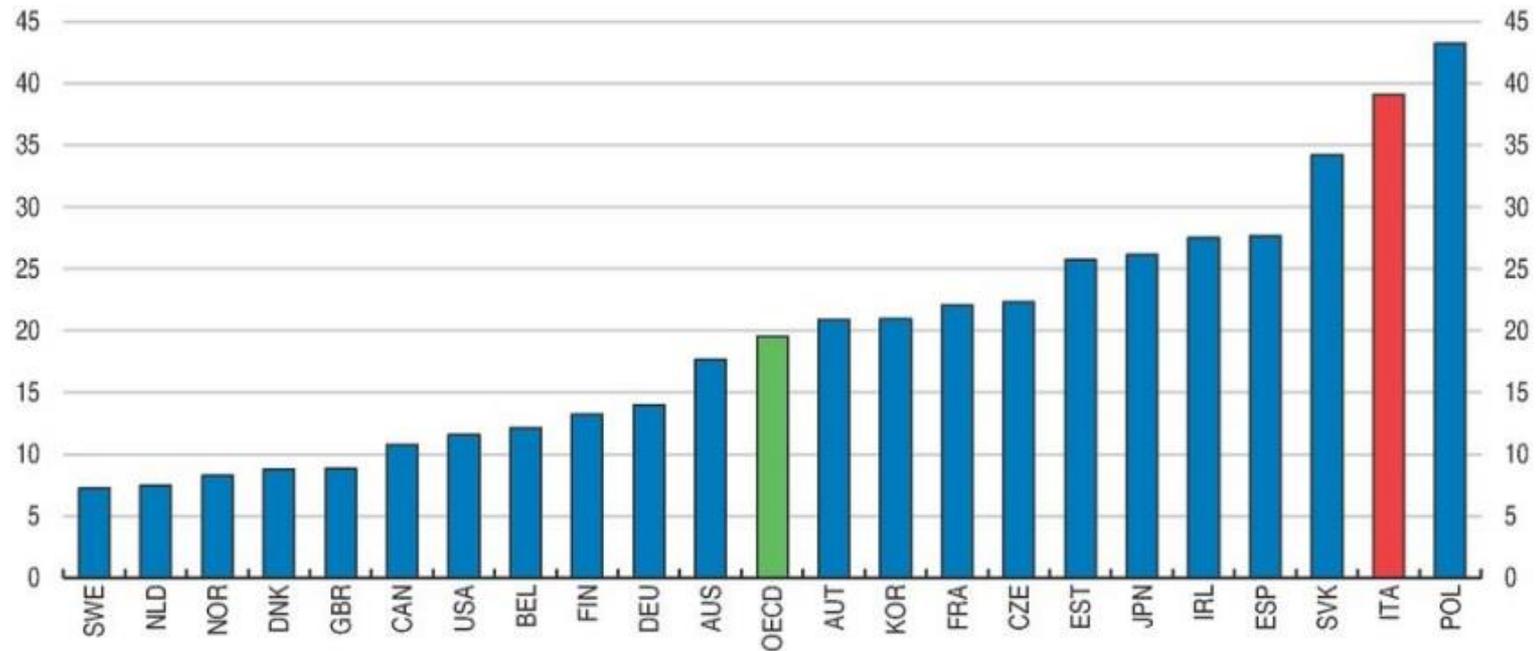
# L'invecchiamento della forza lavoro è evidente...

**Occupati in Italia per classe d'età**  
in % sul totale degli occupati, fonte: Istat



# ... così come il ritardo dell'Italia sulle competenze digitali

Figure 2.25. **Many adults lack computer skills**  
Share of adults aged 15-65 with no ICT experience



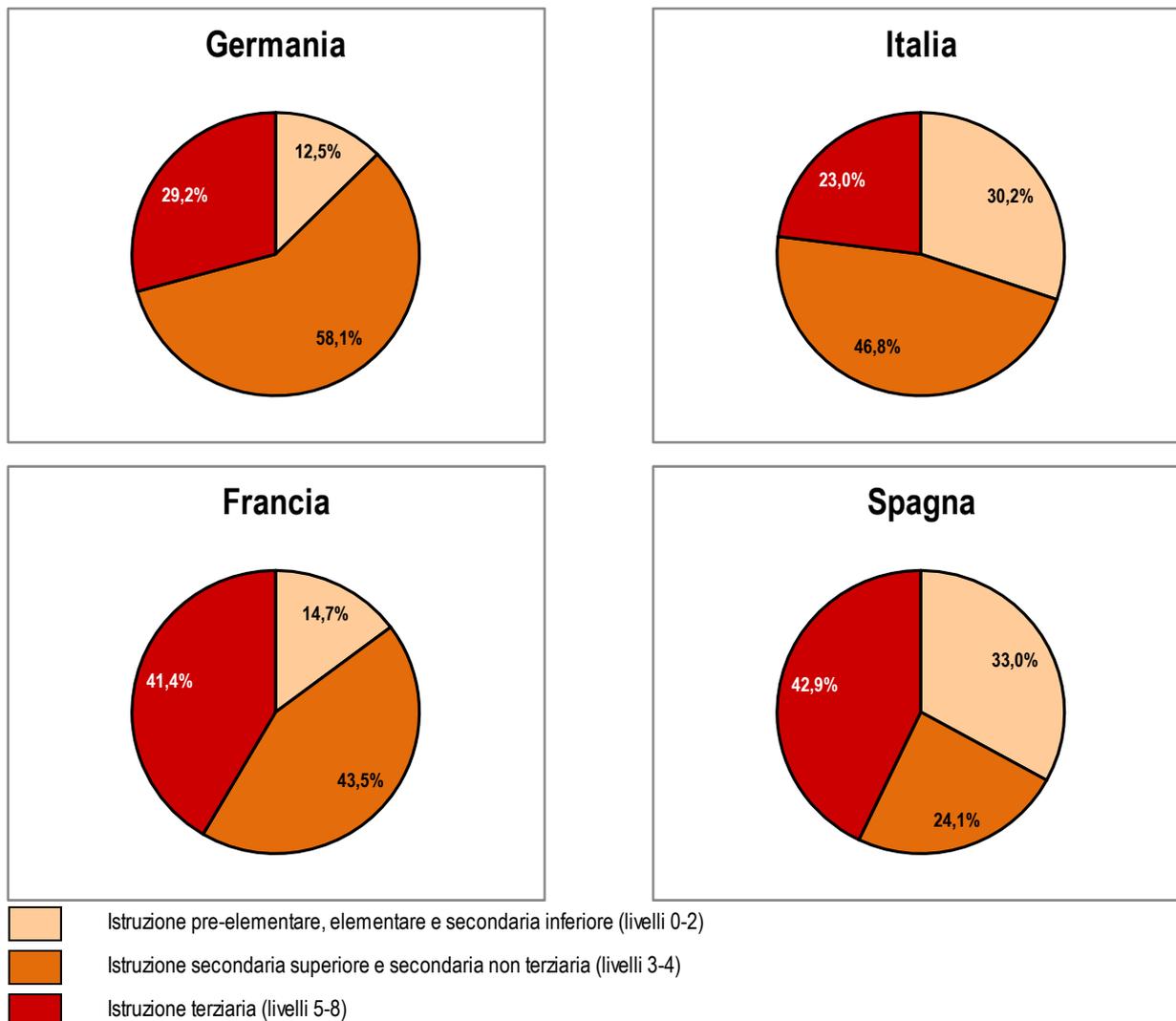
Source: OECD Skills Outlook 2013 Database.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933454580>

# La forza lavoro per titolo di studio: pochi laureati

Occupati per titolo di studio (class. ISCED)

2018, fonte: Eurostat

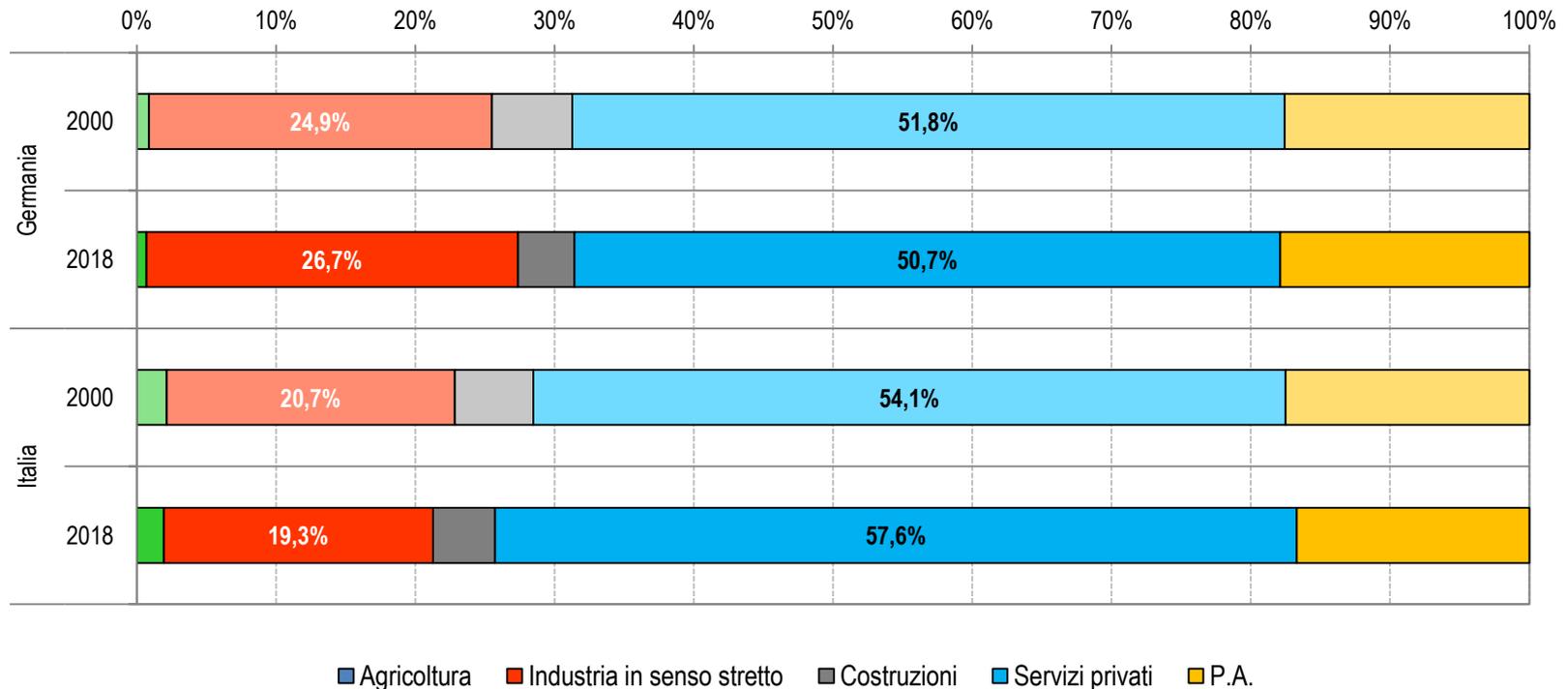


**IL FUTURO VISTO DAL  
PRESENTE:  
QUALE FORMAZIONE SERVIRÀ AI  
LAVORATORI ITALIANI**

# Il peso del settore manifatturiero (1/2)

## Prodotto interno lordo per settore economico

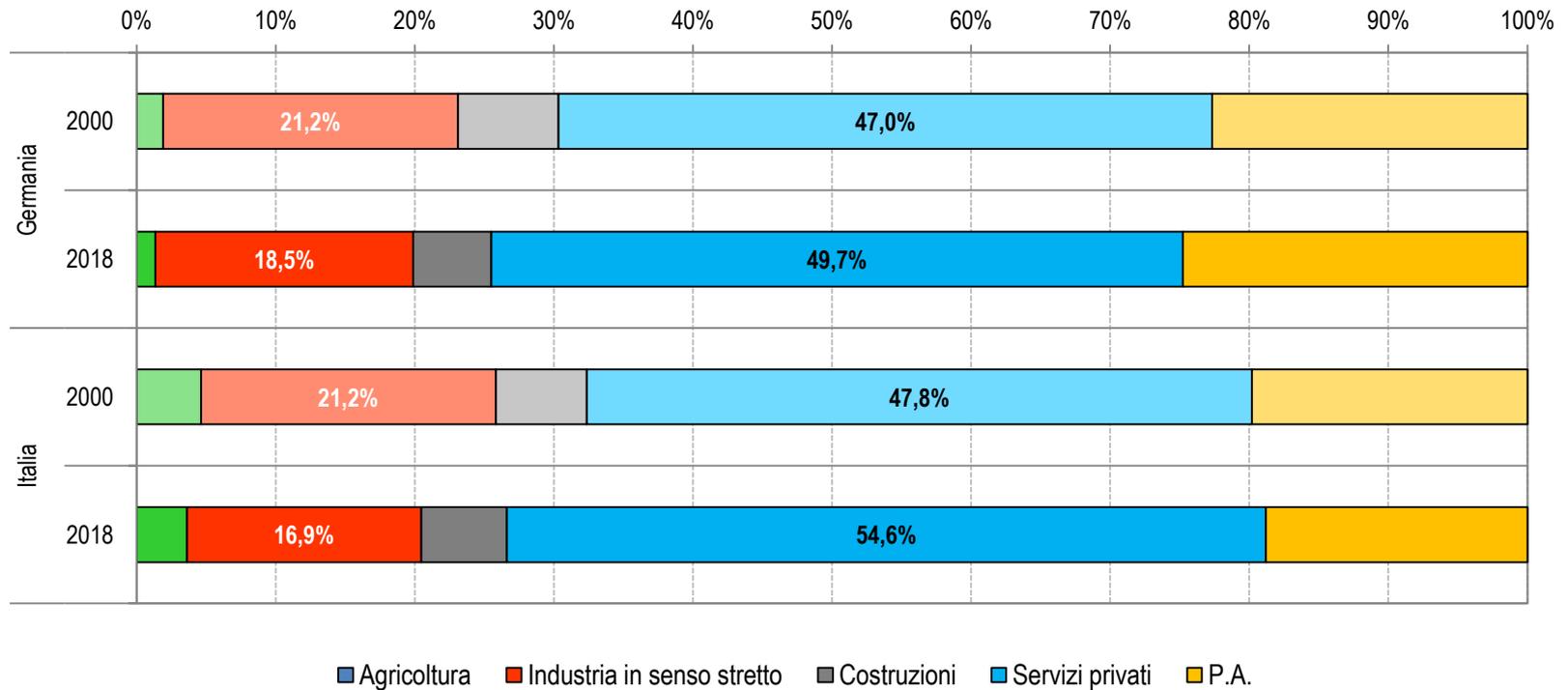
Italia e Germania, 2000 e 2018, fonte: Eurostat



Misurato in termini di **ricchezza generata**, il peso del **settore manifatturiero** sul totale dell'economia risulta **in aumento in Germania** e **in calo nel nostro paese**

# Il peso del settore manifatturiero (2/2)

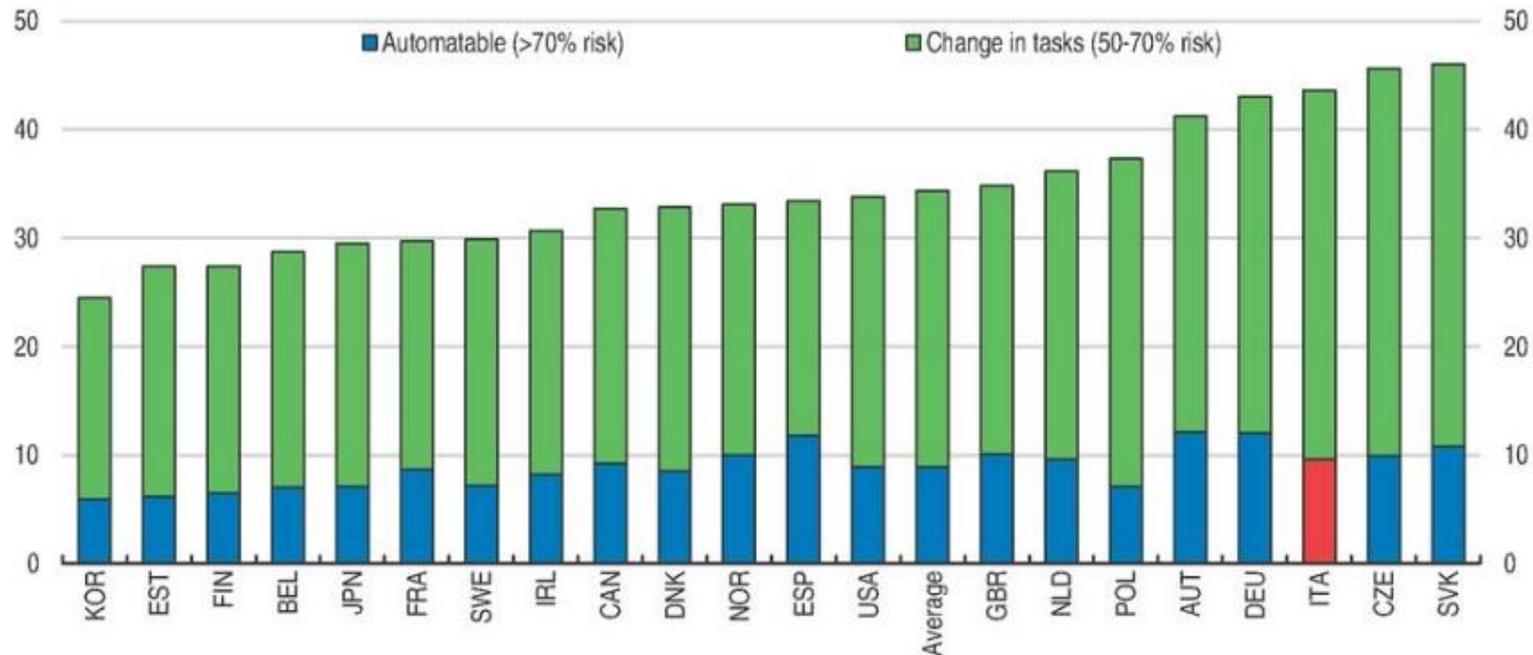
**Occupati per settore economico**  
Italia e Germania, 2000 e 2018, fonte: Eurostat



**Il settore manifatturiero risulta in contrazione in entrambi i paesi, se si guarda al numero di occupati complessivi**

# La trasformazione digitale riguarderà anche i posti di lavoro

Figure 2.24. **The risk of job loss due to automation is high**  
 % of workers in jobs at high and medium risk of automation



Note: Data for the United Kingdom corresponds to England and Northern Ireland. Data for Belgium corresponds to the Flemish Community.  
 Source: Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933454579>

# Le 10 professioni più richieste da qui al 2030

## Confronto Italia – Unione Europea

	<b>ITALIA</b>	<b>UE</b>
<b>Addetti all'agricoltura, pesca, caccia</b>	<b>9.6%</b>	<b>-1.3%</b>
<b>Manager commerciali e amministrativi</b>	<b>7.3%</b>	<b>1.1%</b>
<b>Manager dell'ospitalità e del turismo</b>	<b>3.8%</b>	<b>0.8%</b>
<b>Impiegati al Customer Service</b>	<b>3.3%</b>	<b>1.9%</b>
<b>Impiegati Amministrativi</b>	<b>3.2%</b>	<b>1.2%</b>
<b>Ingegneri ed esperti STEM</b>	<b>2.5%</b>	<b>1.2%</b>
<b>Addetti alle costruzioni</b>	<b>2.4%</b>	<b>0.6%</b>
<b>Manager del settore culturale e legale</b>	<b>2.1%</b>	<b>1.3%</b>
<b>Impiegati del settore culturale e legale</b>	<b>1.6%</b>	<b>3.0%</b>
<b>Professionisti in campo economico e aziendale</b>	<b>1.4%</b>	<b>0.8%</b>

# I 10 settori in cui più crescerà la domanda di competenze da qui al 2030

## Confronto Italia – Unione Europea

	<b>ITALIA</b>	<b>UE</b>	<b>GAP</b>
<b>Pubblicità e comunicazione</b>	5.5%	1.8%	3.7
<b>Metalmecanico</b>	4.6%	0.0%	4.6
<b>Legale e commerciale</b>	4.1%	2.2%	1.9
<b>Minerali</b>	3.4%	1.7%	1.7
<b>Carta e affini</b>	3.1%	0.1%	3.0
<b>Chimica</b>	3.1%	0.3%	2.8
<b>Servizi di noleggio e affitto</b>	2.9%	2.5%	0.4
<b>Cura e assistenza</b>	2.3%	0.5%	1.8
<b>Intermediazione del lavoro</b>	2.0%	1.1%	0.9
<b>Sicurezza e amministrazione</b>	2.0%	0.8%	1.2



# Le 10 Top Skills per il futuro della Manifattura secondo il *World Manufacturing Forum*

1. **Alfabetizzazione digitale:** intesa come abilità olistica con cui capire, abilitare e sviluppare nuovi sistemi di produzione digitale, tecnologie, applicazioni e strumenti
2. Capacità di progettare e utilizzare **nuove soluzioni di Intelligenza artificiale e per l'analisi dei dati**, e di interpretarne i risultati
3. **Risoluzione creativa dei problemi** (Problem solving), in questa nuova era con abbondanza di dati e risorse tecnologiche per la produzione 'intelligente'
4. Una forte **mentalità imprenditoriale**, che include la proattività e la capacità di pensare fuori dagli schemi
5. Capacità di lavorare in modo efficace e sicuro con le **nuove tecnologie**
6. Avere, o sviluppare, una **mentalità interculturale e interdisciplinare**, inclusiva e orientata alla diversità, per affrontare le nuove sfide che nascono da nuove esigenze
7. Conoscenze di **Cyber security, Privacy e analisi dei dati**
8. Capacità di gestire una **complessità crescente**, fatta di molteplici requisiti e compiti simultanei
9. Spiccata capacità di **interazione con le altre persone così come con i sistemi IT e AI**, attraverso diverse piattaforme e tecnologie
10. Apertura mentale verso il **cambiamento continuo**, capacità di trasformazione che mette sempre in discussione lo Status quo



# Le 10 Raccomandazioni chiave del *World Manufacturing Forum*

1. **Sviluppare una 'squadra' orientata alla formazione continua**, anche con incentivi personali e professionali per l'impegno dei lavoratori nella formazione
2. **Aumentare gli investimenti nella formazione del personale**, per sfruttare appieno le potenzialità delle tecnologie
3. **Attuare politiche aziendali per favorire l'aggiornamento delle risorse umane**: anche non limitandosi a utilizzare gli incentivi della politica, ma continuando a spendere quando gli incentivi finiscono
4. **Incoraggiare le persone a sviluppare una carriera professionale nella Manifattura** : promuovere il settore anche perché dinamico e in rapida evoluzione
5. **Sviluppare nuovi profili professionali, con competenze tecniche insieme a conoscenze più generali**: promuovere l'importanza di avere competenze sia Hi-tech sia generaliste
6. **Usare le tecnologie digitali per innovare le modalità di formazione e training**: utilizzare piattaforme collaborative per condividere le conoscenze e le migliori pratiche
7. **Favorire la mobilità sociale con una carriera nella Manifattura**: anche fornendo un accesso equo all'istruzione per tutti
8. **Assicurarsi che le competenze rilevanti siano trasmesse all'interno dell'azienda**, per uno scambio proficuo di conoscenze tra diverse generazioni di operatori
9. **Far crescere il valore dei percorsi di sviluppo professionale e tecnico**: promuovere l'istruzione tecnica professionale per completare l'istruzione generalista
10. **Collaborare tra aziende e realtà della formazione per indirizzare le nuove Skills di cui le imprese hanno più bisogno**: condividere le conoscenze e le migliori pratiche sulla formazione

# I ruoli emergenti nel manifatturiero secondo il *World Manufacturing Forum*



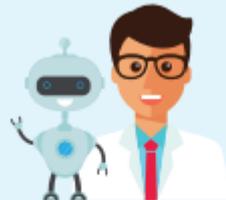
**Digital Ethics  
Officer**



**Lean 4.0 Engineer**



**Industrial Big Data  
Scientist**



**Collaborative Robots  
Expert**



**IT/OT Integration  
Manager**



**Digital Mentor**



## I numeri da cambiare: su cosa concentrarsi

- il **13,8%** dei lavoratori italiani è considerato **ad alto rischio di automazione**.  
La media OCSE è del 10,9%.
- Il **4,2%** dei lavoratori italiani avrebbe bisogno di una formazione intensa (fino a 3 anni). La media OCSE è del 2,8%.
- **Solo il 30%** degli adulti che lavorano ha **ricevuto formazione nel 2018**, contro una media Ocse del 42%.

# Guardiamo insieme al futuro

## A) Rafforzare la nostra credibilità

- il credito di imposta 4.0...

## B) Rafforzare la nostra efficacia

- misurare gli effetti...

## C) Migliorare la relazione sindacale

- politiche industriali e CCNL

## D) Andare con coraggio nel futuro

- il diritto alla formazione...

## E) Stare sul nostro *core business*

- le politiche attive...



# GRAZIE!