

Vai all'articolo originale

Link: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/la-formazione-aiuta-la-produttivita-e-a-trovare-lavoro>

AVVENIRE SIR TV2000 RADIO INBLU FISC

segui su  

Avvenire.it



SEZIONI

[Home](#) > [Economia](#) > [Lavoro](#)

[Bes](#) | [Lavoro](#) | [Motori](#) | [Risparmio](#) | [Sviluppo felice](#) | [Terzo settore](#)

Capitale umano. La formazione aiuta la produttività e a trovare lavoro

Maurizio Carucci martedì 18 aprile 2023

[Ascolta](#)

Il 31% delle aziende che investe in attività formative conta di superare i livelli pre-Covid entro l'anno. Mentre con un master post laurea di sei mesi si alza il tasso di inserimento



Studentesse si formano in fabbrica - Istituto Medici

COMMENTA E CONDIVIDI



Nell'Anno europeo delle competenze, la formazione riveste un ruolo importante nella valorizzazione del capitale umano. Non solo per l'aggiornamento e il potenziamento dei saperi in possesso dei dipendenti. Ma anche per chi si affaccia sul mercato del lavoro e vuole migliorare la propria occupabilità. Investire nella formazione del personale, infatti, conviene: accelera la capacità di ripresa produttiva delle imprese e migliora l'efficacia degli investimenti "verdi" e digitale. **Il 30,7 % delle aziende che stanno investendo in attività formative nel triennio 2022-2024 conta di superare già quest'anno i livelli produttivi pre-Covid, contro il 12,3% di quelle che non lo faranno.** L'effetto "capitale umano" risulta ancora più determinante per migliorare i risultati degli investimenti realizzati nella duplice transizione: il 46,5% delle aziende che stanno accompagnando gli investimenti in digitale e sostenibilità con quelli formativi prevede di migliorare nel 2023 i risultati produttivi conseguiti nel 2019, contro il 21% di quelle che pur avendo imboccato la strada della duplice transizione non hanno pianificato alcuna attività di formazione. Ma nel triennio 2022-2024 è diminuita la quota delle imprese che puntano a formare le proprie risorse umane rispetto al triennio pre-Covid (75,2% contro il 78,6% del 2017-2019). È quanto emerge da un'indagine del Centro Studi Tagliacarne su un campione di 4mila imprese tra i cinque e i 499 addetti del settore manifatturiero e dei servizi. «L'atteggiamento delle imprese sui temi della crescita del capitale umano si è molto evoluto. Fino a pochi anni fa le aziende, in particolare quelle più piccole, non consideravano questo un elemento centrale per lo sviluppo e la formazione era più che altro relegata ad aspetti connessi al funzionamento degli impianti». Lo sottolinea Gaetano Fausto Esposito, direttore generale del Centro Studi Tagliacarne, che aggiunge: «L'adozione delle tecnologie 4.0 e green ha invece fatto emergere la stretta complementarità tra crescita del capitale umano e politiche di investimento, in particolare per quanto riguarda le implicazioni di ordine organizzativo aziendale». Nel complesso, il 75,2% delle imprese realizzerà almeno un'attività di formazione tra il 2022 e il 2024. Una quota che sale al 79,3% nel caso delle imprese guidate da giovani. Mentre scende al 73% nel caso delle aziende femminili. Più sensibili sulla formazione, inoltre, appaiono le attività imprenditoriali del Mezzogiorno e del Nord-est (entrambi al 77%) rispetto al resto del Paese. Tra le diverse tipologie di investimenti formativi programmati dalle imprese entro il 2024 quelle più gettonate sono finalizzate a potenziare le competenze tecnico-professionali del personale, cosiddette *up-skilling* (96,9%). Seguono le attività di *re-skilling*, cioè di formazione su nuove competenze tecnico-operative (81%), per aumentare la responsabilizzazione e la capacità di iniziativa, di innovazioni di processo e di prodotto (58,2%) e di formazione manageriale per lo sviluppo di nuovi modelli di business (47,1%). E proprio quest'ultima tipologia formativa sembra avere un maggiore impatto sulle aspettative di crescita delle aziende: il 31,8% delle imprese che fanno formazione manageriale prevede di superare i livelli pre-Covid nel 2023, contro il 22,2% di chi non la sceglie. Ancora più elevata appare nel complesso la propensione ad effettuare investimenti formativi, nel triennio considerato, da parte di quelle imprese che si sono già attivate nel 2022 per utilizzare le risorse del Pnrr-Piano nazionale di ripresa e resilienza: l'89,4% sta puntando tra il 2022 e il 2024 a formare le proprie risorse umane per sfruttare al meglio i vantaggi del Pnrr. E ben il 37,6% di queste aziende investirà in formazione per la prima volta, una quota che scende a

quasi il 20% per quelle imprese che non si sono attivate lo scorso anno sul Pnrr.

Con un master di sei mesi si trova subito lavoro

Le aziende nazionali e multinazionali sono in continua ricerca di laureati. Da un lato ci sono imprese che cercano profili junior da inserire e dall'altro tanti giovani che trovano difficoltà a collocarsi in un primo impiego dopo il conseguimento della laurea. Il sistema Italia è indubbiamente ancora indietro come tempistiche rispetto agli altri Paesi europei. Si parla molto di divario fra percorso universitario e mondo del lavoro. Con **Radar Academy** è possibile rispondere a questa crescente richiesta, con un'offerta di percorsi dedicati ai neolaureati. Lo spin-off della società di recruiting Radar Consulting Italia, infatti, organizza master di sei mesi seguiti da uno stage curriculare retribuito in oltre 100 aziende partner su tutto il territorio nazionale. Un format innovativo particolarmente orientato all'inserimento nel mondo del lavoro. I percorsi post laurea si svolgono in 13 sedi sul territorio italiano, sia in presenza che in live streaming e garantiscono un ottimo tasso di inserimento in tempi molto brevi. «Le aziende sono in continua ricerca di giovani laureati, ma faticano a trovare figure che abbiano le *skill* giuste - spiega **Ernesto D'Amato**, ceo di Radar Academy -. I nostri master servono appunto a preparare questi ragazzi all'ingresso in azienda, dove vengono accompagnati da un efficientissimo team di career coach. Si può fruire della formula master con stage garantito e in Radar Academy selezioniamo con attenzione le nostre aziende partner, alle quali richiediamo sempre un rimborso adeguato per i nostri allievi. Nella maggior parte dei casi, lo stage inizia prima ancora della fine del master. Ma la cosa ancora più interessante è che, terminato il periodo di stage, la totalità dei ragazzi, fatta eccezione per coloro che scelgono di mettersi in proprio, vengono inseriti in un'azienda solitamente con un contratto subordinato, diventando collocati a tutti gli effetti. **Nell'ultima indagine abbiamo registrato oltre 1.000 assunzioni in 12 mesi di giovani provenienti dai nostri master all'interno di un'azienda italiana o di una multinazionale.** Radar Academy usufruisce dell'ampio know-how che proviene dal rapporto quotidiano che abbiamo con prestigiose aziende che ricercano personale, in questo modo i profili in uscita dai nostri master possono incontrare più facilmente le loro esigenze. Il nostro interesse è supportare al meglio aziende e neolaureati in questo processo». Frequentare un master si dimostra, quindi, una scelta vincente per un giovane laureato in cerca di lavoro. Sono diversi i master proposti dalla business school con specializzazioni differenti e orientate alle reali richieste del mercato, tra queste management delle risorse umane, e-commerce e digital marketing management, comunicazione digitale e social media marketing, turismo & hospitality management, sales & marketing management e tanti altri. «Abbiamo strutturato una metodologia di apprendimento basata su casi aziendali concreti - precisa D'Amato - quelli che nel mondo anglofono sono definiti *case method*. In cattedra siedono docenti-manager d'azienda con lezioni pratiche che stimolano gli allievi a risolvere problematiche reali». **Ogni corso è a numero chiuso con un percorso di selezione per un massimo di 30 allievi.** «Abbiamo una capillarità su 13 città differenti, da Milano a Catania - afferma il manager - questo ci permette di essere molto vicini alle aziende nostre partner, dando agli allievi l'opportunità di ricevere proposte di stage anche nel territorio dove svolgono il master. Il mercato del lavoro oggi è molto dinamico ed è particolarmente cambiato negli ultimi due anni. Le aziende hanno tutto l'interesse a trattenere una persona che viene da un master e che ha già svolto presso di loro uno stage, durante il quale hanno condiviso del *know-how*. E quindi spesso assumono questi ragazzi appena terminato lo stage curriculare, un aspetto non così scontato. Non bastano solo le nozioni, occorre anche coinvolgimento emotivo, interazione, laboratori,

sperimentazioni e saper lavorare in gruppo». Per maggiori informazioni: <https://www.radar-academy.com/>.

L'Anno europeo delle competenze e la situazione italiana

«Favorire gli investimenti destinati a una formazione più efficace e inclusiva per migliorare il potenziale della forza lavoro europea, facilitando la mobilità tra un posto di lavoro e l'altro». È questo lo spirito con cui è stato proclamato il 2023 *Anno europeo delle competenze* perché, come ha fatto presente la presidente dell'Ue **Ursula von der Leyen** nella sua relazione di proposta dello scorso ottobre, «oltre tre quarti delle imprese dell'Unione Europea incontra difficoltà nel trovare lavoratori qualificati e i dati Eurostat più recenti indicano che solo il 37% degli adulti segue con regolarità corsi di formazione». La pandemia da Covid 19, il conflitto in Ucraina, la crisi climatica e quella energetica legate a nuovi paradigmi del lavoro che stanno sempre più dematerializzando le attività occupazionali sono alla base dei molteplici interventi che l'Ue ha messo in campo per facilitare la riqualificazione della forza lavoro continentale. **Il Paese che più si adopera alla (ri)qualificazione dei propri lavoratori è la Svezia, seguita dalla Finlandia e dall'Olanda.** L'Italia, nonostante un graduale miglioramento degli ultimi tre anni, rimane sotto la soglia della media europea, posizionandosi al 15esimo posto con una percentuale del 9,9% della popolazione tra i 25 e i 64 anni che partecipa costantemente a corsi di formazione e di qualificazione professionale. «Dal 2019 a oggi tanto è stato fatto e i risultati sono apprezzabili - commenta **Egidio Sangue**, direttore e vicepresidente di **FondItalia**, uno dei fondi paritetici per la formazione continua riconosciuti dal ministero del Lavoro-. I Fondi paritetici stanno contribuendo in maniera significativa allo sviluppo non solo delle possibilità e dell'offerta formativa, ma soprattutto della consapevolezza che una formazione costante dei lavoratori è indispensabile sia per la competitività delle singole aziende sia della tenuta del Sistema Paese». Se, da un lato, come si evince dalla relazione sullo stato del mercato del lavoro redatta da Anpal-Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro in collaborazione con il ministero del Lavoro e la Banca d'Italia, «il bilancio del 2022 è ampiamente positivo» grazie all'attivazione di circa 380mila posizioni lavorative che superano quelle registrate nel 2019, prima dell'emergenza sanitaria, dall'altro il Cnel-Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro parla di oltre quattro milioni di lavoratori necessari al Paese nel quinquennio 2022/2026 considerate sia le nuove assunzioni (circa 1,4 milioni nel periodo) sia il turn-over con il rimpiazzo dei pensionamenti che peseranno sulla forza lavoro necessaria per il 70%. «Risulta evidente quanto sia indispensabile attivare processi virtuosi sia per gli occupati sia per gli inoccupati - prosegue Sangue-. Gli strumenti, nel nostro Paese, ci sono e hanno un altissimo valore qualitativo. Pensiamo al progetto Gol e al Fondo Nuove Competenze che, anche per il 2023, è stato prolungato grazie ai fondi del Pnrr. Quest'anno, grazie anche all'intervento europeo, avremo a disposizione ulteriori iniziative quali il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo di adeguamento alla globalizzazione, il programma *InvestEU* e altri ancora che devono essere accesi e utilizzati, ma soprattutto devono essere visti come potenzialità soprattutto da tutti gli attori in gioco, sia pubblici sia privati». «Le politiche attive del lavoro affiancate da una formazione professionale non solo costante, ma di qualità - conclude **Francesco Franco**, presidente di FondItalia- sono le fondamenta per una crescita e una professionalizzazione dell'intero sistema Paese e della competitività dell'Unione Europea. Per il 2023, anno europeo delle competenze, noi di FondItalia abbiamo aumentato il budget per la formazione di un milione di euro rispetto al 2022 proprio perché siamo consapevoli che investire nella preparazione professionale è indispensabile per dare risposte sia ai giovani sia ai meno giovani e al

mercato del lavoro italiano per non perdere in competitività».

Le buone prassi: dalla Regione Toscana al Maglificio Erika

Nonostante i ritardi, anche in Italia si possono trovare numerose buone pratiche. La **Regione Toscana**, per esempio, ha pubblicato un avviso da tre milioni di euro per finanziare una misura che sostiene «tempestivamente» e «a richiesta» la **formazione di persone in cerca di occupazione, selezionate da una impresa che si è rivolta al Centro per l'impiego con un'offerta di lavoro specifica**. Dopo i primi anni di sperimentazione - avviata nel dicembre 2019 - entrano a pieno regime i *voucher* formativi "just in time". Le potenziali beneficiarie e i potenziali beneficiari potranno presentare domanda direttamente ai Centri per l'impiego. **I termini scadono il 31 dicembre 2024. Maglificio Erika**, azienda di Gruppo Florence, invece, promuove un programma di formazione scolastica presso l'Istituto professionale di Stato "Giuseppe Medici" di Legnago (Verona), con l'obiettivo di sensibilizzare i giovani verso l'importanza di intraprendere un percorso di specializzazione ai mestieri della moda, che si stima avrà necessità, entro il 2026, di ricercare 94mila profili fra tecnici specializzati, prototipisti e disegnatori. In particolare nell'area che include le province di Verona e limitrofe quali Padova, Rovigo, Vicenza e Mantova, il settore della maglieria conta circa 100 aziende specializzate e 2000 addetti, per i quali si avvicina il ricambio generazionale. Il tema di orientare l'offerta formativa degli Istituti professionali verso percorsi sempre più specializzati e rafforzare la sinergia tra scuola e mercato del lavoro è quindi sempre più urgente per il settore della moda e del lusso Made in Italy. Per questa ragione Maglificio Erika si è attivato, in collaborazione con **Umana**, per avviare un corso extrascolastico di 27 ore per una durata di sei settimane, che coinvolge 15 studenti del quinto anno dell'Istituto Giuseppe Medici e ha la finalità di integrare la formazione ai mestieri della maglieria nel curriculum scolastico a partire dal prossimo anno accademico (2023-2024). Infine la **piattaforma di tutoring linguistico online Fluentify (fluentify.com)**, già con sedi in Italia e Regno Unito, annuncia il suo ingresso in **Voxy (voxy.com)**, **soluzione di formazione innovativa** presente negli Stati Uniti, Brasile, Cile, Messico, Malaysia, Spagna e Regno Unito e utilizzata con successo da centinaia di clienti istituzionali in tutto il mondo. Obiettivo dell'accordo quello di creare un'offerta formativa completa per i programmi di lingua aziendale in Europa, America Latina, Stati Uniti e Asia. Questa operazione di internazionalizzazione arricchirà l'esperienza studentesca degli utilizzatori della piattaforma Fluentify e migliorerà il raggiungimento degli obiettivi di business dei suoi clienti grazie a una soluzione di eLearning potenziata dall'**Intelligenza Artificiale** di Voxy che racchiude più di **26mila lezioni** e oltre **80 corsi specifici**, insieme a più di 2000 lezioni di gruppo a settimana, attive 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Fluentify in Italia conta su un team di **30 collaboratori** e di **350 insegnanti madrelingua** operanti da tutto il mondo. Offre i suoi servizi, in Italia e all'estero, a più di **450 imprese** operanti in ogni settore merceologico. Al momento ci sono **due posizioni aperte in Italia per back end python software engineer**:

<https://www.linkedin.com/jobs/view/3549585612/>. La formazione può anche aiutare a diventare imprenditori. **The Doers** presenta la VI edizione di *From idea to action*. Il progetto è concepito come un percorso di imprenditorialità dedicato agli studenti degli istituti medi superiori per sostenere la formazione dei professionisti di domani, stimolando progettualità e intraprendenza già tra i banchi di scuola. L'idea nasce da **Carlo Tassi**, imprenditore e presidente di **Italian Angels for Growth**, che assieme alle sorelle **Roberta e Laura Tassi**, ha voluto unire in questo progetto sviluppato in collaborazione con The Doers la passione per le start up e la cultura dell'innovazione e il ricordo del padre Lamberto, grande divulgatore

della cultura imprenditoriale presso i giovani e gli studenti. Dopo il successo delle precedenti edizioni, **From idea to action torna anche quest'anno dal 17 al 22 aprile**, coinvolgendo complessivamente 43 studenti di una quinta dell'Istituto Tecnico e Tecnologico e di una quarta del Liceo Scientifico Scienze Applicate dell'Istituto di Istruzione Superiore Primo Levi di Vignola (Modena). L'obiettivo è instillare nei ragazzi la fiducia nelle proprie capacità di produrre un cambiamento intorno a se stessi, fornendo loro le basi del metodo più adatto a trasformare un'idea in un progetto di innovazione concreto. Integrato nella regolare attività curriculare, il percorso formativo è strutturato in modo tale che l'esperienza sul campo consolidi l'apprendimento. Le sessioni sono attentamente studiate per alternare momenti di formazione frontale ad attività di esercitazione pratica, prevalentemente in gruppo, in cui ragazze e ragazzi possono applicare e sperimentare immediatamente gli strumenti acquisiti, simulando tra i banchi di scuola un ambiente di lavoro reale. Con il supporto dei professionisti di The Doers e attraverso le testimonianze delle aziende, gli studenti acquisiranno le basi del percorso scientifico imprenditoriale e i metodi di esplorazione dei bisogni dei clienti e di validazione delle idee sul mercato, nonché le tecniche di creazione di un sito web e i concetti di base del marketing digitale. Infine **Officine del Sapere** raggiunge traguardi importanti per il secondo avviso dell'Anpal per il Fnc-Fondo nuove competenze (cofinanziato dall'Unione Europea): 402 imprese in 15 diverse regioni e progetti per oltre 24 milioni di euro. L'azienda nata a Latina - che opera in settori strategici come ricerca, formazione e sviluppo d'impresa - negli ultimi mesi ha accompagnato le imprese clienti nella candidatura alla misura nata per finanziare la formazione del personale. «Il 27 marzo scorso - ricorda l'amministratore **Michele Scopelliti** - scadeva il termine per poter presentare le progettualità al Fnc. Tante aziende, grazie a questa proroga concessa dall'Anpal, hanno potuto usufruire di questo importante strumento approfittando dell'ulteriore scadenza. Il Fnc è nato per contrastare la crisi economica derivante dalla pandemia puntando sulla riqualificazione del personale. In questo secondo avviso si è ulteriormente accentuato l'interesse verso i settori digital e green e i percorsi formativi progettati da Officine del Sapere intendono far acquisire ai lavoratori competenze conformi agli standard europei più avanzati e, di conseguenza, incrementare la competitività delle aziende nei mercati di riferimento. Abbiamo riscontrato enorme interesse da parte delle imprese dei servizi e del manifatturiero- aggiunge – con particolare riferimento alla necessità di far acquisire ai propri addetti tutte le competenze necessarie in ambito "Transizione 4.0". La formazione finanziata è un'enorme opportunità che tutte le imprese, comprese le più piccole, possono e dovrebbero utilizzare. Non tutte, però, sono a conoscenza degli strumenti di finanza agevolata, a fondo perduto o bonus disponibili per accedere alla formazione, sia in presenza che a distanza. Officine del Sapere è impegnata a tutto campo nel far conoscere queste opportunità. In ambito Fnc, come per gli altri servizi, ci occupiamo di tutte le fasi: dalla progettazione alla gestione per finire con la rendicontazione. Infatti, in attesa dell'approvazione dei nuovi progetti, stiamo concludendo la rendicontazione dei piani delle 114 aziende che hanno beneficiato del Fnc durante il primo avviso per altri nove milioni di euro richiesti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA