

25 gennaio 2024

FONDOPROFESSIONI: VENT'ANNI DI FORMAZIONE

Evoluzione e nuove sfide nell'era delle transizioni

SESSIONE: "LA CULTURA DELLA FORMAZIONE CONTINUA"

Intervento di:

Roberto Angotti, Responsabile Gruppo Ricerca Formazione Continua e apprendimento degli adulti Inapp

La via italiana alla formazione continua

- 1993 ➡ **AVVIO:** Legge 236, FSE Ob. 4, Piani formativi
- 2000 ➡ **CONSOLIDAMENTO:** Istituzione Fondi Paritetici Interprofessionali, FSE Ob. 3
- 2008 ➡ **SVILUPPO:** Crescita Fondi Interprofessionali, FSE
- 2021 ➡ **RILANCIO:** PNRR, FNC, GOL, Piano Adulti

Anno europeo delle competenze **Apprendimento permanente** per la **transizione verde e digitale**

Un crescente livello di complessità del sistema

Fattori di cambiamento: quarta rivoluzione industriale, sviluppo tecnologico e digitale, globalizzazione, invecchiamento, effetti prodotti dalle crisi

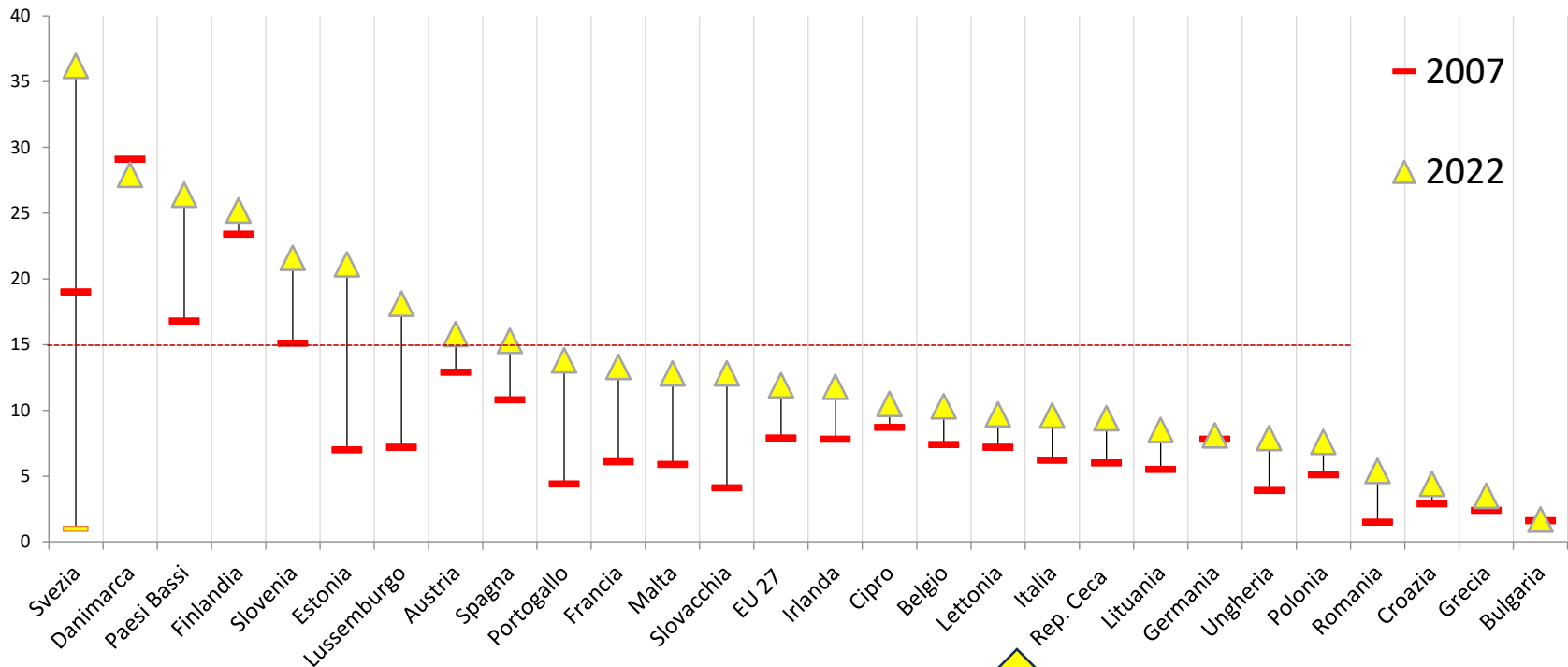
Nuovi profili professionali e cluster di competenze

Nuove forme di apprendimento: *smart working / smart learning*

Ritardi nella transizione digitale delle imprese italiane per le PMI

Bassi livelli di competenza, gender, age e qualification gap

Adulti 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle ultime quattro settimane, in Europa (%)

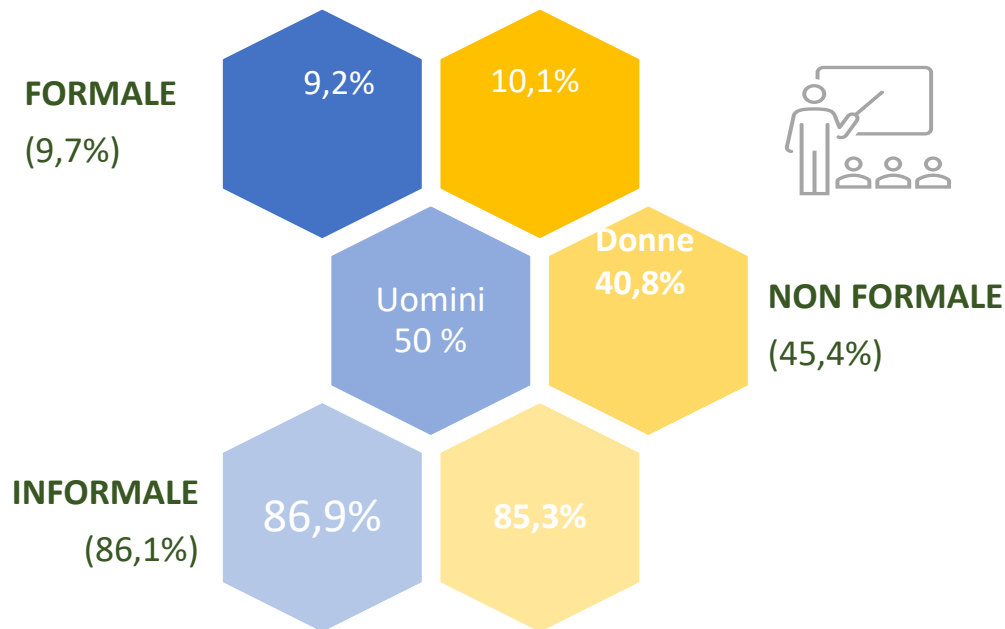


Fonte: Eurostat, Labour Force Survey



ITALIA
2007 = 6,2% (25°)
2022 = 9,6% (18°)

Adulti 18-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione negli ultimi 12 mesi, in Italia, per tipo di apprendimento e genere, 2022 (%)

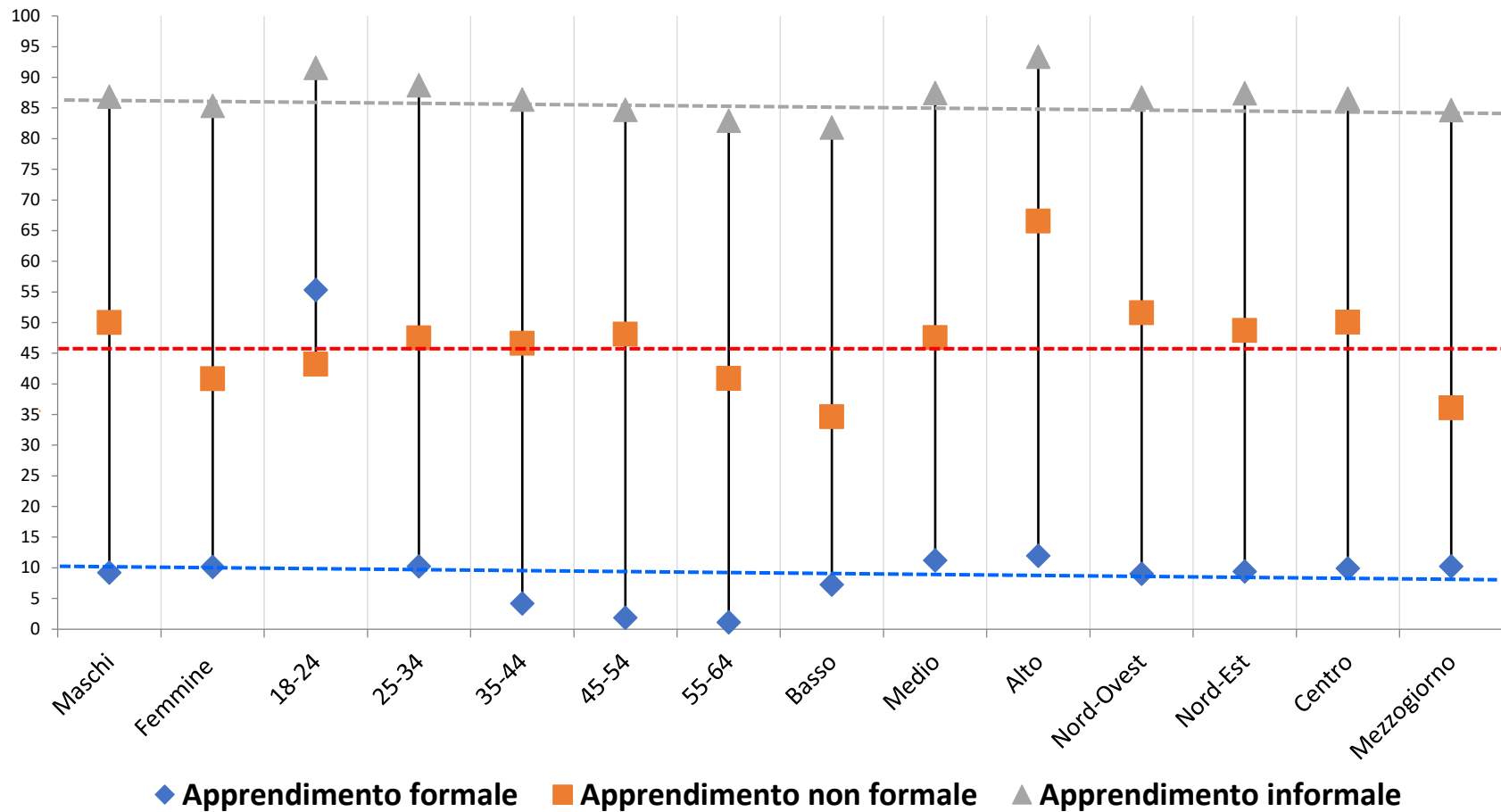


la **partecipazione** ad attività formative è **direttamente proporzionale** all'aumentare del **titolo di studio**, e al **livello di qualifica professionale**:

- Adulti **bassa scolarità**, meno impegnati in tutti i tipi di percorso
- **Alta scolarità** superiore al 66% apprendimento non-formale, il 93,4% informale
- Supera 70% nei percorsi formativi **non-formali** per **lavoratori altamente qualificati**

Fonte: Inapp, INDACO-Adulti

Adulti 18-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione negli ultimi 12 mesi, in Italia, per tipo di apprendimento, genere, età, scolarità e area geografica, 2022 (%)

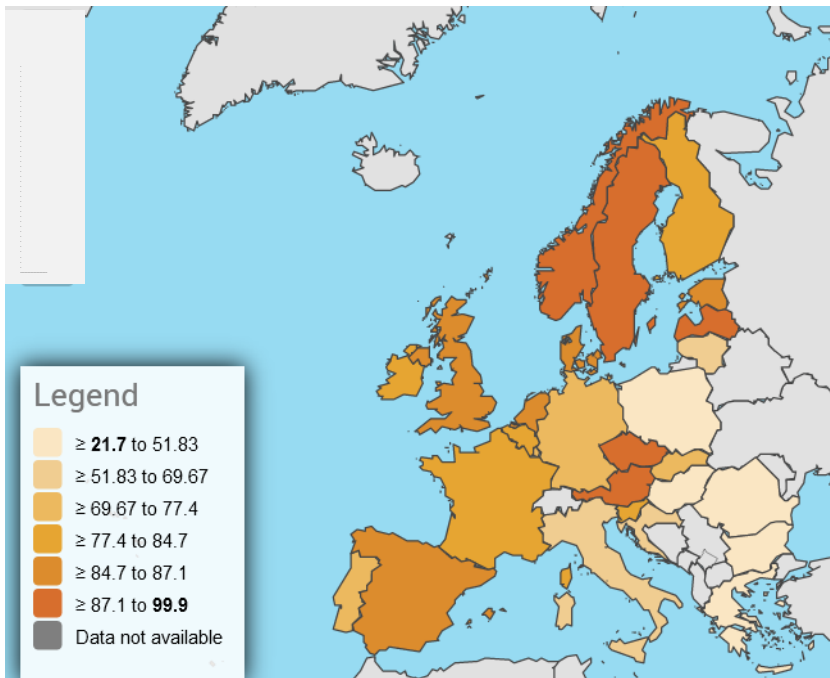


Fonte: Inapp, INDACO-Adulti

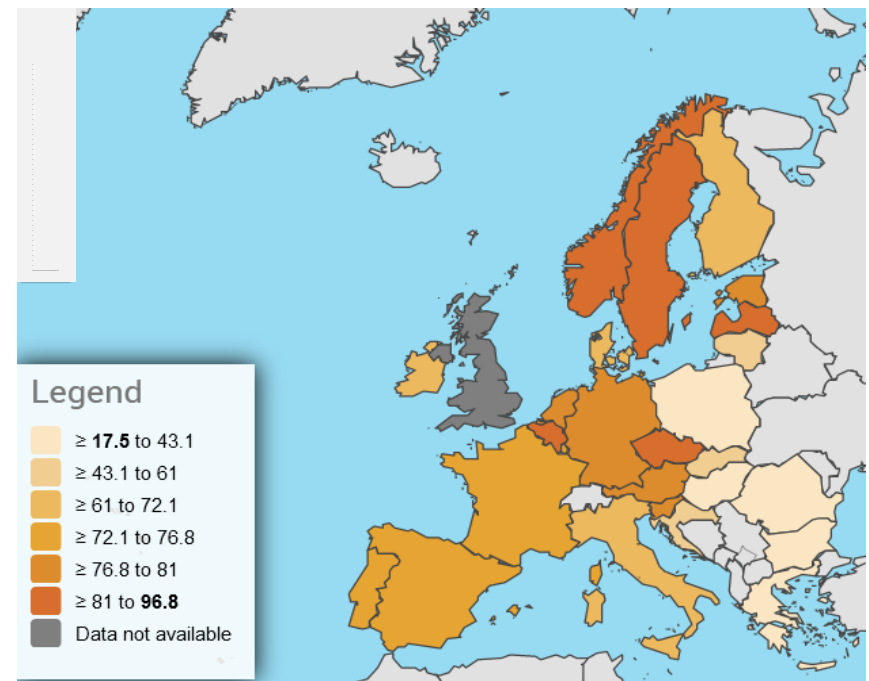
Divari tra imprese su base geografica e dimensionale, accentuate differenziazioni settoriali nell'impiego della formazione continua

Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Europa (%)

2015

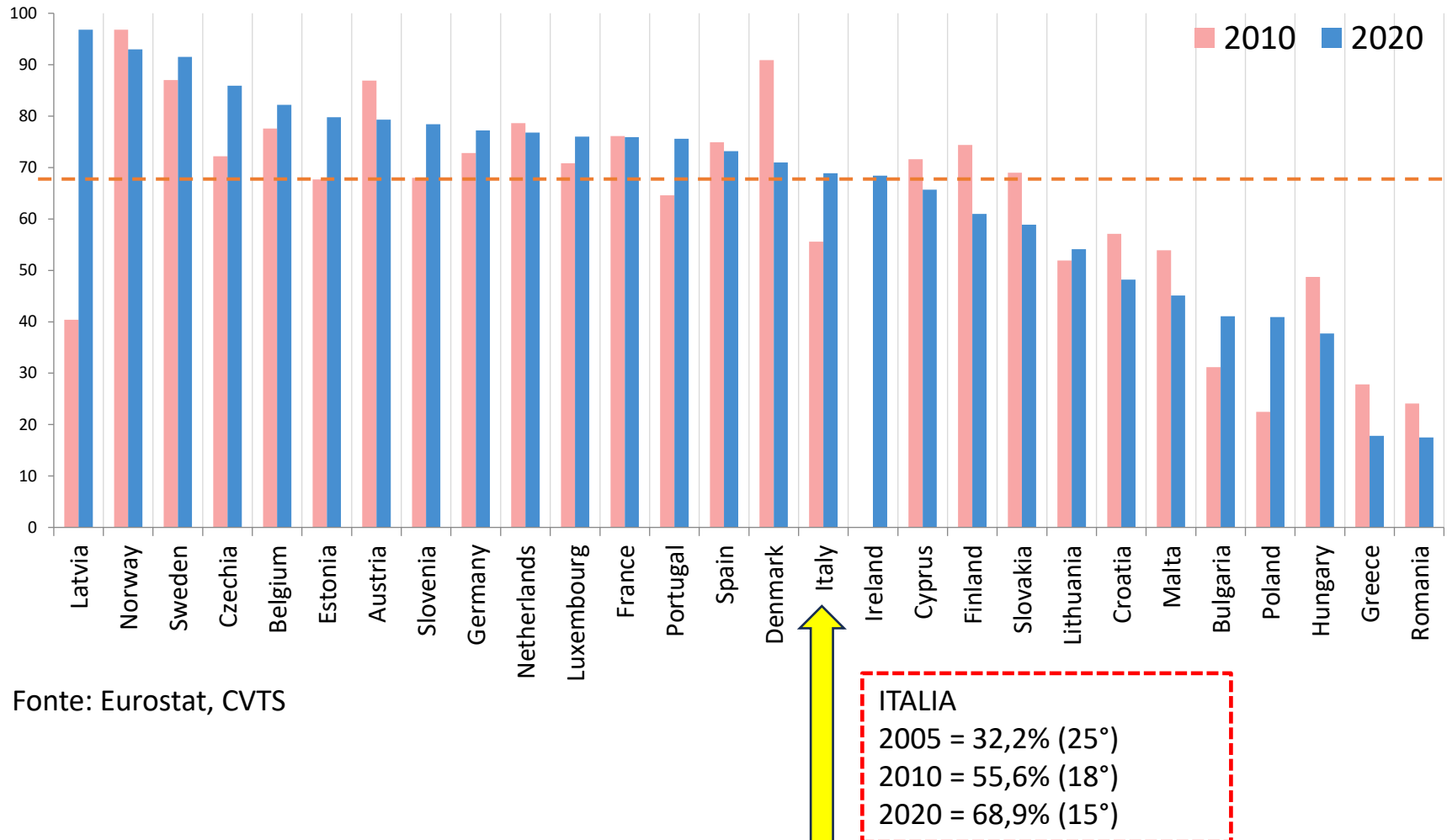


2020



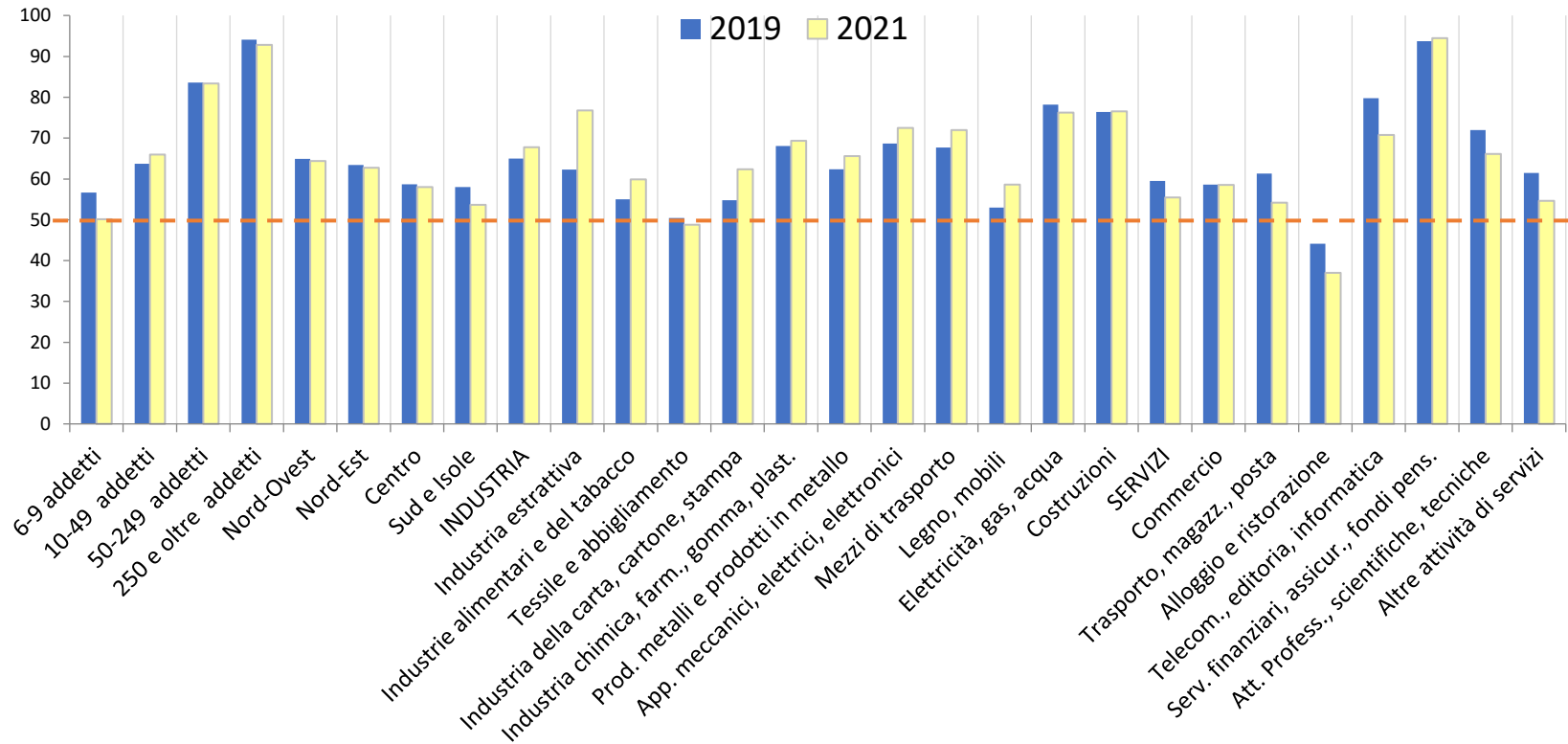
Fonte: Eurostat, CVTS 5-6

Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Europa (%)



Fonte: Eurostat, CVTS

Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Italia, per classe dimensionale, ripartizione territoriale e settore di attività economica, 2019-2021 (%)



Fonte: Inapp, INDACO-Imprese

Limiti e criticità strutturali

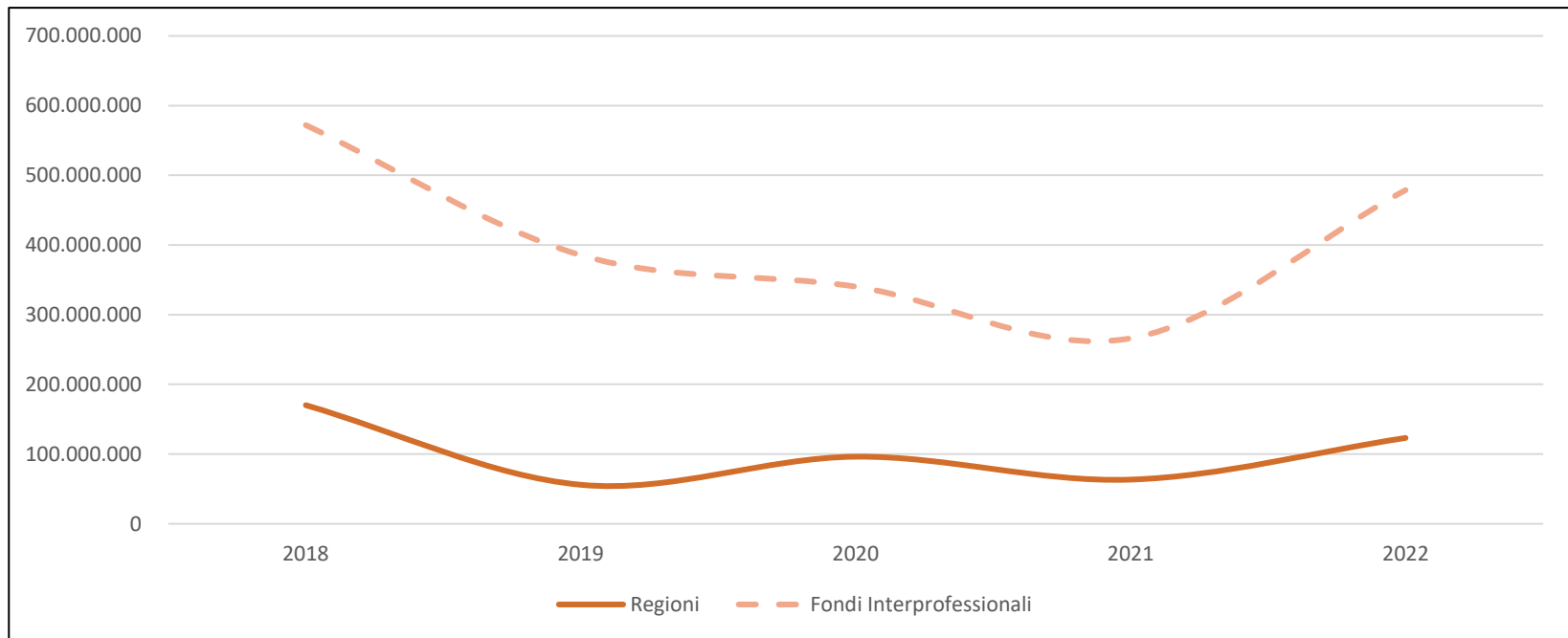
- Diseguaglianze di accesso dovute al genere (**gender gap**), all'età (**age gap**) e al livello di istruzione e qualificazione (**qualification gap**).
- Differente propensione delle imprese, imputabile a **divari Nord/Sud, dimensionali** (micro imprese e Pmi) e **settoriali**.

La combinazione di questi fattori incide in particolare nel Sud.

Il gap dovuto a modelli organizzativi e di business poco innovativi, oltre che alla mancanza di una cultura dello sviluppo delle competenze, è ancora maggiore in quei territori in cui la dotazione infrastrutturale tecnologica e cognitiva è carente.

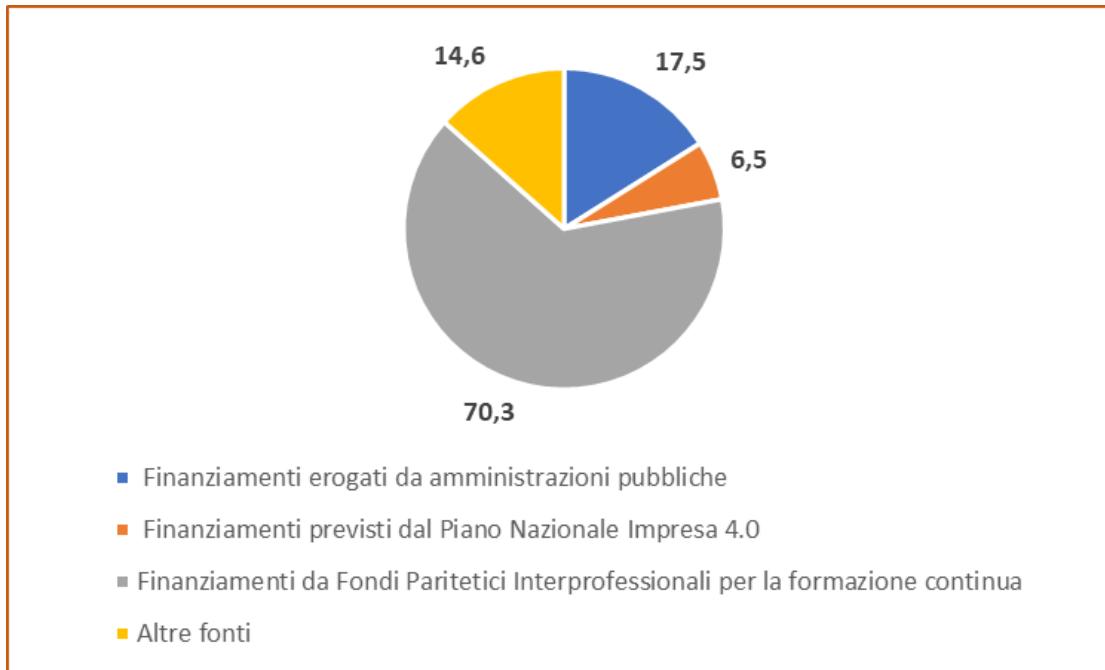
Finanziamenti e politiche pubbliche

**Risorse stanziare per Avvisi dai Fondi Interprofessionali e dalle Regioni per anno di pubblicazione
Anni 2018-2022 (v.a. in euro)**



Fonte: Avvisi pubblicati da Fondi Interprofessionali, Regioni e PP.AA.

Fonti di finanziamento della formazione alle imprese in Italia, 2021 (%)



- Le imprese che ricevono finanziamenti sono **solo il 7,6%** a livello nazionale
- La quota di imprese che ottiene finanziamenti **cresce all'aumentare della classe di addetti**
- Meno del **3% delle micro-imprese** riceve finanziamenti, contro il **47%** delle **grandi imprese**
- La principale fonte di finanziamento sono i **Fondi Paritetici Interprofessionali** (70,3% delle imprese che hanno ricevuto un finanziamento)

Fonte: Inapp, INDACO-Imprese

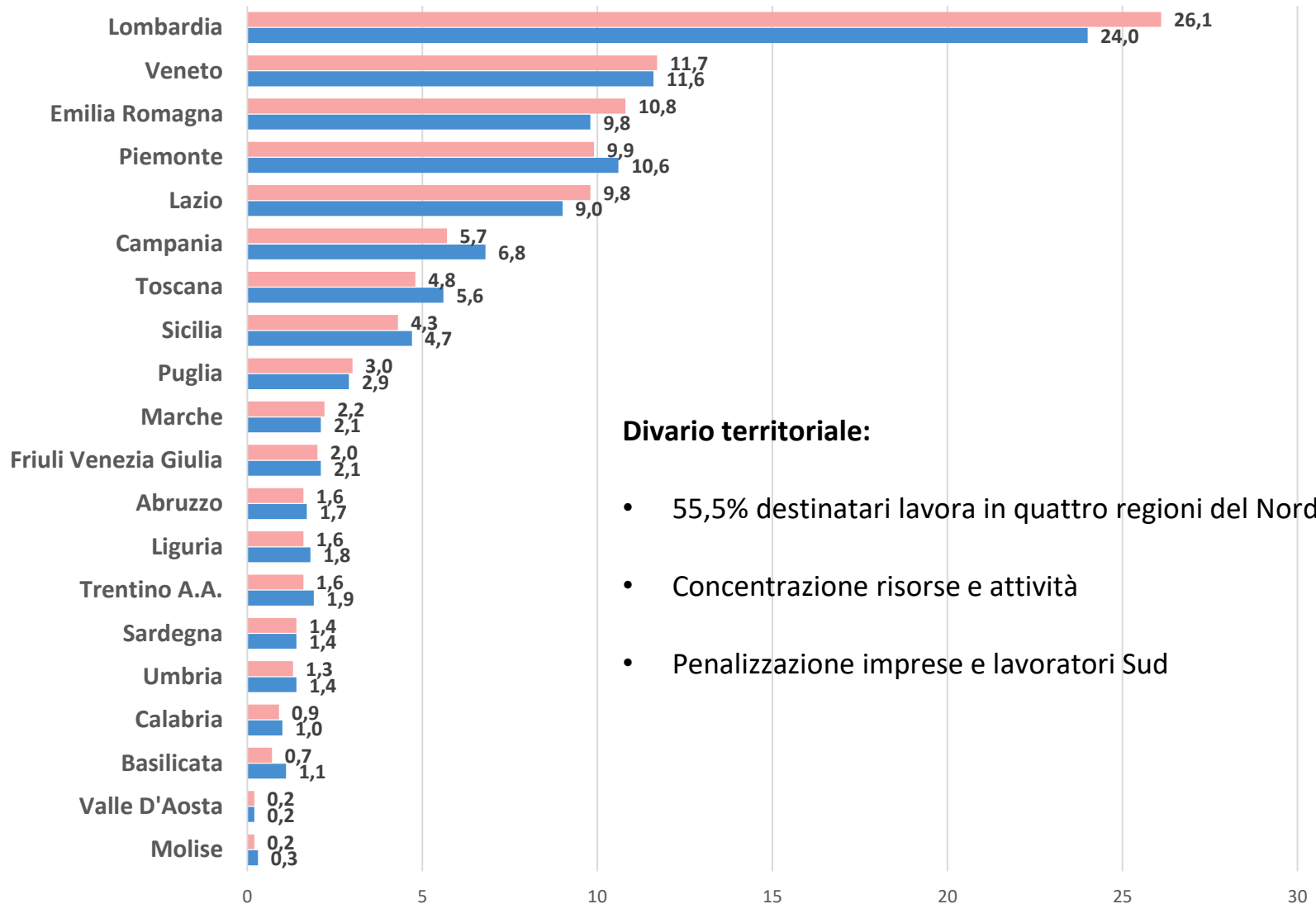
I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua

Piani formativi conclusi dai Fondi interprofessionali per tipologia di piano e di finanziamento, 2021 (% , v.a.)

Tipologia del piano	Tipologia di finanziamento					
	Avvisi			Conto		
	Piani	Aziende	Lavoratori	Piani	Aziende	Lavoratori
Totale (v.a.)	23.577	58.741	565.126	19.552	21.820	757.349
Aziendale	59,6	41,1	56,8	99,9	99,9	99,9
Settoriale	1,3	12,1	9,1	0,0	0,0	0,0
Territoriale	11,0	35,7	30,9	0,0	0,0	0,0
individuale	28,1	11,1	3,1	0,1	0,1	0,1

I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua

Lavoratori coinvolti nella formazione per Regione delle sedi di lavoro. Anno 2020 (val. %)



Divario territoriale:

- 55,5% destinatari lavora in quattro regioni del Nord
- Concentrazione risorse e attività
- Penalizzazione imprese e lavoratori Sud

Possibile ruolo dei Fondi Interprofessionali

- Investire in progetti di ampio raggio e ad alto valore tecnologico aggiunto per produrre ricadute positive generali sul sistema produttivo e sui territori
- Promuovere una maggiore coerenza tra analisi dei fabbisogni e offerta formativa
- Stimolare la crescita qualitativa della domanda nei settori a basso livello aggiunto
- Rafforzare la capacità gestionale e programmatoria interna delle imprese, fornendo una maggiore rilevanza alla pianificazione formativa ai fini dell'aumento della propensione formativa delle PMI
- Rafforzare le azioni e i programmi di sostegno per il reskilling e l'upskilling degli occupati, per sviluppare la capacità delle piccole imprese, operanti nei Sud, a competere nell'era digitale

Possibile ruolo delle politiche pubbliche

- Favorire l'inclusione dei soggetti svantaggiati, attraverso percorsi personalizzati
- Superare il circolo vizioso tra bassa qualità della domanda delle imprese e dell'offerta di lavoro e il disallineamento nel mercato del lavoro
- Costruire partenariati pubblico-privati e centri di ricerca e formazione che favoriscano la diffusione di competenze
- Aumentare la diffusione dei processi di IVC (Identificazione, Validazione e Certificazione).
- Aumentare la capacità di indirizzo del sistema di FC (Cabine di regia) e ridurre la frammentazione della Governance
- Rafforzare complementarità e implementazione delle azioni previste nei programmi, per favorirne il coordinamento ed evitare sovrapposizioni e ridondanze tematiche, settoriali e territoriali

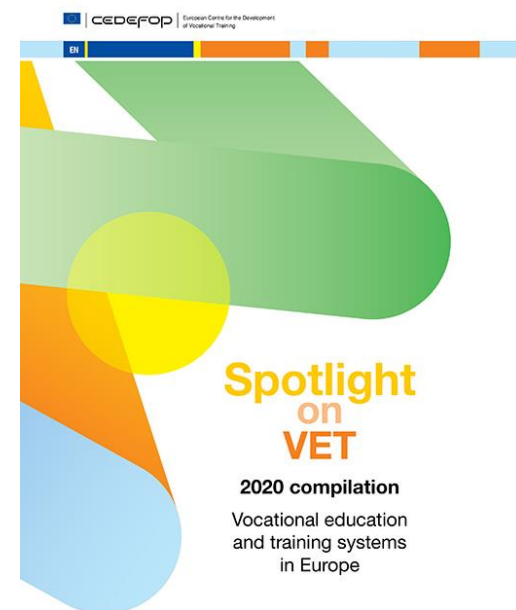
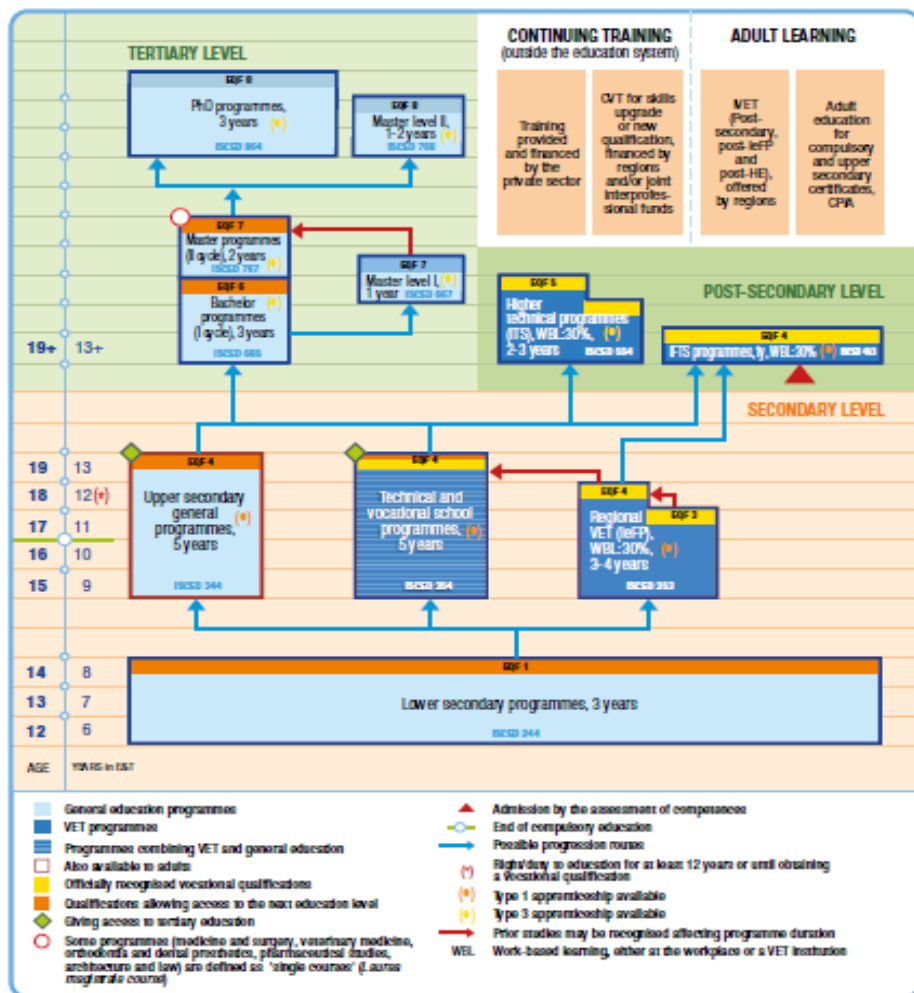
Anno europeo delle competenze e PNRR

Grandi opportunità di sviluppo della FC, se più attenzione all'esigenza di assicurare la corrispondenza tra aspirazioni dei cittadini con le opportunità offerte dal MDL, nei settori coinvolti nelle **transizioni verde e digitale** e impegnati nella ripresa economica.

ReferNet Italy

Vocational Education and Training in Europe

Mappa del Sistema italiano di Istruzione e Formazione



Cedefop (2021). *Spotlight on VET – 2020 compilation: vocational education and training systems in Europe*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/667443>

ReferNet

La Rete europea ReferNet, promossa dal CEDEFOP, è un progetto costituito dalla Strategia Europa 2020, dall'*Education and Training 2020 Framework* (ET2020), dal *Bruges Communiqué* e da tutti i più recenti indirizzi comunitari che mirano a rafforzare l'efficacia e l'interdipendenza tra le politiche educative e formative e quelle socioeconomiche ed occupazionali, anche attraverso lo sviluppo di modelli di monitoraggio e confronto dei risultati conseguiti dai vari Paesi comunitari.

Il CEDEFOP è l'Agenzia comunitaria preposta – sin dal 2000 – dalla Commissione Europea ad effettuare il ruolo di monitoraggio e di confronto delle specifiche misure ed azioni poste in essere a livello nazionale, redigendo sistematicamente dei Reports sui progressi conseguiti dagli Stati membri in attuazione delle politiche europee VET (Vocational Education and Training).

L'Agenzia espleta tale ruolo attraverso la Rete europea ReferNet composta dai partner nazionali del progetto, i quali rappresentano il Paese membro e forniscono i contributi di tipo quanti-qualitativo utili alla descrizione dei sistemi ed al monitoraggio delle politiche nazionali per la formazione e l'occupazione.

Inapp (ex Isfol) riveste il ruolo di National ReferNet Partner per l'Italia.

Grazie per l'attenzione

Roberto Angotti

Responsabile Gruppo di Ricerca

Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti

Responsabile Gruppo di Ricerca e Coordinatore nazionale

ReferNet Italy

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

r.angotti@inapp.org

<https://www.inapp.gov.it/refernet>