

I fondi interprofessionali: sfide e linee evolutive

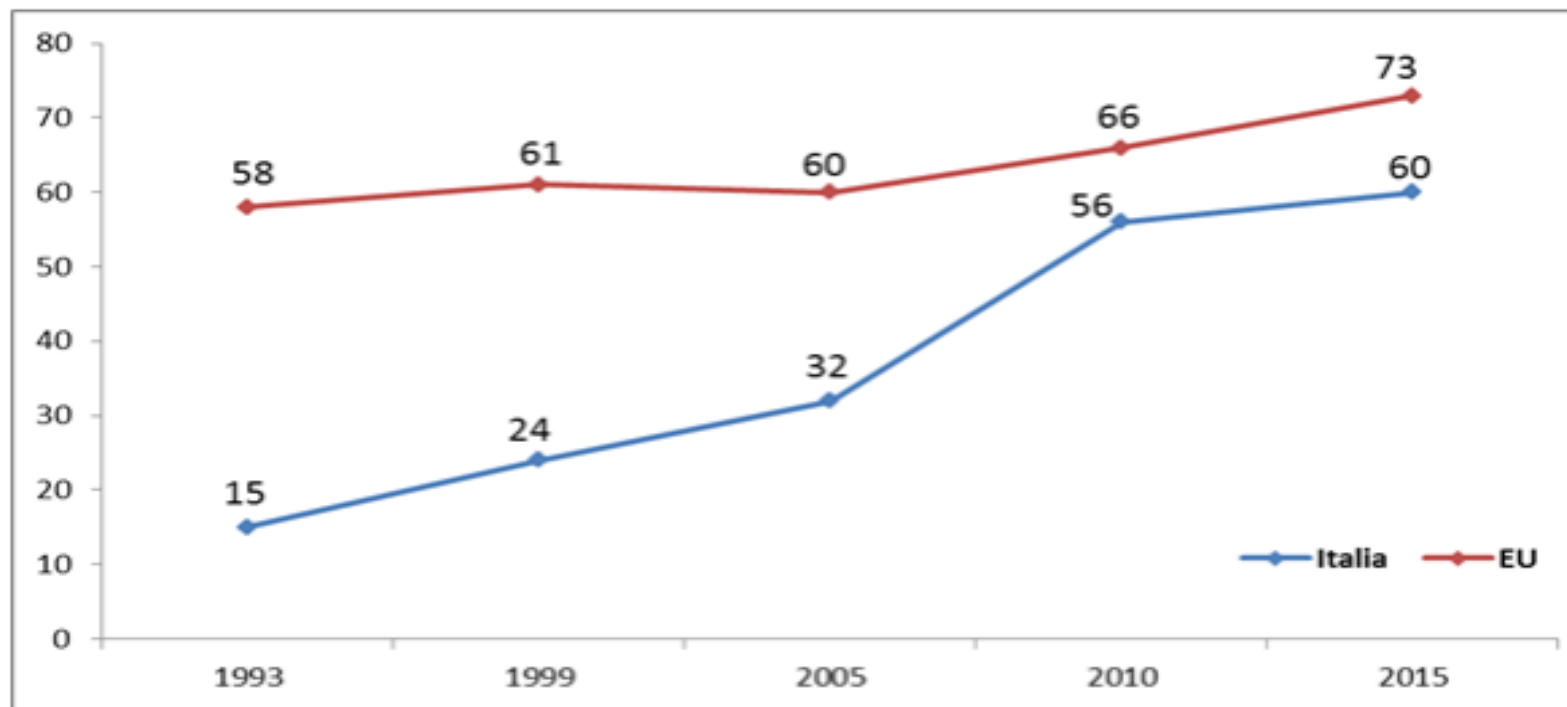
Pierangelo ALBINI

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

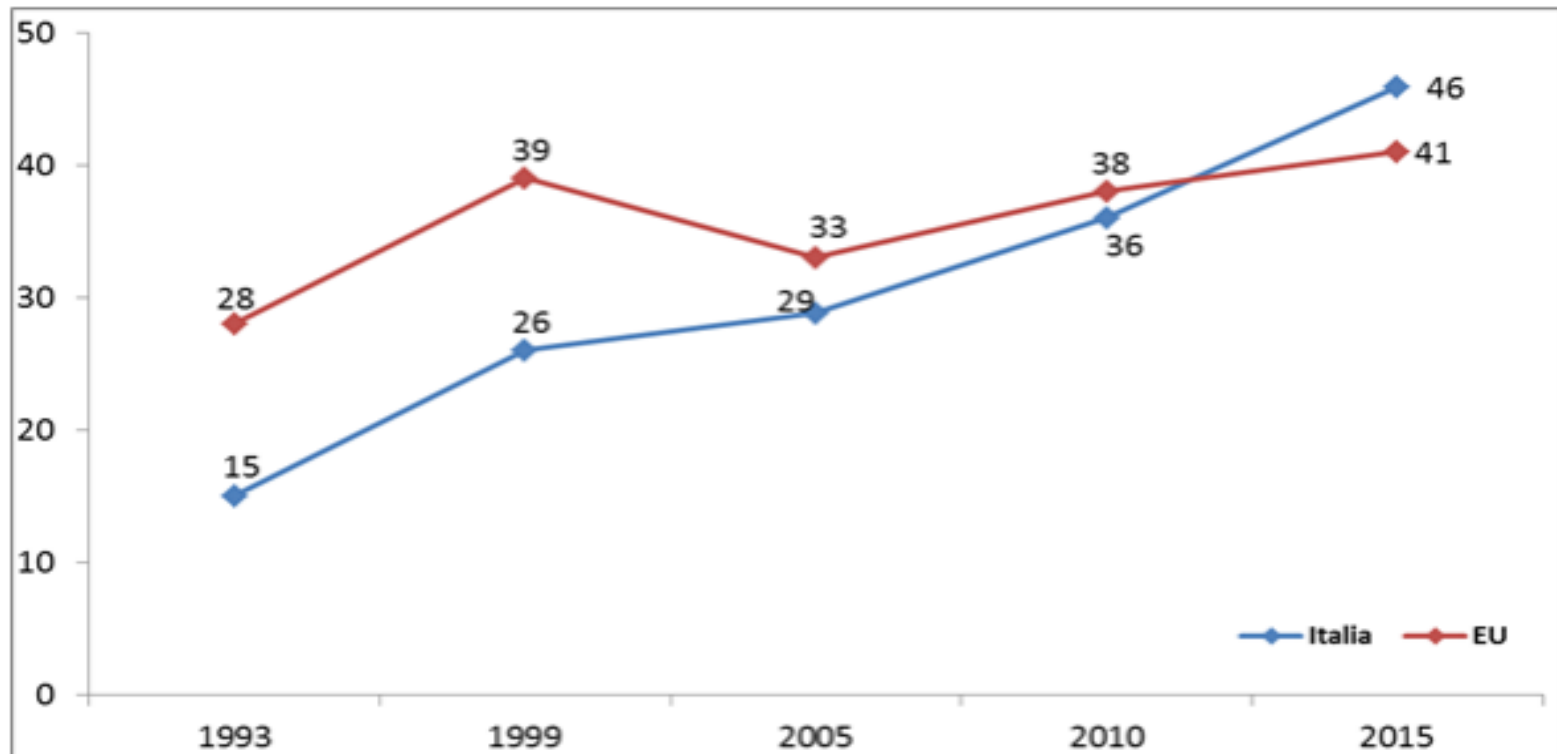
Imprese con 10 addetti ed oltre che hanno offerto formazione.
Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale delle imprese)



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

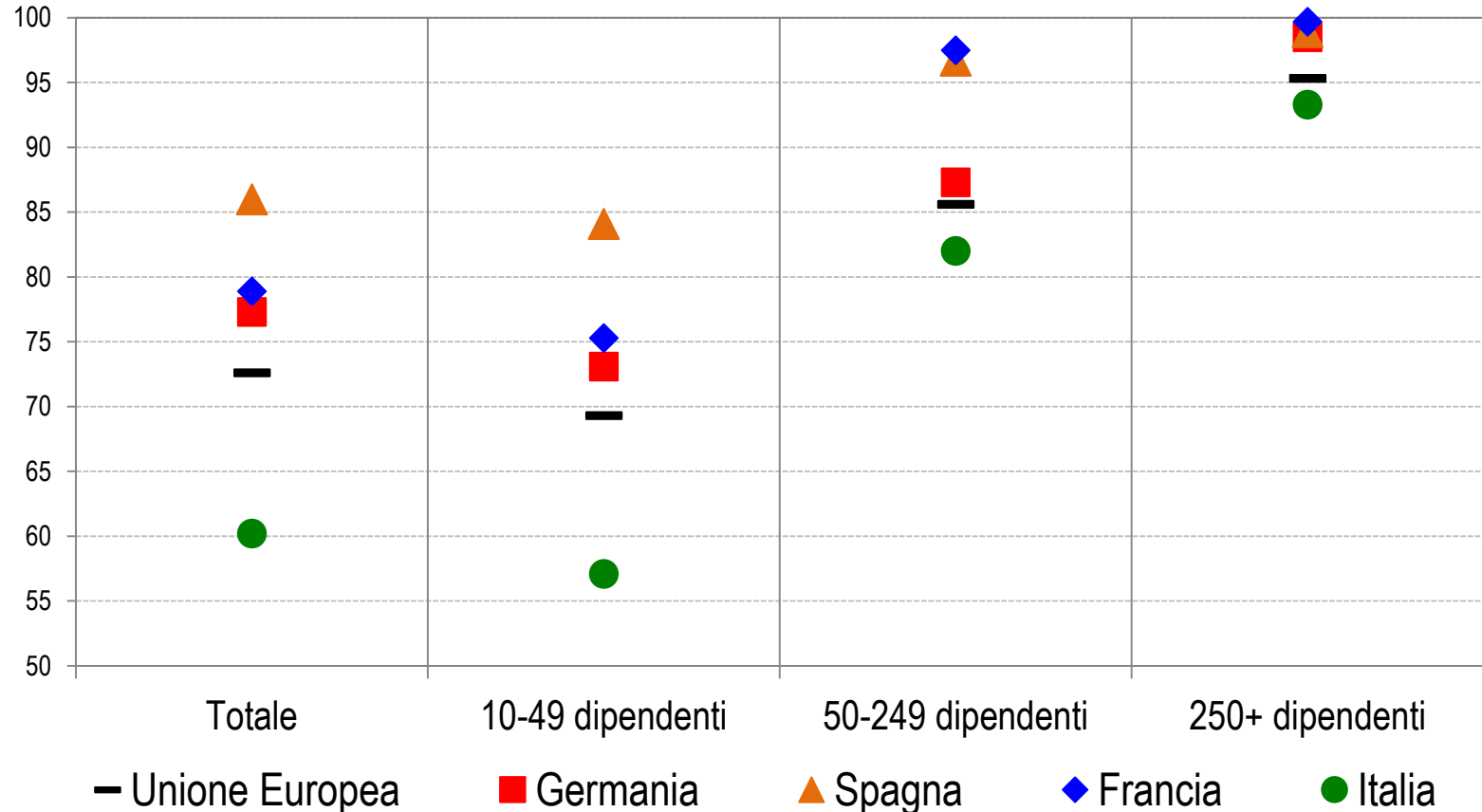
Partecipanti a corsi di formazione nelle imprese con 10 addetti e oltre.
Anni 1993-2015 (valori percentuali sul totale degli addetti di tutte le imprese)



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

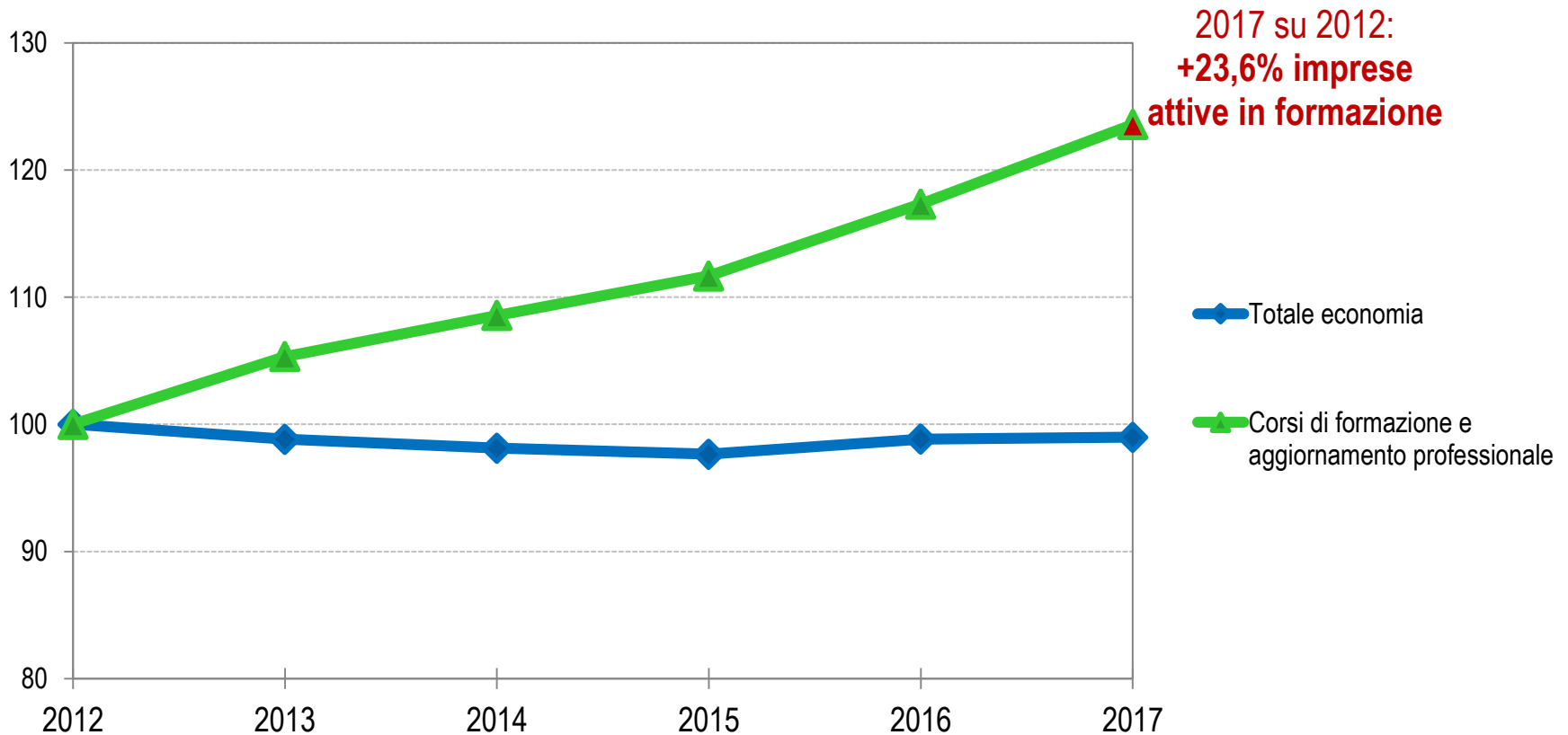
Imprese che erogano formazione ai propri dipendenti
per classe dimensionale, in % sul totale imprese, 2015



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



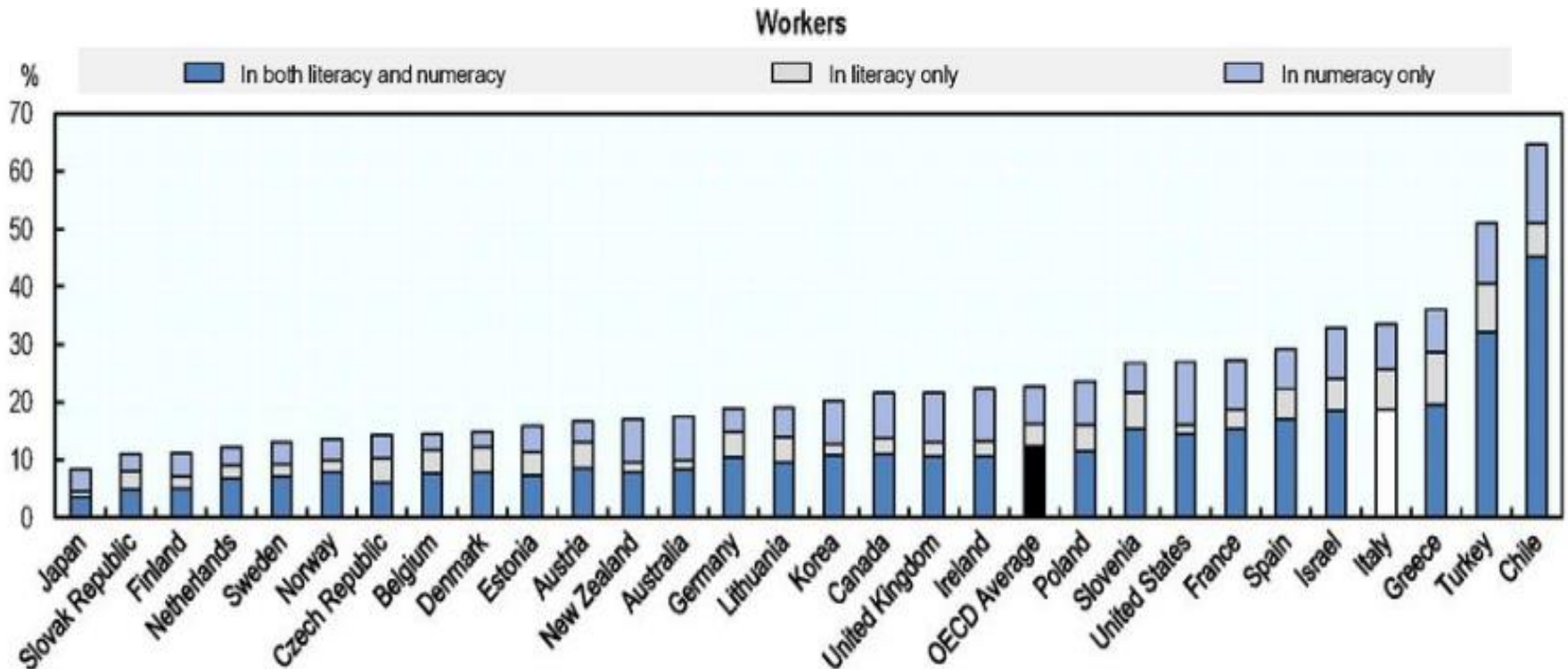
IL FUTURO VISTO DAL PRESENTE:

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	38%	31.5%	35.7%	22.6%	26.3%
Adulti lavoratori con bassa performance in “lettura”	27.7%	21.6%	27.5%	17,5%	18.9%
Adulti lavoratori con bassa performance in “matematica”	31.7%	28%	30.6%	18.4%	22.7%
Adulti lavoratori che si sono ritirati al test di ricognizione delle competenze tecnologiche	14.6%	11.6%	10.7%	6.1%	9.6%
Adulti lavoratori che non hanno solide esperienze digitali	24.4%	10.5%	17%	7.9%	10%

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

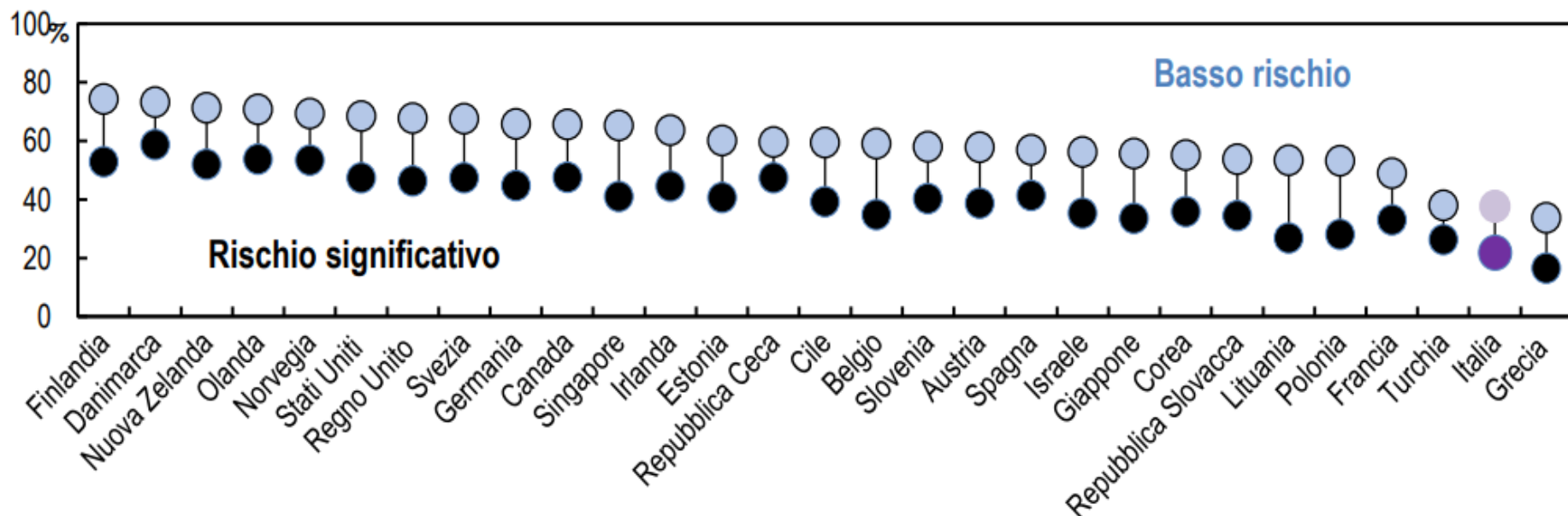


Il 38% di low performers italiani è superato solo da Grecia, Turchia e Cile tra i paesi Ocse

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

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

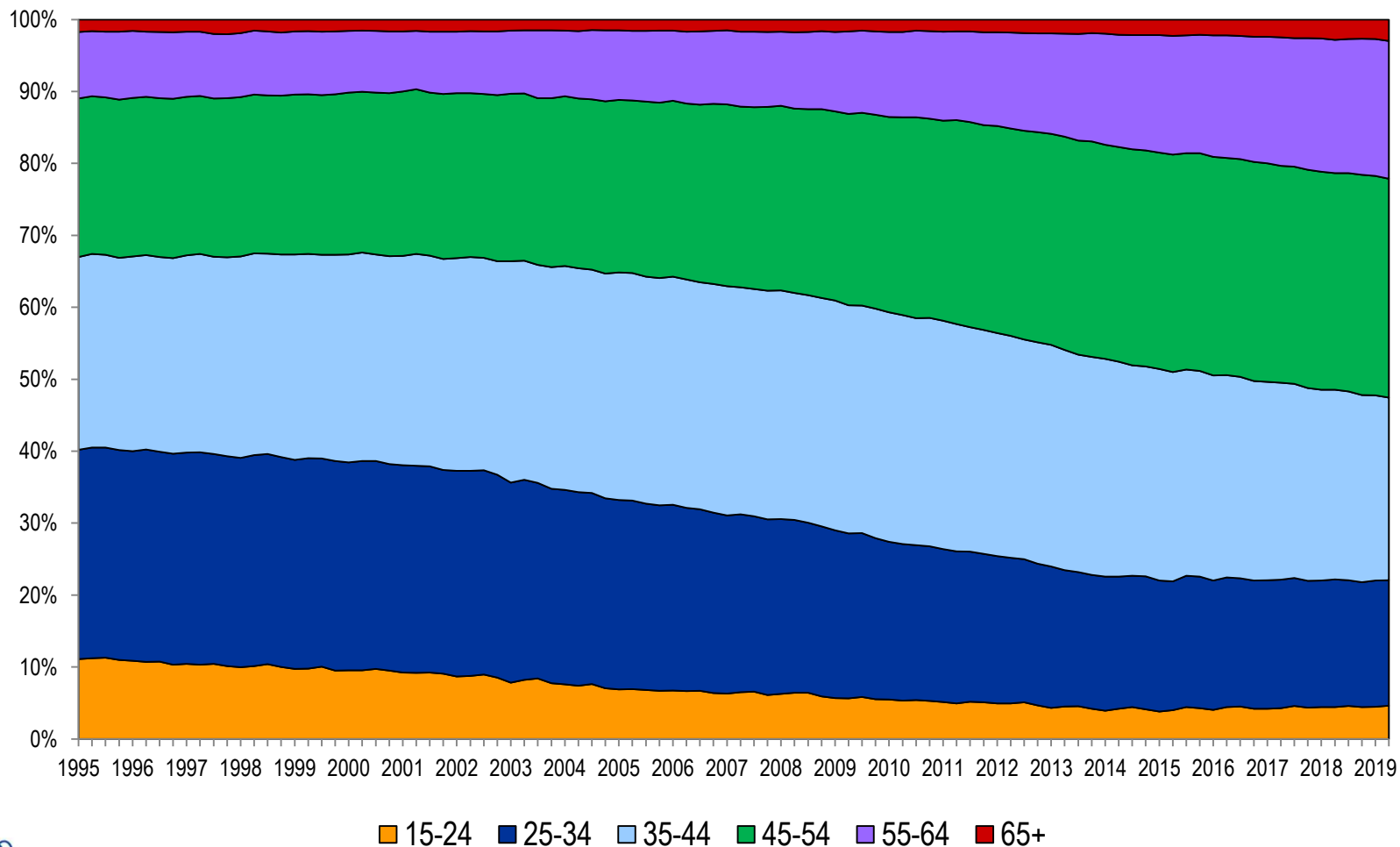
Percentuale dei lavoratori che partecipano alla formazione continua degli adulti (negli ultimi 12 mesi)



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.

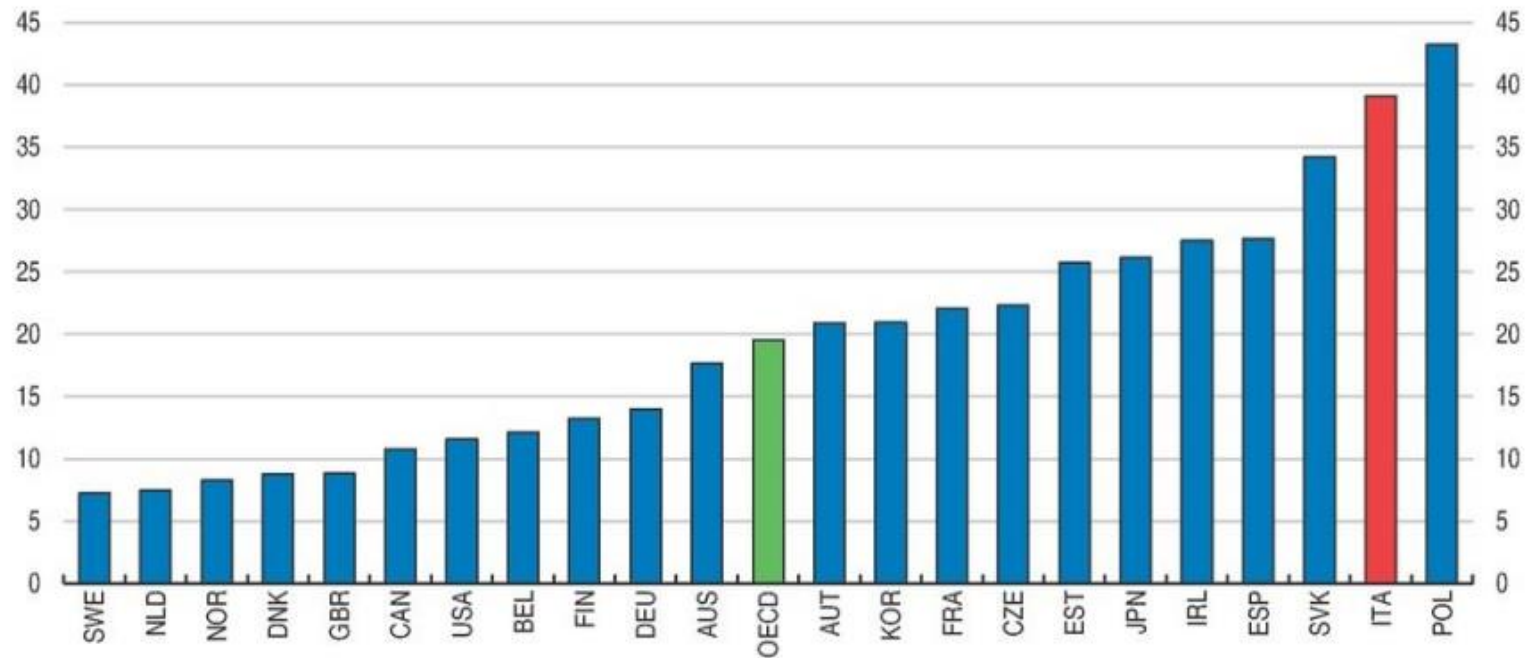
L'invecchiamento della forza lavoro è evidente...

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



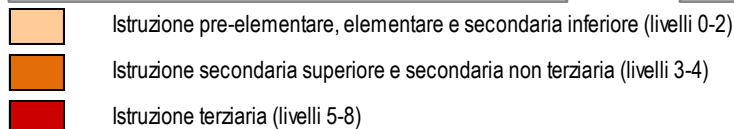
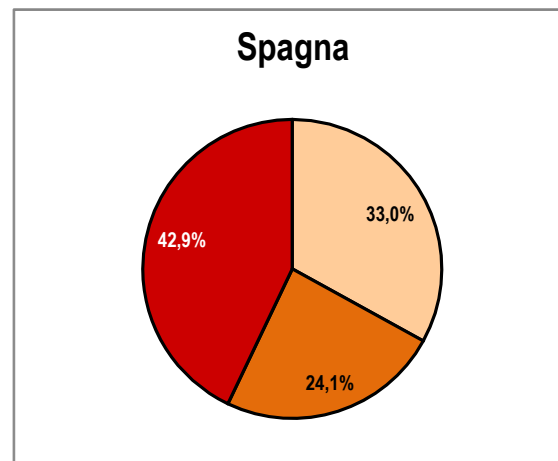
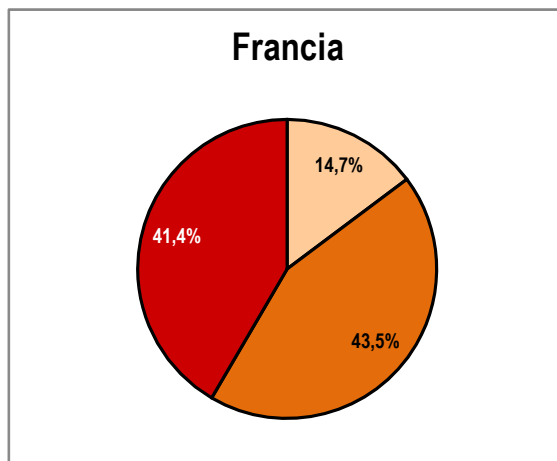
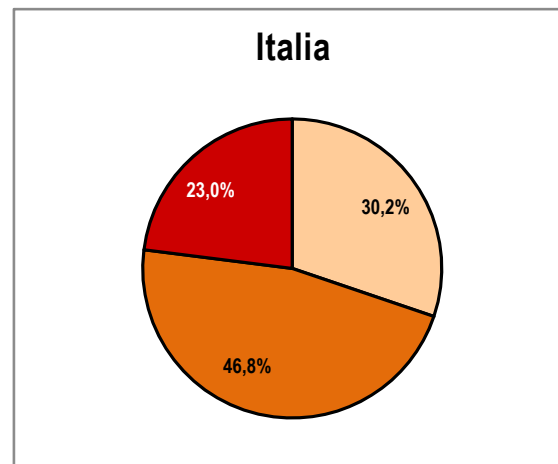
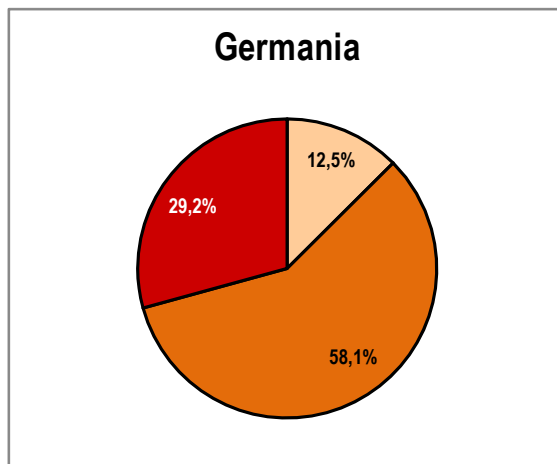
Source: OECD Skills Outlook 2013 Database.

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

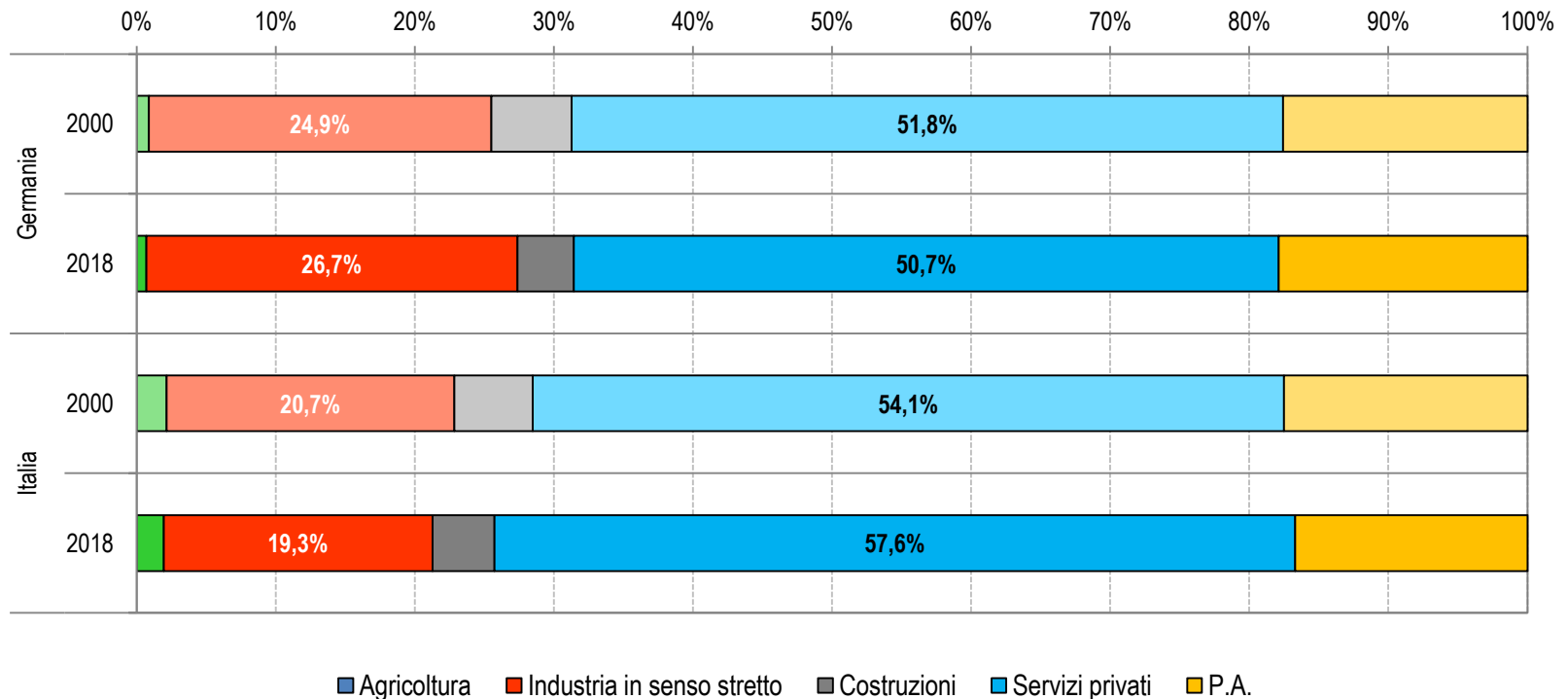


**IL FUTURO VISTO DAL
PRESENTE:
QUALE FORMAZIONE SERVIRÀ AI
LAVORATORI ITALIANI**

Il peso del settore manifatturiero (1/2)

Prodotto interno lordo per settore economico

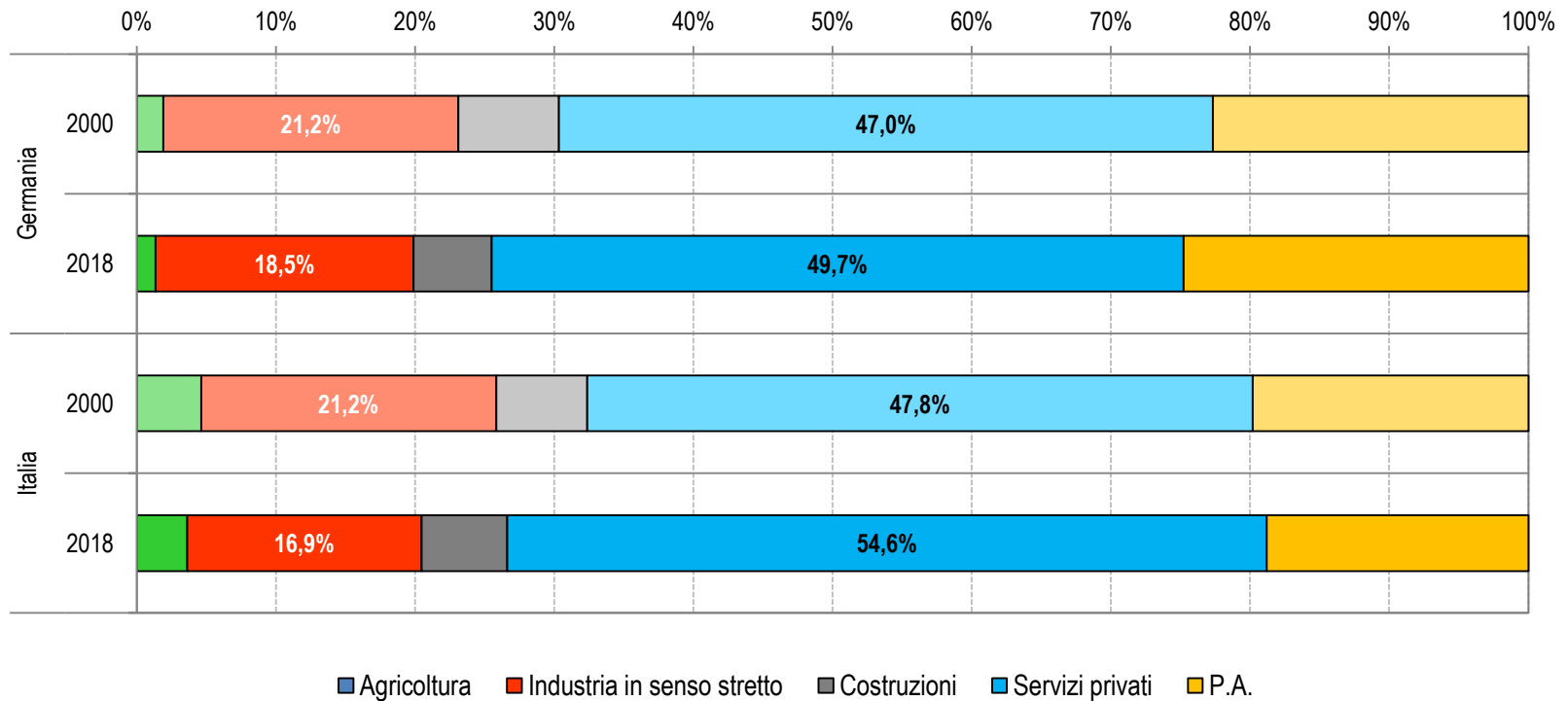
Italia e Germania, 2000 e 2018, fonte: Eurostat



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)

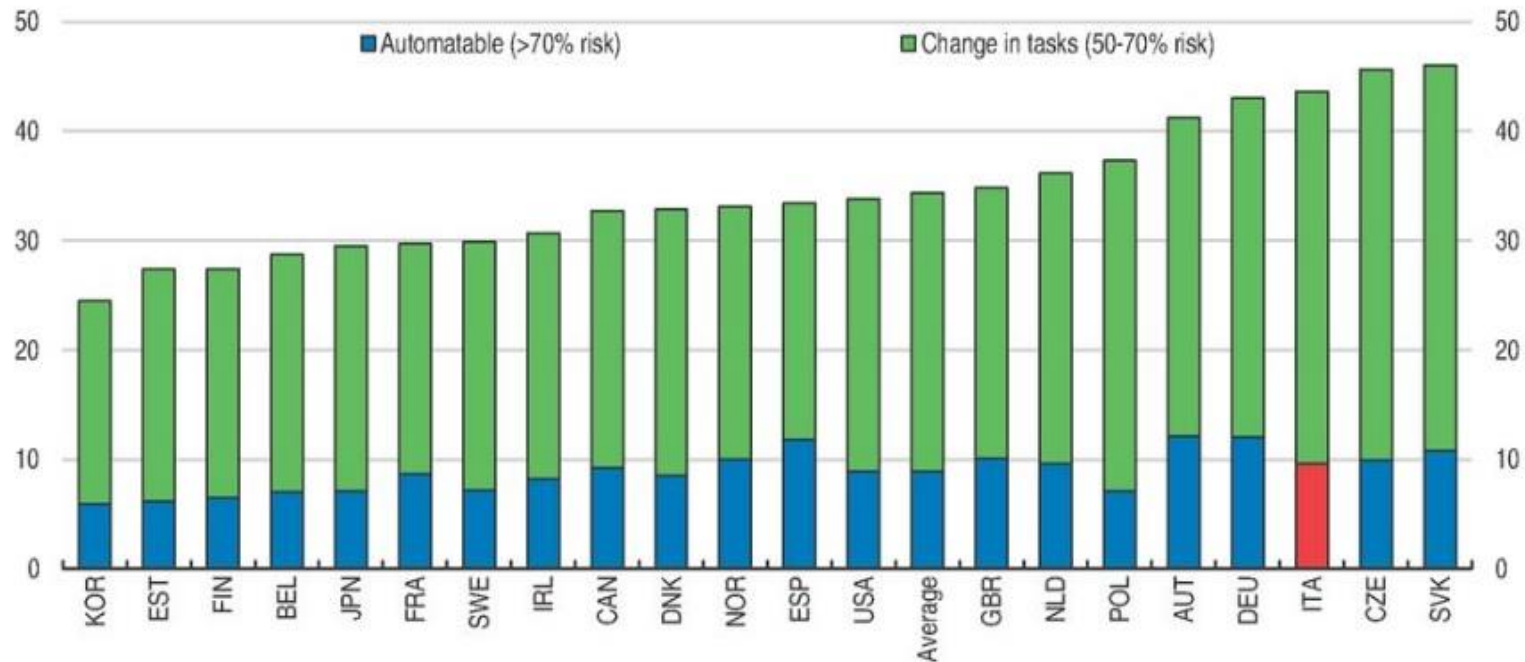
Occupati per settore economico
Italia e Germania, 2000 e 2018, fonte: Eurostat




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

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

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

Confronto Italia – Unione Europea

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



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

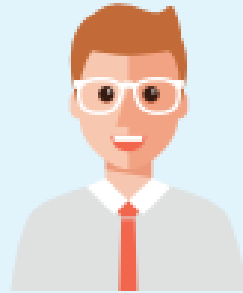
1. **Alfabetizzazione digitale:** intesa come abilità olistica con cui capire, abilitare e sviluppare nuovi sistemi di produzione digitale, tecnologie, applicazioni e strumenti
2. Capacità di progettare e utilizzare **nuove soluzioni di Intelligenza artificiale e per l'analisi dei dati**, e di interpretarne 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!